



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Fakultät Bildung, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (IFSP)

Masterarbeit im Studiengang Lehramt an Berufsbildenden Schulen
Fachrichtung Sozialpädagogik

Zur Erlangung des akademischen Grades: Master of Education (M.Ed.)

Aktuelle Bedarfe und Tendenzen in der digitalen Berufsorientierung

—

Current needs and trends in digital career guidance

Erstgutachterin: Frau Prof.in Dr.in Anke Karber
Zweitgutachter: Herr Dr. Tilmann Wahne

Abgabefrist: 01.09.2025
Abgabedatum: 31.08.2025

Eingereicht von: Anna Marie Benschus

Anschrift:

E-Mail-Adresse:

Matrikelnummer:

Lehramt an Berufsbildenden Schulen,
Fachrichtung Sozialpädagogik, Unterrichtsfach Deutsch

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	I
1. Einleitung	1
2. Theorien zu Berufswahl und -orientierung	6
3. Digitale Medien und ihre Rolle in der Berufsorientierung	12
3.1 Berufsorientierungstests im digitalen Raum	13
3.2 Virtuelle Berufsberatung.....	19
3.3 Soziale Medien und Netzwerke.....	23
4. Die Entwicklung einer digitalen Plattform zur Berufsorientierung – Ein Projekt des Hamburger Ausbildungs-Netzwerk Zukunft (HANZ)	28
4.1 Vorstellung vom HANZ als Kooperationspartner	29
4.2 Bestandteile, Aufbau und Ausbau der Plattform	32
4.3 Empirischer Teil des Projektes	41
4.3.1 Darstellung der zentralen Ergebnisse	43
4.3.2 Fokussierte Auseinandersetzung mit dem eigenen Untersuchungsabschnitt – Relevanz von Berufsbotschaftern und Verortung von Plattforminhalten	47
4.3.2.1 Forschungsmethodisches Vorgehen	48
4.3.2.2 Darstellung der Ergebnisse	53
4.3.2.3 Diskussion und Implikationen der Ergebnisse.....	57
4.3.3 Forschungsmethodische Reflexion.....	62
5. Lehrkräfte als Akteure der digitalen Berufsorientierung.....	65
5.1 Ziele und Anforderungen.....	66
5.2 Status Quo der Qualifikation von Lehrkräften	68
5.3 Perspektiven zur Fortbildung von Lehrkräften.....	74
6. Fazit und Ausblick.....	80
7. Quellen- und Literaturverzeichnis.....	89
Anhang 1: Interviewtranskript	96
Anhang 2: Fragebogen der Umfrage	101
Anhang 3: Statistik der Umfrage.....	109
Eidesstattliche Erklärung	

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Ahg.	Anhang
BA	Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
dvb	Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
FIBS	Fortbildung an bayrischen Schulen
HANZ	Hamburger Ausbildungs-Netzwerk Zukunft
HIAT	Halbinterpretative Arbeitstranskriptionen
ICILS	International Computer and Information Literacy Study
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
KI	Künstliche Intelligenz
KMK	Kultusministerkonferenz
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PISA	Programm zur internationalen Schülerbewertung
RIASEC	Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional
SDS	Self-Directed Search
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung
SIEH	Strukturierte Interessenerfassungshilfe
SWK	Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz
TPACK	Technological Pedagogical and Content Knowledge
ZM	Zeitmarke

1. Einleitung

Arbeit kann verstanden werden als etwas, das alle menschlichen Tätigkeiten umfasst, die zur Existenzsicherung beitragen. In Abgrenzung dazu bezeichnet ein Beruf eine spezifische sowie mit Qualifikation verbundene Erwerbstätigkeit. Eine konkrete sowie aber auch ausführliche Definition des Berufsbegriffs lässt sich in einer Herausgabe der Verwaltung des Deutschen Bundestages aus dem Jahr 2023 finden. In dieser bezieht sich der Verfasser Wilhelm Heinz Schröder – Universität zu Köln, Abteilung Zentrum für Historische Sozialforschung – auf das Statistische Bundesamt und kennzeichnet Beruf

[...] als eine Kombination von Tätigkeiten, die zu Erwerbszwecken dienen und für die bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten erforderlich sind. So definiert das Statistische Bundesamt: Beruf = ‚auf Erwerb gerichtete, charakteristische Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernde und in einer typischen Kombination zusammenfließende Arbeitsverrichtungen, durch die der Einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft mitschafft‘. (Schröder, 2023, S. 1)

Weiter wird der historische Wandel des Berufs thematisiert. Im Zuge dessen werden auch Emanzipation sowie soziale und personale Identitätsbildung als Funktionen des Berufes benannt (ebd., S. 2). Die Multiperspektivität des Berufsverständnisses schlägt sich auch auf das Verständnis und die Anforderungen der Berufswahl nieder.

Beim Thema der Berufswahl stehen zumeist Jugendliche beziehungsweise jugendliche Schüler¹ und der Übergang von der Schule in die berufliche Erstausbildung im Fokus. In gängigen Definitionen sowie dem allgemein etablierten Verständnis wird die Berufswahl als Entwicklungsaufgabe in dieser Lebensphase mit einer doppelten Norm versehen. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2025, o.S.) spricht in diesem Kontext von einem ‚[...] Prozess mit zwei Seiten‘. Einerseits versteht sich die Berufswahl als individueller Prozess der Persönlichkeitsentwicklung, in welchem Jugendliche auf Grundlage ihrer je eigenen Interessen und Fähigkeiten eine passende berufliche Perspektive entwickeln sollen. Zum anderen wird gleichzeitig erwartet, dass sie sich wie strategisch denkende Akteure verhalten, indem sie ihre beruflichen Vorstellungen an die aktuellen Bedarfe, Mängel und Möglichkeiten des Arbeits- und Ausbildungsmarkts anpassen. Folglich wird die Aufnahme eines Berufs im Sinne von Ausbildung zu einer qualifizierten Tätigkeit in den modernen Gesellschaften mit hoher Relevanz bemessen – sowohl für das Individuum selbst als auch für die gesellschaftliche Struktur (ebd.; Brüggemann & Rahn, 2020, S. 12).

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Gemessen an den Entwicklungen der letzten Jahre ist die Berufswahl für Jugendliche zunehmend mit Orientierungslosigkeit und Frustration verbunden. So lassen sich anhand der Daten des Programms zur internationalen Schülerbewertung (PISA) alarmierende Tendenzen rausstellen. Schülern im Alter von 15 und 16 Jahren wird seit dem Jahr 2000 die Frage gestellt, in welchem Beruf sie sich mit 30 Jahren sehen. Wird keine konkrete Antwort gegeben, wird dies als berufliche Unsicherheit gewertet. Der Mittelwert aller Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist seit dem Jahr 2000 kontinuierlich gestiegen (OECD, 2024, S. 2). Im Jahr 2022 erreichte der Mittelwert circa 40 Prozent. Der Wert für Deutschland ist im Jahr 2022 auf nahezu 45 Prozent gestiegen und liegt somit über dem Durchschnitt der OECD-Länder. Konkrete Gründe für den kontinuierlichen Anstieg der beruflichen Unsicherheit von Schülern können nicht gegeben werden. Hinsichtlich der untypisch hohen Steigerung von 14 Prozentpunkten im Mittelwert zwischen 2018 und 2022 lässt sich eine Beeinflussung durch die Covid-19-Pandemie mutmaßen. Konkret bezieht sich die OECD hier auf die einhergehenden Unklarheiten über die Zukunft der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sowie einhergehend über die Zukunft der verschiedenen Berufe (ebd., S. 5).

Eine weitere negative Auswirkung der Pandemie kann jedoch auch in dem zeitweisen Einbruch und einhergehend in dem Umbruch von der klassischen Berufsorientierung gesehen werden. Die Berufsorientierung versucht, die Jugendlichen in dem Abstimmungsprozess zwischen subjektiven Berufsvorstellungen und der Praxis des Arbeitsmarktes zu begleiten und sie in ihren Berufswahlkompetenzen zu fördern, um den Übergang in die Berufswelt zu stützen. Die zu fördernden Berufswahlkompetenzen im Jugendalter umfassen nach einer Zusammentragung der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) „[...] berufliche Zielklarheit, arbeits- und berufsbezogenes Konzeptwissen, Selbstwissen, Bedingungswissen über berufliche Zugangswege, Einstellungen, Werte und Motive, Informations- und Entscheidungsfähigkeit, Selbstregulation und Adaptabilität“ (SWK, 2025, S. 108). Die Angebote der Berufsorientierung können aus einem breiten Spektrum von Berufsmessen über (schulische) Betriebspraktika bis hin zu Beratungsgesprächen entnommen werden und unterscheiden sich bereits grundlegend durch ihren jeweiligen Grad der Individualzentrierung. Als entsprechend hoch wird dieser Grad exemplarisch im Kontext der persönlichen Berufsberatung erwartet (ebd., S. 113). Eine Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) unter Herausgabe des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW) aus dem Jahr 2021 erfragte unter anderem die Einschätzung von über 1000 Schülern zur Realisierbarkeit

beziehungsweise Einschränkungen von Berufsorientierungsmöglichkeiten durch die Covid-19-Pandemie. Die Erhebung erfolgte im Kontext der drei Junior-Programme des IW (Schöpp et al., 2021, S. 8). Die drei unterschiedlichen Programme richten sich an Schüler ab der fünften, siebten und neunten Klassenstufe (IW, o.J., o.S.). Weiter lässt sich anführen, dass das Durchschnittsalter der Befragten bei 17 Jahren lag und mehr als die Hälfte der teilnehmenden Schüler ein Gymnasium besuchte. Die anderen besuchten eine Gesamtschule oder berufsbildende Schule. Andere Schulformen wurden nur vereinzelt genannt. Von den teilnehmenden Schülern gaben 34 Prozent an, ihre Pläne zur Berufsorientierung hätten sich insgesamt betrachtet gut umsetzen lassen. Für 44,3 Prozent der Schüler gab es insofern Einschränkungen, als dass einige der geplanten Aktivitäten nicht realisiert werden konnten. 21,7 Prozent konnten keine geplanten Angebote der Berufsorientierung wahrnehmen (Schöpp et al., 2021, S. 8, 11-12). Als Reaktion auf den Handlungsbedarf hat die Berufsorientierung noch während der Pandemie einen „Digitalisierungsschub“ (ebd., S. 6) erfahren.

Die Vermutung des Digitalisierungsschubs in der Berufsorientierung als eine ausschließlich an die Pandemie geknüpfte und somit zeitlich begrenzte Bereitstellung von Alternativen kann widerlegt werden. So verzeichnet das KOFA in einer anderen Befragung von über 1000 Unternehmen, welche seit Beginn der Pandemie mindestens eine digitale Möglichkeit zur Berufsorientierung anbieten, dass mehr als die Hälfte nicht nur einen Beibehalt, sondern Ausbau plant (Flake et al., 2023, S. 3). Die Perspektive eines über den Beibehalt hinausgehenden Ausbaus der digitalen Berufsorientierung legt sich auch in politisch konsertierten Bestrebungen wieder. So kann beispielhaft die Allianz für Aus- und Weiterbildung angeführt werden, welche aus der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit (BA), Ländervertretungen wie der Kultusministerkonferenz (KMK), Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen besteht. In dem zugrundeliegenden Schreiben für die Periode von 2023 bis 2026 heißt es anknüpfend an die Pandemie: „Nachdem klassische Präsenz-Formate wieder weitgehend möglich sind, wird es nun darauf ankommen, auf eine sinnvolle und erfolgreiche Verzahnung verschiedener digitaler und klassischer Formate hinzuarbeiten“ (Allianz für Aus- und Weiterbildung, 2023, S. 6). Auch in dem 2025 erschienenen Gutachten der SWK zur erfolgreichen schulischen Gestaltung des Übergangs von der Sekundarstufe I in die Berufswelt ist bereits in der einleitenden Zusammenfassung der Empfehlungen die Rede von einem „[...] Ausloten der Potenziale digitaler Tools“ (SWK, 2025, S. 15).

Gründe für die Bestrebungen einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und festen Integration digitaler Möglichkeiten können neben dem erweiterten Angebotsmarkt in der Erkenntnis gesehen werden, dass die digitale Berufsorientierung in den letzten Jahren auch aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und dem digitalen Wandel im Allgemeinen bei Jugendlichen an Attraktivität und Relevanz gewonnen hat. Exemplarisch lässt sich nach einer Erhebung der Bertelsmann-Stiftung (2022, o.S.) anführen, dass mit 48 Prozent nahezu die Hälfte der Befragten im Alter von 14 bis 20 Jahren beim (Rück-)Blick auf zentrale Instanzen in der eigenen Berufsorientierung das Internet benennt.

Es resultiert, dass sich Ausweitung und Optimierung einer gezielten sowie qualitätsgesicherten digitalen Berufsorientierung nicht nur mit Rückblick auf die Covid-19-Pandemie, sondern auch besonders mit Hinblick auf die Orientierung an den Lebenswelten Jugendlicher als relevante Themen im (wissenschaftlichen) Diskurs etabliert haben.

Für die vorliegende Arbeit ergibt sich die Frage nach einer Konkretisierung, welche aktuellen Bedarfe und Tendenzen in der digitalen Berufsorientierung bei Jugendlichen zu verzeichnen sind.

Das erste Kapitel des Hauptteils in vorliegender Arbeit fokussiert klassische Theorien zu Berufswahl und Berufsorientierung, um die Entwicklungen und Prägungen der geltenden Kompetenzvorstellungen und Prämissen der Förderung nachvollziehen zu können. Innerhalb werden einzelne populäre und über mehrere Jahre hinweg diskutierte Theorien fokussiert. Aufgrund der Breite des Spektrums gestaltet sich dies jedoch im Großteil dadurch, dass Theorien zu Berufswahlprozessen und zusammenhängend Berufsorientierung typisiert betrachtet werden, um einen Überblick der theoretischen Tendenzen in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen ermöglichen zu können.

Im anschließenden Kapitel 3 werden digitale Medien in der Berufsorientierung thematisiert und diskutiert. In den jeweiligen Unterkapiteln fällt der Fokus auf Berufsorientierungstests im digitalen Raum, auf virtuelle Berufsberatung sowie auf soziale Medien und Netzwerke. Die Begründung für die Wahl dieser Inhalte orientiert sich primär an den aktuellen Tendenzen im wissenschaftlichen Diskurs um digitale Berufsorientierung. Geprägt wurden diese Unterpunkte jedoch auch durch die eigene Mitarbeit an einem Projekt zur digitalen Berufsorientierung des Hamburger Ausbildungs-Netzwerk Zukunft (HANZ), welches jugendliche Schüler als primäre Zielgruppe adressieren soll. Das angestrebte Endprodukt des Projektes ist eine Plattform, welche im Herbst 2025 freigeschaltet werden soll und zu ihren interaktiven Elementen unter anderem einen

Berufsorientierungstest zählt. Weiter sammelt die Plattform Fachkräfte aus diversen Berufen als sogenannte Berufsbotschafter oder auch Jobfluencer, mit welchen ein persönlicher Austausch im digitalen Raum ermöglicht wird. Diese sind entsprechend zwar keine professionellen Beratungskräfte, sollen aber insofern eine (indirekte) Beratung ermöglichen, als dass die Schüler einen erweiterten Einblick in reale Berufspraxen erlangen. Durch das Gesamtkonzept der Berufsbotschafter inklusive der begleitenden Profil- und Kontaktfunktionen sollen die Schüler außerdem auf ein je individuelles Netzwerk, bestehend aus Fachkräften, aber auch Unternehmen und somit potenziellen Arbeitgebern, zurückgreifen können. Zusätzlich sollen auf der Plattform schriftliche Informationen zu über 300 Ausbildungsberufen abgerufen werden können (Initiative HANZ, 2024, S. 3). Eine intensive Auseinandersetzung mit dem Gegenstand ebensolcher Berufsübersichten als Informationsquelle wird in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht erfolgen, da sich auf jene Möglichkeiten der digitalen Berufsorientierung fokussiert wird, welche vorrangig durch (Inter-)Aktion, und nicht Rezeption geprägt werden.

Dem HANZ-Projekt wird fortführend das Kapitel 4 gewidmet. Als Einführung findet sich eine Konkretisierung der allgemeinen Ziele und Komponenten des Projektes. Es folgt die Vorstellung vom HANZ als Kooperationspartner in der vorliegenden Arbeit, um den Ursprung des Projektes sowie aber auch die eigene Beteiligung an dem Projekt nachvollziehen zu können. Im Anschluss wird die geplante Plattform in ihren einzelnen, jedoch miteinander zusammenhängenden Bestandteilen beschrieben. Ab dem Unterkapitel 4.3 folgen Inhalte zu und aus der projekteigenen empirischen Erhebung. Neben einer Rahmung des Gesamtvorhabens werden zwar sämtliche Ergebnisse zusammengefasst, eine intensive Auseinandersetzung inklusive Erläuterung des forschungsmethodischen Vorgehens sowie Ergebnisdarstellung und außerdem -diskussion wird zu dem gänzlich eigenständig entwickelten Teil der Erhebung gegeben. Dieser eigene Teil setzt sich inhaltlich mit der Relevanz von Berufsbotschaftern sowie der Verortung von konkreten Inhalten auf der Plattform aus Perspektive von Schülern als adressierte Zielgruppe auseinander.

Auch wenn die Plattform als Resultat des Projektes vorrangig Schüler adressieren soll und auf eine langfristige Integration in die schulische Berufsorientierung hofft, wird das Thema der digitalen Berufsorientierung in der Schule aufgrund seiner eigenständigen Relevanz anschließend unter einem eigenständigen Oberkapitel (Kapitel 5) behandelt. Weiter steht das Thema am Ende des Hauptteils der vorliegenden Arbeit, da die zugrundeliegenden Inhalte in Abgrenzung zum Vorherigen fest mit einer Institution verbunden sind. Demnach wird die Berufsorientierung im Kontext Schule besonders durch einen

obligatorischen und (vor-)strukturierten Charakter geprägt, sowohl in der Initiierung seitens der Lehrkräfte als auch der damit verbundenen Inanspruchnahme durch die Schüler. Inhaltlich resultiert für diesen Teil der Arbeit eine Fokussierung auf Lehrkräfte als zentrale Akteure und Gestalter der schulischen digitalen Berufsorientierung. Um dieser gerecht zu werden, müssen Lehrkräfte selbst entsprechende Qualifikationen besitzen. Die Ausführung der genauen Anforderungen an die Lehrkräfte wird in entsprechenden Unterkapiteln durch einen Blick in die Praxis erweitert, welcher nicht nur den Ist-Stand der Qualifikation und Kompetenzen berücksichtigt, sondern fortführend auch Leerstellen und Potenziale von Fortbildungsmöglichkeiten aufgreift.

Den Abschluss der vorliegenden Arbeit bildet das Fazit inklusive eines weiterführenden Ausblicks.

2. Theorien zu Berufswahl und -orientierung

Ausgehend davon, dass unterstützende Angebote in der Berufsorientierung und vor allem qualifizierte Berufsberatungen ihre Praxis auf Basis von wissenschaftlichen Theorien gestalten und begründen, lässt sich die Perspektive einnehmen, „[...] dass sie [die klassischen Berufswahltheorien] den Ansprüchen an eine Theorie im strengen Sinne nicht zu genügen vermögen“ (Beck, 2023, S. 1). In der Aufarbeitung von Klaus Beck – habilitierter Erziehungswissenschaftler, zuletzt mit Professur für Wirtschaftspädagogik – gelten die klassischen Ansätze fortführend dennoch als relevant und hilfreich für die Praxis, denn „Sie machen andererseits gleichwohl auf Aspekte, Probleme oder mögliche Kriterien aufmerksam [...]“ (ebd., S. 10).

In der Begründung dieser Perspektive werden die grundlegenden Prämissen in Berufswahltheorien aus unterschiedlichen wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen fokussiert. Eingegrenzt werden Disziplinen betrachtet, deren Theorien in der Praxis von Berufsorientierung möglichst individuelle Unterstützung zulassen. Resultierend erfährt die makrosoziologische Perspektive nur eine kurze Betrachtung, da sie durch ihr Interesse an gesellschaftlichen Entwicklungen geprägt wird und eher das Wirken von (sozialen) Rahmenbedingungen auf Personengruppen untersucht, anstatt sich mit den spezifischen Umständen und Tendenzen Einzelner zu befassen. Mikrosoziologische theoretische Ansätze können nach Beck den psychologischen zugeordnet werden, was besonders dann als geeignet erscheint, wenn die Ansätze von sozialpsychologischer Natur sind. Theorien aus formalen entscheidungslogischen Ansätzen werden – im Gegensatz zu den entscheidungspsychologischen Ansätzen – ebenfalls als wenig betrachtungswürdig situiert. Dies begründet

sich darin, dass sie vorrangig die Perspektive des Berechenbaren einnehmen und im Zuge dessen Entscheidungsprozesse anhand von mathematischen Modellen prognostizieren und auf Grundlage von normativ festgelegten Optimalitätskriterien modellieren wollen (ebd., S. 3).

Die Theorien psychodynamischer Ansätze sehen einen Zusammenhang zwischen den (früh-)kindlichen Erfahrungen in der Beziehung mit den Eltern als Bezugspersonen und der späteren Berufswahl sowie dem darin zu findenden Aspirationsniveau. Dieses versteht sich hier als Niveau der individuellen Ziele und Erwartungen in Bezug auf die Zukunft sowie Leistung. Reflexion kann diese Zusammenhänge zwar aufdecken, jedoch nicht gänzlich auflösen. Beck bezieht sich hier auf das Werk „The Psychology of Occupations“ von Anne Roe (1957), um einen psychodynamischen Ansatz aufzugreifen, welcher nicht nur als einer der ersten gilt, sondern mit seinen Hypothesen und besonders seiner Klassifizierung von Berufen weitere Theorien aus dieser sowie anderer (Teil-)Disziplinen geprägt hat (Beck, 2023, S. 4-5). Um die Bezugnahme auf die Theorie von Roe besser verstehen zu können, lässt sich diese hier in Kürze rekonstruieren, wobei das soeben benannte Werk in der gedruckten Auflage von 1960 herangezogen wird. Roe unterscheidet folgende acht Berufsfelder, in die ein junger Mensch unter Beeinflussung der kindlichen Beziehung zu seinen Eltern einmünden wird: Service, Business Contact, Organization, Technology, Outdoor, The Sciences, General Cultural, Arts and Entertainment. Zusammengefasst werden die zentralen Einflussfaktoren in der Wahl darauf zurückgeführt, ob die elterliche Zuwendung in einem angemessenen Maße, übermäßig oder unzureichend erfahren wurde. Weiter, ob die Zuwendung eher beiläufig oder verlässlich im Sinne einer stabilen sowie tiefgreifenden emotionalen Bindung war. Auch wird den Fragen nachgegangen, ob die Beziehung durch ein kritisierendes Verhalten der Eltern geprägt wurde sowie beispielsweise durch Überfürsorge, Kontrolle oder Förderung der Unabhängigkeit und Selbstständigkeit. Aus unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten der differenziert beschriebenen Haltungen und Handlungen der Eltern resultiert neben der Wahl des Berufsfeldes auch eine zu erwartende Niveaustufe der Leistungsmotivation und folglich Leistung sowie Karriere. Die sechs Stufen verteilen sich hier auf einer Skala von hoher hin zu niedriger Leistungsmotivation. Konkreter erstrecken sie sich in ihren Ausprägungen von einer professionellen und leitenden Position höchsten Grades hin zur unqualifizierten Arbeitskraft (Roe, 1960, S. 145-152).

Nach Beck lässt sich die Kritik an den psychodynamischen Ansätzen als Theorien damit einführen, dass der Ansatz nach Roe sowie eng verwandte Ansätze in späteren empirischen Untersuchungen nicht weitestgehend belegt werden konnten. Fortführend lässt sich anmerken, dass keine umfassenden Langzeitstudien vorliegen und die Daten zu den kindlichen Erfahrungen entsprechend zumeist aus Rückblicken im Erwachsenenalter gesammelt wurden. Die gescheiterten Versuche einer empirisch fundierten Theorie lassen sich folglich auch darauf zurückführen, „[...] dass die retrospektive Erfassung der elterlichen Form der Zuwendung, die man in der frühkindlichen Phase erfahren hat, kaum zuverlässig in der theoretisch gebotenen Eindeutigkeit erfolgen kann“ (Beck, 2023, S. 4). Weiter ist im Sinne der Theorien als auch der daraus abgeleiteten Praxis zu bedenken, dass der postulierte Effekt der Erziehungs- und Beziehungserfahrungen lediglich unter der Bedingung von weitestgehend homogenen Interaktionsstrukturen in der Familie plausibel erscheint – ein Szenario, welches in der Realität nur selten vorzufinden ist. Prozesse und Verhältnisse in heterogenen Milieus bleiben unbeachtet. Als abschließender inhaltlicher Kritikpunkt lässt sich hervorbringen, dass die theoretischen Ansätze und darauf basierende berufsorientierte Angebote in ihrem Fokus auf die Kindheit Gefahr laufen, andere entwicklungsrelevante Lebensphasen wie die Pubertät zu vernachlässigen (ebd., S. 4-5).

Die persönlichkeits-theoretischen Ansätze stützen sich grundlegend darauf, dass junge Menschen bereits eine stabile Persönlichkeit entwickelt haben, welche soweit konstant bleibt, dass eine Berufswahlentscheidung ausgehend von den vorhandenen Strukturen getroffen wird. Als einer der bekanntesten Vertreter des persönlichkeits-theoretischen Ansatzes lässt sich John Holland benennen, welcher unter anderem das RIASEC-Modell (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) entwickelt hat. Dieses in seiner Grundidee bereits mehr als fünfzig Jahre alte Modell findet noch heute Beachtung im Diskurs um Methoden der Berufsorientierung, da sich der einhergehende Berufsorientierungstest mit seiner Erfassung und Kategorisierung von Interessen weitgehend etabliert hat. Aufgrund der Relevanz und Popularität von Berufsorientierungstests im digitalen Raum finden sich weitere Ausführungen in dem separaten Fokuskapitel 3.1 der vorliegenden Arbeit. An dieser Stelle und im Kontext der Analyse von Beck lassen sich vordergründig folgende Annahmen Hollands zusammenfassen: Im Kontext der Berufsorientierung spielt die Persönlichkeit insofern eine zentrale Rolle, als dass die erfolgreiche Berufswahl ausgehend von den individuellen Interessen eines Menschen getroffen wird. Erfolgreich versteht sich hier in dem Sinne, dass die Passung von Persönlichkeits-

und Berufsstruktur als eine Grundvoraussetzung für längerfristige Zufriedenheit anzusehen ist. Das Ausmaß dieser beruflichen Erfüllung bestimmt wiederum die Ausprägung von beruflicher Leistungsfähigkeit. Hinsichtlich der Fokussierung auf Interessen in persönlichkeits-theoretischen Ansätzen lässt sich anführen, dass in der Regel weitere Merkmale beachtet werden müssen, die in der Persönlichkeit verankert sind und im Kontext der Berufswahl sowie folglich berufsorientierter Unterstützung eine Rolle spielen.

Beck kritisiert hier vor allem die vielfach zu findende Vernachlässigung von kognitiven Kompetenzen. Weiter ist die implizierte Stabilität von Persönlichkeit kritisch zu betrachten. In den persönlichkeits-theoretischen Ansätzen inklusive des Modell Hollands wird tendenziell die Auffassung vertreten, eine stabile Persönlichkeitsstruktur wäre bereits mit Ende der Adoleszenz erreicht, wobei die Altersspanne mitunter je nach theoretischem Verständnis von Anfang bis Mitte Zwanzig variiert. Vermuten lassen sich hier vorrangig pragmatische Gründe, welche sich aus der kulturell geprägten Notwendigkeit ergeben, in dieser Lebensphase eine Berufsentscheidung zu treffen (ebd., S. 5-6). Selbst Konstanzannahmen, die später ansetzen und exemplarisch wie die viel diskutierte „hard plaster hypothesis“ (Costa & McCrae, 1988) davon ausgehen, dass sich Persönlichkeitsmerkmale um das 30. Lebensjahr stabilisieren und nicht mehr verändern, können der Empirie nicht standhalten. Auch wenn in diesem Alter bereits die Grundstrukturen der Persönlichkeit angelegt wurden, müssen nach einer Studie von Specht et al. (2011) mit 15.000 Teilnehmenden die kontinuierliche Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie die Verschiebung von Interessen bedacht werden, welche durch neu gewonnene Erfahrungswerte geprägt werden;

Our results show furthermore that individuals change considerably after age 30, in some cases even more strongly than before [...]. It rather looks as though there is no age at which all personality traits reach their peak of stability but that there is change throughout the entire life course. (ebd., S. 880)

Fortführend und abschließend zu den berufsorientierten Angeboten der persönlichkeits-theoretischen Ansätze erscheint nicht nur die starre Kategorisierung von Interessen, sondern auch von Berufen als fragwürdig. Gemeint ist die Logik in der Passung von Beruf und Person, welche mit der Annahme einer stabilen und homogenen Tätigkeit als Gegenstück zu einem individuellen Interessenprofil einhergeht. In der Praxis lassen sich für Individuen innerhalb eines Berufs teils stark variierende Aufgabenprofile verzeichnen. Dies bezieht sich im vorliegenden Kontext nicht nur auf eigens gewählte Laufbahnen und Spezialisierungen, sondern auch auf äußere, unternehmensspezifische Faktoren wie beispielsweise Arbeitsweisen und Arbeitsteilung im Kollegium, Größe des Unternehmens

und Kollegiums oder materielle Ausstattung am Arbeitsplatz. Die Adressierung von Interessen anhand von branchen- oder unternehmensspezifischen Unterschieden gerät folglich ebenso in den Hintergrund wie die Relevanz der Kompatibilität von Individuum und Arbeitsumfeld zur Aufrechterhaltung von beruflichem Interesse und Zufriedenheit (Beck, 2023, S. 6).

In den entscheidungspsychologischen Ansätzen – beispielsweise Hilton (1962) und Ries (1970) – finden konkrete Inhalte und Kategorien von Berufen oder der Persönlichkeit wenig Beachtung. Im Fokus steht der prozesshafte Charakter von Berufswahlentscheidungen. Der Entscheidungsprozess beginnt mit der Wahrnehmung eines Entscheidungsbedarfs als Reaktion auf einen Impuls oder Trigger. Dieser Impuls kann eine soziale oder internale Herkunft haben, exemplarisch kann er sowohl aus einem bevorstehenden Bildungsabschluss als auch aus Unzufriedenheit mit der aktuellen eigenen Situation resultieren. Es werden also auch berufliche Umorientierungen und Dynamiken berücksichtigt. Ausgehend von der Vielzahl an Berufsmöglichkeiten lässt sich weiter die Annahme aufführen, dass für das Entscheidungsproblem nur dann eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden kann, wenn das Individuum seine beruflichen Optionen anhand von subjektiv relevanten Kriterien bewerten kann. Der angenommene Berufswahlprozess durchläuft folglich drei zentrale Schritte: Als erstes erfolgt die Reflexion über die zur Verfügung stehenden beruflichen Optionen. Es schließt sich die Reflexion der zur Bewertung heranzuziehenden Kriterien an. Der letzte Schritt meint die Anwendung dieser Kriterien auf die identifizierten Berufsoptionen. Der Prozess kann und muss gegebenenfalls mehr als einmal erfolgen. Erst, wenn lediglich eine Option verblieben ist, ist der Prozess als abgeschlossen zu betrachten (Beck, 2023, S. 7).

Die zentrale Kritik an ebensolchen entscheidungspsychologischen Modellen kann in den entscheidungslogischen Beeinflussungen und der darin beinhalteten Voraussetzung eines rationalen Verfahrens gesehen werden. Das erfolgreiche Durchlaufen des mehrschrittigen Berufswahlprozesses setzt voraus, dass sich das Individuum nicht nur aller Berufsoptionen, sondern auch aller relevanten Auswahlkriterien bewusst ist. Aufgrund der Subjektivität von Letzterem muss sich eine erfolgreiche Unterstützung folglich nicht nur darauf konzentrieren, mögliche Kriterien aufzuzeigen, sondern das Individuum zur Reflexion befähigen. Da jedoch Reflexionskompetenzen selbst aus einem Prozesslernen entstehen und jedes Individuum mit unterschiedlichen Kompetenzständen vor den Herausforderungen der Berufswahl steht, mangelt es den entscheidungspsychologischen Ansätzen in

ihrer grobschrittigen Unterteilung des Berufswahlprozesses oder vielmehr der Aufstellung von Teilzielen ebenso an Anleitung wie Individualisierung. Im Kontext der entscheidungspsychologischen Ansätze wird zudem nochmal besonders die Perspektive deutlich, dass den Ansprüchen einer Theorie nicht Genüge getan wird, da die Wirkung ebensolcher Ansätze nicht durch empirische Studien prognostiziert werden kann und resultierend auch keine handfesten Anhaltspunkte zu Erfolg oder Optimierung gegeben werden können (ebd., S. 7-8).

Entwicklungspsychologische Ansätze wie jene von Ginzberg et al. (1951), Ginzberg (1952) oder Super (1953) gehen davon aus, dass sämtliche berufliche Entscheidungen einen Einfluss auf Folgeentscheidungen tragen und Berufswahlentscheidungen bereits durch Berufsvorstellungen und -wünsche in der Kindheit geprägt werden (Beck, 2023, S. 8). Ausgehend von der prägenden Theorie nach Ginzberg et al. wird angenommen, dass Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren während der Fantasieperiode Entscheidungen zur Berufswahl basierend auf spielerischen Vorstellungen und unter besonderem Einfluss von Medien- und Bezugspersonen als Vorbilder treffen. Die eigene Zukunft wird noch wenig rational erfasst und die Berufswünsche sind wenig realistisch. Trotzdem wird diese Phase als entscheidend für erste Vorstellungen von Berufen betrachtet, da sie die Basis für spätere Reflexion bildet. Es folgt die Versuchsperiode im Alter von circa 11 bis 18 Jahren, in welcher damit begonnen wird, die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Werte bewusst sowie in Auseinandersetzung mit der Realität zu reflektieren. Auch hier ist noch eine große Beeinflussung durch Bezugspersonen und das Umfeld zu erwarten. Diese Phase wird von emotionalen und kognitiven Reifungsprozessen geprägt und zeichnet sich auch durch Konflikte aus – exemplarisch zwischen der Abhängigkeit von den Eltern und dem Streben nach Autonomie. Obwohl einige zentrale Entscheidungen noch offenbleiben oder später revidiert werden, konkretisieren sich das Selbstbild und die Zukunftspläne, sodass in dieser Phase der Grundstein für eine bewusste Berufswahl gelegt wird. Es folgt die realistische Periode im Alter von 18 bis 25 Jahren, in welcher die Berufsentscheidungen nicht nur konkreter, sondern auch verbindlicher werden. In der Berufswahl wird neben den eigenen Interessen, Fähigkeiten und bisher gesammelten Erfahrungen auch der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stärker berücksichtigt. Der Berufswunsch geht mit einer Konkretisierung von Ausbildung und Berufseintritt einher. Entscheidungen werden ernsthaft getroffen, sodass diese Phase den Übergang in die tatsächliche Berufswelt markiert (Ginzberg et al., 1951, S. 61-71).

Als Kritik an den entwicklungspsychologischen Ansätzen lässt sich anmerken, dass sich eine normative Sichtweise auf Entwicklung widerspiegelt, wobei eine wissenschaftliche Theorie den Anspruch an eine neutral-deskriptive Perspektive verfolgen sollte. Es werden vorrangig feste (Teil-)Ziele formuliert, welche außerdem in voneinander abgegrenzten sowie in sich abgeschlossenen Phasen angesiedelt werden, sodass individuelle Verläufe und mögliche Kausalitäten in den Hintergrund geraten. Auch in Weiterentwicklungen der prägenden Ansätze, welche die Entwicklungen verstärkt aus einer konstruktivistischen Perspektive betrachten und zusammenhängend die Förderung des individuellen Gestaltungsvermögens fokussieren, wird die Entwicklung als ein ausschließlich nach vorne gerichteter Fortschrittsprozess verstanden. Folglich birgt sich auch hier zudem die Gefahr, berufliche Umorientierungen und -entscheidungen als Rückschritt zu interpretieren (Beck, 2023, S. 8-9).

Die Auffassung von erfolgreicher Berufswahl und später beruflicher Laufbahnentwicklung als stets nach vorne gerichtete Prozesse lässt sich übergreifend auch als Tendenz in den so zu bezeichnenden modernen Ansätzen vernehmen, wie sie nach Dreer (2013, S. 44-46) im Zuge seiner Dissertation im Fach Erziehungswissenschaft zusammengetragen und ausgewertet werden. Herausgestellt werden kann aus dieser Perspektive jedoch auch die zunehmende Tendenz, dass sich Erfolg im Kontext von Berufswahl und Karriere außerdem, wenn nicht sogar vor allem durch subjektive Zufriedenheit und individuell empfundene Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit definieren lässt.

Hinsichtlich der theoretischen Basis von berufsorientierten Angeboten lässt sich abschließend Folgendes anführen: „Dabei [bei der Gestaltung] kann weder bei klassischen noch bei modernen Theorieansätzen auf eine alle Aspekte gleichermaßen berücksichtigende (Meta)Theorie zurückgegriffen werden. Vielmehr geht es um Bestimmungsstücke, die aus den einzelnen Ansätzen herausgelöst und zusammengetragen werden müssen“ (ebd., S. 44-45).

3. Digitale Medien und ihre Rolle in der Berufsorientierung

Die Bedeutung digitaler Formate in der Berufsorientierung wächst kontinuierlich und spiegelt die zunehmende Digitalisierung aller Lebensbereiche wider. Gemäß dem Charakter der Weiterentwicklung lässt sich einerseits anführen, dass die digitale Berufsorientierung ein breites Angebotsspektrum aufweist, welches in seiner Ausgestaltung an den klassischen, analogen Angeboten orientiert ist, diese in den digitalen Raum transferiert und entsprechend modifiziert. Hervorgehoben wird zumeist das Potenzial der freien

Verfügbarkeit sowie der zeitlichen und örtlichen Ungebundenheit der Angebote, was eine umfassende Berufsorientierung für alle Jugendlichen ermöglichen soll. Auf der anderen Seite steht jedoch die verstärkte Überforderung und Orientierungslosigkeit in Bezug darauf, erst einmal ein Wissen über die verfügbaren Angebote aufzubauen und außerdem eine Wahl von konkreten und individuell passenden zu treffen (Wiepke & Tuchscherer, 2023, S. 217-218). Obgleich sich innerhalb des Spektrums von digitalen Berufsorientierungsangeboten Qualitätsunterschiede diskutieren lassen, muss fortführend vor allem auch die Tendenz beachtet werden, dass Jugendliche in Anlehnung an private Nutzungsgewohnheiten bei der eigeninitiierten Berufsorientierung auf digitale Ressourcen und Inhalte zurückgreifen, welche eben nicht explizit und systematisch zur Berufsorientierung konzipiert wurden, sowie sich entsprechend ihrer Gestaltungsmerkmale nicht zwangsläufig auf verifizierte Sachinformationen stützen. Es lässt sich sogar anführen, dass diese Tendenz im Vergleich zu der Nutzung systematischer Berufsorientierungsangebote überwiegt. So stellt die bereits aufgegriffene KOFA-Studie (Schöpp et al., 2021) heraus, dass von den über 1000 befragten Schülern lediglich 27,6 Prozent Nutzungserfahrungen mit „strukturierten virtuellen Berufsorientierungsangeboten“ (ebd., S. 13) gesammelt haben. Eigenständige Recherchen in den breiten Sphären des Internets hingegen wurden von 66,1 Prozent als genutzte Methode zur Berufsorientierung genannt (ebd. S. 11- 12). Die Vielfalt der Berufsorientierung im digitalen Raum geht jedoch sowohl hinsichtlich der expliziten Angebote als auch der weiteren Ressourcen über die reine Recherche und Rezeption von berufsbezogenen Informationen hinaus.

Die folgenden Unterkapitel fokussieren einerseits Berufsorientierungstests und anschließend die virtuelle Berufsberatung. Weiter fällt der Fokus auf soziale Medien in ihrer Mehrfachfunktion als Informationsquelle sowie Interaktions- und Vernetzungsraum.

3.1 Berufsorientierungstests im digitalen Raum

Im Kontext der Berufsorientierung kommen vielfältige diagnostische Verfahren zum Einsatz. Im Fokus von Berufsorientierungstests steht zumeist die umfassende oder konzentrierte Erfassung von individuellen Persönlichkeitsmerkmalen wie beispielsweise Intro- und Extraversion, von Motiven wie dem Streben nach Einfluss oder Leistung sowie von Interessen und Kompetenzen. Erreicht wird dies, indem die Teilnehmenden entsprechende Fragen beantworten. Bestimmte Tests arbeiten auch mit (berufsbezogenen) Aufgabenformaten, welche die Kompetenzen in verschiedenen Bereichen – exemplarisch Mathematik, Sprache, logisches Denken – ermitteln und dadurch Rückschlüsse auf die

Passung zu bestimmten Berufen oder Berufsfeldern ermöglichen sollen (Kanning, 2017, S. 69-72).

Computergestützte Testverfahren bieten im Unterschied zu analogen die Vorteile einer schnelleren und zuverlässigen Auswertung der Ergebnisse sowie der Visualisierung ebendieser (Malone, 2020, S. 495-496). Durch die Einbettung der Tests in das Internet wird zudem ein ortsunabhängiger Zugriff sowie die direkte Verknüpfung zu weiterführenden Angeboten ermöglicht, was sich exemplarisch anhand des angebotenen Tests Check-U der BA verdeutlichen lässt. Dieser ergänzt die vorgeschlagenen Ausbildungsberufe in den Ergebnissen um Verlinkungen, welche zu den jeweiligen Berufsprofilen auf der Internetseite BERUFENET führen und somit die Suche nach weiteren Informationen erleichtern sollen. Die Seite wird ebenfalls von der BA betrieben sowie stetig aktualisiert. (ebd.; BA, o.J. a, o.S.). Anmerken lässt sich, dass genau dieser Test auch in der bereits aufgegriffenen Veröffentlichung der Allianz für Aus- und Weiterbildung für die Periode von 2023 bis 2026 benannt wird und hier als einziges Beispiel für diagnostische Verfahren fungiert, wobei erneut darauf verwiesen werden kann, dass die BA selbst Mitglied der Allianz ist (Allianz für Aus- und Weiterbildung, S. 2023, S. 5).

Die Funktionsweise von Berufsorientierungstests ist zumeist die gleiche und lässt sich dadurch zusammenfassen, dass die Entwickler die integrierten Berufe oder Berufsfelder mit Merkmalen versehen, welche im Ergebnis dann mit den Antworten, also den Merkmalen des Nutzers, abgeglichen werden. Oftmals resultiert als Ergebnis folglich nicht nur ein Berufsvorschlag, sondern mehrere, welche außerdem die errechnete Passung mit genauen prozentualen Werten versehen. Unter anderem werden diese Ergebnisse noch mit Statistiken zu den analysierten Ausprägungen der verschiedenen Merkmale, Motive, Interessen und Kompetenzen des Nutzers versehen, um einen besseren Nachvollzug der Passung zu ermöglichen. Im breiten Angebotsspektrum des digitalen Raums lassen sich sowohl kostenpflichtige als auch -freie Tests finden, welche unabhängig von diesem Faktor als mehr oder minder qualitativ hochwertig beschrieben werden können. Hierbei stehen die potenziellen Nutzer vor der Herausforderung, ein qualitätsgesichertes Instrument auszuwählen. Aus dem wissenschaftlichen Diskurs um Berufsorientierung lassen sich Qualitätskriterien zusammentragen, welche auf die fachliche Seriosität sowie pädagogische Sinnhaftigkeit des Einsatzes von (digitalen) Berufsorientierungstests zielen. So sollten die Tests transparent über Aussagekraft, Reliabilität und Validität informieren. Außerdem sollten sie verständlich erklären, wie die Ergebnisse mit konkreten Berufsprofilen verknüpft werden, klare Instruktionen geben und realistische Erwartungen wecken, was

meint, dass keine überzogenen Versprechen zur Passgenauigkeit getroffen werden. Weitere Merkmale für qualitativ hochwertige Berufsorientierungstests liegen darin, dass sie eigens ihre Qualität anhand von empirischer Forschung, anstatt bloßen Erfahrungsberichten begründen, sowie die Ergebnisse vor dem Ziel der Berufsorientierung generieren und entsprechend keine Verknüpfung oder Weiterleitung zu kooperierenden Personalauswahlverfahren beinhalten (Kanning, 2017, S. 73-83).

Im Folgenden fällt der Blick auf einen ausgewählten digitalen Berufsorientierungstest, welcher seine Stellung am Angebotsmarkt über mehrere Jahre gefestigt hat und im wissenschaftlichen Diskurs als Instrument anerkannt wird. Im Fokus steht folglich weniger die Analyse auf Ebene der aufgezeigten Qualitätskriterien, sondern eine tiefere Auseinandersetzung mit den konkreten Inhalten des Testverfahrens und der Ergebnisse.

Der Blick fällt auf das bereits im vorangegangenen Theoriekapitel angeschnittene RIASEC-Modell von John Holland, welches bereits 1959 erstmalig vorgestellt und 1966 ausführlich in dem Werk „The Psychology of Vocational Choice“ behandelt wurde. Neuere Auflagen sind unter dem Titel „Making Vocational Choices“ erschienen. Anhand dieses in der Praxis von Berufsorientierungstests etablierten und noch immer aktuell diskutierten RIASEC-Modells wird nochmal die Prägung durch die klassischen Ansätze zu Berufswahl und -orientierung – hier persönlichkeits-theoretische Ansätze – deutlich. Ursprünglich fungiert das RIASEC-Modell als theoretische Basis für Hollands Entwicklung des Testinstruments Self-Directed Search (SDS). Im Laufe der Jahre entsteht jedoch ein Angebotsmarkt, welcher auf Holland basierende Berufsorientierungstests sowohl unter Verwendung von SDS als auch RIASEC im Namen präsentiert. Dies kann auf die höhere Bekanntheit und entsprechend den Wiedererkennungswert des RIASEC-Modells zurückgeführt werden. Auch bei fehlender Benennung von SDS oder RIASEC im Titel sowie bei nicht originalgetreuer Übernahme von Inhalten wurden die Arbeiten Hollands in der Entwicklung diverser Berufsorientierungstests herangezogen. Nach einer Auswertung von deutschsprachigen Testverfahren durch Schlenzka et al. (2024a, S. 3) zeigt sich bei mehr als zehn Tests und auch bei dem bereits thematisierte Test Check-U der BA ein (bewusster) Rückgriff auf das RIASEC-Modell.

Der Name des RIASEC-Modells ergibt sich aus seinem konkreten Inhalt. So beinhaltet das RIASEC-Modell sechs Dimensionen, in welchen sich zusammenhängend die Persönlichkeit, Begabungen und (berufliche) Interessen sowie ausgehend das am besten geeignete Berufsfeld eines Individuums zuordnen lassen. Der Name RIASEC setzt sich, wie

bereits aufgeführt, aus den Anfangsbuchstaben der Dimensionen im englischen Original zusammen. Die erste Dimension ‚Realistic‘ lässt sich als praktisch-technische Dimension übersetzen und verstehen. Hier siedeln sich zusammengefasst vorrangig Präferenzen für handwerkliche und körperlich aktive Tätigkeiten sowie ergebnisorientiertes Schaffen an. Die Dimension ‚Investigative‘ übersetzt sich als intellektuell-forschende Dimension und umfasst ein primäres Interesse an (natur-)wissenschaftlichen oder kulturellen Gegenständen, womit Kompetenzen in analytischem Denken und Problemlösung, aber auch ein Kontrollbedürfnis verbunden werden. ‚Artistic‘ meint die künstlerisch-sprachliche Dimension. Die entsprechenden Begabungen sind wieder direkt in dieser Benennung zu finden, wobei das Künstlerische auch das Musikalische umfasst. Ergänzt werden kann außerdem das kreative Denken und das Potenzial zu Produktivität in unkonventionellen sowie gestalterischen Tätigkeiten. Die Dimension ‚Social‘ umfasst Interesse am Umgang mit Menschen in Tätigkeiten wie dem Versorgen, Beraten oder Unterrichten. Hier situieren sich unter anderem starke Ausprägungen von Empathie, kommunikativen Kompetenzen und Geduld. Die Dimension ‚Enterprising‘ übersetzt sich mit unternehmerisch, wobei hier ein Drang zu Führung und Erfolg verortet wird sowie außerdem Zielstrebigkeit, Überzeugungskraft und Verantwortungsbereitschaft. Die letzte Dimension ‚Conventional‘ umfasst als konventionelle Dimension Tätigkeiten im organisierten und systematischen Umgang mit Gegenständen oder Daten. Bevorzugt werden hier primär klare Strukturen und Organisation. In der Persönlichkeit und Begabung liegen besonders ordentliches und gewissenhaftes Arbeiten, wobei die Menschen hier auch als sicherheitsorientiert bis hin zu vorsichtig beschrieben werden (Holland, 1985, S.19-23; Bergmann & Eder, 2005, S. 13-14). Ein typisches und dominierendes Merkmal auch in deutschsprachigen Anwendungen des RIASEC-Modells oder konkret des darauf basierenden SDS ist zumeist der Einsatz einer Skala. Genutzt wird diese exemplarisch zur Bewertung von dem eigenen Interesse an „skizzieren, malen oder zeichnen“ (Fux, 2005, S. 326) oder zur Einschätzung der (potenziellen) Freude und eigenen Perspektive bei den Tätigkeiten „Kindern bei den Schulaufgaben helfen“ oder „Die Verantwortung für eine Arbeitsgruppe übernehmen“ (ebd., S. 327). Weiter wird der Stand der Fähigkeiten anhand einer Selbsteinschätzung abgefragt, wobei sich beispielsweise die Formulierung finden lässt „Ich kann mich mühelos an genaueste Vorschriften halten“ (ebd., S. 329). In der Visualisierung des RIASEC-Modells sind die sechs Dimensionen in einem Hexagon angeordnet. Das Ergebnis zeigt nicht eine Dimension mit hundertprozentiger Ausprägung an und sortiert die restlichen aus, sondern spiegelt die erhobenen Ausprägungen aller Dimensionen

wider, wobei eine klare Tendenz hin zu einer Dimension erkennbar werden soll. Diese klare Tendenz und somit deutliche Hervorhebung einer Dimension soll den Nutzern eine Erkenntnis über die beruflichen Interessen und Kompetenzen sowie resultierend über jenes Berufsfeld ermöglichen, welches ihnen langfristige Erfüllung bringt (Schlenzka et al., 2024a, S. 3). Wie bereits im Kontext der klassischen Berufswahltheorien zu diesen persönlichkeits-theoretischen Ansätzen ausführlich thematisiert, lässt sich die oftmals fehlende Differenzierung von Tätigkeiten innerhalb eines Berufsfelds oder Berufs in den Vorschlägen anmerken. Weiter lässt sich die Vorhersage von langfristiger (beruflicher) Zufriedenheit ausgehend von der Erfassung bestimmter Persönlichkeitskomponenten nicht nur hinsichtlich der Missachtung weiterer relevanter Merkmale hinterfragen, sondern auch in Bezug auf Veränderungsprozesse der Persönlichkeit. Im Kontext der Veränderungsprozesse ist auch die Uneinigkeit zu betonen, welche Relevanz die Erhebung des Ist-Standes von Fähigkeiten für die Berufswahl haben sollte, wenn einerseits berufliche Ausbildungen auf Lernen und Kompetenzerweiterung zielen und andererseits eine Vertiefung von bestehenden Fähigkeiten als sicher und sinnvoll angesehen werden kann. Fortführend und mit Hinblick auf die Leerstellen in der Praxis von Erhebung und Diagnostik mittels Berufsorientierungstests, welche auf dem RIASEC-Modell basieren, lassen sich primär der nicht vorhandene Spielraum für uneindeutige Präferenzen und Tendenzen einer Person und entsprechend der Umgang mit ebensolchen Ergebnissen aufzeigen. So resultiert als Schlussfolgerung in einer Untersuchung von Grünberg (2024, S. 347), dass die kritische Bewertung des Testnutzens durch begabungsvielfältige Personen auf die Notwendigkeit einer Entwicklung von differenzierteren Instrumenten zur Erfassung individueller Interessen verweist.

Anknüpfend lässt sich ein Projekt von Anne-Marie Schlenzka und Max Freiberg (Universität Leipzig) sowie Tilmann Grünberg (Hochschule der BA) thematisieren. Das im Projekt entwickelte Modell läuft unter dem Namen SIEH (Strukturierte Interessenerfassungshilfe) und zielt auf die optimierte Operationalisierung von Begabungs- und Interessenvielfalt in Berufswahlprozessen. Vor dem Hintergrund der Leitfrage „Wie möchtest du dich womit auseinandersetzen?“ (Schlenzka et al., 2024a, S. 11) werden berufliche Interessen systematisiert. Innerhalb des Tests wählen und kombinieren die Nutzer nach Belieben sogenannte Gegenstände und Aktivitäten. Die konkret wählbaren Gegenstände und Aktivitäten resultieren aus einer Analyse von Berufsbeschreibungen auf der Internetseite BERUFENET, welche mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz durchgeführt wurde. Unter den Gegenständen verstehen sich exemplarisch unter dem

strukturierenden Gliederungspunkt „Technik“ die frei kombinierbaren Optionen „Software“, „Informationen/Daten“ und „Technische Geräte“, wobei Letzteres nochmal einen neuen Reiter öffnet, der zu spezifischen Gerätschaften wie „Maschinen und Anlagen“ führt. Unter den Aktivitäten wären beispielsweise „erklären“ oder „ausgestalten“ sowie „verbessern“ und „reparieren“ mögliche Angaben (ebd., S. 12). Die Auswertung erfolgt auf Basis von Ähnlichkeitsanalysen sowie mithilfe von Suchalgorithmen, die durch Künstliche Intelligenz (KI) gestützt werden, um die erfassten Interessen der Nutzer mit Berufsprofilen abzugleichen. Konkret werden die gewählten Gegenstände und Aktivitäten insofern mit den Daten von BERUFENET abgeglichen, als dass wortgleiche sowie in der Entwicklung verknüpfte Begriffe gefiltert und ausgezählt werden. Als Ergebnis präsentieren sich konkrete Berufsvorschläge, die auf BERUFENET weiterverfolgt werden können, wobei der erstrangige Vorschlag in seiner Berufsbeschreibung die meisten Begriffe aus den gewählten Gegenständen und Aktivitäten aufgreift. Die Nutzer können diese Passung nachvollziehen, da sich ihnen beispielsweise folgendes Ergebnis präsentiert: „Elektroniker:in – Automatisierungs- und Systemtechnik (6x ‚Maschinen‘, 7x ‚Software‘ und 5x ‚verbessern‘, 4x ‚ausgestalten‘; ...)“ (ebd.). Die Projektschaffenden resümieren ihre Entwicklung wie folgt: „Mit SIEH (Strukturierte Interessenerfassungshilfe) kann eine bisher technologische undenkbare Zusammenführung aus inhaltsbasierter, typologieloser Erfassung Beruflicher Interessen gelingen“ (Schlenzka et al., 2024b, S. 1). Inhaltsbasiert und typologielos stehen miteinander im Zusammenhang und werden vor folgendem Hintergrund positiv hervorgehoben: Berufsorientierungstests nutzen oftmals eine Typologie, um die Berufs- sowie auch die Persönlichkeits- oder Interessengruppen möglichst systematisch abbilden und zusammenbringen zu können. Sowohl die Gliederung der Typen an sich als auch die Beschreibung der jeweiligen Charakteristika basieren jedoch teils auf subjektiven Annahmen oder Erfahrungswerten. Die Orientierung an rein inhaltsbasierten Daten wie Beschreibungen in Berufsdatenbanken oder Ausbildungscurricula soll ein möglichst realitätsnahes und objektives Fundament bilden. Die darauf basierende bloße Passung von Interessen und Berufsvorschlägen ohne Vorgabe und Einordnung von Persönlichkeiten in bestimmte Typen soll zudem das Explorationsverhalten der Nutzer fördern (ebd., S. 2). Erwähnen lässt sich an dieser Stelle, dass auch die Typologie des RIASEC-Modells unter Einfluss von subjektiven Annahmen und Erfahrungswerten sowie von vorerst nicht empirisch bewiesenen Beobachtungen entwickelt wurde. „The formulations for the types grew out of my experience as a vocational counselor in educational, military, and clinical settings. [...] The idea for a typology resulted from the

frequent observation that several broad classes account for most human interests, traits, and behaviors“ (Holland, 1992, S. 6).

Unabhängig von der genauen Ausgestaltung des Berufsorientierungstests lässt sich ebenso abschließend wie überleitend der Bedarf einer weiterführenden Auseinandersetzung mit den Testergebnissen hervorheben, welche bestenfalls im Kontext einer professionellen Berufsberatung stattfindet. Die Einbindung in die Beratung ermöglicht es, die Resultate des Tests verstärkt vor dem Hintergrund individueller Zukunftsvorstellungen sowie aber auch realistischer Perspektiven zu reflektieren und sie somit in eine ganzheitlich ausgerichtete Berufsorientierung zu integrieren (Ohlemann & Ittel, 2018, S. 112).

3.2 Virtuelle Berufsberatung

Besonders klar und umfassend wird die professionelle Berufsberatung im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) definiert, welches alle Leistungen und Maßnahmen der Arbeitsförderung regelt. Hier heißt es einleitend zum Anspruch auf Berufsberatung: „Die Agentur für Arbeit hat jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung, einschließlich einer Weiterbildungsberatung, und Arbeitgebern Arbeitsmarktberatung, einschließlich einer Qualifizierungsberatung, anzubieten“ (§29, Abs. 1, SGB III). Im anschließenden Paragraphen zu den Tätigkeitsfeldern der Berufsberatung (§30, SGB III) heißt es wie folgt:

Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung, zum Berufswechsel sowie zu Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse,
2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung sowie zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven,
4. zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche,
5. zu Leistungen der Arbeitsförderung,
6. zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

Mit Hinblick auf die eigene Angebotsbeschreibung der BA fallen Bereiche wie die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit oder die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen eher in den Hintergrund und werden auf der hier herangezogenen Startseite zur persönlichen Berufsberatung nicht direkt aufgegriffen. Stattdessen wird ein Fokus auf die Unterstützung bei Berufswahlentscheidungen gesetzt, wobei – abhängig vom Stand des Individuums im Berufswahlprozess – Testverfahren zur ersten Wegweisung eingebunden, aber auch (weitere) Berufe sowie gegebenenfalls berufliche Alternativen in einem bereits festgelegten Feld aufgezeigt werden sollen. Weiter kann die

Beratung zur Klärung von berufsbezogenen Fragen oder zur Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsstellen sowie Fördermöglichkeiten genutzt werden. Auch die Weitergabe von Informationen zur Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Allgemeinen wird benannt. Ebenso findet sich ein fortführendes Informationsangebot für (kollektive) Berufsberatung in der Schule (BA, 2025, o.S.). In einem direkt verlinkten weiterführenden Merkblatt findet sich außerdem eine Beschreibung der möglichen Räume beziehungsweise Formate der Berufsberatung, wobei die Optionen nacheinander aufgezählt werden, ohne dass eine als Regelfall und die weiteren als abweichende Ausnahmen rausgestellt werden. Genannt werden mögliche Beratungen an Schulen, in den Agenturen der BA selbst sowie ortsunabhängige über die Formate der telefonischen Beratung oder Videoberatung (BA, 2022, S. 7).

Obgleich es weitere Anbieter von Berufsberatung gibt, lässt sich die BA mit circa 14.000 durchgeführten Beratungen täglich fortführend als dominierend betrachten, was sich auch im wissenschaftlichen Diskurs abzeichnet (Stanik & Rott, 2024, S. 30). Beratungen im Videoformat wurden erstmals 2018 im Kontext der Arbeitsvermittlung etabliert, wobei vorerst 18 Agenturen das entsprechende Format getestet haben. Bedingt durch die Covid-19-Pandemie und die einhergehenden Kontaktbeschränkungen wurde die Videoberatung im Jahr 2020 auch in die Berufsberatung für Schüler aufgenommen und seither beibehalten (ebd., S. 34). Eine Evaluation der BA stellt heraus, dass auch im Jahr 2022 die Tendenz zur Wahl einer Beratung per Videotelefonie weiter gestiegen ist und insgesamt über 180.000 Beratungen in diesem Format durchgeführt wurden, was 7 Prozent aller durchgeführten Beratungen beschreibt. Zudem wurde eine Weiterempfehlungsquote von 97 Prozent erzielt (BA, 2022, S. 46).

Für die Videoberatung in Deutschland aus Perspektive von Jugendlichen im Übergang in die Berufswelt liegen nach eigener Recherche keine umfassenden empirischen Studien vor. Jedoch lassen sich allgemeine Erkenntnisse aus dem wissenschaftlichen Diskurs aufzeigen. Als besonders umfangreiche Arbeit kann auf einen Projektbeitrag zu Jugendkulturforschung und Kulturvermittlung von Großegger et al. (2022) zurückgegriffen werden. Zwar werden Bezüge zu eigenen empirischen Daten aus dem Bildungs- und Beratungssystem in Österreich genutzt, diese werden jedoch mit Beiträgen aus unabhängigen Werken der Sozial- sowie Kommunikationswissenschaften zusammengeführt, um vorhandene Thesen anzureichern und bisherige Erkenntnisse gebündelt darzustellen. Fortführend wurde angestrebt, die allgemeinen Erkenntnisse mit regionalbedingten

abzugleichen, um die Praxis vor Ort an mögliche Spezifika anpassen zu können. Neben der Literaturanalyse und vier nach Altersstufen und Schulform gegliederten Fokusgruppen mit Jugendlichen zwischen 13 bis 19 Jahren wurden insgesamt sieben Experteninterviews durchgeführt. Die Experten stammen aus der Praxis der Berufsorientierung an Schulen sowie der Berufsorientierung in der Jugendarbeit und in Unternehmen beziehungsweise Ausbildungsbetrieben. Einer der Experten ist der Betreiber einer ausschließlich digitalen Berufsinformations- und Beratungsplattform. Vor dem Hintergrund der angestrebten übergreifenden Perspektive wurde zudem ein anonym gehaltener Experte des deutschen BIBB interviewt (ebd., S. 6-9).

Die örtliche und zeitliche Flexibilität von digitalen Beratungsangeboten wird oftmals als Potenzial raugestellt, situiert sich jedoch als Medaille mit einer Kehrseite. Bedingt durch die vereinfachte und ausgeweitete Zugänglichkeit der Angebote lässt sich ein zentrales Problem in der unübersichtlichen Vielzahl und resultierend Orientierungslosigkeit raustellen. Hier lässt sich die Empfehlung aussprechen, einen übersichtlichen Informationskatalog zu verifizierten Angeboten bereitzustellen. Dieser sollte jedoch auch digital zugänglich sein und das nicht nur wegen der vereinfachten ständigen Aktualisierung der Inhalte. Ein weiteres Problem wird in nicht adressatengerechten Informations- und Kommunikationswegen gesehen. Gemeint ist die Diskrepanz, auf digitale Angebote mittels analoger Medien aufmerksam zu machen. Fortführend wird seitens der befragten Experten sowie Jugendlichen auch impliziert, dass die bereitgestellten Informationen als erste Berührungspunkte und somit Zugang zu den digitalen Beratungsangeboten als für die Zielgruppe nicht ansprechend beschrieben werden können. Hier schlägt sich die altersgruppenspezifische Präferenz für multimodale Kommunikation nieder, sodass die reine Gestaltung in Textform zwar nicht gänzlich abgelöst, aber durch ein zusätzliches Informationsangebot ergänzt werden sollte, welches eine Rezeption über audio-visuelle Zugänge ermöglicht (ebd., 46-51). Zugleich bedarf es eines angepassten Sprachgebrauchs sowohl im schriftlichen als auch mündlichen, wobei sich Letzteres nicht nur auf die Darstellung der Informationen über die Beratungsangebote, sondern auch auf die Inhalte während der Beratung direkt bezieht. Die Optimierung des zielgruppengerechten Sprachgebrauchs lässt sich jedoch als etwas verstehen, das unabhängig von Form und Format der Berufsberatung als Kritikpunkt hervorgebracht werden kann und daher im vorliegenden Kontext keiner detaillierteren Ausführung bedarf. Fortführend und direkt in Bezug auf das Angebot der digitalen Beratung lässt sich anmerken, dass die Kanäle ausgeweitet werden sollten, um den Alltagsgewohnheiten von Jugendlichen gerecht zu werden und

die Angebote entsprechend attraktiver und zugänglicher zu gestalten. Gemeint ist der Transfer der Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten auf mobile Endgeräte (ebd., S. 54-47). In einem Beitrag zur Weiterbildungsforschung von Stanik und Rott (2024, S. 32-33) werden Empfehlungen zur Ausdehnung digitaler Beratungsangebote über die Anpassung für mobile Endgeräte hinaus erweitert und konkretisiert. Hierbei wird auch der Bedarf rausgestellt, das digitale Beratungsspektrum nicht als eines zu verstehen, in welchem der eine richtige und ausschließliche Zugang für einen Adressaten gefunden werden muss. „Hierzu gehört es auch, Videoberatungen im Sinne eines Blended-Counselling mit Face-to-Face, Telefon-Beratungen oder mit anderen Online-Beratungsformaten (Chat, Mail, Messenger) zu verknüpfen“ (ebd., S. 33). Gemeint ist dies in einem Verständnis von Berufsberatung nicht als einmaliges, sondern wiederkehrendes Ereignis zur Begleitung der Prozesse von Berufswahl und -einstieg.

Weiter bietet der Beitrag von Stanik und Rott durch seinen empirischen Teil die Möglichkeit, einen spezifischen Einblick in die Perspektive von Beratungskräften in deutschen Agenturen zu erlangen. Im Abgleich mit den Perspektiven der Jugendlichen aus dem vorherigen empirischen Beitrag sowie hinsichtlich des Feldes der Berufsberatung sind vorrangig die Ergebnisse der qualitativen Studie als interessant zu betrachten, welche die Wahrnehmung der Potenziale sowie aber auch der An- und Herausforderungen von Videoberatung fokussieren. Insgesamt wurden 18 Interviews mit Beratungsfachkräften der BA geführt, wovon acht in der Arbeitsvermittlung und zehn in der Berufsberatung tätig sind (ebd., S. 36). Positiv hervorgehoben wird hier abermals die Ortsunabhängigkeit der Videoberatung, wobei explizit darauf eingegangen wird, jene besser erreichen zu können, die bei der Anfahrt zur Beratung vor Ort auf öffentliche Verkehrsmittel oder andere Personen angewiesen wären. „Die Berufsberatenden sprechen in diesem Zusammenhang [Vorteile der Videoberatung] auch die Eltern an, die sich über Videoberatungen leichter in Prozesse der Berufsorientierung einbinden ließen“ (ebd., S. 40). Als Herausforderung wird gesehen, die professionelle Beratungssituation als solche zu rahmen, da die Räumlichkeiten mindestens auf Seiten der Ratsuchenden und abhängig vom Arbeitsortmodell auch auf Seiten der Beratenden private sind. Aufgrund der Reduktion der visuellen Eindrücke durch den lediglich kleinen Kameraausschnitt wird es weiter als schwierig beschrieben, alle kommunikationsrelevanten Signale – primär nonverbale Äußerungen – wahrnehmen zu können. Außerdem wird das erhöhte Risiko der Ablenkung sowohl bei den Ratsuchenden als auch bei den Beratenden selbst identifiziert, welches durch Reize in der privaten Umgebung aber auch die ständige Konfrontation mit dem eigenen

Aussehen in der Anzeige des eigenen Kamerabildes entsteht. Es zeigt sich zudem erneut der Verweis, dass digitale Beratungsformate die persönlichen nicht dominieren oder ersetzen sollen, sondern eine frei wählbare Option bleiben. Verwiesen wird hier auch darauf, dass nicht vorausgesetzt werden kann, alle Ratsuchenden könnten die nötigen Bedingungen für eine gewinnbringende Videoberatung erfüllen. Hierzu wird sowohl eine störungsfreie Umgebung gezählt als auch das Vorhandensein eines kamerafähigen Endgeräts sowie einer leistungsstarken und stabilen Internetverbindung (ebd., S. 40-41).

3.3 Soziale Medien und Netzwerke

Soziale Medien und soziale Netzwerke sind als Einheit zu verstehen und werden in ihren Definitionen selten voneinander getrennt. So findet sich in einer Definition unter Herausgabe der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) folgende Erläuterung: „Soziale Medien sind digitale Netzwerkplattformen, die es ihren Nutzer:innen ermöglichen, Informationen aller Art zu veröffentlichen und sich mit anderen Nutzenden zu vernetzen“ (Gemkow, 2023, S. 40). Mehr Trennschärfe ließe sich exemplarisch im Vergleich der jeweiligen Definitionen von sozialen Medien und Netzwerken in Gablers Wirtschaftslexikon raussarbeiten, obgleich die Definitionen von verschiedenen Autoren sowie aus verschiedenen Jahren stammen. So meinen soziale Medien eine übergeordnete Bezeichnung für digitale und zumeist profilbasierte Plattformen, auf welchen die Nutzer eigene Inhalte veröffentlichen und fremde rezipieren können (Bendel, 2021, o.S.). Soziale Netzwerke verstehen sich als bestimmte Ausprägung von sozialen Medien, welche außerdem die Vernetzung und Interaktion von Nutzern besonders adressieren (Lackes & Siepermann, 2018, o.S.). Auch nach diesen Versuchen zur Trennung lässt sich schlussfolgern, dass die allermeisten populären sozialen Medien auch als soziale Netzwerke zu verstehen sind. So lässt sich exemplarisch und ebenso klassisch Facebook aufführen, welches in seiner Rolle als soziales Medium das Teilen von Inhalten ermöglicht und als soziales Netzwerk verschiedene Optionen zum Interagieren mit anderen Nutzern anbietet. Typische konkrete Funktionen, welche soziale Netzwerke prägen, sind die Knüpfung von Freundschaften oder das Folgen von bestimmten Profilen, Kurzreaktionen auf Beiträge über Symbole wie einem Herz oder Daumen nach oben, das Kommentieren von Beiträgen sowie die Kommunikation über Direktnachrichten in Einzel- und/oder Gruppenchats (Meyer et al., 2022, o.S.). Soziale Medien und Netzwerke erhalten im Diskurs um Berufsorientierung einen besonderen Stellenwert, da nicht nur eine sehr hohe Nutzung seitens der Jugendlichen zu

verzeichnen ist, sondern die meisten und die am meisten von Jugendlichen genutzten zudem ursprünglich nicht als Instrumente zur Berufsorientierung konzipiert wurden.

Hinsichtlich der Nutzung von sozialen Medien und Netzwerken zur Berufsorientierung lässt sich eingangs auf die bereits in der Einleitung ausgeführte Erhebung der Bertelsmann-Stiftung (2022, o.S.) verweisen, nach welcher knapp die Hälfte der 14- bis 20-Jährigen das Internet als eine zentrale Instanz in ihrer Berufsorientierung ansieht. In der gleichen Erhebung kommen soziale Medien auf 19 Prozent. In weiteren Studien werden noch höhere Werte verzeichnet, was zumeist mit der nochmal erhöhten Relevanz von sozialen Medien und Netzwerken in bestimmten Bereichen der Berufsorientierung einhergeht. Soziale Medien und Netzwerke scheinen besonders als Informationsquelle sowie aber auch als Zugang zu Ausbildungsplätzen genutzt zu werden. Anzumerken ist, dass diese Bereiche jedoch auch vielfach fokussiert abgefragt werden. Weiter muss auch gesagt werden, dass selten beide Bereiche in ein und derselben Studie fokussiert werden, was trotz ähnlicher Zielgruppen hinsichtlich einer direkten Vergleichbarkeit bedacht werden muss.

Angefangen mit den sozialen Medien und Netzwerken als Informationsquelle lässt sich eine Studie unter der Mitautorenschaft von Kindheits- und Jugendforscher Klaus Hurrelmann anführen, welche sich auf rund 1600 Interviews mit Schülern, Auszubildenden, Studenten und Berufstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren stützt (Hurrelmann et al., 2019, S. 5-6). Von den Befragten geben 33 Prozent explizit an, die Inhalte und den Austausch auf sozialen Netzwerken zur Bildung über berufliche Möglichkeiten zu nutzen (ebd., S. 82). Auch in der ebenso bereits aufgegriffenen KOFA-Studie mit der Teilnahme von über 1000 Gymnasiasten, Gesamt- sowie Berufsschülern im Durchschnittsalter von 17 Jahren ergeben sich nahezu 30 Prozent für Recherchen in sozialen Medien als eigenständige Maßnahme zur Berufsorientierung, wobei die genauen Werte intern nach Geschlecht getrennt werden – 24,7 Prozent bei den männlichen Teilnehmenden und 30,6 Prozent bei den weiblichen (Schöpp et al., 2021, S. 11). Gründe für die erhöhte Nutzung von sozialen Medien und Netzwerken als Informationsquelle in der Berufsorientierung wurden in den Studien nicht erhoben. Antworten können jedoch in den Gründen gesehen werden, welche digitale Quellen im Allgemeinen für Jugendliche attraktiver machen. So bieten sie in der Regel einen örtlich sowie zeitlich ungebundenen Zugang, sind mehrfach abrufbar und können resultierend nach den individuellen Präferenzen rezipiert werden. „Zudem lassen sich Informationen multimodal, sprich in Text, Bild und Ton präsentieren, was mit den jugendkulturellen Rezeptionsgewohnheiten der Zielgruppe korrespondiert [...]“

(Großegger et al., 2022, S. 24). Fortführend ermöglicht die KOFA-Studie differenzierte Einblicke, welche konkreten Plattformen von den Jugendlichen zur Berufsorientierung genutzt werden, wobei mit 24 Prozent Instagram die erste Anlaufstelle darstellt. Zu den hier betitelten „sozialen Netzwerken“ (Schöpp et al., 2021, S. 12) wird auch YouTube gezählt, welches mit 22 Prozent den zweiten Platz belegt und in seiner Multimodalität hervorgehoben werden kann, da es nicht nur beiläufig, sondern primär als Video-Plattform angelegt ist. Mit Abstand folgt TikTok mit 7,8 Prozent. Snapchat, Twitter und Facebook schließen sich an. Die letzten beiden Plätze werden von den beruflichen sozialen Netzwerken LinkedIn (1,7 Prozent) und Xing (1,3 Prozent) belegt (ebd.).

Mit erstem Fokus auf die dominierenden und so gesehen typischen sozialen Medien lässt sich besonders auf die Gefahr verweisen, dass alle privaten Nutzer Inhalte und Informationen einstellen können, welche unzureichend überprüft werden. Die damit einhergehende eigenständige Selektion und Nutzung seitens der Rezipienten birgt folglich Risiken. Als konkrete Beispiele im Kontext der Berufsorientierung lassen sich die Verzerrung von Berufsbildern oder die Fehleinschätzung von Bedarfen des Arbeitsmarkts durch die Über- beziehungsweise Unterrepräsentation bestimmter Berufe aufführen (Gehrau, 2020, S. 205-206). Auch wenn diese Gefahren in den explizit beruflichen sozialen Medien und Netzwerken als geringer erscheinen, da ein arbeits- und berufsweltbezogener Fokus vorherrscht sowie Seriosität und wissenschaftliche Bezüge hier mehr Anerkennung erlangen als vorrangige Selbstdarstellung, sind sie nicht zu unterschätzen und fordern ebenso Achtsamkeit und Kompetenzen im Umgang. Selbst wenn die Anzahl der risikoreichen Inhalte wohlmöglich geringer ausfällt, lässt sich nach einer Studie unter der Heinrich-Böll-Stiftung rausstellen, dass Nutzer jedoch gerade auf diesen Plattformen die kritische Betrachtung und Überprüfung von Informationen vernachlässigen. „For years, LinkedIn has maintained its position as the most trusted digital platform globally. Yet this same trust may be its greatest vulnerability. When we feel safe, our defences drop. And misinformation thrives in these unguarded moments“ (Senapati, 2025, o.S.).

Hinsichtlich des Bereichs von Berufsorientierung, einen Zugang zu Ausbildungsplätzen zu erlangen, lässt sich eingangs wieder die Relevanz von sozialen Medien und Netzwerken im Allgemeinen rausstellen sowie anschließend die konkret genutzten Plattformen. Ergänzend zu dem bereits Aufgeführten kann eine weitere Veröffentlichung von KOFA-Kompakt aus dem Jahr 2025 fokussiert werden, welche gesamt über 1700 Teilnehmenden im Alter von 14 bis 25 Jahren mit oder auf dem Weg zum Hauptschulabschluss,

Realschulabschluss oder Abitur befragt hat. Explizit unter dem Punkt der genutzten Formate zur Suche nach Ausbildungsplätzen geben 87,1 Prozent aller Teilnehmenden an, online-Stellenausschreibungen zu nutzen, wodurch diese auf dem ersten Platz landen. Mit wenig Abstand zueinander folgen Vermittlungen durch die BA mit 65,3 Prozent und Kanäle in den sozialen Medien mit 61,9 Prozent (Arndt et al. 2025, S. 5). Soziale Medien als Zugang zum Arbeitsmarkt zu nutzen, hat sich jedoch nicht nur als Idee seitens junger Menschen etabliert. Auch Leitfäden, die ebendiese adressieren wollen, setzten bewusst auf die Nutzung dieses Zugangs. So lässt sich exemplarisch ein knapp 140 Seiten langes Werk heranziehen, welches Schulabgänger, Absolventen und Studenten adressiert sowie beschrieben wird als „DAS Standardwerk der Praktikumsexperten [...]“ (Springer Verlag GmbH, 2023, o.S.). Hier heißt es im Kontext der Praktikums-, aber auch allgemeinen Stellensuche „Natürlich sind auch die sozialen Netzwerke voll mit Stellenangeboten, schau dich gerne auf XING, Facebook, Instagram, TikTok und dem seriösen LinkedIn um. Auf LinkedIn ist auch die gezielte Suche nach Praktikumsstellen möglich“ (Rippler & Luck, 2023, S. 21). Soziale Medien und Netzwerke werden in dem gesamten Werk nicht weiter aufgegriffen, sodass sich auch nach ebendiesem Vorschlag keine weitere Erklärung oder Anleitung zur bewussten Nutzung findet.

Hinsichtlich der tatsächlichen Nutzung von konkreten sozialen Medien zur Suche nach Ausbildungsplätzen lässt sich gemäß der KOFA-Kompakt-Studie anführen, dass Instagram mit 57,9 Prozent an erster Stelle steht. Es belegt folglich das gleiche Medium den ersten Platz wie auch in der vorausgehend aufgeführten KOFA-Studie mit Teilnehmenden im Durchschnittsalter von 17 Jahren, jedoch mit mehr als doppelt so vielen Prozentpunkten. Im Kontext der Ausbildungsplatzsuche steht auf dem zweiten Platz ebenfalls wieder die Video-Plattform YouTube mit 46,9 Prozent. Im Gegensatz zu der anderen Studie dieses Instituts wurde WhatsApp mit aufgenommen, welches sich mit 38,3 Prozent anschließt (Arndt et al. 2025, S. 5). Ursprünglich als reiner (Kurz-)Nachrichtendienst angelegt, bieten sich hier mittlerweile auch Funktionen, um als Unternehmenskonto Nachrichten zu verschicken und zu empfangen sowie Statusmeldungen und Ankündigungen direkt mit allen Kontakten zu teilen. Ende 2023 begann außerdem die Einführung von Kanälen auf WhatsApp, welche sich im Sinne klassischer sozialer Medien an dem Konzept von Abonnenten orientieren. Die Abonnenten können ausschließlich mit Kurzreaktionen über Symbole antworten (WhatsApp Inc., 2024, o.S.). Ausgehend von den Daten der Erhebung (2024) sowie Veröffentlichung (2025) dieser Studie lässt sich vermuten, dass ebendiese Erweiterungen und einhergehend Annäherungen an das Konzept von klassischen sozialen

Medien ein Grund dafür sind, dass WhatsApp in die Studie aufgenommen wurde. Abgesehen von der zusammengelegten, anstatt einzelnen Aufführung der beruflichen sozialen Netzwerke LinkedIn und Xing fragt diese KOFA-Kompakt-Studie exakt die gleichen Medien ab wie auch die vorher ausgeführte unter gleicher Herausgabe von 2021. In der Nutzung von sozialen Medien zur Ausbildungsplatzsuche folgen die beruflichen auf dem vierten Platz mit 34,8 Prozent. Im Gegensatz zum Gebrauch dieser für andere Bereiche der Berufsorientierung wird folglich eine deutlich höhere Nutzung verzeichnet. In der Suche nach Ausbildungsplätzen schließen sich TikTok (30,4 Prozent), Facebook (25,4 Prozent) und Snapchat (19,4 Prozent) an. Erwähnenswert zu Facebook ist, dass hier die größte Kluft zwischen Angebot und Nachfrage herrscht. Seitens der Unternehmen – hier repräsentiert durch Personalverantwortliche – erreicht dieses zeitlich gesehen am längsten etablierte soziale Medium 71,3 Prozent, wenn es um Bemühungen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen geht. Die sozialen Medien, bei welchen die Nutzungshäufigkeit der (ehemaligen) Schüler jene der Unternehmen über-, nicht unterschreitet, sind YouTube, WhatsApp, TikTok und Snapchat (Arndt et al., 2025, S. 5).

Fortführend werden Empfehlungen und Kampagnen durch Influencer, also durch Personen mit einer gewissen Reichweite und Bekanntheit in den sozialen Medien, in der soeben genutzten KOFA-Kompakt-Studie nochmal einzeln aufgeführt. Von den Teilnehmenden geben 25,7 Prozent an, entsprechende Formate zur Suche nach Ausbildungsplätzen zu nutzen (ebd., S. 3). Im vorliegenden Kontext der konkreten Suche nach Ausbildungsplätzen kann eine Erweiterung des Risikos gesehen werden, dass Informationen zu allgemeinen berufsbezogenen Inhalten verzerrt werden, da zudem auch Inhalte zu den jeweiligen Unternehmen als praktische Ausbildungsstätten im Fokus stehen. Folglich rückt die Leerstelle im Diskurs in den Vordergrund, welche der Frage nach einer käuflichen Präsenz und Attraktivität von Arbeitgebern in der digitalen Berufsorientierung nachgeht. Ausgehend von den Kosten entsprechender Kampagnen bei namenhaften Influencern lässt sich außerdem die Überlegung anführen, dass nicht nur die Berufsorientierung bei den Jugendlichen durch die Inszenierung und Überrepräsentation großer Unternehmen verzerrt wird, sondern auch die Möglichkeiten zur Stellenbesetzung seitens verschieden großer Unternehmen als ungleich beschrieben werden können. Dieser Exkurs lässt sich durch ein abschließendes Beispiel aus der Praxis verdeutlichen: Im Jahr 2021 hat das Unternehmen EDEKA – vorrangig Ausbilder im Beruf Einzelhandelskaufmann/-frau – eine TikTok-Kampagne mit den Influencern Karim Jamal und Louisa Masciulla ins Leben gerufen. Diese hatten nach eigenen Angaben durch das Unternehmen Stand 2021 in

ebendieser Reihenfolge 2 Millionen sowie 1,2 Millionen Abonnenten auf der Plattform. Die Influencer traten über einen Zeitraum von drei Wochen mit jeweils vier Videos gegeneinander an. Die Anzahl der Gefällt-mir-Angaben bestimmte den Gewinner für „Die beste EDEKA-Ausbildungskampagne“ (EDEKA ZENTRALE Stiftung & Co. KG, 2021, S. 1). Die Kosten für die Kampagne werden nicht offengelegt, jedoch bietet EDEKA die Leistung an, Marken in ihre Influencer-Kampagnen einzubinden, wodurch sich ein grober preislicher Rahmen für die Ausbildungskampagne ableiten lässt. Bei einem Paket für eine kleine Influencer-Kampagne lässt aus einem Repertoire von Mikro- und Makro-Influencern wählen. Die Kosten liegen bei rund 40.000 Euro bei einer geschätzten Bruttoreichweite von etwa 2 Millionen Kontakten. Bruttoreichweite meint jeden Kontakt mit der Kampagne, unabhängig davon, ob eine Person mehrfach erreicht wurde. Für eine mittlere Kampagne wird die Auswahl an Influencern durch 1 bis 2 Mega-Influencer ergänzt. Die Kosten hierfür betragen rund 75.000 Euro. Erwartet wird eine Bruttoreichweite von etwa 4 Millionen (EDEKA Media GmbH, 2025, S. 49). Der Wirtschaftswissenschaftler Olaf Mörk (2023, S. 203) definiert Influencer in Deutschland ab einer Millionen Abonnenten beziehungsweise Follower wie Karim Jamal und Louisa Masciulla als sogenannte Mega-Influencer.

4. Die Entwicklung einer digitalen Plattform zur Berufsorientierung – Ein Projekt des Hamburger Ausbildungs-Netzwerk Zukunft (HANZ)

Mit dem Projekt zur Entwicklung einer digitalen Berufsorientierungsplattform verfolgt das Hamburger Ausbildungs-Netzwerk Zukunft das Hauptziel, jugendliche Schüler als primäre Zielgruppe in ihren je individuellen Lebenswelten während des Übergangs von der Schule in die Berufswelt zu begleiten und zu unterstützen. In der Verfolgung dieses allgemeinen Ziels wird sich mit den Bestandteilen und einhergehend Funktionen der Plattform schwerpunktmäßig darauf konzentriert, Jugendlichen Orientierung zu bieten und diese zu bewussten beruflichen Entscheidungen zu befähigen, sodass sie nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule nicht nur möglichst direkt, sondern auch langfristig einen Platz in der Arbeitswelt finden (Initiative HANZ, 2024, S. 3).

Eine detaillierte Beschreibung der Entwicklung und Ausgestaltung der Plattform sowie der Teilziele und zusammenhängend der geplanten Bestandteile – Berufsübersicht, Berufsorientierungstest, Berufsbotschafter – ist im weiteren Verlauf zu finden.

Nach der Vorstellung des HANZ als Kooperationspartner in vorliegender Arbeit stammen die Informationen und Inhalte in den Projektkapiteln aufgrund des aktuellen

Entwicklungsstands primär aus unveröffentlichten Quellen, welche innerhalb des Projektes genutzt wurden, um die zugrundeliegenden Visionen für das Projektteam selbst sowie für potenzielle Kooperationspartner und Interessierte festzuhalten und zu visualisieren. Als weitere Informationsquelle wird auf ein eigens geführtes Interview mit Maren von Nordeck als Vorstandsvorsitzende vom HANZ zurückgegriffen. Das mündlich geführte Interview wurde manuell mithilfe des Programms MAXQDA zu einem Transkript verschriftlicht, welches sich im ersten Anhang (in Verweisen Ahg.) der vorliegenden Arbeit befindet. Das Transkript wurde angelehnt an das Transkriptionssystem der halbinterpretativen Arbeitstranskriptionen (HIAT) angefertigt. Die Äußerungen der eigenen Person sind mit I gekennzeichnet, jene von Maren von Nordeck mit M. Fortführend wurde für jeden Sprecherwechsel ein Absatz mit einer neuen Zeitmarke (ZM) gesetzt. Bei Zitationen werden die Verweise durch ebendiese Nummerierung hergestellt. Weiter wurde für Pausen über 1,5 Sekunden während des Sprechaktes gemäß der herangezogenen HIAT-Konvention die jeweilige Länge als Sekundenangabe mit einer Nachkommastelle in doppelte Klammern geschrieben. Ebenfalls in doppelten Klammern finden sich vorhandene Satzabbrüche, gekennzeichnet durch *((Abbruch))*, sowie paralinguistische Phänomene wie beispielsweise ein Lachen. Äußerungsinterne Reparaturen wurden mit einem Schrägstrich markiert (Schmidt, o.J., S. 1-2). Zur besseren Identifikation lässt sich für Letzteres folgendes Beispiel aus dem eigenen Transkript anführen: „Wir wollen/ wir sind/ sind jetzt auf dem Weg [...]“ (Ahg. 1, S. 98, ZM 18). Die in vorliegender Arbeit direkt zitierten Interviewpassagen sind hinsichtlich einer besseren Lesbarkeit sowie Fokussierung auf den Inhalt insofern geglättet, als dass Verzögerungsworte und Partikel wie „ähm“ weggelassen wurden. Im Transkript findet sich die vollständige wörtliche Abschrift.

Das forschungsmethodische Vorgehen des projektzugehörigen empirischen Teils wird ausgehend von wissenschaftlichen Standards in einem eigenen Unterkapitel thematisiert.

4.1 Vorstellung vom HANZ als Kooperationspartner

Die Initiative Hamburger Ausbildungs-Netzwerk Zukunft unter der gemeinnützigen Treuhandstiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk findet ihre Ursprünge in der Initiative für Beschäftigung (Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk, o.J. a, o.S.). Zur Einordnung dieser ursprünglichen Initiative lässt sich in Kürze ihr so zu betitelnder größter Erfolg skizzieren – Das Hamburger Hauptschulmodell aus dem Jahr 2000. Dr. Michael Otto – ehemaliger Vorstandsvorsitzender der Otto Group – gilt nicht nur als Initiator vom HANZ, sondern auch als Mitbegründer dieses Modells. Den ausschlaggebenden Grund

für den Start des Modells sieht Otto zur damaligen Zeit in regionalen Statistiken, dass weniger als 10 Prozent der Absolventen mit Hauptschulabschluss direkt nach Beendigung der Schule einen ungeförderten betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Ungefördert bedeutet hier, dass die begleitende Berufsschule zwar durch den Staat finanziert wird, jedoch keine sonstigen Mittel bereitgestellt werden. Es resultiert ein Modell, welches sich auf die initiierte Zusammenarbeit von verschiedenen Instanzen stützt. Gemeint sind zum einen Lehrkräfte, welche die Schüler bereits seit längerem begleiten und nicht nur deren Potenziale, sondern auch Entwicklungen wiedergeben können. Ergänzt wird dies durch die Perspektive von Personalfachkräften aus Unternehmen, welche sich in der realen Berufswelt alltäglich damit auseinandersetzen, Stärken und Interessen zu erfassen sowie die Passfähigkeit von Berufsanforderungen und -interessierten einzuschätzen. Hinzu kommen noch die Berufsberater, welche die benötigten Informationen zu dem breiten Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten an die Schüler weitergeben können (Otto, 2008, S. 137-138, 155). Auf die Erfolge des Modells wird unter anderem die Bertelsmann-Stiftung aufmerksam. Diese Stiftung, die seit 1977 besteht, fördert Projekte, Initiativen und Studien in verschiedenen Bereichen – primär und zusammengefasst Bildung, Digitalisierung, Gemeinwohl, Gesundheit, Demokratie sowie soziale und nachhaltige Marktwirtschaft (Bertelsmann Stiftung, o.J., o.S.). Im Jahr 2005 erhält das Hamburger Hauptschulmodell den Carl Bertelsmann-Preis (seit 2009 Reinhard Mohn Preis). In der zugehörigen Pressemitteilung wird vor allem die enge Kooperation der Beteiligten hervorgehoben, welche als maßgeblich dafür anerkannt wird, die Vermittlungsquote von hamburger Absolventen mit Hauptschulabschluss in ungeförderte betriebliche Ausbildungen binnen fünf Jahren von unter 10 Prozent auf über 20 Prozent anzuheben (Bertelsmann Stiftung, 2005, o.S.). Als Reaktion auf den Preis und das zugehörige Preisgeld wird noch im selben Jahr die gemeinnützige Treuhandstiftung zum HANZ gegründet. Im Jahr 2013 wird die Koordinierungsstelle des Hamburger Hauptschulmodells an die Jugendberufsagentur abgegeben. Die zugehörige Stiftung dieses Modells sowie die Initiative Beschäftigung finden sich seitdem gänzlich unter der Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk beziehungsweise der Initiative HANZ (Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk, o.J. b, o.S.).

Mit Hinblick auf die aktuellen Bestrebungen und Tätigkeiten lassen sich Schwerpunkte zusammenfassen, welche von dem HANZ als solche benannt und verfolgt werden. Hierzu zählen regelmäßig initiierte und kostenlose Netzwerktreffen, welche Interessierte aus der Wirtschaft, Politik, Schule und Wissenschaft einladen. Die Vernetzung und das

gemeinsame Wirken schließen sich an, wobei diese sowohl den Gewinn durch einen sich ergänzenden Wissens- und Erfahrungsaustausch meinen als auch den Nutzen durch tatsächliche kooperative Handlungen. Als feste sogenannte Netzwerkunternehmen konnten bisher über zwanzig aus dem regionalen sowie auch überregionalen Raum Hamburgs gewonnen werden, welche ein Spektrum an Berufsfeldern repräsentieren. Vertreten sind mehrere Unternehmen aus Herstellung, Vertrieb und Transport unterschiedlicher Waren, aber auch verschiedene Versicherungsgruppen und Mobilitätsanbieter im öffentlichen Personennahverkehr oder -fernverkehr sowie weitere Dienstleister. Hinsichtlich der weiteren Schwerpunkte vom HANZ lässt sich anführen, dass die Förderung eines direkten Austauschs mit Schülern selbst zu kollektiven und individuellen Themen der Berufsorientierung sowie Ausbildungsförderung als eigener Punkt hervorgehoben wird. Auch Chancengleichheit im Übergang zu und innerhalb der beruflichen Bildung wird eigens als Schwerpunkt ausgeschrieben (Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk, o.J. c, o.S.). Überdies stößt man mehrfach auf die Bestrebung, Deutschland als Ausbildungsstandort zu stärken. Diese Ergänzung der vorher ausgeführten Schwerpunkte formt als Ganzes eine Initiative, in welcher „[...] jegliche Form des Engagements wichtig ist, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und jungen Menschen Perspektiven und Orientierung zu bieten“ (Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk, o.J. d, o.S.).

Die eigene Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit dem HANZ fand ihren Ursprung im Frühjahr 2024. Im Rahmen des eigenen Masterstudiums wurde zuvor ein einjähriges Lehrforschungsprojekt in einem Seminar zu berufsorientierten Angeboten, Bedarfen und Interessen von Jugendlichen bei Anke Karber – Professorin für Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt Berufsbildungsforschung und Didaktik an der Leuphana Universität in Lüneburg – absolviert (Pries, 2025, o.S.). Ausgehend von der eigenen empirischen Arbeit und dem geäußerten Interesse an Forschung im Bereich der Berufsorientierung wurde hinsichtlich der Masterarbeit angeboten, den Kontakt zu Maren von Nordeck als Vorstandsvorsitzende vom HANZ zu vermitteln.

Die erste eigene Kontaktaufnahme mit Maren von Nordeck erfolgte im Mai 2024 per E-Mail. Anschließend und im Format einer Videokonferenz fand ein gemeinsames Kennenlernen mit ihr und einem damaligen Kollegen statt. Ebenso ein erster Austausch zu Realisierungsmöglichkeiten der Kooperation hinsichtlich der interessengeleiteten Übernahme eines Arbeitspakets in der Entwicklung einer digitalen

Berufsorientierungsplattform. Es resultierte die eigene schwerpunktmäßige Auseinandersetzung mit dem Konzept der Berufsbotschafter beziehungsweise Jobfluencer.

Im Verlauf der Kooperation fanden weitere Videokonferenzen mit einzelnen oder allen Personen aus dem Projektteam statt. Das Team hat sich in seiner bestehenden Form im Herbst 2024 gefunden und besteht neben Maren von Nordeck aus Anica Emmett und Philipp Unger (Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk, o.J. c, o.S.).

Die eigene Mitwirkung an dem Projekt findet sich in der Entwicklung und Auswertung des empirischen Teils (Kapitel 4.3), in welchen eigenständig entwickelte Elemente integriert wurden. Im Herbst 2024 wurde zudem die Aufgabe übernommen, die vorläufigen Ergebnisse des Gesamten für die Präsentation und Diskussion auf einem der Netzwerktreffen zusammenzufassen. Im darauffolgenden Frühjahr und im Zuge der voranschreitenden technischen Entwicklung der Plattform sowie Gewinnung von Berufsbotschaftern konnte das Projektteam insofern unterstützt werden, als dass Erkenntnisse aus Literaturrecherchen zusammengetragen und weitergegeben wurden, welche sich teils auch in der vorliegenden Arbeit wiederfinden – exemplarisch zu relevanten Filtermöglichkeiten bei der Suche nach Berufsvorschlägen sowie zu Qualitätskriterien von digitalen Berufsorientierungstests und der Evaluation von individualisierter persönlicher Berufsberatung mit Jugendlichen.

4.2 Bestandteile, Aufbau und Ausbau der Plattform

Die digitale Berufsorientierungsplattform wird planmäßig bei der ersten Freischaltung drei wesentliche Bestandteile beinhalten – eine Berufsübersicht, einen Berufsorientierungstest und die Berufsbotschafter. Als zentralster und umfassendster Bestandteil der Plattform präsentiert sich das Konzept der Berufsbotschafter, welches durch Einzelchats und buchbare Videokonferenzen den Dialog mit Fachkräften aus der Arbeitswelt fördern und die Möglichkeiten zum Einblick in reale Berufspraxen erweitern soll. Bereits im Zuge der offenen Frage nach der eigenen Motivation zu dem Projekt rückt Maren von Nordeck als Vorstandsvorsitzende vom HANZ die Berufsbotschafter in den Vordergrund und äußert sich wie folgt;

[...] habe ich den Gedanken entwickelt, dass es doch gut wäre, eine digitale Möglichkeit zu haben, Jugendliche mit dem Thema Berufsinhalte zu vernetzen, also Jugendliche ganz konkret mit Menschen, die diesen Job ausüben, weil oft das Thema kam, die sind nicht gut genug vorbereitet in den Schulen, es passt nicht ganz zu den Erwartungen der Personalers, wenn die da ankommen bei den Firmen und auch Unzuverlässigkeit manchmal oder eben das Thema/ also Unzuverlässigkeit im Sinne von es ist ein Termin abgemacht, sie kommen nicht vor Ort und das ist dann sehr ärgerlich, oder eben eine ganze Schulklasse kommt und dann trifft man ja nur auf ein bis zwei vielleicht Interessierte wirklich und so war der Gedanke, einfach zu sagen, wir bauen eine Plattform, da kann wirklich der, der das Thema möchte/ wissen möchte,

sich ganz konkret mit einer Person vernetzen. Das spart Zeit, das ist einfach irgendwie effizienter, wenn derjenige dann doch nicht in den Call kommen würde, dann ja haben wir, glaube ich, alle immer genug zu tun mit E-Mails abarbeiten und so hoffe ich, dass diese Plattform einfach eine Win-Win-Situation ist für alle Seiten [...]. (Ahg. 1, S. 96, ZM 4)

Die Elemente der Berufsübersicht und des Berufsorientierungstests finden sich bereits mehrfach als Diskursgegenstände und sind in unterschiedlichen Formen als praktische Angebote nutzbar. Um eine zentrale Anlaufstelle für Jugendliche zu schaffen, welche Funktionen von der ersten Orientierung bis hin zur Konkretisierung bündelt, wurde sich jedoch bewusst dafür entschieden, neben dem innovativen Konzept der Berufsbotschafter außerdem auch eine Berufsübersicht sowie einen Berufsorientierungstest zu integrieren (ebd., ZM 6).

In der Berufsübersicht sollen alle in Deutschland anerkannten Ausbildungsberufe repräsentiert werden. Bezüglich der Inhalte wird auf die vorhandene Kategorisierung und den Aufbau der BA zurückgegriffen (ebd., ZM 8). Zur Anschauung und Konkretisierung lässt sich auf die aktuelle Ausgabe des Werks „Beruf aktuell – Lexikon der Ausbildungsberufe“ sowie die stetig aktualisierte Internetseite BERUFENET verweisen. Die typischen und kontinuierlich zu findenden Gliederungspunkte zusammengefasst, liefert der Steckbrief eines Ausbildungsberufs mindestens Informationen zu einer groben Tätigkeitsbeschreibung, möglichen Einsatzbereichen, der Ausbildungsdauer sowie der monatlich durchschnittlichen Vergütung pro Lehrjahr. Zudem findet sich in der Regel ein Verweis auf ähnliche Berufe (BA, 2024; BA, o.J. b). Auf der Plattform des HANZ soll die Berufsübersicht durch wenige weitere und prägnante Informationen erweitert werden, welche anhand von bestimmten Ergebnissen aus dem noch folgenden empirischen Teil in ihrer Relevanz sortiert und folglich selektiert werden.

Der Berufsorientierungstest auf der Plattform soll kurz und prägnant gestaltet sein. Angestrebt wird nicht, ein gänzlich neues Werkzeug zu schaffen, sodass sich in der Entwicklung unter Berücksichtigung von Rezensionen und Fachartikeln an bereits vorhandenen Tests orientiert wurde. Eine endgültige Entscheidung zur konkreten Ausgestaltung des Tests steht zum Stand des Interviews mit Maren von Nordeck im April 2025 noch aus (Ahg. 1, S. 96, ZM 6). Es folgte die Überlegung, abhängig von den finanziellen Mitteln, die Lizenz für einen bereits auf dem Markt etablierten Berufsorientierungstest zu erwerben und diesen inhaltlich zu kürzen.

Die in Auseinandersetzung mit der Berufsübersicht entstandenen Interessen und Fragen der Schüler sowie die aus dem Ergebnis des Berufsorientierungstests resultierenden

Berufsvorschläge können als Basis für den Austausch mit den Berufsbotschaftern dienen und in den persönlichen Gesprächen vertieft werden (ebd.).

Grundsätzlich können alle Interessierten Berufsbotschafter werden. Zahlenmäßig wird angestrebt, dass zum Start der Plattform pro Ausbildungsberuf mindestens zwei bis drei Berufsbotschafter einsatzfähig sind. Maren von Nordeck spricht in diesem Kontext zuversichtlich von einem bisherigen guten Zulauf, verweist aber auch auf den Bedarf an Kooperation, um die gesetzten Ziele erreichen zu können. So konnte zum aktuellen Stand zwar eine zufriedenstellende Gesamtzahl an Berufsbotschaftern gewonnen werden, diese verteilen sich jedoch teils sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Berufe, sodass manche bereits mehrfach und andere noch gar nicht repräsentiert werden können. Diese Situation wird einerseits simpel darauf zurückgeführt, dass der Arbeitsmarkt widergespiegelt wird und sich die dort vorhandenen Verhältnisse und Ungleichheiten der Größe von Berufszweigen und somit der Existenz von Fachkräften abzeichnen (ebd., ZM 12, 14). Andererseits werden die ungleichen Erfolge in der Gewinnung von Berufsbotschaftern auf die Reichweite und bestehenden Kontakte des HANZ zurückgeführt. „Also da setzen wir auch noch sehr auf die Unterstützung der Handwerks- und Handelskammer, weil unsere Beziehung im HANZ-Netzwerk noch sehr an großen und vielleicht mittelständischen Unternehmen ist und leider nicht so sehr bei den kleineren Betrieben“ (ebd. ZM 24).

Bevor die potenziellen Berufsbotschafter aktiv werden können, müssen sie sich zuerst auf der Plattform registrieren. Im Zuge der Registrierung wird einer Datenschutzerklärung zugestimmt und ein Formular mit Kontakt- und Profildaten ausgefüllt. Nachdem dies abgeschlossen wurde, prüft das Betreuungsteam der Plattform das Konto und gibt es manuell frei. Beaufsichtigung und Bestätigung der Berufsbotschafter sollen die Qualität der Profile sicherstellen. Sobald die Freigabe erfolgt ist, erhalten die Berufsbotschafter per E-Mail einen Link zur Erstanmeldung, über den sie ihr Passwort festlegen können. Bestimmte private Daten zu Person und Kontakt werden innerhalb der Registrierung ausschließlich zur Verifizierung und Aktivierung der Profile angegeben. Lediglich allgemeine Informationen zur Person sowie berufsbezogene Inhalte werden direkt und automatisch in das Berufsbotschafterprofil übernommen. Damit die Berufsbotschafter bereits in ihren Profilen ihre individuellen (beruflichen) Persönlichkeiten vorstellen können, ist die weitere Gestaltung ihnen selbst überlassen. So kann neben den obligatorischen stichpunktartigen Angaben zu Namen, Alter und Beruf ein individueller Fließtext verfasst werden, welcher beispielsweise Aufschluss über den bisherigen beruflichen Werdegang und

besondere Erfahrungswerte, aber auch die Motivation als Berufsbotschafter gibt. Im Zuge dessen sollen die Berufsbotschafter eigenständig angeben, zu welchen Tätigkeitsfeldern und Spezialisierungen Informationen gegeben werden können. Dies soll den Bedarf einer branchen- oder berufsspezifischen Differenzierung adressieren. Grundsätzlich sollten die Berufsbotschafter sowohl in der Selbstbeschreibung als auch im Austausch mit den Schülern differenzieren und kommunizieren können, wann allgemeingültige Informationen zu Ausbildung und Beruf weitergegeben werden und wann subjektive Einschätzungen und individuelle Erfahrungen (HANZ, 2025a, S. 3-4, Initiative HANZ, 2024, S. 9). Fortführend werden durch das Projektteam erstellte Informationsunterlagen vor Start der Plattform bereitgestellt. Überdies soll ein sogenanntes FAQ (Frequently Asked Questions, dt. häufig gestellte Fragen) auf der Plattform hinterlegt werden, welches Fragen von potenziellen und aktiven Berufsbotschaftern inkludiert. Diese Fragensammlung soll kontinuierlich ergänzt, aktualisiert und durch Videomaterial angereichert werden. Haben die Berufsbotschafter ihre Profile angelegt, finden sie innerhalb nochmal alle Informationsunterlagen unter einem entsprechenden Reiter verlinkt. Auch soll vor dem ersten Einsatz als Berufsbotschafter eine Schulung durchgeführt und Gespräche simuliert werden (Initiative HANZ, 2024, S. 8; Ahg. 1, S. 97, ZM 10).

Um die Profile und somit persönlichen Angaben von Berufsbotschaftern einsehen zu können, relevante Berufsbotschafter in einer Merkliste zu speichern oder aktiv Kontakt aufzunehmen, müssen die Schüler ebenfalls ein validiertes Profil auf der Plattform besitzen. Die Accounts der Schüler werden mit einer E-Mail-Adresse angelegt, wobei als erstes das Alter abgefragt wird. Jugendliche über 16 Jahre können die Registrierung direkt fortsetzen. Jugendliche unter 16 Jahren benötigen eine Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten, welche automatisch über das System eingeholt wird. Nach der Erstanlage kann das Schülerprofil wie ein Berufsbotschafterprofil jederzeit bearbeitet und aktualisiert werden. Über integrierte Datenschutzooptionen haben die Schüler zudem die Möglichkeit, gezielt festzulegen, welche Informationen für andere Nutzergruppen sichtbar sein sollen. Weiter beinhalten die Profile der Schüler weniger obligatorische Angaben als jene der Berufsbotschafter. Die Angabe eines Profildfotos ist optional. Hinsichtlich des Namens kann je nach gewünschter Einstellung zur Privatsphäre wahlweise der Vorname oder ein anonymisierter Name verwendet werden. Ebenfalls auf freiwilliger Basis können die aktuelle Schulform, das voraussichtliche Abschlussjahr sowie Interessen und berufliche Zielvorstellungen angegeben werden. Abschließend besteht die Möglichkeit, persönliche Notizen wie exemplarisch individuelle Fragen oder konkrete Unterstützungsbedarfe

festzuhalten. Zusammengefasst soll das Profil eines Schülers nicht nur die Selbstreflexion in Bezug auf berufliche Interessen und Ziele voranbringen, sondern dient gleichzeitig als Grundlage für eine individuell zugeschnittene Kommunikation mit Berufsbotschaftern (Initiative HANZ, 2025a, S. 9-10).

Um die Vermittlung der Berufsbotschafter bestmöglich an den je individuellen Bedarfen der Schüler auszurichten, wird ein Algorithmus genutzt, welcher auf Basis der Profilin-formationen Berufsbotschafter vorschlägt. Auch durch das Füllen der Merkliste mit Berufsbotschaftern wird dem Algorithmus ermöglicht, die automatisch generierten Vorschläge zu optimieren (ebd., S. 7). Innerhalb der Vorschläge sowie aber auch der aktiven Suche nach Berufsbotschaftern sollen die Schüler zusätzlich zu der branchen- oder berufsspezifischen Differenzierung weitere Filtermöglichkeiten auswählen können. Exemplarisch und basierend auf dem potenziellen Interesse von Schülern, im bekannten Umfeld zu bleiben, kann ein Standort-Filter genutzt werden, um Berufsbotschafter aus einer bestimmten Region mit höherer Relevanz vorzuschlagen (ebd., S. 10). Auf den Profilen der Berufsbotschafter finden sich aus Schülersicht neben den obligatorischen Angaben zur Person und der individuell gestalteten Selbstbeschreibung auch automatisch generierte Hashtags. Einerseits sollen diese Hashtags es für die Schüler greifbar machen, wie der Algorithmus funktioniert, der die eigenen Angaben und Filter mit Berufen und Berufsbotschaftern verknüpft. Andererseits kann ein Hashtag auf einem Profil angeklickt werden und führt dann als Link zur Anzeige von weiteren Berufsbotschaftern unter dem jeweiligen Stichwort. Da die Hashtags sowohl konkrete Berufe und Spezialisierungen bezeichnen als auch breitgefasst Berufsfelder betiteln, besteht weiter die Möglichkeit, dass die Schüler die zugehörigen Funktionen zur Erkundung der Berufswelt nutzen. Zur Verdeutlichung würde sich exemplarisch unter dem Profil einer Pflegefachkraft aus entsprechender Einrichtung sowohl #Altenpflege als auch #Gesundheitswesen befinden (Initiative HANZ, 2024, S. 14).

Bevor die Schüler einen Austausch mit einem Berufsbotschafter buchen, können sie einen Chat als Interaktionsmöglichkeit nutzen, um durch eventuelle Nachfragen zum bisherigen Werdegang oder der aktuellen Anstellung klären zu können, ob das richtige Gegenüber gefunden wurde. Wenn eine Passung besteht, können die Schüler im Chat außerdem konkrete Fragen einreichen, die in der Videokonferenz geklärt werden sollen, was die Vorbereitung für die Berufsbotschafter erleichtern und einen reibungslosen Ablauf im persönlichen Austausch begünstigen soll. Sofern die Schüler einen Austausch definitiv buchen wollen, gelangen sie zu einem Kalendersystem, in welchem sie eine hinterlegte

Terminmöglichkeit auswählen können. Es soll auch die Möglichkeit bestehen, einen Termin außerhalb der angegebenen Zeiten zu vereinbaren, wobei wieder der Chat als tragende Funktion zum Einsatz kommt. Diese Art der Absprache kann nützlich sein, wenn der Bedarf besteht, einen Termin weit im Voraus zu buchen und entsprechende Optionen noch nicht angezeigt werden. Zudem kann die Chatfunktion zur Terminabsprache sinnvoll genutzt werden, wenn Berufsbotschafter nur feste oder wiederkehrende Termine angeben, an denen sie garantiert verfügbar sind. Für die Berufsbotschafter wird dadurch vermieden, dass sie regelmäßig spontan verfügbare Zeitfenster einstellen müssen. Nachdem eine Buchung über das Kalendersystem erfolgt ist oder ein Termin über den Chat von den Berufsbotschaftern bestätigt wurde, bekommen Berufsbotschafter und Schüler eine Nachricht mit den Zugangsdaten für die Videokonferenz (ebd., S. 14-16).

Wie bereits in dem Zitat zur Motivation hinter der Plattform angedeutet, ist es ein zentraler Gedanke im Konzept der Berufsbotschafter, dass die Gespräche mit den Schülern möglichst in den Berufsalltag integriert werden. Während einer angemessenen Wartezeit oder bei Nichterscheinen der Schüler können die Berufsbotschafter dadurch mit anderen Aufgaben fortfahren (Ahg. 1, S. 96, ZM 4). Sollte sich nach einer gewissen Anlaufzeit der Plattform das Problem herausstellen, dass einzelne Schüler wiederholt unzuverlässig sind, werden über die Plattform entsprechende Maßnahmen entwickelt, die zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht näher definiert werden können (Initiative HANZ, 2024, S. 9).

Zusätzlich zu den Benachrichtigungen, wenn ein Termin zum Austausch gebucht oder abgesagt wurde, sollen den Berufsbotschaftern bevorstehende, aber auch vergangene Interaktionen in einem Dashboard auf ihrem Profil angezeigt werden, sodass der zukünftige Bedarf und Einsatz besser kalkuliert werden kann. Weiter sollen nicht nur die fest gebuchten Austausche in ihrer Anzahl sowie weiterführend in ihren konkreten Terminen angezeigt werden. Geplant sind außerdem die Anzeigen von der jeweiligen Anzahl der Profilaufufe in den letzten 14 Tagen sowie der Aufnahmen in die Merklisten von Schülern. Überdies finden sich in dem Dashboard Benachrichtigungen, wenn Schüler neues Feedback gesendet haben (Initiative HANZ, 2025a, S. 2).

Das Feedback bezieht sich auf den persönlichen Austausch und kann nicht von anderen Nutzern der Plattform eingesehen werden. Geplant ist die Entwicklung zweier Fragebögen, von denen der erste vor dem Austausch ausgefüllt werden soll. Dieser soll in prägnanter Form einige wenige Fragen enthalten, um die Erwartungen und Ausgangslagen der Schüler zu erfassen. Nach dem Austauschtermin erhalten die Schüler eine automatische Erinnerung, ihr Feedback zum Gespräch im zweiten Bogen abzugeben. In diesem werden

identische und weiterführende Fragen gestellt, um mögliche Veränderungen in der Wahrnehmung oder im Wissensstand zu evaluieren. Der Einsatz von überwiegend geschlossenen Fragen eröffnet den Berufsbotschaftern eine simple Möglichkeit, die Ergebnisse von mehreren Schülern zu sammeln und auszuwerten. Weiter sollen die Daten anonymisiert vom HANZ genutzt werden, um übergreifende Tendenzen hinsichtlich der Qualität von Format und Inhalt der Gespräche mit den Berufsbotschaftern zu identifizieren. Die aggregierten Informationen sollen Entwicklungspotenziale offenbaren und die Optimierung der Plattform stützen. Zusätzlich und bei dringenden Anliegen haben die Schüler die Möglichkeit, jederzeit Kontakt mit dem Team der Plattform aufzunehmen. (ebd.; S. 13; Ahg. 1, S. 98, ZM 18). Fortführend steht den Jugendlichen in ihrem Feedback optional ein Freitextfeld zur Verfügung, in welchem sie persönliche Eindrücke und weiterführende Anmerkungen formulieren können. Da die Schüler den Austausch bezüglich ihrer ganz individuellen Bedarfe reflektieren können, wird hier angestrebt, dass die Berufsbotschafter inhaltlich besonders konkrete Rückmeldungen erhalten, welche ihre eigene Wahrnehmung und Reflexion ergänzen. Unter Berücksichtigung der subjektiven Lebenswelten der Schüler können die Berufsbotschafter zukünftige Austausche bestenfalls sowohl auf der inhaltlichen als auch zwischenmenschlichen Ebene optimieren, indem sie exemplarisch ein Bewusstsein dafür entwickeln, welche (Folge-)Fragen aus bestimmten Informationen resultieren können, welche Relation von Alltags- und Bildungssprache angemessen ist und welche Themen möglicherweise eine besondere Sensibilität fordern (Initiative HANZ, 2025a, S. 13; Initiative HANZ, 2024, S. 20).

Aufgrund der bisherigen finanziellen Mittel für die technische Entwicklung der Plattform musste innerhalb der ursprünglichen Planung für die erste Freischaltung selektiert werden, sodass einige Bestandteile und Funktionen in den Ausbau verschoben werden. Im Folgenden werden vor allem jene beschrieben, welche bereits weit durchdacht wurden und in der nächstmöglichen Erweiterung der Plattform berücksichtigt werden sollen. Den primären Grund für die herausfordernde Gewinnung von finanzieller Unterstützung sieht Maren von Nordeck ausgehend von ihrer langjährigen Erfahrung in der gemeinnützigen Treuhandstiftung des HANZ darin, dass die angefragten potenziellen Geldgeber die geplante Plattform bisher nur in Form von konzeptionellen Beschreibungen und Prototypen mit geringen Funktionsumfang kennenlernen konnten. Folglich wird damit gerechnet, nach einer gewissen Anlaufzeit der Plattform umfangreichere sowie kontinuierlichere finanzielle Unterstützung generieren zu können (Ahg. 1, S. 99, ZM 24).

Ein zentraler Bestandteil, welcher nicht in die erste Version der Plattform aufgenommen werden wird, jedoch in einer späteren Erweiterung realisiert werden soll, ist der Ausbau von Unternehmensrepräsentation und einhergehend umfassenden Unternehmensprofilen (Initiative HANZ, 2025b, S. 1). Nach dem gleichen Prinzip wie bei den Berufsbotschafterprofilen würden die Schüler auf diesen Profilen zuerst präzise, stichwortartige Angaben zur Branche, Gesamtzahl der Mitarbeitenden sowie Standorten und Hauptsitz finden. Diese obligatorischen Angaben würden von Zuständigen im Unternehmen selbst hinterlegt werden. Zusätzlich könnten Bilder hinzugefügt und die Website des Unternehmens sowie Kanäle auf sozialen Medien verlinkt werden. Wie auch in den Profilen der Berufsbotschafter soll den Unternehmen die Möglichkeit gegeben werden, einen Text für den freigestaltbaren Bereich des Profils hochzuladen. Als potenzielle Inhalte wurden bisher Angaben zu Ausbildungsmöglichkeiten, besondere Vorteile sowie Aufstiegs- und Weiterbildungschancen, aber auch zusätzliche visuelle Eindrücke wie exemplarisch eine Videovorstellung gesammelt. Weiter sollen in diesen Unternehmensprofilen ähnliche Unternehmen sowie dort jeweils angestellte Berufsbotschafter verlinkt werden. Bevor die Unternehmensprofile in die Plattform integriert werden, sprich während der ersten live-Schaltung der Plattform, ist die Unternehmenszugehörigkeit eines Berufsbotschafters als optionale Angabe und ohne Verlinkung geplant (Initiative HANZ, 2024, S. 17). Auch bei dieser vergleichsweise noch geringfügigen Repräsentation von Unternehmen auf der Plattform stellt sich die Frage nach der Situation, dass Berufsbotschafter als Markenbotschafter für ihre Arbeitgeber agieren. Verfolgt wird, dass sich der Austausch in erster Linie an den Bedarfen der Schüler orientiert und entsprechend vorrangig ehrlich, anstatt werbetreibend gestaltet wird. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass die Unternehmen die Plattform zur Gewinnung von Auszubildenden nutzen (Ahg. 1, S. 97-98, ZM 16). Andererseits wird es auch als Perspektive gesehen, „[...] dass es auch umgekehrt möglich ist, dass Schüler sagen: ‚Ich nutze diese Plattform vor allen Dingen, weil ich einen Ausbildungsplatz oder ein Praktikum bei einer gewissen Firma unbedingt haben möchte.‘ Das ist völlig in Ordnung“ (ebd., S. 98, ZM 16).

Fortführend wird großes Potenzial in der erweiterten Verfügbarkeit der Plattform und sämtlicher Inhalte in verschiedenen Sprachen gesehen. Angedacht ist auch eine Funktion zur automatischen Übersetzung in den interaktiven Elementen wie beispielsweise dem Chat mit Berufsbotschaftern. Mit diesen Erweiterungen soll nicht nur die Heterogenität der Sprachen und Sprachstände der Schüler, sondern auch der Erziehungsberechtigten adressiert werden, wobei ebendiese durch Maren von Nordeck als wichtige Instanz im

Berufswahlprozess von Jugendlichen herausgestellt werden (ebd., S. 99, ZM 26). Die entsprechende Relevanz sowie die Bedarfe hinsichtlich verschiedener Sprachen bei der primären Zielgruppe der Plattform werden ebenfalls in dem noch folgenden Kapitel 4.3.1 zur Ergebniszusammenfassung des empirischen Teils aufgegriffen.

Weiter wird die Integration von KI in Form eines Chatbots angestrebt, welcher auf berufs- und ausbildungsbezogenen Fragestellungen eingehen kann. Denkbar wäre zum Beispiel, dass ein Schüler angibt, in welchem Bereich er eine Ausbildung machen möchte und gegebenenfalls welche Filter – exemplarisch Schulabschluss – beachtet werden müssen, woraufhin die KI Berufe vorschlägt. Auch könnten konkrete Informationen wie Ausbildungsdauer, Durchführbarkeit in Teilzeit oder finanzielle Aspekte zu einem expliziten Beruf ausgegeben werden. Das primäre Ziel in der Integration des Chatbot ist, den Zugang zu Informationen zeitgemäß zu vereinfachen und zu beschleunigen, verglichen mit dem Durchklicken verschiedener Reiter und Verlinkungen oder der Filterung passender Optionen mittels eines Tests (ebd., S. 99-100, ZM 28).

Abschließend wird im Projektteam auch der Einsatz immersiver Technologien diskutiert. So wird die Möglichkeit abgewogen, 3D-Videos oder Virtuelle Realität einzusetzen, um Berufe möglichst erlebbar zu machen. Diese Ideen befinden sich jedoch noch in einem frühen Planungsstadium, da sie nicht nur von den weiteren finanziellen Mitteln abhängen, sondern auch von der technischen Ausstattung der Einrichtungen, in welchen die Plattform genutzt werden soll (ebd., S. 100, ZM 30).

Planmäßig soll die erste Freischaltung der Plattform für Schüler im Herbst 2025 stattfinden, wobei Testläufe und die komplette Fertigstellung im Verlauf des Sommers erfolgen sollen. Ausgehend von der Bestrebung, die Plattform nicht nur als privates, sondern auch als schulisches Instrument zur Berufsorientierung zu etablieren und zu optimieren, wurde aufgrund des eigenen Standorts des HANZ vorerst Kontakt mit der Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung aufgenommen. Beginn 2025 erfolgte die Zusage, in den Lernbereich der Berufs- und Studienorientierung integriert werden zu können (Initiative HANZ, 2024, S. 3). An dieser Stelle lässt sich abermals auf den Bedarf an Kooperation verweisen, um die Plattform nicht nur als möglichst umfassende Informations- und Beratungsstelle aufzubauen, sondern den Schülern auch eine strategische und somit möglichst bedarfsgerechte Nutzung zu ermöglichen. Damit eine entsprechende Nutzung der Plattform in den Unterricht eingebettet werden kann, sollen auch Lehrkräfte durch Zusammenarbeit unterstützt werden. Resultierend wird das Projekt mit der Zeit zunehmend als

Gemeinschaftsprojekt betrachtet, und zwar zwischen den regionalen Stellen der Jugendberufsagentur, der Arbeitsagentur, der Handwerks- und der Handelskammer und der Schulbehörde. „Unsere Schulsenatorin Frau Bekeris, die steht auch ganz fest dahinter und wir sind, also wie gesagt, jetzt schon im Austausch mit einigen Lehrern gewesen, aber wir werden definitiv auch vorher [vor dem Start der Plattform] weiter in den Austausch gehen“ (Ahg. 1, S. 98, ZM 20).

4.3 Empirischer Teil des Projektes

Im Zuge der Entwicklung einer digitalen Berufsorientierungsplattform wurde sich dafür entschieden, eine Erhebung durchzuführen, um die tatsächlichen und aktuellen Bedarfe der primären Zielgruppe berücksichtigen sowie das Angebot an einem potenziellen Nutzungsverhalten ausrichten zu können.

Wie bereits ausgeführt, sollen Schüler allgemeinbildender Schulen adressiert werden, welche kurz vor dem Übergang in die Berufswelt stehen. Da dieser Übergang in Abhängigkeit von Schulform und angestrebtem Bildungsabschluss in verschiedenen Klassenstufen aktuell und somit relevant ist, wurde sich im Projektteam dafür entschieden, die Umfrage unter Schülern der 8. bis 13. Klasse durchzuführen. Auch wenn die Plattform einen bundesweiten Zugriff ermöglicht, wurde fortführend und hinsichtlich des Standortes vom HANZ damit geplant, die Umfrage mindestens unter Schülern im Raum Hamburg zu verteilen. Trotz des derzeit kleinen Projektteams wurde anfangs zudem angestrebt, einen bestehenden Kontakt in der Landesschülervertretung des Bundeslands Saarland zu nutzen, um die Umfrage auch außerhalb von Hamburg zu starten und durch die Verteilung möglichst viele Teilnahmen zu erreichen. Obwohl eine vorläufige Zusage der Vertretung gegeben wurde, wurde dieses Vorhaben jedoch aufgrund von bürokratischen Hürden verworfen, sodass sich im Folgenden ausschließlich auf die Zusammenarbeit und Genehmigung der Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung berufen wurde, um weitere Verzögerungen zu vermeiden. Der Antrag auf Genehmigung einer wissenschaftlichen Untersuchung an Schulen in Hamburg wurde um Angaben zur eigenen Person sowie zum geplanten Vorhaben der vorliegenden Masterarbeit ergänzt. Ebenso wurde an den Schreiben für die adressierten Schüler sowie Lehrkräfte und Fachkräfte, über welche die Umfrage verteilt werden sollte, mitgearbeitet, um auch hier alle Forschungsinteressen und Datennutzungen transparent zu kommunizieren.

Da ausgehend von der reduzierten Zielgruppe Überarbeitungen vorgenommen werden mussten, konnte die Umfrage trotz erteilter Genehmigung der Hamburger Behörde für

Schule und Berufsbildung nicht wie beabsichtigt im Sommer, sondern erst November 2024 gestartet werden. Ursprünglich wurde nicht mit einer großen Umfrage, sondern mehreren kleinen Umfragen geplant. Die Schüler sollten über einen gemeinsamen Link randomisiert jeweils zu einer der Teil-Umfrage gelangen und diese mit einem zeitlichen Aufwand von maximal 10 Minuten ausfüllen. Diese Methode hätte dazu geführt, Daten zu möglichst vielen Fragen sammeln zu können. Ausgehend von der Situation, die Verteilung der Umfrage als Projektteam komplett eigenständig einzuleiten und ausschließlich Schüler in Hamburg adressieren zu können, wurde eine geringere Teilnehmerzahl erwartet als ursprünglich errechnet. Die zusätzliche Aufteilung der Schüler wurde daher als Risiko für repräsentative Ergebnisse angesehen. Die bisherige Arbeit an den Teil-Umfragen wurde folglich verworfen. Es folgte eine erneute Selektion der Fragen, um einen einzigen Fragebogen zu entwickeln, welcher von allen teilnehmenden Schülern ausgefüllt wird. Als zeitlicher Richtwert für die Beantwortung der Fragen wurden 15 Minuten angestrebt, um nicht allzu viele Fragen aussortieren zu müssen und die Abbrüche während der Teilnahme trotzdem noch möglichst gering zu halten. An dieser Stelle lässt sich anmerken, dass nach Gansser und Zimmermann (2017) 15 Minuten zur Teilnahme an online-Umfragen bereits als Maximum gelten, um die Abbruchquote nicht zu erhöhen. Überdies sollte bei der Überschreitung von 10 Minuten in einem angemessenen Rahmen besonders darauf geachtet werden, ein abwechslungsreiches und somit weniger ermüdendes Fragedesign zu wählen (ebd., S. 89). Weiter werden einzelne forschungsmethodische Entscheidungen vor allem in den Kapiteln der fokussierten Auseinandersetzung mit den eigens entwickelten Fragen näher thematisiert.

Im November 2024 wurde die Umfrage zur Teilnahme freigegeben. Geschlossen wurde die Umfrage im Januar 2025. In dieser Version sind nach dem Erhebungsprogramm Microsoft Forms insgesamt 35 kategorisierte Frageblöcke enthalten. Eine Antwort von den Schülern wird jedoch 53-mal gefordert, da auch mit Matrixfragen und Skalen gearbeitet wurde, wobei sich die zu bewertenden Inhalte teilweise als Satzendung einer gleichbleibenden Aussage gestalten. Der gesamte Aufbau der Umfrage kann in Anhang 2 der vorliegenden Arbeit nachvollzogen werden, da dieser aus einer unausgefüllten Version des Fragebogens besteht, wie er den Schülern in digitaler Form vorgelegt wurde. In Anhang 3 befindet sich die Statistik der gesamten Umfrage, wobei hier bedingt durch die automatischen Formatierungen nicht alle Fragen und Antwortmöglichkeiten gänzlich ausgeschrieben, sondern teils nur durch ihre jeweiligen Satzanfänge markiert werden.

Da die fremden und eigens entwickelten Fragen in einer gemeinsamen Umfrage zusammengefügt wurden, sind die demographischen Daten der teilnehmenden Schüler sowie die allgemeinen Hintergrundinformationen zu ebendiesen übergreifend gültig.

Stand Januar 2025 konnten 213 Teilnahmen generiert werden. Anzumerken ist jedoch, dass den Schülern die Möglichkeit gegeben wurde, sich bei einigen Fragen zu enthalten. Für die Ergebnisse resultiert, dass innerhalb der single- sowie multiple-choice-Fragen nicht immer 213, aber mindestens 208 Antworten ausgewertet werden können. Die gänzlich offenen Fragen, welche fortführende Freifeldantworten der Schüler ermöglichten, liefern 66 bis zu 165 Antworten. In der Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse werden offene Antworten aufgegriffen, wenn der zugrundeliegende Inhalt mehrfach und durch verschiedene Schüler angebracht wurde. Vor dem Hintergrund einer besseren Lesbarkeit wurden bei direkten Zitaten zudem Orthografie und Grammatik korrigiert. Die genauen Nennungen können im Anhang nachvollzogen werden (Ahg. 3).

Die Geschlechterverteilung beschreibt sich in einem Verhältnis von 111 weiblichen und 97 männlichen Teilnehmenden. Lediglich drei Schüler identifizieren sich nach eigenen Angaben als divers. Weitere zwei haben hier keine Antwort abgegeben. 47 Prozent aller 213 Schüler befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung in der zehnten Klasse. Weitere 19 Prozent besuchten die elfte Klasse. Es folgen die Teilnahmen aus der neunten, achten und zwölften Klasse. Mit Abstand die wenigsten Teilnahmen (2 Prozent) kamen aus der Klassenstufe 13. Hinsichtlich des angestrebten Schulabschlusses lässt sich zusammentragen, dass 57 Prozent der Teilnehmenden auf ihr Abitur hinarbeiten. Es folgen 31 Prozent, die den mittleren allgemeinbildenden Schulabschluss (früher Realschulabschluss) anstreben, und 9 Prozent auf dem Weg zum ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (früher Hauptschulabschluss). Sechs Schüler (3 Prozent) wählten Sonstiges (ebd., S. 109).

4.3.1 Darstellung der zentralen Ergebnisse

Von allen 213 Schüler bejahten 49 Prozent die Frage, ob sie bereits eine Vorstellung von einem zukünftigen Beruf hätten. 38 Prozent gaben an, noch unsicher zu sein, und 13 Prozent verneinten diese Frage komplett (Ahg. 3, S. 109).

Obwohl von 208 Schülern mehr als zwei Drittel die Beeinflussung der Berufswahl durch die Eltern als gering oder sehr gering einschätzten, ergeben sich bei der single-choice-Frage nach den Informationsquellen zur Berufsorientierung 29 Prozent für die Antwortmöglichkeit Eltern beziehungsweise Verwandte, womit hier der zweite Platz aller Quellen belegt wird. Den ersten Platz als Informationsquelle belegt das Internet mit 42

Prozent. Auf dem dritten Platz folgen explizit die sozialen Medien mit 11 Prozent. Schulische Instanzen als Informationsquelle zur Berufsorientierung werden nur von 8 Prozent der Schüler angegeben. Eine persönliche Berufsberatung – ungeachtet einer digitalen oder analogen Form – wird derweilen noch weniger genutzt (5 Prozent). Lediglich der Freundeskreis und Sonstiges bilden noch unbedeutendere Quellen für die Schüler. Nicht nur als reine Informationsquelle, sondern als (inter-)aktives Werkzeug zur Berufsorientierung nutzen 31 Prozent den digitalen Raum (ebd., S.111).

Die folgenden 66 offenen Antworten zeigen, dass innerhalb der digitalen Berufsorientierung hauptsächlich auf Websites verschiedener Anbieter zurückgegriffen wird. Am häufigsten wurde hier die BA benannt. Obwohl nicht direkt abgefragt, wurde allgemeine Kritik zu veralteten Inhalten und Darstellungen geäußert sowie zu unpassenden Berufsvorschlägen bei sogenannten Matching Tools (ebd., S. 112-114).

Aus den 165 offenen Antworten der Schüler zu der Frage, was die größten Herausforderungen bei der Suche nach einem passenden Beruf sind (ebd., S. 114-120), lässt sich Folgendes zusammenfassen: Besonders häufig wird die Orientierungslosigkeit benannt, die aus der Breite des Spektrums an Ausbildungsberufen resultiert. Im Zuge dessen beschreiben mehrere Schüler, dass sie sich nicht entscheiden können, welcher Beruf langfristig zu ihnen passt, da sowohl theoretische Informationen zu den jeweiligen Ausbildungsinhalten fehlen als auch fremde und eigene Praxiserfahrungen als Reflexionsmöglichkeiten. Exemplarisch und ebenso ausführlich wie präzise lässt sich die folgende Antwort von einem Teilnehmer (TN) zitieren: „Es gibt wenige Fallbeispiele von Berufen, die nicht so populär sind. Beschreibungen sind immer sehr oberflächlich, ich würde mir mehr Infos wünschen, wie zum Beispiel ein typischer Tag einer Person in diesem Job aussieht“ (ebd., S. 114, TN 31). Fortführend wird öfter die Sorge benannt, nicht den vorgegebenen Schulabschluss für einen bestimmten Ausbildungsberuf erfüllen zu können, wobei viele dieser Antworten auch die Unwissenheit über Zulassungsvoraussetzungen oder alternative Wege widerspiegeln. Vereinzelt offenbart sich die fehlende Übung darin, die Anforderungen eines Bewerbungsprozesses bewältigen zu können. In der Entscheidungsfindung auf dem Weg in die Berufswelt spielen zudem verschiedene Faktoren für die Schüler eine Rolle, wobei besonders häufig finanzielle Aspekte während und nach der Ausbildung benannt werden. Auch ein Ausbildungsstandort in Heimatnähe sowie die (zeitliche) Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem werden mehrfach angeführt.

Aus den 127 offenen Antworten zur Frage nach den aktuellen Wünschen an die schulische Berufsberatung (ebd., S. 120-124) lässt sich wieder zusammenfassen, dass der Austausch über die reale Berufspraxis fehlt. Fortführend wird abermals die theoretische Aufklärung über Ausbildungsinhalte benannt, aber auch Zugänge zum Arbeitsmarkt. Neu und besonders häufig ist der Wunsch nach einer Individualisierung der schulischen Berufsberatung exemplarisch durch eine gemeinsame Ausarbeitung von konkreten Zukunftsplänen sowie häufigere Möglichkeiten zu Einzelgesprächen. Auch der Wunsch nach Motivation und Zuspruch findet sich mehr als einmal in den Antworten. „Vielleicht auch Motivation, sich etwas zu trauen. Wenn man einen Jobwunsch äußert, darauf eingehen, was man dazu braucht, wie man dahin kommt, welche Fächer wichtig sind, welche Alternativen möglich sind“ (ebd., S. 121, TN 25). „Unvoreingenommen alle Möglichkeiten durchgehen und mehr auf den Schüler persönlich achten“ (ebd., S. 124, TN 59).

Bei der offenen Frage (Frage 21) nach Themen für den Austausch mit Berufsbotschaftern konnten 77 Antworten gewonnen werden (ebd., S. 126-128). Obwohl es in dem nachfolgend vorgestellten eigenen Teil der Umfrage eine direkte Abfrage (Frage 18) zum Thema der Ausbildungsvergütung gibt, wurde bei dieser im Bogen danach gestellten Fragen die Vergütung nochmal explizit benannt. Zudem zeigen sich in den Antworten wieder die gleichen Tendenzen, wie sie erstmals zu den allgemeinen Bedarfen der Berufsorientierung erhoben wurden. Gemeint sind Informationen zu Bewerbungsverfahren und einem realen Arbeitstag. „Keine generischen Antworten, sondern die harte Wahrheit: Was machst du so den ganzen Tag?“ (ebd., S. 127, TN 11) Aber auch Unterstützung und Beratung bei der Wahl des richtigen Berufs werden als Themen im persönlichen Austausch verortet. Zudem schlägt sich auch hier wieder die Sorge einiger Schüler nieder, eingeschränkte Möglichkeiten durch die Art des eigenen Schulabschlusses zu haben. Vereinzelt wünschen sich Schüler nicht nur Informationen zu bestimmten Berufen und Berufsfeldern, sondern explizit zu möglichen Ausbildungsbetrieben und Arbeitgebern.

Weiter sind in der Umfrage single-choice-Fragen enthalten, die mit *sehr wichtig* – *wichtig* – *unwichtig* – *sehr unwichtig* beantwortet werden können. Diese wurden in der Umfrage auf vier Frageblöcke verteilt (Block 22, 26, 32, 34), welche die allgemeine Relevanz von Themen der Berufsorientierung sowie Arbeitswelt behandeln und einen möglichen Aufbau der geplanten Plattform fokussieren. Die Verteilung der Blöcke sollte nicht nur eine thematische Gliederung bieten, sondern die Beantwortung für die Schüler durch wechselnde Fragetypen auflockern. In vorliegender Zusammenfassung werden die Blöcke

jedoch nacheinander und ohne Einschub von anderen Fragen behandelt, um eine methodische Unterbrechung zu vermeiden. Die Antworten der Kategorien *sehr wichtig* und *wichtig* werden im Folgenden zumeist als wichtig zusammengefasst.

Von den teilnehmenden Schülern erachten es 87,2 Prozent als wichtig, Fragen direkt an Berufsbotschafter stellen zu können. Die Möglichkeit, Erfahrungen und Meinungen Anderer über bestimmte Berufe, Berufsbotschafter oder Unternehmen zu lesen, schätzen 85,4 Prozent als wichtig ein. 68,3 Prozent finden die Möglichkeit wichtig, Videos von Berufsbotschaftern ansehen zu können (ebd., S. 128-129).

Die Möglichkeit, allgemeine Videos zur Vorstellung von Berufen ansehen zu können, wird von 70,6 Prozent als wichtig bewertet. Zudem schätzen 88,4 Prozent personalisierte Berufsvorschläge als wichtig ein und 89,4 Prozent detaillierte Berufsbeschreibungen auf der Plattform. Diese beiden Ergebnisse sind die einzigen in allen vier Blöcken mit diesem Fragetyp, bei welchen die Antworten unter *sehr wichtig* im Vergleich zu *wichtig* überwiegen. Des Weiteren erachten zusammengefasst 70,6 Prozent die Möglichkeit als wichtig, nach spezifischen Unternehmen und deren Angeboten zu suchen (ebd., S. 130).

Im nächsten Block markieren es 80,4 Prozent als wichtig, personalisierte Karrierepläne erstellen zu können. Personalisierte Empfehlungen und Benachrichtigungen auf Basis der angegebenen Präferenzen werden mit 80,8 Prozent als wichtig eingeschätzt. Die Möglichkeit, Feedback zu den eigenen Bewerbungsunterlagen von Experten zu erhalten, verzeichnet 86,7 Prozent als wichtig. Die Möglichkeit, an virtuellen Bewerbungstrainings teilzunehmen, 65,9 Prozent. Informationen zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche halten 90,6 Prozent für wichtig. Informationen über Stipendien und Förderprogramme genau 78 Prozent (ebd., S. 135).

Die Antworten im letzten Block zeigen Folgendes: 65,9 Prozent der Schüler erachten aktuelle Nachrichten und Trends zu verschiedenen Berufsfeldern als wichtig. 83,3 Prozent halten Informationen zu internationalen Berufsmöglichkeiten für wichtig. Die Option, Berufsfelder nach deren Zukunftsperspektiven zu filtern, schätzen 84,8 Prozent als wichtig ein. Berufsfelder nach den erforderlichen Qualifikationen zu filtern, erachten 86,9 Prozent als wichtig (ebd., S. 136). Dass die Schüler sich wünschen, auf der Plattform Informationen zu den verschiedenen Karrieremöglichkeiten innerhalb einer Branche beziehungsweise eines Berufsfelds zu erlangen, konnte an anderer Stelle mithilfe einer Ja-Nein-Frage (Frage 33) erhoben werden, wobei 88 Prozent zustimmten (ebd., S. 135).

Das potenzielle Nutzerverhalten sowie Gestaltungswünsche lassen sich weiter dadurch rahmen, dass 10 Prozent der Teilnehmer den Austausch mit Berufsbotschaftern wöchentlich und 44 Prozent monatlich nutzen würden. 14 Prozent schließen es komplett aus, die Möglichkeit zum Austausch jemals wahrzunehmen. Fortführend bejahten 86 Prozent, dass es nützlich wäre, Berufsbotschafter nach bestimmten Kriterien – exemplarisch Branche und Erfahrungen – filtern zu können. Einen außerdem bereitgestellten Berufsorientierungstest würden 83 Prozent als nützlich beschreiben. 71 Prozent gaben an, dass sie eine mobile App-Version der Plattform nutzen würden (ebd., S. 129-130).

Das Ergebnis, dass 60 Prozent der Schüler die Verfügbarkeit der Plattform in weiteren Sprachen als Deutsch als sinnvoll erachten, kann mit offenen Vorschlägen für entsprechende Erweiterungen angereichert werden (ebd., S.130-134). Im Zuge dessen liegt Englisch vorne und macht mehr als die Hälfte der Antworten aus. Weitere benennen konkrete Sprachen aus dem europäischen Raum, oder fassen diese eigens unter Antworten wie „europäische Sprachen“ (ebd., S. 133, TN 81) zusammen. Die Sprachen Arabisch, Türkisch und Russisch werden zudem mehr als nur einmal benannt.

Abschließend wünscht sich knapp ein Drittel (32 Prozent) die Möglichkeit, die eigenen beruflichen Fortschritte auf der Plattform teilen zu können. Jeweils die Hälfte mit genau 50 Prozent stimmte in der Folgefrage für beziehungsweise gegen die Funktion, regelmäßig Erinnerungen und Updates der Plattform geschickt zu bekommen (ebd., S. 134-135). Die letzte Frage „Würdest du eine Funktion nutzen, die dir hilft, die besten Berufsfelder für deine Interessen zu finden?“ (ebd., S. 136) erhielt von 92 Prozent ein Ja.

4.3.2 Fokussierte Auseinandersetzung mit dem eigenen Untersuchungsabschnitt – Relevanz von Berufsbotschaftern und Verortung von Plattforminhalten

Der folgende Teil, welcher die eigenständige Untersuchung fokussiert und differenziert darstellt, geht inhaltlich erstens den Fragen nach, welche Relevanz den Berufsbotschaftern aus Perspektive von jugendlichen Schülern beigemessen wird und wo ihre größten Potenziale gesehen werden. Weiter wird die Verortung von Inhalten auf der Plattform anhand dessen ergründet, ob die Schüler bestimmte Inhalte eher als dargestellte Informationen auf der Plattform bevorzugen würden, oder die Auseinandersetzung im persönlichen Austausch mit den Berufsbotschaftern als sinnvoller erachten.

Erhebung und Analyse der Bedarfe und Erwartungen der Schüler zielen auf eine adressatenorientierte Gestaltung der Plattform sowie auf eine strategische Vorbereitung der Berufsbotschafter auf potenzielle Gesprächsinhalte.

4.3.2.1 Forschungsmethodisches Vorgehen

Der erste Teil der eigens entwickelten Fragen befindet sich in dem Fragebogen unter dem Gliederungspunkt „Fragen zu deiner persönlichen Berufsorientierung“ (Ahg. 2, S. 102). Der zweite Teil der eigenen Fragen findet sich im Abschnitt mit der Überschrift „Fragen zum persönlichen Austausch über die Plattform“ (ebd., S.104). Die Gliederungsüberschriften im Fragebogen sowie die konkreten Stellen zur Integration der eigenen Fragen wurden vorrangig durch das HANZ-Team vorgegeben und lediglich nach Fertigstellung des Fragebogens von der eigenen Person bestätigt. Entsprechend kann der Aufbau in der vorliegenden Erörterung des forschungsmethodischen Vorgehens nicht weitgehend begründet werden.

Im Rahmen des ersten eigenen Fragebogenteils zur persönlichen Berufsorientierung wurden verschiedene Aussagen vor dem Hintergrund einer Selbsteinschätzung des Informationsstands und Unterstützungsbedarfs der Schüler getroffen. Die Teilnehmenden sollten dabei jeweils angeben, inwieweit die Aussagen auf sie zutreffen. Vor der ersten zu bewertenden Aussage wird eine kurze Anleitung zur Beantwortung gegeben: „Im Folgenden werden Aussagen zum Thema Berufsorientierung getroffen. Wähle bitte die für dich zutreffende Antwort aus“ (ebd., S. 102). Mit Hinblick auf einen persönlichen Zugang werden die Schüler in der einleitenden Instruktion direkt angesprochen. Sowohl hier als auch in den zu bewertenden Aussagen wurde versucht, möglichst adressatengerechte Formulierungen zu wählen. Alle zu bewertenden Aussagen sind zudem in der Ich-Form formuliert worden, sodass die Teilnehmer sich in ihren persönlichen Erfahrungen und Wahrnehmungen angesprochen fühlen (Morgenstern & Jeschke, 2020, S. 239).

Die Antworten der Schüler werden als single-choice anhand einer Likert-Skala gefordert. Die klassische Likert-Skala wurde in modifizierter Form angewandt und umfasst die vier Antwortmöglichkeiten *trifft gar nicht zu* – *trifft weniger zu* – *trifft eher zu* – *trifft voll und ganz zu*. Die Reduktionsentscheidung, den Skalenwert *teils/teils* wegzulassen, begründet sich in der Bestrebung, durch die verpflichtende Entscheidung zu positiver oder negativer Wertung eine intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten zu begünstigen. Außerdem sollte die ansonsten häufig zu verzeichnende Tendenz zur Mitte vermieden werden (Busker, 2014, S. 275). In der Ergebnisdarstellung dieser Fragen werden die jeweiligen Antworten der Kategorien *trifft eher zu* und *trifft voll und ganz zu* teils als Zustimmung zusammengenommen, um eine pointierte Übersicht gewährleisten zu können, ohne dass sich in der Menge der gestellten Fragen gänzlich in Zahlen verloren wird.

Die ersten zu bewertenden Aussagen sind in dem Fragebogen unter den Nummern 5 bis 10 zu finden. Es wurde sich bewusst dazu entschieden, den Aufbau dieser Aussagen ähnlich zu gestalten. Beginnend sollte das Empfinden der Schüler zu Bedarfen und Unterstützungsmöglichkeiten in der Informiertheit über berufswahlrelevante Inhalte thematisiert werden. Die erste Aussage unter der Nummer 5 lautet „Wenn ich an (m)eine zukünftige Ausbildung denke, habe ich noch allgemeine Fragen, die vorab geklärt werden sollten“ (Ahg. 2, S. 102). In direkter Verbindung stehen die folgenden zwei Aussagen, wobei der Blick einmal in das schulische sowie einmal in das private Umfeld gerichtet wird. „Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können“ sowie „Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können“ (ebd.).

Weiter sollte eine Einschätzung zu den Gefühlswelten der Schüler mit Hinblick auf ihre berufliche Zukunft erhoben werden. In diesem Kontext findet sich die Aussage unter der Nummer 8 „Wenn ich an meine zukünftige Ausbildung denke, fühle ich mich unsicher und besorgt“ (ebd.). Auch hier folgen wieder zwei Aussagen im direkten inhaltlichen Anschluss, welche die Unterstützungsmöglichkeiten im Schulischen sowie Privaten abfragen. „Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann“ sowie „Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann“ (ebd.).

Die Frage mit der Nummer 11 zählt nicht zu dem eigens Entwickelten.

Unter der Nummer 12 folgt wieder eine zu bewertende Aussage aus eigener Arbeit. Diese fragt nach dem Stand der Informiertheit über außerschulische Möglichkeiten der Berufsorientierung, wobei innerhalb der Angebotsvielfalt Konkretisierungen vorgenommen werden sollten, um eindeutige und trennscharfe Ergebnisse zu erhalten (Porst, 2022, S. 1104). Aufgrund von nötiger Reduktion und Selektion der eigenen Fragen wurde an dieser Stelle nur noch die konkrete Abfrage hinsichtlich der Berufsberatung bestehen gelassen. Diese Entscheidung wurde mit Hinblick auf das Projekt zur digitalen Berufsorientierungsplattform und dem zentralen Bestandteil der Berufsbotschafter getroffen. Obgleich sich diese als Fachkräfte der Arbeitswelt, und nicht zwangsläufig Beratungsfachkräfte beschreiben, sind zwischen dem Konzept der Berufsbotschafter und der Berufsberatung als Format und Methode die größten Parallelen im Angebotsspektrum der Berufsorientierung zu verzeichnen. Die Aussage lautet wie folgt: „Ich fühle mich über außerschulische Möglichkeiten der Berufsberatung gut informiert“ (Ahg. 2, S. 103). Aussortiert

wurden exemplarisch gleich formulierte Aussagen mit Fokus auf außerschulische Praktikumsmöglichkeiten oder Bewerbungstrainings.

Der zweite Abschnitt mit eigenen Fragen umfasst die Blöcke 18 bis 21 ohne Unterbrechung. In Block 18 sollte erfasst werden, wo und entsprechend wie die Schüler bestimmte Informationen rund um Ausbildung und Beruf auf der Plattform finden möchten. Dieser Block ist der erste unter dem Gliederungspunkt „Fragen zum persönlichen Austausch über die Plattform“ (ebd., S. 104). Entsprechend findet sich eingangs ein kurzer Infotext des Projektteams, welcher Berufsbotschafter definiert. Der Frageblock an sich wird außerdem ebenfalls mit einer entsprechenden sowie eigens verfassten Instruktion eingeleitet. „Bitte gib im folgenden Abschnitt an, ob du die Informationen zu den Ausbildungen und Berufen lieber direkt auf der Plattform finden möchtest oder ob du den Austausch in einem persönlichen Gespräch bevorzugst“ (ebd.). Sowohl hier als auch in der Beschreibung der abgefragten Themen für die Plattform wurde wieder versucht, auf verständliche Formulierungen zu achten. In der direkten Abfrage werden den Schülern fünf Themenbereiche gegeben, welche sie als single-choice anhand der Antwortmöglichkeiten „Auf der Plattform“ und „Im persönlichen Gespräch“ bewerten sollten. Zudem bestand die Antwortmöglichkeit „Diese Informationen sind für mich nicht relevant“ (ebd.).

Die Themenbereiche, zu denen diese Einschätzung abgefragt wurde, sind erstens „Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung“ (ebd.). Die darin beinhalteten Komponenten wurden aufgrund der nötigen Kürzung zusammengelegt und sollen sich auf allgemeine Informationen zu Ausbildungsberufen beziehen. Konkret werden Inhalte, Dauer und Bezahlung benannt, was neben eigenen Überlegungen auch auf eine Orientierung an den Gliederungspunkten in den Berufs- beziehungsweise Ausbildungsbeschreibungen der BA zurückgeht, wie sie innerhalb des Lexikons der Ausbildungsberufe sowie auch auf der Internetseite BERUFENET zu finden sind. Unterpunkte dazu, in welchen Branchen der jeweilige Beruf ausgeübt werden kann oder wie er sich im Kontext der Digitalisierung verändert, wurden nicht separat benannt, sondern in dem Sinne aussortiert, dass die zugrundeliegenden Informationen auch als Teil der Ausbildungsinhalte verstanden werden können (BA, 2024; BA, o.J.).

Es folgt die Abfrage zu „Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familienplanung und Familie mit den Anforderungen der Ausbildung und des Berufs“ (Ahg. 2, S. 104). Diese Aussage wurde ausgehend von den Ergebnissen einer Studie des Sinus-Instituts zur Berufsorientierung Jugendlicher im Alter von 14 bis 20 Jahren aufgenommen. In den

wichtigsten Kriterien, welche die Berufswahl beeinflussen, steht an erster Stelle mit 86 Prozent, dass der Beruf Spaß bringen soll. Es schließt sich das Kriterium an, dass der Beruf den eigenen Interessen und Fähigkeiten entspricht. Folglich handelt es sich um Kriterien, welche besonders subjektiv sind und im Zusammenhang mit Erprobung sowie Diagnostik stehen. Dies wiederum führte zu der Entscheidung, die Kriterien nicht in die bloße Abfrage aufzunehmen, ob die zugehörigen Inhalte entweder auf der Übersicht der Plattform präsentiert oder im persönlichen Gespräch mit den Berufsbotschaftern thematisiert werden sollten. Weiter folgt in der Studie das Kriterium des Einkommens, welches bereits in vorheriger Aussage aufgegriffen wurde. Direkt im Anschluss mit 52 Prozent Zustimmung folgt die Aussage, dass sich der Beruf gut mit dem Privatleben und der Familie vereinbaren lassen muss (Schleer & Clambach, 2022, S. 51). Überdies lässt sich die Relevanz der Fokussierung auf Familie im Kontext eines erweiterten und erneuerten Verständnisses von Berufsorientierung begründen. Die Berufswahl wird als Komponente einer ganzheitlichen Lebensplanung verstanden, wodurch sich auch die Berufsorientierung nicht isoliert auf die berufliche Zukunft konzentriert, sondern zudem Überlegungen zur weiteren Lebensgestaltung einschließt – etwa Partnerschaft, Familienplanung und die Organisation familiärer Aufgaben. „Die Antizipation von Berufstätigkeit und Elternschaft/Familienvorstellungen wird für beide Geschlechter bedeutsam“ (Straub et al., 2021, S. 50).

Weiter und direkt im Anschluss wird in der Sinus-Studie zu den berufswahlrelevanten Kriterien mit 38 Prozent angeführt, dass der Beruf die Möglichkeit eröffnen sollte, sich weiterzubilden (Schleer & Clambach, 2022, S. 51). Für den Teil des Fragebogens begründet sich die Einschätzung der Aussage „Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen nach der Ausbildung“ (Ahg. 2, S. 104). An dieser Stelle wäre es möglich, Fort- und Weiterbildungen voneinander zu trennen, da sich vereinzelt Definitionen finden lassen, welche entsprechend differenzieren. Weiterbildung bezeichnet dabei zumeist eine längerfristig angelegte sowie formalisierte Maßnahme mit Nachweis über den erfolgreichen Abschluss, welche zudem berufsbegleitend erfolgt und zur Aufnahme einer höher qualifizierten Position dienen kann. In Abgrenzung lässt sich Fortbildung definieren als eine direkt auf den derzeitigen Arbeitsplatz bezogenen Qualifizierungsmaßnahme, welche zumeist im Interesse des Arbeitgebers initiiert wird und der Reflexion, Spezialisierung, Aktualisierung oder Anreicherungen der berufsspezifischen Kompetenzen dient (Schulze-Krüdener, 2012, 1067-1068). Da nicht vorausgesetzt werden kann, dass den teilnehmenden Schülern bereits vor ihrem Einstieg in die Berufswelt eine ebensolche Trennung

bekannt ist, und selbst in Fachliteraturen sowie der Angebotspraxis die Begriffe der Weiterbildung und Fortbildung teils synonym verwendet werden, wurde sich dafür entschieden, beide in einer Aussage zusammenzuführen.

Aufgrund der gemeinsamen Abstimmung und Formatierung mit dem Projektteam befindet sich vor dieser Aussage jedoch erst noch eine andere eigens entwickelte: „Möglichkeiten zu einem höheren Schulabschluss oder Studium für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur) durch die Ausbildung“ (Ahg. 2, S. 104). Nach einer Erhebung unter Herausgabe durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) beläuft sich die Zahl von Studierenden ohne (Fach-)Abitur im Jahr 2021 in Deutschland auf über 70.300, wobei diese Studierenden im Vergleich zu ihren Kommilitonen zwar nur einen geringen Teil ausmachen, jedoch mit länderspezifischen Unterschieden trotz dessen einen Anteil von bis zu 10 Prozent generieren (Nickel & Thiele, 2023, S. 7). Nach einer weiterführenden, ebenfalls durch das CHE herausgegebenen Quelle entscheiden sich von den Studierenden, welche als beruflich Qualifizierte zugelassen wurden, Dreiviertel für einen fachnahen Studiengang. „Neben der persönlichen Weiterentwicklung und dem inhaltlichen Interesse zählt das berufliche Fortkommen zu den drei Hauptmotiven für die Aufnahme eines Studiums“ (Nickel, 2023, o.S.). Nach ebendieser Erkenntnis kann der ausbildungsbedingte Erwerb eines höheren Schulabschlusses oder einer Studienzulassung als bestimmte Form des Zugangs zu beruflicher Weiterbildung verstanden werden, was die Wahl sowie Verortung der Aussage im Fragebogen mitbegründet.

Als letzte zu bewertende Aussage steht „Die Bundeswehr als 'Ausbilder' in über 50 staatlich anerkannten Berufen neben der 'klassischen Soldatenlaufbahn“ (Ahg. 2, S. 104). Diese wurde aufgenommen, da die Bundeswehr nicht nur zahlenmäßig, sondern auch gemessen an dem breiten Spektrum der Berufsausbildungsmöglichkeiten als relevanter Arbeitgeber in Deutschland anzuerkennen ist. Verteilt auf rund 430 Ausbildungseinrichtungen in ganz Deutschland ermöglicht die Bundeswehr diverse (duale) Ausbildungen in der so zu bezeichnenden zivilen Laufbahn. Stand 2023 liegt der Anteil der Ausgelernten bei rund 80.000 von insgesamt 260.000 Bundeswehrangehörigen. Die Möglichkeit zur Ausübung des Berufs außerhalb der Bundeswehr ist gegeben. Das Ausbildungsangebot umfasst primär Berufe aus den Bereichen Technik, Informationstechnologie, Verwaltung, (Zahn-)Medizin und Handwerk. Das Bewerbungsverfahren verläuft über ein eigenes Portal der Bundeswehr und unterliegt entsprechend einem eigenen System. Es resultieren mögliche Abweichungen von bekannten Abläufen in Bewerbungsprozessen (Redaktion der Bundeswehr, 2023, o.S.).

4.3.2.2 Darstellung der Ergebnisse

Bei den Fragen 5 bis 10 sowie bei Frage 11 kann jeweils immer auf 212 oder 213 Antworten zurückgegriffen werden.

Auf die erste Kommastelle gerundet stimmen 69,5 Prozent zu, noch allgemeine Fragen zu einer zukünftigen Ausbildung zu haben – 26,3 Prozent stimmen vollkommen zu, 43,2 Prozent stimmen eher zu. Lediglich 4,2 Prozent geben an, überhaupt keine allgemeinen Fragen zu haben (Ahg. 3, S. 110). Anschließend stimmen 61,5 Prozent zu, dass es Personen in der Schule gibt, welche diese allgemeinen Fragen beantworten können. Im Privaten werden die Möglichkeiten zur Beantwortung ebensolcher Fragen mit 71,4 Prozent als noch besser eingeschätzt. Die differenzierten Ergebnisse gestalten sich wie folgt:

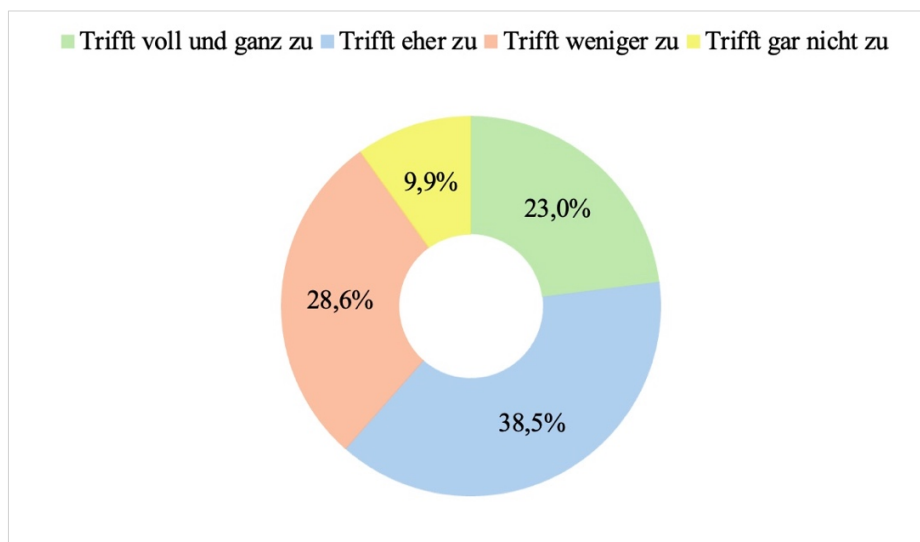


Abb. 1: Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können. (eigene Darstellung nach Ahg. 3, S.110)

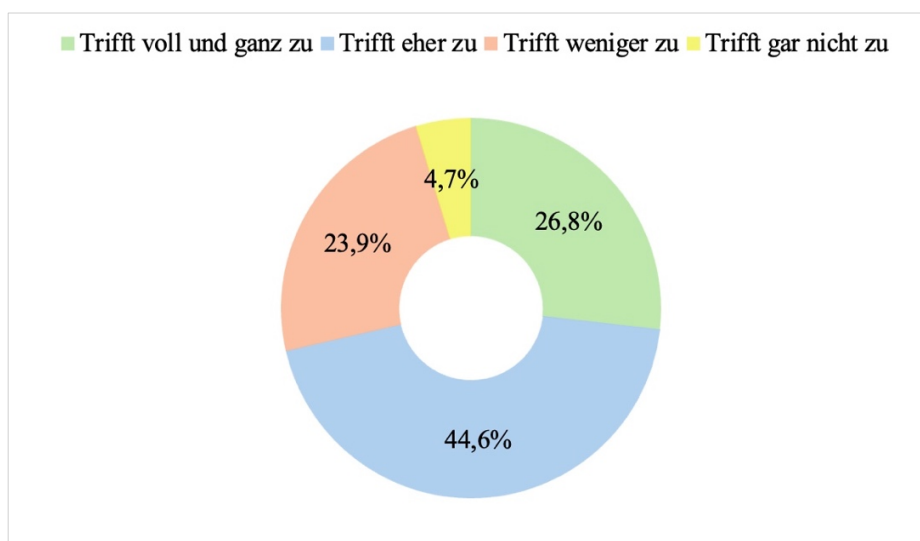


Abb. 2: Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können. (eigene Darstellung nach Ahg. 3, S. 110)

Von den teilnehmenden Schülern fühlen sich 43,4 Prozent unsicher und besorgt beim Gedanken an eine zukünftige Ausbildung – 14,2 Prozent stimmten entsprechend vollkommen sowie 29,2 Prozent eher zu (ebd.). Fortführend werden auch hier die Ansprechpersonen von den Teilnehmern wieder häufiger im privaten Umfeld als im schulischen verortet. So sehen zusammengerechnet 49,3 Prozent eine Möglichkeit, an der Schule über Ängste und Sorgen sprechen zu können. Im Privaten hingegen sehen 87,2 Prozent der teilnehmenden Schüler diese Möglichkeit.

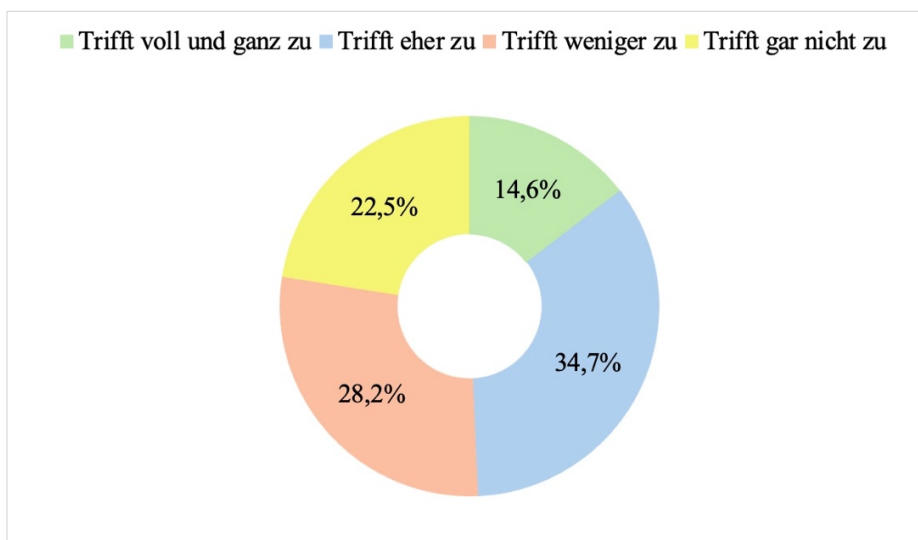


Abb. 3: Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann. (eigene Darstellung nach Ahg. 3, S. 110)

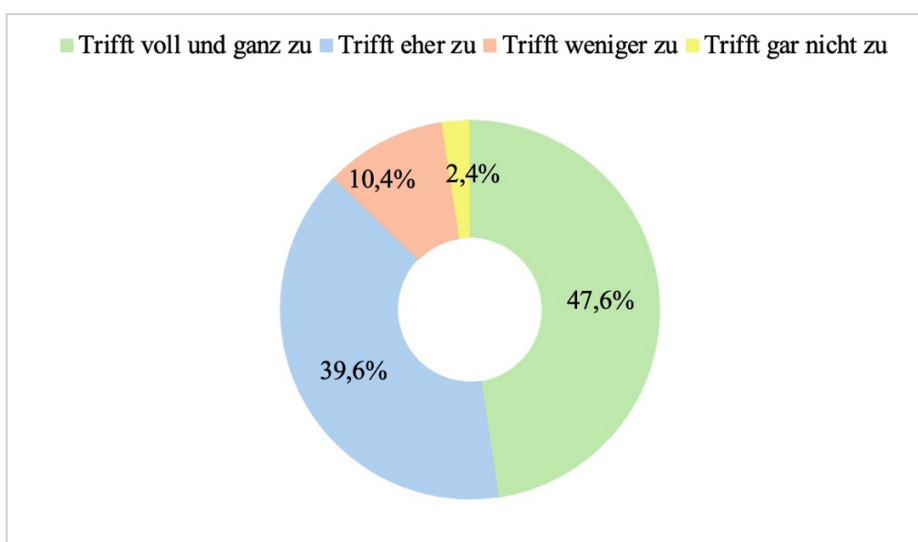


Abb. 4: Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann. (eigene Darstellung nach Ahg. 3, S. 110)

Über außerschulische Möglichkeiten der professionellen Berufsberatung fühlen sich 38,7 Prozent der teilnehmenden Schüler gut sowie weitere 9,9 Prozent sehr gut informiert (ebd., S. 111).

Im zweiten Teil des hier Fokussierten – Frageblöcke 18 bis 20 – variiert die Anzahl der Antworten zwischen 209 bis 213.

Im Zuge der Abfrage von konkreten Themen und der Präferenzen zu ebendiesen als dargestellte Inhalte auf der Plattform oder Gesprächsanlässe mit den Berufsbotchaftern können 213 und somit alle Teilnehmer gerechnet werden (ebd., S. 125). Im Folgenden werden die Ergebnisse nicht entsprechend der chronologischen Reihenfolge der Themen im Fragebogen betrachtet. Stattdessen werden erst jene Themen ausgeführt, bei welchen die Bevorzugung einer Darstellung auf der Plattform überwiegt. Die Themen werden zudem nach der Höhe des entsprechenden Werts für diese Darstellungsform behandelt.

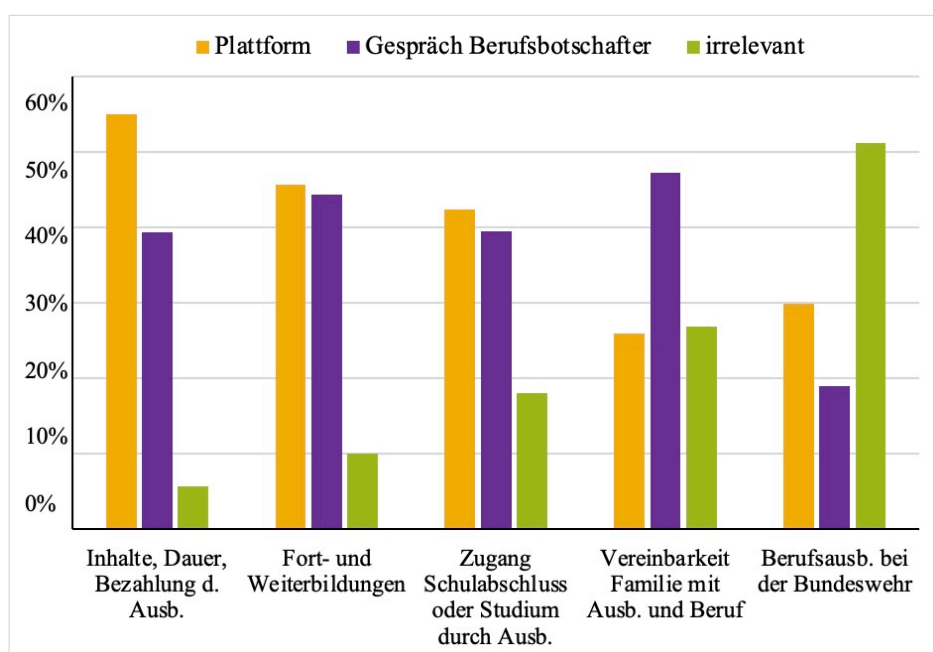


Abb. 5: Bitte gib im folgenden Abschnitt an, ob du die Informationen zu den Ausbildungen und Berufen lieber direkt auf der Plattform finden möchtest oder ob du den Austausch in einem persönlichen Gespräch bevorzugst. (eigene Darstellung nach Ahg. 3, S. 125)

Informationen zu Inhalten, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung wünschen sich 55,0 Prozent der Teilnehmer auf der Plattform präsentiert. 39,3 Prozent bevorzugen den persönlichen Austausch und lediglich 5,7 Prozent schätzen ebensolche Informationen als irrelevant ein. Der nächsthöchste Werte für eine Darstellung auf der Plattform wird bei den Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen verzeichnet, jedoch liegen diese Stimmen und jene für den persönlichen Austausch besonders dicht beieinander. Es resultieren Werte von 45,7 Prozent für die Plattform und 44,3 Prozent für den Austausch. Als nicht relevant bewerten 10 Prozent ebensolche Informationen. Informationen über Möglichkeiten zu einem höheren Schulabschluss oder Studium für beruflich Qualifizierte durch die Ausbildung werden von den Schülern mit 42,4 Prozent auf der Plattform und mit 39,5

Prozent im Austausch verortet. Es resultiert, dass 18,1 Prozent entsprechende Informationen nach Selbsteinschätzung nicht benötigen (ebd.).

Der persönliche Austausch mit den Berufsbotschaftern überwiegt beim Thema der Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familienplanung und Familie mit den Anforderungen von Ausbildung und Beruf. Hier bevorzugen 47,2 Prozent den Austausch mit den Berufsbotschaftern. Weitere 26,9 Prozent sehen bei diesem Thema überhaupt keinen Bedarf, sodass sich die Wenigsten mit 25,9 Prozent eine Darstellung auf der Plattform wünschen (ebd.).

Das Thema der zivilen Ausbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr ist als letztes zu nennen, da die Einschätzung als irrelevant die meisten Antworten verzeichnet, wobei ein konkreter Wert von 51,2 Prozent resultiert. Jedoch wünschen sich entsprechend auch 29,9 Prozent eine Darstellung der zugehörigen Inhalte auf der Plattform und 19,9 Prozent den persönlichen Austausch (ebd.).

Bei der folgenden Frage, welche Themen und Informationen von den bereits benannten am wichtigsten in der Berufsübersicht auf der Plattform wären, belegen Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung mit 64 Prozent der 211 Antworten den ersten Platz. Also jene Informationen, welche zuvor von allen Themenblöcken die meisten Stimmen für eine Darstellung auf der Plattform und die wenigsten Stimmen als irrelevant erhalten haben. Es folgen die Möglichkeiten zu einem höheren Schulabschluss oder Studium durch die Ausbildung mit 13 Prozent, die Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen nach der Ausbildung mit 11 Prozent sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie mit Ausbildung und Beruf mit 5 Prozent. Entsprechend der vorangegangenen Bewertung als vergleichsweise besonders irrelevant belegen die Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr den letzten Platz (ebd.).

Nach dem gleichen Prinzip sollten die Schüler im Anschluss die wichtigsten Themen und Informationen für ein persönliches Gespräch mit den Berufsbotschaftern wählen. Auch hier stehen Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung wieder auf dem ersten Platz, jedoch nur mit 33 Prozent der 209 Antworten. Es folgen die Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familienplanung und Familie mit den Anforderungen von Ausbildung und Beruf mit 26 Prozent. Hier lässt sich nochmal darauf verweisen, dass dieses Thema in der vorherigen Bewertung die meisten Stimmen für den persönlichen Austausch generieren konnte. Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen nach der Ausbildung folgen mit 22 Prozent als drittwichtigstes Thema im persönlichen Austausch. Möglichkeiten zu

einem höheren Schulabschluss oder Studium durch die Ausbildung schließen sich mit 14 Prozent an. Mit einer einzigen Antwort belegen auch hier wieder die Informationen zu Ausbildungen bei der Bundeswehr noch nach Sonstigem den letzten Platz (ebd.).

4.3.2.3 Diskussion und Implikationen der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Fragen 5 bis 10 (Ahg. 3, S. 110) geben einen differenzierten Einblick in die aktuellen Bedarfe der teilnehmenden Schüler zu Informations- und Unterstützungsangeboten im Übergang zur Berufswelt. Weiter wird der aktuelle Stand der Adressierung dieser Bedarfe durch das schulische sowie das private Umfeld behandelt. Frage 5 zeigt, dass ein Großteil der Befragten mit zusammengenommen 69,5 Prozent noch allgemeine Fragen zu einer zukünftigen Ausbildung hat, welche vorab geklärt werden sollten. Dieser hohe Anteil weist deutlich auf einen bestehenden Informationsbedarf in Bezug auf die Berufswahl und/oder den Einstieg in einen bereits entschiedenen Werdegang hin. Auch wenn ein Teil der Schüler bereits Orientierung hat, besteht bei rund einem Viertel der Befragten – 26,3 Prozent stimmten voll und ganz zu – noch erheblicher Klärungsbedarf. Die anschließenden Fragen 6 und 7 zeigen, dass die Schüler die Informationen zu allgemeinen Ausbildungsfragen primär im privaten Umfeld suchen und dort offenbar auch besser bedient werden. Während 71,4 Prozent der Teilnehmer angeben, dass es in ihrem privaten Umfeld Personen gibt, welche ihre Fragen beantworten können, sehen nur 61,5 Prozent und somit rund 10 Prozent weniger diese Möglichkeit in Bezug auf schulische Ansprechpersonen.

Folglich offenbaren sich nicht nur offene Informationsbedarfe im Prozess der Berufsorientierung, sondern auch dass vor allem die Schule als zentrales formelles Unterstützungsangebot nicht ausreichend in der Lage ist, diese Bedarfe zu decken. Vielmehr scheint sie in ihrer Funktion als institutionelle Anlaufstelle hinter den informellen Angeboten zurückzubleiben. Gerade für Jugendliche, deren privates Umfeld nur begrenzte Einblicke in die Berufswelt bieten kann, könnte dies zu einem Nachteil im Übergangsprozess führen. Andere empirische Untersuchungen bestätigen ein entsprechendes Ungleichgewicht und somit die Ergebnisse der eigenen Forschung, erweitern diese jedoch auch. So kann sich erneut auf die Studie von Hurrelmann et al. (2019) bezogen werden, welche sich auf rund 1600 Interviews mit Schülern, Auszubildenden, Studenten und Berufstätigen stützt. Innerhalb wird sich nicht nur auf prägende Instanzen in der Berufsorientierung bezogen, sondern auch explizit auf Informationsquellen. In Bezug auf die Gruppe der Schüler wird zudem eine Gegenüberstellung ermöglicht, welche Quellen genutzt und als wie hilfreich

diese empfunden werden. So geben 89 Prozent an, Gespräche mit ihren Eltern geführt zu haben, welche von 56 Prozent zudem als hilfreich bewertet werden. Mit Hinblick auf Gespräche mit anderen Familienangehörigen liegen die Werte bei 62 sowie 29 Prozent. Gespräche mit Lehrern – andere repräsentative Akteure der Schule werden nicht gegeben – wurden von 56 Prozent wahrgenommen und von 19 Prozent rückblickend als hilfreich empfunden. Es ergeben sich folglich Differenzen zwischen der Nutzung und tatsächlich erhaltenen Hilfe von jeweils 33 Prozent bei privat-familiären Angeboten und 37 Prozent beim schulischen Angebot. Da sich in der eigenen Forschung jedoch nicht explizit auf die Familie bezogen wurde, sondern offen auf Personen im privaten Umfeld, muss weiter die Differenz zwischen den genutzten und als hilfreich empfundenen Gesprächen mit Freunden und Bekannten angeführt werden. Diese Personengruppen werden in der Studie zusammengefasst, wobei die Gespräche von 77 Prozent genutzt, jedoch lediglich von 31 Prozent als hilfreich bewertet wurden, woraus sich folglich eine Differenz von über 40 Prozent ergibt (ebd., S. 85).

Die vorangegangene Schlussfolgerung muss unter Hinzunahme der Studienergebnisse folglich präzisiert und differenziert werden. Zwar bestätigt sich, dass Schüler vorrangig informelle Quellen zur Informationsgewinnung im Kontext der Berufsorientierung nutzen, jedoch erweisen sich nicht alle privaten Instanzen als gleichermaßen hilfreich. Vor allem das besonders häufig genutzte familiäre Umfeld bietet ein hilfreiches Informationsangebot, während Freunde und Bekannte zwar auch oft konsultiert, aber vergleichsweise selten als tatsächlich unterstützend empfunden werden. Die zuvor skizzierte Dominanz privater Angebote zeigt sich also dennoch, betrifft jedoch vorrangig den familiären Bereich. Gleichwohl bleibt bestehen, dass die schulischen Informationsangebote in ihrer Qualität hinter den familiären bleiben und somit eine Chancenungleichheit gerade für jene Jugendlichen resultieren kann, deren familiäres Umfeld nicht über ein ausreichendes Wissen zur Beantwortung von allgemeinen berufs- und ausbildungsbezogenen Fragen verfügt. Aus der Gesamtheit der Schlussfolgerungen kann die Relevanz einer gebündelten digitalen Berufsorientierungsplattform sowie der Berufsbotschafter vorerst darin verortet werden, weitere sowie zudem fundierte Informationsquellen anzubieten.

Die anschließenden Fragen 8 bis 10 (Ahg. 3, S. 110) offenbaren zuerst, dass sich rund 43,4 Prozent der Schüler zumindest teilweise unsicher oder besorgt in Bezug auf ihre berufliche Zukunft fühlen. Ein Erklärungsversuch für diese Ergebnisse kann in der Breite und Komplexität der Ausbildungslandschaft, aber auch in zunehmenden Zukunftsängsten

verortet werden. So konnte bereits rausgestellt werden, dass die OECD hinsichtlich der beruflichen Unsicherheit im Jahr 2022 einen Mittelwert für Schüler in Deutschland verzeichnet, der bei nahezu 45 Prozent liegt. Da der Mittelwert aller Länder zudem seit der letzten Erhebung um mehr als 10 Prozent gestiegen ist, resultiert hier die Vermutung einer Beeinflussung durch die Covid-19-Pandemie und zusammenhängend durch gesteigerte Zukunftsängste in Bezug auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt (OECD, 2024, S. 5). Zwar liegt der erhobene Wert der beruflichen Unsicherheit (45 Prozent) dicht an jenem der eigenen Ergebnisse (43,3 Prozent), da die OECD jedoch noch keine Daten dazu geben kann, ob sich der Wert mit Ende der Pandemie wieder gesenkt hat, und die eigene Erhebung keinen Vergleich zu einer vorherigen, während der Pandemie stattgefundenen Umfrage treffen kann, wird von entsprechenden Schlussfolgerungen an dieser Stelle abgesehen.

Ungeachtet der Gründe für die Unsicherheiten und Sorgen kann der deutliche Bedarf an emotionaler Begleitung und individueller Beratung rausgestellt werden, welcher erneut im privaten Umfeld besser bedient wird als im schulischen. Bei der Frage, ob es an der Schule Personen gibt, mit denen Unsicherheiten und Sorgen besprochen werden können (Frage 9), stimmte nur knapp die Hälfte mit 49,3 Prozent eher oder vollkommen zu. 22,5 Prozent verneinten dies vollständig, was auf eine deutliche Lücke in der schulischen Unterstützungsstruktur hinweist. Demgegenüber bewerten es 87,2 Prozent der Teilnehmer als zutreffend, dass es in ihrem privaten Umfeld Personen gibt, mit welchen sie über ihre Unsicherheiten und Sorgen sprechen zu können. Besonders bemerkenswert ist, dass fast die Hälfte (47,6 Prozent) hier sogar voll und ganz zustimmt.

Diese Ergebnisse lassen abermals auf ein unzureichendes Angebot seitens der Schule schließen, wobei fortführend jedoch auch der Einflussfaktor berücksichtigt werden muss, dass die Vertrauensverhältnisse außerhalb der Schule wohlmöglich als stabiler und zugänglicher empfunden werden. Konkrete Gründe für die Verortung der Ansprechpersonen zu Unsicherheiten und Sorgen wurde nicht erhoben. Weiter lässt sich auch hier wieder rausstellen, dass jene Schüler benachteiligt werden, welche sich weder auf private noch auf schulische Personen und Angebote verlassen können. Mit Blick in weitere fremde Ergebnisse kommt außerdem ein erhöhter Unterstützungsbedarf bei leistungsschwachen Schülern hinzu. So liegt der Mittelwert der beruflichen Unsicherheit von Schülern in Deutschland zwar bei 45 Prozent, jedoch ergeben sich Unterschiede aus dem schulischen Leistungsniveau der Jugendlichen – „low performance“ sowie „high performance“ (OECD, 2024, S. 7). Die untere Leistungsgruppe generiert einen Wert der beruflichen

Unsicherheit, welcher 50 Prozent überschreitet und mehr als 10 Prozent über jenem der oberen Leistungsgruppe liegt (ebd., S, 7-9).

Im Vergleich zu den Bedarfen und Angeboten an Informationsquellen kann hier deutlicher die Relevanz der Berufsbotschafter hervorgehoben werden. So kann die Plattform an sich zwar eine Darstellung von Inhalten bieten, nicht aber die individuelle Adressierung von Unsicherheiten und Sorgen ermöglichen. Die Einbettung der Berufsbotschafter in das Gesamtkonzept kann insofern als relevant verstanden werden, als dass private Einzelgespräche in einem geschützten sowie einfach zugänglichen digitalen Raum ermöglicht werden. Der Ausbau der Chatfunktion kann nochmal betont werden, da in dem Kapitel zur virtuellen Berufsberatung (Kapitel 3.2) nach Stanik & Roth (2024, S. 32-33) rausgestellt werden konnte, dass ebendieser Kanal die Hemmschwelle zur ersten Kontaktaufnahme senken kann und flexibel kombinierbare Kommunikationsformen begünstigen, (Folge-)Anliegen im benötigten Umfang klären zu können.

Weiter konnte in der eigenen Erhebung rausgestellt werden, dass sich weniger als die Hälfte der Schüler gut (38,7 Prozent) oder sehr gut (9,9 Prozent) über außerschulische Möglichkeiten der Berufsberatung informiert fühlt (Ahg. 3, S. 111). An dieser Stelle scheint ein Blick zu den Ergebnissen aus jenem Teil der Umfrage sinnvoll, welcher nicht eigens, sondern durch das Projektteam entwickelt wurde. So wurde bei der Frage nach den Informationsquellen zur Berufsorientierung (Frage 13) erhoben, dass lediglich 5 Prozent der Schüler eine Berufsberatung nutzen, die nicht den schulischen Angeboten zugeordnet wird. Vermuten lässt sich, dass die eigenständig erhobenen Werte zur Informiertheit über außerschulische Berufsberatungen einen Einfluss auf die Inanspruchnahme entsprechender Angebote ausüben. Bestärkt wird diese Annahme dadurch, dass lediglich 14 Prozent es komplett ausschließen, jemals mit einem Berufsbotschafter in Kontakt zu treten. Wenn auch unterschiedlich häufig, würden folglich mehr als Dreiviertel der Schüler ein persönliches Unterstützungs- und Beratungsangebot nutzen, über dessen (geplante) Existenz sie Bescheid wissen – hier bedingt durch die Projektvorstellung im Fragebogen (ebd., S. 129). Trotz des innovativen Charakters und der rausgestellten Möglichkeiten der HANZ-Plattform resultiert folglich die Schlussfolgerung eines allgemeinen Bedarfs zur verstärkten Aufklärung über Beratungsangebote, sodass die Schüler ein individuell passendes Angebot oder eine passende Angebotskombination wahrnehmen können.

Der nächste eigene Teil in der Erhebung differenziert, welche Themen die Schüler eher als dargestellte Informationen auf der geplanten Plattform bevorzugen würden und

welche in einem persönlichen Austausch mit den Berufsbotschaftern (ebd., S. 125). Durch das projektindividuelle Konzept der Berufsbotschafter kann keine weitere Forschung zum Abgleich herangezogen werden, welche die Zielgruppe mit ähnlichen Fragen konfrontiert. Aus den eigenen Ergebnissen lässt sich jedoch Folgendes schlussfolgern: Während einfache, eher faktenbasierte Themen – vorne an Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung (55 Prozent) – lieber auf der Plattform recherchiert werden, zeigt sich bei sensibleren oder individuell klärungsbedürftigen Themen eine klare Präferenz für persönliche Gespräche. Wenn auch knapp werden entsprechend die Informationen zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung sowie zu einem höheren Schulabschluss oder einer Studienzulassung durch die Ausbildung ebenfalls als dargestellte Inhalte auf der Plattform bevorzugt. Ebenso die Inhalte zum Thema der Berufsausbildungen bei der Bundeswehr, wobei wiederum ein deutlicherer Abstand zur Aufarbeitung im persönlichen Gespräch gegeben wird, jedoch die Bewertung als irrelevant mit 51,2 Prozent alle anderen Optionen übertrifft. Das Thema der Vereinbarkeit von Familie beziehungsweise Familienplanung mit den Anforderungen von Ausbildung und Beruf wird von 47,2 Prozent im Gespräch mit den Berufsbotschaftern bevorzugt. Es handelt sich um das Thema mit der deutlichsten Präferenz für dieses Format. Obgleich hier zudem der größte Abstand zwischen den bevorzugten Formaten zu verzeichnen ist, generiert die Darstellung der zugrundeliegenden Inhalte auf der Plattform noch immer einen Wert von 25,9 Prozent, was somit mehr als ein Viertel der Schüler ausmacht. Resultierend lässt sich sagen, dass sämtliche Themen in einem entsprechenden Umfang sowohl auf der Plattform dargestellt werden sollten als auch im Gespräch mit den Berufsbotschaftern erwartet werden können. Auch die höchste Bewertung als irrelevant beim Thema der Berufsausbildungen bei der Bundeswehr kann nicht als Indikator dafür gesehen werden, irgendeins der abgefragten Themen gänzlich exkludieren zu können, da noch immer 48,8 Prozent eine Angabe zur Darstellung in einem der beiden abgefragten Formate getätigt haben. Hier kann außerdem hinzugefügt werden, dass die Bundeswehr zwar durch eigene sogenannte Karriereberater die Berufsberatung vor Ort, telefonisch, per Videokonferenz oder Chat ermöglicht, eine direkte Austauschmöglichkeit mit Fachkräften, wie es im Konzept der Berufsbotschafter geplant ist, jedoch nicht gefunden werden kann (Bundesministerium der Verteidigung, Referat Arbeitgebermarke Bundeswehr, o.J., o.S.)

Die Fragen 19 und 20 bestätigen und vertiefen die Differenzierung der Themen fortführend und zeigen deutlich, welche Themen in welchem Format als besonders wichtig empfunden werden (Ahg. 3, S. 125). Für die Plattform stehen auch hier vor allem

faktenbasierte Informationen im Vordergrund. Inhalte, Dauer und Bezahlung der Ausbildung sind mit 64 Prozent klar die wichtigsten Informationen. Die Themen des höheren Schulabschlusses oder des Zugangs zum Studium über die Ausbildung (13 Prozent) sowie Fort- und Weiterbildungen (11 Prozent) folgen mit Abstand. Für persönliche Gespräche mit den Berufsbotschaftern hingegen rücken erneut individuelle Anliegen stärker in den Fokus. Inhalte, Dauer und Bezahlung bleiben wichtig und belegen den ersten Platz, wenn auch vergleichsweise nur noch mit 33 Prozent. Es folgt die Vereinbarkeit von Familie oder Familienplanung mit Ausbildung und Beruf (26 Prozent). Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (22 Prozent) sowie der Zugang zu einem höheren Schulabschluss oder Studium über die Ausbildung (14 Prozent) schließen sich an, werden hier prinzipiell stärker gewichtet und tauschen außerdem ihre Plätze im Vergleich zur vorherigen Abfrage der wichtigsten Inhalte für die direkte Darstellung. Anzumerken ist, dass die beiden Themen im Vorherigen jedoch nur durch einen Prozentpunkt voneinander getrennt wurden. Sonstige unkonkrete Antworten sowie das Bundeswehr-Thema belegen bei beiden Formaten in dieser Reihenfolge die letzten Plätze.

4.3.3 Forschungsmethodische Reflexion

Angefangen mit dem Ziel, den zeitlichen Aufwand für die Teilnahme an der gesamten Umfrage auf 15 Minuten zu begrenzen, lässt sich anführen, dass eine durchschnittliche Dauer von 16 Minuten und 52 Sekunden gemessen wurde (Ahg. 3, S. 109). Entsprechend lässt sich das Ziel als moderat erfüllt betrachten. Einerseits wurde der Richtwert nur um knapp zwei Minuten überschritten. Zudem wurde mit verschiedenen Fragegestaltungen gearbeitet und auf einen Abstand zwischen gleich aufgebauten Elementen wie den Skalenblöcken geachtet. Andererseits und wie nach Gansser und Zimmermann (2017, S. 89) bereits ausgeführt, stellen 15 Minuten auch bei einem solchen Vorgehen schon das absolute Maximum dar. Trotz alledem können die Erfahrungen mit dem vorliegenden Fragebogen als Potenzial gesehen werden, folgende Erhebungen besser kalkulieren zu können. In Bezug auf das Erhebungsinstrument Microsoft Forms lässt sich vor allem die erschwerte Auswertung von offenen Fragen rausstellen. So scheint es erstmal positiv, dass alle Antworten in einer tabellarischen Übersicht und außerdem alphabetisch geordnet ausgegeben werden. Letzteres erweist sich gerade bei der Auswertung von Fragen als günstig, welche keinen großen Spielraum bei der Formulierung von inhaltlich gleichen Antworten lassen – exemplarisch die Abfrage, in welchen anderen Sprachen als Deutsch die Plattform noch angeboten werden sollte. Jedoch muss gesagt werden, dass der

programmeigenen Statistik gelegentlich Fehler unterlaufen, sodass eine Sichtung aller Antworten als Ergänzung vorgenommen muss. Beispielhaft und im Kontext der Frage zu den Sprachen lässt sich anführen, dass das Programm erst alle Antworten alphabetisch sortiert hat, welche mit einem Großbuchstaben beginnen, und danach nochmal von Neuem beginnt. Dieser Bruch wird von dem Programm selbst nicht hervorgehoben, kann aber in den Ergebnissen nachvollzogen werden (Ahg. 3, S. 133). In der Ergebnisdarstellung der Frage, welche digitalen Tools zur Berufsorientierung genutzt werden, lässt sich zusätzlich ein weiterer Fehler anführen, wobei der Ursprung eigens jedoch nicht ergründet werden konnte. Entgegen der alphabetischen Sortierung steht vor den Antworten, welche mit dem Großbuchstaben A beginnen, eine Antwort, welche mit dem Wort „Universitäten“ (ebd., S. 112, TN 62) und entsprechend dem Großbuchstaben U beginnt. Nach dieser einen rausgefallenen Antwort folgen alle weiteren großgeschriebenen Antworten in einer korrekten alphabetischen Aufführung sowie anschließend und von vorne beginnend die kleingeschriebenen (ebd., S. 112-114).

Weiter lässt sich anmerken, dass Antworten vor der Erstellung der Statistik nicht aussortiert werden können. So müssten in einer fokussierten Auswertung der Ergebnisse aus offenen Fragen die Relationen eigens neu berechnet werden. Ein exemplarischer Unterschied zeigt sich bei der Frage nach genutzten Berufsorientierungstools: Je nach Berechnungsgrundlage beziehen sich entweder 4 von 65 inhaltlichen Antworten (rund 6,2 Prozent) auf die Website BERUFENET oder 4 von 51 (7,8 Prozent), wenn jene rausgerechnet werden, welche ein leeres Feld anzeigen oder als unseriös gewertet werden können – beispielsweise die Antwort „Geheim“ (ebd., S. 112, TN 2). Von einer weiterführenden und überarbeiteten Analyse der Ergebnisse offener Fragen, wie sie ausschließlich im nicht eigens entwickelten und somit nicht vertieft behandelten Umfrageteil zu finden sind, wird im Vorliegenden abgesehen.

Weiter lässt sich die auch im eigenen Umfrageteil spürbar fehlende Möglichkeit des Programms anführen, die Ergebnisse von einer Teilnehmergruppe gesondert fokussieren und später mit anderen abgleichen zu können. So war es beispielsweise nicht möglich, die Antworten der Teilnehmer getrennt und sortiert nach den anfänglichen Angaben zum angestrebten Schulabschluss zu betrachten. Dies wäre jedoch gerade mit Hinblick auf die Chancen(un-)gleichheit interessant gewesen, welche im Diskurs um Berufsorientierung vielfach thematisiert wird. Möglich wäre eine manuelle Trennung der Gruppen anhand der jeweils einzelnen Nachverfolgung der Teilnehmer-ID. Aufgrund des Aufwands, vor

allem aber auch hinsichtlich der geminderten Zuverlässigkeit dieses Vorgehens als Einzelperson und folglich der Ergebnisse, wurde davon abgesehen.

Über die technischen Gegebenheiten hinaus müssen primär die eigenen zusammenfassenden Bezeichnungen für mehrere inhaltliche Aspekte in einer Frage beziehungsweise Aussage kritisch reflektiert werden. Unabhängig von der Komprimierung des Fragebogens wurde sich hinsichtlich der Informationsquellen sowie der Ansprechpartner bei Unsicherheiten und Sorgen für die Formulierung entschieden „Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld [...]“ (Ahg. 2, S. 102). In der Diskussion der Ergebnisse und dem darin beinhalteten Abgleich mit weiteren, fremden Forschungen wurde ein signifikanter Unterschied zwischen der empfundenen Relevanz und Nützlichkeit verschiedener Personengruppen als Quellen im privaten Umfeld rausgestellt. Im eigenen Forschungsinteresse hätte folglich eine Spezifizierung der Aussage hin zum Fokus auf die Eltern beziehungsweise Erziehungspersonen als oftmals besonders zentrale Instanzen im Berufswahlprozess erfolgen müssen. In einer möglichen Erweiterung der Forschung könnten weitere Personengruppen, die sich dem privaten Umfeld zuordnen lassen, aufgenommen werden. Ebenso wäre eine Differenzierung innerhalb der Aussage „Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten [...]“ (ebd.) möglich und vor dem Hintergrund interessant, in welchem Ausmaß und Verhältnis die Schüler exemplarisch mit Lehrkräften oder schuleigenen Berufsberatern in Kontakt treten und wie die Möglichkeiten wahrgenommen werden, auch über emotionalere Themen wie Ängste und Sorgen sprechen zu können. In diesem formellen Kontext müsste jedoch auch eine Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Aufgabenbereichen und beruflichen Qualifizierungen erfolgen. Aufgrund der Zugehörigkeit der Umfrage zum Projekt einer digitalen Berufsorientierungsplattform wird von weiteren Ausführungen an dieser Stelle abgesehen, da vorrangig die Ergründung der Relevanz von Berufsbotschaftern hinsichtlich verschiedener Unterstützungsbedarfe im Fokus steht, und nicht die Optimierung der privaten oder schulischen Berufsorientierung. Bezüglich der Qualifikation von Berufsbotschaftern und der Ausgestaltung der Gespräche wäre jedoch eine differenzierte Abfrage interessant gewesen, welche Bedeutung ein unzureichendes Vertrauensverhältnis bei den fehlenden schulischen Gesprächsmöglichkeiten zu Unsicherheiten und Sorgen einnimmt und wie dieses aus Perspektive der Schüler verbessert werden könnte.

Der Blick fällt weiter auf den Teil, in welchem die Schüler anhand von vorselektierten Inhalten bestimmen sollten, ob sie die entsprechenden Informationen zu Ausbildung und

Beruf vorzugsweise direkt auf der Plattform finden möchten, oder ob sie den Austausch in einem persönlichen Gespräch mit Berufsbotschaftern bevorzugen würden. Fortführend konnte hieraus auch die Relevanz der jeweiligen Themen abgeleitet werden. Da der ursprüngliche Zugang zu weitaus mehr Schülern gescheitert ist, wurde hier eine Zusammenlegung vollzogen, die sich in der Aussage findet „Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung“ (ebd., S. 104). Zwar findet sich hier keine unklare Bezeichnung oder begriffliche Zusammenfassung, was seitens der teilnehmenden Schüler Interpretationsspielraum lässt und undifferenzierte Ergebnisse bedingt, die gleichzeitig Nennung von mehreren konkreten Aspekten lässt sich jedoch ebenfalls kritisch reflektieren. Werden solche Aspekte in einer einzigen Frage beziehungsweise zu bewertenden Aussage kombiniert, besteht die Gefahr, dass der Teilnehmer seine Antwort nur auf einen Aspekt bezieht, ohne dass erkennbar ist, auf welchen. Es ist jedoch auch möglich, dass ein Teilnehmer die beinhalteten Aspekte eigentlich unterschiedlich bewerten würde, sodass er eine Antwort abgibt, welche als Mittelweg betrachtet wird. Um verlässliche und aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, sollten Fragen oder Aussagen daher inhaltlich klar abgegrenzt und jeweils auf einen Aspekt fokussiert sein (Porst, 2022, S. 1104).

5. Lehrkräfte als Akteure der digitalen Berufsorientierung

Wie in der Einleitung der vorliegenden Arbeit bereits in Kürze thematisiert, hat die SWK zu Beginn des Jahres ein aktualisiertes Schreiben über die Bedarfe und Ziele im Kontext eines erfolgreichen Übergangs von der Sekundarstufe I in die Berufswelt herausgegeben. Grundsätzlich und alle Erscheinungsformen der schulischen Berufsorientierung betreffend lässt sich folgende Position zitieren: „Neben den Eltern wird vor allem den Lehrkräften eine zentrale Bedeutung für die Entwicklung berufswahlrelevanter Kompetenzen und gelingende Übergänge in berufliche Bildung beigemessen [...]“ (SWK, 2025, S. 117). Innerhalb des über 200 Seiten langen Gutachtens steht die digitale Berufsorientierung zwar nicht im Fokus, wird aber durchaus berücksichtigt. Hierbei versteht sie sich nicht bloß als etwas, das Berufswahlprozesse und -kompetenzen durch den gezielten Nutzen lebensweltlicher Ressourcen der Jugendlichen sowie schulisch eingeführter Werkzeuge und Techniken gezielt fördert. Es findet sich insofern auch ein erweitertes Verständnis von Berufsorientierung wieder, als dass die Schüler durch die Befähigung zum Umgang mit digitalen Medien und Tools auf die zunehmend digitalen Arbeitsweisen in der Berufswelt vorbereitet werden sollen (ebd., S. 9-12). In länderspezifischen Erlassen findet sich dieses doppelte Verständnis der digitalen Berufsorientierung ebenfalls wieder. So lässt

sich exemplarisch und in Relation zu dem Projekt vom HANZ, dessen resultierende Plattform in die Berufs- und Studienorientierung in Hamburg integriert werden soll, auf die geltenden Rahmenvorgaben für das zugehörige Bundesland verweisen. Die herangezogenen Rahmenvorgaben unter Herausgabe der Behörde für Schule und Berufsbildung verstehen sich als Gesamtkonzept sowohl für Stadtteilschulen (ähnlich Gesamtschulen in anderen Bundesländern) als auch Gymnasien. Auch nach diesen Vorgaben ist die schulische Berufsorientierung nicht bloß eine Begleitung von Berufswahlprozessen junger Menschen, welche hier explizit als „Entwicklungsaufgabe“ dieser Lebensphase benannt werden (Faase & Wittig, 2024, S. 4). Überdies spielt sie eine tragende Rolle dabei, „[...] gesellschaftliche und berufliche Teilhabe für Schülerinnen und Schüler in einer digitalen, globalen und sich schnell verändernden Welt sichern zu können“ (ebd.).

Zurück zu den im Fokus stehenden länderübergreifenden Bestrebungen resultieren entsprechend dem breiten Verständnis von digitaler Berufsorientierung verschiedene Empfehlungen und somit Anforderungen für die Berufspraxis der Lehrkräfte als zentrale schulische Akteure. Diese situieren sich vor dem Hintergrund der einleitenden Prämisse vom „[...] Ausloten der Potenziale digitaler Tools“ (SWK, 2025, S. 15).

Die folgenden Unterkapitel streben an, zuerst die ausgeschriebenen Anforderungen zu konkretisieren und anschließend die tatsächlichen Qualifikationen und Bedarfe seitens der Lehrkräfte zu berücksichtigen, indem theoretische Inhalte um empirisch erhobene Perspektiven von Lehrkräften selbst erweitert werden. Abschließend folgt eine Auseinandersetzung mit Weiterbildungsmöglichkeiten und deren (wahrgenommenen) Wirkungen.

5.1 Ziele und Anforderungen

Die SWK setzt sich in den finalen Empfehlungen selbst das Ziel, den Schulen „[...] über Landesinstitute, Landesbildungsserver etc. qualitätsgesicherte Materialien, Module, didaktische Konzepte und digitale Tools zur Berufsorientierung zur Verfügung stellen“ (ebd., S. 122). Trotz einhergehender Bereitstellung von didaktischen Konzepten kommt den Lehrkräften die Aufgabe zutrage, bestehende digitale Werkzeuge zur Berufsorientierung anzuleiten und für ihre jeweiligen Lerngruppen zu adaptieren. Überdies und hinsichtlich der Einbindung von realitätsnahen Werkzeugen wie exemplarisch ungefilterten Rechercheinstrumenten und sozialen Medien wird die digitale Berufsorientierung in der Schule auch durch den Erwerb und Ausbau grundlegender digitaler Kompetenzen begleitet. Gemeint sind neben der Befähigung zum eigenen technischen Umgang vor allem auch die Suche, Bewertung und Weiterverarbeitung von Informationen (ebd., S. 13). Dies lässt

sich als zentraler Bestandteil dessen verstehen, was als ‚Digital Literacy‘ bezeichnet wird. Hierbei handelt es sich um ein Zusammenspiel mehrerer Fähigkeiten, die häufig gleichzeitig gefordert sind. Eine allgemeingültige Definition existiert nicht, da die Inhalte und Anforderungen je nach Kontext variieren. Die Digital Literacy wird an späterer Stelle auch direkt in dem Gutachten der SWK thematisiert, wobei vorrangig die Anforderungen an die Jugendlichen sowie das Streben nach einer fächerübergreifenden Förderung im Fokus stehen (ebd., S. 74-83). Als Voraussetzung ist jedoch die entsprechende Qualifikation seitens der Lehrkräfte als essenziell zu betrachten. So heißt es entsprechend:

Die Nutzung von Unterrichtseinheiten und der lernzieldienliche Ausbau digitaler Medien erfordern bei Lehrkräften, aber auch der Gesamtgemeinschaft der Schule, ein hohes Maß an Digital Literacy. Lehrkräfte vermitteln Digital Literacy und dienen gleichzeitig als Modelle für eine kompetente Mediennutzung. Sie benötigen ein breites Spektrum an digitalen Kompetenzen, die über technische Fähigkeiten hinausgehen und (fach-)didaktische sowie kritisch-reflektierende Aspekte einschließen. (ebd., S. 83)

Im Zuge des zugehörigen und weniger als 1,5 Seiten langen Kapitels zur Professionalisierung von Lehrkräften lässt sich die fortführende Erläuterung der einhergehenden Kompetenzanforderung als nicht besonders detailliert beschreiben. Es kann jedoch eine Veröffentlichung der bpb herangezogen werden, um eine präzisere Rahmung zu ermöglichen. Demnach umfasst Digital Literacy die Fähigkeit von Lehrkräften, Informationsquellen zu finden, auszuwählen, zu bewerten, zu nutzen und zu teilen, aber auch selbst zu erstellen sowie diese Kompetenzen an Schüler weiterzugeben (Friedrich & Narr 2021, o.S.). Das vielfach diskutierte Modell der ‚8 Cs of digital literacy‘ greift diese Aspekte ebenfalls auf. Hinzu kommt die Notwendigkeit eines professionellen Selbstverständnisses, welches Lehrkräften ermöglicht, eigene und fremde Lernfortschritte sowie -rückschläge als Chancen zur Weiterentwicklung wahrzunehmen (Belshaw, 2011, S. 206-213). Die Relevanz der Digital Literacy bei Lehrkräften lässt sich zudem durch eine umfangreiche Analyse von Bettina Waffner untermauern, in welcher internationale quantitative und qualitative Studien zu Kompetenzanforderungen und -entwicklungen von Lehrkräften im Kontext schulischer Digitalisierung zusammengeführt werden. Die Auswertung beruht auf 125 Studien, die zum größten Teil (74) zwischen 2018 und 2019 erschienen sind. Die ältesten stammen aus dem Jahr 2010. Die Auswahl erfolgte anhand von Kriterien wie thematischer Relevanz, Übertragbarkeit auf das deutsche Bildungssystem, Validität, Reliabilität sowie öffentlicher Rezeption gemessen an der Zahl der Zitationen (Waffner, 2020, S. 60-63). Aus den einbezogenen Studien lassen sich drei benötigte Kompetenzbereiche von Lehrkräften ableiten. Die erste wird als ‚humanistic knowledge‘ bezeichnet. Ihr Ziel ist es, die durch die Digitalisierung entstehenden globalen Verflechtungen als bedeutsam zu

erkennen und für die Unterrichtsgestaltung gewinnbringend zu nutzen. Dabei ist ein reflektierter Umgang mit möglichen national-ethnisch-kulturellen Einflüssen auf Informationsquellen unerlässlich. Im Kontext der Berufsorientierung und in Relation zu den Ansprüchen der SWK ist das ‚foundational knowledge‘ als interessanter zu verstehen. Innerhalb wird abermals der Begriff der Digital Literacy hervorgehoben. Neben dem Fachwissen steht in dem zugehörigen Kompetenzbereich eine fächerübergreifende Perspektive im Fokus, wie sie auch in den Umschreibungen der SWK zu finden ist. Im Vorliegenden wird die Umsetzung jedoch an interdisziplinäre Kenntnisse der Lehrkräfte geknüpft. Fortführend wird das ‚meta knowledge‘ aufgegriffen. In Anlehnung an erweiterte Elemente der Digital Literacy stehen kreative, gestalterische Prozesse im Fokus, welche digitale Informationsquellen und Werkzeuge nicht nur nutzen, sondern auch weiterentwickeln. An solche selbstgestalteten Lehr-Lern-Settings schließen sich Problemlösekompetenzen an, die sowohl individuelle als auch schülerbezogene Herausforderungen betreffen. Weiter gelten Kollaboration und Kommunikation als zentrale Anforderungen. Beide sind eng miteinander verknüpft, da der offene Austausch mit Kollegen, Schülern und weiteren Bildungspartnern über Erfolge, Misserfolge sowie vorhandene Ressourcen die Grundlage für eine kooperative Weiterentwicklung bildet. Kommunikation meint jedoch auch die Fähigkeit, neue digitale Kommunikationsformen – orientiert an den Lebenswelten und privaten Nutzungsgewohnheiten der Schüler – zu verstehen und einzusetzen. Kritisches Denken wird schließlich als Haltung beschrieben, die den Mehrwert digitaler Medien für das Lernen hinterfragt. Dies wird in den Kontext eingebettet, digitale Medien nicht bloß der Digitalisierung wegen einzusetzen, sondern sie aus pädagogischer Sinnhaftigkeit heraus zu legitimieren (ebd., S. 67, 72-73).

5.2 Status Quo der Qualifikation von Lehrkräften

Der tatsächliche unterrichtliche Einsatz von digitalen Elementen – sowohl bezogen auf Häufigkeit als auch Qualität des Einsatzes – lässt sich als Resultat aus einem Zusammenspiel von Qualifikation und persönlicher Einstellung von Lehrkräften verstehen.

Zur Erklärung dieser Behauptung lässt sich das K3W-Modell (Können, Wissen, Wollen, Werten) nach Zierer et al. (2019) heranziehen. Nach diesem Modell „[...] muss der Versuch, Professionalität im Lehrerberuf in erster Linie auf Wissen und Können zu gründen, reduktionistisch sein und Gefahr laufen, weder dem Menschen noch der pädagogischen Herausforderung des Lehrens und Lernens gerecht zu werden“ (ebd., S. 17). Das K3W-Modell basiert auf der Theorie von Ken Wilber, weshalb es zunächst notwendig ist, deren

zentrale Grundgedanken zu erläutern. Wilbers Theorie sowie das damit verbundene Quadrantenmodell beruhen auf der grundlegenden Annahme, dass sich komplexe Phänomene nur durch die Betrachtung aus unterschiedlichen Perspektiven adäquat erfassen lassen. Das Quadrantenmodell unterscheidet vier grundlegende Perspektiven. Dabei besitzt jede dieser Perspektiven eine eigenständige Relevanz. Dies bedeutet jedoch auch, dass eine Reduktion auf weniger als vier Perspektiven nicht ausreicht, um ein solches Phänomen in seiner gesamten Vielschichtigkeit zu durchdringen. Eine derart einseitige oder verkürzte Herangehensweise würde zwangsläufig zu Fehldeutungen führen. Die erste der vier Perspektiven stellt den subjektiven Zugang dar, welcher individuelle Bedürfnisse, Interessen und Emotionen umfasst. Es handelt sich hierbei um die Innensicht des Einzelnen. Darauf folgt der intersubjektive Zugang, der über die Ebene des Individuums hinausgeht und die kollektive Außensicht einnimmt, indem er Werte, Normen, Regeln und Rituale als einflussnehmende Faktoren auf das Denken und Handeln des Menschen berücksichtigt. Eine weitere Perspektive bildet der objektive Zugang, welcher primär durch empirische Methoden zur Erkenntnisgewinnung geprägt ist. Die vierte Perspektive – der interobjektive Zugang – bezieht sich ebenso wie der intersubjektive auf die Außensicht, wobei systemische Zusammenhänge wie die Einbindung in soziale, familiäre, ökonomische oder institutionelle Kontexte sowie die daraus resultierenden Spannungsverhältnisse im Fokus stehen (ebd., S. 18-20).

Die vier Sichtweisen des Quadrantenmodells werden von Zierer et al. auf die Frage nach der Professionalität und Expertise im Lehrerberuf übertragen. Im Zuge dessen resultiert aus der subjektiven Ebene das Wollen einer Lehrkraft und aus der intersubjektiven das gesellschaftlich geprägte Werten. Wollen und Werten begründen die fachlichen, didaktischen und pädagogischen Haltungen beziehungsweise Einstellungen einer Lehrkraft. Demgegenüber stehen die objektive und die interobjektive Ebene, aus welchen in dem K3W-Modell das Wissen und Können abgeleitet werden. Wissen und Können bilden den Kern der fachlichen, didaktischen und pädagogischen Kompetenzen einer Lehrkraft. Trotz der Zusammenfassung von Wollen und Werten sowie Wissen und Können in den Oberkategorien Haltungen und Kompetenzen wird die Notwendigkeit betont, das wechselseitige Zusammenspiel aller vier Sichtweisen im Blick zu behalten, da sich nur auf diese Weise der Gegenstand von Professionalität und Expertise des Lehrerberufs in seiner gesamten Tiefe und Komplexität (be-)greifen lässt (ebd., S. 20).

Theoretische Sichtweisen zum Zusammenspiel von Haltungen und Kompetenzen finden sich auch in weiteren Arbeiten wieder. So werden nach Ramona Lorenz –

Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Bildungswissenschaften – die Einstellungen von Lehrkräften gegenüber digitalen Medien und Werkzeugen im Unterricht als relevante Dimension schulischer Medienbildung hervorgehoben. Die Einstellungen beeinflussen maßgeblich sowohl die Häufigkeit der Nutzung im Unterricht als auch die Förderung computer- und informationsbezogener Kompetenzen bei Schülern (Lorenz, 2018, S. 54-55).

Umfassende empirische Erkenntnisse zum Einsatz digitaler Medien explizit im Kontext der Berufsorientierung liegen nach eigener Recherche nicht vor, jedoch lassen sich bestimmte Studienergebnisse als übertragbar und geeignet beschreiben. So wird exemplarisch verdeutlicht, dass digitale Medien in der Schule seitens der Lehrkräfte überwiegend mit positiven Erwartungen verbunden sind. Gleichzeitig zeigt sich in weiteren Erhebungen, dass auch kritische Stimmen und Vorbehalte existieren. Ziel dieses Kapitels ist es daher, in einem ersten Schritt beide Perspektiven zusammenzuführen, um ein realistisches Bild der Einstellungen von Lehrkräften zu digitalen Medien und Werkzeugen im Unterricht zu zeichnen. Eine zentrale Grundlage liefert eine schriftliche Befragung im Zuge der Schul- und Berufsbildungsforschung an der Technischen Universität Dresden, durchgeführt von Schmechtig et al. (2020). Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wurde das Thema der Digitalisierung in der bildungspolitischen Debatte bereits verstärkt präsent. Der durch die Covid-19-Pandemie gesteigerte Handlungsdruck wurde jedoch nicht berücksichtigt, da die Datenerhebung vor Beginn ebendieser erfolgte (ebd., S. 2-3). Befragt wurden insgesamt 2.269 zufällig ausgewählte Lehrkräfte an 844 öffentlichen Grund- und Oberschulen sowie Gymnasien im Freistaat Sachsen. Einen ausgefüllten Fragebogen schickten letztlich 829 Lehrkräfte zurück, was einer Rücklaufquote von knapp 37 Prozent entspricht (ebd., S. 7). Die Einstellungen zum Einsatz digitaler Medien und Werkzeuge im Unterricht wurden mittels einer siebenstufigen Skala erfasst – von vollständiger Ablehnung (1) bis vollständiger Zustimmung (7). Insgesamt reagierten die Befragten auf 16 Aussagen, wobei für die Auswertung die Skalenwerte 6 und 7 als Zustimmung gewertet wurden (ebd., S. 10-11). Im Folgenden werden einzelne Aussagen mit Hinblick auf die Relevanz für die vorliegende Arbeit nicht wiedergegeben.

Eine deutliche Mehrheit von 76,1 Prozent stimmt zu, dass der Umgang mit digitalen Medien und Inhalten als Teil des schulischen Erziehungs- und Bildungsauftrags zu verstehen ist. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Lehrkräfte Medienkompetenzen als ihre eigene pädagogische Verantwortung verstehen. Ebenso befürworten 69,5 Prozent, dass digitale Medien als selbstverständlicher Bestandteil des Lernens zu betrachten sind. Bei der

Aussage, dass digitale Medien den Handlungsspielraum im Unterricht erweitern, äußern 58,5 Prozent Zustimmung (ebd., S. 11-12). Entsprechend zeigt sich bei dieser Aussage eine differenziertere Einschätzung. Trotz dessen überwiegen positive Einstellungen gegenüber digitalen Medien hinsichtlich ihrer Potenziale zur Erweiterung didaktischer Möglichkeiten und Verbesserung des Unterrichts. Anknüpfend lässt sich nach der Zusammenfassung von Lorenz anführen, dass digitale Medien einen wichtigen Beitrag zu einer schülerorientierten und offenen Unterrichtskultur leisten können, was sich positiv auf Motivation und Lernfreude auswirkt. Weiter existieren auch kritische Sichtweisen: So wird beispielsweise die Ablenkung durch digitale Medien als potenzieller Risikofaktor für einen Kontrollverlust über die Aktivitäten der Schüler und resultierend für eine Beeinträchtigung des Unterrichts benannt (Lorenz, 2018, S. 55).

Bei der Aussage in der Untersuchung von Schmechtig et al. (2020, S. 13), dass der Einsatz von digitalen Medien den Lernerfolg von Schülern positiv beeinflussen kann, fällt die Zustimmung mit 50,2 Prozent deutlich verhaltener aus als im Vorherigen. Eine Ursache kann nach Lorenz (2018, S. 55) in der Sorge verortet werden, dass Inhalte aus dem Internet unreflektiert übernommen werden, was zu einer Verzerrung der Unterrichtsinhalte führt und die Selbstständigkeit der Schüler beeinträchtigt.

Es folgt die Aussage, dass es Schülern erlaubt sein sollte, für unterrichtliche Inhalte und Zwecke auch ihre privaten Geräte zu nutzen. Hier stimmten lediglich 37,4 Prozent der teilnehmenden Lehrkräfte zu. Für ein generelles Verbot von Smartphones an Schulen sprachen sich 35,5 Prozent aus (Schmechtig et al., 2020, S. 16-17). Diese Aussagen lassen sich intensiver betrachten, da sie nicht nur hinsichtlich der fokussierten digitalen Kompetenzen in den vorliegenden Kapiteln zur schulischen Berufsorientierung als relevant erscheinen, sondern auch besonders mit Hinblick auf die Nutzungsgewohnheiten von Jugendlichen in der digitalen Berufsorientierung. Dies lässt sich mit bereits ausgeführten, weiter zurückliegenden Erkenntnissen begründen, wie sie im Kontext der digitalen Berufsberatung dargelegt wurden. So wurde nach Großegger et al. (2022, S. 54-57) angeführt, dass bestehende Formate für die Nutzung auf mobilen Geräten (weiter-)entwickelt werden sollten, um die kommunikativen Routinen von Jugendlichen anzusprechen und somit die Bereitschaft und Motivation zur Berufsorientierung zu steigern. Auch lässt sich auf den fremden Teil der Schüler-Umfrage im Zuge des bereits ausgeführten HANZ-Projektes verweisen. Hier bejahten 71 Prozent der Teilnehmenden die Frage, ob sie eine mobile App-Version der geplanten Berufsorientierungsplattform nutzen würden (Ahg. 3, S. 130). Obgleich keine direkte Gegenüberstellung der potenziellen Nutzung auf fest

installierten und mobilen Endgeräten möglich ist, kann hier ein weiteres Argument dafür gesehen werden, dass die Einstellungen von Lehrkräften zum unterrichtlichen Einsatz privater Geräte als betrachtungswürdig und anknüpfend als ausbaufähig gelten.

Weiter und hinsichtlich der digitalen Kommunikation kann aufgeführt werden, dass lediglich 40,8 Prozent der Lehrkräfte der Aussage zustimmen, dass Schulen über eigene und sichere digitale Kommunikationswege für den Kontakt mit Schülern sowie Eltern verfügen sollten (Schmechtig et al., 2020, S. 17). Entsprechende Zurückhaltungen können sich nach Lorenz (2018, S. 55) in der grundlegenden Ablehnung von etwaigen digitalen Kommunikationswegen in schulischen Kontexten erklären. Dies wiederum ist auf die Sorge zurückzuführen, dass durch digitale Kommunikation der direkte persönliche Kontakt zu den Schülern in den Hintergrund rückt und der pädagogische Zugang erschwert wird.

Fortführend stimmen 4,3 Prozent der Lehrkräfte zu, dass sie den unterrichtlichen Einsatz von digitalen Medien komplett ausschließen (Schmechtig et al., 2020, S. 19).

Abschließend lässt sich kritisch hinterfragen, ob die vielfältigen Möglichkeiten im Spektrum digitaler Medien – beispielsweise soziale Netzwerke – in der Selbsteinschätzung durch die Lehrkräfte bedacht und somit berücksichtigt wurden. Waffner (2020, S. 69-70) merkt an, dass sich die Frageninterpretationen in solchen Selbsteinschätzungen häufig auf die eigene Nutzung klassischer Werkzeuge zu Darstellungszwecken von Informationen beschränken. Dabei bleibt eine (inter-)aktive und kollaborative Nutzung digitaler Medien durch Schüler meist außen vor. Aufgrund der offenen Formulierungen in der zuvor dargestellten Erhebung spiegeln die überwiegend positiven Einstellungen zum unterrichtlichen Einsatz digitaler Medien folglich nicht zwangsweise die Haltungen zu einem umfassenden und zukunftsorientierten Einsatz wider.

Hinsichtlich des Ist-Standes der Kompetenzen von Lehrkräften zum Einsatz digitaler Medien lässt sich eingangs ein Blick auf eine besonders umfangreiche bundesweite Untersuchung aus dem Jahr 2021 werfen. Hierbei handelt es sich um eine Befragung von insgesamt 1512 Lehrkräften der Sekundarstufe I an allgemeinbildenden Schulen (Lorenz et al., 2021, S. 29). Die zur Erhebung eingesetzten Fragenkataloge orientieren sich an bildungspolitischen Leitlinien, basieren jedoch vor allem auf dem TPACK-Modell (Technological Pedagogical and Content Knowledge). Das TPACK-Modell stellt Anforderungen an das pädagogische Wissen und Können hinsichtlich Methodik und Didaktik sowie an fachliche und technische Kenntnisse (Endberg & Lorenz, 2021, S. 91-92). Wie bereits zu den Einstellungen der Lehrkräfte thematisiert, sollte bei den Ergebnissen bedacht werden,

dass die Angaben auf Selbstbewertungen der Lehrkräfte beruhen und somit Interpretationsspielräume bei den Fragen und Antwortoptionen bestehen. Positiv, aber dennoch als ausbaufähig zu bewerten sind insbesondere die methodisch-(fach-)didaktischen Kompetenzen, die anhand exemplarischer Aussagen deutlich werden: So erklären genau 82 Prozent der Befragten, sie seien in der Lage, digitale Medien auszuwählen, „[...] mit denen sich Fachinhalte im Unterricht besser vermitteln lassen“ (ebd., S. 98). Zudem versichern 77 Prozent, dass sie „[...] die Inhalte des Referenzfachs, die eingesetzten digitalen Medien und angewandte Lehrmethoden angemessen kombinieren können“ (ebd., S. 99). Im Vergleich zur Erhebung aus dem Jahr 2017 bedeutet dies eine Steigerung um 5,4 beziehungsweise 3,6 Prozent (ebd., S. 98-99). Die technischen Kompetenzen und deren Förderung werden im Zuge dieser Studie unter anderer Autorenschaft bearbeitet und lassen sich als mittel bis gut einstufen. Besorgniserregend erscheint jedoch die rückläufige Zustimmung bei einer spezifischen Aussage. Mit einer gesunkenen Zustimmung von genau 3 Prozent ist lediglich knapp mehr als die Hälfte der Lehrkräfte (56,4 Prozent) davon überzeugt, sie könnte „[...] den Schüler*innen Schritt für Schritt Instruktionen zur Erstellung oder Bearbeitung von Tabellen, Grafiken oder Texten geben“ (Heldt et al., 2021, S. 131).

Weiter lässt sich eine Fokussierung der Kompetenzen von Lehrkräften auf Grundlage von Ergebnissen der ‚International Computer and Information Literacy Study‘ (ICILS) aus dem Jahr 2023 ermöglichen. Bei der ICILS handelt es sich um eine wiederkehrende Studie, welche jedoch vor dem Hintergrund von sich ändernden Zielsetzungen nicht immer gleich aufgebaut ist. Im Kern zielt die Studie auf die Erfassung computer- und informationsbezogener Kompetenzen von Schülern der achten Jahrgangsstufe, welche in einen internationalen Vergleich gesetzt werden. Neben den Schülern als primäre Teilnehmergruppe wurden Daten von Lehrkräften gesammelt. Für Deutschland konnten gerundet 2300 Lehrkräfte für eine Teilnahme gewonnen werden (Eickelmann et al., 2024, S. 33). Drossel et al. (2024) setzten sich in ihrer Arbeit fokussiert mit der Perspektive der Lehrkräfte in Deutschland auseinander, welche die teilnehmenden Schüler der ICILS unterrichtet haben. Im Folgenden werden einzelne, für den vorliegenden Kontext besonders interessante Erkenntnisse ausgewählt. Zusammengefasst stimmen 86 Prozent der Lehrkräfte eher oder vollkommen zu, dass digitale Medien den Schülern einen Zugang zu besseren Informationsquellen ermöglichen (ebd., S. 167). Weiter offenbart sich jedoch auch, dass mit exakt 50 Prozent lediglich die Hälfte der Lehrkräfte ihre Schüler nachdrücklich darin fördert, digitale Informationen auf ihre Glaubwürdigkeit zu prüfen (ebd., S. 172). Fortführend zeigt sich außerdem „[...] dass weniger als zwei Fünftel (37.9%) der

Lehrkräfte in Deutschland in ICILS 2023 angibt, *mit Nachdruck* [Herv. i. O.] die Fähigkeit der Schüler*innen zur Überprüfung, ob Fakten aus Internetquellen mit anderen Quellen übereinstimmen, zu fördern“ (ebd.).

Es resultiert folglich ein deutlicher Bedarf an (Nach-)Qualifizierung von Lehrkräften, um den Anforderungen gerecht zu werden. In der Digital Literacy und der zusammenhängenden Umschreibung von „[...] digitalen Kompetenzen, die über technische Fähigkeiten hinausgehen und (fach-)didaktische sowie kritisch-reflektierende Aspekte einschließen“ (SWK, 2025, S. 83) scheinen vor allem die letztgenannten Aspekte zurückzubleiben.

5.3 Perspektiven zur Fortbildung von Lehrkräften

Auch wenn Fort- und Weiterbildungen teils synonym verwendet werden, kann – sofern eine begriffliche Trennung angestrebt wird – mit Blick auf die Inhalte von Fachliteraturen sowie den Angebotsmarkt in der Regel von Fortbildungen gesprochen werden, wenn die Qualifikation von Lehrkräften im Kontext von digitalen Medien fokussiert wird. Konkret gemeint ist, dass die theoretischen Umschreibungen sowie praktischen Umsetzungen zu- meist nicht den Ausgestaltungen und Zielen von Weiterbildungen entsprechen, welche sich in einer längerfristig sowie berufsbegleitend stattfindenden Maßnahme beschreiben und zudem die zertifizierte Übernahme einer höheren beruflichen Position ermöglichen sollen. Fortbildungen hingegen scheinen in dem vorliegenden Kontext insofern passend, als dass sie Maßnahmen der Qualifizierung beschreiben, welche sich direkt auf die aktuell ausgeübte berufliche Tätigkeit beziehen und die Optimierung ebendieser durch Reflexion, Spezialisierung, Aktualisierung oder Erweiterung anstreben (Schulze-Krüdener, 2012, S. 1067-1068).

Eingangs kann erneut auf die Untersuchung von Schmechtig et al. (2020, S. 24) verwiesen werden. Im Zuge dieser sollten die teilnehmenden Lehrkräfte auch auswählen, zu welchen Themen sie künftig gerne Fortbildungen besuchen würden. Den ersten Platz belegen fachwissenschaftliche Fortbildungen mit 56,1 Prozent. Direkt danach folgen Fortbildungen zum Medieneinsatz im Unterricht mit 47,7 Prozent. Fortbildungen zur Medienerziehung kommen mit genau 21 Prozent zwar nur auf den siebten Platz, jedoch lässt sich aus dem Gesamten ableiten, dass die Lehrkräfte ihre eigenen Bedarfe durchaus reflektieren können und ihre Qualifikationen gezielt ausbauen wollen. Nach eigener Perspektive muss jedoch bedacht werden, dass der einschlägige Fokus der Studie zum schulischen Einsatz digitaler Medien die Präsenz und empfundene Relevanz entsprechender Themen im Vergleich zu den außerdem wählbaren Fortbildungsinhalten zeitweise erhöht haben könnte.

Mit Hinblick auf den Angebotsmarkt lassen sich nur wenige Fortbildungen explizit zur digitalen Berufsorientierung finden. So lässt sich exemplarisch die Internetseite fobizz anführen, welche sich selbst beschreibt als „[...] die führende deutschsprachige Plattform für digitale Lehrerfortbildungen, KI-Tools und Unterrichtsmaterialien“ (Knobel & Dietz, o.J., o.S.). Über das Suchfeld lässt sich unter den Fortbildungen aus dem aktuellen Angebot kein einziges Ergebnis zu den Stichworten digitale Berufsorientierung oder sogar Berufsorientierung als Übergeordnetes finden. Es lässt sich jedoch nicht ausschließen, dass einschlägige Fortbildungen zur digitalen Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements Wissen und Kompetenzen vermitteln, welche – abhängig vom jeweiligen Qualifikationsstand der Lehrkräfte – den nötigen Grundstein für die Weiterqualifikation zum Schwerpunkt der Berufsorientierung legen. Auch könnte die Möglichkeit bestehen, die Inhalte anschließend eigenständig oder je nach Flexibilität der Fortbildungsgestaltung im Kollektiv für die Berufsorientierung zu adaptieren. Beispielhaft lässt sich hier auf die Fortbildung „Digitale Werkzeuge für den Unterricht“ verweisen (Witschel, o.J., o.S.).

In dem wenig umfangreichen Angebot an expliziten Fortbildungen zur digitalen Berufsorientierung lassen sich die Inhalte dadurch zusammenfassen, dass entweder übergeordnete Themen, öfter jedoch konkrete Werkzeuge und Methoden im zentralen Fokus stehen. Exemplarisch lassen sich ausgewählte Angebote einer im Jahr 2021 stattgefundenen und besonders umfangreichen Tagung des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb) anführen, um die thematischen Tendenzen von Fortbildungsangeboten weiter zu rahmen. Die digitale und somit einfach zugängliche Tagung des dvb richtete sich unter anderem an Lehrkräfte sowie an Personen, die selbst in der Lehrkräftebildung oder -weiterbildung tätig sind und entsprechend als Multiplikatoren für die eröffneten Themen fungieren können. Alle Referenten sind Wissenschaftler oder Fachkräfte in der Berufsorientierung. Von den gesamt über 30 Einzelveranstaltungen innerhalb dieser Tagung lassen sich ein Workshop sowie zwei Vorträge der Schwerpunktsetzung der digitalen Berufsorientierung zuordnen (Knickrehm, 2021, o.S.).

Als besonders interessant erscheint im Vorliegenden der Vortrag C2. Dieser greift die Rolle digitaler Medien als Übergeordnetes auf, wobei jedoch YouTube und der Streamingdienst Netflix als Beispiele fokussiert wurden. Hier lässt sich eine Ausrichtung an den im wissenschaftlichen Diskurs thematisierten Bedarfen und Prägungen der digitalen Berufsorientierung Jugendlicher erkennen, wie sie in der vorliegenden Arbeit primär in Kapitel 3.3 zu sozialen Medien thematisiert wurden. In dem gemeinsamen Vortrag von zwei Referentengruppen wurde untersucht, inwiefern Medienformate wie YouTube-

Videos, aber auch fiktionale Serien implizit als Orientierungsinstrumente fungieren. Die Beiträge zeigen übereinstimmend mit den bereits ausgeführten Erkenntnissen, dass entsprechende Inhalte einen zunehmenden Einfluss auf die beruflichen Vorstellungen und Entscheidungen Jugendlicher ausüben, wobei sich Risiken mit Hinblick auf unrealistische Berufsvorstellungen und Erwartungshaltungen birgen. Im Zentrum der Diskussion stand die Frage nach den Potenzialen, wenn die Medien systematisch für die Berufsorientierung genutzt werden (ebd.). Mit Blick in die PowerPoints der Referenten, wie sie auf der Seite des dvb verlinkt sind, lassen sich die Potenziale durch eine unterrichtliche Umsetzung erreichen, die übergeordnet betitelt werden kann als „reaktiv, reflexiv, kreativ“ (Kirchner, 2021, S. 4). Das klassische Lernen mit expliziten Lehr-Lernvideos wird vorrangig dadurch ergänzt, dass nicht nur eine Analyse und Reflexion von Sachinformationen gefordert wird, sondern auch von Hintergrund und Intention der Inhalte (ebd.; Kinast et al., 2021, S. 36-37). Es lassen sich folglich die kritisch-reflektierenden Aspekte der Digital Literacy wiederfinden, wie sie nach der SWK von Schülern erlernt und zusammenhängend von Lehrkräften gelehrt sowie vorgelebt werden sollen.

Hinsichtlich der anderen angesprochenen Tagungsveranstaltung lässt sich in Kürze anführen, dass der Workshop (C1) die Transformation eines klassischen Instruments zur Berufsorientierung in eine digitale Version fokussierte. Es resultiert die Thematisierung des Projektes zu einer konkreten E-Portfolio-App, welche reflexionsfördernde und spielerische Elemente verbindet und dadurch das selbstorganisierte Lernen stärken und die Attraktivität der Nutzung steigern soll. Der weitere Vortrag (C3) ermöglichte eine kategorische Übersicht zu den digitalen Angeboten in der Berufsorientierung. Zudem wurde ebenfalls ein explizites Angebot in den Vordergrund gerückt. Gemeint ist die im Vortrag zentrale Auseinandersetzung mit dem Aufbau und möglichen Einsatz eines expliziten Berufsorientierungstests (Knickrehm, 2021, o.S).

Um ein aktuelles Beispiel für eine laufende Fortbildungsreihe aufgreifen zu können, lässt sich auf die Fortbildung „Digitale Berufsorientierung mit dem Ausbildungskompass“ verweisen (Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung, 2025, o.S.). Diese wird zwar ursprünglich durch den Direktanbieter des zugrundeliegenden Werkzeugs geschrieben, lässt sich jedoch auch auf der Plattform Fortbildung an bayrischen Schulen (FIBS) finden. Nach der FIBS-Übersicht richtet sie sich an Lehrkräfte aller Schularten in Bayern, insbesondere jedoch an Fach- und Lehrkräfte für berufliche Orientierung sowie digitale Bildung. Ziel der Fortbildung ist es, die Teilnehmenden zu einem gezielten Einsatz des Werkzeugs Ausbildungskompass zu befähigen. Im Herbst 2025 hat die

Fortbildung ihren nächsten offenen Termin, welcher als Einzeltermin im Format einer Videokonferenz sowie mit maximal 100 Teilnehmenden stattfindet. Neben der digitalen Durchführung ist die Fortbildung zudem kostenfrei, sodass auch hier von einem niedrigschwelligen Zugang gesprochen werden kann (ebd.). Auf der direkten Internetseite zum Ausbildungskompass wird unter dem Informationsangebot für Lehrkräfte neben digitalen Seminaren zur regionalen Vernetzung und einem Organisationswerkzeug bereits ein weiterer Termin für konkret diese Fortbildung im Dezember 2025 angekündigt (Uhl, o.J. a, o.S.). Grob zusammengefasst bezeichnet der Ausbildungskompass sowohl eine digitale Plattform als auch ein regional ausgerichtetes Magazin. Die hier fokussierte Plattform lässt sich dadurch beschreiben, dass primär Informationen zu Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit Schwerpunkt auf den bayerischen Raum gebündelt werden. Weiter sollen Schüler bei der Berufsorientierung unterstützt werden, indem individuelle, passgenaue Angebote basierend auf einem Berufsorientierungstest zugänglich gemacht werden. Gleichzeitig fungiert der Ausbildungskompass als Vermittlungsinstrument für Unternehmen, die dort gezielt ihre Ausbildungsplätze inserieren und potenzielle Bewerber ansprechen können (Uhl, o.J. b, o.S.). An diese Stelle lässt sich als Exkurs auf den Teil der vorliegenden Arbeit verweisen, welcher sich mit der aktuellen Entwicklung und Etablierung einer digitalen Berufsorientierungsplattform aus dem hamburgischen Raum auseinandersetzt – Kapitel 4 sowie die zugehörigen Unterkapitel. Obgleich die hier fokussierte Plattform des HANZ mit ihrem Konzept der Berufsbotschafter neue Wege beschreitet, lassen sich durchaus Parallelen in den allgemeinen Zielsetzungen sowie sonstigen Bestandteilen erkennen, auch wenn letztere unterschiedlich ausgestaltet werden. Von einem direkten Vergleich der beiden Plattformen sowie entsprechend einer erneuten Ausführung der HANZ-Plattform wird an dieser Stelle bereits wegen der unterschiedlichen Entwicklungsstände, aber auch wegen des Fokus im vorliegenden Kapitel abgesehen.

Mit Blick auf die Voraussetzungen und Perspektiven einer erfolgreichen Fortbildung lässt sich eingangs das Angebots-Nutzungs-Modell nach Lipowsky und Rzejak (2021) aufgreifen. Fokussiert werden Einflussfaktoren im Kontext von Lehrkräftefortbildungen, wobei abermals der Zusammenhang von Einstellungen und Kompetenzen beziehungsweise explizit Kompetenzerwerb betont wird.

Das Modell identifiziert zentrale Einflussfaktoren auf den Fortbildungserfolg und setzt diese in Beziehung zueinander. Im Zentrum steht dabei der Transferprozess, der maßgeblich bestimmt, inwiefern die Inhalte der Fortbildung für die schulische Praxis

übernommen werden und langfristig zu einer Optimierung beitragen. Einfluss auf diesen Transferprozess nehmen insbesondere Merkmale der Fortbildner, zu denen Fachwissen, Überzeugungen, Motivationsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Verdeutlichung der Relevanz der Inhalte zählen. Diese Merkmale wirken auf die didaktisch-curriculare Gestaltung, die didaktisch-methodische Gestaltung, die Interaktionen und folglich auf die Qualität und Quantität der Lerngelegenheiten. Weiter beeinflusst die Qualität dieser Lerngelegenheiten direkt die Wahrnehmung, Verarbeitung und Nutzung der Fortbildung durch die Teilnehmer. So wirken die Fortbildungsinhalte und die Qualität von deren Aufbereitung nicht nur auf die Kompetenzen, sondern auch auf die Einstellungen der Teilnehmer, indem sie Überzeugungen und Bereitschaft verändern oder die Motivation stärken können. Auf der anderen Seite des Fortbildungserfolgs stehen die Einflussfaktoren der individuellen Voraussetzungen der teilnehmenden Lehrkräfte. Gemeint sind Vorwissen, Überzeugungen, Motivation und Selbstwirksamkeitserwartungen. Hier zeigt sich abermals das Zusammenspiel von Einstellungen und Kompetenzerwerb. Die motivational-affektiven Voraussetzungen der Lehrkräfte – exemplarisch die Bereitschaft zur Fortbildungsteilnahme oder die Überzeugungen zur Relevanz der Inhalte – beeinflussen nicht nur, wie Inhalte aufgenommen werden, sondern auch, inwiefern diese in berufliches Handeln überführt werden. Darüber hinaus spielt der Schulkontext eine unterstützende Rolle für den Transferprozess. Entscheidend sind hier die Rückendeckung durch Schulleitung und Kollegium, die Passung des Fortbildungsthemas zu schulischen Ressourcen und Entwicklungszielen sowie vorhandene Transferkonzepte und -praktiken (ebd., S. 19).

Der Fortbildungserfolg wird schließlich auf vier Ebenen differenziert. Die erste meint die Akzeptanz und Zufriedenheit der Fortbildungsteilnehmer. Die zweite die Erweiterung des Wissens sowie die Stärkung der Motivation und die Weiterentwicklung der Überzeugungen. Die dritte Ebene beschreibt die Weiterentwicklung des Handelns und zugehörig der Unterrichtsqualität. Die letzte Ebene meint die Förderung des Lernens der Schüler. Es lässt sich also festhalten, dass positive Einstellungen zum unterrichtlichen Einsatz digitaler Medien als zentrale Vorbedingungen, neben den erweiterten Kompetenzen aber auch als Resultate einer erfolgreichen Lehrkräftefortbildung zu verstehen sind (ebd., S. 20).

In Bezug auf die tatsächlichen Wirkungen und Erfolge digitalisierungsbezogener Fortbildungen lässt sich eine Analyse unter Zusammenarbeit von mehreren Erziehungswissenschaftlern aus dem Jahr 2024 heranziehen. Innerhalb der Resultate werden die Wirkungen ähnlich dem Angebots-Nutzungs-Modell verschiedenen Ebenen zugewiesen. Die

Datengrundlage resultiert aus der ICILS von 2018 sowie den darin beinhalteten Hintergrundbefragungen von verschiedenen Akteursgruppen – darunter Lehrkräfte und Schulleitungen. Die im Vorliegenden herangezogene Analyse beschreibt sich als Sekundäranalyse der ICILS-Daten und fokussiert eine repräsentative Stichprobe von 2.386 Lehrkräften in Deutschland. Ein Strukturgleichungsmodell untersucht den Zusammenhang zwischen verschiedenen schulischen und individuellen Einflussfaktoren, der Teilnahme an digitalisierungsbezogenen Fortbildungen sowie dem wahrgenommenen Fortbildungserfolg auf Lehrkraft- und Unterrichtsebene. Die Ergebnisse beruhen auf standardisierten Regressionskoeffizienten (β), welche anzeigen, wie stark einzelne Variablen positiv oder negativ miteinander in Beziehung stehen. Werte nahe 0 deuten auf keinen oder einen sehr geringen Effekt hin (Gerick et al., 2024, S. 670, 675).

Die stärksten Einflüsse auf die Bereitschaft zur Teilnahme an digitalisierungsbezogenen Fortbildungen gehen vom schulischen Kontext aus. Besonders relevant zeigt sich die positive Wirkung einer erhöhten Qualität der schulischen IT-Ausstattung ($\beta = .25$), gefolgt von der positiven Wirkung bestehender Kooperationen mit Kollegen zur Verbesserung des unterrichtlichen Einsatzes digitaler Medien ($\beta = .21$). Weiter wird die Teilnahmebereitschaft gesteigert, wenn die Umsetzung der Fortbildungsinhalte an der jeweiligen Schule zeitliche oder organisatorische Entlastung verspricht ($\beta = .20$). Der Einfluss einer digitalisierungsbezogenen Schwerpunktsetzung der Schulleitung beeinflusst die Teilnahmebereitschaft leicht positiv ($\beta = .12$) (ebd., S. 675).

Die Inhalte der individuellen Voraussetzungen im Kontext der Teilnahmebereitschaft werden in der Ergebnisdarstellung grau hinterlegt, was bedeutet, dass die Einflüsse als nicht signifikant gewertet werden. Konkret wird sich auf vorhandene digitalisierungsbezogene Bestandteile in der zurückliegenden Lehramtsausbildung ($\beta = .05$) sowie auf bereits gesammelte Berufserfahrung mit digitalen Medien ($\beta = .04$) bezogen (ebd., S. 675). Eine mögliche Erklärung wird darin gesehen, dass Lehrkräfte mit einschlägigen Ausbildungs- und Berufserfahrungen häufiger an entsprechenden Fortbildungen teilnehmen, da sie den Mehrwert digitaler Medien wahrscheinlicher bereits erkannt haben und ihre Qualifikation weiter vertiefen möchten. Gleichzeitig jedoch nutzen auch Lehrkräfte ohne entsprechende Ausbildung und Erfahrungen gezielt Fortbildungsangebote, um bestehende Rückstände auszugleichen, wodurch sich der Unterschied zwischen den Gruppen verringert und die Varianz entsprechend gemindert wird. „Es wäre somit möglich, dass beide Effekte gleichzeitig wirken, sodass statistisch kein eindeutiger Effekt zu ermitteln ist“ (ebd., S. 676).

Fortführend und hinsichtlich der Wirkung von erfahrenen digitalisierungsbezogenen Fortbildungen lässt sich rausstellen, dass die Teilnahme die positiven Einstellungen zu digitalen Medien im Allgemeinen steigert ($\beta = .16$). Bestehende negative Sichtweisen zu bestimmten Risiken wurden durch die Teilnahme nahezu gar nicht abgebaut ($\beta = -.01$), jedoch auch nicht verstärkt. Es resultiert folglich die Vermutung, dass den Fortbildungen auch hier ein Erfolg zugesprochen werden kann, da die negativen Einstellungen ohne eine entsprechende Teilnahme womöglich erweitert worden wären und sie sich durch die Teilnahme zumindest stabilisieren konnten. Weiter steht die Fortbildungsteilnahme auf Ebene der wahrgenommenen Wirkungen signifikant positiv mit der Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenzen der Lehrkräfte in Verbindung ($\beta = .08$) (ebd., S. 675-676).

Auf Ebene des Unterrichts wirkt sich die Teilnahme an erster Stelle positiv auf die Häufigkeit der Nutzung digitaler Medien durch die Lehrkraft aus ($\beta = .11$). Es folgt die positive Wirkung auf die konsequente Förderung digitaler Kompetenzen bei den Schülern ($\beta = .11$). Es wird zwar bei beiden ein Ergebnis von $\beta = .11$ gegeben, gemessen an den separat ausgewiesenen Werten der Standardfehler und des Signifikanzniveaus belegt die Wirkung auf die Nutzungshäufigkeit seitens der Lehrkräfte jedoch den ersten Platz innerhalb der Unterrichtsebene. Als letztes steht die Wirkung auf die Häufigkeit der Nutzung digitaler Medien seitens der Schüler, wobei hingegen ein negativer Effekt resultiert ($\beta = -.07$) (ebd., S. 675). Ein Erklärungsansatz für die negative Wirkung auf die Nutzungshäufigkeit der Schüler findet sich darin, dass die Fortbildungen in erster Linie Lehrkräfte adressieren und resultierend „[...] eine Teilnahme durch die Lehrkräfte (zunächst) nur unmittelbar für ihr eigenes unterrichtliches Nutzungsverhalten relevant wird und nicht direkt bzw. möglicherweise erst mittel- bis langfristig nach erfolgter Erprobung mit Blick auf die Nutzung digitaler Medien durch die Schülerinnen und Schüler“ (ebd., S. 676). Auch muss angemerkt werden, dass kein Abgleich mit Einschätzungen von Schülern zu den Fortbildungserfolgen auf Unterrichtsebene ermöglicht werden konnte. Fortführend und abschließend lassen sich die weiterführenden Forschungsinteressen der Autoren anführen, die längerfristigen Effekte von Fortbildungsteilnahmen sowie die Wirkungen von unterschiedliche Fortbildungsschwerpunkten zu ergründen. (ebd., S. 677-678).

6. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Arbeit widmet sich der Frage nach den aktuellen Bedarfen und Tendenzen in der digitalen Berufsorientierung bei Jugendlichen. Im Zuge dessen wurde das breite Spektrum der digitalen Berufsorientierung ausgehend von theoretischen,

empirischen und praxisbezogenen Grundlagen betrachtet. Resultierend zeigt sich, dass der digitale Wandel nicht nur neue Formate, sondern auch veränderte Anforderungen an Jugendliche, pädagogische Akteure und bildungspolitische Institutionen mit sich bringt. Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse der einzelnen Kapitel systematisch niedergelegt, indem die jeweiligen Bedarfe und Tendenzen resümiert und pointiert dargestellt werden. Anschließend erfolgt ein vertiefender Blick auf die Chancen und Risiken der digitalen Berufsorientierung, wobei anknüpfend an den wissenschaftlichen Diskurs eine natürliche Fokussierung auf Chancengleichheit resultiert.

Die Analyse etablierter Theorien zu Berufswahl und -orientierung legt offen, dass kein isolierter Ansatz die Vielfalt und Tiefe individueller Entscheidungsprozesse vollständig erfassen kann. Folglich besteht der Bedarf eines flexiblen, pluralistischen Theorierahmens, welcher sowohl rationale als auch emotionale, soziale und biografische Faktoren einbezieht. Weiter zeigt sich ein Trend hin zu integrativen Ansätzen, welche nicht mehr ausschließlich lineare oder typologische Entwicklungsverläufe als Erfolgskriterien der Berufswahl und -orientierung situieren, sondern subjektive Passung und Zufriedenheit stärker in den Fokus rücken. Den klassischen Ansätzen ist ihre Relevanz jedoch nicht abzuerkennen, da sie die modernen nachhaltig geprägt haben.

Im weiteren Verlauf wird deutlich, dass digitale Angebote zur Berufsorientierung zunehmend an Bedeutung gewinnen, da sie stärker an die Lebensrealität von Jugendlichen anknüpfen sowie durch ihre orts- und zeitunabhängige Nutzbarkeit erweiterte Zugänge eröffnen. Innerhalb des breiten Spektrums an digitalen Formaten – darunter Berufsorientierungstests, virtuelle Berufsberatung und soziale Medien – zeigt sich eine deutliche Verschiebung hin zu interaktiven, niedrigschwelligen und personalisierbaren Angeboten. Die theoretischen und empirischen Auseinandersetzungen zeigen jedoch auch, dass nicht jedes digitale Angebot als qualitativ hochwertig zu verstehen ist.

Einige aktuell prominente Berufsorientierungstests beruhen auf veralteten Typologierungen oder vereinfachten Persönlichkeitsannahmen. Zudem kann das Verfahren aufgrund von mangelnder Transparenz nicht immer nachvollzogen werden. In der Optimierung entsprechender Verfahren zeigt sich abermals nicht nur die Prägung durch etablierte Ansätze, sondern auch die Anerkennung der Grundlagen. Dies konnte exemplarisch rausgestellt werden anhand der Weiterentwicklung des RIASEC-Modells und zugehöriger Testverfahren im Projekt des SIEH-Modells, welches die Operationalisierung von Begabungs- und Interessenvielfalt sowie resultierend die Entwicklung einer

technologiebasierten Orientierungshilfe fokussiert. Überdies scheint ein allgemeiner Bedarf in der Nachbereitung und Einbindung der Ergebnisse in den Gesamtprozess von Berufswahl sowie in weitere Angebote zu liegen.

Die Aufarbeitung der virtuellen Berufsberatung verweist neben einer Individualisierung innerhalb der Angebote verstärkt auf den Ausbau von zielgruppengerechter Aufklärung über die bestehende Angebotsvielfalt. Fortführend wird besonders das Potenzial des niedrigschwelligen Zugangs zum digitalen Beratungsformat hervorgehoben, wodurch nicht nur die Jugendlichen als primäre Adressaten besser erreicht, sondern auch prägende Instanzen im privaten Umfeld – exemplarisch die Eltern – besser miteinbezogen werden können. Die Verlagerung der Beratungsteilnahme in private Räume birgt jedoch auch Risiken hinsichtlich der möglicherweise als fehlend wahrgenommenen professionellen Atmosphäre oder mangelnden Rückzugsorten für die Durchführung. Das Format als Videokonferenz verweist zudem verstärkt auf nicht immer gewährleistete technische Voraussetzungen, da kamerafähige Endgeräte sowie leistungsstarke Internetverbindungen hier unerlässlich sind. Folglich lässt sich besonders, aber nicht ausschließlich im Kontext der Berufsberatung betonen, dass digitale Formate als Ergänzung, nicht Ersetzung der analogen zu verstehen sind und die Wahlfreiheit der Adressaten die meisten Potenziale in der Praxis ermöglicht.

Fortführend führt die Digitalisierung der Lebenswelten dazu, dass Jugendliche verstärkt auf bekannte und privat gebrauchte Medien sowie Werkzeuge zurückgreifen. Gerade im Kontext von sozialen Medien und Netzwerken zeigt sich ein Potenzial zur besonders alltagsnahen und adressatengerechten Ausgestaltung von Informations- und Vermittlungsangeboten. Es zeigt sich jedoch auch ein erhöhter Bedarf an gezielter Förderung von Medien- und Informationskompetenzen, damit die Jugendlichen seriöse und objektive Quellen erkennen können, und nicht durch kommerzielle Inhalte und verzerrte Berufsbilder in ihrer Berufswahl beeinflusst werden.

Das HANZ-Projekt einer digitalen Berufsorientierungsplattform steht für eine innovative Verbindung verschiedener Elemente der digitalen Berufsorientierung. Besonders hervorzuheben ist das Konzept der Berufsbotschafter, welches einen einfachen dialogorientierten Zugang zu realen Berufswelten schaffen will. Weiter legt die Plattform großen Wert auf persönliche Profile und Austauschfunktionen, um den Schülern als primäre Adressaten eine individualisierte Navigation und Netzwerkbildung zu ermöglichen.

Die begleitende empirische Erhebung ermöglicht es, an die tatsächlichen Bedarfe der Schüler anzuknüpfen. Als zentral können authentische Einblicke in die Berufspraxis, individuelle Ansprechpartner und ein übersichtliches sowie interaktives System hervorgehoben werden. Auch bestätigt sich der Bedarf zur Weiterentwicklung von Berufsorientierungstests, welche Interessenvielfalt und mehrdimensionale Präferenzen abbilden, ohne Nutzer in starre Typologien zu pressen.

Der eigens entwickelte Teil der Umfrage zur Relevanz von Berufsbotschaftern und Verortung von konkreten Inhalten auf der Plattform liefert weitere Erkenntnisse. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich ein bedeutender Teil der Schüler noch nicht ausreichend über Berufsausbildungen informiert fühlt. Noch mehr mangelt es jedoch an Gesprächspartnern hinsichtlich Unsicherheiten und Sorgen im Berufswahlprozess. Weiter zeigt sich entsprechend, dass Berufsorientierung nicht nur eine Frage der Information ist, sondern auch des Vertrauens und des Begleitens, wobei das private Umfeld sowohl inhaltlich als auch emotional als verlässlicher und hilfreicher wahrgenommen wird als das schulische. Folglich ergibt sich, dass der Ausbau niedrigschwelliger Beratungsangebote an Schulen dringend erforderlich ist, um alle Schüler und gerade jene, welche nicht (zusätzlich) auf private Quellen und Stützen zurückgreifen können, bestmöglich zu begleiten. Zudem sollten schulische Angebote nicht nur informativ, sondern auch beziehungsorientiert gestaltet werden. Die Schule steht in der Verantwortung, neben Wissensvermittlung auch Räume für persönliche Klärung und emotionale Sicherheit zu schaffen.

Hinsichtlich der Informiertheit der Schüler über außerschulische Beratungsangebote rücken ein allgemeiner Bedarf an Aufklärung sowie Kooperationen mit weiteren formellen Instanzen in den Fokus einer allumfassenden Berufsorientierung.

Die eigenen Ergebnisse liefern fortführend mehrere zentrale Hinweise für die Gestaltung einer zukunftsfähigen Berufsorientierung mithilfe der Plattform. Die direkte Darstellung von Informationen situiert sich als wichtig und erwünscht, insbesondere zur schnellen Orientierung bei klar abgrenzbaren Themen. Persönliche Gespräche bleiben jedoch unersetzlich, sobald die Themen emotional oder biografisch bedeutsam werden. Weiter zeigte sich jedoch bei keinem Thema eine solch dominierende Tendenz zu einem Vermittlungsformat, dass die Gestaltung der Plattform mit einer Ausschließlichkeit rechnen kann. Es resultiert, dass die Formate stärker hybrid gedacht werden sollten, wobei seitens der Adressaten der Nutzen möglicherweise in der Kombination von grundlegender Orientierung und passgenauer Unterstützung sowie Vertiefung im Gespräch gesehen wird. Es lässt sich

erneut betonen, dass die Berufswahl und folglich -orientierung ein vielschichtiger Prozess ist, der mehr verlangt als reines Faktenwissen.

Neben den Aspekten in der forschungsmethodischen Reflexion – primär die kritische Betrachtung des Erhebungsinstruments sowie einzelner Formulierungen innerhalb des Fragebogens – können weitere Interessen im Zuge einer fortführenden empirischen Arbeit zum Projekt angeführt werden. So wurde bei dem Thema der Vereinbarkeit von Familie beziehungsweise Familienplanung mit Ausbildung und Beruf die Möglichkeit offengelassen, dass die Schüler mit den Berufsbotschaftern womöglich auch über unternehmensspezifische Faktoren ins Gespräch kommen. Fortführend interessant wäre jedoch die Ergründung, mit welcher Relevanz etwaige (Unter-)Themen bewertet werden und wie sich eine adressatengerechte Verortung ebendieser mit Hinblick auf den geplanten Ausbau der Plattform gestalten würde. Durch die als Ausbau geplante Integration der Unternehmensprofile und der Verlinkungen zwischen Berufsbotschaftern und Unternehmen könnten die Schüler einen umfangreicheren Eindruck zu potenziellen Arbeitsgeber erlangen. Durch die Sammlung von Informationen und Erfahrungswerten zu spezifischen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen bei verschiedenen Unternehmen – beispielsweise zu betrieblicher Kinderbetreuung – kann sich für die Schüler fortführend die Möglichkeit vergrößern, ihre berufliche Zukunft nach ihren individuellen Interessen und kompatibel mit ihren Lebensentwürfen zu planen. Zwar lässt sich aus den bestehenden Ergebnissen bei einzelnen Themen wie eben der Kinderbetreuung oder Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bereits das Ausmaß der zugeschriebenen Relevanz sowie auch die präferierte Verortung der zugehörigen Inhalte vermuten, eine weitere Erhebung scheint jedoch sinnvoll, um (noch) besser abschätzen zu können, welche unternehmensspezifischen Bedingungen als besonders relevant erachtet werden und in welchem Umfang die entsprechenden Inhalte in den Formaten von Darstellung und Gespräch erwartet werden. Darüber hinaus wurden weitere Themen und Bedingungen, die besonders durch Unternehmen beziehungsweise Arbeitgeber geprägt werden, noch nicht berücksichtigt. So stellt Brigitte Wafenschmidt (2018) in einer Studie heraus, dass Angebote zu Gesundheitserhalt sowie -förderung bei der Generation Z als besonders ausschlaggebend für die Wahl eines Arbeitgebers gelten. Von den 180 Teilnehmern – qualitative Einzelinterviews und quantitative Befragung – stimmen hier 87 Prozent eher oder vollkommen zu (ebd., S. 3, 7).

In den nächsten Schritten der (Weiter-)Entwicklung sowie auch hinsichtlich der absehbaren Integration der Berufsorientierungsplattform in hamburger Schulen kann außerdem ein Austausch mit bestehenden ähnlichen Projekten wie dem bayrischen

Ausbildungskompass Perspektiven eröffnen. Gemeint ist exemplarisch der Austausch über vorliegende Evaluationen durch Schüler, Unternehmen und Fachkräfte sowie bereits erprobte Fortbildungen für Lehrkräfte.

Die Schule als zentraler Ort beruflicher Orientierung steht im Spannungsfeld zwischen gestiegenen Anforderungen und begrenzten Ressourcen. Mit der Ausweitung digitaler Angebote ergeben sich neue Aufgaben für Schulen, insbesondere in Bezug auf die Integration dieser Formate in bestehende Strukturen. Ein klarer Bedarf zeigt sich in der Entwicklung tragfähiger schulischer Gesamtkonzepte, welche digitale Berufsorientierung nicht als Zusatz, sondern als integralen Bestandteil verstehen.

Hinsichtlich der Lehrkräfte als zentrale Akteure schulischer Berufsorientierung betont die SWK neben den grundlegenden Anforderungen zur Förderung der Berufswahlkompetenzen vor allem die Notwendigkeit von Qualifikationen in den Bereichen der Digital Literacy. Lehrkräfte benötigen entsprechend nicht nur technisches Verständnis und didaktische Fähigkeiten zur zielgerichteten Nutzung digitaler Tools, sondern verstehen sich zudem als Vermittler und Vorbilder für eine kritisch-reflektierende Mediennutzung. Auch die Zusammentragung weiterer Werke aus dem wissenschaftlichen Diskurs bestätigt diese Kompetenzansprüche und Schwerpunkte des Technischen, Didaktischen und (Medien-)Pädagogischen. Gleichzeitig zeigen empirische Erhebungen den erheblichen Bedarf an Fortbildung, wobei nicht ausschließlich, aber besonders die kritisch-reflektierenden Qualifikationen sowie aber auch der nicht gesehene Bedarf an entsprechender Förderung der Schüler als alarmierend beschrieben werden können.

Einschlägige Fortbildungsangebote zur digitalen Berufsorientierung sind selten verfügbar. Vielmehr wird die digitale Berufsorientierung als Unterthema aufgegriffen oder es wird die Möglichkeit offengelassen, die Inhalte eigenständig zu transferieren und zu adaptieren. Wird die digitale Berufsorientierung ins Zentrum einer Fortbildung gerückt, findet sich zumeist ein Fokus auf konkrete Werkzeuge und Methoden. Hinsichtlich des Fortbildungserfolgs zeigt sich anknüpfend an das Angebots-Nutzungs-Modell ein Zusammenspiel von Fortbildungsqualität, den individuellen Haltungen der Lehrkräfte sowie von Ressourcen und Unterstützung im Schulkontext. Aus empirischen Befunden kann weiter ergänzt werden, dass eine gute technische Ausstattung der Schule, kollegiale Kooperationen und Entlastungen im Schulalltag die Teilnahmebereitschaft an digitalisierungsbezogenen Fortbildungen signifikant erhöhen. Auf Ebene der wahrgenommenen Wirkung stärken die Fortbildungen vor allem positive Einstellungen gegenüber digitalen Medien und

die Einschätzung der eigenen Kompetenzen. Zudem erhöhen sie die Nutzungshäufigkeit im Unterricht seitens der Lehrkräfte sowie die nachdrückliche Förderung der Kompetenzen bei den Schülern. Langfristige Wirkungen digitalisierungsbezogener Fortbildungen sind bislang jedoch wenig erforscht.

Als Ausblick und weiterführendes Forschungsinteresse zur digitalen Berufsorientierung in der Schule kann die im Diskurs nach eigener Recherche noch nicht diskutierte Frage zu den (neuen) Bedarfen einer Differenzierung aufgeworfen werden. So kann die Perspektive eingenommen werden, dass nicht alle Komponenten der digitalen Berufsorientierung von allen Jugendlichen gleichsam genutzt werden wollen oder können. Trotz des angestrebten Verständnisses, dass analoge und digitale Angebote als einander ergänzend gelten, zeigt sich gerade im Bereich der Stellensuche beziehungsweise -besetzung einerseits eine teils zu geringfügige Adressierung der digitalen Berufsorientierung seitens Unternehmen und Ausbildungsbetrieben. Andererseits und deutlicher zeigt sich jedoch auch der rasante Abbau und die Vernachlässigung von analogen Möglichkeiten, was wiederum Chancengleichheit begünstigen kann.

Mit Blick in die Praxis lässt sich rausstellen, dass gerade die Suchmechanismen und Kontaktmöglichkeiten unzureichend adressiert werden, welche Jugendliche mit Hauptschulabschluss bevorzugt nutzen. Hier kann sich wieder auf die bereits thematisierte KOFA-Kompakt-Studie aus dem Jahr 2025 mit über 1700 teilnehmenden Jugendlichen im Alter von 14 bis 25 Jahren sowie über 400 teilnehmenden Personalverantwortlichen aus Unternehmen berufen werden. Diese stellt vorerst heraus, dass sowohl (voraussichtliche) Absolventen mit Abitur als auch Realschul- oder Hauptschulabschluss am häufigsten Online-Stellenausschreibungen nutzen, um einen Ausbildungsplatz zu suchen – in dieser Reihenfolge 89,6 Prozent, 87,7 Prozent, 78,6 Prozent. Von den Unternehmen nutzen 73,1 Prozent dieses Format, um Stellen auszuschreiben. Bei den Abiturienten folgen Kanäle in den sozialen Medien mit 65,6 Prozent. Der dritte und somit letzte Platz bei dieser Gruppe wird mit 58,4 Prozent von Vermittlungsangeboten der BA belegt. In umgekehrter Reihenfolge liegt die Vermittlung bei den Realschülern auf dem zweiten Platz (69,6 Prozent) und die Suche über soziale Medien auf dem dritten Platz (60,9 Prozent). Unternehmen nutzen die Vermittlung der BA mit 64,5 Prozent sowie die sozialen Medien mit 63,5 Prozent zur Besetzung von Ausbildungsplätzen (Arndt et al., 2025, S. 3-4).

Auch bei den Hauptschülern liegen die Vermittlungsangebote der BA auf dem zweiten Platz (77,6 Prozent), jedoch taucht einzig bei dieser Gruppe die Suche nach Ausbildungsplätzen über analoge Stellenausschreibungen in Zeitungen oder an schwarzen Brettern

auf. Zwar belegt dieses Format unter den Hauptschülern den dritten Platz, kommt aber trotzdem auf 76,2 Prozent, was entsprechend noch über den Werten der jeweiligen zweiten Plätze sowohl von den Realschülern als auch Abiturienten liegt. Konkrete Werte zu diesem analogen Format werden bei den anderen Schulformen nicht gegeben, da nur die Top-3 abgebildet werden. Die Unternehmen, welche ihre Stellen (noch) in der Zeitung oder am schwarzen Brett inserieren, generieren 42,4 Prozent. Es lässt sich ableiten, dass zwischen der Nachfrage der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und den tatsächlichen Angeboten durch Unternehmen folglich eine besonders große Differenz liegt. Im Abgleich verzeichnet sich hier sogar mit Abstand die größte Differenz der gesamten Erhebung – Stellenausschreibungen in der Zeitung oder am schwarzen Brett: Nachfrage Hauptschüler 76,2 Prozent und Angebote Unternehmen 42,4 Prozent, gefolgt von Online-Stellenausschreibungen: Nachfrage Abiturienten 89,6 Prozent und Angebote Unternehmen 73,1 Prozent (ebd.).

Aufgrund der naheliegendsten Möglichkeiten, kann die Ausrichtung an den Tendenzen und Präferenzen unterschiedlicher Schüler(-gruppen) fortführend als etwas betrachtet werden, das in den Aufgabenbereich von Lehrkräften fällt, um die Chancenungleichheit am Ausbildungsmarkt abzufangen. Fortführend müsste der Frage nachgegangen werden, ob und in welchem Verhältnis die digitale Berufsorientierung an Schulen dazu verpflichtet ist, erstens der scheinbaren Übergeneralisierung von Potenzialen und Verankerungen des Digitalen in den Lebenswelten Jugendlicher durch einen Transfer der Inhalte in sämtliche Formate entgegenzuwirken. Zweitens die Jugendlichen zu einem Nutzen der Formate und Entwicklungen am Ausbildungsmarkt zu lenken. In der Beantwortung dieser Frage scheint das doppelte Verständnis von moderner Berufsorientierung einen Widerspruch aufzuzeigen. Gemeint ist der Anspruch, die Berufswahl einerseits als Prozess der Persönlichkeitsentwicklung zu verstehen sowie entsprechend individuell und chancengleich zu fördern und andererseits auch als Integration und nötige Anpassung an die bestehenden Strukturen und Möglichkeiten des realen Arbeitsmarkts.

Als Gesamtes lässt sich resümieren, dass digitale Berufsorientierung kein kurzfristiger Trend ist, sondern ein grundlegender Bestandteil moderner Berufswahlprozesse.

Die Potenziale sind vielfältig und reichen von personalisierter Unterstützung über niedrigschwellige Beratung bis hin zu flexibler Informationsvermittlung. Gleichzeitig steht ihre Wirksamkeit in einem engen Zusammenhang mit Bedarfen und Fragen der Qualität sowie der Einbettung in pädagogische Kontexte und der Chancengleichheit.

Fortführende, an die vorliegende Arbeit anknüpfende Forschungsbedarfe werden vor allem hinsichtlich der Optimierung des noch in Entwicklung und Erprobung befindenden Projekts einer digitalen Berufsorientierungsplattform des Hamburger Ausbildungs-Netzwerk Zukunft gesehen. Auch in Bezug auf bislang ungeklärte Fragen zur Verantwortlichkeit von Lehrkräften im Kontext einer chancengleichen (digitalen) Berufsorientierung resultiert weiteres Interesse – insbesondere ob und wie Angebotsformate sowie Werkzeuge an die Schüler angepasst werden sollten, oder ob die zunehmende und partiell dominierende Digitalisierung vielmehr fordert, die Schüler an ebendiese anzupassen.

7. Quellen- und Literaturverzeichnis

- Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung (verantw.) (2025). *Digitale Berufsorientierung mit dem Ausbildungskompass*. https://fibs.alp.dillingen.de/lehrgangssuche?container_id=403916 [25.08.2025]
- Allianz Aus- und Weiterbildung (Hrsg.) (2023, 24. Mai). *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2023-2026*. https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2023-2026.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [25.08.2025]
- Arndt, F., Herzer, P. & Risius, P. (2025). *Auszubildende über Social Media finden*, (KOFA-Kompakt, 01/2025). Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln e. V. (Hrsg.). https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA-Kompakt_01-2025-Social-Media.pdf [25.08.2025]
- Beck, K. (2023). Theorien zur Berufsentscheidung und Berufsberatung – Eine kritische Würdigung konkurrierender Ansätze. In Hommel, M., Aprea, C., Heinrichs, K. (Hrsg.), *bwp@ Profil 8: Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung. Digitale Festschrift für Bärbel Fürstenau* (Teil 4: Berufswahl, berufliche Identifikation, Resilienz und Vernetzung in der Berufsbildung(sforschung,)), S. 1-21. https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenau/beck_profil8.pdf [25.08.2025]
- Belschaw, D. (2011). *What is 'digital literacy'? A Pragmatic investigation*. [http://etheses.dur.ac.uk/3446/1/Ed.D._thesis_\(FINAL_TO_UPLOAD\).pdf](http://etheses.dur.ac.uk/3446/1/Ed.D._thesis_(FINAL_TO_UPLOAD).pdf) [25.08.2025]
- Bendel, O. (2021). Soziale Medien. In *Gabler Wirtschaftslexikon*. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/soziale-medien-52673/version-384525> [20.06.2025]
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R). Manual*. Beltz Tests Gesellschaft.
- Bertelsmann Stiftung (2005, 08. September). *Hamburger Hauptschulmodell erhält Carl Bertelsmann-Preis 2005*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/pid/hamburger-hauptschulmodell-erhaelt-carl-bertelsmann-preis-2005?tx_rsmbstpress_pi2%5Buidcategory%5D=3 [20.06.2025]
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2022, 14. Juli). *Mehrheit der Jugendlichen fehlt der Durchblick bei der Berufswahl*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/juli/mehrheit-der-jugendlichen-fehlt-der-durchblick-bei-der-berufswahl> [25.08.2025]
- Bertelsmann Stiftung (o.J.). *Die Bertelsmann Stiftung – Wer wir sind*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/ueber-uns/wer-wir-sind> [20.06.2025]
- Brüggemann, T. & Rahn, S. (2020). Zur Einführung in die 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage: Der Übergang Schule–Beruf als gesellschaftliche Herausforderung und professionelles Handlungsfeld. In ders. (Hrsg.) *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarbeitete und erw. Aufl.), S. 11-24. Waxmann.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2022, November). *Angebote der Berufsberatung für junge Menschen, Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit* (Merkblatt 11). https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-11-berufsberatung_ba033920.pdf [25.08.2025]
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2024). *Beruf aktuell. Lexikon der Ausbildungsberufe. Ausgabe 2024/2025*. BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2025). *Berufsberatung der Agenturen für Arbeit*. <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsberatung> [25.08.2025]

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (o.J.). *BERUFENET*. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/> [25.08.2025]
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (o.J.). *Check-U – der Berufsorientierungstest für Ausbildung und Studium*. <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt> [25.08.2025]
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2025). *Berufliche Orientierung*. <https://www.bibb.de/de/680.php> [25.08.2025]
- Bundesministerium der Verteidigung, Referat Arbeitgebermarke Bundeswehr (Hrsg.) (o.J.) *Deine Karriereberatung*. <https://www.bundeswehrkarriere.de/dialog> [25.08.2025]
- Busker, M. (2014). Entwicklung eines Fragebogens zur Untersuchung des Fachinteresses. In Krüger, D., Parchmann, I. & Schecker, H. (Hrsg.), *Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung*, S. 269-282. Springer.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 54, S. 853-863. doi:10.1037/0022-3514.54.5.853
- D. Meyer, T. Schüller-Ruhl & R. Vock (2022). Soziale Netzwerke. In Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (Hrsg.) *einfach POLITIK: Lexikon*. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/303048/soziale-netzwerke/> [25.08.2025]
- Dreer, B. (2013). *Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich Berufsorientierung. Beschreibung, Messung und Förderung* (Doktorarbeit, Friedrich-Schiller-Universität Jena). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01757-6>
- Drossel, K., Gerick, J., Niemann, J., Eickelmann, B. & Domke, M. (2024). Die Perspektive der Lehrkräfte auf das Lehren mit digitalen Medien und die Förderung des Erwerbs computer- und informationsbezogener Kompetenzen in Deutschland im internationalen Vergleich. In B. Eickelmann, N. Fröhlich, W. Bos, J. Gerick, F. Goldhammer, H. Schaumburg, K. Schwippert, M. Senkbeil & J. Vahrenhold (Hrsg.), *ICILS 2023 #Deutschland: Computer- und informationsbezogene Kompetenzen und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking von Schüler*innen im internationalen Vergleich*, S. 149-187. Waxmann. <https://doi.org/10.31244/9783830999492>
- EDEKA Media GmbH (Hrsg.) (2025). *Werbung, die wirkt! Gemeinsam für Ihren Erfolg.*, (Mediadaten Nr. 65). https://verbund.edeka/verbund/edeka_media_preisliste_2025_a5_web_13.01.pdf [25.08.2025]
- EDEKA ZENTRALE Stiftung & Co. KG (Hrsg.) (2021, 23. November). *EDEKA startet Ausbildungskampagne auf TikTok*. <https://verbund.edeka/presse/pressemeldungen/edeka-startet-ausbildungskampagne-auf-tiktok.html> [25.08.2025]
- Eickelmann, B., Fröhlich, N., Bos, W., Gerick, J., Goldhammer, F., Schaumburg, H., Schwippert, K., Senkbeil, M. & Vahrenhold, J. (2024). Die IEA-Studie ICILS 2023 – Informationen zur Anlage und Durchführung der Studie. In ders. (Hrsg.), *ICILS 2023 #Deutschland: Computer- und informationsbezogene Kompetenzen und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking von Schüler*innen im internationalen Vergleich*, S. 7-46. Waxmann. <https://doi.org/10.31244/9783830999492>
- Endberg, M., Lorenz, R. (2021). Selbsteingeschätzte Kompetenzen von Lehrpersonen der Sekundarstufe I zum Einsatz digitaler Medien im Unterricht im Bundesländervergleich 2021 und im Trend seit 2017. In Lorenz, R., Yotyodying, S., Eickelmann, B. & Endberg, M. (Hrsg.), *Schule digital – der Länderindikator 2021. Lehren und*

- Lernen mit digitalen Medien in der Sekundarstufe I in Deutschland im Bundesländervergleich und im Trend seit 2017*, S. 89-116. Waxmann.
- Faase, S. & Wittig, C. (2024). *Rahmenvorgaben für die berufliche Orientierung. Stadtteilschule, Gymnasium*. Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule und Berufsbildung (Hrsg.). <https://www.hamburg.de/resource/blob/798430/b9d70a3100d089d55244adadbb1d58cf/rahmenvorgaben-fuer-die-berufliche-orientierung-data.pdf> [25.08.2025]
- Fux, S. J. (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit: Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum, unter Adaptation und Weiterentwicklung von Self-directed Search (SDS) und Position Classification Inventory (PCI)*. Cu-villier Verlag.
- Gansser, O. & Zimmermann (2017). Online-versus mobile Umfragen in der Marktforschung. In Gansser, O. & Krol, B. (Hrsg.), *Moderne Methoden der Marktforschung: Kunden besser verstehen* (FOM-Edition) (S. 73-91). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-09745-5_5
- Gehrau, V. (2020). Medien und Berufsorientierung: Der Einfluss des Fernsehkonsums auf das kognitive Set von Berufen Jugendlicher. In Brüggemann, T. & Rahn, S. (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarbeitete und erw. Aufl.), S. 198-208. Waxmann
- Gemkow, J. (2023). Jugend und soziale Medien. In *Informationen zur politischen Bildung*. 72 (2), S. 40-45.
- Gerick, J., Annemann, C., Niemann, T., & Drossel, K. (2024). Digitalisierungsbezogene Lehrkräftefortbildungen – Analysen zu Zusammenhängen mit Lehrpersonen- und Schulmerkmalen sowie zum wahrgenommenen Fortbildungserfolg durch Lehrkräfte in Deutschland. In *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*. 27 (3), S. 661-683. <https://doi.org/10.1007/s11618-024-01225-8>
- Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. In *The Personnel and Guidance Journal*. 30 (7), S. 491-494.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. & Herma, J. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York Chichester, West Sussex. <https://doi.org/10.7312/ginz92170>
- Großegger, B., Rohrer, M., & Gferer, N. (2022). *Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung* (ASM report, No. 162). Arbeitsmarktservice Österreich (ASM) (Hrsg.). Eigener Verlag.
- Heldt, M., Lorenz, R. & Eickelmann, B. (2021). Förderung der digitalen Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I im Bundesländervergleich und im Trend seit 2017. In Lorenz, R., Yotyodying, S., Eickelmann, B. & Endberg, M. (Hrsg.), *Schule digital – der Länderindikator 2021. Lehren und Lernen mit digitalen Medien in der Sekundarstufe I in Deutschland im Bundesländervergleich und im Trend seit 2017*, S. 117-144. Waxmann.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. In *Journal of Counseling Psychology*. 9 (4), S. 291-298.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice Hall, INC.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hurrelmann, K., Köcher, R. & Sommer, M. (2019). *Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019. Kinder der Einheit. Same same but (still) different!* McDonald's Deutschland LLC (Hrsg.) <https://www.change-m.de/wp-content/uploads/2022/08/McDonalds-Ausbildungsstudie-2019.pdf> [25.08.2025]

- Initiative HANZ (2024). „Berufsbotschafter“ – das digitale Networking Konzept. unveröffentlicht.
- Initiative HANZ (2025a). *Fachkonzept HANZ Berufsbotschafterplattform*. unveröffentlicht.
- Initiative HANZ (2025b). *Erweiterungen HANZ Berufsbotschafterkonzept*. unveröffentlicht.
- Jörgen Schulze-Krüdener, J. (2012). Fort- und Weiterbildung für die Soziale Arbeit. In Thole, W. (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit*, S.1067-1081. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_65
- Kanning, U. P. (2017). Berufsorientierungstests - Grundlagen und Qualitätskriterien. In Brüggemann, T., Driesel-Lange, K. & Weyer C. (Hrsg.), *Instrumente zur Berufsorientierung. Pädagogische Praxis mit wissenschaftlichen Diskurs*, S. 69-84. Waxmann.
- Kinast, J., Driesel-Lange, K. & Gehrau, V. (2021). *Netflix als Career Guidance. Fachtagung: Berufliche Orientierung oder Career Guidance?* https://dvb-fachverband.de/wp-content/uploads/2021/09/Vortrag_C2_2.pdf [25.08.2025]
- Kirchner, V. (2021). *Digitale Reflexionsanlässe – inwieweit lassen sich YouTube-Formate zur Beruflichen Orientierung im (Wirtschafts-)Unterricht nutzen?* https://dvb-fachverband.de/wp-content/uploads/2021/09/Vortrag_C2_1.pdf [25.08.2025]
- Knickrehm, B. (verantw.) (2021). *Berufliche Orientierung oder Career Guidance? Praxisnahe Perspektiven für die Zusammenarbeit der Akteure sowie Verleihung des Josephine-Levy-Rathenau-Preises. Dokumentation.* https://dvb-fachverband.de/veranstaltungen/dokumentationen/berufliche-orientierung/?utm_source.com [25.08.2025]
- Knobel, S. & Dietz, F. (verantw.) (o.J.). *Was ist fobizz?* https://fobizz.com/de/was-ist-fobizz/?utm_source=search&utm_medium=paid- [25.08.2025]
- Lackes, R. & Siepermann, M. (2018). Soziale Netzwerke. In *Gabler Wirtschaftslexikon*. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/soziales-netzwerk-53177/version-276272> [25.08.2025]
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden*. Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2020080>
- Lorenz, R. (2018). Ressourcen, Einstellungen und Lehrkraftbildung im Bereich Digitalisierung. In McElvany, N., Schwabe, F., Bos, W. & Holtappels, H. (Hrsg.), *Digitalisierung in der schulischen Bildung. Chancen und Herausforderungen*, S. 53-67. Waxmann.
- Lorenz, R., Eickelmann, B., Endberg, M. & Yotyodying, S. (2021). Ziele, Anlagen und Durchführung des Länderindikators 2021. In Lorenz, R., Yotyodying, S., Eickelmann, B. & Endberg, M. (Hrsg.), *Schule digital – der Länderindikator 2021. Lehren und Lernen mit digitalen Medien in der Sekundarstufe I in Deutschland im Bundesländervergleich und im Trend seit 2017*, S. 53-67. Waxmann.
- Malone, S. (2020). Technologiegestütztes Assessment, Online Assessment. In Niegemann, H. & Weinberger, A. (Hrsg.), *Handbuch Bildungstechnologie*, S. 493-513. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-54368-9_4
- Morgenstern, U. & Jeschke, P. (2020). Die Entwicklung der pädagogischen Kompetenz in der Dimension Unterricht bei Studierenden der Medizinpädagogik durch eine handlungsorientierte Lehre. In *Pädagogik der Gesundheitsberufe*. 7 (3), S. 235-249.

- Mörk, O. (2023). *Proaktive Marketing- und Vertriebs-Impulse: Content, Automatisierung, KI, Daten & Trends-worauf sich das B2B- und B2C-Business vorbereiten müssen*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-42005-5>
- Nickel, S. (2023, 11. September). *Mehr Chancengerechtigkeit durch das Studium ohne (Fach-)Abitur*. Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (Hrsg.) <https://www.che.de/2023/mehr-chancengerechtigkeit-durch-das-studium-ohne-fach-abitur/> [25.08.2025]
- Nickel, S. & Thiele, A.-L. (2023, 06. September). *Mehr Durchlässigkeit durch Studieren ohne (Fach-)Abitur: Analyse der zurückliegenden 25 Jahre. Vortrag in der Session 15 bei der Tagung: „Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Wissenschaft: bekannte Fragen – bessere Antworten – bewährte Praxisansätze“* Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (Hrsg.) <https://www.che.de/download/mehr-durchlaessigkeit-durch-studieren-ohne-fach-abitur-analyse-der-zurueckliegenden-25-jahre-praesentation-im-rahmen-einer-bmbf-tagung-vom-06-09-23/?wpdmdl=29285&refresh=64fed0739449a1694421107> [25.08.2025]
- Ohlemann, S. & Ittel, A. (2018). Normwerte der Berufswahlkompetenz: Eine diagnostische Chance zur individuellen Förderung? In Wittmann, E., Frommberger, D. & Ziegler, B. (Hrsg.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018*, S. 111-124. Barbara Budrich.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2024, 27 September) (Hrsg.). *Teenage career uncertainty: Why it matters and how to reduce it?* (OECD Education Spotlights, No. 16). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e89c3da9-en>.
- Otto, M. (2008). Stärken fördern, Interessen nutzen: Das Hamburger Hauptschulmodell. In Kauder, V. & von Beust, O. (Hrsg.), *Chancen für alle: die Perspektive der Aufstiegs Gesellschaft* (S. 137-155). Herder.
- Porst, R. (2022). Fragenformulierung. In Baur, N., & Blasius, J. (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3. vollständig überarbeitete und erw. Aufl.), S. 1099-1114. Springer VS.
- Pries, N. (2025, 11. Februar). *Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (IFSP) – Berufsbildungsforschung und Didaktik*. <https://www.leuphana.de/institute/ifsp/berufsbildungsforschung-und-didaktik.html> [20.06.2025]
- Redaktion Bundeswehr (2023). *Im Anzug oder Blaumann. Zivile Laufbahnen bei der Bundeswehr (M/W/D)*. Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.) <https://www.bundeswehr.de/de/menschen-karrieren/zivile-laufbahnen-bundeswehr> [25.08.2025]
- Ries, H. (1970). *Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft*. Bern.
- Rippler, S., & Luck, N. (2023). *Praktikumsknigge: Der Leitfaden zum Berufseinstieg*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Roe, A. (1960). *The Psychology of Occupations* (3. Aufl.). John Wiley & Sons, Inc.
- Schleer, C., & Calmbach, M. (2022). *Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland. Erwartungen, Sorgen und Bedarfe*, (SINUS-Studien). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38591-0>
- Schmechtig, N., Puderbach, R., Schellhammer, S. & Gehrman, A. (2020). *Einsatz von und Umgang mit digitalen Medien und Inhalten in Unterricht und Schule – Befunde einer Lehrkräftebefragung zu beruflichen Erfahrungen und Überzeugungen von Lehrerinnen und Lehrern in Sachsen 2019*. Technische Universität.
- Schmidt, T. (verantw.) (o.J.). *HIAT Kurzübersicht. Transkribieren nach HIAT*. https://exmaralda.org/wp-content/uploads/2015/12/General_Transcription_conventions_HIAT_Handout_DE.pdf [20.06.2025]

- Schöpp, M., Risius, P., Martin, V., & Jansen, A. (2021). *Neue (digitale) Wege in der Berufsorientierung: So können sich Unternehmen einbringen*, (KOFA-Studie, 2/2021). Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln e. V. (Hrsg.). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/235577/1/1761761404.pdf> [25.08.2025]
- Schröder, W. H. (2023). *Berufsstruktur*. Deutscher Bundestag (Hrsg.) https://www.bundestag.de/resource/blob/273350/Kapitel_03_11_Berufsstruktur-pdf.pdf [25.08.2025]
- Senapati, I. P. (2025, 14. Januar). *Study finds climate misinformation lurking in LinkedIn's trusted environment*. Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.). <https://eu.boell.org/en/2025/01/14/study-finds-climate-misinformation-lurking-linkedins-trusted-environment#:~:text=CARDS%20segments%20climate%20misinformation%20into,students%20could%20systematically%20categorise%20misinformation.> [25.08.2025]
- Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 101 (4), S. 862-882.
- Springer-Verlag GmbH (Hrsg.) (2023). *Praktikumsknigge: Der Leitfaden zum Berufseinstieg. Overview*. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-42319-3> [25.08.2025]
- Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (Hrsg.). *Kompetenzen für den erfolgreichen Übergang von der Sekundarstufe I in die berufliche Ausbildung sichern. Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenzen*. Geschäftsstelle der SWK <http://dx.doi.org/10.25656/01:32815>
- Stanik, T. & Rott, K. J. (2024). Videoberatungen im Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit – Ergebnisse einer Mixed-Method-Studie. In *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*. 47 (1), S. 29-46. <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00270-4>
- Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk (o.J. a). *Über HANZ*. <https://hanz.hamburg/ueber-uns/> [25.08.2025]
- Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk (o.J. b). *Stiftung*. <https://hanz.hamburg/stiftung/> [25.08.2025]
- Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk (o.J. c). *Startseite*. <https://hanz.hamburg> [25.08.2025]
- Stiftung Hamburger Ausbildungs Netzwerk (o.J. d). *Für Unternehmen*. <https://hanz.hamburg/unternehmen/> [25.08.2025]
- Straub, S., Baumgardt, I., & Lange, D. (2021). *Berufs-und Arbeitswelt in der politischen Bildung: Über Bildungs-und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I in Deutschland und Österreich* (Citizenship. Studien zur Politischen Bildung, Bd. 6). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-34304-0>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*. 5 (8), S. 185-190.
- Uhl, M. (verantw.) (o.J. a). *FIBS Veranstaltungen*. <https://www.ausbildungskompass.de/lehrer/fibs-veranstaltungen> [25.08.2025]
- Uhl, M. (verantw.) (o.J. b). *Häufig gestellte Fragen*. <https://www.ausbildungskompass.de/haeufig-gestellte-fragen#:~:text=Was%20ist%20der%20Ausbildungskompass?,und%20so%20neue%20Auszubildende%20gewinnen.> [25.08.2025]

- Waffenschmidt, B. (2018). *Generation Z. Achtung, die Arbeitswelt- Optimierer kommen! WhitePaper zur Vorstudie „Generation Z und ihre Erwartungen an die zukünftige Arbeitswelt“*. Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft.
- Waffner, B. (2020). Unterrichtspraktiken, Erfahrungen und Einstellungen von Lehrpersonen zu digitalen Medien in der Schule. In Wilmers, A., Anda, C., Keller, C. & Rittberger, M. (Hrsg.), *Bildung im digitalen Wandel. Die Bedeutung für das pädagogische Personal und für die Aus- und Fortbildung*, S. 57-102. Waxmann.
- WhatsApp Inc. (Hrsg.) (2024, 16. Februar). *Richtlinien für WhatsApp-Kanäle*. https://www.whatsapp.com/legal/channels-guidelines?lang=de_DE [25.08.2025]
- Wiepke, C. & Tuchscherer, M. (2023). Kompetenzmodell einer digitalen Beruflichen Orientierung. In Knickrehm, B., Fletemeyer, T., & Ertelt, B. J. (Hrsg.), *Berufliche Orientierung und Beratung. Aktuelle Herausforderungen und digitale Unterstützungsmöglichkeiten*, S. 217-236. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40601-1>
- Witschel, J. (o.J.) *Digitale Werkzeuge für den Unterricht*. fobizz (Hrsg.). https://app.fobizz.com/fortbildungen/1332-digitale-werkzeuge-fuer-den-unterricht?search_id=27270798 [25.08.2025]
- Zierer, K., Weckend, D. & Schatz, C. (2019). Haltungsbildung ins Zentrum rücken. Theoretische Grundlagen und erste empirische Ergebnisse aus der Lehrerbildung. In Rotter, C., Schülke, C. & Bressler, C. (Hrsg.), *Lehrerhandeln – eine Frage der Haltung?*, S. 14-29. Weinheim Basel.

Anhang 1: Interviewtranskript

- 1 [0:00:00.0] I: Ja, magst du dich einmal ganz kurz vorstellen?
- 2 [0:00:07.2] M: Das mach ich sehr gerne. Ich bin Maren von Nordeck. Bin Vorstandsvorsitzende der HANZ-Stiftung. Das ist eine Stiftung, die seit Zweitausendeins besteht und sich dafür einsetzt, ähm junge Menschen in eine Ausbildung zu begleiten. Also wir haben einen großen Erfahrungsschatz ähm im Thema Übergang Schule Beruf. Ich selber mach das seit Zweitausendundelf.
- 3 [0:00:34.0] I: Ja, Dankeschön. Und was war deine Motivation zu dem aktuellen Projekt einer digitalen Berufsorientierungsplattform?
- 4 [0:00:44.2] M: Ja, wie ich ja eben sagte. Also wir sind in einem großen Netzwerk tätig, das bundesweit ähm existiert. Da sind sehr viele Personaler oder auch Menschen, die sich eben mit dem Thema ähm wie bringe ich Jugendliche in die geeignete Ausbildung ähm beschäftigen und aus diesem Kreis habe ich ähm den Gedanken entwickelt, dass es doch gut wäre, eine digitale Möglichkeit zu haben, Jugendliche mit dem Thema ähm ((2,2s)) ja Berufsinhalte ähm zu vernetzen, also Jugendliche ganz konkret mit Menschen, die diesen Job ausüben, weil oft das Thema kam, ja ähm die sind nicht gut genug vorbereitet in den Schulen, es passt nicht ganz zu den Erwartungen der Personaler, wenn die da ankommen bei den Firmen und auch Unzuverlässigkeit manchmal/ oder eben das Thema also Unzuverlässigkeit im Sinne von es ist ein Termin abgemacht, sie kommen nicht vor Ort und ähm das ist dann sehr ärgerlich, oder eben ne ganze Schulklasse kommt und dann trifft man ja nur auf ein bis zwei vielleicht Interessierte wirklich und so war der Gedanke, einfach zu sagen, wir bauen eine Plattform, da kann wirklich der, der das Thema möchte/ wissen möchte, sich ganz konkret mit einer Person vernetzen. Das spart Zeit, das ist einfach irgendwie effizienter, wenn derjenige dann doch nicht in den Call kommen würde, dann ja haben wir, glaube ich, alle immer genug zu tun mit E-Mails abarbeiten und ähm so hoffe ich, dass diese Plattform einfach ne Win-Win-Situation ist für alle Seiten. Also für die interessierte Schüler, die wirklich im Eins-zu-Eins-Austausch alles fragen können, was sie wollen, also und zwar nicht nur Menschen, die eben Personaler sind, sondern eben Menschen, die den Job wirklich ausüben. Lehrer, die alles das im Detail gar nicht wissen können, ich glaub, dass dürfen wir auch nicht erwarten, dass sie so informiert sein ähm können bis in die Tiefe ähm und auch ähm ja die Personalabteilung selber, die ähm ja sich ja der Mitarbeiter aus dem Konzern auch bedienen kann ähm, Informationen zu vermitteln.
- 5 [0:02:55.0] I: Ja, du hast es gerade schon gesagt, also Eins-zu-Eins-Austausch mit den Jobfluencern oder Berufsbotschaftern, aber es gibt ja auch noch andere Bestandteile auf der Plattform. Eine Berufsübersicht und einen Berufsorientierungstest. Warum wurde das mit reingenommen?
- 6 [0:03:12.7] M: Ja, das ist eine gute Frage, also tatsächlich haben wir lange überlegt, ob wir das tun, weil das gibt es ja auch schon aufm Markt ähm diese Funktionalitäten, aber wir wollen tatsächlich auch alles an einem Ort bündeln, insofern haben wir gesagt, ja ähm wir können nicht nur voraussetzen, dass die Jugendlichen schon orientiert sind, dann in den meisten Fällen sind sie es ja tatsächlich noch nicht. Ähm wir brauchen also auch bei uns die Möglichkeit, dass erstmal grob geclustert wird nach Themenfeldern vielleicht ach möchtest du was technischen machen oder eher nicht, möchtest du draußen arbeiten oder eher im Büro ähm ((2s)) so ne grobe Bündelung und daraufhin werden dann ähm Themenfelder zur Verfügung gestellt, mögliche Sachen, die interessant sein könnten ähm für dann diese Eins-zu-Eins-Gespräche, die man eben hat und ähm die Tests sollen kurz und knackig sein, also wir haben uns viel auf dem Markt erkundigt ähm, was da auch so angeboten wird und was auch akzeptiert wird, haben uns viel mit Spezialisten ausgetauscht und ähm

ja sind aber noch nicht ganz entschlossen, welche Richtung das dann wird.

- 7 [0:04:23.0] **I:** Ok, und äh die Übersicht von den Ausbildungsberufen. Wie viele Ausbildungsberufe sollen repräsentiert werden und woher stammen die Inhalte?
- 8 [0:04:35.2] **M:** Also wir wollen wirklich alle Ausbildungsgänge, die es in Deutschland gibt, auch abbilden und ähm richten uns da nach der Kategorisierung der Bundesagentur für Arbeit.
- 9 [0:04:46.8] **I:** Alles klar. Und wie werden die Jobfluencer auf den Austausch mit den Schülern vorbereitet?
- 10 [0:04:54.9] **M:** Wir haben im Vorfeld schon mal FAQs erstellt, wo wir glauben, das könnten ähm Themen und Fragen sein beider Seiten, also sowohl von Schülern als auch von Jobfluencern. Wir haben da drin auch so Sachen, wenns ein bisschen stockt, wie kann man vielleicht ähm so eine Einstiegsfrage stellen als Jobfluencer, wenn irgendwie der Jugendliche schüchtern ist oder so. Ähm wir werden Videos erstellen ähm und Gespräche simulieren und wir werden auch vorab Schulungen geben für die Jobfluencer.
- 11 [0:05:31.1] **I:** Und könnt ihr schon abschätzen, mit wie vielen Jonfluencern zum Start der Plattform gerechnet werden kann?
- 12 [0:05:39.8] **M:** Das ist natürlich sehr schwierig so vorab zu sagen, also wir haben zum Glück einen guten Zulauf, wir haben aber auch ein Ziel und das heißt, dass wir pro Ausbildungsberuf zwei bis drei Jobfluencer gerne hätten. Im Moment verteilt sich das noch nicht so optimal. Wir haben auf gewisse Berufe sehr sehr viele Jobfluencer und auf einige noch gar keine, aber wir ja sind sehr zuversichtlich, dass wir das bis Herbst, wenn wir live gehen wollen, auch noch schaffen.
- 13 [0:06:07.5] **I:** Was meinst du, woher die Tendenzen kommen, dass manche Berufe so viel repräsentiert werden können und andere eher weniger?
- 14 [0:06:17.2] **M:** Ähm man sieht auch äh in diversen Statistiken einfach die Beliebtheit gewisser Berufe ähm und da sind einige halt sehr wenig abgedeckt, also Uhrenmacher mal so als Beispiel ähm ist halt ein sehr unbekannter und sehr wenig besetzter Ausbildungsberuf ((1,8s)) und so ähnlich verhält sich das dann mit den Jobfluencern auch. Da sind einfach nicht so viele vorhanden in dem Umfeld.
- 15 [0:06:43.2] **I:** Ok, und die Schüler sollen sich ja nicht nur mit Berufen an sich auseinandersetzen können, sondern auch einen Einblick in die Ausbildungsmöglichkeiten bei verschiedenen Unternehmen bekommen. Das heißt, neben Fragen zum Ausbildungsberuf könnten den Jobfluencern auch Fragen zu unternehmensspezifischen Bedingungen gestellt werden. Wie schätzt du die Situation ein, dass die Jobfluencer als Markenbotschafter antworten?
- 16 [0:07:11.0] **M:** Ja, das kann ich mir gut vorstellen ähm vielleicht auch sogar ganz gezielt, dass Unternehmen das nutzen und sagen, hey, das ist unsere neue Plattform zur Gewinnung der Auszubildenden. Natürlich ist unser Auftrag im ersten Schritt, dass wir so eine Art Chancengleichheit herstellen wollen, dass wir eben/ eben Schülern die Möglichkeit geben wollen, sich vor allen Dingen in erster Linie optimal aufzuklären. Ähm was erwartet ihn in diesem Job und

weniger eine Werbung für spezifische ähm Firmen zu machen, aber dass das durchaus möglich ist und dass es auch umgekehrt möglich ist, dass Schüler sagen, ich nutze diese Plattform vor allen Dingen, weil ich einen Ausbildungsplatz oder ein Praktikum bei einer gewissen Firma unbedingt haben möchte. Das ist völlig in Ordnung.

- 17 [0:07:54.4] **I:** Ja, alles klar. Ok ähm die Schüler können den Jobfluencern ja auch ein Feedback senden nach dem Austausch. Bekommen die Schüler Anhaltspunkte, wie sie dieses Feedback gestalten sollen, welche Inhalte vielleicht relevant sind?
- 18 [0:08:11.6] **M:** Ja, wir sind ja gerade noch mitten in der Entwicklung, weil unser Projekt sich ein bisschen nach hinten verschoben hat ähm, was halt ähm durch Kosten bedingt war ähm also beziehungsweise Gelder, die wir nicht bekommen haben. Ähm wir wollen/ wir sind/ sind jetzt auf dem Weg, dass wir sagen, wir wollen zwei Bögen entwickeln. Einmal vor dem Gespräch, sehr kurz und knackig ein paar Fragen an den Schüler zu stellen, um hinterher nach dem Gespräch nochmal diese Fragen zu beleuchten. Das soll nicht auf die Person an sich gehen, sondern auf den Inhalt und das wollen wir dafür nutzen, um die Plattform auch weiter zu entwickeln, also wir werden die ganze Plattform wirklich schrittweise optimieren und auch noch ausweiten, eben auch aufgrund dessen, dass die Gelder oder die ja uns zur Verfügung stehenden Mittel sehr begrenzt sind und wir hoffen, dass da auch noch was mehr hinterher kommt. Ähm genau, wir werden also dieses Feedback zur Verbesserung nutzen. Es soll außerdem möglich sein, uns als Team jederzeit eine Nachricht schreiben zu können ähm, wenn da auch irgendwas nicht ganz optimal läuft, oder man einfach uns/ einfach noch was berichten möchte.
- 19 [0:09:17.8] **I:** Alles klar. Und die Plattform hat ja jetzt auch das Go, in die Berufs- und Studienorientierung an Schulen, vor allem erstmal an hamburger Schulen, integriert zu werden. Ist ein Austausch mit Lehrkräften vor dem Start der Plattform geplant, oder findet der schon statt?
- 20 [0:09:33.4] **M:** Ja genau, der findet tatsächlich schon statt. Also dieses Projekt ist ja ein Gemeinschaftsprojekt ähm zwischen der Jugendberufsagentur in Hamburg, der Arbeitsagentur, der Handwerks- und der Handelskammer und eben der Schulbehörde. Ähm unsere Schulsenatorin Frau Bekeris, die steht auch ganz fest dahinter und ähm wir sind, also wie gesagt, jetzt schon im Austausch mit einigen Lehrern gewesen, aber wir werden definitiv auch vorher weiter in den Austausch gehen. Wir bieten den Schülern dann auch ähm ne Einführung ein, weil sie müssen ja oder sollten ja im Unterricht dann eben auch mit dieser Plattform arbeiten und da wollen wir ihnen auch jeder Zeit zur Verfügung stehen.
- 21 [0:10:16.0] **I:** Und soll die Plattform nach einer gewissen Anlaufzeit mit den Nutzern, also sowohl den Jobfluencern als auch den Unternehmen und Schülern evaluiert werden?
- 22 [0:10:25.6] **M:** Ja, definitiv. ((2,6s)) Also wir wollen/ wir wollen da auch ne Akzeptanz natürlich auf allen Seiten bekommen ähm wir wollen gucken, wo da welche Sachen gut angenommen werden ähm und wir wollen es auch dafür nutzen, ja da wo die Unternehmen im Moment noch ein bisschen zurückhaltend sind mit Spenden, weil sie nicht wissen, wie gut das angenommen wird und dann einfach auch einen Beleg zu haben, zu sagen, guckt mal hier! So gut gut funktioniert es! ((lacht))
- 23 [0:10:55.1] **I:** Und du hast es jetzt schon mehrfach angesprochen, Thema Kosten. Wo siehst du im Allgemeinen die größte Hürde bis jetzt in dem Projekt?

- 24 [0:11:05.8] **M:** Also in zwei Punkten tatsächlich. Zum Einen eben, wie du auch sagtest, bei den Kosten. Also ähm es hat mich sehr verwundert, muss ich ganz ehrlich sagen, dass alle suchen wie verzweifelt ihre Auszubildenden und ich finde, wir bieten ihnen eine wirklich optimale Lösung, nämlich im Schulsystem drin zu sein und direkt an den Schülern zu sein über die Plattform, also noch näher geht es eigentlich gar nicht und noch bequemer aus meiner Sicht irgendwie auch nicht, und trotzdem sind Firmen bisher sehr zurückhaltend im Geben von oder im Unterstützen durch Geld. Kann dem aber geschuldet sein, dass sie es einfach noch nicht sehen können. Außer in einem Click-Dummy ähm so einem kleinem Mock-up konnten wir es bisher noch nicht zeigen, weil's noch nicht live ist. Das ändert sich aber im Mai. Da starten wir dann mit den ersten Testgruppen, das heißt mit Schülern und mit Jobfluencern und ähm ja ich hoffe, dann wird es nach und nach mehr angenommen werden auch. ((3,2s)) Und die andere Herausforderung ist eben tatsächlich für jeden Ausbildungsberuf genügend Jobfluencer zu finden. Also da setzen wir auch noch sehr auf die Unterstützung der Handwerks- und Handelskammer ähm, weil unsere Beziehung im HANZ-Netzwerk noch sehr an großen und vielleicht mittelständischen Unternehmen ist und leider nicht so sehr bei den kleineren ähm Betrieben. Wie gesagt, wir wollen gerne komplett alles abdecken können.
- 25 [0:12:31.7] **I:** Und möchtest du jetzt zum Abschluss noch irgendwas sagen, das dir wichtig ist, was noch nicht angesprochen wurde?
- 26 [0:12:39.9] **M:** Ja, also ja. Wir haben tausend Ideen noch, um die Plattform zu erweitern ((lacht)) ähm und kriegen auch immer sehr sehr viele neue Ideen durch Gespräche mit ähm sei es Personalern, aber auch mit Schülern oder Lehrern ähm für Erweiterungsmöglichkeiten. Wir haben da schon einige notiert ähm, die wir dann auch nach und nach umsetzen wollen. Also das eine ist zum Beispiel, wenn ein Schüler sich nicht traut, in einem Videocall zu sehen, dass man dann einen Eins-zu-Eins-Austausch per ähm Chat macht. Wir wollen das Ganze definitiv mit KI unterstützen lassen ähm, wir wollen das multilingual anbieten, da seh ich auch eine riesen Chance und einen riesen Vorteil eben drin. Also wir merken ja immer wieder auch, dass Eltern noch einen riesen Einfluss auf die Berufsentscheidung der Schüler haben und dass die manchmal nicht äh so unterstützen können, wie sie gerne möchten, was kein Desinteresse ist, sondern meistens eine Sprachhürde und ähm da ist eben die Technik optimal, das alles auch schon Eins-zu-Eins in die Sprache, die dann gewünscht ist, umsetzen zu können. ((2s)) Genau. Also sofern freue ich mich auch noch auf Ausbaustufen, die kommen werden.
- 27 [0:13:50.8] **I:** Ja, du hast es gerade angesprochen, KI-unterstützt. Ähm wie soll diese Unterstützung, die KI, vielleicht aussehen, also welche Formen soll das annehmen? So ein klassischer Chat-Bot oder... ((Abbruch))
- 28 [0:14:06.9] **M:** Also das ist sehr vielfältig an Gedanken, die wir da gerade haben. Wir wollen zum Einen eben alles mögliche an Datenmaterial, was schon im Internet besteht, so zum Beispiel ich möchte ne Ausbildung in dem und dem Bereich machen, wie lange dauert die denn? Ähm wie ist die denn durchzuführen? Kann ich die auch durchführen in Teilzeit? Alles solche Fragen sollten dann möglich sein über so einen Chat-Bot oder eben vielleicht allgemein, dass ein Schüler solche Rahmenbedingungen vorgibt und dann ausgeworfen bekommt über ne KI, was gibt es dann überhaupt für Ausbildungsmöglichkeiten. Wie sehen die vielleicht auch finanziell aus und so. Also dass solche Fragen, die man sonst typischerweise in einem recht langen ähm Click-Tool oder so oder

Test eben durchlaufen würde, schneller per so KI ähm zu erfragen ist und auch zu ändern ist. Das wollen wir so nutzen. Ähm wir überlegen auch die Einführung eventuell von 3D-Videos ähm, wissen aber noch nicht, ob wir das durchkriegen, dass eben diese VR-Brillen angeschafft werden an den Schulen. Also es sind noch so ein paar Themen und Rahmenbedingungen, die ähm natürlich auch da reinspielen. Genau und in erster Linie ist dann aber auch als erster Schritt eine bundesweite Ausrollung von/ Ausrollung für uns ähm sehr wichtig.

29 [0:15:30.6] **I:** Und die Informationen, die beispielsweise durch den Chat-Bot gegeben werden würden, werden die dann aus den Informationen auf der Plattform quasi generiert, oder greift dieser Chat-Bot nochmal ins Internet rein und sammelt daraus die Informationen?

30 [0:15:50.9] **M:** Sowohl als auch. Also in größerer Linie aus dem Internet, aber wir werden ja auch durch die Jobfluencer die Jobprofile immer mehr spezifizieren. Das heißt, unsere Plattform lernt von den Jobfluencern, angereicht durch das, was alles sowieso schon im Internet zur Verfügung ist. ((3,1s)) Also deswegen, wir haben auch bei der Profilerstellung zum Beispiel der Jobfluencer viel darüber gesprochen, kann man nicht einfach das LinkedIn-Profil beispielsweise nehmen und dann hat man den Jobfluencer schon. Das ist uns noch ein bisschen zu wenig. Also wir wollen halt viel mehr über die Person und über deren Job wissen.

31 [0:16:31.1] **I:** Ja, vielen Dank auf jeden Fall. Das klingt sehr spannend, was da jetzt alles noch im Hintergrund abläuft. ((1,8s)) Von meiner Seite aus hätte ich dann keine Fragen mehr und dann würde ich mich erstmal bedanken, wenn du jetzt nichts mehr hast, was dir noch einfällt.

32 [0:16:48.6] **M:** Ja, ich danke dir auch. Viel Erfolg!

33 [0:16:51.1] **I:** Danke!

Anhang 2: Fragebogen der Umfrage

Deine Meinung zählt!

Liebe Schülerinnen und Schüler,

gestaltet eure Zukunft mit uns! Nutzt die Chance, eine Plattform aktiv mitzuentwickeln, die euch bei der Berufswahl unterstützt.

Worum geht's?

Wir bauen eine digitale Plattform, die euch direkt mit Berufsbotschafter*innen aus verschiedenen Branchen vernetzt. Berufsbotschafter*innen sind Fachleute aus verschiedenen Berufen, die euch spannende Einblicke und Tipps aus der Praxis geben können. Wir möchten wissen, was ihr euch von dieser Plattform wünscht. Eure Meinung zählt, damit wir die Plattform genau auf eure Bedürfnisse zuschneiden können.

Zur Umfrage:

Die Umfrage ist online, anonym und dauert etwa 10 Minuten. Sie richtet sich an Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse. Bei Fragen schreibt uns gern an info@hanz.hamburg. Vielen Dank für eure Unterstützung und viel Spaß beim Mitmachen!

Euer HANZ-Team

Abschnitt 1

Erzähl uns kurz von dir.

1

In welcher Klassenstufe bist du? *

Ihre Antwort auswählen

2

Gib bitte dein Geschlecht an.

- Männlich
- Weiblich
- Divers

3

Bitte gib an, welchen Schulabschluss du anstrebst.

- ESA (Erster allgemeinbildender Schulabschluss)
- MSA (Mittlerer allgemeinbildender Schulabschluss)
- Abitur
- Sonstiges

4

Hast du schon eine Vorstellung von deinem zukünftigen Beruf?

- Ja
- Nein
- Unsicher

Fragen zu deiner persönlichen Berufsorientierung

Im Folgenden werden Aussagen zum Thema Berufsorientierung getroffen. Wähle bitte die für dich zutreffende Antwort aus.

5

Wenn ich an (m)eine zukünftige Ausbildung denke, habe ich noch allgemeine Fragen, die vorab geklärt werden sollten.

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Trifft weniger zu

Trifft gar nicht zu

6

Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können.

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Trifft weniger zu

Trifft gar nicht zu

...

7

Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können.

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Trifft weniger zu

Trifft gar nicht zu

8

Wenn ich an meine zukünftige Ausbildung denke, fühle ich mich unsicher und besorgt.

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Trifft weniger zu

Trifft gar nicht zu

9

Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann.

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Trifft weniger zu

Trifft gar nicht zu

10

Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann.

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Trifft weniger zu

Trifft gar nicht zu

11

Wie stark beeinflussen deine Eltern deine Berufswahl?



12

Ich fühle mich über außerschulische Möglichkeiten der Berufsberatung gut informiert.

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Trifft weniger zu

Trifft gar nicht zu



13



Welche Informationsquellen nutzt du am häufigsten zur Berufsorientierung?

- Internet (Websites etc.)
- Eltern / Verwandte
- Schule / Lehrkräfte
- Freunde
- Berufsberatung
- Social Media
- Sonstiges

14

Nutzt du bereits digitale Tools (z.B. Webseiten, Apps) zur Berufsorientierung?

- Ja
- Nein

15

Wenn ja, welche?

Ihre Antwort eingeben

16



Was sind deine größten Herausforderungen bei der Suche nach einem passenden Beruf?

Ihre Antwort eingeben

17

Was würdest du dir von einer Berufsberatung an deiner Schule wünschen, das aktuell fehlt?

Ihre Antwort eingeben

Fragen zum persönlichen Austausch über die Plattform

Die Berufsbotschafter-Plattform wird Informationen zu verschiedensten Berufen und Branchen enthalten. Zudem ermöglicht dir die Plattform den direkten virtuellen Austausch mit den Berufsbotschafter*innen, also den Expert*innen aus den Unternehmen.

18

Bitte gib im folgenden Abschnitt an, ob du die Informationen zu den Ausbildungen und Berufen lieber direkt auf der Plattform finden möchtest oder ob du den Austausch in einem persönlichen Gespräch bevorzugst.

	Auf der Plattform	Im persönlichen Gespräch	Diese Informationen sind für mich nicht relevant
Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familienplanung und Familie mit den Anforderungen der Ausbildung und des Berufs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeiten zu einem höheren Schulabschluss oder Studium für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur) durch die Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen nach der Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bundeswehr als "Ausbilder" in über 50 staatlich anerkannten Berufen neben der "klassischen Soldatenlaufbahn"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19

Diese Informationen wären mir am wichtigsten für die Berufsübersicht auf der Plattform.

- Inhalte, Dauer und Bezahlung während einer Ausbildung
- Vereinbarkeit von Ausbildung / Beruf und Familie
- Höherer Schulabschluss oder andere Qualifikationen durch die Ausbildung
- Fort- und Weiterbildungen
- Ausbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr
- Sonstiges

20

Diese Informationen wären mir am wichtigsten im direkten persönlichen Gespräch.

- Inhalte, Dauer und Bezahlung während einer Ausbildung
- Vereinbarkeit von Ausbildung / Beruf und Familie
- Höherer Schulabschluss oder andere Qualifikationen durch die Ausbildung
- Fort- und Weiterbildungen
- Ausbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr
- Sonstiges

21

Welche weiteren Informationen oder Unterstützung würdest du dir von einem Austausch mit Berufsbotschafter*innen wünschen?

Ihre Antwort eingeben

⋮

22

Wie wichtig ist / sind dir...

	Sehr wichtig	Wichtig	Unwichtig	Sehr unwichtig
...die Möglichkeit, Fragen direkt an Berufsbotschafter*innen zu stellen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Möglichkeit, Videos von Berufsbotschafter*innen anzusehen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Erfahrungen und Meinungen anderer Nutzer über bestimmte Berufe, Berufsbotschafter*innen oder Unternehmen zu lesen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23

Wie oft würdest du einen virtuellen 1-zu-1-Austausch mit einer/einem Berufsbotschafter*in nutzen?

- Oft (=ungefähr 1-mal alle 2 Wochen oder öfter)
- Manchmal (=ungefähr 1-mal alle 1-2 Monate)
- Selten (=ungefähr 1-3 Mal insgesamt)
- Nie

24

Würdest du es nützlich finden, wenn du Berufsbotschafter*innen nach bestimmten Kriterien (z. B. Branche, Erfahrung) filtern könntest?

- Ja
- Nein

23

Wie oft würdest du einen virtuellen 1-zu-1-Austausch mit einer/einem Berufsbotschafter*in nutzen?

- Oft (=ungefähr 1-mal alle 2 Wochen oder öfter)
- Manchmal (=ungefähr 1-mal alle 1-2 Monate)
- Selten (=ungefähr 1-3 Mal insgesamt)
- Nie

24

Würdest du es nützlich finden, wenn du Berufsbotschafter*innen nach bestimmten Kriterien (z. B. Branche, Erfahrung) filtern könntest?

- Ja
- Nein

Fragen zu weiteren Funktionen der Plattform

Neben dem direkten Austausch mit den Berufsbotschafter*innen soll die Plattform auch relevante Infos zum Thema Berufsorientierung geben.

25

Möchtest du auf der Plattform auch Zugang zu Berufsorientierungstests haben?

- Ja
- Nein

26

Wie wichtig wären dir...

	Sehr wichtig	Wichtig	Unwichtig	Sehr unwichtig
...detaillierte Beschreibungen von Berufen auf einer Plattform?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...personalisierte Berufsvorschläge?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Videos zur Vorstellung von Berufen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Möglichkeiten, nach spezifischen Unternehmen und deren Angeboten zu suchen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27

Würdest du eine mobile App-Version der Plattform nutzen?

- Ja
- Nein

28

Soll die Plattform in anderen Sprachen verfügbar sein?

- Ja
- Nein

29

Wenn ja, welche?

Ihre Antwort eingeben

30

Möchtest du, dass die Plattform dir ermöglicht, deine beruflichen Fortschritte mit anderen zu teilen?

- Ja
- Nein

31

Möchtest du, dass die Plattform dir regelmäßige Erinnerungen und Updates schickt?

- Ja
- Nein

32

Wie wichtig ist / sind dir...

	Sehr wichtig	Wichtig	Unwichtig	Sehr unwichtig
...die Möglichkeit, personalisierte Karrierepläne zu erstellen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...personalisierte Empfehlungen und Benachrichtigungen auf Basis deiner Präferenzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Möglichkeit, Feedback zu deinen Bewerbungsunterlagen von Expert*innen zu erhalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Möglichkeit, an virtuellen Bewerbungstrainings teilzunehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Informationen zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Informationen über Stipendien und Förderprogramme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Informationen zu Branchen und Berufsfeldern

33

Möchtest du, dass die Plattform dir auch Informationen zu den verschiedenen Karrieremöglichkeiten innerhalb einer Branche bzw. eines Berufsfeldes gibt?

- Ja
- Nein

34

⋮

Wie wichtig ist / sind dir...

	Sehr wichtig	Wichtig	Unwichtig	Sehr unwichtig
...aktuelle Nachrichten und Trends zu verschiedenen Berufsfeldern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Informationen zu internationalen Berufsmöglichkeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Berufsfelder nach deren Zukunftsperspektiven zu filtern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Berufsfelder nach den erforderlichen Qualifikationen zu filtern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Berufsfelder nach den Karrieremöglichkeiten zu filtern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35

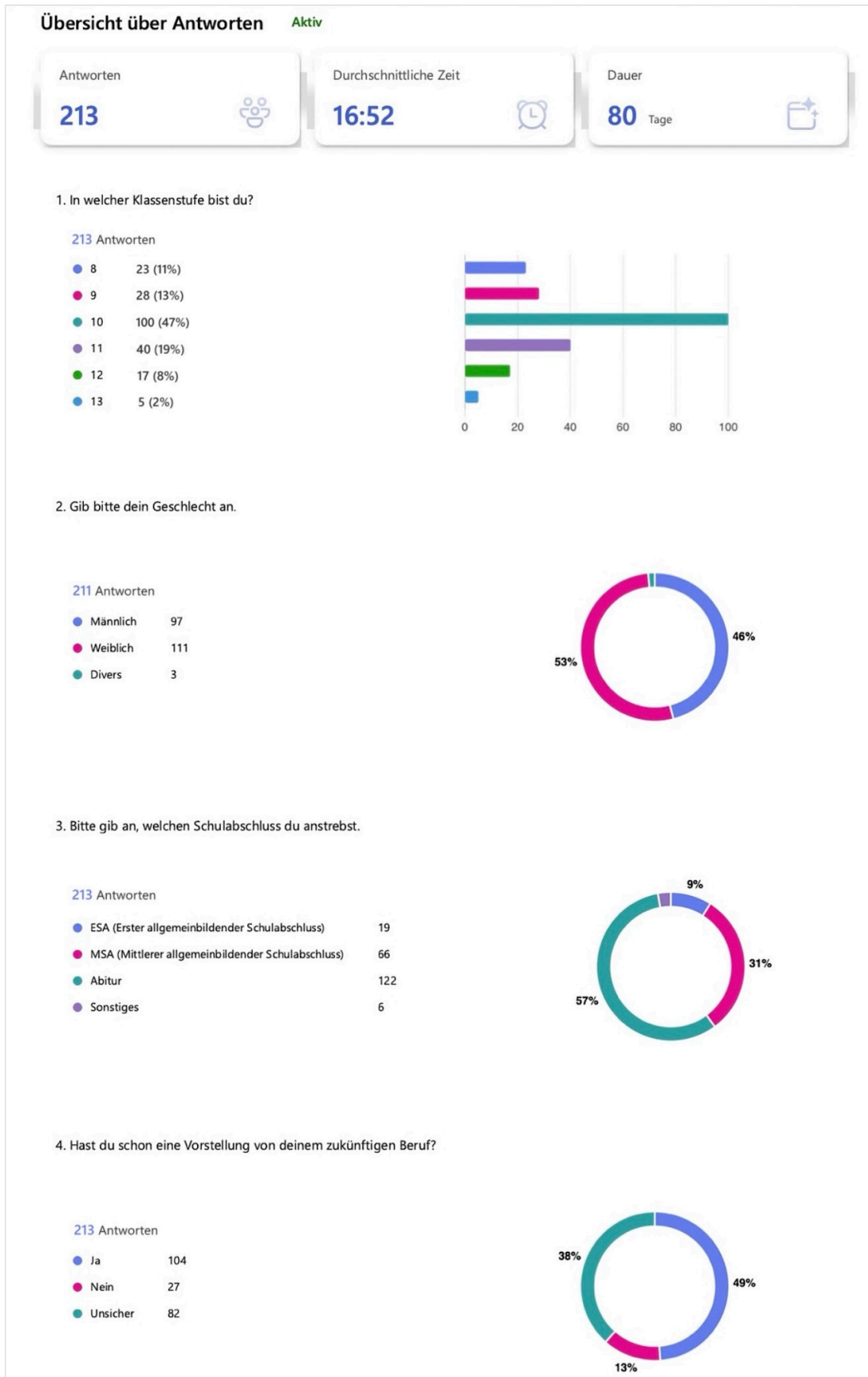
Würdest du eine Funktion nutzen, die dir hilft, die besten Berufsfelder für deine Interessen zu finden?

- Ja
- Nein

Vielen Dank für deine Zeit und dein wertvolles Feedback!



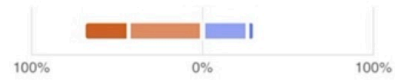
Anhang 3: Statistik der Umfrage



5. Wenn ich an (m)eine zukünftige Ausbildung denke, habe ich noch allgemeine Fragen, die vorab geklärt werden sollten.

213 Antworten

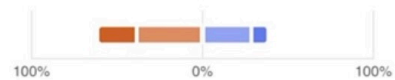
● Trifft voll und ganz zu	26.3%
● Trifft eher zu	43.2%
● Trifft weniger zu	26.3%
● Trifft gar nicht zu	4.2%



6. Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können.

213 Antworten

● Trifft voll und ganz zu	23%
● Trifft eher zu	38.5%
● Trifft weniger zu	28.6%
● Trifft gar nicht zu	9.9%



7. Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, die mir allgemeine Fragen zu Ausbildungsberufen beantworten können.

213 Antworten

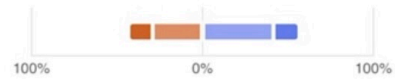
● Trifft voll und ganz zu	26.8%
● Trifft eher zu	44.6%
● Trifft weniger zu	23.9%
● Trifft gar nicht zu	4.7%



8. Wenn ich an meine zukünftige Ausbildung denke, fühle ich mich unsicher und besorgt.

212 Antworten

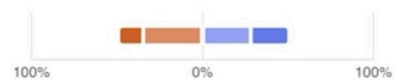
● Trifft voll und ganz zu	14.2%
● Trifft eher zu	29.2%
● Trifft weniger zu	41.5%
● Trifft gar nicht zu	15.1%



9. Es gibt Personen, die an meiner Schule arbeiten und mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann.

213 Antworten

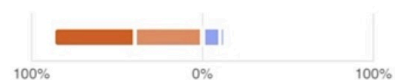
● Trifft voll und ganz zu	14.6%
● Trifft eher zu	34.7%
● Trifft weniger zu	28.2%
● Trifft gar nicht zu	22.5%



10. Es gibt Personen in meinem privaten Umfeld, mit denen ich über meine Unsicherheiten und Sorgen sprechen kann.

212 Antworten

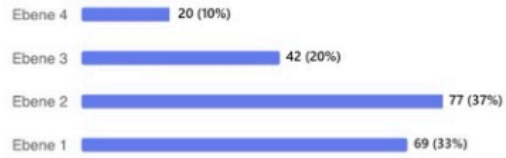
● Trifft voll und ganz zu	47.6%
● Trifft eher zu	39.6%
● Trifft weniger zu	10.4%
● Trifft gar nicht zu	2.4%



11. Wie stark beeinflussen deine Eltern deine Berufswahl?

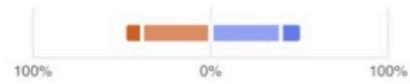
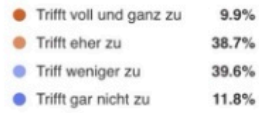


208 Antworten



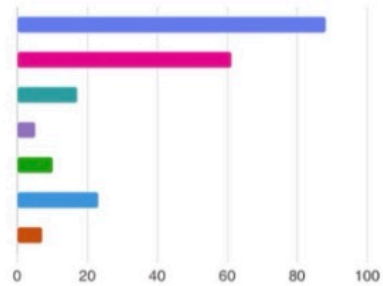
12. Ich fühle mich über außerschulische Möglichkeiten der Berufsberatung gut informiert.

212 Antworten



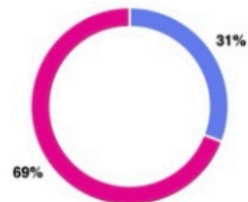
13. Welche Informationsquellen nutzt du am häufigsten zur Berufsorientierung?

211 Antworten



14. Nutzt du bereits digitale Tools (z.B. Webseiten, Apps) zur Berufsorientierung?

211 Antworten



15. Wenn ja, welche?

66 Antworten

ID	Name	Antworten ↑
40	anonymous	
62	anonymous	Universitäten welche Richtung mich intressieren
65	anonymous	/
55	anonymous	Agentur für Arbeit
5	anonymous	Agentur für Arbeit
14	anonymous	Arbeitsagentur
31	anonymous	Ausbildung.de
24	anonymous	Ausbildung.de
48	anonymous	Azubiyo
32	anonymous	Azubiyo
1	anonymous	Azubiyo, Jobsuche
45	anonymous	Bafa
12	anonymous	Berufe net
9	anonymous	Berufe.net
4	anonymous	Berufenet
13	anonymous	Berufenet oder Bundesagentur für Arbeit
20	anonymous	Bundesagentur für Arbeit
29	anonymous	Bundesministerium für Arbeit
59	anonymous	Chat GPT
54	anonymous	CheckU
57	anonymous	Einstellungs und Auswahltest im Internet
16	anonymous	Garnichts
11	anonymous	Gefa test
2	anonymous	Geheim
46	anonymous	Goggle
7	anonymous	Google
30	anonymous	Google und Chat gpt
18	anonymous	Google, Chrome
53	anonymous	Handy

49	anonymous	Handy
63	anonymous	Ich recherchiere im Internet zur Universitäten etc.
51	anonymous	Internet (diese Website)
52	anonymous	Internet, Diese Website
50	anonymous	Internet, diese Websites
43	anonymous	I'm
28	anonymous	Ja, eine Test, zu welchem Beruf man geeignet ist, von der Bundesagentur für Arbeit. Der Test war allerdings unbrauchbar, am Ende kam etwas raus, was nun wirklich nicht passte und Berufe die ich mir vorstellen konnte gab es nicht mal im System.
34	anonymous	Job Center auch wenn deren Webseite aus den letzten Jahrhundert kommt...
33	anonymous	Jobcenter auch wenn die kack Website irgendwie aus dem letzten Jahrtausend ist...
39	anonymous	Keine
58	anonymous	Kommt drauf an quizze
10	anonymous	N/A
66	anonymous	Planetberuf
3	anonymous	Schulatlas
6	anonymous	Stick to
44	anonymous	Studienkompass oder so hieß das
64	anonymous	Verschiedene, Azubi.de etc.
61	anonymous	Webseiten
47	anonymous	Weis nicht
60	anonymous	Word, azubiyo
8	anonymous	YouTube
21	anonymous	bundesagentur für arbeit
42	anonymous	chat GPT
38	anonymous	dein erst tag
37	anonymous	handelskammer
15	anonymous	indeed
27	anonymous	indeed
22	anonymous	internet seiten
26	anonymous	kein
35	anonymous	keine
25	anonymous	keine

19	anonymous	keine
36	anonymous	nein ich nutze keine app
17	anonymous	nichts
23	anonymous	Klarname
41	anonymous	social media
56	anonymous	verschiedene websites

16. Was sind deine größten Herausforderungen bei der Suche nach einem passenden Beruf?

165 Antworten

ID	Name	Antworten ↑
44	anonymous	nichts
92	anonymous	Angst die falsche Wahl zu treffen, Unsicherheit
20	anonymous	Ausgleich von Geld und Spaß
31	anonymous	Bei den Tests werden häufig nur die gleichen, bekannten Berufe vorgeschlagen. Es gibt wenige Fallbeispiele von Berufen, die nicht so populär sind. Beschreibungen sind immer sehr oberflächlich, ich würde mir mehr Infos wünschen, wie zum Beispiel ein typischer Tag einer Person in diesem Job aussieht. Welcher Job passt zu meinen Fähigkeiten?
76	anonymous	Berufsstart ist noch soweit weg
109	anonymous	Das Finden von Jobs die zu mir passen
143	anonymous	Das alter
107	anonymous	Das der Beruf auch wirklich Spaß macht
115	anonymous	Das die Herausforderung im Beruf zu schwer sind
69	anonymous	Das er Spaß macht und nicht super eintönig wird.
136	anonymous	Das er mir wirklich gefällt.
13	anonymous	Das es einem Spaß macht
40	anonymous	Das ich einen Arbeitsplatz mit einem ESA finde
75	anonymous	Das ich mir im generellen noch unsicher bin, was ich jetzt überhaupt machen möchte.
78	anonymous	Das ich nicht weiß was ich in Zukunft machen will
117	anonymous	Das ich nicht weiß welchen Beruf ich machen will
154	anonymous	Das richtiae für mich zu finden
67	anonymous	Das sie in meiner Nähe sind
128	anonymous	Dass ich dabei glücklich bin aber trotzdem auch meine Ziele erreiche.
21	anonymous	Der Einklag zwischen Leidenschaft im Beruf, monetärer Befriedidung und einer ausgewogenen Work-Life-Balance

99	anonymous	Der Wettbewerb unter Bewerbern.
111	anonymous	Die Auswahl
113	anonymous	Die Auswahl
10	anonymous	Die Auswahl der Jobs
112	anonymous	Die Auswahl 🌟
24	anonymous	Die Frage, ob bzw wie lange und ch das mit Leidenschaft machen kann und ob ich einen AbruF finde, der sowohl finanziell passt als auch mir persönlich gut gefällt.
139	anonymous	Die Mischung aus dem Gehalt, der Arbeitszeiten und dem Arbeitsumfeld
110	anonymous	Die Sicherheit und das es Spaß
118	anonymous	Die Unsicherheit meiner Leistung und der Gedanke diese Tätigkeit 50 Jahre mindestens ausführen zu müssen.
58	anonymous	Die Vielfalt der anderen Berufe.
72	anonymous	Die Zeit
160	anonymous	Die einengen Stärken zu wissen, sich mit den entsprechend Möglichkeiten auseinander zu setzen
19	anonymous	Due richtige entscheidung zu treffen
131	anonymous	Durch die Inflation ein gewisses Einkommen in dem Beruf zu versichern, Anmeldung an unis/ bzw. Ausbildungsplatz finden.
33	anonymous	Eigentlich keine, es sei denn man hat viel zu spät seine Bewerbung und Lebenslauf abgeschickt und man den Beruf/Praktikum doch nicht bekommt.
123	anonymous	Ein für mich zufrieden stellendes Verhältnis der Ausbildungsdauer und Qualifizierung im Verhältnis zum Gehalt finden
141	anonymous	Ein zu mir passenden und wenn möglich auch spaß machenden Beruf
17	anonymous	Einen Beruf zu finden der: 1. Zu einem passt 2. Zukunftstauglich ist 3. Finanziell entlohnt
149	anonymous	Einen Beruf zu finden, der zu mir passt und an dem ich Spaß habe, gleichzeitig aber auch ohne jegliche Form von Angst vor Armut und Arbeitslosigkeit geprägt ist.
105	anonymous	Einen Platz zu bekommen weil es voll ist und kriege absagen
83	anonymous	Einen job der mir passt und gefällt
108	anonymous	Erstmal ein Job zu finden
63	anonymous	Erstmal einen Beruf finden der mich anspricht und meinen Kompetenzen entspricht.
100	anonymous	Es gibt sehr viele verschiedene Berufe von denen man teilweise gar nicht weiß. Außerdem ist es schwer nur durch ein äußeres Bild zu entscheiden, was zu einem passt und was nicht, dafür bräuchte man eher Praktika, die von der Schule jedoch nicht angeboten werden, sodass sich nur die Ferien eignen. Dort ist dann häufig das Problem, dass man keinen Platz bekommt oder kaum Zeit hat durch z.B. eine Ferienjob.
121	anonymous	Es gibt so viele Möglichkeiten, dass ich gar nicht weiß wo ich anfangen soll
32	anonymous	Es gibt viiiiiel zu viel auswahl

14	anonymous	Es gibt zu viele Möglichkeiten und ich weiss nicht was zu mir passt
120	anonymous	Etwas finden was einem gefällt womit man Geld verdient
26	anonymous	Etwas in der Nähe finden
161	anonymous	Etwas zu finden das mir wirklich Spaß machen wird und für das ich wirklich eine Leidenschaft empfinde.
70	anonymous	Etwas zu finden wo ich gutes Geld verdiene dennoch aber genug Freizeit habe (+ es sollte Spaß machen)
138	anonymous	Etwas zu finden, was ich mein ganzes Leben machen möchte.
8	anonymous	Gar keine hab schon einen festen Berufs Wunsch
36	anonymous	Gefühlt passt nichts richtig zu mir
16	anonymous	Geld und Möglichkeiten mit Spaß und Interesse zu verbinden
96	anonymous	Genau zu wissen was was ist
68	anonymous	Genau Antwortet über den Beruf und eine kleine Zusammenfassung
155	anonymous	Generelle Unklarheit, wie die Arbeitswelt aussieht.
133	anonymous	Gibt zu viel
71	anonymous	Hab keine Herausforderung
146	anonymous	Hatte nicht viele. Wollte einfach nur ein Beruf auswählen dass interessant ist und wo ich bisschen Erfahrung habe.
41	anonymous	Herausfinden was man wirklich will, zu viele Möglichkeiten, unsicherheit über den Arbeitsmarkt.
23	anonymous	Herauszufinden was am besten zu mir passt.
134	anonymous	Herauszufinden was man machen möchte.
119	anonymous	Hohes Einkommen und dabei eine gute Work-Life Balance finden Familie und Beruf zusammenbringen Soll trotzdem Spaß machen
142	anonymous	Ich bin mir nicht sicher was ich will aber sicher was ich nicht will
65	anonymous	Ich fühle mich absolut nicht bereit dazu jetzt so eine große Entscheidung schon zu treffen.
129	anonymous	Ich habe das Gefühl ich werde nicht das erreichen, was ich mir erträume durch meinen wahrscheinlich nicht ausreichenden Abi Schnitt.
97	anonymous	Ich habe keine Vorstellungen.
28	anonymous	Ich habe noch überhaupt keine Idee
6	anonymous	Ich habe zu viele Möglichkeiten und weiß noch nicht welchen Weg ich einschlagen soll
74	anonymous	Ich kann mich nicht entscheiden und habe nicht mal eine klare Richtung. Mir gefallen zwar ein paar Berufe, aber diese passen nicht zu meinen Vorstellungen für die Zukunft (z.B. verpflichtende Nachtschichten)

11	anonymous	Ich muss schon genau wissen was ich will, es wird nicht meine Fähigkeiten und Wünsche gefiltert
132	anonymous	Ich weiß nicht ganz was ich will
126	anonymous	Ich weiß nicht genau, was mir gut liegt.
5	anonymous	Ich weiß nicht was für ein weg ich gehen soll (Kreativität, Digital, Handwerk, Bauarbeiten)
91	anonymous	Ich weiß nicht was mir gefällt und wo meine Stärken liegen.
73	anonymous	Ich weiß nicht welche Beruf zu mir passt
102	anonymous	Ich weiß nicht, was am besten zu mir passt und als was ich arbeiten kann.
103	anonymous	Ich weiß nicht, was am besten zu mir passt und als was ich arbeiten kann.
163	anonymous	Ich weiß noch nicht wer ich bin und was ich will
162	anonymous	Interessen und Fähigkeiten definieren und daraus Möglichkeiten erschließen
18	anonymous	Ja
114	anonymous	Keine
66	anonymous	Keine
144	anonymous	Keine Ahnung
64	anonymous	Keine Ahnung
2	anonymous	Keine Ahnung
4	anonymous	Keiner Ahnung
151	anonymous	Kombination an Interessen Unsicherheit was mir wirklich gefallen wird Kombination aus Interesse und Fähigkeiten
25	anonymous	Langfristige Entscheidung, was mir Spaß machen könnte.
80	anonymous	Mein Abschluss
53	anonymous	Mein Abschluss
82	anonymous	Mein Schlussabschluss.
81	anonymous	Mein schulabschluss
49	anonymous	Meine Prognose
106	anonymous	Meine wirklichen interessen zu wecken
135	anonymous	Meiner Meinung nach wären es der Zeitaufwand und Rückschläge wenn man nicht genommen wird
122	anonymous	NC
47	anonymous	Niedrige Vergütung

7	anonymous	Nix
140	anonymous	Noch nicht gesucht
145	anonymous	Ob es mir gefallen wird
29	anonymous	Ob ich einen Platz bekomme
150	anonymous	On es mir Spaß macht
1	anonymous	Plätze, die in der Nähe meiner Heimat sind zu finden
9	anonymous	Richtigen finden
147	anonymous	Schule
127	anonymous	Sorgen, nicht gut genug zu sein oder dass ich keine stelle bekomme
12	anonymous	Spaß und gutes Geld
34	anonymous	Spezielle Fähigkeiten
164	anonymous	Unklarheiten darüber, was ich später mache.
43	anonymous	Vergütung
15	anonymous	Verhältnis zwischen Spaß und Lohn
148	anonymous	Viele Bereiche, über die man wenig erfährt.
22	anonymous	Volles Interesse Große Auswahl
104	anonymous	Was genau zu mir passt
130	anonymous	Was meine Interessen sind und in der Zukunft sein werden
156	anonymous	Was möchte ich machen
116	anonymous	Weil ich nicht weiß welchen Beruf ich machen will
3	anonymous	Weiß ich nicht
165	anonymous	Weiß nicht
153	anonymous	Welche Aufgaben man im jeweiligen Job zu tätigen hat. Lohn
27	anonymous	Welche Jobs es gibt und was genau man bei welchen Jobs macht.
137	anonymous	Wer die Wahl hat, hat die Qual
30	anonymous	Wie fange ich überhaupt an?
39	anonymous	Wird es mir wirklich gefallen? Ist das mein Traumberuf?
124	anonymous	Wissen wo man anfangen soll
101	anonymous	Zeit
48	anonymous	Zeitdruck, Schwierigkeiten beim Unterscheiden einer richtigen und unzuverlässigen Quelle, es gibt viel zu viele Quellen, die man nicht alle durchsuchen kann, um einen besseren Überblick zu haben, allgemein; Probleme mit Übersicht:

125	anonymous	Zu wissen was es alles gibt
152	anonymous	Zu wissen was mich interessiert und das ich auch Spaß daran haben werde.
158	anonymous	Zu wissen, ob mir der Job wirklich gefällt.
159	anonymous	Zu wissen, was den Alltag im jeweiligen Beruf ausmacht.
95	anonymous	Zukunftsprobleme mit Geld und Finanzierung des Studiums + Unterhalt
61	anonymous	das ich mein ESA noch nicht habe aber ich informiere mich trotzdem und habe Interesse an Spedition und Psychologie etwas wo ich Menschen helfe
50	anonymous	der beruf muss mir gefallen
79	anonymous	die Bewerbung schreiben
85	anonymous	die unsicherheit, nicht wissen ob man überhaupt die möglichkeit hat diesen beruf auszuführen (studium, abitur)
51	anonymous	einen passenden Beruf zu finden den ich auch in weiter Zukunft ausüben möchte.
37	anonymous	einen passenden arbeitsplatz mit meinem wahrscheinlich ESA finden
90	anonymous	etwas gutes zu finden
77	anonymous	gibt keine
157	anonymous	gibts keine, alles möglich
60	anonymous	hab keine
46	anonymous	ich bin bestens informiert
62	anonymous	ich finde nichtts was zu mir passt.
86	anonymous	ich habe angst das ich einen falschen beruf aussuche
59	anonymous	ich habe keine
87	anonymous	ich habe sehr die bedenken das ich mein abschluss nicht schaffe
89	anonymous	ich wollte von anfang spa amchen
52	anonymous	keine
38	anonymous	keine
56	anonymous	keine
94	anonymous	keine wo ich suchen soll
54	anonymous	meine noten
57	anonymous	nichts
55	anonymous	Klarname
42	anonymous	ob er mir gefällt
35	anonymous	schwierigkeiten

98	anonymous	sich genau festlegen zu müssen
45	anonymous	vergütung
93	anonymous	viele Berufen und nicht definiert
84	anonymous	weis nicht was ich machen soll also welchen beruf und eltern
88	anonymous	wissen was ich überhaupt werden will

17. Was würdest du dir von einer Berufsberatung an deiner Schule wünschen, das aktuell fehlt?

127 Antworten

ID	Name	Antworten ↑
99	anonymous	-
17	anonymous	-
94	anonymous	.
7	anonymous	/
32	anonymous	?
20	anonymous	?
120	anonymous	Aktuell nichts
124	anonymous	Angebote
104	anonymous	Bessere Beratungen was in welchen Studiengängen oder Ausbildungen genau passiert und was man so macht.
15	anonymous	Breiter gefächert und weniger Fokus auf das Studium. Auch konkreter Fokus auf berufe also was man mit den studiengängen machen kann.
90	anonymous	Dachdecker
108	anonymous	Das Mann einfach mehr über den Beruf erfährt
100	anonymous	Das das Thema Berufsberatung nicht benotet wird
44	anonymous	Das ich nicht so gedrängt werde von Lehrern etc...
121	anonymous	Das im Unterricht mehr darüber gesprochen wird und nicht nur irgendwelche Umfragen im Internet gemacht werden, die 2 min. dauern.
96	anonymous	Das man die vor und Nachteile von berufen nennt
43	anonymous	Das man nicht in eine Bestimmte Berufsrichtung gedrängt wird und das einem andere alternativen geboten werden.
97	anonymous	Dass man die Vorteile und auch Nachteile vom Beruf nennt

25	anonymous	Echte Insights. Menschen, die vom Arbeitsalltag erzählen. Vielleicht auch Motivation, sich etwas zu trauen. Wenn man einen Jobwunsch äußert, darauf eingehen, was man dazu braucht, wie man dahinkommt, welche Fächer wichtig sind, welche Alternativen möglich sind.
88	anonymous	Eigentlich nicht ich habe alles was ich brauche
26	anonymous	Eigentlich nichts Sie helfen Schüler: innen die Hilfe brauchen bei Suche einer Ausbildung, Praktikum, etc. genau so wie bei Bewerbung schreiben oder/und Lebenslauf
105	anonymous	Ein Quiz wo später eine Branche vorgeschlagen wird
8	anonymous	Ein Tool wo ich Interessen eingeben kann
57	anonymous	Ein anderer „Test“ zur Orientierung, nicht der von der Bundesagentur für Arbeit.
51	anonymous	Ein bisschen mehr Praxis.
24	anonymous	Ein direkter Einblick in verschiedene Berufe
4	anonymous	Eine Berufsberatung :')
119	anonymous	Experten, die über ihre Erfahrungen sprechen.
95	anonymous	Frisur
60	anonymous	Geht eigentlich fit unsere boso
76	anonymous	Genaue Orientierung
103	anonymous	Genauer auf die Person um die es geht einzugehen.
116	anonymous	Helfen mir eine Ausbildung zu suchen
41	anonymous	Hilfe, um meinen Traum zu erreichen.
107	anonymous	Ich würde sagen Kurse
126	anonymous	Individuelle Auseinandersetzung
110	anonymous	Individuelle Tests und Beratung
87	anonymous	K.a
14	anonymous	KA
2	anonymous	Keine Ahnung
1	anonymous	Keine Ahnung bin da nie
86	anonymous	Keine absagen
29	anonymous	Konkrete Vorschläge
114	anonymous	Leichenbestattung
53	anonymous	Medizin
122	anonymous	Mehr Beratung und Diversitäten

19	anonymous	Mehr Einblick in die Praxis
16	anonymous	Mehr Einzelgespräche
3	anonymous	Mehr Hoffnung
58	anonymous	Mehr Ideen
11	anonymous	Mehr Individuelles
123	anonymous	Mehr Informationen
34	anonymous	Mehr Infos über Berufe, Motivation und Orientierung
61	anonymous	Mehr Mut zusprechen und nicht seine Möglichkeiten bzw. Träume ausreden
5	anonymous	Mehr Möglichkeiten bei Praktika
21	anonymous	Mehr Orientierung, nicht nur die fünf Berufe, die man sowieso kennt.
81	anonymous	Mehr Praktika und mehr Berufsmessen
13	anonymous	Mehr Varianz
98	anonymous	Mehr Zeit reininvestieren, persönliche Beratung
64	anonymous	Mehr Zeit vor allem in der 10. auch für Schüler mit einer eigentlichen klaren Oberstufenprognose
22	anonymous	Mehr auf die Schüler eingehen
106	anonymous	Mehr darüber reden, dazu unterrichten
127	anonymous	Mehr praktische Beispiele
46	anonymous	Mehr von einzelnen Berufen zu lernen
40	anonymous	Mehrere Gespräche
36	anonymous	Mehrere Gespräche und mehr Informationen
63	anonymous	Mit uns Termine machen und helfen
65	anonymous	Möglichkeit verschiedener Praktika
89	anonymous	Möglichkeiten Hilfe zu bekommen
12	anonymous	N/A
115	anonymous	Nicht
23	anonymous	Nicht so allgemein wenn man eine Frage zu einem bestimmten Beruf stellt
111	anonymous	Nicht, Berufsorientierung läuft!
93	anonymous	Nichts
91	anonymous	Nichts

83	anonymous	Nichts
70	anonymous	Nichts
62	anonymous	Nichts
9	anonymous	Nichts ich war da noch nie
117	anonymous	Nichts.
84	anonymous	Nichts.
6	anonymous	Nix
109	anonymous	Nix.
112	anonymous	Noch nicht benutzt
10	anonymous	Persönliche Tipps und nicht nur allgemeine Beratung
80	anonymous	Regelmäßigere Termine bzw. öfter die Möglichkeit Termine zu bekommen
42	anonymous	Unterricht was zu dein beruf passt
113	anonymous	Vielfältige Berufsauswahl
118	anonymous	Weiß ich nicht
28	anonymous	Weiß ich nicht
82	anonymous	Zeit
66	anonymous	alles ist vorhanden
78	anonymous	die leute die verstehen das ich nicht für zu wenig lohn zu früh aufstehe und mich selbstständig mache
39	anonymous	ein Gespräch mit mir zu haben um meine fragen stellen zu können und mehr hilfe zu haben.
125	anonymous	eine gute übersicht über alles was man in der zukunft machen kann bsp.: Studium im Ausland
35	anonymous	gar nichts
52	anonymous	garnichts
27	anonymous	garnichts
101	anonymous	individuellere Fragen, die einem helfen einen Beruf zu finden, der einem liegt.
31	anonymous	keine
49	anonymous	keine
33	anonymous	keine Ahnung
54	anonymous	keine ahnung
102	anonymous	mappen mit Hochschulen, unis, betrieben und dazu passende Informationen zu den berufen (notenschnitt, kosten,Möglichkeiten,Dauer)

79	anonymous	mehr Aufklärung über finanzielle Mittel und Möglichkeiten (Bafög etc.)
18	anonymous	mehr Einheiten dazu mit Lehrern, die wirklich geschult dazu sind und Interesse daran haben
67	anonymous	mehr auf die schüler eingehen und mehr beratung
72	anonymous	mehr unterschätzung das ich eine feste schule finde für meine ausbildung
38	anonymous	mehrere gespräche
73	anonymous	nichts
56	anonymous	nichts
50	anonymous	nichts
47	anonymous	nichts
37	anonymous	nichts
30	anonymous	nichts
77	anonymous	nichts
68	anonymous	nichts
45	anonymous	Klarname
48	anonymous	Klarname
85	anonymous	nix
71	anonymous	nix
69	anonymous	nix
75	anonymous	nix
59	anonymous	unvoreingenommen alle Möglichkeiten durchgehen und mehr auf den Schüler persönlich achten
55	anonymous	wie viele Möglichkeiten habe ich mein ESA nach zu schreiben falls ich es auf der Schule nicht schaffe
74	anonymous	wo eine messe ist auch für spa
92	anonymous	👉 nichts

18. Bitte gib im folgenden Abschnitt an, ob du die Informationen zu den Ausbildungen und Berufen lieber direkt auf der Plattform finden möchtest oder ob du den Austausch in einem persönlichen Gespräch bevorzugst.

213 Antworten

● Auf der Plattform ● Im persönlichen Gespräch ● Diese Informationen sind für mich nicht relevant

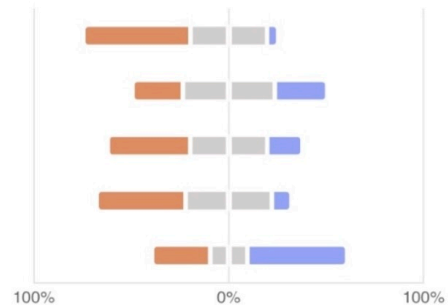
Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung

Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familienplanung und Familie mit den Anforderungen der Ausbildung und des Berufs

Möglichkeiten zu einem höheren Schulabschluss oder Studium für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur) durch die Ausbildung

Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen nach der Ausbildung

Die Bundeswehr als "Ausbilder" in über 50 staatlich anerkannten Berufen neben der "klassischen Soldatenlaufbahn"



Inhalte, Dauer und Bezahlung während der Ausbildung

● Auf der Plattform 55%
● Im persönlichen Gespräch 39.3%
● Diese Informationen sind für mich nicht relevant 5.7%

Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familienplanung und Familie...

● Auf der Plattform 25.9%
● Im persönlichen Gespräch 47.2%
● Diese Informationen sind für mich nicht relevant 26.9%

Möglichkeiten zu einem höheren Schulabschluss oder Studium für...

● Auf der Plattform 42.4%
● Im persönlichen Gespräch 39.5%
● Diese Informationen sind für mich nicht relevant 18.1%

Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen nach der...

● Auf der Plattform 45.7%
● Im persönlichen Gespräch 44.3%
● Diese Informationen sind für mich nicht relevant 10%

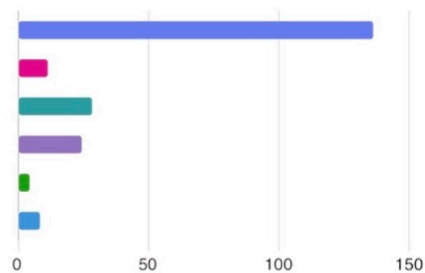
Die Bundeswehr als "Ausbilder" in über 50 staatlich anerkannten...

● Auf der Plattform 29.9%
● Im persönlichen Gespräch 19%
● Diese Informationen sind für mich nicht relevant 51.2%

19. Diese Informationen wären mir am wichtigsten für die Berufsübersicht auf der Plattform.

211 Antworten

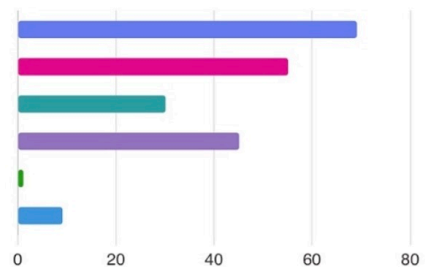
● Inhalte, Dauer und Bezahlung während einer Ausbildung 136 (64%)
● Vereinbarkeit von Ausbildung / Beruf und Familie 11 (5%)
● Höherer Schulabschluss oder andere Qualifikationen durch die Ausbildung 28 (13%)
● Fort- und Weiterbildungen 24 (11%)
● Ausbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr 4 (2%)
● Sonstiges 8 (4%)



20. Diese Informationen wären mir am wichtigsten im direkten persönlichen Gespräch.

209 Antworten

● Inhalte, Dauer und Bezahlung während einer Ausbildung 69 (33%)
● Vereinbarkeit von Ausbildung / Beruf und Familie 55 (26%)
● Höherer Schulabschluss oder andere Qualifikationen durch die Ausbildung 30 (14%)
● Fort- und Weiterbildungen 45 (22%)
● Ausbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr 1 (0%)
● Sonstiges 9 (4%)



21. Welche weiteren Informationen oder Unterstützung würdest du dir von einem Austausch mit Berufsbotschafter*innen wünschen?

77 Antworten

ID	Name	Antworten ↑
66	anonymous	Nichts
58	anonymous	-
57	anonymous	.
69	anonymous	/
15	anonymous	?
6	anonymous	Alle tollen Möglichkeiten, auch Themen, die ich während meiner Ausbildung mitbekommen darf.
52	anonymous	Alle wichtigen
55	anonymous	Aller Art
54	anonymous	Aller Art Information
56	anonymous	Allerart Informationen
21	anonymous	Alternativen und weitere Standorte.
20	anonymous	Beratung und Einschätzung meiner Fähigkeiten für den richtigen Job. Und auch die Mitteilung von Informationen
12	anonymous	Bin mir das nicht so sicher
51	anonymous	Bla bla Blabla bla bla bla
50	anonymous	Das er/sie mir viel hilft und mir alles erklärt
76	anonymous	Detaillierte Informationen
68	anonymous	Die weiß man, wann man den richtigen Beruf gefunden hat?
61	anonymous	Empfehlungen der einzelnen Berufe
77	anonymous	Erfahrungsaustausch aus der Praxis
63	anonymous	Erklärung
48	anonymous	Eventuelle Benefits
5	anonymous	Gar keine
32	anonymous	Geld und wie die Zeit eingeteilt ist
67	anonymous	I not know
38	anonymous	Ich würde mir wünschen, ob man einen höheren Schulabschluss oder andere Qualifikationen durch die Ausbildung kriegen kann.
37	anonymous	Individuelle Fragen beantworten

13	anonymous	Infos über Bewerbungsverfahren
8	anonymous	KA
7	anonymous	Karrieremöglichkeiten
70	anonymous	Keine
65	anonymous	Keine
34	anonymous	Keine
2	anonymous	Keine ahnung
11	anonymous	Keine generischen Antworten, sondern die harte Wahrheit: "Was machst du so, den ganzen Tag?"
72	anonymous	Klarheit
10	anonymous	Mehr Ideen zu möglichen Berufsbildern
30	anonymous	Motivation Unterstützung in fächern
4	anonymous	Nix
3	anonymous	Nix <3
35	anonymous	Offener über Bezahlungen reden. Sollte kein 'peinliches' / 'unhöfliches' Thema sein
71	anonymous	Stärken finden
19	anonymous	Urlaubstage
39	anonymous	Vor- und Nachteile des Jobs
60	anonymous	Vorstellung der Möglichkeiten und angebote
73	anonymous	Was bringt es mir das zu machen
41	anonymous	Was für menschen sie suchen
1	anonymous	Was ist das
36	anonymous	Weiß ich nicht
53	anonymous	Welche Ausbildung man braucht
27	anonymous	Wie das Umfeld in der Firma ist.
62	anonymous	Wie formuliere ich eine Bewerbung/bzw. Wie melde ich mich an. Wie komm ich in einen Ausbildungsplatz rein, wo finde ich welche
49	anonymous	Wie ist die Bezahlung wie lange arbeitet Mann
75	anonymous	Wie kann ich meine beruflichen Fähigkeiten und Interessen erkennen?
9	anonymous	Wie läuft ein Arbeitstag ab?
59	anonymous	Wie man zu so einer Ausbildung/Beruf kommt

46	anonymous	Wie und wo ich anfang
23	anonymous	Klarname
45	anonymous	eine ausblung zu suchen
74	anonymous	erst einmal eine allgemeine Übersicht
28	anonymous	garnichts
40	anonymous	keine
25	anonymous	keine
29	anonymous	keine ahnung
64	anonymous	kp
16	anonymous	mehr Information zu Vegütung und Finazen
42	anonymous	möglichkeiten die ich noch hätte mit dem schulabschluss den ich vorhabe (ggf. studium)
31	anonymous	nichts
26	anonymous	nichts
14	anonymous	nichts
47	anonymous	nichts
43	anonymous	nichts
22	anonymous	Klarname
18	anonymous	ob es möglichkeiten gibt, die im selben berufs umeld gibt aber kein abitur benötigen.
17	anonymous	vergütung und berufe
44	anonymous	was man da alles macht
24	anonymous	weiterbildung
33	anonymous	Über alles aufklären und viele verschiedene Möglichkeiten durchgehen

22. Wie wichtig ist / sind dir...

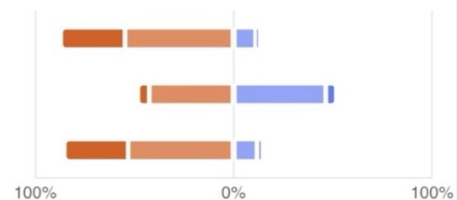
210 Antworten

● Sehr wichtig ● Wichtig ● Unwichtig ● Sehr unwichtig

...die Möglichkeit, Fragen direkt an Berufsbotschafter*innen zu stellen?

...die Möglichkeit, Videos von Berufsbotschafter*innen anzusehen?

...Erfahrungen und Meinungen anderer Nutzer über bestimmte Berufe, Berufsbotschafter*innen oder Unternehmen zu lesen?



...die Möglichkeit, Fragen direkt an Berufsbotschafter*innen zu stellen?

Sehr wichtig	32.4%
Wichtig	54.8%
Unwichtig	11%
Sehr unwichtig	1.9%

...die Möglichkeit, Videos von Berufsbotschafter*innen...

Sehr wichtig	5.7%
Wichtig	42.6%
Unwichtig	46.4%
Sehr unwichtig	5.3%

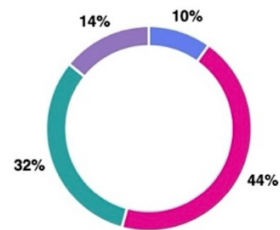
...Erfahrungen und Meinungen anderer Nutzer über bestimmte...

Sehr wichtig	32.2%
Wichtig	53.2%
Unwichtig	11.7%
Sehr unwichtig	2.9%

23. Wie oft würdest du einen virtuellen 1-zu-1-Austausch mit einer/einem Berufsbotschafter*in nutzen?

212 Antworten

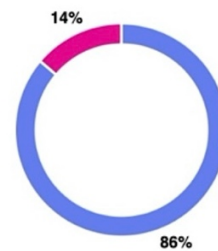
Oft (=ungefähr 1-mal alle 2 Wochen oder öfter)	21
Manchmal (=ungefähr 1-mal alle 1-2 Monate)	94
Selten (=ungefähr 1-3 Mal insgesamt)	67
Nie	30



24. Würdest du es nützlich finden, wenn du Berufsbotschafter*innen nach bestimmten Kriterien (z. B. Branche, Erfahrung) filtern könntest?

210 Antworten

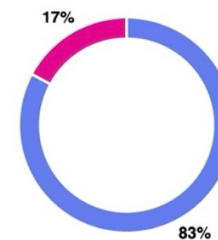
Ja	181
Nein	29



25. Möchtest du auf der Plattform auch Zugang zu Berufsorientierungstests haben?

210 Antworten

Ja	174
Nein	36



26. Wie wichtig wären dir...

209 Antworten

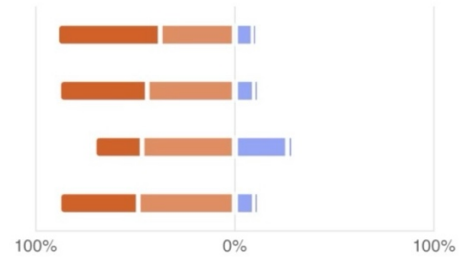
● Sehr wichtig ● Wichtig ● Unwichtig ● Sehr unwichtig

...detaillierte Beschreibungen von Berufen auf einer Plattform?

...personalisierte Berufsvorschläge?

...Videos zur Vorstellung von Berufen?

...Möglichkeiten, nach spezifischen Unternehmen und deren Angeboten zu suchen?



...detaillierte Beschreibungen von Berufen auf einer Plattform?

● Sehr wichtig	51.9%
● Wichtig	37.5%
● Unwichtig	9.1%
● Sehr unwichtig	1.4%

...personalisierte Berufsvorschläge?

● Sehr wichtig	44.4%
● Wichtig	44%
● Unwichtig	9.7%
● Sehr unwichtig	1.9%

...Videos zur Vorstellung von Berufen?

● Sehr wichtig	24%
● Wichtig	46.6%
● Unwichtig	26.4%
● Sehr unwichtig	2.9%

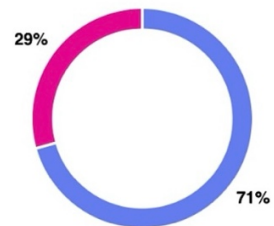
...Möglichkeiten, nach spezifischen Unternehmen und deren Angebot...

● Sehr wichtig	39.8%
● Wichtig	48.5%
● Unwichtig	9.7%
● Sehr unwichtig	1.9%

27. Würdest du eine mobile App-Version der Plattform nutzen?

208 Antworten

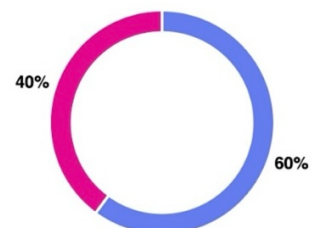
● Ja 147
● Nein 61



28. Soll die Plattform in anderen Sprachen verfügbar sein?

208 Antworten

● Ja 125
● Nein 83



29. Wenn ja, welche?

114 Antworten

ID	Name	Antworten ↑
21	anonymous	-
35	anonymous	AFGHANISCH
104	anonymous	Alle
82	anonymous	Alle
32	anonymous	Alle
80	anonymous	Alle Europäischen Sprachen
59	anonymous	Alle Sprachen
78	anonymous	Alle außer Latein
101	anonymous	Alle.
79	anonymous	Aller jeglicher Art (Hauptsprachen)
85	anonymous	Altbabylonisch und Swahiti
1	anonymous	Arabisch
6	anonymous	Arabisch , türkisch
26	anonymous	Bulgarisch
77	anonymous	Deusch
24	anonymous	Deutsch
30	anonymous	Deutsch, Albanisch, Englisch, Türkisch
33	anonymous	Deutsch, Englisch und alle anderen Sprachen.
111	anonymous	Englisch
109	anonymous	Englisch
100	anonymous	Englisch
97	anonymous	Englisch
90	anonymous	Englisch
86	anonymous	Englisch
84	anonymous	Englisch
76	anonymous	Englisch
72	anonymous	Englisch
57	anonymous	Englisch
54	anonymous	Englisch

53	anonymous	Englisch
50	anonymous	Englisch
49	anonymous	Englisch
46	anonymous	Englisch
20	anonymous	Englisch
17	anonymous	Englisch
15	anonymous	Englisch
13	anonymous	Englisch
12	anonymous	Englisch
10	anonymous	Englisch
9	anonymous	Englisch
8	anonymous	Englisch
2	anonymous	Englisch
112	anonymous	Englisch
107	anonymous	Englisch
103	anonymous	Englisch
99	anonymous	Englisch
94	anonymous	Englisch
93	anonymous	Englisch
91	anonymous	Englisch
89	anonymous	Englisch
73	anonymous	Englisch
51	anonymous	Englisch
23	anonymous	Englisch
19	anonymous	Englisch
7	anonymous	Englisch
5	anonymous	Englisch
74	anonymous	Englisch auf jeden Fall, grundsätzlich so viele wie möglich, um sie zugänglicher zu machen
55	anonymous	Englisch damit sie zugänglich ist alles andere kann ja beispielsweise Community Made sein via. Nen Crowdin oder so.
98	anonymous	Englisch französisch italienisch spanisch polnisch am besten so viel Nachbar Länder wie möglich

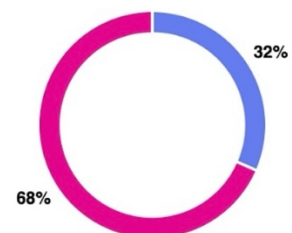
22	anonymous	Englisch oder egal
110	anonymous	Englisch und Türkisch, weil Türken die größte Minderheit in Deutschland sind
96	anonymous	Englisch, Französisch und Spanisch
108	anonymous	Englisch, Kroatisch usw. (Alle EU Sprachen)
52	anonymous	Englisch, Spanisch
4	anonymous	Englisch, Spanish, eventuell noch Französisch
11	anonymous	Englisch, Türkisch, Arabisch
105	anonymous	Englisch, andere gängige Sprachen in Deutschland
36	anonymous	Englisch.
92	anonymous	Englisch/ Deutsch
95	anonymous	English
81	anonymous	Europäische Sprachen
75	anonymous	Für mich nicht relevant, aber z.B. Englisch ist bestimmt hilfreich
88	anonymous	Hindi, koreanisch
83	anonymous	Ja für meinen griechischen Kollegen der kaum deutsch kann.
113	anonymous	Persisch
48	anonymous	Portugiesich
102	anonymous	Portugiesisch
3	anonymous	Portugiesische
34	anonymous	Russisch
69	anonymous	Russisch
40	anonymous	Russisch
60	anonymous	Russisch und Englisch
14	anonymous	Serbisch
16	anonymous	Spanisch, Englisch
38	anonymous	Spanischund englisch
114	anonymous	Srabisch
71	anonymous	Ukrainisch
106	anonymous	Verschiedene, so dass alle Schüler/innen inkludiert sind
67	anonymous	Wichtige Sprachen in Europa
56	anonymous	alle

28	anonymous	alle
65	anonymous	alle
29	anonymous	alle
39	anonymous	Klarname
44	anonymous	deutsch
63	anonymous	englisch
47	anonymous	englisch
18	anonymous	englisch
87	anonymous	englisch
58	anonymous	englisch
41	anonymous	englisch
70	anonymous	englisch deutsch
25	anonymous	englisch, russisch, arabisch, französisch, spanisch
61	anonymous	keine
31	anonymous	mehr sprachen
42	anonymous	mehreren sprachen
62	anonymous	nein
37	anonymous	Klarname indien
43	anonymous	Klarname
68	anonymous	russisch
66	anonymous	russisch
64	anonymous	russische türkisch
45	anonymous	spanisch englisch russisch etc
27	anonymous	türkisch

30. Möchtest du, dass die Plattform dir ermöglicht, deine beruflichen Fortschritte mit anderen zu teilen?

206 Antworten

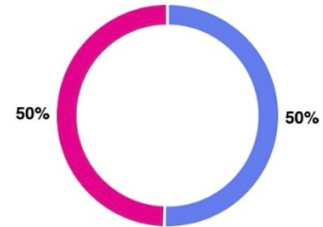
- Ja 65
- Nein 141



31. Möchtest du, dass die Plattform dir regelmäßige Erinnerungen und Updates schickt?

208 Antworten

- Ja 105
- Nein 103



32. Wie wichtig ist / sind dir...

204 Antworten

- Sehr wichtig
- Wichtig
- Unwichtig
- Sehr unwichtig

...die Möglichkeit, personalisierte Karrierepläne zu erstellen?

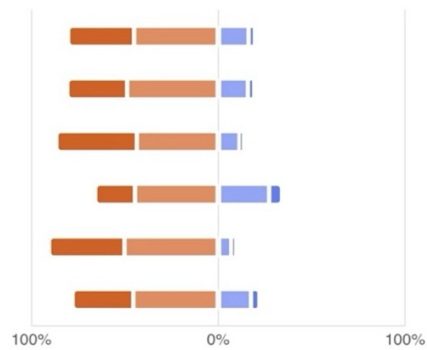
...personalisierte Empfehlungen und Benachrichtigungen auf Basis deiner Präferenzen?

...die Möglichkeit, Feedback zu deinen Bewerbungsunterlagen von Expert*innen zu erhalten?

...die Möglichkeit, an virtuellen Bewerbungstrainings teilzunehmen?

...Informationen zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche?

...Informationen über Stipendien und Förderprogramme?



...die Möglichkeit, personalisierte Karrierepläne zu erstellen?

- Sehr wichtig 35.3%
- Wichtig 45.1%
- Unwichtig 16.2%
- Sehr unwichtig 3.4%

...personalisierte Empfehlungen und Benachrichtigungen auf Basis...

- Sehr wichtig 32%
- Wichtig 48.8%
- Unwichtig 15.8%
- Sehr unwichtig 3.4%

...die Möglichkeit, Feedback zu deinen Bewerbungsunterlagen vo...

- Sehr wichtig 43.1%
- Wichtig 43.6%
- Unwichtig 11.3%
- Sehr unwichtig 2%

...die Möglichkeit, an virtuellen Bewerbungstrainings...

- Sehr wichtig 21.3%
- Wichtig 44.6%
- Unwichtig 27.2%
- Sehr unwichtig 6.9%

...Informationen zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche?

- Sehr wichtig 40.4%
- Wichtig 50.2%
- Unwichtig 6.9%
- Sehr unwichtig 2.5%

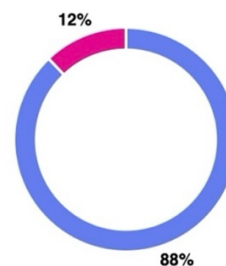
...Informationen über Stipendien und Förderprogramme?

- Sehr wichtig 32.5%
- Wichtig 45.5%
- Unwichtig 17.5%
- Sehr unwichtig 4.5%

33. Möchtest du, dass die Plattform dir auch Informationen zu den verschiedenen Karrieremöglichkeiten innerhalb einer Branche bzw. eines Berufsfeldes gibt?

206 Antworten

- Ja 181
- Nein 25



34. Wie wichtig ist / sind dir...

205 Antworten

● Sehr wichtig ● Wichtig ● Unwichtig ● Sehr unwichtig

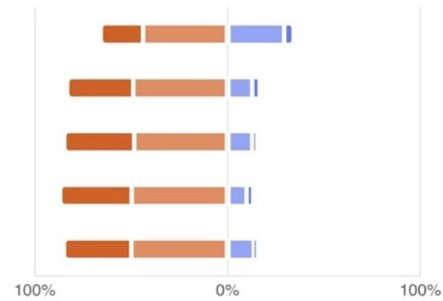
...aktuelle Nachrichten und Trends zu verschiedenen Berufsfeldern?

...Informationen zu internationalen Berufsmöglichkeiten?

...Berufsfelder nach deren Zukunftsperspektiven zu filtern?

...Berufsfelder nach den erforderlichen Qualifikationen zu filtern?

...Berufsfelder nach den Karrieremöglichkeiten zu filtern?



...aktuelle Nachrichten und Trends zu verschiedenen Berufsfeldern?

● Sehr wichtig	22%
● Wichtig	43.9%
● Unwichtig	29.3%
● Sehr unwichtig	4.9%

...Informationen zu internationalen Berufsmöglichkeiten?

● Sehr wichtig	34.3%
● Wichtig	49%
● Unwichtig	12.7%
● Sehr unwichtig	3.9%

...Berufsfelder nach deren Zukunftsperspektiven zu filtern?

● Sehr wichtig	36.3%
● Wichtig	48.5%
● Unwichtig	12.7%
● Sehr unwichtig	2.5%

...Berufsfelder nach den erforderlichen Qualifikationen zu ...

● Sehr wichtig	37.1%
● Wichtig	49.8%
● Unwichtig	9.8%
● Sehr unwichtig	3.4%

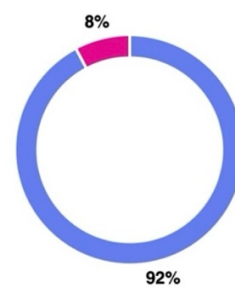
...Berufsfelder nach den Karrieremöglichkeiten zu filtern?

● Sehr wichtig	35%
● Wichtig	50%
● Unwichtig	13.5%
● Sehr unwichtig	1.5%

35. Würdest du eine Funktion nutzen, die dir hilft, die besten Berufsfelder für deine Interessen zu finden?

206 Antworten

● Ja 190
● Nein 16



Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen, die ich wortwörtlich oder sinngemäß aus fremden Werken entnommen habe, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit habe ich in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt. Die elektronische Fassung dieser Arbeit sowie die zusätzliche elektronische Fassung in anonymisierter Form gem. §7 Abs. 10 RPO stimmen inhaltlich überein.

Ort

Datum

Unterschrift