

Erwerbsarbeit – Abenteuer oder Pflicht für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf?

Die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit für
Jugendliche mit sonderpädagogischem
Förderbedarf und mögliche Forderungen an
zukünftige Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt.

Christina Altenburger
52000861

Bachelorarbeit
Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 25.04.2023
Version: 1

Begutachter:innen: Andreas Hallas, MA und Patricia Renner BA, MA

Abstract

Die folgende Arbeit beschäftigt sich mit der subjektiven Bedeutung von Erwerbsarbeit für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus einem niederösterreichischen Qualifizierungsprojekt und daraus resultierende Forderungen an zukünftige Arbeitsstellen. Erwerbsarbeit definiert eine Tätigkeit, die zielgerichtet zum Nutzen einer Person dient und individuell von vielen Faktoren abhängig ist (vgl. Flecker 2017:16). Für die Befragten bedeute sie ein positives Arbeitsklima durch Kommunikation und Unterstützung im Team und von Vorgesetzten. Ihnen werde sowohl das Erlernen von Sicherheit, Selbstwirksamkeit, Pflichtbewusstsein und Sinnhaftigkeit als auch die Aneignung von Wissen und der Überwindung persönlicher Grenzen ermöglicht. Neben Erfahrungen mit Ungerechtigkeit bringe Erwerbsarbeit auch eine berufliche Orientierung zum Vorschein. Die Arbeit soll als Anreiz für weitere Forschungen und die Erstellung eines praxisorientierten Handbuchs dienen.

The following thesis deals with the subjective meaning of gainful employment of young people with special educational needs from a Lower Austrian qualification project and demands that can be recognized for future jobs. Gainful employment defines an activity that serves the benefit of a person in a targeted manner and depends on many individual factors (vgl. Flecker 2017:16). For those surveyed, it means a positive working atmosphere through communication and support they can find in their team or from superiors. They gain the opportunity to learn certainty, self-efficacy, a sense of duty and meaningfulness as well as to acquire knowledge and overcome personal limits. In addition to the experience of injustice, employment can help to reveal a professional orientation. The following thesis serves as an incentive for further research and the possibility of the creation of a practice-oriented handbook.

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Definition relevanter Begriffe	6
2.1	AusbildungsFit und Qualifizierungsprojekt	6
2.2	Sonderpädagogischer Förderbedarf (SPF)	6
2.3	Arbeitsmarkt	7
2.4	Jugendberufshilfe	7
2.5	Jugend, Jugendliche und junge Erwachsene	8
3	Stand der Forschung	9
3.1	Konzept von (Erwerbs-)Arbeit	9
3.2	Bedeutung von Erwerbsarbeit	11
3.3	Jugend und Erwerbsarbeit	13
3.4	Forschungslücke	15
4	Forschungsprozess	17
4.1	Forschungskontext	17
4.2	Partizipative Forschung	17
4.3	Forschungsinteresse und Relevanz	18
4.4	Leitende Forschungs- und Detailfragen	19
4.5	Forschungsmethoden	19
4.5.1	Erhebungsmethoden	19
4.5.2	Auswertungsmethode	20
5	Ergebnisdarstellung	22
5.1	Subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit und mögliche Forderungen	22
5.1.1	Arbeitsklima und Teamarbeit	22
5.1.2	Sicherheit	23
5.1.3	Umgang mit Vorgesetzten	24
5.1.4	Selbstwirksamkeit	26
5.1.5	Pflichtbewusstsein	27
5.1.6	Sinn in Tätigkeit erkennen	28
5.1.7	Fachwissen und Kompetenzen	29
5.1.8	Grenzen der Belastbarkeit und Umgang mit eigenen Schwächen	30
5.1.9	Ungerechtigkeit im Arbeitsalltag	32
5.1.10	Berufliche Orientierung	33
6	Resümee	34
6.1	Fazit	34
6.2	Forschungskritik und Auffälligkeiten	36
6.3	Forschungsausblick	36
	Literatur	38

Daten	40
Abkürzungen	41
Anhang.....	42
Eidesstattliche Erklärung	43

1 Einleitung

„Arbeit is für mich wie ein Abenteuer das niemals endet.“ (T1:Z1251ff)

Erwerbsarbeit nimmt in der Lebenszeit eines Menschen eine zentrale Rolle ein. Von der durchschnittlichen europäischen Lebenserwartung von 78 Jahren (vgl. DSW 2022) betrug die voraussichtliche Arbeitszeit in Österreich 2021 insgesamt 37,9 Jahre (vgl. Eurostat 2022) und machte somit die Hälfte eines Lebens aus. Ob sich nun, wie im genannten Zitat, Erwerbsarbeit wie eine Art Reise darstellen kann, assoziiert mit bspw. Freude und neuen Erkenntnissen, oder zur Deckung der Existenzgründe dient, kann sehr variabel sein (vgl. Marketagent 2021). Eine Studie, erhoben durch Marketagent im Jahr 2021, stellte fest, dass für die Mehrheit der befragten Österreicher:innen Erwerbsarbeit als Mittel zum Zweck dient. Rund 65% aller Teilnehmer:innen sehen somit ihren Beruf als Möglichkeit zum Verdienst ihres Lebensunterhalts. Nichtsdestotrotz ließ sich neben dem ökonomischen Merkmal auch in Erfahrung bringen, dass für knapp 44% Erwerbsarbeit eine Verbesserung der Lebensqualität darstellt und rund 37% ihre Talente und Fähigkeiten in dieser nutzen und weiterentwickeln können (vgl. ebd.). Es lässt sich daraus schließen, dass in einer diversen Bevölkerung Erwerbsarbeit häufig eine unterschiedliche Bedeutung annehmen kann.

Im Rahmen des Bachelorprojekts Jugend-Arbeit-Lebenswelt wurde der Fokus auf Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus einem niederösterreichischen Qualifizierungsprojekt gelegt. Aufgrund der mangelnden Informationen zur Lebenssituation dieser Jugendlichen sollte es die Möglichkeit bieten, deren Sichtweise aufzuzeigen. Im Rahmen der partizipativen Forschungsmethode Photovoice wurde durch Zusammenarbeit und regelmäßigen Austausch mit den Befragten, Themen kategorisiert, die sie in niederösterreichischen Qualifizierungsprojekten und AusbildungsFit-Einrichtungen beschäftigen. In diesem Prozess wurden die Jugendlichen unter anderem auch dazu gebeten, zu fotografieren, was für sie persönlich (Erwerbs-)Arbeit bedeute. Es machte sich bemerkbar, dass auch für diese Personengruppe Erwerbsarbeit unterschiedliche Bedeutungen annehmen kann. Dementsprechend entstanden viele Ergebnisse und Anreize, die zur folgenden Arbeit führten. Folglich beschäftigt sich diese Bachelorarbeit mit der Frage, was für eine subjektive Bedeutung speziell Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf ihrer Erwerbsarbeit zuschreiben. Sehen sie diese ebenfalls als Möglichkeit ihre finanziellen Mittel zu erwirtschaften oder ergeben sich in den Einrichtungen des NEBA-Netzwerkes Aspekte, welche die persönliche Sicht auf Erwerbsarbeit anders darstellen lässt? Auch können aufkommende Forderungen der Jugendlichen an zukünftige Arbeitsplätze und Vorgesetzten am ersten Arbeitsmarkt entstehen, die aufgegriffen und beleuchtet gehören.

2 Definition relevanter Begriffe

In Bezug auf diese Arbeit ist für ein Verständnis der Thematik eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Begriffsformen essenziell. Im Folgenden werden die relevantesten Informationen dargestellt, um eine Eingrenzung zu erzeugen und eine einheitliche Definition darlegen zu können.

2.1 AusbildungsFit und Qualifizierungsprojekt

Die folgende Arbeit richtet sich an Jugendliche mit sonderpädagogischen Förderbedarf, die das Angebot eines Qualifizierungsprojektes bzw. einer AusbildungsFit-Einrichtung in Anspruch nehmen. Nachdem im Jahr 2013 in Zusammenarbeit mit dem AMS das Angebot AusbildungsFit entwickelt wurde, begann dessen Pilotierung durch das vom Sozialministerium geförderten Systems der „*Nachreifungsprojekten*“ (Nagl et al. 2022:69). Grundsätzlich sind heute beide dieser Möglichkeiten im NEBA-Netzwerk eingebettet (vgl. NEBA o.A.). Dies macht sich zur Aufgabe eine Unterstützung während Veränderungen von Lebensphasen, wie den Übergang von Schule in den Berufsalltag, anzubieten (BundesKOST 2020:11). Es wird dabei versucht den Teilnehmenden (Berufs-)Perspektiven zu öffnen und sie auf ihren zukünftigen Ausbildungsweg vorzubereiten, indem während diesem Unterstützungsprozesses individuelle Kompetenzen trainiert und gefördert werden (vgl. Sozialministeriumservice 2020:6). Im Vordergrund dieser Maßnahme „*steht nicht das Erreichen einer abstrakten Ausbildungsreife, sondern das Erlangen einer individuellen Ausbildungsfähigkeit*“ (ebd.:14). Hierbei ist zu erwähnen, dass seit dem Jahr 2020 nun unter dem Begriff AusbildungsFit auch ehemalige Produktionsschulen fallen (vgl. BundesKOST 2020:15).

2.2 Sonderpädagogischer Förderbedarf (SPF)

Um laut Schulpflichtgesetz (SchPflG) §8 (1), den Bescheid eines sonderpädagogischen Förderbedarfs (SPF) zu bekommen, müssen zwei Kriterien erfüllt sein. Zum einen muss bei der Person eine nicht vorübergehende physische oder psychische Behinderung vorliegen, wodurch zum anderen ohne sonderpädagogische Unterstützung, Schwierigkeiten beim Folgen der Lerninhalte in der Schule entstehen würden (vgl. SchPflG BGBl I 1985/76 idF BGBl I 2022/96). Die alleinige Tatsache, dass eine Person mit einer Behinderung lebt (vgl. Pessl et al. 2019:225), oder unzureichende Leistungen in der Schule erbringt, begründen daher ohne der Voraussetzung einer Behinderung keinen SPF (vgl. BMUKK 2008 zit. in ebd.). Demzufolge stellen nicht direkt Sprach- und Lernschwierigkeiten einen SPF dar (ebd.). Kritisch ist daher zu betrachten, dass sowohl viele Schüler:innen mit Migrationshintergrund und Verhaltensproblemen als auch spezifisch Schüler, im Vergleich zu anderen Personen, häufiger einen Bescheid geäußert bekommen, auch wenn die Voraussetzung der gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht erfüllt wurde (vgl. BMBF 2015, Steiner 2013:5 zit in ebd.).

Nach der Feststellung eines SPFs ist laut SchPflG §8 (1) ein Lehrplan zu erstellen, der über den Unterricht in den einzelnen Fächern aufklärt. Schlussendlich kann laut §8 Absatz 2 des SchPflG der Bescheid über einen SPF aufgehoben werden, wenn die Person „*allenfalls trotz Weiterbestandes der Behinderung – dem Unterricht nach dem Lehrplan der betreffenden allgemeinen Schule zu folgen vermag*“ (SchPflG BGBl I 1985/76 idF BGBl I 2022/96).

2.3 Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt stellt, wie der Name suggeriert, einen immateriellen Markt dar. Auf diesem treffen Arbeitnehmer:innen, welche ihre Arbeitskraft anbieten und Arbeitgeber :innen, welche nach dieser fragen, aufeinander und schließen sich in Form eines Arbeitsverhältnisses zusammen. Somit erfolgt am Arbeitsmarkt ein Austausch von Erwerbsarbeit (vgl. Brandl 2021:82). Zumeist wird von einem „*Allgemeinen*“ oder auch „*Ersten Arbeitsmarkt*“ gesprochen, wobei diese Begrifflichkeit eine Differenzierung implizieren (vgl. arbeit plus 2016).

Der sogenannte „*Zweite Arbeitsmarkt*“ bezeichnet eine Art von Arbeitsmarkt, in welchem Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, die als befristet gelten und durch staatliche Subvention sowohl entwickelt als auch finanziert werden. Jene Arbeitsplätze weisen zwar einen gewissen Schutz auf, stehen dennoch nahe an dem Wirtschaftstreiben des ersten Arbeitsmarktes. Er setzt sich als Ziel, die Minderung von Arbeitslosigkeit durch eine (Wieder-) Eingliederung (vgl. ebd.). Zu jenen arbeitsmarktpolitisch geförderten Einrichtungen zählen unter anderem sozialökonomische Betriebe sowie Beschäftigungsprojekte. In diesen wird mit sozialarbeiterischer Unterstützung an einer weiterführenden Qualifizierung und dem Suchen nach neuer Beschäftigung an einem reibungslosen Übergang gearbeitet (vgl. arbeit plus o.A.). Der sogenannte „*Dritte Arbeitsmarkt*“ oder auch „*Ersatzarbeitsmarkt*“ bietet auf Dauer geförderte und geschützte Arbeitsplätze für jene Personen, die am ersten Arbeitsmarkt Schwierigkeiten in der Teilnahme hätten. Als häufig genanntes Beispiel gelten Werkstätten für Menschen mit Behinderung, dessen Mitwirken durch strukturelle Barrieren verwehrt werden kann (vgl. arbeit plus 2016).

In einigen Quellen findet sich keine Differenzierung zwischen dem zweiten und dritten Arbeitsmarkt. Weiters ist es sehr wichtig anzumerken, dass diese Unterteilung und Staffelung als stigmatisierend und diskriminierend für betroffene Menschen wirken kann und deshalb mit Vorsicht betrachtet und kritisch hinterfragt werden muss. Es wird deshalb häufig auf den Begriff „*Erweiterter Arbeitsmarkt*“ hingewiesen (vgl. ebd.).

2.4 Jugendberufshilfe

Die Jugendberufshilfe ist ein Angebot für Jugendlichen im Alter von ca. 15 bis 25 Jahren, welche keinen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatz finden, oder deren berufliche Ausbildung zu misslingen droht. Dabei werden unterschiedliche sozialpädagogische Leistungen zur Verfügung gestellt und jene aufgefangen die als (potenziell) benachteiligt gelten. Zu diesen Angeboten zählt das Jugendcoaching, die Jugendberufsassistenten,

Berufsausbildungsassistenz, Jobcoaching als auch das wie bereits erläuterte AusbildungsFit und Qualifizierungsprojekte. Der Tätigkeitsbereich der Sozialarbeiter:innen zeigt sich einerseits in Aufgaben, wie die Förderung der psycho-sozialen Entwicklung und lebensweltbezogenen Kompetenzen. Andererseits zählt sowohl der Kontaktaufbau zu Ausbilder:innen und Lehrer:innen als auch die Vermittlung sozialpädagogischer Denk- und Handlungsweisen an diese dazu. Hierfür muss eng mit staatlichen Hilfen, Gesetzen und den wirtschaftlichen Prozessen gearbeitet werden (vgl. Enggruber / Fehlau 2018:39-42).

2.5 Jugend, Jugendliche und junge Erwachsene

Jugend definiert in der Theorie eine Lebensphase zwischen Kindheit bis hin zum Erwachsenenalter und stellt dabei in der Gesellschaft eine bestimmte soziale Gruppe dar. Es zeigt sich, dass dieser Abschnitt für jede Person individuell und abhängig von der aktuellen Lebenslage, der ökonomischen Situation, der kulturellen Prägung, dem sozialen Umfeld, dem Geschlecht und der regionalen Herkunft ist (vgl. Brandl 2021:447). Im Folgenden wird von Jugendlichen und jungen Erwachsenen als sich ergänzende Synonyme gesprochen. Da sich unsere Peerforscher:innen in einem niederösterreichischen Qualifizierungsprojekt befinden, wird sich an der Definition dieser Einrichtung gehalten. Dadurch sprechen wir im weiteren Verlauf von einer Personengruppe im Alter von 15 bis 24 Jahren.

3 Stand der Forschung

Das Verständnis von (Erwerbs-)Arbeit scheint in der Theorie unterschiedliche Richtungen einzunehmen. Es kann versucht werden, sie objektiv zu definieren, in allgemeine Kriterien zusammengefasst aber auch aus einer subjektiven Sichtweise, eine individuelle Bedeutung annehmen. Um im Verlauf dieser Bachelorarbeit, Erwerbsarbeit im Zusammenhang mit den empirischen Daten verständlicher zu machen, wird versucht, den bereits vorhandenen Stand der Forschung aufzugreifen und an die folgende Forschung gerichtet zu erläutern.

3.1 Konzept von (Erwerbs-)Arbeit

„For sociologists (...) general definitions [von Arbeit, G.G.V.] are worthless” (Hall 1994:3 zit. in Voß 2018:15).

Der Begriff (Erwerbs-)Arbeit erscheint in der Literatur als etwas schwer Definierbares, wobei manche, so wie auch der amerikanische Arbeitssoziologie Stuart Hall, behaupten würden, eine allgemeine Definition wäre nicht sinnvoll (vgl. ebd.). Mit dieser Aussage könnte dieses Kapitel enden, jedoch lassen sich einige Ausformungen und Ambivalenzen zum Begriff (Erwerbs-)Arbeit finden. In den letzten Jahrzehnten konnte sich der Begriff stark erweitern, nichtsdestotrotz, wann immer dieser in Verwendung ist, wird vor allem die Erwerbsarbeit gemeint (vgl. Brandl 2021:71). Um eine Differenzierung dieser Begrifflichkeiten schaffen zu können, wird nun versucht sich der Bedeutung von (Erwerbs-)Arbeit anzunähern.

Erwerbsarbeit wird häufig in der Gesellschaft im Sinne einer Berufstätigkeit gesehen, die mit finanziellen Mittel vergütet wird (vgl. Levy 2013:200). Im Fokus steht das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Unternehmen (vgl. Flecker 2017:15). Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass diese Kategorisierung von Erwerbsarbeit spricht, wenn darauf abgezielt wird, Einkommen zu erzielen, um sich finanziell unterstützen zu können (vgl. Levy 2013:203). Oftmals zählen aber auch Tätigkeiten, die nicht bezahlt werden als Arbeit. Diese nehmen in manchen Fällen sogar ein signifikantes Ausmaß im Leben anderer ein (vgl. ebd.:200). Darunter fällt vor allem Care-Arbeit, wie die Arbeit im Haushalt, Pflege von Familienangehörigen oder die Kinderbetreuung (vgl. Holz 2023). Auch die Freiwilligenarbeit und das Ehrenamt nehmen bei rund 28% aller Österreicher:innen einen wichtigen Teil des Lebens ein (vgl. Flecker 2017:27).

Für die Definition wird in der Literatur versucht, mehr Aufschluss zum Begriff (Erwerbs-)Arbeit zu erreichen, indem Gemeinsamkeiten dieser Tätigkeiten untersucht werden (vgl. Levy 2013:201). Unter anderem soll (Erwerbs-)Arbeit aufgrund einer Ausübung von körperlicher Kraft als solche definiert werden. Ein Energieaufwand kann dabei auf Arbeit hinweisen, dies bedeutet aber nicht, dass jede Tätigkeit, die unter (Erwerbs-)Arbeit fällt, auch den Einsatz von Muskelkraft benötigt. (Erwerbs-)Arbeit nur als solche zu sehen, wenn Kreativität und Selbstwirksamkeit als mögliche Kriterien herangezogen werden können, scheint in einer

Gesellschaft in welcher diese als privilegierte Ziele gelten, als keine mögliche Option. Auch die Definierung aufgrund der Herstellung von Gegenständen würde zwar Handwerk und Industrie miteinschließen, Dienstleistungen wären gänzlich außen vorgelassen (vgl. ebd.:201f). Somit würde ebenfalls der Fokus auf die interaktive Arbeit verloren gehen. Diese Arbeitsprozesse fordern eine Koproduktion mit Kund:innen, bei der es um Mitwirken, Abstimmen, Aushandeln und Kooperation geht (vgl. Flecker 2017:26). Werden die Arbeitsfelder betrachtet, bei denen diese Interaktion im Vordergrund steht und der Mensch „*an sich selbst 'zu arbeiten'*“ (ebd.) hat, wäre es falsch, diese als „keine (Erwerbs-)Arbeit“ anzuerkennen, denn andernfalls würde dies die Soziale Arbeit gänzlich ausschließen.

Was ist Erwerbsarbeit nun und findet sich eine allgemeine Bedeutung?

„*Arbeit ist so gesehen eine zweckgerichtete Tätigkeit, die zur Befriedigung materieller und geistiger Bedürfnisse der Menschen dient*“ (Mikl-Horke 2013 zit. in ebd.:16). Erwerbsarbeit bezeichnet somit eine zielgerichtete, bewusste und planmäßige Handlung des Menschen, die erkennbar von Nutzen ist (vgl. ebd.). Hierbei wird das Verständnis von Erwerbsarbeit etwas Tiefgründigeres und weniger Objektives. Dabei wird der Sinn, der in Verbindung zur Tätigkeit steht, in den Mittelpunkt gestellt. Die Abgrenzung von Erwerbsarbeit und zweckfreier Aktivitäten zeigt sich nicht immer einfach, denn auch Tätigkeiten, die keinen materiellen Wert haben, können als Arbeit gesehen werden. Eine Überlegung ist, dass Erwerbsarbeit immer dann als solche definiert wird, wenn eine Tätigkeit, einer Ware bzw. Dienstleistung einen gewissen Wert zuschreibt und von diesem andere Menschen profitieren können (vgl. ebd.:17).

Im Kontrast dazu steht die Möglichkeit Erwerbsarbeit nicht aufgrund ihrer inhärenten Eigenschaften festzulegen, sondern durch den sozialen Kontext, in dem sie besteht. Somit liegt ein bedeutender Aspekt in der Deutung gesellschaftlichen Umständen und Forderungen. Es käme weniger auf den Inhalt oder die Materie an, sondern vielmehr auf ihre gesellschaftliche Organisation. Eine Tätigkeit wird dann zur Erwerbsarbeit, wenn diese gesellschaftlich als diese bestimmt wird (vgl. Levy 2013:201f). Zusammenfassend sei aus diesem soziologischen Aspekt, Erwerbsarbeit das, „*was gesellschaftlich als solche definiert und organisiert wird*“ (ebd.:202).

In einer Markgesellschaft können Menschen sich häufig nicht für oder gegen Erwerbsarbeit entscheiden, nachdem ihr Verdienst für die Deckung der Grundbedürfnisse bzw. für eine Besserung des Lebens notwendig erscheint. Unabhängig davon, was Erwerbsarbeit für jede:n Einzelne:n bedeutet, besteht ein gewisser struktureller Zwang, eingebettet im Grundgerüst der Gesellschaft, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Zusätzlich zu dieser Freiheitsbeschränkung ist diese stets eingebettet in Rahmenbedingungen einer Organisation, was zum Verlust einer gewissen individuellen Selbständigkeit führt. Arbeitnehmende müssen sich an Regeln, Struktur und Hierarchien richten, eine gewisse Ungleichmäßigkeit der Macht entsteht (vgl. ebd.:203). Philosoph und Gesellschaftstheoretiker Karl Marx beschreibt hierbei Erwerbsarbeit als „*ewige Naturnotwendigkeit*“. Für ihn bedeute Erwerbsarbeit eine Tätigkeit, in die der Mensch Energie investieren muss, um sich jene Mittel aneignen zu können, die zum Leben notwendig sind (vgl. Flecker 2017:19). „*Die arbeitende Person kennt den Zweck der Tätigkeit und muss ihren Willen beim Arbeiten unterordnen!*“ (ebd.)

3.2 Bedeutung von Erwerbsarbeit

Schließlich lässt sich aus den meisten Definitionen der Literatur feststellen, dass Erwerbsarbeit als zweckgerichtete Tätigkeit verstanden werden kann, die Bedürfnisse befriedigt und finanzielle Mittel erwirtschaftet. Durch die Uneindeutigkeit und Veränderlichkeit entsteht hierbei zumeist eine Doppelbedeutung, die sowohl auf freudvolle als auch leidvolle Aspekte hinweist. Einerseits verspüren Menschen eine Ambivalenz zwischen dem Gefangen sein und dem Bedürfnis nach einer Loslösung vom Arbeitsmarkt. Andererseits wird Erwerbsarbeit als Selbstverwirklichung und Anerkennung bringend wahrgenommen. Gesellschaftlich wird daher immer häufiger erwartet, dass Erwerbsarbeit nicht nur finanzielle Vorsorge ermöglicht, sondern auch Spaß machen sollte. Dadurch wird sie nicht nur als Anstrengung und Mühsal, sondern auch als Vergnügen wahrgenommen, solange sie zugleich auch nützlich ist (vgl. ebd.:16f). Somit kann in der Bedeutung von Erwerbsarbeit von einer intrinsischen Motivation und Bewertung ausgegangen werden (vgl. Levy 2013:211).

Um diese Ambivalenzen genauer aufzeigen zu können wird versucht diese mithilfe der weiterführenden Literatur aufzugreifen. Eine Grundlage hierfür stellt die aus den 1970er Jahren entstandene Postmaterialismusthese des Politologen Ronald Inglehart dar. Diese postuliert einen Wertewandel in der Gesellschaft, eine Verschiebung von Materialistischem zu Postmaterialistischem (vgl. Fischer 2022:18). Demnach verlieren traditionelle Werte wie Einkommen, körperliche Bedürfnisse, Wirtschaftswachstum und sowohl gesellschaftliche als auch staatliche Ordnung an Bedeutung. Währenddessen werden die Bedürfnisse hinsichtlich der eigenen Selbstentfaltung wichtiger (vgl. Flecker 2017:39). Soziologe Helmut Klages stellt sich diesem Ansatz kritisch entgegen. Seiner Ansicht nach gibt es zwar eine Unterscheidung von traditionellen Werten und inneren Bedürfnissen, jedoch sind diese je nach Gesellschaftsform, in verschiedenen Kombinationen aufzufinden (vgl. ebd.:39f). Im Zuge dessen ist es möglich, dass beide Ansichten, parallel für einen Menschen von Bedeutung sind. Es muss nicht widersprüchlich sein, der Erwerbsarbeit positiv gegenüberzustehen und gleichzeitig das Leben genießen zu wollen. Die Forderung an Erwerbsarbeit verändert sich. Immer häufiger distanzieren sich Menschen von dem Traum nach Karriere und Einkommen, stattdessen wächst das Verlangen nach verantwortungsvollen und interessanten Aufgaben. Insbesondere bei jungen Menschen, die länger im Bildungssystem bleiben, um höhere Qualifikationen zu erwerben, ist dies wahrzunehmen. Diese Veränderung in der Denkweise zur Bedeutung der Arbeit fällt dabei zwischen den Generationen besonders auf (vgl. ebd.:40). Während fast 10% mehr der Babyboomer-Generation im Vergleich zur Generation Y die „*Möglichkeit, schnell eine Karriere zu machen*“ und „*hohes Gehalt/ hoher Status*“ als wichtigen Aspekt deklarierten, zeigte sich im umgekehrten Verhältnis die Wichtigkeit für Generation Y bei Aspekten wie „*ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben*“ und „*soziale Milieu und die Kolleg/innen*“ (vgl. Parment 2014 zit. in ebd.).

Trotz dessen, dass in manchen Teilen der Gesellschaft die Sicht der Erwerbsarbeit als Pflichterfüllung oder Mittel zum Erhalt finanzieller Mittel abgenommen hat, deutet dies nicht auf den Fall des Stellenwerts von Erwerbsarbeit im Leben der Menschen. In unserer Gesellschaft ist es noch von großer Relevanz, die Möglichkeit zu haben, sich selbst verwirklichen und ausdrücken zu können. Nach diesen Eigenschaften wird dabei häufig am Arbeitsmarkt

gesucht. Für die meisten soll daher Erwerbsarbeit einen Ort darstellen, wo eigene Fähigkeiten und Kenntnisse wirksam zur Verwendung kommen, Kreativität eine Rolle spielt und gemeinsam Ziele erreicht werden können (vgl. ebd.:41). Allerdings scheitert Erwerbsarbeit oft daran, den Ansprüchen der eigenen Entfaltung gerecht zu werden. Viele Arbeitnehmende betrachten diese Ansprüche als utopisch. Gründe dafür sind unter anderem die zunehmende Unsicherheit und Flexibilität, die ein beträchtlicher Teil der verfügbaren Arbeitsplätze mit sich bringen. Diese Veränderung trifft insbesondere jene Menschen, die sich nach einer stabilen Erwerbstätigkeit sehnen (vgl. ebd.). Demnach seien „[i]n der ‚postmodernen‘ Gesellschaft [...] entsprechend Freizeit und Konsum für die Identität und den sozialen Status wichtiger geworden“ (ebd.). Soziologe Zygmunt Bauman beschreibt diesbezüglich, dass eine befriedigende Erwerbsarbeit, die als „Quelle von Stolz und Selbstwert“ dienen soll, zunehmend als Privileg für einige wenige Menschen dient (vgl. Bauman 2005 ebd.).

Zuletzt führt die sich verändernde Gesellschaft und Technologie dazu, dass sich verschiedene Lebensbereiche immer mehr miteinander verbinden und eine Abgrenzung schwierig wird. Nicht nur Unsicherheit und Flexibilität spielen eine Rolle, sondern auch die Erreichbarkeit verändert den Einfluss von Erwerbsarbeit. Es wird dabei angenommen, dass aufgrund der Dichte und Bereitwilligkeit an Erwerbsarbeit, viele Menschen dieser, eine weitaus größere Bedeutung zuschreiben, als nur der Verdienst von finanziellen Mittel (vgl. ebd.:42). Eine Studie der Soziologin Isabella Ferraras, beschäftigte sich mit dieser Annahme und untersuchte den Arbeitsalltag und die persönliche Einstellungen von Kassierer:innen aus Supermärkten (vgl. Herzog 2019:12). Diese kam zum Entschluss, obwohl Erwerbsarbeit von Kassierer:innen kein hohes Maß an Selbstentfaltung nachgesprochen wird, der Beruf für die Befragten „viel mehr als nur ein Instrument zum Geldverdienen“ darstellt. Diese erlangen die Möglichkeit auf gesellschaftliche Integration, das Gefühl von Nutzen zu sein und Selbstständigkeit (vgl. ebd.).

Schlussendlich zeigt sich, dass in einer Gesellschaft, in welcher (Erwerbs-)Arbeit statistisch gesehen eine zentrale Rolle im Leben eines Menschen einnimmt (vgl. Eurostat 2022), die Bedeutung sich sehr breit gefächert und ambivalent darstellen kann. Erwerbsarbeit wird zur Möglichkeit aktiv zu werden, Fähigkeiten und Talente einzusetzen und die eigene Wirkung auf die Welt zu spüren. Sie ermöglicht, die eigenen Ideen zu verwirklichen, Bestätigung für den Selbstwert zu erlangen und die Identität und Zugehörigkeit in der Gesellschaft zu schärfen. Die Bedeutung für das Individuum hängt dabei von der jeweiligen Gesellschaftsform ab, von der Rolle, die in dieser eingenommen wird und der Möglichkeit von privilegierten Ansprüchen Gebrauch zu machen. Anstrengungen und Unsicherheiten werden über das Finanzielle hinweg ertragen und häufig dabei von intrinsischer Motivation gestützt (vgl. Flecker 2017:43).

3.3 Jugend und Erwerbsarbeit

„Der Forschungsdrang zum subjektiven Verhältnis jugendlicher zur Erwerbsarbeit erweist sich aufgrund der thematischen Schnittstelle zwischen Jugend- und Arbeitssoziologie, Sozialstrukturanalyse, Wirtschaftswissen und Psychologie als breit gefächert.“ (Fischer 2022:10)

Aufgrund der komplexen Thematik zeigt sich eine große Grundlage an Theorien, Forschungen und Ergebnissen. Im folgenden Kapitel wurde aufgrund des eingeschränkten Rahmens eine Auswahl getroffen mit welcher versucht wird, die Bedeutung von Erwerbsarbeit aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen näher zu bringen. Der dargelegte Inhalt bezieht sich hierbei auf die Literatur von Andreas Fischer aus dem Jahr 2022, welche sich zur Aufgabe gemacht hat *„Adoleszenz und Arbeit“* im Hinblick auf *„das subjektive Verhältnis von Jugendlichen zur Erwerbsarbeit“*, durch Literaturforschung und Analyse quantitativer und qualitativer Daten zu erforschen.

Wie bereits im vorherigen Kapitel erläutert, spielt im Zusammenhang der Bedeutung von Erwerbsarbeit die Postmaterialismusthese eine Rolle. Die Gesellschaft durchlief in den 1970er Jahren einen Wertewandel, für die vor allem die Jugend verantwortlich war. Nach einer Sättigung von Grundbedürfnissen wie Hunger und Sicherheit, entstand im Leben der jungen Generation die Möglichkeit sich nach neuen Aspekten wie der Selbstverwirklichung und Achtung zu sehnen. Inglehart kam zu dem Schluss, dass die jeweilige Art der Sozialisierung von Jugendlichen, die folgende Entwicklung der Gesellschaft und die dadurch vorherrschende Wertehaltung prägen würde (vgl. Inglehart 1989:93 zit. in ebd.:20). Zum damaligen Zeitpunkt wurde angenommen, dass die jüngere Generation sich aufgrund des Wandels an wichtigen Werten und der vorherrschenden wirtschaftlichen Krise, einen innerlichen Abstand von Erwerbsarbeit nehmen würden. Die Vorstellung entstand, dass die Leistungsbereitschaft der Jugendlichen fehlen würde und Erwerbsarbeit von ihnen als etwas gesehen wurde, dem ihre Eltern nachgehen, sie aber nicht folgen wollten. Diese Annahme konnte das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen bereits in den 1980er Jahre widerlegen, indem die Forschungsstudie einen soliden theoretischen Rahmen und eine zuverlässige empirische Datengrundlage lieferte (vgl. ebd.:23). Die Ergebnisse zeigten eine junge Generation auf, die als eine treibende Kraft hinsichtlich eines neuen Verständnisses und einer neuen Strukturierung von Erwerbsarbeit gesehen werden konnte. Ihnen wird das Potential zugeschrieben, einen neuen, subjektbezogenen Blickwinkel, Widerstand und befreiende Ansprüche gegenüber der Erwerbsarbeit zu entwickeln (vgl. ebd.:24).

Grundsätzlich wird in der Literatur die Bedeutung von Erwerbsarbeit in drei Perspektiven zusammengefasst: *„sinnhaft-subjektbezogene“*, *„materiell-reproduktionsbezogene“* und *„soziale“*. Durch quantitative Analysen konnte festgestellt werden, dass sich Aspekte wie die soziale Struktur, die kulturelle Herkunft, das Geschlecht und die Schullaufbahn der Jugendliche und jungen Erwachsenen auf das subjektive Verhältnis auswirken können (vgl. ebd.:14).

Zu einem der genannten quantitativen Forschungsprojekte zählen die Datensätze der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) der Bundesrepublik Deutschland aus den Jahren 1982 bis 2016 (vgl. ebd.:136). Die Auswertung der ALLBUS dient dazu eine vierzigjährige Entwicklung der arbeitsbezogenen Motive und Interessen auf gesamtgesellschaftlicher, aber auch jugendspezifischer Ebene, zu erfassen und zu vergleichen. Die Teilnehmer:innen wurden dazu gebeten, vorgeschriebene Merkmale, welche sie mit ihrem Beruf in Verbindung bringen, nach Wichtigkeit zu bewerten. Durch die Auswertung fällt direkt auf, dass jeder einzelne Aspekt, sowohl die materiellen als auch immateriellen Eigenschaften, im Durchschnitt von den teilnehmenden Personen als "*wichtig*" empfunden wurden. Selbst das am niedrigsten bewertete Merkmal "*viel Freizeit neben dem Beruf*" erhielt einen vergleichswisen hohen Mittelwert von 4,6 bei einer Skalierung von eins bis sieben. Durch die Auswertung konnte festgestellt werden dass, obwohl im Laufe der Jahre einige Trends und vorübergehende Veränderungen in der Bedeutung von Erwerbsarbeit festzustellen waren, im Durchschnitt keine davon sich als signifikant darstellten (vgl. ebd.:144).

Die Daten speziell von Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus den 1980er und 1990er Jahren zeigen auf, dass diese im Vergleich zu den gesamtgesellschaftlichen Ergebnissen, allen Aspekten eine generell höhere Wichtigkeit zuweisen. Von den drei Perspektiven sticht vor allem die sinnhaft-subjektbezogene Perspektive, mit Bezugsdimensionen wie „*Eigeninteresse und Selbstständigkeit*“ (vgl. ebd.:145) hervor. Auffällig scheint in der Betrachtung der Daten, dass nach den 1980er und 1990er Jahren die normative Subjektivierung der jungen Generation abgenommen hat. Das soll heißen, dass die Bedeutung von Bezugsdimensionen der sinnhaft-subjektbezogenen Perspektive weniger wurde. Im Jahr 2010 sind diese Merkmale daher auf dem gleichen gesamtgesellschaftlichen Niveau oder sogar unterhalb des Durchschnitts zu finden. Dies deutet auf eine besondere Dynamik in der Adoleszenz hin, die jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter erforscht werden kann. Es bestätigt jedoch einen Wandel von Werten im Laufe der Zeit. Schließlich konnte aufgezeigt werden, dass trotz des Rückgangs sinnhaft-subjektbezogener Aspekte, eine Sicherung des Arbeitsplatzes weiterhin relevant ist und sogar an Bedeutung gewinnt (vgl. ebd.:147). Somit kann aus den ALLBUS zusammengefasst werden, dass Jugendliche hinsichtlich ihrer Sicht auf Erwerbsarbeit eine Subjektivierung nicht verlieren, sondern dass die darunterfallenden Merkmale im Vergleich der materiell-reproduktionsbezogenen nicht mehr überwiegen. Der Anspruch auf Selbstverwirklichung und Autonomie kann daher nicht mehr als reines Jugendphänomen bezeichnet werden und es muss beachtet werden, dass die Wahrnehmung der drei Perspektiven nicht nur vom Alter abhängig sind (vgl. ebd.:152f).

Weitere Ergebnisse zum subjektiven Verhältnis von Jugendlichen und jungen Erwachsenen hinsichtlich Erwerbsarbeit, bieten die quantitative Daten des Nationalen Bildungspanel (NEPS). Diese wurden in einem Zeitrahmen von 2008 bis 2013 im Rahmen einer Förderung der empirischen Bildungsforschung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert (vgl. ebd.:162). Die Analyse der Erhebungen zeigt wie die der ALLBUS auf, dass alle zu wählende Aspekte hinsichtlich der Bedeutung von Erwerbsarbeit als wichtig erachtet werden. Allerdings fällt auf, dass sowohl Prestige, Aufstiegsmöglichkeiten als auch die Sicherung des Arbeitsplatzes und Finanzielle Mittel für die junge Generation eine besondere Wichtigkeit aufzeigen. Daraufhin reihen sich die sozialen Aspekte, gefolgt von Autonomie und

Unternehmer:innenorientierung. Interessanterweise differieren die Ergebnisse des NEPS von denen der ALLBUS in Hinblick auf die Wichtigkeit von *"guter Bezahlung"* und *"Sicherung des Arbeitsplatzes"*. Im Vergleich bewertete die NEPS-Auswertung eine *"gute Bezahlung"* als wichtigstes Merkmal, während das im ALLBUS an erster Stelle stehende Merkmal der *„Arbeitsplatzsicherung“* erst an neunter Stelle im NEPS-Ranking stand. Bei quantitativen Untersuchungen sollte daher berücksichtigt werden, dass die Werte in Relation gesetzt und die Konfidenzintervalle berücksichtigt werden müssen, um festzustellen, welche Mittelwerte sich voneinander differenzieren. Wird dies beachtet fällt auf, dass die Bezahlung des Berufes, denselben Stellenwert aufzeigt wie der soziale Berufsaspekt *„etwas Sinnvolles zu tun“*. Demnach vereinen Jugendliche materiell-reproduktionsbezogene und sinnhaft-subjektbezogene Dimensionen im Hinblick ihrer subjektiven Verhältnisses (vgl. ebd.:170).

Wird der Fokus auf den Vergleich einzelnen Merkmalen beider Forschungen gelegt, zeigt sich, dass die Bedeutungen verschiedener Bezugsdimensionen bei Jugendlichen der NEPS, im Alter von 13 bis 16 Jahren und die der ALLBUS, im Alter von 18 bis 29 Jahren, sich unterscheiden. Besonders bei den jüngeren Befragten wird mehr Wert auf das Einkommen gelegt, als auf die berufliche Sicherheit und das eigene Interesse (vgl. ebd.). Anzumerken ist hierbei, dass die quantitative Erhebung die soziale Strukturierung der Befragten als auch andere adoleszenzrelevanten Einflüsse ungeklärt ließen (vgl. ebd.:171). Zudem konnte festgestellt werden, dass sich die junge Generation unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer besuchten Schulform eine innere Beteiligung an der Erwerbsarbeit wünschen und den Sinn in ihrer Tätigkeit erkennen möchten. Sie wollen in ihrem Handeln einen Zweck sehen und im Produktionsprozess wenig entfremdete Arbeitsschritte durchgehen müssen (vgl. ebd.:221). Zwar haben ökonomische Aspekte einen zentralen Stellenwert bei allen Befragenden, jedoch lösen sie die identitätsstiftenden Merkmale der Erwerbsarbeit nicht ab (vgl. ebd.:222).

Zusammenfassend werden im Fazit der Literatur drei zentrale Erkenntnisse hervorgehoben. Durch die historische Analyse konnte ein Bedeutungsverlust der sinnhaft-subjektbezogenen Sicht der jungen Generation auf die Erwerbsarbeit festgestellt werden. Sicherheit und Einkommen, zwei Aspekte der materiell-reproduktionsbezogenen Perspektive, zählen dabei immer häufiger zu den wichtigsten Merkmalen, lösen jedoch andere Aspekte nicht vollkommen ab. Zuletzt ist die Erscheinungsform der Perspektiven und Bezugsdimensionen strukturell abhängig von sowohl der besuchten Schulform, sozialem und kulturellem Hintergrund als auch dem Geschlecht und adoleszenzrelevanten Faktoren (vgl. ebd.:265).

3.4 Forschungslücke

Schlussendlich fasst die Literatur die Ergebnisse ihrer Forschung wie folgt zusammen: *„Das zentrale Ergebnis der qualitativen Empirie der vorliegende Studie, [...] liegt gerade in der Erkenntnis, dass konsistente, widerspruchsfreie Orientierungen, die von Bezugsdimensionen einer einzigen Perspektive geprägt sind, eher die Ausnahme denn die Regel darstellt. Das subjektive Verhältnis Jugendlicher zur Erwerbsarbeit gestaltet sich vielmehr genauso widersprüchlich wie die Bedingungen ihrer Adoleszenz.“* (ebd.:226). Demnach konnte zwar über die vergangenen 40 Jahre eine Veränderung in der Werthaltung von Jugendlichen und

jungen Erwachsenen erkannt werden, jedoch zeigt sich in dieser Thematik weiterhin eine gewisse Schwierigkeit, eindeutige Ergebnisse zu erlangen. Es wird davon ausgegangen, dass bei quantitativen Forschungen, trotz einer großen Auswahl an Teilnehmer:innen die statistische Auswertung durch die Standardisierung nur oberflächlich agieren kann und gewisse Fragen bezüglich der gefühlsspezifischen und affektiven Aspekte weiterhin unbeantwortet bleiben (vgl. ebd.:265).

Dementsprechend fokussieren sich aktuelle Forschungen wie „*Adoleszenz und Arbeit*“ von Andreas Fischer aus dem Jahr 2022 (Fischer 2022), aber auch ältere Veröffentlichungen wie „*Arbeit und Integration*“ von Friedrich Haurert und Reinhard Lang aus 1994 (Haurert / Lang 1994) und die Literatur „*Jugendliche beim Einstieg in das Arbeitsleben*“ vom Verlag Deutsche Jugendinstitut aus dem Jahr 1990 (Voskamp et al. 1990) auf qualitative Forschungen mit der jungen Generation. Hierbei zeigt sich jedoch eine Problematik. Zum einen wurden einige dieser Studien bereits vor längerer Zeit durchgeführt, wodurch nur bedingt auf den aktuellen Stellenwert und der Bedeutung von Erwerbsarbeit aus Sicht der jungen Bevölkerung geschlossen werden kann. Zum anderen und womöglich am wichtigsten hervorzuheben, beziehen sich jene Informationen nicht spezifisch auf Jugendliche und junge Erwachsene mit sonderpädagogischen Förderbedarf. Folglich liegt in diesem Bereich eine eindeutige Forschungslücke, welche zum Teil mithilfe dieser Forschung bearbeitet werden soll.

4 Forschungsprozess

4.1 Forschungskontext

Im Rahmen des Bachelorjahrgangs wurde uns die Möglichkeit geboten in einem Forschungsprojekt mitzuwirken, um im Anschluss in einem vertiefenden Bereich der Thematik die Bachelorarbeit schreiben zu können. Im Projekt Jugend-Arbeit-Lebenswelt wurde nach Themen geforscht, die Jugendliche nach Abschluss einer Sonderschule oder der Schullaufbahn mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Qualifizierungsprojekten und AusbildungsFit-Einrichtungen der niederösterreichischen Jugendberufshilfe im Kontext von Berufsausbildung und Berufsfindung, beschäftigen. Durch die intensive Teilnahme am Forschungsprojekt konnten erste Erfahrungen und Beobachtungen gemacht werden, die daraufhin zum Thema der Bachelorarbeit führten. Im Projekt wurde der Ansatz der partizipativen Forschung gewählt und sich für die Photovoice Methode entschieden, um qualitative Daten mit und von unseren Peerforscher:innen zu erlangen. Die folgende Forschung konnte sich daraufhin auf die bereits im Bachelorprojekt erhobenen Daten und den dabei ausgewerteten Kategorien stützen.

4.2 Partizipative Forschung

Partizipative Forschung lässt sich hinsichtlich der Literatur als ein Forschungsprozess beschreiben, in welchem die kooperative Wissensgenerierung im Mittelpunkt steht. Das bedeutet demnach, dass die Teilhabe der gesellschaftlichen Akteur:innen, in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen, von großer Bedeutung ist. Der Fokus liegt darauf die Menschen nicht als Objekte zu sehen, sondern als Subjekte der Forschung. Ziel ist es daher Ergebnisse zu generieren, die durch die aktive Mitgestaltung der Personen und der Involvierung ihrer Erfahrungen und Lebenswelten geprägt sind. Als sogenannten Ko-Forscher:innen, oder wie in dieser Arbeit häufig definiert als Peerforscher:innen, wird es ihnen ermöglicht eine aktive und ausführende Rolle im Prozess einzunehmen. Mithilfe dessen wird angestrebt, die soziale Wirklichkeit der Mitwirkenden besser verstehen und Veränderungen herbeiführen zu können, wodurch sich häufig Handlungsorientierungen aber auch konkrete Interventionsoptionen aufzeigen. Indem die Forschung nicht wie üblicherweise über andere hinweg verläuft, sondern in einem Miteinander, wird durch den Bezug des Wissens und Interesse der Betroffenen die Kluft zwischen Theorie und Praxis überbrückt (vgl. Anastasiadis / Wrentschur 2019:12ff).

Im Projekt Jugend-Arbeit-Lebenswelt liegt der Fokus der Forschung auf Jugendlichen mit SPF und deren aktuellen Thematiken. Der partizipative Ansatz zeigt sich dabei als eine passende Möglichkeit, da die Jugendlichen als Expert:innen ihres eignen Lebens wahrgenommen werden und durch die Aufgabe als Peerforschenden die Chance bekommen selbstbestimmt am Prozess und an möglichen Veränderungen mitzuwirken (vgl. ebd.:11).

4.3 Forschungsinteresse und Relevanz

Um Erwerbsarbeit eine Bedeutung zuschreiben zu können, muss erst ein Bezug zu dieser hergestellt werden. Dabei beeinflusst vor allem der Ausbildungs- und Berufsabschluss die zukünftige Position im Beruf und somit auch den Status auf gesellschaftlicher und ökonomischer Ebene (vgl. Enggruber / Fehlau 2018:13). In Österreich ist zu erkennen, dass das Risiko in Zukunft arbeitslos zu werden, sich bei niedriger Qualifikation erhöht (vgl. BundesKOST 2020:8). Dementsprechend fühlen Jugendliche und junge Erwachsene besonders frühzeitig den Drang, sich für einen beruflichen Werdegang entscheiden zu müssen, da dieser einen Einfluss auf ihre Weiterentwicklung hat (vgl. Enggruber / Fehlau 2018:14). Der hohe Anspruch in der österreichischen Wirtschaft, bereits einen gewissen Bildungsstatus vorzeigen zu müssen, gefährdet dabei junge Menschen, die nur eine geringe schulische Vorbildung aufweisen oder eine Nachreife bestimmter Kompetenzen bräuchten. Auch für jene, die aufgrund von körperlichen oder geistigen Einschränkungen mit größeren Herausforderungen konfrontiert sind, ist es oft schwierig, den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden (vgl. BundesKOST 2020:8). Speziell auf diese Forschung gerichtet, zeigt sich, dass Jugendliche mit SPF insbesondere vom Ausschluss aus der (beruflichen) Weiterbildung und Chancen auf Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt betroffen sind (vgl. Pessl et al. 2019:224). Aufgrund dessen wird in AusbildungsFit-Einrichtungen bzw. Qualifizierungsprojekten ein Fokus auf eine Entwicklung und Stärkung von verabsäumten Grundkenntnissen und sozialen Kompetenzen gelegt (vgl. NEBA o.A.).

Laut dem Jahresbericht, der bundesweiten Koordinierungsstelle der AusBildung bis 18 (BundesKOST) aus dem Jahr 2019, lässt sich feststellen, dass die Teilnehmer:innen in Einrichtungen des NEBA-Netzwerkes einen steigenden Zuwachs aufzeigen (vgl. BundesKOST 2020:145). Das Jahr 2019 weist dabei im Vergleich zum Jahr davor, eine Zunahme an bis zu 14% in AusbildungsFit-Einrichtungen auf (vgl. ebd.). Es kann aus diesen Ergebnissen geschlossen werden, dass auch in den weiteren Jahren ein Bedarf an der Jugendberufshilfe vorhanden sein wird. Folglich besteht die Möglichkeit, dass die 36% der Teilnehmer:innenanzahl mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus AusbildungsFit-Einrichtung (vgl. ebd.:149f), in den kommenden Jahren zunehmen könnte. Trotz steigender Teilnehmer:innen-Prognose lässt sich, wie bereits im Stand der Forschung erläutert, eine Wissenslücke hinsichtlich aktueller Informationen zu Jugendlichen mit SPF erkennen. Diese Lücke besteht demzufolge auch in Bezug auf die Meinungen, Wünsche und Ideen, die die Teilnehmer:innen hinsichtlich Erwerbsarbeit haben. Die steigende Wichtigkeit der Einrichtungen spiegelt sich somit auch auf die steigende Wichtigkeit nach Forschung in diesem Feld wider. Durch diese Arbeit kann versucht werden, die vorhandene Forschungslücke ein Stück weit zu schließen. Sie bietet die Möglichkeit, zu erforschen, welche Forderungen Jugendlichen mit SPF, aufgrund ihrer subjektiven Bedeutung von Erwerbsarbeit, an zukünftige Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt haben. Dadurch könnten Empfehlungen abgeleitet werden, die von Vorgesetzten verschiedener Arbeitsstellen, in die Praxis umzusetzen wären. Diese Anpassung im arbeitspolitischen Feld könnte dann wiederum anderen Jugendlichen im beruflichen Kontext einen Mehrwert bringen und dazu beitragen, eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Jugendliche mit SPF ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial entfalten können.

4.4 Leitende Forschungs- und Detailfragen

Aufgrund des dargelegten Forschungsstands, der daraus resultierenden Forschungslücke und Relevanz ergeben sich folgende Forschungs- und Detailfragen:

Welche subjektive Bedeutung hat Erwerbsarbeit für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf in einem niederösterreichischen Qualifizierungsprojekt und welche Forderungen lassen sich daraus für zukünftige Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt ableiten?

- Welche Erfahrungen werden benannt?
- Was sind wesentliche Aspekte denen Bedeutung zugeschrieben werden?
- Welche Forderungen zeigen sich an Arbeitsstellen im ersten Arbeitsmarkt?

4.5 Forschungsmethoden

Aufgrund des partizipativen Forschungsansatz des Bachelorprojektes Jugend-Arbeit-Lebenswelt, wurde die Photovoice Methode zum Erheben der grundlegenden, empirischen Daten gewählt. Für ergänzende Informationen wurde infolgedessen eine zusätzliche Gruppendiskussion mit vier Jugendlichen aus den Workshops, auf die Forschungsfrage fokussierend, geführt. Schließlich wurde für die Ergebniserhebung mit der Auswertungsmethode der Grounded Theory gearbeitet. Im folgenden Abschnitt wird auf die genannten Erhebungs- und Auswertungsmethoden eingegangen.

4.5.1 Erhebungsmethoden

4.5.1.1 Methode Photovoice

Durch die partizipative Forschungsmethode Photovoice, werden die Teilnehmenden befähigt, ihre eigenen Erfahrungen durch Fotografie und gemeinsame Reflexion auszudrücken. Die Peerforscher:innen haben dabei Einfluss auf den Verlauf der Forschung und die resultierenden Ergebnissen. Im engen Kontakt, häufig dabei auf mehrere Termine verteilt, werden die leitenden Fragen für die Partizipierenden überarbeitet, wichtige Themen in den Fokus genommen und ihr Input aufgenommen (vgl. Layh et al. 2020:234f). Nachdem in unserem Forschungsprojekt die Bildung einer Forschungsgruppe erfolgreich abgeschlossen wurde, erfolgte der erste Workshop. In diesem wurde den Peerforschenden die Methode nähergebracht, erste Überlegungen entstanden und auch die Festlegung der Fragen für die darauffolgende Feldphase, in welcher der Prozess des Fotografierens erfolgte. Da heutzutage sowohl die Nutzung und das Interagieren auf Sozialen Medien als auch die Verwendung der (visuellen) Technologien im Alltag von Jugendlichen einen hohen Stellenwert hat (vgl. Wiener Bildungsserver 2021), erschien dieses Forschungswerkzeug als eine niederschwellige Methode für die Ergebniserhebung und stütze sich dabei auf die bereits vorhandenen

Kompetenzen der Jugendlichen. Wichtig war vor dem Schritt der Feldphase, die Vernetzung der Jugendlichen zu Begleitpersonen, um eine Betreuung außerhalb der Workshops gewährleisten zu können. Im anschließenden Workshop wurden die erstellten Fotos gemeinsam und mithilfe von einzelnen Reflexionsfragen ausgewertet. Diese Fotos dienten für die Generierung an Daten hinsichtlich der Forschungsfrage des Bachelorprojektes. Durch die wiederholten Zusammentreffen konnte eine niederschwellige Atmosphäre aufgebaut werden, in welcher bereits eine gute Beziehung zwischen Forschenden und Mitforschenden entstehen konnte. Wichtig während der Diskussionen war das freie Assoziieren. Dieses konnte viele Ideen und Gedanken zulassen, die bei anderen Methoden untergehen könnten (vgl. Layh et al. 2020:246). Nachdem die Gruppendiskussion mittels offenen Kodierens ausgewertet wurde, entstanden insgesamt 15 Themen. Diese wurden daraufhin in Zusammenarbeit mit den Jugendlichen kontrolliert, bei Bedarf ergänzt und priorisiert. Schlussendlich wurden konkrete Handlungsbedarfe besprochen und die Präsentation der Ergebnisse geplant. Der letzte Workshop hatte zum Ziel die Forschungsergebnisse aufzubereiten, unter anderem wurden Plakate und ein Video kreiert und der gesamte Forschungsprozess evaluiert.

4.5.1.2 Gruppendiskussion

Angelehnt an die Workshops wurde eine ermittelnde Gruppendiskussion (vgl. Lamnek 2005:413) als weitere Erhebungsmethode ausgewählt, um Vorstellungen, Forderungen oder auch Wünsche der Jugendlichen hinsichtlich ihrer zukünftigen Arbeitsstelle am ersten Arbeitsmarkt einzuholen. Diese komplementäre Methode setzt den Fokus auf den Erhalt von Informationen und ermöglicht dabei mehrere Perspektiven auf das gewählte Thema von Personen mit ähnlicher Erfahrung zu erhalten (vgl. ebd.). In der Praxis wurde zu Beginn der Diskussion mit den Jugendlichen eine Gruppenmethode, mithilfe von Motivkarten, durchgeführt, um die vorherrschende Stimmung und die bereits vorhandenen Gedanken zum Thema „zukünftige Arbeitsstelle“ einzufangen. Nach dieser Methodik begann die Diskussion, die mithilfe eines eingeleiteten Grundreizes und durch Leitfragen moderiert wurde. Durch die gegenseitigen Wortmeldungen entstand ein Austausch an Informationen, wodurch schließlich leichter gemeinsame Themen und Trends identifiziert werden konnten. Dieser Prozess bietet die Möglichkeit tiefergehende Einsichten zu erhalten, die auf individueller Ebene schwer zu erreichen wären (vgl. ebd.:416).

4.5.2 Auswertungsmethode

Sowohl die Daten der Photovoice Forschung als auch die des Gruppeninterviews wurden mithilfe der Grounded Theory nach Straus und Corbin (1996) ausgewertet. Die Methode ist darauf ausgerichtet, tiefe Einblicke in komplexe Phänomene zu gewinnen und diese aus der Perspektive der Beteiligten zu verstehen (vgl. Strauss / Corbin 1996:10). Die Auswertungsmethode wurde gewählt, weil sie besonders für Forschungsfragen geeignet ist, bei denen kein oder nur wenig Vorwissen vorhanden ist und eine umfassende Ergebniserhebung angestrebt wird (vgl. ebd.:11). Durch die systematische Erfassung und Analyse von Daten stellt sie eine bewährte Methode dar, um soziale Phänomene zu erforschen und zu beschreiben (vgl. ebd.:44). Die Vorgehensweise dieser Methode stützt sich auf drei Prinzipien. Zu Beginn wurden dem Transkript theoriegenerierende Fragen gestellt. Zeile für

Zeile, später auch zusammenhängend Absätze, wurden dadurch bearbeitet und kodiert. Dabei wurde versucht zu erläutern, worum es in dem zu lesenden Text geht und welche Akteur:innen in diesem beteiligt sind. Dies geschah im ständigen Vergleich mit den Daten des Workshops und den aus einigen Erfahrungen und Recherche erworbenen. In diesem Vorgehen entstanden sogenannte „Codes“, Kategorien aus dem Datenmaterial und „In-vivo-Kodes“, Zitate und Bezeichnungen aus den Transkripten, die direkt übernommen wurden (vgl. ebd.:50). Zuletzt zeigte sich eine Entstehung an Notizen bzw. Memos. Aufkommende Fragen, Vermutungen und Zusammenhänge wurden festgehalten und für die weitere Arbeit verwendet (vgl. ebd.:45f). Die entstandenen „Codes“ wurden schließlich in Überkategorien zusammengefasst, um im anschließenden axialen Kodieren eingesetzt zu werden (vgl. ebd.:77). Im Rahmen des Projektes entstanden 15 Überkategorien bzw. Themen, die Jugendliche mit SPF im niederösterreichischen Qualifizierungsprojekt beschäftigen. Für die Ergebnisdarstellung und Annäherung an die dargelegte Forschungsfrage wurden nicht alle Themen verwendet, sondern eine Auswahl an folgenden Kategorien getroffen:

- Arbeitsklima und dessen Subkategorien
- Sicherheit
- Pflichtbewusstsein
- Fachwissen
- Persönliche Zukunft
- Selbstwirksamkeit
- Sinn in der Tätigkeit erkennen
- Grenzen der Belastbarkeit und dessen Subkategorien
- Reflexion/Bewusstsein/Umgang mit eigenen Schwächen
- Ungerechtigkeit im Arbeitsalltag
- Anerkennung/ Respekt/Unterstützung

In der Ausarbeitung jener Kategorien wurde der Entschluss getroffen, keine weiteren Kategorien zu bilden. Sie wurden, nachdem das zusätzliche Gruppeninterview ebenfalls offen kodiert wurde, mit weiteren Konzepten ergänzt und teilweise in ihrer Begrifflichkeit angepasst. Demnach wurde die Kategorie „Arbeitsklima“ und dessen Subkategorien aufgeteilt in die Kategorie „Arbeitsklima und Teamarbeit“ und der alleinstehenden Thematik „Umgang mit Vorgesetzten“. Hierbei wurde dieses durch Konzepte aus dem Bereich „Anerkennung/ Respekt/Unterstützung“ ergänzt. Das Überthema „Fachwissen“ erschien in der Bearbeitung von der Begrifflichkeit nicht komplett, weshalb es im Folgenden als „Fachwissen und Kompetenzen“ aufgelistet wird. Auch die Kategorie „Grenzen der Belastbarkeit“ und dessen Subkategorien erschien in der Auswertung erst durch die Konzepte der Kategorie „Reflexion/Bewusstsein/Umgang mit eigenen Schwächen“ vollständig. Hierfür wurden beide Themen im Kapitel „Grenzen der Belastbarkeit und Umgang mit eigenen Schwächen“ komprimiert dargestellt. Schließlich wurde mithilfe der Kategorie „Persönliche Zukunft“ ein Schwerpunkt auf die „Berufliche Orientierung“ gesetzt und diesbezüglich umbenannt. Schließlich wurden all jene Überkategorien in einem axialen Kodierungsdiagramm dargestellt, was dazu beitrug, die Beziehungen und Muster zwischen den Kategorien und Subkategorien aufgezeigt zu bekommen (vgl. ebd.:77f), wodurch anschließend Ergebnisse generiert werden konnten.

5 Ergebnisdarstellung

5.1 Subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit und mögliche Forderungen

5.1.1 Arbeitsklima und Teamarbeit

Bei der Auswertung der Daten zur Benennung der subjektiven Bedeutung von Erwerbsarbeit für Jugendliche mit SPF eines niederösterreichischen Qualifizierungsprojekts fiel auf, dass vor allem das Arbeitsklima, eine Kategorie der Photovoice Forschung, meiner Ansicht nach eine wesentliche Rolle zu spielen scheint. Es lässt sich daraus interpretieren, dass für die Jugendlichen, Erwerbsarbeit einen Ort darstellt, an welchem sie sich wohl und wertgeschätzt fühlen. Dieses positive Arbeitsklima zeige sich regelrecht als Grundlage weiterer Kategorien und stehe damit im ständigen Zusammenhang.

„Ich werd in der zukünftigen Arbeit sicher sehr viel lachen“ (vgl. T4:Z69f.)

Ein positives Arbeitsklima werde laut Jugendlichen dadurch erreicht, dass sie an ihrem Arbeitsort das Gefühl bekämen Spaß und Freude haben zu dürfen (vgl. T1:Z638-642). Die Erwerbsarbeit biete ihnen trotz stressigen Situationen eine lockere Atmosphäre (vgl. T2:Z2688f), die sie dadurch erreichen, dass ihnen erlaubt werde Musik zu hören (vgl. T1:Z867f), zwischendurch zu Tanzen (vgl. T2:Z3119) und sich miteinander zu unterhalten (vgl. T1:890f). Erwerbsarbeit scheint meiner Sicht nach im subjektiven Erleben zu einer Möglichkeit zu werden, neben den alltäglichen Aufgaben auch einen „Schmäh führen“ (T3:Z124) zu können und zwischendurch Abstand zur Arbeitsroutine zu erlangen. Weiters seien als wichtige Bestandteile für ein positives Arbeitsklima ein respektvoller Umgang und ein kollegiales Verhalten untereinander zu erkennen (vgl. T3:Z1117). Diesbezüglich kann meines Erachtens ein Zusammenhang zur Subkategorie der Teamarbeit und der Fähigkeit in der Erwerbsarbeit gemeinsam als Gruppe agieren zu können, gefunden werden. Denn unabhängig davon, ob nun Tätigkeiten im Team oder selbständig erledigt werden, bestehe eine Wichtigkeit in der Pflege der Beziehungen mit Kolleg:innen (vgl. T1:Z689-692), um Vertrauen und Einfühlungsvermögen herstellen zu können (vgl. T1:Z718-720). Ein gut funktionierendes Team definiere sich daher durch einen gemeinsamen Austausch (vgl. T3 Z183), dem Interesse zeigen an Mitmenschen (vgl. T1 Z826f) und dem sich Einsetzten für andere (vgl. T1:Z1803).

„Ja, so von freundlich und hilfsbereit, aber dass sich halt keine für mich verstellt“ (T1:Z705).

Während die Jugendlichen sich ein Arbeitsklima wünschen würden, in welchem sie sich durch Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft anderer wohl fühlen können, lässt sich aus meiner Sicht auch der Wunsch nach klarer Kommunikation und konstruktivem Feedback im Arbeitskontext erkennen (vgl. T1:Z706-708). In der gemeinsamen Interaktion erscheint es von Bedeutung, bei Uneinigkeiten im Team darauf zu achten, diese gemeinsam zu besprechen und zu lösen (vgl. T1:Z679f). Dies weist darauf, dass Erwerbsarbeit für Jugendliche auch bedeuten kann Konflikte diskutieren zu müssen, die eigene Meinung gegenüber anderer zu äußern und

ehrlich miteinander zu sein. Diesbezüglich sei es auch wichtig, gemeinsam Lösungen finden zu können, um zu einem freundlichen Umgangston zu gelangen. Damit die Jugendlichen von einer Erwerbsarbeit sprechen können, in welcher sie sich wohlfühlen, scheint die Basis eine gewisse Höflichkeit gegenüber den Kolleg:innen zu sein.

Weiters wird des Öfteren in den Gruppendiskussionen von gewissen „*Vertrauenspersonen*“ (T3:Z167) gesprochen. Diese scheinen als besonders große Unterstützung wahrgenommen zu werden, nachdem die Jugendlichen davon berichten, diese bei Schwierigkeiten jederzeit um Hilfe bitten zu können (vgl. T4:Z756). Auch werde davon gesprochen, dass das Arbeiten an sich leichter fiele, wenn diese mit Kolleg:innen geteilt wird, die sie mögen (vgl. T2:Z3127-3130). Es lässt sich meiner Einschätzung nach interpretieren, dass die Möglichkeit ein Team, vor allem eine Bezugsperson, in der Erwerbsarbeit verankert zu haben, für Jugendliche mit SPF eine große Stütze darstellen kann. Dies könne somit für Jugendliche mit SPF weniger Arbeitsaufwand und eine Minimierung von möglichem Stress, aufgrund des gemeinsamen Zusammenhaltes und der gestärkten Beziehung zu einzelnen Mitgliedern, bedeuten. Daher wäre die Forderung möglich, in zukünftigen Arbeitsstellen auf ein gut funktionierendes Team zurückgreifen zu wollen, um von den genannten Vorteilen profitieren zu können. Schließlich sehen die Befragten manche Tätigkeiten in der Erwerbsarbeit als langwierig, diese verlangen eine hohe Konzentration (vgl. T1:Z638-642) oder seien in den Augen der Jugendlichen unbeliebt (vgl. T4:Z2906f). Durch das gemeinschaftliche Arbeiten werden jene Tätigkeiten als effizienter und leichter empfunden (vgl. T2:Z1818), sie bereiten ihnen mehr Freude und die allgemeine Lust auf die Erwerbsarbeit werde verbessert (vgl. T1:Z650f). Demnach lässt sich aus meiner Sicht daraus schlussfolgern, dass sich das gemeinschaftliche Arbeiten auch positiv auf die Motivation und Produktivität der Jugendlichen auswirken könnte. Teamarbeit führe folglich zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls, wodurch wiederum schwierige Aufgaben und stressvolle Situationen besser bewältigt werden können. Erwerbsarbeit bedeute somit auch für Jugendliche mit SPF, dass anstrengende Tätigkeiten durch Teamarbeit als weniger belastend empfunden werden können.

5.1.2 Sicherheit

Eine weitere Erkenntnis aus dem Datenmaterial ergibt nach meiner Einschätzung, dass Erwerbsarbeit für Jugendliche mit SPF bedeute, sich in dem sicher zu fühlen, was sie machen. Diese empfundene Sicherheit komme beispielsweise dadurch zustande, dass bestimmte Tätigkeiten in der Arbeit über einen längeren Zeitraum häufig ausgeübt und wiederholt werden (vgl. T1:Z1530ff). Dadurch scheinen sie sich routinierter und standhafter in der Ausführung zu fühlen (vgl. T2:Z2777ff). Die Befragten berichten dabei, wenn ihnen Arbeitstätigkeiten, wie das Ausführen bestimmter Rezepte, besonders viel Freude bereiten und sie sich durch die Wiederholung sicher fühlen, diese gerne auch in ihrer Freizeit auszuprobieren (vgl. T1:Z1508ff). Daraus lässt sich meiner Ansicht nach schließen, dass Sicherheit dazu führe, dass erworbene Kompetenzen auch in andere Lebensbereiche übertragen werden können. Trotz dessen fühlen einige der Jugendlichen sich unwohl gewisse Tätigkeiten selbständig und auf sich allein gestellt auszuführen (vgl. T1:Z121, T1:Z1466). „*Weil ich Angst hab, dass ich was falsch mache*“ werde dabei von einer der Befragten als Begründung geäußert. Das Gefühl

der Sicherheit entstehe demnach dadurch, dass die Jugendlichen in ihrer Erwerbsarbeit in ein Team eingebettet seien in welchem sich gegenseitig geholfen werde (vgl. T1:Z1492f).

Zusätzlich werde als unterstützend wahrgenommen, wenn Vorgesetzte die Handlungsschritte zur Ausführung einer neuen Tätigkeit vorzeigen (vgl. T1:Z1563). Diesbezüglich fällt aus meiner Sicht auf, dass die Jugendlichen während den Gruppendiskussionen viel von den einzelnen Arbeitsbereichen ihrer Arbeitsstelle berichten konnten, ob nun von den Voraussetzungen des „Hofdienstes“ (vgl. T3:Z1107f), des Service (vgl. T2Z:363-368) oder auch der Abwaschstation (vgl. T2:Z1600-1610). Es lässt sich meines Erachtens interpretieren, dass das Kennenlernen der einzelnen Arbeitsschritte wichtig sei und den Jugendlichen die Möglichkeit biete durch den Einblick in die Bereiche ihre Stärken und Schwächen besser einzuschätzen. Das Arbeiten in einem Bereich, in welchem sie ihre Fähigkeiten anwenden können, führe wiederum zum Sicherheitsgefühl. Auch werden in diesem Zusammenhang die Regeln und Vorgaben der Vorgesetzten genannt. Ein „Regeln beachten“ (T4:Z1185f) scheint für die Jugendlichen eine Struktur und einen Handlungsrahmen zu kreieren, denn sie berichten davon, dass dies dazu beitrage, ein Gefühl von Sicherheit bei der Erwerbsarbeit zu verspüren. Zusätzlich zu diesen Bedingungen wirken sich Lob und Bestätigung auf dieses Gefühl positiv aus (vgl. T4:Z1353f).

Zusammenfassend lässt sich nach meiner Einschätzung nach folgern, dass Erwerbsarbeit Jugendlichen die Möglichkeit biete ein Sicherheitsgefühl in ihrem Arbeitsalltag und über diesen hinaus zu fühlen. Um dies auch in der zukünftigen Arbeitsstelle am ersten Arbeitsmarkt verspüren zu können scheint sowohl das Kennenlernen der Arbeitsbereiche, die Routine und Übung von Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum hinweg als auch die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Vorgesetzten als wichtige beitragende Faktoren.

5.1.3 Umgang mit Vorgesetzten

Für Jugendliche scheint ein positives Arbeitsklima einen besonders hohen Stellenwert für die Erwerbsarbeit zu haben. Dieses setze für die Befragten wie bereits erläutert, ein gut funktionierendes Team voraus. Neben dieser Variable sei meiner Ansicht nach, durch das Datenmaterial auch erkennbar, dass der Umgang von Vorgesetzten mit den Jugendlichen eine Rolle spielen kann. Im Qualifizierungsprojekt gibt es Fachbereichstrainer:innen und Projektleiter:innen, die demnach die Rolle der Führungsposition einnehmen. Es konnte festgestellt werden, dass sich mit der vorgesetzten Person zu „vertragen“ (T1:Z3155) und „Hilfe bekomme[n]“ (T1:Z212) darauf hinweisen könnte, dass sich Jugendliche ein gutes Verhältnis miteinander wünschen würden. Weiters scheint es ihnen wichtig zu sein, die Möglichkeit zu haben, jederzeit nach Unterstützung bitten zu können. Dies könne laut Angabe der Jugendliche dadurch erreicht werden, dass im Umgang miteinander ein freundlicher Ton herrscht (vgl. T4:Z840f) und gegenseitiger Respekt gezeigt wird (vgl. T4:Z879f). Laut Aussagen der Befragten empfinden diese es als hilfreich, wenn die Vorgesetzten bei der Arbeitsverteilung auf die Präferenzen und Fähigkeiten der einzelnen Personen achten (vgl. T2:Z2000f). Außerdem sei es für sie positiv auffallend, der eigenen Verantwortung nicht vollkommen überlassen zu werden, denn auch bei eigenständigen Arbeiten kontrollieren die Vorgesetzten nach (vgl. T1:Z445). Folglich ergibt sich aus meiner Sicht, dass die Jugendlichen in Zukunft von Personen in Führungsposition eine individuelle Unterstützung erhalten wollen,

um die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse maximal entfalten zu können. Um dies gewährleisten zu können, scheint es, als müsste ein Chef oder eine Chefin eingesetzt werden, die nicht nur als Ansprechpartner:in für die jungen Mitarbeitenden gilt, sondern auch das Gefühl vermitteln kann, für sie da zu sein. Diese Person sollte demnach eng mit den Jugendlichen zusammenarbeiten, um ihre Bedürfnisse verstehen und ihnen gezielte Unterstützung anbieten zu können. Trotz dessen zeige sich die zwischenmenschliche Beziehung zu den Vorgesetzten als strikt geregelt. Diese werde als „anders“ (T4:Z970) als die zwischen den Mitarbeiter:innen beschrieben. Während mit Kolleg:innen auch Freundschaften entstehen und über Privates gesprochen werden kann, scheint dies mit Vorgesetzten nicht der Fall zu sein (vgl. T4:Z972-979). Solch eine Beschreibung könnte meines Erachtens darauf hinweisen, dass für die Jugendlichen eine eindeutige Trennung zwischen Kolleg:innen und Vorgesetzten herrscht und diese auch berücksichtigt werden sollte.

Im Zusammenhang mit der Beziehung zu Vorgesetzten berichten die Befragten, dass sie nicht immer das Gefühl vermittelt bekommen würden, jederzeit um Unterstützung bitten zu können (vgl. T4:790ff). Demnach müssten sie bei zu häufigem Fragen, mit negativen Auswirkungen rechnen (vgl. T4:Z798). Einer der Jugendliche fasse dies folgendermaßen zusammen:

„Na ja, i, irgend, i hob so a Gefühl wonn mas die [Betreuerin; d. Verf.] zu viel fragen dann gehts ihr a bissl am oarsch. Da rastet sie aus“ (T4:Z779f).

Es lässt sich meiner Ansicht nach schlussfolgern, dass sich die Jugendliche von ihren Vorgesetzten einen geduldigeren und respektvolleren Umgang wünschen und es im Arbeitskontext nicht zu Situationen kommen darf, in welchen Personen in einer Machposition ihre Stimme erheben. Die derzeitige Art und Weise, wie die Vorgesetzte mit den Jugendlichen umgehen, löse bei einzelnen Personen eine Hilflosigkeit aus (vgl. T4:Z803) und lasse manche „ängstlich und traurig“ (T4:Z842) fühlen. Folglich könnte dies dazu führen, dass die Jugendlichen sich nicht mehr trauen würden, ihre eigene Meinung zu äußern und sich in ihrer Arbeitsstelle unwohl fühlen könnten. Es wirkt meiner Ansicht nach so, als determiniere der Umgang der Vorgesetzten die Gefühlslage der einzelnen Jugendlichen. Um sich vor dem, als ungerecht empfundene, Verhalten der Vorgesetzten zu schützen, scheint es, als würden sich die Jugendlichen als eine Art der Bewältigungsstrategie vermehrt auf das Einhalten von Regeln fokussieren. „I würde, wenn I kunnt zurückschreien.“ (T4:Z853) äußert dabei einer der Jugendlichen hinsichtlich der Thematik. Die Vermutung lege nahe, dass die Regeln und Werte innerhalb der Erwerbsarbeit die Mitarbeitenden davon abhalten sich zur Wehr zu setzen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, könnten Arbeitsstellen einen offenen Dialog mit ihren Mitarbeiter:innen führen und einen respektvollen Umgang fördern. Hilfsangebote sollten meines Erachtens breitgefächert angeboten werden, um bei Bedarf zur Seite zu stehen.

Auf dieser Grundlage lässt sich meiner Einschätzung nach zusammenfassen, dass Erwerbsarbeit für Jugendliche eine verständnisvolle Beziehung zu deren Vorgesetzten erfordert. Eine solche Beziehung erlaube es ihnen, bei Schwierigkeiten jederzeit um Unterstützung zu bitten und fördere ein positives Arbeitsklima, in welchem respektvoll miteinander umgegangen wird.

5.1.4 Selbstwirksamkeit

"[...] Arbeit für mich etwas ist, wo ich etwas tun kann" (T2:Z2776).

Meiner Ansicht nach sei durch die Auswertung zu erkennen, dass Jugendliche Erwerbsarbeit als eine Möglichkeit der Selbstwirksamkeit erleben würden. Die Befragten scheinen im Rahmen ihres Arbeitsbereiches die Chance zu nutzen sich an unterschiedlichen Dingen auszuprobieren und an Erfahrungen zu sammeln. Es werde nicht darin unterschieden, ob die auszuführende Tätigkeit aufgrund bspw. eines neuen oder alten Rezeptes, gelingen oder fehlschlagen wird (vgl. T1:Z1382). Der Fokus liege allein darauf, dass die Jugendlichen „[w]as Neues ausprobieren [...], was man noch nicht, no nie probiert hat“ (T4:Z387f). Um dieses „Ausprobieren“ ermöglichen zu können, berichten die Jugendlichen davon, die ihnen gebotenen Möglichkeiten, Tätigkeiten selbständig zu erledigen, häufig anzunehmen (vgl. T2:Z844ff). Misserfolge, die während dieses Prozesses entstehen, werden in Kauf genommen, um aus den eigenen Fehlern lernen zu können (vgl. T1:Z1393). Diese Erkenntnis scheint demnach eine Verbindung zum erläuterten Stand der Forschung darzustellen. Denn auch wenn nach den 1980er und 1990er Jahren die reine Subjektivierung von Erwerbsarbeit abgenommen hat, so zeigten sich Selbstwirksamkeit und Autonomie als wichtige Bestandteile hinsichtlich der Bedeutung von Erwerbsarbeit der junge Generation (vgl. Fischer 2022:152f).

„Ich hätte jetzt eher gesagt einfach dass hmm bisschen sozusagen hilft zu lernen auch was zu machen, selber etwas zu erschaffen [...]“ (T2:Z790ff), berichtet ein Jugendlicher auf die Frage was sie im Qualifizierungsprojekt für die Zukunft lernen. Es werden häufig unterschiedliche Beschäftigungen genannt und es wirke dadurch als gebe es in der Erwerbsarbeit Aufgaben, die sie durch Übung auch ohne Aufsicht machen können. Sie benennen dabei einzelne Tätigkeiten, die sie gut meistern können und bitten bei Schwierigkeiten nach Hilfe (vgl. T2:Z907-920). Sie wirken umso stolzer, wenn sie Zugeteiltes selbständig erfüllen konnten (vgl. T3:Z1279) und sich Kompetenzen zuschreiben (vgl. T3:Z1187). In den Gruppendiskussionen erzählen sie des Weiteren von positiven Erfahrungen und ihrer Zufriedenheit mit sich selbst, wenn Kund:innen wertschätzend auf ihre Arbeit reagieren und ihnen vermitteln, ihretwegen wieder zu kommen (vgl. T3:Z238ff). Diese Erfahrungen scheinen meiner Ansicht nach bei der Entwicklung eines Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten zu helfen (vgl. T2:Z876-879). Schließlich könnte sich das Erleben solcher eigenständigen Erfolge, meines Erachtens, positiv auf ihr Selbstbild und eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins wirken.

Die Befragten scheinen damit zu beginnen ihren Arbeitsplatz in Absprache mit ihren Kolleg:innen nach den eigenen Vorlieben zu organisieren (vgl. T2:Z1819f) und in der Entscheidung, mit wem und in welchem Bereich sie arbeiten wollen, mitzuwirken (vgl. T2:Z1750-1756). Weiters erzählen sie davon sich durch ihre Erfahrungen in der Erwerbsarbeit zuzutrauen Arbeitsschritte anderer kontrollieren zu können und wenn nötig auch „herumkommandieren“ (T1:Z426) zu dürfen, wenn auf Fehler aufmerksam gemacht werden muss. Auf dieser Grundlage lässt sich meiner Meinung nach ableiten, dass sich die erlebte Selbstwirksamkeit auf die Verantwortungsübernahme der Jugendlichen innerhalb der Arbeitsstelle auswirken kann. Auch lässt sich schlussfolgern, dass sie sich ihren eigenen Kompetenzen bewusstwerden und sich auf ein gestärktes Vertrauen in sich selbst stützen

können. Dementsprechend wurde erwähnt, dass sich einige aufgrund ihrer Erwerbsarbeit in der Lage fühlen ihre Meinung zu äußern (vgl. T1:Z442f).

Meines Erachtens lässt sich zusammenfassend festhalten, dass Jugendliche Erwerbsarbeit als Möglichkeit zur Selbstwirksamkeit betrachten können. Durch das Ausprobieren neuer Aufgaben, das Erlernen von Fähigkeiten, dem Mitwirken der selbstständigen Organisation des Arbeitsplatzes sowie durch das Übernehmen von Verantwortung, wirke es, als würden sie Selbstvertrauen erlangen. Es scheint demnach, als könnte Erwerbsarbeit einen wesentlichen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen haben. Aufgrund dessen lässt sich daraus die Forderung stellen, dass in zukünftigen Arbeitsstellen ebenso die Einstellung vermittelt wird, dass Misserfolge, wie auch Erfolge, Teile der Erwerbsarbeit darstellen.

5.1.5 Pflichtbewusstsein

Eng verbunden mit der Selbstwirksamkeit und dem daraus resultierendem Verantwortungsbewusstsein, scheint sich bei den Jugendlichen ein Pflichtbewusstsein erkennen zu lassen. Demnach fällt in der Auswertung der Gruppendiskussionen auf, dass in jedem Gespräch, unterschiedliche Verhaltensvorgaben und Regeln zur Sprache gekommen sind. Die Jugendlichen zeigen aus meiner Sicht auf, dass ihnen die Regeln im Qualifizierungsprojekt exakte Verhaltensvorgaben geben würden. Ob es nun darum geht, wie der Abwaschdienst erfüllt wird (vgl. T1:Z28-33), ein Arbeitsbereich gereinigt werden soll (vgl. T1:Z1675ff) oder wie sie sich nach Verletzungen zu verhalten haben (vgl. T2:Z2208-2211), sie scheinen diesbezüglich ein Bewusstsein gegenüber dem Einhalten dieser Anforderungen zu haben und sich den Konsequenzen im Klaren zu sein. Einerseits berichten sie davon, mit Ärger und Sanktionen der Führungsposition rechnen zu müssen, wenn sie ihre Tätigkeiten nicht gewissenhaft absolvieren (vgl. T1:Z1678ff). Dieses „mal richtig [...] Ärger kriegen“ (T1:Z37) scheint dabei aus Sicht der Jugendlichen nicht nur auf die derzeitige Situation auszuwirken, sondern auch auf eine innere Motivation hinsichtlich ihrer zukünftigen Erwerbsarbeit. Sich an die Regeln zu halten und diese zu verinnerlichen, solle die Jugendlichen darin unterstützen, eine Kompetenz wie die der Ordentlichkeit zu erwerben (vgl. T1:Z38). Infolgedessen bestehe nicht die Möglichkeit, von der zukünftigen Arbeitsstelle entlassen zu werden. Aus Sicht einer Jugendlichen soll somit vermieden werden, dass eine Führungsposition zum Entschluss kommt „*ich hab die Praktikantin nicht eingestellt das sie schlampig ist.*“ (T1:Z35) und scheint der Einhaltung von Pflichten einen großen Stellenwert zuzuweisen.

Andererseits implizieren die Daten, dass sich Pflichtbewusstsein in Verbindung mit dem Verständnis von Verantwortung innerhalb der Erwerbsarbeit darstelle. „*Dann muss ich's putzen*“ (T1:Z1690), „*man muss das ja abtrocknen, weil sonst fangt das zum Schimmeln an*“ (T1:Z28f) oder auch „*weil Frühstücksbuffet, muss immer kühl gehalten werden, so das ned warm wird*“ (T3:Z1482f). – sind dabei Beispiele von Jugendlichen. Sie berichten in ihren Erzählungen davon, ihre Arbeit auch dann zu erledigen, wenn sie an ihre Grenzen stoßen (vgl. T1:Z166f) oder auch keine Freude darin sehen (vgl. T1:Z1685f) würden. Dies führt meiner Ansicht nach zum Schluss, dass sie Verständnis für Arbeitsaufgaben in ihrem Betrieb haben und trotz Unannehmlichkeiten sich darin bemühen ihre Pflicht und Verantwortung auszuführen. Auch in Verbindung mit der Sicherheit von Kund:innen scheint ein

Pflichtbewusstsein bei den Jugendlichen zu entstehen und sie das Einhalten von Regeln beachten lassen. Demgemäß berichtet eine der Jugendlichen sich an bestimmte Vorgaben mit großer Mühe zu halten, um ein mögliches Ersticken der Kund:innen vermeiden zu können (vgl. T1:Z525ff). Auch dem Verbot eine Klappe zu öffnen, damit keine Kinder sich verletzen können, ordnen die Befragten einen hohen Stellenwert zu (vgl. T1:Z1678ff). Grundsätzlich lässt sich daraus ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Arbeitsethos interpretieren, welches auch von einer Selbstdisziplin geprägt sein könnte.

Aus meinem Standpunkt heraus, lässt sich zusammenfassend erkennen, dass die Jugendlichen aufgrund dessen ihre Arbeit konsequent und genau erledigen wollen. Sie scheinen sich ihrer Verantwortung im Betrieb bewusst zu sein und lernen sich an Regeln zu halten, um mit besseren Chancen in der zukünftigen Erwerbswelt rechnen zu können.

5.1.6 Sinn in Tätigkeit erkennen

In der Literatur bezüglich Erwerbsarbeit wird in ihrer Definition davon ausgegangen, dass sie eine „*zweckgerichtete Tätigkeit*“ (Mikl-Horke 2013 zit. in Flecker 2017:16) darstellt, welche zum Ziel hat sowohl finanzielle als auch persönliche Bedürfnisse zu befriedigen. Weiters verschiebt sich der Fokus weg von der reinen Absolvierung einer Erwerbsarbeit hin zur Möglichkeit als arbeitende Person einen für sich sinnvollen Nutzen daraus ziehen zu können (vgl. ebd.). Die Auswertung der Gruppendiskussionen impliziert meiner Ansicht nach, dass auch die Befragten in ihren Tätigkeiten einen Sinn erkennen können.

„[...] ich bin ziemlich gleichgültig mit die Aufgaben, also hab ich dann was anderes und das mag ich dann auch recht gern wenn ich unterschiedliche Aufgabe hab und nicht durchgängig dasselbe.“ (T2:Z2273ff).

Ein Jugendlicher berichtet, dass die Gleichgültigkeit gegenüber einer unbeliebten Aufgabe sich durch Abwechslung verschiedener Tätigkeiten verändere (vgl. T2:Z2556f). Dadurch verschiebe sich die Sicht auf die Bedeutung der Erwerbsarbeit und Freude an der Tätigkeit bzw. die Sinnhaftigkeit dahinter könne wieder gesehen werden.

Andere Befragte scheinen den Sinn über eine externe Motivationsquelle auszudrücken, wie der Zufriedenheit der Kund:innen mit der geleisteten Tätigkeit. Einer der Jugendlichen beschreibt die Situation folgendermaßen: *„[...] die Gäste kommen immer wieder zu uns zurück. Wegen immer so guten Service und wegen den guten Gesprächen [...]“ (T3:Z262f).* Ist dieses Ziel erreicht und die Jugendlichen können wahrnehmen, dass ihre Erwerbsarbeit positive Auswirkungen auf ihre Mitmenschen hatte, scheinen sie Freude an der geleisteten Tätigkeit zu fühlen und stolz auf die erfüllte Aufgabe zu sein (vgl. T3:Z1184f).

Zusammenfassend fällt nach meiner Auffassung auf, dass wie auch in der Literatur beschrieben, die Befragten ebenfalls in den zu erledigenden Tätigkeiten einen Nutzen erkennen können. Einerseits könne der Sinn einer Tätigkeit verspürt werden, wenn nicht immer die gleichen unbeliebten Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, sondern es auch eine gewisse Abwechslung gebe. Andererseits könne der Nutzen der Erwerbsarbeit auch durch

das Feedback externer Personen für die Befragten deutlich gemacht werden. Diesbezüglich lässt sich ableiten, dass den Jugendlichen in einer zukünftigen Arbeitsstelle am ersten Arbeitsmarkt die Möglichkeit geboten werden müsste, unterschiedliche Arbeitsbereiche kennenzulernen und Abwechslung anzubieten. Vorgesetzte sollten außerdem darauf achten Rückmeldungen zu geben, um die externe Motivation fördern zu können.

5.1.7 Fachwissen und Kompetenzen

„Also Arbeit ist für mich lernen, Kompetenzen lernen [...]“ (T1:Z83)

Die Interviews suggerieren aus meiner Perspektive, dass Erwerbsarbeit für Jugendliche mit SPF die Möglichkeit bedeute sich unterschiedliches Fachwissen und Kompetenzen aneignen zu können. Dementsprechend berichten sie in den Gruppendiskussion von unterschiedlichem Wissen, welches sie sich während ihrer Zeit im Qualifizierungsprojekt angeeignet haben sollen. Darunter falle bspw. unterschiedliche Rezepte (vgl. T3:Z1126f) die sie in ihrer Arbeitsstelle zubereiten können oder auch verschiedene Abläufe und die Organisation des Betriebes (vgl. T3:Z1479-1483). Auch implizieren die Aussagen, dass sie durch die Erwerbstätigkeit lernen, verschiedene Strategien zur Wissensgenerierung anzuwenden. Einerseits nennen sie das selbstständige Nachlesen von Information (vgl. T2:Z917) andererseits auch das Hilfe holen, wenn sie nicht mehr weiterwissen (vgl. T2:Z936).

Weiters weist die Auswertung darauf hin, dass dieses Wissen ihnen nicht nur bei der Ausführung der Erwerbsarbeit hilfreich sein kann, sondern auch für ihre zukünftige Arbeitsstelle und dem Finden eines Praktikums.

„[...] damit ich dann ein Praktikum machen kann oder eine zukünftige Arbeitsstelle bekomme“ (T1:Z83f).

Neben dem Erlernen neuer Kompetenzen, erzählen die Jugendlichen auch davon, dass sie eigene bereits vorhandene Kompetenzen bzw. Vorlieben durch die Erwerbstätigkeit entdeckt haben und beschreiben Fähigkeiten, die sich im Arbeitsalltag herauskristallisiert haben (vgl. T2:Z1196f). Außerdem implizieren ihre Aussagen, dass sich Kompetenzen, die durch die Erwerbsarbeit gestärkt wurden, auch auf das Privatleben übertragen würden (vgl. T1:Z979f). Weiters scheinen im Arbeitskontext eigene Verhaltensweisen reflektiert und so soziale Kompetenzen weiterentwickelt zu werden (vgl. T1:Z355f).

Folglich stellt der Erwerb von Fachwissen bzw. neuen Kompetenzen nach meiner Auffassung eine wichtige Bedeutung der Erwerbsarbeit dar. Zusätzlich scheinen sie durch die Ausübung verschiedener Tätigkeiten zu entdecken, welche Fähigkeiten sie bereits hatten und ihr Bewusstsein dafür stärken. Als Forderung der Jugendlichen an die zukünftige Arbeitsstelle zeige sich, dass sie, um von diesem Fachwissen und Kompetenzen profitieren zu können, sich wünschen würden konkrete Tätigkeiten von ihren Vorgesetzten im Vorhinein gezeigt zu bekommen (vgl. T1:Z1563f) oder bei Schwierigkeiten nachfragen zu können (vgl. T1:Z910).

5.1.8 Grenzen der Belastbarkeit und Umgang mit eigenen Schwächen

Ein weiterer Aspekt, der bei der Auswertung zum Vorschein gekommen ist, ist das Erkennen der eigenen Grenzen der Belastbarkeit der Jugendlichen mit SPF und deren Umgang damit im Arbeitsalltag. Hierbei fällt auf, dass durch viele Erzählungen und Darstellungen der Befragten eine besonders hohe Anzahl an Konzepten zu diesen Kategorien entstanden sind. Aus dieser Auffälligkeit heraus lässt sich meines Erachtens suggerieren, dass sie sich ihren sonderpädagogischen Förderbedarf bewusst seien bzw. aufgrund dessen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf ihre Grenzen treffen können.

Die dabei erwähnten Grenzerfahrungen können aus Sicht der Jugendlichen sowohl eine positive Reaktion mit sich bringen als auch sich negativ äußern. In diesem Zusammenhang berichten sie von Aufgabenstellungen, in denen sie merken, dass sie an die Grenze ihrer Fähigkeiten, aufgrund ihres physischen Zustandes (vgl. T1:Z1905) oder ihrer psychischen Erkrankung (vgl. T2:Z3271f) stoßen. Infolgedessen tendieren manche dazu, sich mit anderen zu vergleichen. *„Ja, und die Jungs haben so schnell wie möglich gebacken. Ich möchte auch so schnell werden wie die [...]“* (T1:Z1135f). Aufgrund dessen könnte davon ausgegangen werden, dass die Jugendlichen durch diesen Vergleich zum Entschluss kommen, ihre Kompetenzen wären nicht ausreichend genug und sie deshalb negative Gefühle sich selbst gegenüber verspüren. Die Daten zeigen nach meiner Auffassung jedoch auf, dass sie diese Erkenntnisse auch als Ansporn sehen würden, sich verbessern zu wollen und ihre *„innere Stimme“* (T1:Z1157) sie motiviere. Nicht nur die intrinsische Motivation sei dabei angeregt, die Jugendlichen scheinen auch durch außenstehende Personen bestärkt zu werden. Sie wünschen sich diesbezüglich von ihren Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzten, Kritik und Feedback zu bekommen, um mögliche unbekanntes Schwächen erkennen und sich weiterentwickeln zu können (vgl. T1:Z701-705).

Weiters lässt sich meiner Ansicht nach erkennen, dass die Erwerbsarbeit, die Jugendlichen dazu bringe, sich grundsätzlich mit ihren Grenzen und Schwächen auseinanderzusetzen. Vor allem Faktoren wie Lärm (vgl. T2:Z3266f), übermäßiger Stress (vgl. T4:Z1855), das in Kontakttreten mit Kund:innen (vgl. T2:Z3304) sowie Reizüberfluss (vgl. T2:Z3288) werden genannt und sollen aus deren Empfinden zu Überforderungen führen. Dadurch, dass sie ihre Hindernisse benennen können, scheinen sie zu lernen, diese zu reflektieren und damit umzugehen. Strategien wie aufs *„Klo gehen“* (T4:Z1897), etwas *„Tringa gehen“* (T4: Z:1894) und *„[k]urz Luft holen“* (T4:Z1889) sollen ihnen gegen Situationen helfen, in denen sie durch Stress an die Grenze ihrer Fähigkeiten treffen. Auch weisen die Daten darauf hin, dass durch Grenzerfahrungen, spezifische Bewältigungsstrategien angeregt wurden. Unter anderem werde mit einzelnen Betreuer:innen über gewisse Einschränkungen kommuniziert und gemeinsam nach Lösungsvorschlägen gesucht (vgl. T2:Z3301ff). Auch in der Arbeitsverteilung soll darauf geachtet werden, welche Tätigkeit wem zugeordnet wird und *„[...] berücksichtigt [werden], was manche von [ihnen] brauchen“* (T2:Z1986). Dementsprechend entstehe meiner Ansicht nach die Forderung an zukünftige Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt, dass den Jugendlichen ermöglicht wird ihre Bewältigungsstrategien offen zu kommunizieren, um sich in grenzüberschreitenden Situationen helfen zu können. Weiters sollte auch eine angepasste Einteilung der Aufgaben im Berufsalltag angestrebt werden.

Neben der Beschäftigung mit den eigenen Bedürfnissen, scheinen sich die Befragten auch in die Situation ihrer Arbeitskolleg:innen hineinversetzen zu können. *„Weil die können meistens eh nichts dafür, weil die haben Krankheit [...]“* (T2:Z3339f). Es zeigt sich, dass dem, manchmal auch als störend empfundene, Verhalten der Arbeitskolleg:innen Verständnis gezeigt werde. Dementsprechend zähle *„Rücksicht nehmen“* (T2:Z3305) auf andere als wichtige Strategie von ihnen. Es führt aus meiner Sicht zur Interpretation, dass das Einfühlungsvermögen für ihre Mitmenschen aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen und der Gemeinsamkeit des sonderpädagogischen Förderbedarfs besonders ausgeprägt sei.

Zusätzlich zeige sich als weiterer Konsequenz ihrer Auseinandersetzung und Reflexion, auch eine grundsätzliche Akzeptanz gegenüber ihren Grenzen.

„Das du auch Schwächen haben kannst“ (T1:Z524).

Aus den Erzählungen lässt sich eine akzeptierende Grundhaltung ableiten. Folglich zeige sich, dass sie es auch als Option anerkennen, etwas nicht zu können und stattdessen Aufgaben übernehmen, die ihnen einfacher gelingen würden (vgl. T1:Z548). Dabei berichten sie darin Freude zu verspüren, wenn sie im Berufsalltag die Möglichkeit bekämen, in Bereichen arbeiten zu können, wo sie durch die Anpassung an ihre Bedürfnisse selbständig arbeiten und ihre Selbstwirksamkeit spüren könnten (vgl. T1:Z877f). Manche der Jugendlichen scheinen auch in gewissen Situationen eine Stärke in ihren Schwächen zu sehen und nutzen diese zu ihrem Vorteil (vgl. T1:Z1716ff).

„Weil ich mag es nicht wenn jemand was zurückräumen muss. Nur weil ich klein bin. Ich will dann eher raufgehoben sein, dass ich die Arbeit dann selber mache“ (T1:Z1910f).

Trotz ihrer Beeinträchtigung zeigen einige der Jugendlichen einen starken Willen, Tätigkeiten lernen zu wollen, bei denen sie sich schwertun und möchten nicht, dass ihnen die Aufgaben komplett abgenommen werden. Vielmehr würden sie sich wünschen, die Möglichkeit zu haben, Arbeitsschritte häufiger gezeigt zu bekommen, um sie ausprobieren zu können (vgl. T4:Z624-629). Sie scheinen dabei die Bereitschaft zu zeigen, sich mit Hilfe in eine Tätigkeit einzuarbeiten und mögen nicht immer auf andere angewiesen sein (vgl. T1:Z563ff). Folglich kann meiner Einschätzung nach gesagt werden, dass sie nicht aufgrund ihrer Schwächen als Last betrachtet werden möchten, sondern auch das Bedürfnis haben, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Sie scheinen aktiv teilhaben und Verantwortung übernehmen zu wollen. Dies könnte, in zukünftigen Arbeitsstellen, bei der Betreuung und Unterstützung der Jugendlichen, berücksichtigt werden. Demnach biete es die Chance, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen entdecken und entfalten zu können.

Dies führt aus meiner Perspektive zu dem Schluss, dass Jugendlichen mit SPF durch ihre Erwerbsarbeit, ihre eigenen Grenzen und den Umgang mit ihnen kennenlernen würden. Diese Erfahrungen stellen nicht nur negative Erlebnisse dar, sondern können auch zu einer motivierenden Haltung und einer Weiterentwicklung führen. Auch biete es die Möglichkeit sich neue Bewältigungsstrategien anzueignen und eine Akzeptanz ihren Schwächen gegenüber zu erlangen.

5.1.9 Ungerechtigkeit im Arbeitsalltag

Die Daten implizieren aus meiner Sicht, dass Erwerbsarbeit für die Jugendlichen mit SPF auch eine negative Bedeutung annehmen könnte und für sie als ein Ort wahrgenommen wird, an welchem sie sich zeitweise ungerecht behandelt fühlen.

Die Jugendlichen berichten in den Gruppendiskussionen von ihren Erfahrungen mit der Verteilung von Aufgaben innerhalb des Qualifizierungsprojektes. Es komme dabei zum Vorschein, dass die Befragten grundsätzlich je nach Fähigkeiten und Bedürfnissen eingeteilt werden (vgl. T2:Z1966ff) und am Tagesanfang die Möglichkeit haben würden nach bestimmten Bereichen bitten zu können (vgl. T2:Z2018ff). Trotz dessen sollen ihrer Ansicht nach die Gruppenleiter:innen bzw. Trainer:innen, die Entscheidungsmacht darüber besitzen, wer am jeweiligen Tag, welche Arbeit verrichten würde (vgl. T2:Z1984ff). Während einige empfinden, dass die Aufgabenverteilung abhängig von den eigenen Vorlieben und zukünftigen Berufswünschen gerecht von statten gehen würde (vgl. T2:Z1971f), zeigen andere dieser Einstellung gegenüber große Zweifel (vgl. T2:Z1979). Sie erzählen von „*Unfairness*“ (T2:Z1952), wenn aus ihrer Sicht andere häufiger in ihren Wunschbereich eingeteilt werden und fühlen sich ungerecht behandelt, wenn ihren eigenen Wünschen keine Beachtung geschenkt werden (vgl. T2:Z2018ff). Vor allem wirke es, als würde die Ungerechtigkeit den Jugendlichen besonders stark auffallen, wenn sie unbeliebte Tätigkeiten zugeteilt werden, da in diesem Zusammenhang auch scheinbar von „*Bestrafung*“ (T2:Z1783-1786) gesprochen wird. Meiner Auffassung nach kann daraus interpretiert werden, dass die Jugendlichen sich nach mehr Gerechtigkeit in der Erwerbsarbeit sehnen. Auch suggerieren ihre Erzählungen, dass im Prozess der Aufgabenverteilung, keine Transparenz geboten werde, wodurch folglich die Forderung an zukünftige Arbeitsstellen entstehen könnte, den Jugendlichen sowohl diese als auch die Möglichkeit des Mitwirkens zu ermöglichen.

Des Weiteren scheinen die Daten nicht nur Situationen darzustellen, in welchen sich die Jugendlichen aufgrund der Entscheidungsmacht ihrer Vorgesetzten ungerecht behandelt fühlen, sondern auch aufgrund des ihnen vorliegenden Machtgefälle. Denn, wie bereits im Kapitel „*Umgang mit Vorgesetzten*“ erläutert, schildern sie, manchmal das Gefühl vermittelt zu bekommen, ihre Vorgesetzten nicht immer bzw. vor allem nicht häufig um Unterstützung bitten zu können (vgl. T4:Z779f). Tun sie es dann doch, berichten sie oftmals mit negativen Konsequenzen rechnen zu müssen, wie mit dem „*grantig*“ (T4:Z784) werden ihrer Betreuer:innen oder auch dem Erheben derer Stimme (vgl. T4:Z798). Dieser Punkt wird deswegen in diesem Kapitel erneut erläutert, weil es in der Auswertung so wirkt, als würden die Jugendlichen sich bei solchen Reaktionen unterlegen fühlen und keine andere Wahl haben, als diese zu ertragen. Daraus kann meines Erachtens die Interpretation folgen, dass neben dem genannten Gefühl der Hilfslosigkeit (vgl. T4:Z803), bei den Befragten auch Frustration und Unzufriedenheit entstehen könnte. Um ein mögliches Ohnmachtsgefühl verhindern zu können, scheint es auch hier wichtig zu sein, erneut den Fokus auf den Umgangston der Vorgesetzten zu legen. Ein respektvolles und offenes Verhältnis zu den Mitarbeitenden aufzubauen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung und Bedenken äußern zu können, ermögliche den Jugendlichen in zukünftigen Arbeitsstellen eine produktive und positive Zusammenarbeit.

Zusammenfassend zeigt sich nach meiner Einschätzung, dass Erwerbsarbeit auch für Jugendliche Erlebnisse von Ungerechtigkeit darstelle. Diese scheinen abhängig von der Sichtweise der Jugendlichen aber auch vom Verhalten der Vorgesetzten zu sein. Dabei deuten die Ergebnisse darauf hin, dass nur durch aktiv gesetzte Gegenstrategien den negativen Auswirkungen entgegengewirkt werden kann.

5.1.10 Berufliche Orientierung

Zuletzt lässt sich meines Erachtens aus den Daten ableiten, dass die Jugendlichen gewisse Vorstellungen zu ihrer beruflichen Orientierung zu haben scheinen. Ob nun in einer Küche (vgl. T1:Z1008), in der Wäscherei (vgl. T4Z:115) oder in einer Werkstatt (vgl. T1:Z538) – die Befragten wirken, als könnten sie hinsichtlich ihrer zukünftigen Arbeitsstelle bereits einen bestimmte Berufswunsch äußern.

Die Erzählungen der Jugendlichen weisen darauf hin, dass sie durch das Arbeiten im Qualifizierungsprojekt die Gelegenheit bekämen, verschiedene Arbeitsfelder auszuprobieren. Dies scheint die Folge haben zu können, dass sie herausfinden, welche Tätigkeiten ihnen besonders liegen und in welchen Bereichen ihre Stärken am besten zum Einsatz kommen. In den Gruppendiskussionen erzählen die Jugendlichen daher von ihren Erfahrungen und teilen mit, welche Aufgaben sie bevorzugen und wo ihre Leidenschaften liegen würden (vgl. 1792-1795). Eine Aussage wie: *„Dass ich irgendwie mehr kochen möchte oder so, weil einfach mir kochen totalen Spaß macht [...]“* (T1:Z1001f) zeige dabei, die von den Jugendlichen geäußerte Wichtigkeit, in ihren zukünftigen Berufen, Tätigkeiten ausüben zu können, mit denen sie zufrieden sind und Freude finden können.

„Und deshalb sollte man auch sich gut überlegen, was man machen möchte. Ich meine, man kann sich immer noch umentscheiden, aber man sollte sich jetzt nicht irgendwo, sich bewerben, wo man sich denkt, da will ich auf keinen Fall hin [...]“ (T1:Z1043ff).

Die Jugendlichen thematisieren demnach in den Gruppendiskussion auch die große Rolle, die das Herausfinden des eigenen Berufswunsches darstellen kann. Auch scheint sich meiner Ansicht nach aus dem Datenmaterial ableiten zu lassen, dass sie nach der Erkenntnis auch Motivation aufzeigen würden auf dieses Ziel hinarbeiten zu wollen (vgl. T1:Z1351-1357). Schließlich trage das Qualifizierungsprojekt nicht nur dazu bei, dass die Jugendlichen ihre Fähigkeiten verbessern und erweitern können, sondern auch beim Entdecken ihrer Interessen und Leidenschaften helfen würde.

6 Resümee

Im folgenden Kapitel wird nun versucht ein abschließendes Fazit aus den bisherigen Inhalten zu ziehen. Dementsprechend werden sowohl Aussagen aus der Literatur als auch aus der Ergebnisdarstellung zusammengefasst, wobei weiteres nicht erneut zitiert wird, da es sich um eine Komprimierung der bereits dargestellten Erkenntnisse und Interpretationen handelt. Des Weiteren folgt eine kritische Auseinandersetzung mit dem Forschungsprozess und aufgetretenen Auffälligkeiten. Schließlich soll die Bachelorarbeit mit einem Forschungsausblick abgerundet werden.

6.1 Fazit

Mithilfe der Bachelorarbeit sollte sich der Frage genähert werden, was für eine subjektive Bedeutung Erwerbsarbeit für Jugendliche mit SPF, aus einem niederösterreichischen Qualifizierungsprojekt haben könnte und was für Forderungen sich dadurch an zukünftige Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt ableiten lassen. Aus dem Stand der Forschung konnte erhoben werden, dass Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle im Leben eines Menschen einnehmen kann (vgl. Eurostat 2022) und häufig in der Bevölkerung eine breit gefächerte, tiefgründigere und subjektive Bedeutung zugeschrieben bekommt (vgl. Flecker 2017:43). Trotz bestehenden Ambivalenzen wird der Begriff zumeist als eine Tätigkeit definiert, die zielgerichtet, bewusst und planmäßig zum Nutzen des Menschen durchgeführt werden kann (vgl. ebd.:16). Die individuelle Bedeutung von Erwerbsarbeit hängt jedoch stark von der jeweiligen Gesellschaftsform, der eigenen sozialen Rolle, dem kulturellen Hintergrund und die daraus resultierenden Privilegien einer Person ab (vgl. ebd.:43). Speziell in der jungen Generation scheint die besuchte Schulform als auch adoleszenzrelevante Faktoren eine Rolle zu spielen (vgl. Fischer 2022:265). Auch wenn bei dieser festzustellen ist, dass sich ihre Sicht auf Erwerbsarbeit vermehrt auf Sicherheit und Einkommen ausrichtet und historisch betrachtet ein Bedeutungsverlust der sinnhaft-subjektbezogenen Sicht festzuhalten ist, so zeigt sich, dass diese Aspekte nicht vollkommen abgelöst werden (vgl. ebd.).

Der subjektive Bezug auf Erwerbsarbeit, von Jugendlichen mit SPF, konnte durch das erhobene Datenmaterial erläutert werden. In der Auswertung wurde eng mit den aus den Gruppendiskussionen des Forschungsprojektes Jugend-Arbeit-Lebenswelt resultierenden Kategorien und einem ergänzenden Interview gearbeitet. Die Auswertung zeigte auf, dass sich jene ausgewählten Kategorien zu beeinflussen scheinen und häufig voneinander abhängig sein können. Auf dieser Grundlage ließ sich zu Beginn aus meiner Sicht erkennen, dass Erwerbsarbeit für die Befragten einen Ort darstelle, an welchem sie Wohlbefinden und Wertschätzung zu erleben scheinen. Das positive Arbeitsklima könne dabei durch Spaß und Freude bestimmt werden und von der respektvollen Beziehung und Kommunikation zu Kolleg:innen und Vorgesetzten abhängig sein. Ein gemeinschaftliches Arbeiten im Team wirke dabei motivierend und belastende Aufgaben wären leichter zu bewältigen. Des Weiteren bedeute Erwerbsarbeit für die Jugendlichen, Sicherheit in den eigenen Handlungen zu

erzielen, welches sich durch Routine und der Zusammenarbeit mit anderen, zu verfestigen scheint. Die Aussagen der Jugendlichen implizieren aus meiner Sicht, dass das Sicherheitsgefühl schließlich auch dazu führe, dass erworbene Kompetenzen auch in andere Lebensbereiche übertragen werden können. Im Umgang mit ihren Vorgesetzten deutet die Auswertung darauf hin, dass sie sich eine individuelle Unterstützung wünschen würden und trotz Abgrenzung zur Freundschaft, Personen in Führungspositionen, Ansprechpartner:innen mit einer verständnisvollen Beziehung darstellen sollten.

Auch wirkt es meiner Einschätzung nach so, als diene die Erwerbsarbeit als eine Möglichkeit zur Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Die Jugendlichen scheinen sich ausprobieren zu können, neue Fähigkeiten zu lernen und durch das Mitwirken am Arbeitsplatz ein Selbstvertrauen erlangen zu können. Zukünftige Arbeitsstellen müssten demnach das Bewusstwerden der eigenen Kompetenzen unterstützen und Erfolge, wie auch Misserfolge als Teile der Erwerbsarbeit darstellen. Zusätzlich weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Jugendlichen ein Pflichtbewusstsein entwickeln würden, dass sie sowohl darin unterstützte Verantwortung gegenüber dem Betrieb und Außenstehende zu zeigen als auch den Erwerb von hilfreichen Kompetenzen steigern. Eine klare Kommunikation und Austausch zu den vorherrschenden Regeln würde dabei von Arbeitsstellen gefordert werden.

Abwechslung in den Arbeitsbereichen und konstruktive Rückmeldungen sollen laut Jugendlichen dabei helfen, den Sinn einer Tätigkeit zu verspüren. Denn wie auch in der Literatur beschrieben, scheinen auch sie in ihrer Erwerbsarbeit die Möglichkeit wahrzunehmen, einen Nutzen in ihren Aufgaben zu erkennen. Auch das Erlernen von Fachwissen und Kompetenzen könne für Jugendliche Erwerbsarbeit bedeuten. Sie suggerieren in ihren Aussagen, sich verschiedene Strategien zur Wissensgenerierung angeeignet zu haben und sehen für das Finden von neuen Arbeitsstellen oder Praktika in der Zukunft einen Vorteil. Folglich führe dies meiner Ansicht nach zur Forderung, Tätigkeiten gezeigt zu bekommen und um Hilfe bitten zu können. Es deutet darauf hin, dass die Befragten sich durch die Erwerbsarbeit ihrer Grenzen bewusst werden und dementsprechend auch einen Umgang mit ihren Schwächen erlernen würden. Durch intrinsische, aber auch extrinsischer Motivation können sie sich in ihrem Verhalten bestärkt fühlen und scheinen sich weiterzuentwickeln. Sie berichten von Handlungs- und Bewältigungsstrategien und implizieren den Wunsch, nach angepasster Einteilung von Aufgaben im Berufsalltag, aber auch der Möglichkeit ihre Grenzen auszutesten. Auch wirke es so, als zeigten die Befragten sich gegenüber mehr Akzeptanz und dem Verhalten anderer mehr Verständnis.

Neben jenen Punkten berichten sie auch davon, dass Erwerbsarbeit für sich auch Erlebnisse von Ungerechtigkeit bedeuten könne. Abhängig nach deren Sichtweise und dem Verhalten der Vorgesetzten werde die ungerechte Behandlung stärker verspürt. Aufgrund dessen werde nach Transparenz in der Aufgabenverteilung und die Möglichkeit des Mitwirkens verlangt. Schließlich thematisieren die Jugendlichen auch ihre berufliche Orientierung, die demnach im Qualifizierungsprojekt gestärkt werden kann und Jugendliche für zukünftige Arbeitsstellen zu motivieren scheint. Es lässt sich aus meiner Sicht erkennen, dass das Qualifizierungsprojekt neben der Stärkung und Erweiterung der Fähigkeiten auch beim Entdecken von Interessen und Leidenschaften helfen würde.

6.2 Forschungskritik und Auffälligkeiten

Nachdem Erwerbsarbeit in der Gesellschaft häufig als eine Berufstätigkeit definiert wird, die mit finanziellen Mittel vergütet wird (vgl. Levy 2013:200), wirkte das Fehlen dieser Bedeutung im Datenmaterial sehr auffallend. Weder in den Gruppendiskussionen des Bachelorprojektes, noch im zusätzlichen geführten Interview, wurde die finanzielle Sicht auf Erwerbsarbeit von den Jugendlichen angesprochen. Demnach sollte kritisch hinterfragt werden, weshalb es zu diesem Ergebnis gekommen ist. Die Jugendlichen erhalten während ihres Aufenthaltes in AusbildungsFit-Einrichtungen bzw. Qualifizierungsprojekten eine vom Arbeitsmarkt geförderte Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) (vgl. Sozialministeriumservice 2020:49). Einerseits wäre es möglich, dass für Jugendliche mit SPF die subjektiven Bedeutungen die materiellen Aspekte überwiegen und aufgrund dessen nicht in Erwägung gezogen worden sind. Möglich wäre auch, dass sie die DLU nicht entsprechend als Entlohnung erleben und daher keine Bedeutung zuschreiben. Andererseits könnte es auch in Verbindung mit dem Forschungsdesign, insbesondere den Fragestellungen während den Gruppendiskussionen stehen, welches die Ergebnisse beeinflusst haben könnte.

Weiters fiel in der Forschung auf, dass die Jugendliche zwar von ihren genauen Berufsvorstellungen berichten konnten, dennoch auf die Nachfrage nach speziellen Vorstellungen ihrer zukünftigen Arbeitsstelle so wirkten, als hätten sie mit der Erläuterung dessen Schwierigkeiten. Räumlichkeiten werden speziell mit dem Qualifizierungsprojekt verglichen (vgl. T4:Z600-606) und auf Fragen hinsichtlich des Arbeitsalltages wird des Öfteren mit Aussagen wie „keine Ahnung“ (vgl. T4:Z546) oder „Pff, was i ned“ (vgl. T4:Z598) geantwortet. Hierbei ist nun zu hinterfragen, ob es an der Motivation der Jugendlichen während des Interviews gelegen hat, das zu diesem Phänomen führte. Denn dieses wurde, zwar nach einer halbstündigen Pause, im Anschluss eines anderen Interviews durchgeführt, welches sich im Gegensatz durch die Verwendung eines Diagnostik Tools, als interaktiver herausstellte. Möglicherweise fehlte es den Jugendlichen zu diesem Zeitpunkt bereits an Energie, was dazu geführt hatte, dass sie sich weniger konzentrieren konnten. In zukünftigen Forschungskonzepten sollte ein mögliches Überstrapazieren der Befragten daher bedacht werden. Eine weitere Hypothese wäre, dass sich die Jugendlichen Erwerbsarbeit außerhalb des Qualifizierungsprojektes, aufgrund mangelnder Erfahrungen, nur schwer vorstellen können. Obwohl Schüler:innen im Rahmen der „Berufsorientierung“ in der 7. bzw. 8. Schulstufe dazu verpflichtet sind Erfahrungen im Berufsalltag zu machen (vgl. AK Niederösterreich 2023), berichten viele der Befragten noch kein Praktikum absolviert zu haben (vgl. T4:Z608-611). Es zeigt sich hierbei eine Inkonsistenz im Datenmaterial, welche nicht vollständig gelöst werden konnte.

6.3 Forschungsausblick

Schlussendlich kann zusammengefasst werden, dass Jugendliche mit SPF eines niederösterreichischen Qualifizierungsprojekt, Erwerbsarbeit unterschiedliche subjektive Bedeutungen zuschreiben. Aus ihren Erzählungen und persönlichen Empfinden heraus, ließen sich dementsprechend einige Forderungen an zukünftige Arbeitsstellen am ersten

Arbeitsmarkt ableiten. Trotz des beschränkt vorgegeben Rahmens dieser Forschung zeigte sich ein breit gefächertes Datenmaterial und bereits viele Anhaltspunkte an welche angeknüpft werden könnte. Im Ausblick auf zukünftige Forschungen, sollte daher diese Arbeit als Anreiz dazu dienen in diesem Bereich weitere Daten von Jugendlichen aus unterschiedlichen Qualifizierungsprojekten bzw. AusbildungsFit-Einrichtungen zu erheben. Hierbei könnte verstärkt auf die resultierenden Forderungen eingegangen werden und ein mögliches Handbuch zur Orientierung für Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt erstellt werden. Eine Sammlung von spezifischen Regeln, Ansätzen und Richtlinien auf Basis von Aussagen der Befragten könnte einerseits den Jugendlichen die Möglichkeit einer vereinfachten Inklusion am Arbeitsmarkt bieten, welche sich auf deren genannten Bedürfnisse fokussiert. Andererseits könnte es auch Organisationen und Betrieben konkreten Vorgaben zur Unterstützung dieses Vorganges vermitteln.

Weiters könnte eine vertiefte Forschung ermöglichen, die Aspekte der Forschungskritik zu beachten und den erläuterten Auffälligkeiten nachzugehen. Auch wäre folglich ein Fokus auf sozialarbeiterische Unterstützungsmöglichkeiten von hoher Bedeutung. Durch eine Erweiterung könnte versucht werden Handlungsoptionen und Strategien zu erarbeiten die in der Jugendberufshilfe Verwendung finden könnten. Sozialarbeiter:innen hätten weitere Ansätze, wie sich die Unterstützung von Jugendlichen mit SPF hinsichtlich ihres Überganges in die Erwerbswelt gestalten könnten. Schließlich zeigt sich, dass dieser Forschungsbereich noch viel Potential mit sich bringen kann und jene Informationen, die aufgrund der Größe der Bachelorarbeit wegvielen, Platz in weiteren Arbeiten finden sollten.

Literatur

AK Niederösterreich (2023): Berufspraktische Tage, https://noe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/schule/berufspraktische_tage.html [12.04.2023].

Anastasiadis, Maria / Wrentschur, Michael (2019): Forschungsräume öffnen und das Soziale gestalten. Intentionen und Realisierungen partizipativer Forschung in der Sozialen Arbeit. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Nr. 44 (S3).

arbeit plus, – Soziale Unternehmen Vorarlberg (2016): Daten & Fakten – Daten, Fakten & Definitionen zu Arbeitslosigkeit, <http://www.arbeitplussuv.at/daten-fakten> [25.03.2023].

arbeit plus, – Soziale Unternehmen Vorarlberg (o.A.): Zweiter Arbeitsmarkt, <https://arbeitplus.at/lexikon/zweiter-arbeitsmarkt/> [25.03.2023].

Brandl, Sebastian (2021): Wörterbuch Soziale Arbeit: Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 9. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Weinheim Basel: Beltz Juventa.

BundesKOST, Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (2020): Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) 2019. Jahresbericht.

DSW (2022): Datenreport der Stiftung Weltbevölkerung 2022. In Statista GmbH, <https://de-statista-com.ezproxy.fhstp.ac.at:2443/statistik/daten/studie/199596/umfrage/lebenserwartung-in-europa-nach-geschlecht-und-region/> [21.01.2023].

Enggruber, Ruth / Fehlau, Michael (2018): Jugendberufshilfe: eine Einführung. 1. Auflage, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Eurostat (2022): Voraussichtliche Lebensarbeitszeit in Österreich nach Geschlecht von 2011 bis 2021 (in Jahren). In Statista GmbH, <https://de-statista-com.ezproxy.fhstp.ac.at:2443/statistik/daten/studie/829422/umfrage/lebensarbeitszeit-in-oesterreich-nach-geschlecht/> [21.01.2023].

Fischer, Andreas (2022): Adoleszenz und Arbeit: Das subjektive Verhältnis Jugendlicher zur Erwerbsarbeit. Bielefeld: transcript Verlag.

Flecker, Jörg (2017): Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung. Wien: facultas Verlag.

Hauert, Friedrich / Lang, Reinhard (1994): Arbeit und Integration: zur Bedeutung von Arbeit in der Jugendsozialarbeit am Beispiel von Projekten freier Träger. Europäische Hochschulschriften. 11, Pädagogik. 575, Frankfurt am Main.

Herzog, Lisa (2019): Die Rettung der Arbeit: ein politischer Aufruf. 2. Auflage, München: Hanser Berlin.

Holz, Tanja (2023): Chancengleichheit. Frauen und Kinder zuletzt, <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/frauen-und-kinder-zuletzt> [18.03.2023].

Lamnek, Siegfried (2005): Gruppendiskussion: Theorie und Praxis. 2. Auflage, Weinheim Basel: Beltz.

Layh, Sandra / Feldhorst, Anja / Althaus, Rebecca / Bradna, Monika / Wihofszky, Petra (2020): Photovoice-Forschung mit Jugendlichen – ein Leitfaden zur Durchführung. In: Hartung, Susanne / Wihofszky, Petra / Wright, Michael T. (Hg.): Partizipative Forschung, Springer Fachmedien. Wiesbaden.

Levy, René (2013): Arbeit ohne Knechtschaft: Bestandesaufnahmen und Forderungen rund um das Thema Arbeit. 1. Auflage, Zürich: Edition 8.

Marketagent (2021): Welche Bedeutung hat Arbeit bzw. ein Job für Sie? In Statista., <https://de-statista-com.ezproxy.fhstp.ac.at:2443/statistik/daten/studie/1229018/umfrage/bedeutung-von-arbeit-in-oesterreich/> [21.01.2023].

Nagl, Ingrid / Schild, Katharina / Hartig, Kai / Stanzel, Zahradnik (2022): Jugend und Arbeit in Österreich. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. [file:///C:/Users/chris/Downloads/Jugend%20und%20Arbeit%20in%20%C3%96sterreich Berichtsjahr%202021 2022_1-1.pdf](file:///C:/Users/chris/Downloads/Jugend%20und%20Arbeit%20in%20%C3%96sterreich%20Berichtsjahr%202021%202022_1-1.pdf)

NEBA, - Netzwerk Berufliche Assistenz (o.A.): Kostenloses NEBA-Netzwerk für Menschen mit Benachteiligung, <https://www.neba.at/> [22.01.2023a].

NEBA, - Netzwerk Berufliche Assistenz (o.A.): Warum AusbildungsFit?, <https://www.neba.at/> [22.01.2023b].

Pessl, Gabriele / Juen, Isabella / Köpping, Maria / Sticker, Ana (2019): Jugendliche mit Sonderschulabschluss. In: Steiner, Mario / Leitner, Andrea / Davoine, Thomas / Forstner, Susanne (Hg.): AusBildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes.o.A.: IHS Institut für höhere Studien und öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung., 224–262.

Sozialministeriumservice, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (2020): AusbildungsFit und Vormodul Umsetzungsregelungen.

Strauss, Anselm L. / Corbin, Juliet M. (1996): Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Unveränd. Nachdr. der letzten Aufl, Weinheim: Beltz.

Voskamp, Vrieh / Hantsehe, Brigitte / Kruse, Wilfried / Paul-Kohlhof, Angela / Friebel, Harry / Kutseha, Man/red EekertlGünter / Kühnlein, Gertrud / Preiß, Christine (1990): Jugendliche beim Einstieg in das Arbeitsleben: regionale Chancenstrukturen und individuelle Strategien. München: Weinheim: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut; Alleinauslieferung, Juventa.

Voß, G. Günter (2018): Handbuch Arbeitssoziologie. Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS.

Wiener Bildungsserver, - Verein zur Förderung von Medienaktivitäten im schulischen und außerschulischen Bereich (2021): Neue Studie: Das Leben von Jugendlichen in sozialen Medien, <http://lehrerweb.wien/aktuell/single/news/neue-studie-das-leben-von-jugendlichen-in-sozialen-medien> [22.03.2023].

Daten

BundesKOST, Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (2020): AusbildungsFit. Datasheet. https://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2021/02/Datasheet-NEBA-2020_AusbildungsFit.pdf

INT1, Gruppendiskussion der Gruppe 1 geführt im Rahmen des Forschungsprojekts Jugend-Arbeit-Lebenswelt am 15.11.2022, Audiodatei

INT2, Gruppendiskussion der Gruppe 2 geführt im Rahmen des Forschungsprojekts Jugend-Arbeit-Lebenswelt am 15.11.2022, Audiodatei

INT3, Gruppendiskussion der Gruppe 3 geführt im Rahmen des Forschungsprojekts Jugend-Arbeit-Lebenswelt am 15.11.2022, Audiodatei

INT4, Gruppendiskussion mit vier Jugendlichen des Qualifizierungsprojekts geführt zur zusätzlichen Datenerhebung am 23.02.2023, Audiodatei

T1, Transkript Interview INT1, erstellt von Altenburger Christina, Februar 2023, durchgehend nummeriert.

T2, Transkript Interview INT2, erstellt von Altenburger Christina, Februar 2023, durchgehend nummeriert.

T3, Transkript Interview INT1, erstellt von Altenburger Christina, Februar 2023, durchgehend nummeriert.

T4, Transkript Interview INT1, erstellt von Altenburger Christina, Februar 2023, durchgehend nummeriert.

Abkürzungen

ALLBUS	Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
BMAFJ	Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BundesKOST	Bundesweite Koordinierungsstelle der AusBildung bis 18
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
NEPS	Nationalen Bildungspanel
SchPflg	Schulpflichtgesetz
SPF	Sonderpädagogischer Förderbedarf

Anhang

Leitfaden für das Gruppeninterview

Einleitung

- Wir haben ja gemeinsam durch die Workshops unterschiedliche Themen ausarbeitet. Woran könnt ihr euch noch erinnern?
- Was bedeutet bspw. Freizeit für dich im Qualifizierungsprojekt? Ist das bei dir auch so? Ist es bei dir anders? (*hier könnte auch auf die anderen Themen kurz eingegangen werden*)
- Wo möchtet ihr in Zukunft arbeiten? Was ist ein Beruf wo ihr euch vorstellen könnt zu arbeiten?

Spezifizierung

- Wie stellst du dir das Arbeiten dort vor? Wie schaut ein Arbeitsalltag dann aus?
- In deinem letzten Praktikum, wie sah da dein Arbeitsplatz aus?
 - Hast du dich wohlgefühlt?
 - Wieso hast du dich dort wohlgefühlt?
- Gab es bereits Praktika wo du das Gefühl hattest die Arbeitsstelle war nicht so gut?
 - Warum hast du dich unwohl gefühlt? Wie sah das aus?
- Schauen wir auf die 5 wichtigsten Themen.
 - Wie kann Freizeit in der Arbeitsstelle beachtet werden?
 - (Wie erlebt ihr den Umgang mit Privatsphäre im Qualifizierungsprojekt?)
 - Was können eure Vorgesetzten machen, um ein gutes Arbeitsklima zu schaffen? Was ist dann ein gutes Arbeitsklima?
 - Wie bekommt ihr Sicherheit in der Arbeit?
 - Wie könnt ihr euch ausprobieren in der Arbeit und Selbstwirksamkeit bekommen?

Wiederholung

- Der perfekte Arbeitsplatz schaut also wie aus?
- Wenn du morgen deinen Traumjob hast, wie ist der?
 - Wie ist dein Chef oder deine Chefin?
 - Wie sind die Kolleg:innen?
 - Wie schaut er räumlich aus?
 - Wie ist der Arbeitsplatz organisiert?

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Christina Altenburger**, geboren am **22.12.1999** in **Wien**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wien, am **25.04.2023**

Altenburger Christina