



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH  
in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

## **Die Seeländer Berufswahlwoche**

Eine qualitative Studie zur Evaluation und Etablierung  
eines Pilotprojekts

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Matthias Rubin

am

27. Januar 2016

Referentin: Ladina Schmidt, dipl. Psych. FH, Beraterin und Dozentin,  
IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich

Co-Referentin: Barbara Stalder, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“.

## Abstract

In der Praxis der Berufsberatung begegnet man häufig Jugendlichen, die ihre Schnupperlehre in einem Beruf absolvieren, welcher sie wenig oder gar nicht interessiert. Die Seeländer Berufswahlwoche will diesem Umstand mit einem niederschweligen Angebot in Form von halbtägigen Workshops entgegenwirken. Die Jugendlichen sollen nach der Berufswahlmesse in einem Zwischenschritt praktische Erfahrungen in der Berufswelt sammeln können. Dies soll ihnen eine fundierte Grundlage für die Suche nach Schnupperlehren und den gesamten Berufswahlprozess verschaffen. Die bisherigen drei Durchführungen des Projektes waren wenig koordiniert, was zu einem Wildwuchs und zu enttäuschten Beteiligten führte. Diese empirische Arbeit geht einerseits den Stärken und Schwächen der Seeländer Berufswahlwoche auf den Grund und andererseits der Frage nach, mit welchen Massnahmen und Materialien das Projekt langfristig in der Region etabliert werden kann.

Anhand der sozial-kognitiven Laufbahntheorie von Bandura (1986), entscheidungstheoretischen Ansätzen, aktuellen Studien zur Berufswahl von Jugendlichen und qualitativen, problemzentrierten Interviews konnte herausgearbeitet werden, dass konkrete berufliche Erfahrungen in vielerlei Hinsicht förderlich für den Berufswahlprozess sind. Die Seeländer Berufswahlwoche ermöglicht diese beruflichen Erfahrungen niederschwellig und mit einer breiten Berufspalette, wodurch das Interessenspektrum erweitert werden kann. Weiter wird der gemeinsame Auftritt der diversen Anbieter als zentral angesehen. Gleichzeitig wird in den Interviews deutlich, dass der Zeitpunkt für grundsätzliche und richtungsweisende Entscheidungen gekommen ist. So muss beispielsweise über das Mengengerüst und das Anmeldeverfahren diskutiert werden, damit der Erfolg des Projektes nicht gefährdet wird.

Die Interviews mit Expertinnen und Experten brachten im Zusammenhang mit den erarbeiteten Theorien wichtige Handlungsmöglichkeiten zu Tage. So braucht es in Zukunft eine gezielte Planung und Koordination, sowie die Erarbeitung einer Grunddokumentation. Dadurch können vermehrt Betriebe für das Projekt gewonnen werden. Zusätzlich sind sechs Grundsatzentscheidungen zu folgenden Bereichen gefordert: Berufspalette, Mengengerüst, Zeitpunkt, Dauer, Zielpublikum und Elternmitembezug.

## Inhaltsverzeichnis

Abstract

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

1. Einleitung .....	1
1.1 Fragestellungen und Ziele .....	3
1.2 Aufbau der Arbeit .....	4
2. Laufbahntheorien zum Thema .....	4
2.1 Sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT) .....	6
2.2.1 Die SCCT in der Praxis .....	7
2.3 Entscheidungstheorie – zwei Ansätze .....	9
2.3.1 Eine Kombination der zwei Ansätze .....	10
2.3.2 Ergebnisse und Umsetzung in die Praxis .....	15
3. Berufswahlprozess bei Jugendlichen .....	17
3.1 Werke .....	17
3.2 Übergang 1 - Komplexitätsreduktion .....	17
3.2.1 Phasen der Berufswahl .....	19
3.2.2 Berufsbildungsentscheidungen bei Jugendlichen .....	21
4. Verknüpfung von Theorie und Praxis .....	22
5. Methode .....	25
5.1 Datenerhebung .....	26
5.1.1 Stichprobe .....	27
5.2 Datenaufbereitung .....	28
5.3 Datenauswertung .....	28
5.4 Gütekriterien .....	28
6. Ergebnisse .....	30
6.1 Die Geschichte der Seeländer Berufswahlwoche .....	30
6.1.1 Fokus Technik als Ursprung .....	31
6.1.2 Grundideen der Seeländer Berufswahlwoche .....	32
6.1.3 Die Berufswahlwoche innerhalb einer Woche gebündelt .....	34
6.2 Positives: Das sollte beibehalten werden .....	35
6.2.1 Vorteile für die Jugendlichen .....	36
6.2.2 Vorteile für die Anbieter .....	37
6.2.3 Das sollte weitergeführt werden .....	38

6.3 Verbesserungspotenzial .....	38
6.3.1 Mengengerüst .....	38
6.3.2 Zeitlicher Rahmen .....	39
6.3.3 Anmeldeprozedere .....	40
6.4 Etablierung in der Region .....	41
5.4.1 Materialien.....	41
6.4.2 Berufspalette .....	42
6.4.3 Zeitpunkt und Zielpublikum .....	44
6.4.4 Elterninformation: Grundsatzentscheid und Form .....	46
6.4.5 Erwartungen von und an Schulen abgleichen .....	46
6.4.6 Idealtypische Anmeldung .....	47
7. Diskussion.....	49
7.1 Überblick .....	49
7.2 Beantwortung und Interpretation der 1. Fragestellung .....	51
7.2.1 Entstehung der Seeländer Berufswahlwoche .....	51
7.2.2 Positives: Das sollte beibehalten werden .....	51
7.2.3 Verbesserungspotenzial.....	52
7.3 Beantwortung und Interpretation der 2. Fragestellung .....	53
7.4 Würdigung und Kritik der Methode .....	57
7.5 Ausblick .....	58
8. Literaturverzeichnis	
9. Anhang	

## Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Modell der Berufswahl (vereinfacht nach Lent et al., 1994) (Hirschi, 2008, S.13)	7
Abbildung 2: Phasenmodell der Ausbildungs- und Berufswahl nach Janis und Mann (1977) ( Schreiber, 2005, S.12)	10
Abbildung 3: Phasenmodell der Ausbildungs- und Berufswahl nach Janis und Mann (1977) ergänzt mit dem PIC-Ansatz von Gati und Asher (2011) (Schreiber, 2005, S.13)	11
Abbildung 4: Beispielimens der Entscheidungsstilskala von Scott und Bruce (1995) (Schreiber, 2005, S.18)	12
Abbildung 5: Entscheidungsregeln und deren Charakteristiken bezüglich der Maxime und des Vorgehens beim Treffen einer Entscheidung (nach Brown, 1994, S.449ff) (Schreiber, 2005, S.22)	13
Abbildung 6: Modell der Ausbildungs- und Berufswahl nach Janis und Mann (1977) und Gati und Asher (2001) ergänzt mit dem Entschei- dungsstil und der Entscheidungsregel (Schreiber, 2005, S.23)	14
Abbildung 7: Phasen der Berufswahl (nach Herzog et al., 2006) (Wettstein, Schmid & Gonon, 2014, S.189)	19
Abbildung 8: Erweitertes Phasenmodell der Berufswahl und Lehrstellen- suche (Neuenschwander et al., 2011, S.43)	20
Abbildung 9: Geschichte: Übersicht über die Kategorie Entstehung (eigene Darstellung)	31
Abbildung 10: Positives: Übersicht über die Kategorie Positives (eigene Darstellung)	36
Abbildung 11: Negatives: Übersicht über die Kategorie Negatives (eigene Darstellung)	38
Abbildung 12: Etablierung: Übersicht über die Kategorien mehr Anbieter ge- winnen, Einbezug der Eltern, Zusammenarbeit mit Schulen (eigene Darstellung)	41

## Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle 1: Standardisierte direkte, indirekte und totale Effekte der Entscheidungsstile (ES) und der Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Schreiber, 2005, S.80)	16
Tabelle 2: Verknüpfung von Theorie und Praxis in der Übersicht (eigene Darstellung)	24
Tabelle 3: Übersicht über die Interviewpartnerinnen und –partner (eigene Darstellung)	27
Tabelle 4: Massnahmen und Materialien zur langfristigen Etablierung der Seeländer Berufswahlwoche in der Region Biel-Seeland (eigene Darstellung)	53

## 1. Einleitung

In der Berufsberatung trifft man häufig auf Jugendliche, die zu Beginn des 8. Schuljahres sehr motiviert in ihren persönlichen Berufswahlprozess einsteigen. Sie besuchen mit der Klasse das BIZ und eine kantonale Berufswahlmesse (Kt. Bern: BAM). Nicht selten kommt es auch zu einer Einzelberatung bei einer Berufsberaterin oder einem Berufsberater. Die gesammelten Informationen, die gewonnenen Erkenntnisse und die geplanten Schritte können jedoch danach häufig nicht in konkrete Ergebnisse oder Richtungsentscheidungen umgemünzt werden. Obwohl auch viele Jugendliche diese Umsetzung in die Praxis schaffen, bleibt das Ganze für etliche junge Menschen zu abstrakt und wenig fassbar. Die Berufswahl wird in solchen Fällen oft für eine Weile beiseitegelegt. Je näher die Berufsentscheidung rückt, desto grösser wird der Druck von aussen. Involvierte Personen und Institutionen wie die Eltern, die Schule, die Berufsberatung oder Gleichaltrige fordern eine Schnupperlehre.

Die fehlende Motivation durch einen inneren Anreiz, der rein rationale und informationsbasierte bisherige Zugang, der Zeitdruck und das beschränkte Angebot an Schnupperlehrstellen führen oft dazu, dass Jugendliche die praktische Erfahrung im erstbesten Beruf sammeln, in dem sie einen Platz finden. Zusätzlich trifft man in der berufsberaterischen Arbeit regelmässig auf Jugendliche, welche zu Beginn einer Schnupperlehre merken, dass sie der Beruf doch nicht interessiert oder nicht zu ihnen passt. Diese Situation ist oft sowohl für die Jugendlichen wie auch für die Betriebe enttäuschend und nicht zielführend. Es kommt zu Schnupperlehrabbrüchen oder zu einem Absitzen der Zeit, ohne dass ein Nutzen daraus gezogen werden könnte. Hinzu kommt ein weiterer Zeitverlust, welcher den Berufswahlprozess verkompliziert.

Vor diesem Hintergrund scheint es auf der Hand zu liegen, dass es zwischen den kantonalen Berufswahlmessen und den Schnupperlehren noch einen **Zwischenschritt in Form von Berufsbesichtigungen** braucht. Einen solchen zu ermöglichen, hat sich das Pilotprojekt *Seeländer Berufswahlwoche* zum Ziel gesetzt. Die Woche wurde im Jahr 2013 erstmals durchgeführt. Sie wird vom BIZ Biel-Seeland in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Biel-Seeland organisiert. Die Idee ist, ein niederschwelliges Element in Form von halbtägigen Workshops nach der Berner Ausbildungsmesse BAM einzufügen, bei dem diverse Berufe praktisch und mit ver-



schiedenen Sinnen erfahren werden können. Die Seeländer Berufswahlwoche wird aufgrund der Zweisprachigkeit in der Region auf Deutsch und Französisch in jeweils aufeinanderfolgenden Wochen durchgeführt. Nach den Workshops finden teilweise Informationsveranstaltungen statt, zu denen auch die Eltern eingeladen sind. Der aktuelle Flyer mit Angeboten in beiden Sprachen ist im Anhang E zu finden.

Nachdem an der Messe die Informationen sehr breit gesammelt werden konnten, haben die Jugendlichen während den Workshops der Seeländer Berufswahlwoche die Möglichkeit, ohne Verpflichtung und sehr praxisnah verschiedene Berufe erfahren und erleben. Bei einem positiven Fazit kann der nächste Schritt der Schnupperlehre angegangen werden. Dieses **mehrstufige Verfahren** erhöht die Chance, die Zeit der Schnupperlehren effizient, zielführend und am richtigen Ort zu verbringen.

In der vorliegenden Arbeit werden in Anlehnung an Egloff und Jungo (2013) die Begriffe Schnupperbesuch und Schnupperlehre unterschieden. Mit **Schnupperbesuch**, der bei Egloff und Jungo (2013) auch „Berufserkundung“ (S.38) genannt wird, ist der erste Kontakt mit einem Beruf gemeint. Eine Broschüre des Laufbahnzentrums Stadt Zürich (2013) unterscheidet die beiden Begriffe übersichtlich. Die in diesem Zusammenhang gemachten Aussagen stammen aus der genannten Quelle. Schnupperbesuche dauern einen halben bis maximal einen ganzen Tag. Ein Schnupperbesuch verlangt nach einer gründlichen Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufen im Vorfeld und einem Interesse, die praktischen Tätigkeiten des ausgewählten Berufes kennen zu lernen. Das Ziel des Schnupperbesuchs ist es zu wissen, ob man die Idee weiterverfolgen will. Die halbtägigen Workshops im Rahmen der Seeländer Berufswahlwoche entsprechen diesen Schnupperbesuchen. In der Folge werden beide Begriffe verwendet. Die **Schnupperlehre** verlangt als Voraussetzung eine ziemliche Gewissheit, im gewählten Schnupperberuf auch eine Lehre absolvieren zu wollen. Sie dauert in der Regel zwei bis fünf Tage und soll hauptsächlich Sicherheit in der Berufswahl vermitteln.

Die Literatur bestätigt die Feststellung bezüglich der Wichtigkeit von sorgfältig geplanten und zielführenden praktischen Erfahrungen in einer frühen Phase des Berufswahlprozesses. Laut Neuenschwander (2015) gelangen Jugendliche aufgrund eines intuitiven Gesamteindrucks zu Entscheidungssicherheit, nicht aufgrund rationa-

ler, informationsbasierter Abwägungen: „Jugendliche beziehen systematische und situative Elemente in ihre Berufsbildungsentscheidungen ein. Angebote aus dem unmittelbaren Umfeld, aber auch Vorbilder, Ratschläge und Rückmeldungen von wichtigen Vertrauenspersonen wie Eltern und Lehrpersonen (soziale Ressourcen) beeinflussen Berufsbildungsentscheidungen in hohem Ausmass.“ (S.26) Insgesamt, so Neuenschwander (2015), sind frühzeitige und vielfältige betriebliche Erfahrungen für den Berufswahlprozess sehr zentral.

## 1.1 Fragestellungen und Ziele

Die ersten drei Durchführungen der Seeländer Berufswahlwoche führten zu einem Wildwuchs unter den Angeboten. Diverse Anbieter fügten Angebote hinzu oder veränderten die Bestehenden. Zudem verfolgen die Anbieter unterschiedliche Ziele. Es kam zu enttäuschten Jugendlichen, weil die Nachfrage in bestimmten Berufen das Angebot überstieg und das Anmeldeverfahren nicht koordiniert war. Ebenfalls blieben teilweise enttäuschte Anbieter zurück, da einige Jugendliche entweder nicht erschienen oder nur wenig interessiert an den Veranstaltungen teilnahmen. Die Seeländer Berufswahlwoche wird trotz alledem von allen beteiligten Anbietern sehr geschätzt und man will das Projekt unbedingt weiterführen. Man ist sich aber auch einig, dass die „wild wuchernde Pflanze“ (E3, S.1) durch **gezielte Planung und Koordination** unter den Anbietern in eine abgesprochene Form gebracht werden muss. Einen ersten Beitrag dazu soll die vorliegende Studie liefern. Zielsetzung der Arbeit ist es, die Seeländer Berufswahlwoche zu evaluieren. Es soll untersucht werden, wie die Woche entstanden und gewachsen ist. In einem weiteren Schritt geht es darum, mögliche Verbesserungs-, bzw. Erweiterungsvorschläge auszuarbeiten. Diese Vorschläge wiederum sollen als Basis dienen, konkrete weitere Schritte zu planen und vorzuskizzieren, wie das Ziel der langfristigen Etablierung der Berufswahlwoche in der Region erreicht werden kann. Dabei stehen die **beiden folgenden Fragestellungen** im Zentrum:

- Was sollte in der Seeländer Berufswahlwoche beibehalten werden und wo gibt es Verbesserungspotenzial?
- Mit welchen konkreten Massnahmen und Materialien kann die Seeländer Berufswahlwoche langfristig in der Region etabliert werden?

Die Stärken und Schwächen des Projekts zu kennen und zu verstehen ist essenziell für die Erarbeitung von Materialien und Massnahmen, mit denen die Seeländer Berufswahlwoche langfristig auf ein solides Fundament gestellt werden kann. Diese Materialien und Massnahmen können danach zusammen mit neuen und bestehenden Anbietern umgesetzt und weiterentwickelt werden. Aus Platzgründen beschränkt sich diese Arbeit auf die deutschsprachige Ausführung der Seeländer Berufswahlwoche. Der französischsprachige Teil müsste in einem allfälligen weiteren Schritt der Evaluation und bei der Umsetzung mitberücksichtigt werden (vgl. Kap. 7.5).

## 1.2 Aufbau der Arbeit

In theoretischen Teil der Arbeit werden zwei Laufbahntheorien vorgestellt. Einerseits wird die sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT) und andererseits die Laufbahntheorie der entscheidungstheoretischen Ansätze im Zusammenhang mit der Seeländer Berufswahlwoche behandelt. Schliesslich wird auf den Berufswahlprozess von Jugendlichen, dem Zielpublikum der Seeländer Berufswahlwoche, beim Übergang 1 eingegangen. Dabei werden Phasen der Berufswahl beleuchtet und die Wichtigkeit der Exploration der Berufswelt thematisiert.

Die qualitative Untersuchung durch Interviews mit Experten und Expertinnen soll im empirischen Teil dieser Arbeit erforschen, wie die Seeländer Berufswahlwoche erweitert und verbessert werden kann. Dabei wird auch die Bedeutung von praktischen Erfahrungen der Jugendlichen untersucht. Zudem geht es darum, konkrete Massnahmen und Materialien für eine Etablierung vorzuschlagen. Es folgt eine Darstellung der Ergebnisse. Diese werden in einem letzten Teil zusammen mit den theoretischen Grundlagen besprochen und interpretiert.

## 2. Laufbahntheorien zum Thema

Laufbahntheorien lassen bewusst gewisse Details weg und legen den Fokus auf unterschiedliche Aspekte. Sie kamen im Zuge der Entstehung der Berufs- und Laufbahnberatung vor etwas mehr als hundert Jahren auf und ermöglichen einen Überblick über die berufliche Entscheidungsfindung. Durch eine absichtliche Vereinfachung werden die Theorien verständlicher, was jedoch nicht ausschliesst, dass sie

möglichst viele Variablen berücksichtigen. Die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit lassen sich anhand solcher Laufbahntheorien reflektieren.

Dabei liegt der Fokus dieser Arbeit einerseits auf der sozial-kognitiven Laufbahntheorie (SCCT) von Bandura (1986) und andererseits auf der Entscheidungstheorie. Die **sozial-kognitive Laufbahntheorie** geht, wie andere kognitive Theorien, davon aus, dass der Mensch aktiv seine Erfahrungen konstruiert und sich nicht nur passiv von äusseren Einflüssen oder den Genen treiben lässt. Man schaut bei dieser Theorie genau hin, wie sich eine Person verändert, entwickelt und über einen längeren Zeitraum verhält.

Die **Entscheidungstheorie** befasst sich mit dem menschlichen Verhalten, wenn eine Person sich zwischen mindestens zwei Optionen entscheiden muss. „Obwohl eingeräumt wird, dass viele Entscheidungen rasch und ohne längeres Nachdenken getroffen werden, geht man im Allgemeinen davon aus, dass die entsprechenden Handlungen mehr oder weniger überlegt, konfliktbewusst, abwägend und zielorientiert ausgeführt werden.“ (Schreiber, 2005, S.5) Anknüpfend an das vorhergehende Kapitel nimmt man laut Schreiber (2005) im psychologischen Ansatz der Entscheidungstheorie an, dass neben Wissen und Motivation auch die Emotionen eine wichtige Rolle beim Treffen einer Entscheidung spielen. Aufgrund der vielfältigen Wurzeln der Entscheidungstheorie wird in diesem Rahmen auf die Angabe von Autoren verzichtet. Eine Übersicht gibt Schreiber (2005).

Beide Theorien ziehen wichtige Schlüsse für den Berufswahlprozess von Jugendlichen. Diese Erkenntnisse fliessen in die Untersuchung der beiden Fragestellungen ein. Die Dissertation *Entscheidungstheoretische Aspekte der Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen* von Schreiber (2005) sowie *Berufliche Übergänge* von Hirschi und Läge (2008) dienen diesem Kapitel als wichtige Grundlage. Weitere Werke wurden ergänzend beigezogen. Neuenschwander und Hermann (2014) - *Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen bei eingeschränkter Informationsbasis* sowie Simon (1993) - *Homo rationalis* stellten hilfreiche Ansätze zur Verfügung.

## 2.1 Sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT)

Kernelemente der sozial-kognitiven Laufbahntheorie (zukünftig: SCCT für *Social Cognitive Career Theory*) sind die Selbstwirksamkeitserwartung, Ergebniserwartungen und persönliche Ziele. Alle drei Variablen gehen auf die allgemeine sozial-kognitive Theorie von Bandura (1986) zurück. Hirschi (2008) stellt diese übersichtlich dar.

- Hirschi (2008) bezieht sich auf Bandura (1986) und nennt die **Selbstwirksamkeitserwartung** die Einstellung einer Person, ob sie sich eine Handlung gemäss ihren Fähigkeiten zutraut und dabei ein bestimmtes Resultat erreicht werden kann. In der sozial-kognitiven Laufbahntheorie ist Selbstwirksamkeitserwartung gemäss Hirschi (2008) immer situationsabhängig und flexibel. Sie ist so vom Begriff Selbstvertrauen deutlich zu unterscheiden.
- „**Ergebniserwartungen** [Hervorhebung v. Verf.] sind persönliche Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung. Diese Ergebnisse können extrinsische Verstärker sein, wie z.B. Belohnungen, selbstgesteuerte Konsequenzen (wie z.B. Stolz) oder Ergebnisse, welche sich aus der Handlung selbst ergeben (wie z.B. völlig in einer Arbeit aufgehen: ‚Flow‘).“ (Hirschi, 2008, S.10)
- **Persönliche Ziele** wiederum haben gemäss Hirschi (2008) einen grossen Einfluss auf das Verhalten und können dieses auch über längere Zeit aufrechterhalten.

Die SCCT beinhaltet **vier Modelle**, welche in der Entwicklung von Laufbahnen als Erklärung dienen können. Hirschi (2008) gibt eine Übersicht und bezieht sich auf verschiedene Studien von Lent (u.a. Lent et al., 2002).

1. Interessensentwicklung
2. Berufswahl
3. Berufliche Leistung
4. Berufliche Zufriedenheit

Für die vorliegende Arbeit, welche die Jugendlichen ins Zentrum stellt, sind die ersten zwei Modelle interessant. Deshalb soll an dieser Stelle auf diese eingegangen werden. Die anderen beiden Modelle werden nicht berücksichtigt, weil diese nur im Zusammenhang mit Berufserfahrung interessant werden. Jugendliche bringen diese noch nicht mit.

1. **Interessensentwicklung:** Damit sich ein Interesse ausbilden kann, braucht es gemäss Hirschi (2008) einerseits die Selbstwirksamkeitserwartung und andererseits muss die Attraktivität der Ergebnisse einsehbar sein. In der Forschung werden Geschlechtsunterschiede in beruflichen Interessen beispielsweise sehr oft auf dieses Modell zurückgeführt (u.a. Lent, Brown & Hackett, 1994). Aus Sicht der SCCT, so Hirschi (2008), ist es für die Berufswahl zentral, dass neben dem Interesse auch ein Ziel vorhanden ist.
2. Daneben hängen die **Berufswahl** und somit auch die Ausbildung von Zielen gemäss Hirschi (2008) stark von diversen Umwelteinflüssen ab. So können beispielsweise kulturelle oder geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse, finanzielle Unterstützung oder der Stellenmarkt Hindernisse darstellen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, sind diese Hindernisse in der SCCT stark berücksichtigt, wobei auch betont wird, dass unterstützende Faktoren aus der Umwelt miteinbezogen und genützt werden sollten (Lent, Brown & Hackett, 2000).

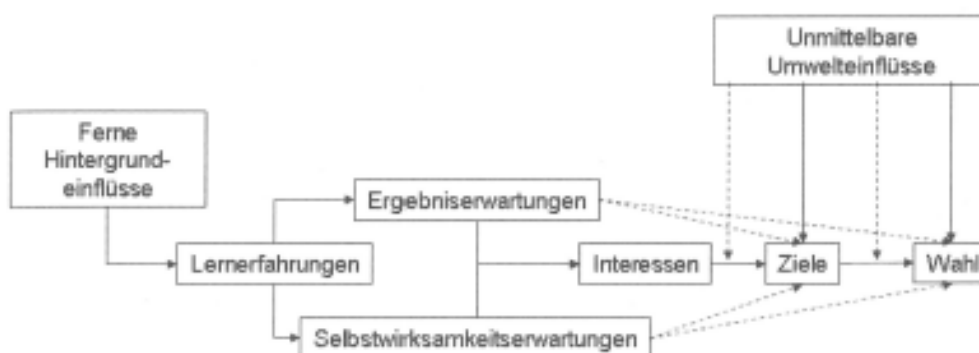


Abb. 1: Modell der Berufswahl (vereinfacht nach Lent et al., 1994) (Hirschi, 2008, S.13)

### 2.2.1 Die SCCT in der Praxis

Angewendet auf die Praxis und somit auch mit einem ersten Blick auf Anwendungsmöglichkeiten auf die Seeländer Berufswahlwoche, sind **mögliche Interventionsan-**

**sätze** hier festzuhalten. Hirschi (2008) bezieht sich dabei auf Lent und Kollegen (2002; Brown & Lent, 1996).

1. Erweiterung der beruflichen Interessen
2. Hindernisse in der Berufswahl überwinden
3. Entwickeln von Selbstwirksamkeitserwartungen

Die Behandlung der Überwindung von Hindernissen in der Berufswahl würde im Rahmen der vorliegenden Arbeit zu weit führen, weshalb auf diesen Punkt in der Folge nicht eingegangen wird. Eine **Erweiterung der beruflichen Interessen**, da ist sich Hirschi (2008) mit Lent und Kollegen (2002; Lent & Brown, 1996) einig, kann in der Beratung beispielsweise dadurch erreicht werden, dass Bereiche angesprochen werden, in denen eine Person zwar grosse Interessen zeigt, sich aber wenig zutraut. Alternativ können Berufsfelder thematisiert werden, in denen die Person zwar kein Interesse zeigt, die aber aufgrund der Fähigkeiten und persönlichen Werte herausstechen. Im ersten Fall wird gemäss Hirschi (2008) die Diskrepanz zwischen den Selbstwirksamkeitserwartungen und den tatsächlichen Fähigkeiten reduziert. Im zweiten Fall ginge es ebenfalls um eine Reduktion der Diskrepanz, und zwar um diejenige zwischen den Ergebniserwartungen und den Berufsrealitäten.

In der Berufsberatung von Jugendlichen wird sehr häufig von Fällen berichtet, bei denen sich Personen bestimmte Tätigkeiten nicht zutrauen. Die Jugendlichen erzählen von Erfahrungen, wonach sie die Leistungen in der Vergangenheit nicht erbracht haben, was wiederum einen Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung hat. Diesen Teufelskreis zu durchbrechen ist unter anderem ein Ziel der SCCT. Die **Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung** soll durch Anzapfen von vier Quellen erreicht werden (Bandura, 1997):

1. Persönliche Leistungen
2. Modelllernen
3. Soziale (verbale) Überzeugungen
4. Physiologische und affektive Zustände

Bandura (1997) betont, dass persönliche Erfolgserlebnisse hauptverantwortlich sind für eine Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung. Hirschi (2008) schliesst daraus, dass persönliche Erfolgserlebnisse und Vorbilder zentral sind für eine solche Steigerung: „Am wirkungsvollsten ist es somit, wenn die Klienten dabei unterstützt werden, in den betreffenden Bereichen durch eigene Leistungen Erfolgserlebnisse zu erlangen. Aber auch Lernen an Modellen, das heisst von anderen Personen, welche in diesen Bereichen erfolgreich waren, kann die Selbstwirksamkeitserwartung steigern.“ (S.18)

Die beruflichen Erfahrungen, die im Rahmen der Seeländer Berufswahlwoche ermöglicht werden, können also einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung leisten. Die soziale Überzeugung, also die Unterstützung vom Umfeld, und die Regulierung der physiologischen und affektiven Zustände, z.B. durch entspannen und beruhigen, werden im Rahmen dieser Arbeit aus Platzgründen nicht behandelt.

### 2.3 Entscheidungstheorie – zwei Ansätze

Entscheidungstheoretische Ansätze befassen sich mit den diversen Arten von beruflicher Unentschlossenheit und den Gründen für Entscheidungsschwierigkeiten. Ebenso gehört das Suchen nach Entscheidungsstilen und deren Vor- und Nachteilen oder das Erforschen einer möglichen Systematik im Fällen einer beruflichen Entscheidung zu den Kernthemen der Entscheidungstheorie. Die Wurzeln der Entscheidungstheoretischen Ansätze liegen gemäss Schreiber (2005) in mehreren Disziplinen. Ökonomische Überlegungen, so Schreiber (2005), sind dabei wohl am zentralsten. Eine ausführliche Übersicht liefert Schreiber (2005).

Innerhalb der Entscheidungstheorie sind zwei Ansätze zu unterscheiden:

1. Der **deskriptive Ansatz** einerseits versucht, Entscheidungsprozesse zu beschreiben.
2. Der **präskriptive Ansatz** hingegen gibt Anleitungen, wie optimale Entscheidungen zustande kommen können.



Der erstgenannte Zugang ist geprägt von rationalem Vorgehen, von welchem sich die aktuelle Literatur mittlerweile abgewendet hat. Man geht heute davon aus, dass es keinen Sinn macht, für alle Jugendlichen dasselbe Muster anzuwenden. Viel eher wird empfohlen, individuelle Herangehensweisen der Jugendlichen zu berücksichtigen und die Beratung dementsprechend anzupassen. Simon (1993) formuliert es folgendermassen: „Alles ernsthafte Denken benutzt beide Arten, die such-ähnlichen Prozesse genauso wie das plötzliche Erkennen vertrauter Muster. Ohne das auf früheren Erfahrungen basierende Wiedererkennen würde die Suche in komplexen Gebieten nur im Schneckentempo vorankommen.“ (S. 39) Simon (1993) schliesst die **Gefühle** ebenfalls mit ein, indem er betont, dass Gefühle das menschliche Denken beeinflussen und sie die menschliche Aufmerksamkeit auf bestimmte Aspekte lenken.

### 2.3.1 Eine Kombination der zwei Ansätze

Schreiber (2005) hat in seiner Dissertation ausgehend von zwei präskriptiven Phasenmodellen (PIC-Ansatz von Gati und Asher (2001) und Phasenmodell von Janis und Mann (1977)) ein Entscheidungsmodell mit zwei deskriptiven Elementen (Entscheidungsstil und Entscheidungsregel) erarbeitet. Dieses Modell soll hier kurz erläutert werden. Das Ziel ist, die Resultate der Dissertation besser verstehen und auf die Seeländer Berufswahlwoche anwenden zu können.

1	2	3	4	5
Einschätzung der Herausforderung	Suche und Sichtung von Möglichkeiten	Abwägen der Möglichkeiten	Entscheidung und Planung der Realisierung	Festhalten an der Entscheidung

Abb. 2: Phasenmodell der Ausbildungs- und Berufswahl nach Janis und Mann (1977) (Schreiber, 2005, S.12)

Das Phasenmodell von Janis und Mann (1977) geht davon aus, dass die Berufswahl in fünf Phasen verläuft (Abbildung 2). In der ersten Phase geht es darum, die Herausforderung einzuschätzen. Das heisst, man will herausfinden, wie gross der Unterschied zwischen den Voraussetzungen einer Person und den Anforderungen der Umwelt ist. Die Phasen 2-4 behandeln die Suche und Sichtung von Möglichkeiten, deren Abwägen und die Entscheidung inklusive Planung der Realisierung. In der

Phase 5 wird auch bei Widrigkeiten an der Entscheidung festgehalten. Janis und Mann (1977) gehen davon aus, dass diese Phasen nacheinander durchlaufen werden und der nächste Schritt erst gemacht werden kann, wenn die vorhergehende Phase abgeschlossen wurde.

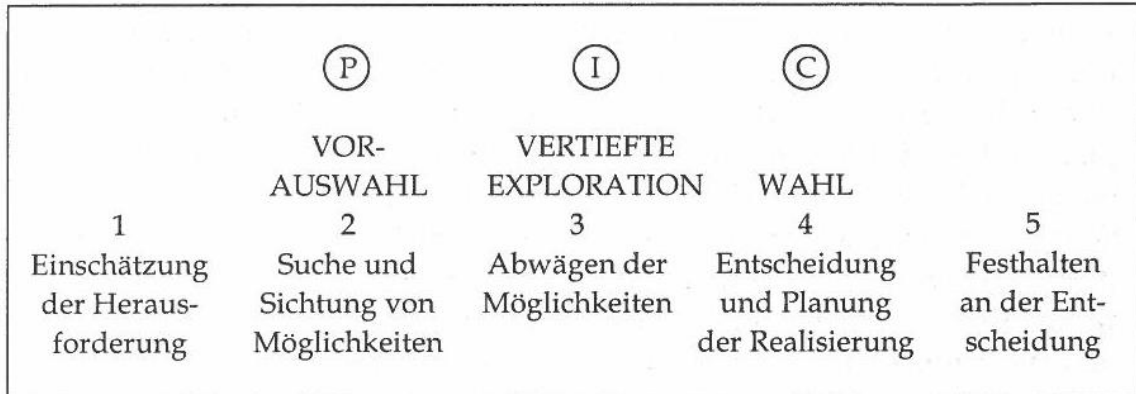


Abb. 3: Phasenmodell der Ausbildungs- und Berufswahl nach Janis und Mann (1977) ergänzt mit dem PIC-Ansatz von Gati und Asher (2011) (Schreiber, 2005, S.13)

Ein weiteres entscheidungstheoretisches Phasenmodell wurde von Gati und Asher (2001) entwickelt. Deren PIC-Ansatz (Abbildung 3) verläuft in drei Phasen. Es geht um eine Vorauswahl (prescreening, P), eine vertiefte Exploration (in-depth exploration, I) und die Wahl (choice, C). Dieses Modell geht nicht mehr davon aus, dass sämtliche Optionen detailliert erkundet werden können, wie dies bei Janis und Mann (1977) der Fall ist. Vielmehr wird gleich zu Beginn des Prozesses eine Vorauswahl gemacht, die vollständige Rationalität wird also aufgegeben.

Diese zwei beschriebenen Modelle beschreiben Prozesse, die bei allen Jugendlichen gleich ablaufen – sie sind also präskriptiv. Schreiber (2005) hat diesen Modellen die zwei deskriptiven Faktoren Entscheidungsstile und Entscheidungsregeln hinzugefügt mit der Absicht, auch auf inter-individuelle Unterschiede eingehen zu können (Abbildung 6).

„**Entscheidungsstile** [Hervorhebung v. Verf.] beschreiben die Art und Weise, wie man an die Ausbildungs- und Berufswahl herangeht und betreffen den gesamten Entscheidungsprozess. Es geht darum, ob sich die Jugendlichen um ihre Entscheidung kümmern und Informationen über verschiedene Ausbildungen und Berufe einholen, ob sie ihre Ausbildung oder ihren Beruf aufgrund von Gefühlen auswählen oder ob sie gegebenenfalls die Verantwortung für die wichtige Entscheidung auf ihr

Umfeld abschieben.“ (Schreiber, 2005, S.14) Zur Veranschaulichung soll an dieser Stelle die Entscheidungsstilskala von Scott und Bruce (1995) aufgeführt werden (Abbildung 4). Diese bezieht sich zwar auf Entscheidungen allgemein, kann aber auf die Berufs- und Ausbildungswahl angewendet werden.

rational: (rational)	I make decisions in a logical and systematic way. My decision making requires careful thought.
intuitiv: (intuitive)	When I make a decision I trust my inner feelings and reactions. When making decisions I rely upon my instincts.
unselbstständig: (dependent)	I rarely make important decisions without consulting other people. I use the advice of other people in making my important decisions.
vermeidend: (avoidant)	I avoid making important decisions until the pressure is on. I postpone decision making whenever possible.
spontan: (spontaneous)	I generally make snap decisions. I often make impulsive decisions.

Abb. 4: Beispielimens der Entscheidungsstilskala von Scott und Bruce (1995) (Schreiber, 2005, S.18)

In der Übersicht von Scott und Bruce (1995) mit der 5er-Einteilung und den Beispielimens (Abbildung 4) fällt auf, dass beim rationalen und intuitiven Entscheidungsstil Verantwortung für das eigene Handeln übernommen wird. Beim unselbstständigen Entscheidungsstil hingegen verhält sich die Person passiv und übergibt die Verantwortung an Dritte.

**Entscheidungsregeln** hingegen bezeichnen laut Schreiber (2005) „ (...) die Art und Weise, wie man sich zwischen zwei oder mehreren Möglichkeiten entscheidet. Sie werden wie die Entscheidungsstile nicht als zeit- und situationsüberdauernde Dispositionen betrachtet, sondern als abhängig von der jeweiligen Entscheidungssituation.“ (S.18) In Abbildung 5 sind die Entscheidungsregeln aus der Forschung zusammengefasst. Gleichzeitig soll die Grafik die Charakteristiken bezüglich der Maxime und des Vorgehens beim Treffen einer Entscheidung deutlich machen.

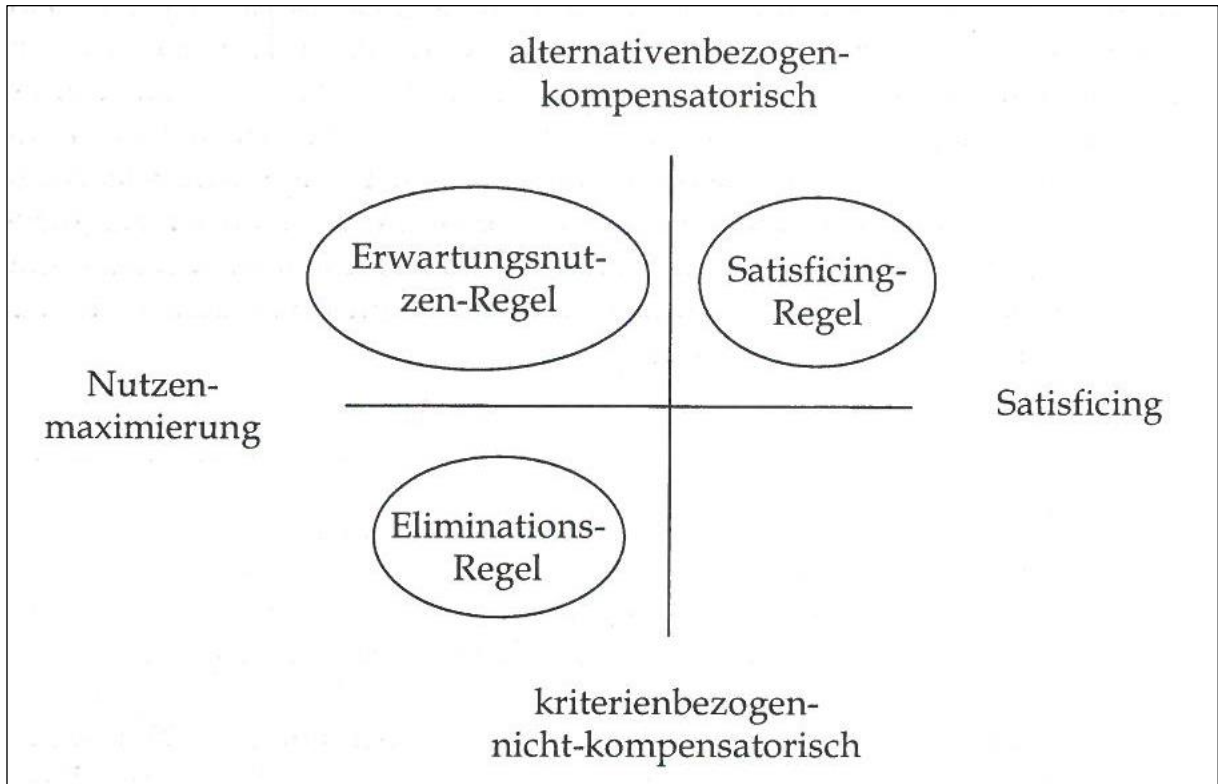


Abb. 5: Entscheidungsregeln und deren Charakteristiken bezüglich der Maxime und des Vorgehens beim Treffen einer Entscheidung (nach Brown, 1994, S.449ff) (Schreiber, 2005, S.22)

Die Erwartungsnutzen-Regel sowie die Eliminationsregel streben beide die Maxime der Nutzenmaximierung an. Beim Konzept des **Erwartungsnutzens** wird sehr rational jede Möglichkeit nach deren Nutzen und Realisierungswahrscheinlichkeit abgewägt. In der Forschung wird kritisiert, dass dieses Modell für komplexe Entscheidungen – wie beispielsweise die Berufs- und Ausbildungswahl – nicht geeignet ist (u.a. Wright, 1984), da die Berechnung des Gesamtnutzenwerts gar nicht möglich ist.

Bei der **Eliminationsregel** werden alle Entscheidungsmöglichkeiten mit demselben Kriterium beurteilt und dementsprechend Optionen ausgeschlossen. Auf diese Weise können die Möglichkeiten rasch reduziert werden.

Während die beiden beschriebenen Regeln wie erwähnt die bestmögliche Berufsent-scheidung anstreben, geht es bei der **Satisficing-Regel** darum, eine befriedigende Lösung zu erhalten. „Es handelt sich dabei um einen Prozess, bei dem die Möglich-keiten nicht gegeneinander verglichen werden. Das bedeutet, dass eine Möglichkeit definitiv gewählt wird oder nicht und dass erst dann zur nächsten Möglichkeit über-gegangen wird.“ (Schreiber, 2005, S.21) Wie bei der Erwartungsnutzen-Regel wird also alternativbezogen vorgegangen. Das heisst, es wird jede Möglichkeit einzeln

angeschaut. Bei der Eliminationsregel hingegen ist der Vorgang kriterienbezogen. Bei der Eliminationsregel kann zudem ein Nachteil einer Möglichkeit nicht mehr durch einen Vorteil kompensiert werden, während dies bei den anderen zwei Optionen möglich ist (vgl. Abbildung 6).

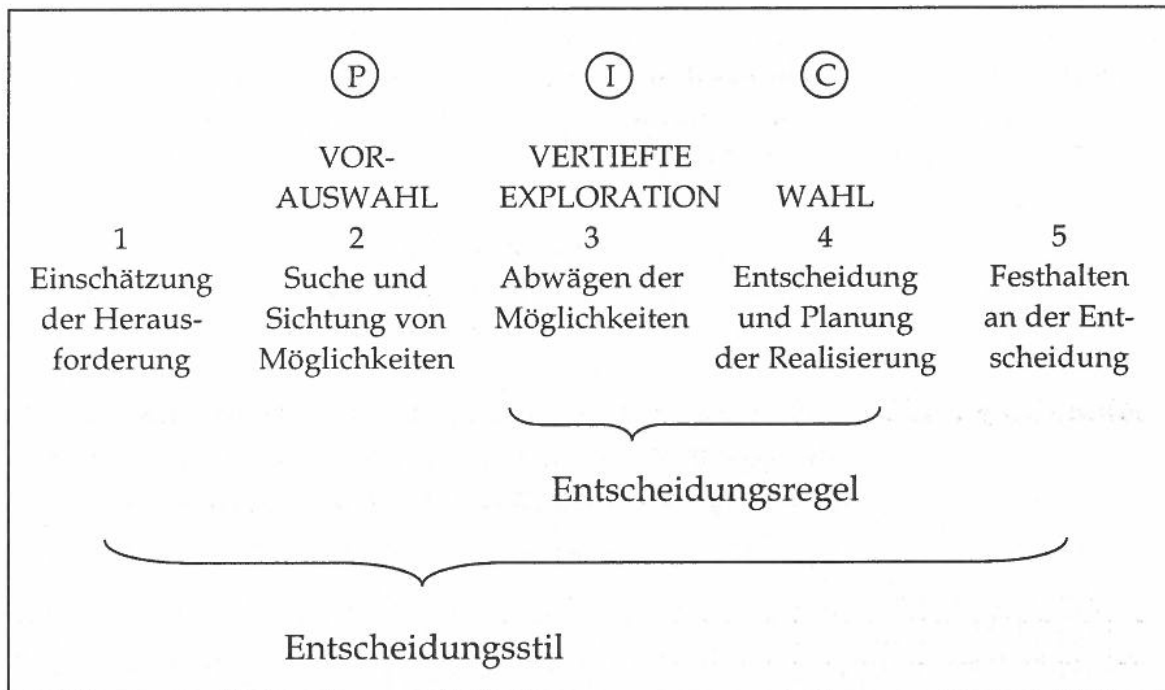


Abb. 6: Modell der Ausbildungs- und Berufswahl nach Janis und Mann (1977) und Gati und Asher (2001) ergänzt mit dem Entscheidungsstil und der Entscheidungsregel (Schreiber, 2005, S.23)

Das Modell von Schreiber (2005) integriert den Entscheidungsstil und die Entscheidungsregel in das bereits kombinierte Modell von Janis und Mann (1977) und Gati und Asher (2001) (Abbildung 6).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass in der aktuellen Forschung davon ausgegangen wird, dass bezüglich Entscheidungsstil sowohl die rationale wie auch die intuitive Herangehensweise zu einem erfolgreichen Verlauf der Berufs- und Ausbildungswahl führen können. Beide Stile haben Vor- und Nachteile. So ist beim rationalen Entscheidungsstil eher garantiert, dass man sich über die verschiedenen Optionen informiert und die Entscheidung so eine bessere Person-Umwelt-Passung erreicht. Der intuitive Entscheidungsstil auf der anderen Seite ermöglicht, flexibel und kreativ zu entscheiden. Gerade bei der komplexen Berufswahl, bei der die Konsequenzen nicht immer absehbar sind, erscheint zumindest eine Mischform als zielführend.

### 2.3.2 Ergebnisse und Umsetzung in die Praxis

Da die Ergebnisse von Schreiber (2005) teilweise direkten Einfluss auf die Seeländer Berufswahlwoche haben können, werden die für die vorliegende Arbeit relevanten Resultate an dieser Stelle kurz vorgestellt. Schreiber (2005) hat in seiner Dissertation **vier Entscheidungsstile** gefunden (siehe Schreiber, 2005, S.68):

1. Beim Entscheidungsstil **Erfahrungen sammeln** geht es um konkrete Erfahrungen mit dem Beruf, beispielsweise durch eine Schnupperlehre.
2. Beim **vermeidenden Entscheidungsstil** machen sich die Personen nicht viele Gedanken zur Berufswahl und informieren sich auch wenig über Berufe und Ausbildungen.
3. Der **intuitive Entscheidungsstil** ist geprägt vom Gefühl, welches die Personen leitet.
4. Der Entscheidungsstil **mehrere Möglichkeiten prüfen**, schliesslich, behandelt mehrere Möglichkeiten, bevor eine Entscheidung gefällt wird.

Schreiber (2005) geht der Frage nach, welchen **Einfluss die Entscheidungsstile** auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit der befragten Jugendlichen haben. Der Entscheidungsstil Erfahrungen sammeln, der einen direkten Bezug zum Thema dieser Arbeit hat, weist einen positiven Einfluss auf. „Das bedeutet, dass Jugendliche, welche konkrete Erfahrungen mit ihrem Beruf oder ihrer Ausbildung gemacht haben, bevor sie sich dafür entschieden haben, zufriedener sind mit ihrer aktuellen Tätigkeit als Jugendliche, welche keine konkreten Erfahrungen gemacht haben.“ (Schreiber, 2005, S.78)

Der Entscheidungsstil mehrere Möglichkeiten prüfen weist hingegen einen negativen Einfluss auf. „Wer sich also auf mehrere Möglichkeiten bei der Ausbildungs- und Berufswahl konzentriert hat, ist weniger zufrieden mit der aktuellen Tätigkeit als eine Person, die sich nur auf eine Möglichkeit konzentriert hat.“ (Schreiber, 2005, S.78)

Ein Resultat, welches für die vorliegende Arbeit ebenfalls von Bedeutung ist, betrifft den **Einfluss des intuitiven Entscheidungsstils auf die Interessenkongruenz**. Schreiber (2005) hat herausgefunden, dass „Jugendliche, welche sich bei der Ausbildungs- und Berufswahl auf ihr Gefühl verlassen haben, aktuell eine Tätigkeit aus-

üben, die eher ihren Interessen entspricht als Jugendliche, die bei ihrem Ausbildungs- und Berufswahlentscheid ihre Emotionen nicht einbezogen haben.“ (S.78)

Tab. 1: Standardisierte direkte, indirekte und totale Effekte der Entscheidungsstile (ES) auf die Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Schreiber, 2005, S.80)

	ES Erfahrungen sammeln	Vermeidender Entscheidungsstil	Intuitiver Ent- scheidungsstil	ES mehrere Möglich- keiten prüfen
<b>Direkter Effekt</b>	<b>.46***</b>	<b>-.08</b>	<b>.03</b>	<b>-.14*</b>
<b>Indirekter Effekt<sup>9</sup></b> (über die Interessenkongruenz)	<b>-.05</b>	<b>-.03</b>	<b>.05*</b>	<b>.05*</b>
<b>Totaler Effekt<sup>10</sup></b>	<b>.41***</b>	<b>-.11</b>	<b>.08</b>	<b>-.09</b>

Anmerkung: \*\*\*  $p < .001$ ; \*  $p < .05$  (zweiseitig)

In der Diskussion der Ergebnisse und der Umsetzung in die Praxis, beziehungsweise der Anwendung auf die Seeländer Berufswahlwoche, ist der grosse positive Effekt des Entscheidungsstils Erfahrungen sammeln auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit zu betonen (siehe Tabelle 1). Diesen Effekt zu erklären, bereitet laut Schreiber (2005) keine Mühe. Beim Sammeln von konkreten Erfahrungen wird das berufliche Selbst- und Umweltkonzept aktualisiert und der Realität angepasst. So kann effizient entschieden werden, was wiederum die Zufriedenheit mit der Tätigkeit erhöht. Zusätzlich können die Konsequenzen einer Entscheidung besser abgeschätzt werden. Als weiteren Punkt führt Schreiber (2005) die Erhöhung der beruflichen Selbstwirksamkeit auf, welche die Zufriedenheit positiv beeinflusst.

Ebenfalls in die Diskussion einfließen soll an dieser Stelle der, wenn auch kleine, positive Einfluss der Intuition auf eine erfolgreiche Berufs- und Ausbildungswahl. „Der Grund könnte darin liegen, dass die innovative und kreative Komponente des intuitiven Entscheidungsstils im komplexen Entscheidungsprozess bei der Ausbildungs- und Berufswahl eine wichtige alternative Sichtweise darstellt, die dazu führt, dass man den komplexen Prozess immer wieder aus verschiedenen Perspektiven heraus betrachtet.“ (Schreiber, 2005, S.91)

Die Seeländer Berufswahlwoche knüpft an beiden der eben beschriebenen Ergebnisse an. Dadurch, dass praktische Erfahrungen angeboten werden, können diese Erfahrungen gesammelt werden. Zudem kann durch Gespräche mit Berufsbildungs-

verantwortlichen, Lernenden oder anderen Jugendlichen und durch die konkreten Erlebnisse ein Gefühl entwickelt werden, welches die Intuition besser fundiert. Die Seeländer Berufswahlwoche kann für Jugendliche eine **ergänzende oder alternative Herangehensweise** sein. Es spricht vor allem diejenigen an, die mit dem rationalen Weg der Informationsvermittlung und der Erfassung des beruflichen Selbstkonzeptes in der Berufsberatung nicht umgehen können oder wollen.

Schreiber (2005) macht zum Schluss seiner Arbeit **konkrete Vorschläge** für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Auf diese wird im praktischen Teil dieser Arbeit wieder Bezug genommen und sie werden auf die Seeländer Berufswahlwoche angewendet. Schreiber hält fest, „(...) dass die rationale und die intuitive Komponente im Entscheidungsprozess nicht gegeneinander ausgespielt werden sollten.“ (S.96) Das Sammeln der Erfahrungen im Sinne eines rationalen Vorgehens sollte also gemäss Schreiber (2005) mit der emotionalen Komponente kombiniert werden. Dieser nicht-rationale Teil wiederum kann in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in Zukunft besser berücksichtigt werden.

### 3. Berufswahlprozess bei Jugendlichen

#### 3.1 Werke

Verschiedene Werke dienen als Grundlage für den theoretischen Teil *Berufswahlprozess bei Jugendlichen* dieser Arbeit. Dabei ist der Artikel *Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl* von Neuenschwander und Hartmann (2011) hervorzuheben. Ebenso ist der Artikel *Heuristiken im Berufswahlprozess* von Neuenschwander (2015) und *Schule und Beruf* von Herzog, Neuenschwander und Wannack (2006) als wichtige Basis zu betonen.

#### 3.2 Übergang 1 - Komplexitätsreduktion

Berufsberaterinnen und Berufsberater erleben täglich an ihrer Arbeitsstelle, wie herausfordernd pubertierende Jugendliche, welche auf Identitätssuche sind und gleichzeitig mitten im Berufswahlprozess stehen, für alle Beteiligten sind. Neuenschwander et al. (2012) formulieren es folgendermassen:



Obwohl die Ausbildungs- und Berufsbiografien vielfältig geworden sind, und sich Ausbildungs- und Erwerbsphasen oft abwechseln, werden beim Übergang von der Grundausbildung in die erste Erwerbstätigkeit nach wie vor entscheidende Grundlagen für die lebenslange Entwicklung festgelegt. Jugendliche müssen Ausbildungs- und Berufsentscheidungen mit grosser Tragweite fällen, ohne die Voraussetzungen für ihre Entscheidung sowie deren Konsequenzen zu überblicken. Ausbildung und Berufsfindung sind keineswegs die einzigen aber doch sehr wichtige Aufgaben von Heranwachsenden. Sie vermitteln ihnen Perspektiven, Sinn und Selbstvertrauen. (Neuenschwander, Gerber, Frank, Rottermann, 2012, S. 23).

Vor allem aber ist die Situation für die Jugendlichen selber schwierig. Es kann sich schnell eine Überforderung einstellen, wenn keine vertrauten Bezugspersonen helfen können. Neuenschwander et al. (2012) erklären denn auch: „Soziale Ressourcen spielen (...) in Übergangsprozessen eine zentrale Rolle und erklären deren Verlauf.“ (S.27) In der Praxis der Berufsberatung wird häufig erlebt, dass sich Jugendliche an den Eltern oder den Lehrpersonen orientieren, weil für sie selber die Berufswahlentscheidung zu weitreichend ist.

Aufgrund der hohen Komplexität des Berufswahlprozesses sind Jugendliche schnell bereit, das Ganze zu vereinfachen. Neuenschwander (2015) beschreibt dies folgendermassen: „Jugendliche gehen im Berufswahlprozess nicht systematisch vor, sondern nutzen Heuristiken, also Verfahren, um bei einer eingeschränkten Informationsbasis die Entscheidungsgrundlagen rasch zu finden.“ (S.26) Neuenschwander (2015) betont weiter: „(...) je mehr dieser (...) Heuristiken berücksichtigt werden, desto positiver die getroffene Berufsbildungsentscheidung bewertet wird.“ (S.26) Konkret geht es laut Neuenschwander (2015) um die folgenden fünf **Heuristiken**:

1. Es wird eine Lösung angestrebt, die starkes Interesse weckt.
2. Es wird die Hilfe der Eltern genutzt.
3. Es wird hartnäckig trotz Widerständen weiter eine Lehrstelle gesucht.

4. Es wird die Unterstützung der Lehrperson genutzt.
5. Es wird früh eine Entscheidung gefällt.

Für die Praxis heisst dies laut Neuenschwander (2015): „Die Ergebnisse unterstützen (...) den Berufswahlfahrplan, wonach die Jugendlichen frühzeitig Schnupperlehren absolvieren und möglichst vielfältige betriebliche Erfahrungen zu sammeln beginnen.“ Die Ziele der Seeländer Berufswahlwoche werden durch Neuenschwander (2015) also gestützt. Die niederschwellige und frühzeitige Möglichkeit, Erfahrungen in der Berufswelt zu sammeln, gibt den Jugendlichen die Chance, den Berufswahlprozess zu vereinfachen. Sie gewinnen einen Überblick, können die Richtung zu einem frühen Zeitpunkt anpassen und die weiteren Berufserkundungen an einem zielführenden Ort planen. Die frühzeitige Wahl einer Richtung ist auch das Ziel der Phasenmodelle der Berufswahl, welche ihm folgenden Unterkapitel vorgestellt werden sollen.

### 3.2.1 Phasen der Berufswahl

Das Bedürfnis der Jugendlichen nach einer Komplexitätsreduktion scheint offensichtlich zu sein. Eine Möglichkeit, den Berufswahlprozess zu vereinfachen ist, die Berufswahl in Phasen einzuteilen. Herzog, Neuenschwander und Wannack (2006) haben **sechs idealtypische Phasen der Berufswahl** definiert (vgl. Abbildung 7). „Beziehen sich die Phasen 1 bis 4 in erster Linie auf Informations-, Such- und Entscheidungsprozesse im Rahmen der Berufswahl, so nehmen die Phasen 5 und 6 die institutionelle Kontextualisierung der Berufswahl in den Blick.“ (Herzog et al., 2006) Mit anderen Worten, die Phasen 5 und 6 beziehen sich auf verschiedene Übergänge. Die einzelnen Phasen können mehrmals und im jeweils individuellen Tempo durchlaufen werden.

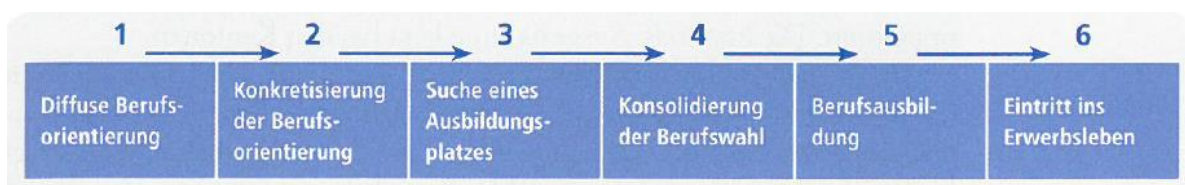


Abb. 7: Phasen der Berufswahl (nach Herzog et al., 2006) (Wettstein, Schmid und Gonon, 2014, S.189)

Während das Modell von Herzog et al. eine Struktur von allen Übergangsprozessen gibt, kennzeichnet sich das erweiterte Phasenmodell von Neuenschwander und

Hartmann (2011) dadurch aus, dass es auf den Übergang 1 angewendet wurde (vgl. Abbildung 8). „In diesem Phasenmodell wird der Berufswahlprozess so konzipiert, dass schrittweise allgemeine Interessenlagen auf berufliche Optionen, Ausbildungsgänge und Lehrstellenangebote konkretisiert und auf situative Gegebenheiten abgestimmt werden.“ (Neuenschwander & Hartmann, 2011, S. 43) Dadurch kann der Berufswahlprozess vereinfacht werden, weil automatisch Optionen wegfallen.

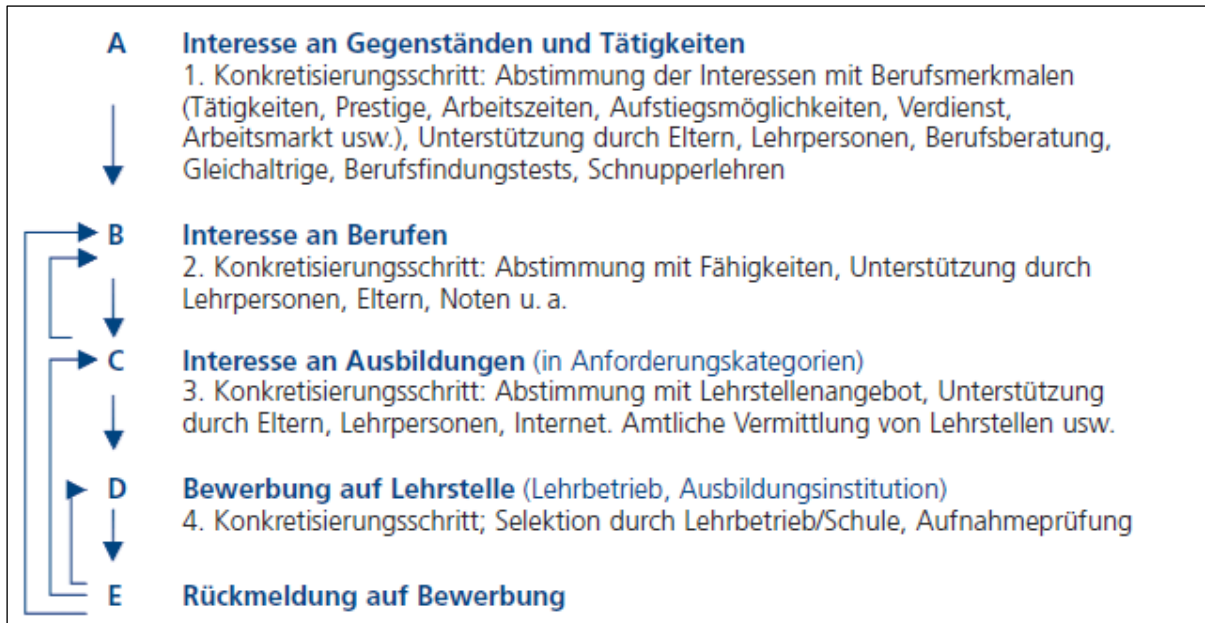


Abb. 8: Erweitertes Phasenmodell der Berufswahl und Lehrstellensuche (Neuenschwander et al., 2011, S.43)

Wie in Abbildung 8 ersichtlich ist, basiert das erweiterte Phasenmodell auf der Phase A, also der Abstimmung von Interessen mit Berufsmerkmalen. Dazu gehören beispielsweise auch die Schnupperlehren. Danach werden die übrigen Phasen nacheinander durchlaufen und es kommen Schritt für Schritt neue Kriterien hinzu, was die Berufswahl immer konkreter macht.

„Gleichzeitig schliesst das Phasenschema Prozesse der institutionellen Selektion ein und setzt damit der interessegeleiteten Berufswahl deutliche Grenzen. Erfolgreiche Bewerbungen lassen den Berufswahlprozess scheitern bzw. verlangen nach Anpassungen der beruflichen Optionen aufgrund der angebotenen Möglichkeiten und Gelegenheiten.“ (Neuenschwander et al., 2012, S.57) Diese genannten Anpassungen lassen sich an den Pfeilen zu vorhergehenden Schritten erkennen. Es kann beispielsweise nötig sein, die eigene Berufswahl nochmals zu überprüfen und von Phase E zurück zur Phase B zu wechseln (vgl. Abbildung 8).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bei den Phasenmodellen eine **frühe Entscheidung für einen oder maximal zwei Berufe** zentral ist. Dies führt zu einer gezielten Erkundung der Arbeitswelt. Falls es scheitern sollte, ist der Schritt zurück notwendig und möglich. Weiter kann die Berufsberatung mit ihrem systematischen Vorgehen, beispielsweise mit einem Interessentest, das Spektrum erweitern. Wichtig dabei ist laut Neuenschwander und Hartmann (2011) aber Folgendes: „Allerdings bleiben diese Optionen bloss inhaltsleere Alternativen, wenn sie von Bezugspersonen nicht unterstützt und mit positiven Emotionen verbunden werden. Mit einer Berufsempfehlung sollte der Besuch einer Schnupperlehre oder ein Treffen mit einer Berufsbildnerin oder einem Berufsbildner aus diesem Beruf verbunden werden, so dass die Empfehlung ernsthaft überprüft wird.“ (S.44) Und: „Nur wenn kognitive Faktoren mit sozialer Unterstützung und positiven Emotionen im Einklang stehen, sind die Jugendlichen von der getroffenen Entscheidung überzeugt.“ (Neuenschwander & Hartmann, 2011, S.44)

Neben der Überzeugungsförderung der Jugendlichen haben Schnupperlehren einen weiteren, sehr entscheidenden Vorteil. „Kleine Betriebe – die ja die Mehrheit der Betriebe in der Schweiz ausmachen (...) – verfügen selten über Personen mit Fachwissen im Bereich Personalselektion. Darüber hinaus fehlt oft schlicht die Zeit für eine sorgfältige Prüfung von Bewerbungen.“ (Wettstein, 2014, S.199). Verschiedene Studien zeigen, dass vor allem gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen, die Schnupperlehre ein **wichtiges Selektionsinstrument** ist (u.a. Stalder, 2002).

### 3.2.2 Berufsbildungsentscheidungen bei Jugendlichen

In den vorhergehenden Kapiteln wurde mehrmals erwähnt, dass Jugendliche nicht systematisch und rational an die Berufswahl herangehen. Ebenfalls wurden Gründe genannt, weshalb beispielsweise das Modell von Janis und Mann (1977) von den Jugendlichen im komplexen Berufswahlprozess nicht umgesetzt werden kann. Den Theorieteil abschliessend und zusammenfassend sollen an dieser Stelle noch einmal die Punkte genannt werden, wie Jugendliche auf der eingeschränkten Informationsbasis zu guten Berufsbildungsentscheidungen gelangen.

- Im Zusammenhang mit den Entscheidungsstilen wurde der Begriff *satisficing* genannt. Dieser Stil kennzeichnet sich dadurch aus, dass er lediglich **eine be-**

**friedigende Wahl** hervorbringen muss. Gemäss Simon (1956) wenden Jugendliche dieselbe Strategie auch in Bezug auf die Informationsbasis an. Er nennt es das *Konzept der ökologischen Rationalität* (Simon, 1993). Neuenschwander und Hermann formulieren es so: „Die Lebenskontexte, in denen sich Jugendliche bewegen, begrenzen und gewichten ihre Entscheidungsoptionen.“ (2014, S.126)

- Die Frage stellt sich, wie Jugendliche zu Entscheidungssicherheit gelangen. Diese Entscheidungssicherheit wird in der Forschung häufig als Abschluss des Berufswahlprozesses gesehen wird (u.a. Hirschi, 2008). Gemäss einer Studie von Neuenschwander und Hermann (2014) entsteht Entscheidungssicherheit bei Jugendlichen am häufigsten aus **positiven Gefühlen bei der Arbeit oder in Praktika/Schnupperlehren**. Schriftliche Informationen hingegen spielen eine weit weniger wichtige Rolle: „Subjektive Entscheidungssicherheit entsteht bei Jugendlichen nicht primär aufgrund von schriftlich vermittelter und systematischer Information (...), sondern wesentlich aufgrund von situativen Erfahrungen, die subjektiv hohe Überzeugungskraft haben, selbst wenn die Richtigkeit und Aktualität der so erworbenen Information nicht immer garantiert ist.“ (Neuenschwander & Hermann, 2014, S.130)
- Jugendliche nutzen **Heuristiken**, um die Entscheidungsfindung zu vereinfachen. Neben dem Interesse beinhalten die fünf genannten Heuristiken den Einbezug der Eltern und Lehrpersonen, das hartnäckige Suchen nach einer Lehrstelle und eine frühe Entscheidung.

Die in diesem Kapitel erläuterten Phasenmodelle und die eben genannten Heuristiken lassen denselben Schluss zu: Praktische Erfahrungen, wie es die Seeländer Berufswahlwoche bietet, sind essenziell für die Entscheidungsfindung von Jugendlichen.

#### 4. Verknüpfung von Theorie und Praxis

Die Wichtigkeit von beruflichen Erfahrungen wird im gesamten Theorieteil deutlich zu machen versucht. Aus Sicht der **sozial-kognitiven Laufbahntheorie** steht die Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung im Zentrum. Praktische Erfahrungen leisten

einen wichtigen Beitrag, damit sich Jugendliche bestimmte Handlungen mit ihren Fähigkeiten zutrauen und an ein gutes Ergebnis glauben. Die **entscheidungstheoretischen Ansätze** sehen in den konkreten Erlebnissen in der Berufswelt eine ergänzende oder alternative Herangehensweise an den Berufswahlprozess. Dem rein rationalen Zugang wird der Weg, der durch Gefühle und Erlebnisse fundierten Intuition, zur Seite gestellt.

Auch bei einer näheren Betrachtung des Berufswahlprozesses von Jugendlichen anhand von **Phasenmodellen**, kommt der Exploration der Berufswelt eine wichtige Bedeutung zu. Gerade frühzeitige und niederschwellige Kontakte mit der Arbeitswelt, wie sie in der Seeländer Berufswahlwoche ermöglicht werden, sind zentral. So kann eine frühe Entscheidung für einen oder maximal zwei Berufe gefördert werden. Dies wiederum führt zu gezielt durchgeführten Schnupperlehren. Die dort gemachten Erfahrungen ermöglichen zusammen mit positiven Gefühlen und Vorbildern Entscheidungen, hinter denen die Jugendlichen stehen können. Zudem wird die Schnupperlehre vermehrt als Selektionsinstrument benutzt. Auch hier kommen die beruflichen Erfahrungen und die damit verbundenen gemachten Kontakte den Jugendlichen zugute.

Schliesslich wurde im Theorieteil dargestellt, dass Jugendliche auf einer **eingeschränkten Informationsbasis** ihre Berufsbildungsentscheidungen treffen. Hierbei spielen praktische Erfahrungen eine bedeutend gewichtigere Rolle als systematische und schriftliche Informationen. Diese Erkenntnis unterstreicht die Bedeutung von beruflichen Erfahrungen für Jugendliche im Berufswahlprozess zusätzlich.

Im folgenden praktischen Teil wird die Wichtigkeit von beruflichen Erfahrungen bestätigt. Es werden sogar noch zusätzliche Gründe genannt, weshalb die Exploration der Berufswelt zentral ist. Gleichzeitig gilt es jedoch zu betonen, dass sich die interviewten Anbieter nicht auf die in der vorliegenden Arbeit erläuterten Theorien und Studien abstützen. Die Anbieter betrachten die Jugendlichen aus ihrer Perspektive und kommen dabei auf ähnliche Schlüsse, die sich gegenseitig ergänzen. Diese Situation bildet eine **solide Grundlage** für die Beantwortung der beiden Fragestellungen und die Zukunft der Seeländer Berufswahlwoche und wird in der Tabelle 2 überblicksartig dargestellt.

Tab. 2: Verknüpfung von Theorie und Praxis im Überblick (eigene Darstellung)

Theorien / Studien	Hauptaussagen	Bedeutung für Praxis	Schlüsse fürs Thema
<b>Sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT)</b>	Die Einstellung einer Person, ob sie sich eine Handlung gemäss ihren Fähigkeiten zutraut (Selbstwirksamkeitserwartung), persönliche Überzeugungen über die Ergebnisse der Handlung (Ergebniserwartungen) und persönliche Ziele sind entscheidend für die Interessensentwicklung. Die SCCT berücksichtigt zudem Umwelteinflüsse.	Die Erweiterung der beruflichen Interessen und eine Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung kann in der Beratungspraxis gefördert werden. Es sollen unbekannte und verwandte Berufe angesprochen und praktische Erfahrungen initiiert werden.	Durch die Niederschwelligkeit der Seeländer Berufswahlwoche können berufliche Interessen ohne grossen Aufwand erweitert werden. Vorbilder und persönliche Erfolgserlebnisse werden während den Schnupperbesuchen ermöglicht, was die Selbstwirksamkeitserwartung steigert.
<b>Entscheidungs-theoretische Ansätze</b>	Entscheidungstheorien versuchen Entscheidungsprozesse zu beschreiben (deskriptiv) und geben Anleitungen, wie optimale (Berufs-) Entscheidungen zustande kommen können (präskriptiv). Dabei werden auch unterschiedliche Stile angeschaut. Im Verlauf der Ausbildungs- und Berufswahl erscheint eine Mischform zwischen rationaler und intuitiver Herangehensweise als zielführend. Der Entscheidungsstil Erfahrungen sammeln hat einen grossen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.	Berufliche Erfahrungen zu sammeln kann durch die Berufsberatung gefördert werden. Schnupperlehren sollten angesprochen und vermittelt werden. Der Einbezug der Gefühle und eine bessere Fundierung der Intuition werden somit gewährleistet. Der rationale Zugang kann durch die Abgabe von Materialien und Informationen berücksichtigt werden.	Durch die Möglichkeit von konkreten Erlebnissen während der Seeländer Berufswahlwoche wird ein wichtiger Entscheidungsstil (Erfahrungen sammeln) gefördert. Ebenfalls wird durch Gespräche mit Berufsbildungsverantwortlichen, Lernenden oder anderen Jugendlichen die Chance gegeben, ein Gefühl zu entwickeln, welches die Intuition besser fundieren kann.
<b>Phasenmodelle</b>	Phasenmodelle sind eine Möglichkeit, den Berufswahlprozess zu vereinfachen. Das schrittweise Vorgehen macht die Berufswahl immer konkreter und verlangt nach Anpassungen während des Prozesses. Auch Schritte rückwärts sind möglich und manchmal notwendig. Eine frühe Entscheidung für einen oder maximal zwei Berufe ist wichtig.	In der Beratung kann der aktuelle Stand im Phasenmodell überprüft und allfällige Anpassungen getätigt werden. Eine gezielte Erkundung der Arbeitswelt soll gefördert werden. Dies ermöglicht eine frühe Entscheidung und bringt Vorteile bei der späteren Lehrstellenvergabe.	Dadurch, dass in der Seeländer Berufswahlwoche sehr praxisnah und ohne grossen Aufwand verschiedene Richtungen ausprobiert werden können, werden gezielte Schnupperlehren ermöglicht. Neue, beidseitige Kontakte erleichtern die spätere Suche nach einer Lehrstelle.
<b>Eingeschränkte Informationsbasis</b>	Jugendliche haben ein starkes Bedürfnis, den komplexen Berufswahlprozess zu vereinfachen. Sie gelangen zu Entscheidungssicherheit, indem sie sich mit einer befriedigenden Wahl begnügen, positive	Neben der Abgabe von Informationen und Materialien sollten in der Beratungspraxis auch situative Erfahrungen miteinbezogen werden. Das Ziel sollte nicht die	Das Projekt der Seeländer Berufswahlwoche vermittelt kein vollständiges Bild der Berufswelt. Es ermöglicht jedoch einen Einblick in interessierende Berufe und das

	Gefühle aus praktischen Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln und vereinfachende Heuristiken nutzen (z.B. eine frühe Entscheidung).	möglichst vollständige Information, sondern eine dem Lebenskontext und der Person angepasste Beratung sein.	Aufkommen von positiven Gefühlen aus konkreten Erlebnissen in der Praxis. Zudem wird der Einbezug der fünf Heuristiken (Neuenschwander, 2015) unterstützt.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5. Methode

Qualitative Forschung wurde für den empirischen Teil dieser Arbeit ausgewählt. Diese Methode begünstigt die Behandlung der Fragestellungen in hohem Ausmass. Qualitativ-interpretative Forschung „(...) versucht, eine Interessenübereinstimmung mit den Beforschten zu erreichen. (...) Durch diese Interessenannäherung erreicht der Forschungsprozess eine grösstmögliche Nähe zum Gegenstand.“ (Mayring, 2002, S.146) Dadurch, dass die interviewten Personen an der Beantwortung der Fragestellungen persönlich interessiert sind, kommen die Ziele der gewählten Methode, denjenigen der vorliegenden Arbeit sehr entgegen. An dieser Stelle sollen die beiden Fragestellungen der Arbeit zur Erinnerung angefügt werden:

- Was sollte in der Seeländer Berufswahlwoche beibehalten werden und wo gibt es Verbesserungspotenzial?
- Mit welchen konkreten Massnahmen und Materialien kann die Seeländer Berufswahlwoche langfristig in der Region etabliert werden?

Beide Fragestellungen werden hauptsächlich mittels der Interviews zu beantworten versucht. Aufgrund der Ziele, die dieser Arbeit zugrunde liegen, wurde lediglich die Perspektive von Experten und Expertinnen betrachtet. Wie in der Praxis sehr häufig erlebt und im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit hergeleitet, ist der Nutzen der Seeländer Berufswahlwoche für die Jugendlichen aus diversen Gründen unbestritten. Die Nachfrage nach niederschweligen beruflichen Einblicksmöglichkeiten ist in der Region Biel-Seeland enorm gross und das Bedürfnis von den Jugendlichen her stark spürbar. So geht es also hauptsächlich darum, die Ziele und Aussagen der diversen Anbieter miteinander zu verknüpfen. Ergänzend kommt eine Sicht aus der



Schule hinzu, um die eben genannten Annahmen bezüglich des Nutzens für die Jugendlichen zu validieren.

Die Sicht der Expertinnen und Experten wird im problemzentrierten Interview untersucht. Das methodische Vorgehen dieser Arbeit basiert auf der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2002). In den folgenden Unterkapiteln wird das Vorgehen erläutert. Am Schluss des Methodenteils soll auf die Gütekriterien eingegangen werden. Ein Anspruch auf theoretische Repräsentativität wird nicht erhoben, dafür ist die erhobene Stichprobe zu klein.

## 5.1 Datenerhebung

Beim problemzentrierten Interview steht eine Problemstellung im Fokus, welche die forschende Person auswählt. Während des Interviews, das auf einem vorbereiteten Interviewleitfaden basiert, wird immer wieder auf die Problemstellung Bezug genommen. Laut Mayring (2002) ist die **Offenheit** ein wichtiges Merkmal bei der Durchführung der Interviews: „Das Interview lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen (...).“ (S.67) Dabei gibt es keine vorgegebenen Antwortalternativen, was laut Mayring (2002) entscheidende Vorteile hat:

- Man kann überprüfen, ob man von den Befragten überhaupt verstanden wurde.
- Die Befragten können ihre ganz subjektiven Perspektiven und Deutungen offenlegen.
- Die Befragten können selbst Zusammenhänge, grössere kognitive Strukturen im Interview entwickeln.

Der bereits angesprochene **Interviewleitfaden** führt durch das Gespräch und „(...) enthält die einzelnen Thematiken in einer vernünftigen Reihenfolge (...).“ (Mayring, 2002, S.69) Für die vorliegende Arbeit wurden dementsprechend und auf der Grundlage des theoretisch erarbeiteten Wissens drei Leitfäden erstellt. Sie befinden sich im Anhang A, B und C dieser Arbeit.

Die Interviews fanden an den Arbeitsorten der Expertinnen und Experten statt. Es wurde eine Tonbandaufzeichnung gemacht, dies im Einverständnis mit den Interviewten. Die Audiodateien werden beim Verfasser der Arbeit bis 2026 aufbewahrt. Zu

Beginn wurden die Experten und Expertinnen über das Thema informiert. Sie unterzeichneten die Einverständniserklärung, welche die weitere Bearbeitung ihrer Angaben erlaubt. Die Gespräche dauerten zwischen 55 und 75 Minuten.

### 5.1.1 Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus zwei Expertinnen und zwei Experten zusammen. Tabelle 3 gibt eine Übersicht. Eine Expertin (E3) und beide Experten (E1 und E2) sind im Rahmen der Seeländer Berufswahlwoche direkt oder indirekt als Anbieter tätig. Eine Expertin (E4) vertritt als Lehrperson die Sicht der Schule. Sie steht also nicht auf der Anbieter-, sondern auf der Abnehmerseite. Die Interviewten sind zwischen 38 und 58 Jahre alt. Ein Experte (E1) organisiert im Zusammenhang mit seiner aktuellen Tätigkeit (siehe Tabelle 3) zusammen mit Betrieben Workshops für technische Berufe während der Seeländer Berufswahlwoche. Der andere Experte (E2) plant und realisiert Workshops im Bereich KV und Detailhandel. Eine Expertin (E3) koordiniert das Projekt und ist Ansprechperson der Anbieter. Von ihr stammt die Idee für diese Arbeit und sie fungiert als Co-Referentin. Die andere Expertin (E4) ist in einem Oberstufenzentrum verantwortlich für die Berufswahlkoordination und damit auch Bindeglied zwischen den Anbietern und der Schule im Zusammenhang mit der Seeländer Berufswahlwoche.

Tab. 3: Übersicht über die Interviewpartnerinnen und -partner (eigene Darstellung)

Kürzel	Angaben zu Interviewpartnerinnen und -partnern
E1	Alter: 38 Betriebswirtschaftsstudium, CAS Projektmanagement. War als Unternehmensberater und internationaler Projektleiter tätig. Zurzeit ist er Geschäftsführer einer Wirtschaftskammer.
E2	Alter: 46 Sekundarlehrer phil. II, Schulleiter Volksschule, Schulleiter Institution der Berufsbildung. Arbeitet momentan als Direktor an einer Berufsfachschule für KV und Detailhandel.
E3	Alter: 54 Psychologin, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, NPO-Managerin, Erwachsenenbildnerin SVEB 1, HR-Leiterin. Arbeitet momentan als Regionalleiterin im BIZ Biel-Seeland.
E4	Alter: 58 Lehrerin S1. Arbeitet zurzeit als Fachlehrerin und Berufswahlverantwortliche an einem Oberstufenzentrum in Biel. Sie leistet Realisierungsunterstützung bei der Lehrstellensuche der Jugendlichen.

## 5.2 Datenaufbereitung

Nach den Aufzeichnungen der Interviews wurde eine vollständige und wörtliche Transkription vorgenommen. Dabei wurde die Mundartsprache ins Schriftdeutsche übertragen. Weil der Inhalt und das Thema im Zentrum stehen, entstand dabei kein Qualitätsverlust. Der besseren Lesbarkeit halber und nach Mayring (2002) wurde der Dialekt bereinigt, Satzbaufehler behoben und der Stil geglättet. Die Transkripte können auf Anfrage und unter Berücksichtigung des Datenschutzes bis 2026 eingesehen werden. Sie dienen als Basis für die ausführliche Auswertung.

## 5.3 Datenauswertung

Die **strukturierende qualitative Inhaltsanalyse** nach Mayring (2002) wurde bei der Auswertung der Daten als Methode gewählt. Es geht dabei darum, Texte systematisch und in kleinen Schritten zu bearbeiten. „Die Stärke der Inhaltsanalyse ist, dass sie streng methodisch kontrolliert das Material schrittweise analysiert.“ (Mayring, 2002, S.114) Es ist bei dieser Methode zentral, dass das bereits erarbeitete Theoriewissen und die Auswertungsgesichtspunkte aus dem Material in ein **Kategoriensystem** einfließen. Durch „dieses Kategoriensystem werden diejenigen Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen.“ (Mayring, 2002, S.114) Sogenannte *Ankerbeispiele*, also „(...) konkrete Textstellen (...), die unter eine Kategorie fallen (...)“ (Mayring, 2002, S.118) helfen, die Kategorien untereinander besser abzugrenzen. Weitere Regeln, sogenannten *Kodierregeln*, ermöglichen beim Durchgehen und Markieren des Materials eindeutige Zuordnungen. In der vorliegenden Arbeit wurden die Hauptkategorien mit Farben markiert. Die Subkategorien hingegen wurden nummeriert. Das Kategoriensystem befindet sich im Anhang D.

## 5.4 Gütekriterien

An dieser Stelle sollen die sechs von Mayring (2002) genannten Gütekriterien qualitativer Forschung erläutert und mit der vorliegenden Arbeit in Bezug gebracht werden.

1. **Verfahrensdokumentation:** Bei qualitativer Forschung müssen das Vorgehen und die Methode auf den Gegenstand angepasst sein. Die Dokumentation ist nötig, damit der Prozess von aussen nachvollziehbar gemacht werden kann. Das vorliegende Kapitel kommt diesem Kriterium nach.

2. **Argumentative Interpretationsabsicherung:** Interpretationen müssen gemäss Mayring (2002) mit Argumenten begründet werden. Mit Hilfe der Theorien wurden in der vorliegenden Arbeit wiederholt eigene Interpretationen abgesichert.
3. **Regelgeleitetheit:** Die Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung müssen laut Mayring (2002) strukturiert erfolgen. Mit dem genauen Verfolgen der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse kann diesem Gütekriterium nachgekommen werden.
4. **Nähe zum Gegenstand:** Dieses Gütekriterium ist wohl eines der wichtigsten in der qualitativen Forschung. „Anstatt Versuchspersonen ins Labor zu holen, versucht man ins ‚Feld‘ zu gehen, in die natürliche Lebenswelt der Beforschten. Inwieweit dies gelingt, stellt ein wichtiges Gütekriterium dar.“ (Mayring, 2002, S.146) Durch das gemeinsam verfolgte Ziel, entstand ein grosses Vertrauensverhältnis mit den interviewten Personen. Dies liess die verlangte Nähe zum Gegenstand zu.
5. **Kommunikative Validierung:** Mayring (2002) schlägt vor, die Ergebnisse mit den befragten Personen zu diskutieren und sie so gleichzeitig zu überprüfen. Dies geschah in der vorliegenden Arbeit mit der Anbieterseite sehr stark. Dadurch, dass der Autor drei der vier Experten und Expertinnen im Rahmen von Planungs- und Auswertungssitzungen zur Seeländer Berufswahlwoche regelmässig trifft, entstand ein Austausch zu den Ergebnissen. Alle Anbieter konnten sich mit den Ergebnissen identifizieren. Ein Austausch mit der Berufswahlverantwortlichen des Oberstufenzentrums (E4) könnte in einem weiteren Schritt, nämlich bei der Umsetzung der Ergebnisse, erfolgen.
6. **Triangulation:** Triangulation bedeutet gemäss Mayring (2002), dass die Fragestellung von verschiedenen Perspektiven angegangen werden soll. Zudem ist es wichtig, die Ergebnisse zu vergleichen. Die vorliegende Arbeit ist diesem Anspruch gerecht geworden, indem laubahntheoretische Ansätze, der aktuelle Stand der Forschung zur Berufswahl von Jugendlichen hinzugezogen wurden. Zudem kamen in der eigenen Forschung diverse Anbieter mit unterschiedlichen Zielen zu Wort. Die Perspektive der Schule floss zusätzlich mit ein.

## 6. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse gemäss vier Themenfeldern dargestellt und die Fragestellungen direkt bearbeitet. Die **vier Themenfelder** kristallisierten sich auf der Grundlage des theoretischen und des erhobenen Datenmaterials heraus:

1. Die Geschichte der Seeländer Berufswahlwoche
2. Positives
3. Verbesserungspotenzial
4. Etablierung

Die Fülle des Materials verlangte nach einer Filterung und einer Zusammenfassung. Die aufgeführten Originalzitate wurden nach dem Kriterium der Aussagekraft ausgewählt und dem Ergebnisteil in kursiver Schrift und mit der Angabe der interviewten Person hinzugefügt.

Bei der Wahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurde bewusst die Sicht der Anbieterseite gewählt. Diese Entscheidung basiert auf der zugrunde liegenden Fragestellung und den Zielen der Arbeit (siehe Kapitel 1.1). So können die Entstehung und das Wachstum unter Einbezug der bei der Gründung beteiligten Personen und Anbieter am besten nachvollzogen werden. Auch das Ableiten von Verbesserungspotenzial sowie die Erarbeitung von Materialien und Massnahmen zur Etablierung, erscheinen mit Hilfe der gewählten Interviewpartnerinnen und -partner zielführend. Diese Annahmen haben sich bewahrheitet. Die drei Interviews mit der Anbieterseite lieferten aufschlussreiche Ergebnisse. Eine weitere Überlegung bei der Planung der Arbeit war, die Perspektive der Schule als Ergänzung miteinzubeziehen. Es stellte sich heraus, dass diese Sicht wenig zur Beantwortung der gewählten Fragestellungen beitragen konnte. Der Blickwinkel der Schule fliesst zwar in die Ergebnisse ein, wird aber bei deren Darstellung jeweils separat aufgeführt und speziell erwähnt. Der Fokus liegt klar auf der Anbieterseite. Auf Seite 27 und im Anhang C findet sich ein Überblick über die Stichprobe der interviewten Personen.

### 6.1 Die Geschichte der Seeländer Berufswahlwoche

Der Blick zurück in die Entstehung ist insofern für die vorliegende Arbeit zentral, als dass die Seeländer Berufswahlwoche eher unkontrolliert gewachsen ist. Eine Exper-

tin drückt es folgendermassen aus: „Es ist wie eine wild wuchernde Pflanze, bei der man nicht genau weiss, welche Triebe man zurechtstutzen und welche man wachsen lassen sollte.“ (E3, S.1) Die Kategorie *Entstehung* teilt sich in die Subkategorien *Fokus Technik als Ursprung*, *Grundideen* sowie *Bündelung*.

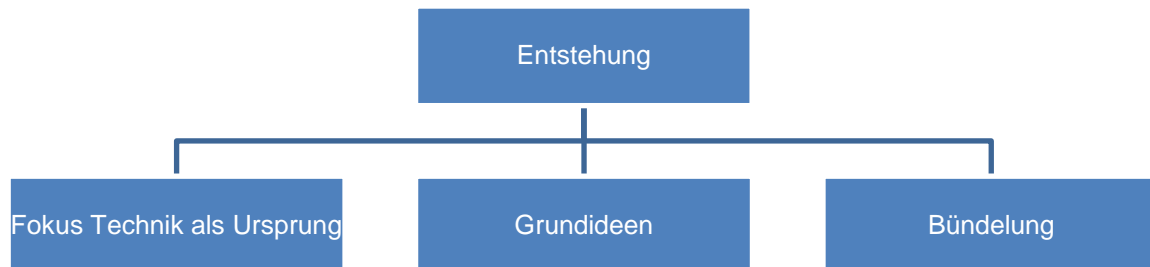


Abb. 9: Geschichte: Übersicht über die Kategorie *Entstehung* (eigene Darstellung)

### 6.1.1 Fokus Technik als Ursprung

Alle interviewten Anbieter erwähnen Fokus Technik als Ausgangspunkt für die Berufswahlwoche. Fokus Technik hat sich zum Ziel gesetzt, den Fachkräftemangel in der Industrieregion Biel-Seeland zu bekämpfen. Jugendliche können sich in den Bereichen Bau, MEM und Automobil/Transport für Schnupperbesuche anmelden, welche im Anschluss mit Elterninformationsveranstaltungen ergänzt werden.

*Zusammen mit den Gemeinden suchte ich als Mitglied des Vorstands der Wirtschaftskammer Biel-Seeland nach Lösungen, wie man im Bereich der Berufswahl, respektive war der Ursprung in Berufen mit Fachkräftemangel, die Schulen und die Wirtschaft näher zusammen bringen könnte. Das war eigentlich die Ursprungsidee, welche an einem runden Tisch entstand. Daraus entstand das Projekt Fokus Technik, welches die Wirtschaftskammer in den letzten Jahren gefördert hat. Dies immer klar mit dem Fokus auf den Berufen mit Fachkräftemangel. (E2, S.1)*

*Die Seeländer Berufswahlwoche stammt eigentlich aus dem Projekt Fokus Technik. Dort geht es um die technischen Berufe. Wir sind eine Industrieregion und wir haben sehr wenig Nachfrage bei Jugendlichen nach technischen Lehrstellen. Das Angebot ist höher als die Nachfrage. Das ist auch bei anderen Berufen momentan so. Aber in den technischen Berufen ist das Problem*

*noch verschärft und in unserer Region sind wir überproportional betroffen. (E1, S.1)*

*(...) es war so, es gab schon lange die Fokus Technik Veranstaltungen (...). (E3, S.1)*

### 6.1.2 Grundideen der Seeländer Berufswahlwoche

In der Geschichte der Seeländer Berufswahlwoche stand eine Grundidee im Zentrum. Es ging allen Partnern darum, den Jugendlichen die Möglichkeit zu bieten, niederschwellig einen praktischen Einblick in einen Beruf zu erhalten.

*Wir wollen den Jugendlichen die Möglichkeit geben, den Beruf zu erleben. Also nicht einfach etwas darüber zu hören, sondern ihn wirklich zu erleben. (...) Wir haben herausgefunden, dass es viele Angebote gibt, aber nur wenige, bei denen wirklich etwas erlebt werden kann. (E1, S.1)*

*(...) so bietet sich die Möglichkeit, einen Halbttag lang in einen Beruf hineinzuschauen. (...) Ich glaube auch, dass Informationen weniger ein Rolle spielen, sondern schon mehr das Erlebnis, das Spüren, Riechen und was auch immer, also der Bauch spielt da sicher eine grosse Rolle. Vorbilder sicher auch. (E2, S.1)*

*Für mich geht es wirklich darum, verschiedene und unterschiedliche Berufsfelder möglichst niederschwellig und während eines Halbtages zu vertiefen. (E3, S.1)*

Wie das letzte Zitat bereits antönt, hört es bei dieser Grundidee nicht auf. Neben dem praktischen Einblick verfolgen die diversen Anbieter auch noch andere Ziele. Diese unterscheiden sich teilweise deutlich. Das Thema der Spektrumserweiterung wurde mehrmals erwähnt.

*Die Spektrumserweiterung ist für uns zentral (...). (E1, S.1)*

*Vielleicht entdecken sie so Berufe, die sie eigentlich interessieren. (E3, S.2)*

*Bei der Spektrumserweiterung bin ich selber etwas skeptisch. Ich glaube, ein Grundinteresse für die angebotenen Berufe muss bereits da sein und so bietet sich die Möglichkeit, einen Halbttag lang in einen Beruf hineinzuschauen (...). (E2, S.1)*

*Ein Hintergedanke war auch, dass die Lehrer das Spektrum der Schülerinnen und Schüler zu öffnen versuchen, indem sie beispielsweise die Jugendlichen in zwei Workshops schicken. So können sie ein Berufsfeld nicht erster Priorität anschauen. Erstens weil sich gewisse Jugendliche sehr früh festlegen und eventuell für sie passende Optionen ausblenden oder weil sie unrealistische Vorstellungen haben und sich so eine realistischere Option dazu holen können. (E3, S.1)*

Daneben werden Grundideen genannt, welche auch bereits im theoretischen Teil diskutiert worden sind. Die Möglichkeit zum gegenseitigen Kennenlernen wurde in den Interviews zweimal erwähnt. Aus Sicht der Schule kann man sich eine tiefere Hemmschwelle zur gegenseitigen Kontaktaufnahme vorstellen.

*Uns erscheint es sehr wichtig, dass sie innerhalb des halbtägigen Workshops bereits die ersten Eindrücke haben, es ist ein bisschen wie eine Triage. Wir vermeiden so, dass wir Schnupperlehrlinge haben, die ein echtes Interesse am Beruf haben und sich so der Aufwand fürs Unternehmen und die Jugendlichen lohnt. (E1, S.1)*

*Ich könnte mir vorstellen, dass Hemmschwellen abgebaut werden könnten. Man kann an so einem Workshop auch auf einen Arbeitgeber zugehen und reinschauen. Eine gegenseitige Kontaktaufnahme wird erleichtert. Lehrbetriebe lernen gute, spannende junge Menschen kennen, die potenzielle Lernende sein könnten. (E4, S.1)*

Weiter kommen in den Interviews zusätzliche Ideen zur Sprache und die Ursprungsidee wird wieder genannt.



*(...) somit ist es ein Berufsmarketing und kein Lehrstellenmarketing. Das war sicher die Ursprungsidee, da man es ja ausgehend vom Fachkräftemangel in gewissen Berufen gemacht hat. Da waren die Lehrstellen schwierig zu besetzen und somit lag der Schwerpunkt darauf. (E2, S.1)*

*Der Gendergedanke ist dabei auch nicht ganz abwegig, mindestens für mich. Die Mädchen blenden in technischen Berufen oft sehr viel aus und wenn ein niederschwelliger Workshop besteht, wo vielleicht eine Freundin auch noch gleich hinget, sie dann eher bereit wären, reinzuschauen. (E3, S.2)*

*Aus meiner Sicht dürfte auch der Genderaspekt nicht ganz vernachlässigt werden. Mädchen schneiden in dem Alter den Faden zu technischen Berufen bereits sehr früh ab. Klar, Vieles ist da bereits entschieden, da müsste man früher beginnen. Trotzdem habe ich teilweise das Gefühl, die Mädchen wagen es gar nicht, die technischen Berufe anschauen zu gehen. In der Klasse wäre das ja so furchtbar uncool. Nur den Technik MEM Workshop zu besuchen ist da vielleicht dann nicht ganz so schlimm wie eine Woche schnupfern. Das kann sein. Es wäre schade, wenn man nur noch das bestätigen geht, was man schon weiss, das Risiko besteht aber. (E3, S.9)*

### 6.1.3 Die Berufswahlwoche innerhalb einer Woche gebündelt

Wie es der Name andeutet, war bei der Planung und Entstehung der Seeländer Berufswahlwoche die Bündelung der Angebote innerhalb einer Woche ein zentrales Element. Dieser Umstand ist nicht mehr ganz unumstritten und wird von den interviewten Anbietern mehrmals erwähnt.

*(...) in dieselbe Woche zu integrieren, damit der organisatorische Aufwand für die Schulen geringer würde. So könnte man den Schulen die Angebote auch besser kommunizieren und sagen: „Nutzt sie!“ (E3, S.1)*

*Ich verstehe die Schulen, wenn sie sagen, wir können nicht jede Woche zwei bis drei SchülerInnen haben, die einen halben Tag fehlen. Da wäre ein geordneter Unterricht gar nicht mehr möglich. (...) Darum haben wir gesagt, wir führen die bestehenden Angebote zusammen und teilen den Schulen das Ange-*

*bot so mit, dass wir eine Woche mit ganz vielen Angeboten haben, die genutzt werden können und der Unterricht entsprechend vorbereitet werden kann. (E3, S.2)*

*Auch die Tatsache, dass es innerhalb einer Woche angeboten wird, sollte so weitergeführt werden. Die Jugendlichen kriegen frei und die Hemmschwelle ist tiefer, mitzumachen. (E1, S.4)*

*Es kann den Schulen dienen, dass wir versuchen, es möglichst auf eine Woche zu konzentrieren und als Berufswahlwoche zu verkaufen. Aber obligatorisch erklären würde ich es nicht. (E2, S.2)*

*Wenn ich nun so überlege beim Sprechen, stellt sich für mich auch die Frage, ist die Idee der Berufswahlwoche überhaupt das Richtige. Es suggeriert den Schulen nämlich, schaut her, da haben wir die Berufswahlwoche, organisiert euch doch. So könnte die Woche ein Ausmass annehmen, das nicht mehr zu bewältigen ist. (...) Die Konzentration auf eine Woche erscheint zwar auf den ersten Blick bestechend und wenn man dann weiter denkt, versprechen wir den Oberstufenschulen etwas, das wir gar nicht einlösen können. (E2, S.2)*

*Vom Zeitpunkt her sind wir sehr flexibel. Die Jugendlichen ticken unterschiedlich. Manche lassen sich gerne von der BAM und der Schule forcieren, andere suchen die Informationen früher oder später und selbständig. Wir würden auch ein Angebot im Mai anbieten, wenn die Nachfrage besteht. Uns geht es darum, alle Jugendlichen ansprechen zu können und nicht nur diejenigen, die von aussen forciert werden, nun endlich etwas für die Berufswahl zu tun. (E1, S.2)*

## 6.2 Positives: Das sollte beibehalten werden

Alle interviewten Personen können viele positive Seiten der Berufswahlwoche nennen. Es zeigen sich verschiedene Aspekte, die als Subkategorien definiert worden sind. Einerseits werden *Vorteile für die Jugendlichen* genannt, andererseits kristallisieren sich *Vorteile für die Anbieter* heraus. Hinzu kommt der Aspekt *weiterführen*, in

dem alle grundsätzlich als positiv erwähnten Punkte zur Seeländer Berufswahlwoche zusammengefasst sind. Die Ergebnisse werden nach den Subkategorien dargestellt.

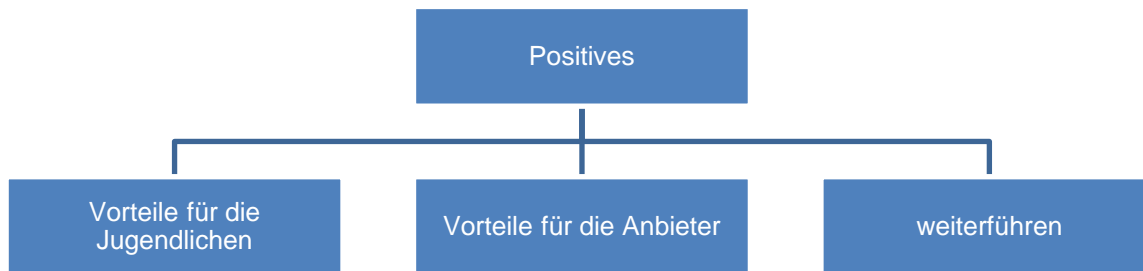


Abb. 10: Positives: Übersicht über die Kategorie *Positives* (eigene Darstellung)

### 6.2.1 Vorteile für die Jugendlichen

Die Jugendlichen stehen bei der Durchführung der Seeländer Berufswahlwoche im Zentrum. Entsprechend viele Vorteile sind von den Interviewten auszumachen. Die tiefe Einstiegshürde wird immer wieder genannt.

*Bei meinem Sohn habe ich auch gesehen, dass die Organisation einer Schnupperlehre sehr schwierig sein kann. Hier sehe ich einen grossen Vorteil in der Berufswahlwoche. Die Anmeldung ist niederschwellig und einfach und passiert zu einem frühen Zeitpunkt. (E2, S.3)*

*Es ist alles organisiert. Sie können ohne grossen Aufwand zwei bis drei verschiedene Berufe innerhalb einer Woche anschauen gehen. (E1, S.3)*

*(...) man kann das Berufsfeld erleben ohne den grossen Aufwand mit dem Bewerbungsschreiben, den es teilweise für Schnupperlehren braucht. (E3, S.3)*

Die konkreten beruflichen Erfahrungen werden in den Interviews mehrmals erwähnt. In diesem Zusammenhang ist den interviewten Anbietern auch der Einbezug möglichst vieler Sinne wichtig.

*Es sind alle Sinne angesprochen (...). (E3, S.3)*

*Man kann innerhalb eines halben Tages konkret in einen Beruf reinschauen. Die Jugendlichen können etwas machen und spüren, riechen alles ein wenig,*

*können etwas herstellen und eventuell sogar mit nach Hause nehmen. (E2, S.3)*

Als weiteren Vorteil zeigt sich die grosse Bandbreite der Seeländer Berufswahlwoche. Auch aus Sicht der Schule wird diese erwähnt.

*Die Vorteile liegen sicher darin, dass eine breite Palette von Berufen angeboten wird und man so quasi ein paar Fliegen mit einem Schlag erwischt. (E4, S.1)*

*Also dort ist das Angebot gross, was ein Vorteil ist. (E1, S.2)*

### 6.2.2 Vorteile für die Anbieter

Auch wenn die Jugendlichen und ihre Berufswahl bei der Seeländer Berufswahlwoche im Zentrum stehen, sehen auch die Anbieter Vorteile für sich als Institution. Während die Berufsfachschulen vor allem das Berufsmarketing betonen, wird erwähnt, dass die Betriebe auch Lehrstellenmarketing betreiben.

*Die Motivation von uns ist sicher, dass wenn wir so etwas wie die Berufswahlwoche machen, sollten die grossen Ausbildungsberufe vertreten sein. (E2, S.4)*

*Letztendlich ist es eine Dienstleistung, die wir den Jugendlichen bieten. Der Berufswahlprozess kann damit ergänzt werden und man hat vielleicht reflektiertere Rückmeldung in den Einzelberatungen. (E3, S.4)*

*Ich glaube, es gibt auch eine positive Imageabstrahlung auf uns und somit können wir auch viel besser mit Industriellen in Kontakt treten. (E1, S.3)*

*Aus Sicht der Betriebe geht es halt dann doch eher um Lehrstellenmarketing als um Berufsmarketing. (E2, S.4)*

### 6.2.3 Das sollte weitergeführt werden

Für die Etablierung der Seeländer Berufswahlwoche in der Region ist es zentral, dass die Anbieter weiterhin und grundsätzlich hinter dem Angebot stehen. Dies kam in den Interviews deutlich zum Vorschein und wurde mit Argumenten begründet.

*Ich habe das Gefühl, dass die Anspruchsgruppen gemeinsam auftreten können, das ist sicher zentral. (...) Ein solches Gefäss lässt sich auch viel besser vermarkten und wird von allen Partnern geschätzt. Verschiedene Partner können als Trittbrettfahrer aufspringen und vom Ruf der Berufswahlwoche profitieren. So kann die Akzeptanz gesteigert werden. (E1, S.4)*

*Die Berufswahlwoche als solches sollte sicher weiter geführt werden. (...) Ich bin überzeugt davon, dass es eine gute Sache ist. (E3, S.5)*

### 6.3 Verbesserungspotenzial

Ein zentrales Anliegen dieser Arbeit ist es, Verbesserungsvorschläge für künftige Durchführungen der Seeländer Berufswahlwoche zu erarbeiten. Die befragten Anbieter sind sich einig, dass das Problem des *Mengengerüsts* gelöst werden muss. In einigen Berufen wurden die Organisatorinnen und Organisatoren der Workshops mit zu vielen Anmeldungen konfrontiert. Dies führte zu Absagen und enttäuschten Jugendlichen. In diesem Zusammenhang ist auch der *zeitliche Rahmen* zu nennen, welcher kontrovers diskutiert wird. Ein einheitliches *Anmeldeprozedere* wiederum, ist bei allen interviewten Anbietern unbestritten.

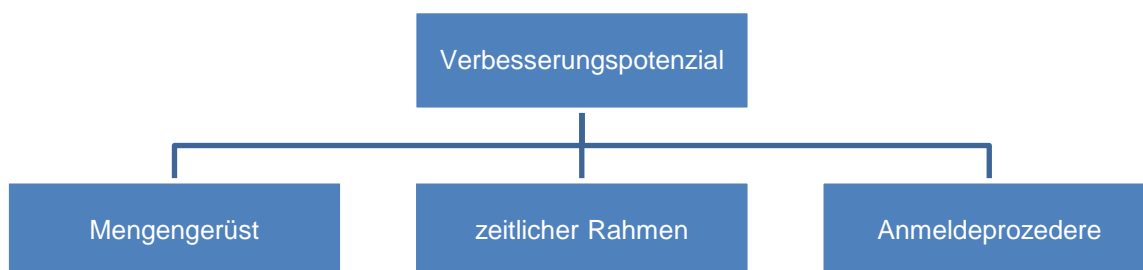


Abb. 11: Negatives: Übersicht über die Kategorie *Verbesserungspotenzial* (eigene Darstellung)

#### 6.3.1 Mengengerüst

Bei der letzten Durchführung der Seeländer Berufswahlwoche gab es für die Berufe Kaufmann/Kauffrau und diejenigen im Detailhandel deutlich mehr Anmeldungen als

verfügbare Plätze. Diese Situation war für alle Beteiligten unbefriedigend, weshalb bereits für das Jahr 2015 nach einer Lösung gesucht wurde. Ausgehend von der ursprünglichen Idee der Bekämpfung des Fachkräftemangels wurden bei denjenigen Berufsfeldern, bei denen kein Fachkräftemangel besteht, zusätzlich zu den Fokus- auch Informationsveranstaltungen durchgeführt. Dies war jedoch eine kurzfristige Massnahme. Langfristig, da sind sich die befragten Anbieter einig, braucht es eine einheitliche und gut abgestützte Lösung.

*Bereits während der zweiten Durchführung letztes Jahr bemerkten wir, dass wir eigentlich ein wenig über unseren eigenen Erfolg stolpern. Viele Jugendliche sind enttäuscht worden, weil sie keinen Platz mehr gefunden haben. Zum Teil waren auch sehr wenige Plätze vorhanden. (E3, S.2)*

*Wenn wir das Mengengerüst erweitern wollen, stellt sich die Frage, wer das tragen kann. Wir als Schule eher nicht. Berufsverbände und Branchenorganisationen müssten wohl dahinter gebracht werden. Das stelle ich mir aber nicht ganz einfach vor. Gerade im Detailhandel ist das sehr vielfältig. (E2, S.5)*

*Wir haben wirklich ein Problem mit der Berufswahlwoche vom Mengengerüst her. (...) Das ist die grosse Diskrepanz. Man kann das Angebot aufstellen, man kann es bewerben und auf der anderen Seite besteht das Mengengerüst nicht, alle Achtklässler zu bedienen der Region. Das ist die Hauptschwierigkeit. (E2, S.6)*

### 6.3.2 Zeitlicher Rahmen

Auch im Zusammenhang mit dem bereits beschriebenen Mengengerüst taucht in den Interviews immer wieder die Frage nach dem zeitlichen Rahmen auf. Je nachdem, wie mit dem Mengengerüst umgegangen wird, muss auch der zeitliche Rahmen angepasst werden.

*Wenn man die Woche auf mehr Berufsfelder ausweiten würde, würde ich die zwei Wochen aneinander legen. Vielleicht mit einer Woche dazwischen, aber sicher nahe beieinander. Bei 15-20 Workshops wäre dann auch eine Auswertung für die Jugendlichen viel einfacher. Wenn die Workshops weit auseinander*

*der lägen, wären die Jugendlichen wohl kaum imstande, die beiden sinnvoll zu vergleichen und eine Entscheidung zu treffen. Wenn es um eine Konkretisierung der Berufswahl gehen soll, müssten alle Angebote beeinander sein. (E3, S.7)*

Die Interviewten sprechen sich bezüglich des zeitlichen Rahmens, wenn man ihn isoliert betrachtet, meist für die gebündelte Form aus, wie sie bisher praktiziert wurde. Ein Experte nennt aber auch eine gleichmässige Verteilung über das ganze Jahr als mögliche Option.

*Mit punktuell organisierten Workshops wäre es wahrscheinlich einfacher zu bewältigen. Es gäbe dann übers Jahr verteilt verschiedene Workshops. (E2, S.3)*

### 6.3.3 Anmeldeprozedere

Wie beim Mengengerüst wurde auch beim Anmeldeprozedere bereits auf die diesjährige Durchführung eine angepasste Form eingeführt. Zum Zeitpunkt der Interviews war diese Massnahme jedoch noch nicht umgesetzt und wird dementsprechend von den Interviewpartnern mehrmals erwähnt. Die neue Form sieht ein zentralisiertes Anmeldeverfahren vor, wie es auch von den Interviewten gefordert wird.

*Ich denke, das Anmeldeverfahren ist wichtig. Das könnte beispielsweise eine elektronische Plattform sein, wo man die Sachen bündeln kann. Bei zu vielen oder zu wenigen Anmeldungen könnten die Partner kontaktiert und/oder nach mehr Plätzen gesucht werden. Interessenten und Angebote könnten so besser zusammengeführt werden. So könnte die Frustration vermieden werden. Eine Zentralisation ist wichtig. (E1, S.7)*

*Auch für die Schulen bräuchte es ein einheitliches Prozedere mit einer Online-Anmeldung. Freie Plätze könnten so frühzeitig kommuniziert werden. (E3, S.9)*

## 6.4 Etablierung in der Region

Ein weiteres und wichtiges Ziel dieser Forschungsarbeit ist die Etablierung in der Region. Dazu braucht es voraussichtlich konkrete Massnahmen, Entscheide und Materialien im Hinblick auf kommende Durchführungen. Die interviewten Anbieter haben mehrfach Verbesserungsvorschläge geäussert, welche in der Folge in sechs Kategorien eingeteilt wurden: *Materialien, Berufspalette, Zeitpunkt und Zielpublikum, Grundsatzentscheid und Form, Erwartungen abgleichen* und *idealtypische Anmeldung*.

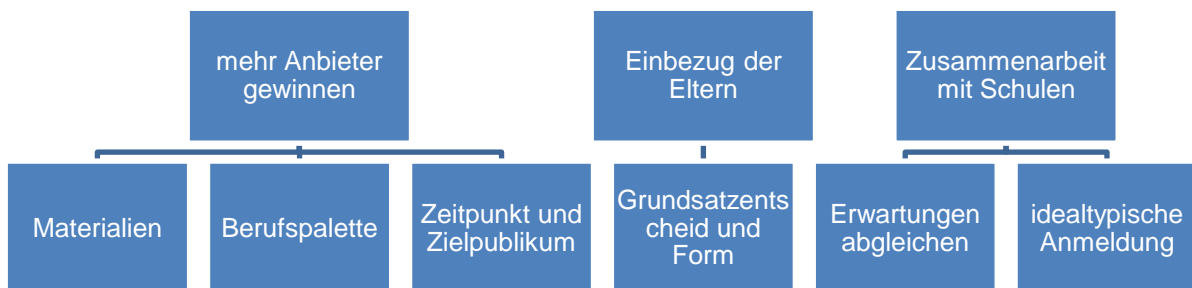


Abb. 12: Etablierung: Übersicht über die Kategorien *mehr Anbieter gewinnen, Einbezug der Eltern, Zusammenarbeit mit Schulen* (eigene Darstellung)

### 5.4.1 Materialien

Sowohl aus Sicht der Berufsfachschulen wie auch des BIZ wurde in den Interviews immer wieder betont, wie wichtig es für die Seeländer Berufswahlwoche sei, mehr Anbieter zu gewinnen. Vorzugsweise wären das auch Betriebe. Damit solche Betriebe als „Trittbrettfahrer“ (E1, S.4) auf den fahrenden Zug aufspringen können, müssen Materialien bereitgestellt werden.

*Ich fände es (...) ideal, wenn man ein Grundgerüst schaffen würde, damit neue Players mit wenig Aufwand in die Woche einsteigen könnten. Das Grundgerüst würde Aussagen zu Erwartungen, Umfang, Anmeldung, Kontaktperson und so weiter machen. (E3, S.8)*

*Die Workshops bräuchten (...) gewisse Eckwerte, was angeboten werden soll und die Einstiegshürden müssten tiefer sein. Wenn die Woche wirklich langfristig Erfolg haben will, braucht es mehr Anbieter. Bisher waren dies hauptsächlich die Berufsfachschulen, welche eigentlich nicht erste Priorität hätten.*



*Aus meiner Sicht, müssten auch grosse Ausbildungsbetriebe Interesse haben, einzusteigen. Diesen müsste man ein Dossier abgeben können. (E3, S.8)*

*Ich möchte gerne eine Grunddokumentation erstellen lassen. Darin wären die Eckwerte beschrieben, es gäbe ein Infoblatt mit allen Erwartungen et cetera. (E3, S.9)*

#### 6.4.2 Berufspalette

Die zweite Subkategorie *Berufspalette* haben alle Interviewten genannt und waren dabei derselben Meinung. Im Zusammenhang mit dem Mengengerüst muss klar definiert sein, wie mit den sehr beliebten Berufen, in deren Workshops es viele Anmeldungen hat, umgegangen wird. Es zeigt sich, dass sich die Interviewten tendenziell wieder auf Berufe mit Fachkräftemangel beschränken wollen. Dabei lassen sie jedoch auch Hintertüren für beliebte Berufe offen. So können sich alle vorstellen, auch Informationsveranstaltungen mit Führungen für grössere Gruppen in die Berufswahlwoche aufzunehmen. Auch wenn Betriebe, welche beliebte Berufe anbieten, von sich aus am Projekt teilnehmen möchten, würde man ihnen nicht die Türe vor der Nase zuschlagen.

*Wenn die Woche ausgeweitet werden soll, müssten die Verbände und Betriebe dahinter stehen. Bei Fokus Technik ist das bereits der Fall. (...) Sie haben einen Fachkräftemangel und sind interessiert, dort mitzumachen. Auch die Baubranche zeigt Interesse, weil sie ihre Berufe attraktiver darstellen wollten. Auch das Autogewerbe macht mit. Man müsste diejenigen Branchen gewinnen, die ein zentrales Interesse haben, die Lehrstellen zu besetzen und die müssten sich vor allem engagieren und nicht wir als Schule müssten da krampfhaft versuchen, etwas zu organisieren. (E2, S.4)*

*Auf der anderen Seite ist es schwierig, Betriebe zu finden, die in der Lage sind und an einer solchen Veranstaltung mitmachen wollen. Sie haben weniger das Problem, die Lehrstellen nicht besetzen zu können. Der Detailhandel noch eher. (E2, S.4)*

*Dort wo man bereits weiss, dass es ganz viele Interessenten geben wird, muss man eine andere Form finden. Dies kann ein Informationsanlass beispielsweise mit einer Führung sein, so dass auch 50 Personen auf einmal informiert werden können. (E3, S.2)*

*Das ist halt auch die Realität der Jugendlichen. In manchen Berufen wären sie gefragt und man rollt ihnen fast den roten Teppich aus, weil man froh ist um jeden Interessenten. In anderen Berufen besteht eine Riesenkonkurrenz und es werden viele nicht schaffen, weil es ganz wenige Leute braucht. Dies bildet sich in der Berufswahlwoche wohl auch etwas ab (...). (E3, S.3)*

*Es ist in manchen Berufsfeldern schwierig, mit Betrieben zusammen für eine grosse Anzahl Teilnehmer etwas zu organisieren. Meiner Meinung nach könnten beide Varianten, also im Betrieb und nur in der Berufsfachschule nebeneinander existieren. So würde das Gefäss grösser und der Miteinbezug der Betriebe wäre trotzdem möglich. (E3, S.9)*

*Bei den anderen Branchen, wie KV und Detailhandel sehe ich keinen Bedarf. Aus meiner Sicht würden dort reine Informationsveranstaltungen reichen. Einerseits ist das Praktische viel schwieriger zu vermitteln und andererseits wollen wir als Wirtschaftskammer etwas für die Industrie machen und ihnen zeigen, dass wir ihre Bedürfnisse verstehen und ernst nehmen und uns für sie einsetzen. (E1, S.3)*

*Ich denke, mehr Berufe sind immer gut. Das Angebot an die Jugendlichen wird breiter. (...) Zusätzlich hätten sicher nicht mehr alle Berufe in einer Woche Platz. Ich verstehe aber als Vertreter der Wirtschaftskammer auch die Sicht der Berufsverbände, sie wollen ihre Berufe prominent platzieren. Zudem bin ich kritisch, wenn es darum geht, einen Beruf zu bewerben, der sowieso schon zu viele Anmeldungen hat. Da kann man dafür und dagegen sein. Ich finde halt, wenn wir Firmen in der Region haben, die Weltmarktleader sind und Polymechaniker suchen, lege ich den Fokus dorthin und nicht auf einen Beruf, der sowieso gefragt ist. Von dem her ist Berufsmarketing generell nicht unser Job. Gegen eine Spektrumserweiterung spricht grundsätzlich nichts. Die Fra-*

*ge ist, wie setzt man es organisatorisch um und wie sinnvoll ist es für die Wirtschaft und die Berufswahlwoche selber. Mich würde noch viel mehr interessieren, mit welchen Kriterien neue Berufe in die Woche aufgenommen werden sollen. (E1, S.5)*

*Man müsste vielleicht noch einmal nachdenken und dazu stehen, dass wir die Berufswahlwoche nur in denjenigen Berufen durchführen, wo ein Fachkräftemangel besteht. Dort würden auch die Berufsverbände dahinter stehen und sagen: „Wir wollen das, wir haben da ein Problem!“ Darauf müssten wir uns vielleicht beschränken. (E2, S.6)*

#### 6.4.3 Zeitpunkt und Zielpublikum

Bisher fand die Seeländer Berufswahlwoche jeweils im November statt und war hauptsächlich für Achtklässler gedacht. Dieser Zeitraum und das Zielpublikum werden auch weiterhin grundsätzlich unterstützt. Einerseits ist die Kompatibilität mit dem Berufswahlfahrplan gewährleistet und andererseits lässt sich die Berufswahlwoche so mit den bereits bestehenden Veranstaltungen und den vorgegebenen Terminen in Einklang bringen. In den Interviews wird aber auch erwähnt, dass man offen ist für alternative Termine und auch ältere oder jüngere Jugendliche an der Berufswahlwoche teilnehmen können. Voraussetzung dafür ist, dass die Inhalte der Woche in den individuellen Berufswahlprozess passen. Zusätzlich taucht die Frage auf, ob auch ganze Klassenverbände an den Workshops teilnehmen können.

*Ich kann mir auch vorstellen, dass ältere Jugendliche, die mit 18 noch ohne Ausbildung dastehen, via die Berufswahlwoche einen Wiedereinstieg in die Welt der Schnupperlehren finden. (E3, S.4)*

*Da drängt sich der Spätherbst auf. Wenn ein Anbieter ein breiteres Angebot machen und auch Jugendliche ansprechen will, die neben dem normalen Berufswahlfahrplan laufen, würde ich eine Woche im Frühling sicher auch unterstützen. Das käme den Schülerinnen und Schülern zu Gute, die entweder sehr früh dran sind und schauen wollen, ob das der richtige Weg ist oder auch Jugendlichen, die lange aufs Gymnasium gesetzt haben und das nicht geklappt*

*hat oder auch solchen, die länger geschnuppert haben und doch gemerkt haben, dass es nicht das Richtige ist. (E3, S.7)*

*(...) es müsste geklärt werden, ob ganze Klassenverbände oder die Schüler einzeln an den Workshops teilnehmen. Bei Klassenverbänden gibt es sehr viele uninteressierte Schülerinnen und Schüler, organisatorisch wäre es aber wohl einfacher. (E3, S.6)*

*Grundsätzlich ist der Spätherbst wohl gar nicht so schlecht. Wenn man alles zwischen Sommer- und Herbstferien reinquetschen will, wird es dort sehr eng. Durch die verschobenen Herbstferien in der Region gibt es dort zudem eine relativ lange Zeitspanne, in der du die Woche nicht durchführen kannst, weil immer jemand in den Ferien ist. Also kommt schlussendlich nur noch Ende Oktober/anfangs November als Zeitpunkt in Frage. Der Dezember scheidet aufgrund der Feiertage auch aus. Die Entscheidung ist also sehr pragmatisch. (E3, S.7)*

*Vom Zeitpunkt her sind wir sehr flexibel. Die Jugendlichen ticken unterschiedlich. Manche lassen sich gerne von der BAM und der Schule forcieren, andere suchen die Informationen früher oder später und selbständig. Wir würden auch ein Angebot im Mai anbieten, wenn die Nachfrage besteht. Uns geht es darum, alle Jugendlichen ansprechen zu können und nicht nur diejenigen, die von aussen forciert werden, nun endlich etwas für die Berufswahl zu tun. (E1, S.2)*

*Ich könnte mir den November oder auch noch die Monate bis und mit April vorstellen. Bis Ende 8. Klasse sollten die Jugendlichen ja wissen, in welchen 1-2 Berufen, sie sich denn auch wirklich bewerben wollen. Von dem her kann ich mir auch andere Zeitpunkte vorstellen. Die Zeit für eine längere Schnupperlehre würde dann unter Umständen jedoch fehlen. Der November ist sicher nicht schlecht. Ebenfalls ist zu beobachten, dass, speziell im Gesundheitswesen, sehr früh Lehrstellenselektion betrieben wird. Bereits im Frühling der 8. Klasse wird diese teilweise betrieben. Dies muss auch berücksichtigt werden. Das Gentlemen-Agreement, Lehrstellen erst ab 1.11. zu vergeben, ist momen-*

*tan nirgends mehr. Die 7. Klasse empfinde ich als sehr früh, da sind die Jugendlichen noch nicht bereit. November bis Januar der 8. Klasse wäre wohl ideal. Dann wäre auf dem Papier noch ein halbes Jahr Zeit für längere Schnupperlehren. (E2, S.7)*

#### 6.4.4 Elterninformation: Grundsatzentscheid und Form

Bezüglich der Einbindung der Eltern in die Berufswahlwoche gibt es bisher kein geregelteres Vorgehen. Nach manchen Workshops sind die Eltern zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, nach anderen wiederum nicht. Eine Expertin fordert hierzu einen Grundsatzentscheid.

*Wir haben im Fokus Technik für die Eltern bisher das Angebot gemacht, dass sie am Abend auch noch über die Berufe informiert werden und die Jugendlichen zeigen ihnen, was sie am Nachmittag gemacht haben. Das kommt teilweise sehr gut an. Von mir aus gesehen müsste das nicht unbedingt immer drin sein. Beispielsweise bei Workshops am Vormittag ist eine Organisation viel schwieriger. Es müsste aber wie grundsätzlich geklärt sein, ob man die Eltern erwartet oder nicht. Wenn man sie erwartet, in welcher Form wäre das? (E3, S.6)*

*Wir sagen doch, es kann sein, dass Eltern auch in dieser späten Phase noch einen Einfluss auf ihre Kinder haben. Wir haben bei diesen Elternanlässen herausgefunden, dass sich Eltern stark für Weiterbildungsmöglichkeiten interessieren. Gerade in technischen Berufen kennt man diese Möglichkeiten nicht. (E1, S.5)*

#### 6.4.5 Erwartungen von und an Schulen abgleichen

Die diesjährige Durchführung hat gezeigt, dass gerade bezüglich Anwesenheitskontrolle und Anmeldeverfahren unterschiedliche Erwartungen von und an Schulen bestehen. Diese müssten gemäss den interviewten Anbietern im Rahmen einer Etablierung abgeglichen und miteinbezogen werden.

*Zudem erwarten einige Lehrpersonen, dass man die Präsenzkontrolle sehr streng durchführt, wenn die Schüler sich individuell anmelden, was auch nicht unbedingt realistisch ist. Die Erwartungen sind da unterschiedlich. (E3, S.6)*

*Die Schwelle zwischen Anmeldungen und Mitmachen ist immer noch vorhanden. Schülerinnen und Schüler melden sich an, auch unter Druck der Schulen. So werden die Gefässe schnell gefüllt, wenn sie dann aber nicht erscheinen oder nur sehr widerwillig und unmotiviert, bringt es dann auch nichts. Es besteht schon die Gefahr, dass viele nicht sehr motiviert zur Berufswahlwoche erscheinen. Das ist eine Kritik meinerseits. (E1, S.4)*

*Ich bin der Meinung, die Anmeldung sollte einzeln pro Schülerin und Schüler erfolgen und Jugendliche sollen sich auch selber anmelden. Das soll nicht die Schule machen, soviel kann man, glaube ich, erwarten. Man sollte auch eine Präsenzliste führen, da bin ich einverstanden. Es sollte aber nicht soweit gehen, dass man sie fast noch von zu Hause abholt oder während des Workshop der Lehrperson anruft und das Nichterscheinen mitteilt. Realistisch wäre, dass man am darauffolgenden Tag die Lehrpersonen informiert, wer am Workshop teilgenommen hat und wer nicht. Allfällige Sanktionen würde ich dann der Lehrperson überlassen. Ich denke, Achtklässler sollten imstande sein, sich im Raum Biel-Seeland selbständig an einen Ort zu begeben. (E3, S.6)*

#### 6.4.6 Idealtypische Anmeldung

Die bereits mehrmals erwähnte Spektrumserweiterung und der ebenfalls bereits genannte Begriff des Mengengerüstes stehen gemäss den interviewten Anbietern in einem engen Zusammenhang mit der Kommunikation mit den Schulen. So wäre es einerseits wünschenswert, wenn sich Jugendliche auf noch unbekannte Berufe einlassen würden, andererseits würde das Gefäss gesprengt, wenn sich alle Jugendlichen für zwei Workshops anmelden würden. Es geht laut den Anbietern darum, erzwungene und somit für alle frustrierende Workshop-Teilnahmen zu verhindern und trotzdem eine Spektrumserweiterung zu erreichen. Dafür braucht es eine gute Kommunikation mit den Schulen. So könnte beispielsweise eine „idealtypische Anmeldung“ (E3, S.9) über die Berufsberatenden an die Schulen kommuniziert werden.

*Man sagt den Oberstufenschülerinnen und –schülern beispielsweise: „Du willst nun Fachfrau Gesundheit lernen, aber gehe doch noch in einen Fokus Technik Workshop.“ Ich weiss nicht, ob das dann wirklich so viel bringt, sowohl für die Jugendlichen wie auch für die Organisatorinnen und Organisatoren der Halbtage. Ich glaube, ein Grundinteresse für die angebotenen Berufe muss bereits da sein (...). (E2, S.2)*

*Wir wollen nicht Jugendliche in einen technischen Beruf reinzwingen, das kann nicht der Sinn sein. Da haben weder das Unternehmen noch die Jugendlichen etwas davon. Uns geht es darum, ein Informationsangebot anzubieten. (E1, S.1)*

*Es gibt Jugendliche, die freiwillig ganz viel machen und andere, die sich freiwillig mit dem Thema Berufswahl gar nie auseinandersetzen würden. Freiwilligkeit ist da ein sehr weiter Begriff. Ich bin der Meinung, dass es keinen Sinn macht, jemanden in einen Workshop zu zwingen, der überhaupt nicht interessiert ist. Wenn man jedoch sagt: „Wählt noch etwas, das ihr nicht kennt.“, finde ich es vertretbar. (...) Also zwingen: jein. Animieren finde ich auf jeden Fall gut. Ich denke, man muss es auch etwas individuell anschauen. Ich habe das Gefühl, etwas, das man nicht so kennt ist zumutbar für einen halben Tag. (E3, S.8)*

*Wir könnten den Lehrpersonen eine idealtypische Anmeldung kommunizieren. So würde sich beispielsweise jemand, der sich bereits fürs KV entschieden hat, nicht noch für den Workshop KV anmelden, sondern er würde etwas wählen, das er noch nicht kennt. Das KV kann er direkt schnuppern gehen, da braucht es den Zwischenschritt nicht und eine Option würde aufgebaut, die bei Nichterfolg zum Zuge käme. (...) Es ist aber schon so, dass es wohl eine Art Anleitung für Lehrpersonen, Jugendliche und Eltern brauchen wird. Auch an den Klassenbesprechungen und Elternabenden könnte das ein Thema sein. (E3, S.9)*

## 7. Diskussion

Die Ergebnisse werden im Folgenden diskutiert. Dabei wird separat auf die beiden Fragestellungen der vorliegenden Arbeit eingegangen.

### 7.1 Überblick

Die von allen Beteiligten grundsätzlich geschätzte Seeländer Berufswahlwoche entwickelte sich innerhalb der letzten Durchführungen zur „wild wuchernden Pflanze“ (E3, S.1). Die vorliegende Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, das Projekt zu evaluieren und in der Region Biel-Seeland zu etablieren. Daraus wurden folgende Fragestellungen abgeleitet:

- Was sollte an der Seeländer Berufswahlwoche beibehalten werden und wo gibt es Verbesserungspotenzial?
- Mit welchen konkreten Massnahmen und Materialien kann die Seeländer Berufswahlwoche langfristig in der Region etabliert werden?

In dieser Arbeit wurden verschiedene Theorien und Studien zum Berufswahlprozess von Jugendlichen behandelt. Es kamen mögliche Gründe zum Vorschein, weshalb **berufliche Erfahrungen**, wie sie in der Seeländer Berufswahlwoche gemacht werden können, einen wichtigen Beitrag zu einer erfolgreichen Berufswahl leisten können. Auch in den problemzentrierten Interviews wurden diese Gründe wieder genannt und somit erweitert und bestätigt.

Zudem wird das konkrete Projekt der Seeländer Berufswahlwoche auf Aspekte untersucht, welche bereits funktionieren und auf solche, bei denen Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Dabei zeigen sich aus den Interviews **konkrete Massnahmen zur Etablierung**. Es geht hervor, dass mehr Anbieter aus der Praxis, also Firmen, für die Workshops gewonnen werden sollten. Zudem sollte der Elterneinbezug grundsätzlich hinterfragt und die Zusammenarbeit mit den Schulen intensiviert werden.

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT) von Bandura (1986) und die Entscheidungstheorie liefern die theoretische Basis und stützen die Seeländer Berufswahlwoche als Projekt grundsätzlich. Der Sinn des Projekts und der Willen zu dessen weite-



rer Durchführung wird auch in den Interviews nie in Frage gestellt. Es gilt dabei anzumerken, dass die Interviewten nicht auf der Basis dieser Theorien argumentieren. Vielmehr sehen sie die Berufswahlwoche aus der Sicht der Jugendlichen und kommen dabei auf dieselben Erkenntnisse.

Die beiden Laufbahnthorien liefern also **erste Ansätze** für die Beantwortung der ersten Fragestellung. Konkrete berufliche Erfahrungen steigern gemäss der SCCT die Selbstwirksamkeitserwartung. Die Entscheidungstheorie liefert ebenfalls ein solides Fundament für die weitere Durchführung der Seeländer Berufswahlwoche. So kann sie eine ergänzende oder alternative Herangehensweise an den Berufswahlprozess sein. Dadurch, dass die Rationalität eher in den Hintergrund rückt und durch konkrete Erlebnisse die Intuition besser abgestützt werden kann, wird auch dieser intuitive Zugang gefördert. So wird ein Zusammenspiel von rationalem und nicht-rationalem Vorgehen ermöglicht. Die sehr praktisch ausgerichteten Workshops der Seeländer Berufswahlwoche fördern mit dem bewussten Einbezug aller Sinne diesen nicht-rationalen Zugang und die Selbstwirksamkeitserwartung. Diese Stossrichtung sollte beibehalten werden. Das kam in den Interviews deutlich zum Vorschein.

Die Beantwortung des zweiten Teils der ersten und mögliche Antworten zur zweiten Fragestellung wurden in den Interviews mit offenen Fragen erarbeitet. Daraus ergaben sich wichtige Erkenntnisse. Ein erster Anknüpfungspunkt zeigte sich mit dem **Erstellen von Materialien**. Eine schriftliche Grunddokumentation mit allen Eckwerten ist nötig. Das Definieren der Berufspalette, die definitive Festlegung auf einen Zeitpunkt und das Zielpublikum, sowie ein Grundsatzentscheid bezüglich des Miteinbezugs der Eltern sind weitere direkte Massnahmen, mit denen die Seeländer Berufswahlwoche auch langfristig in der Region etabliert werden kann. Weiter zeigt sich, dass die **Erwartungen von und an die Schulen** detailliert abgeglichen werden sollten und den Schulen eine idealtypische Anmeldung klar kommuniziert werden muss.

Wie bereits in der Darstellung der Ergebnisse, wird die Schulsicht auch in diesem Teil transparent gemacht. Die Aussagen werden speziell erwähnt, wenn sie in die Diskussion einfließen. Der Schwerpunkt liegt auch in diesem Kapitel, wie in der gesamten Arbeit, auf der Sicht der interviewten Anbieter.

## 7.2 Beantwortung und Interpretation der 1. Fragestellung

Die im Zusammenhang mit der Methode definierten Kategorien werden bei der Beantwortung und Interpretation der 1. Fragestellung zu Hilfe genommen. Die *Entstehung der Seeländer Berufswahlwoche*, *Positives* und *Verbesserungspotenzial* werden dabei berücksichtigt.

### 7.2.1 Entstehung der Seeländer Berufswahlwoche

Im Theorieteil der vorliegenden Arbeit wurde aufgezeigt, dass konkrete berufliche Erfahrungen in vielerlei Hinsicht förderlich für den Berufswahlprozess von Jugendlichen sind. Soziale Unterstützung, positive Emotionen, Vorteil bei der Selektion von Lernenden, Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung oder bessere Fundierung der Intuition sind da nur einige Stichworte dazu. Obwohl die Seeländer Berufswahlwoche ursprünglich aus dem Fachkräftemangel in technischen Berufen entstanden ist, erwähnen die interviewten Anbieter allesamt Grundideen, welche die oben genannten Stichworte unterstützen.

So erwähnen ein Experte und eine Expertin die **Spektrumserweiterung** als zentrales Element. Noch unbekannte oder geschlechtsuntypische Berufe entdecken zu können, sehen sie als grosse Stärke des Projekts. Ein Experte schränkt ein und betont, dass ein Grundinteresse für den geschnupperten Beruf vorhanden sein muss. In der Literatur wird die Schnupperlehre oft mit Selektionsinstrumenten in Verbindung gebracht. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen wird die Schnupperlehre als solches gebraucht (u.a. Stalder, 2002). Die interviewte Berufswahlkoordinatorin eines Oberstufenzentrums bestätigt dies und kann sich vorstellen, dass die Hemmschwelle durch eine Schnupperlehre sinkt und die gegenseitige Kontaktaufnahme erleichtert wird.

### 7.2.2 Positives: Das sollte beibehalten werden

Berufsberaterinnen und Berufsberater werden immer wieder mit Jugendlichen konfrontiert, welche nur mit grosser Mühe Einsichten in die Arbeitswelt organisieren können. Ein Experte berichtet in diesem Zusammenhang von seinem Sohn, welcher in derselben Situation war. Hier sieht er einen grossen Vorteil in der Seeländer Berufswahlwoche. Die **Niederschwelligkeit** und die einfache Anmeldung sollten gemäss ihm beibehalten werden. Ein anderer Experte schätzt ebenfalls den tiefen Aufwand

für die Jugendlichen und erwähnt dabei noch die Hürde des Bewerbungsschreibens. Auch diese Problematik kommt in der Praxis oft zum Vorschein. Jugendliche scheuen in der frühen Phase des Berufswahlprozesses sehr häufig einen für sie zu grossen Aufwand.

Ebenso wird in den Interviews deutlich, dass die **breite Berufspalette**, das grosse Angebot, geschätzt wird. Dadurch wird eine frühe Entscheidung gefördert, welche in der Literatur häufig als wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Berufswahl angegeben wird (u.a. Neuenschwander & Hermann, 2014). Weiter wird der Einbezug aller Sinne als positiv eingeschätzt. Die praktische Arbeit wird von einem Experten als sehr wichtig eingestuft.

Ein anderer Experte nennt den **gemeinsamen Auftritt** als sehr zentral. Er bewertet diese Zusammenarbeit als einen wichtigen Faktor, wenn es um die Etablierung der Woche in der Region (vgl. 2. Fragestellung) geht. Der Autor teilt diese Meinung. Bei der Beantwortung der zweiten Fragestellung (Kapitel 7.3) soll näher darauf eingegangen werden.

### 7.2.3 Verbesserungspotenzial

Verbesserungsvorschläge gehen hauptsächlich aus den Interviews hervor. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Durchführungen, scheint man am Punkt angelangt zu sein, an dem grundsätzliche Entscheidungen getroffen werden müssen. Diese Entscheidungen werden von den Interviewten direkt angesprochen. So muss diskutiert werden, wie das **Mengengerüst** aussehen soll. Dieses stellte sich bei den letzten Durchführungen als zu klein heraus, was zu Frustrationen auf allen Seiten führte. In diesem Zusammenhang wird in den Interviews auch eine zeitliche Ausweitung der Woche diskutiert. Das versprochene Angebot kann mit den vorhandenen Plätzen und innerhalb einer Woche nicht eingehalten werden.

Ebenso wird von den Interviewten das **Anmeldeverfahren** kritisiert. So fordert ein Experte eine elektronische und zentralisierte Plattform. Diese Forderung wurde in der diesjährigen Ausgabe bereits umgesetzt.

### 7.3 Beantwortung und Interpretation der 2. Fragestellung

Konkrete Vorschläge zu Massnahmen und Materialien wurden durch die Theorie, aber hauptsächlich durch die Interviews erarbeitet. In der Planung der kommenden Durchführungen können mehrere Erkenntnisse einfließen. Tabelle 4 stellt eine Übersicht dieser Erkenntnisse und deren Interpretation dar.

Tab. 4: Massnahmen und Materialien zur langfristigen Etablierung der Seeländer Berufswahlwoche in der Region Biel-Seeland (eigene Darstellung)

Massnahmen / Materialien	Erläuterungen und Interpretation des Autors
<p>Allgemeine Materialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozessbeschreibung</li> <li>• Leitfaden</li> </ul>	<p>Der Hauptteil der Prozessbeschreibung ist der Ablauf des Prozesses (Inhalte, Zuständigkeiten, Termine). Daneben wird der Prozess beschrieben (Vorbereitung, Durchführung und Auswertung) und beteiligte Stellen werden angegeben (BIZ, Verbände, Schulen, Betriebe). Zusätzlich werden Qualitätsziele definiert (z.B. werden möglichst alle Veranstaltungen von einem BIZ-Mitarbeiter besucht).</p> <p>Im Leitfaden wird erläutert, wie die Workshops aufgebaut sein sollten. Dabei stehen die praktischen Erfahrungen im Vordergrund. Der Leitfaden besteht aus Leitfragen, die dem Betrieb bei der Vorbereitung der Workshops behilflich sein können (z.B. bezüglich Aufgaben und Zielen des Berufes, Arbeitsplatz, Ausbildung, etc.).</p>
<p>Materialien zur Anmeldung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anmeldeformular für jede Klasse</li> <li>• Zusammenstellung aller Angebote</li> <li>• Informationsbrief Betriebe</li> <li>• Anmeldeformular für Betriebe</li> <li>• Informationsbrief Eltern</li> <li>• Informationsbrief Lehrpersonen</li> <li>• Informationsbrief Schulleitungen</li> <li>• Teilnehmerliste</li> </ul>	<p>Alle Beteiligten werden direkt angeschrieben. Für die Akquisition von neuen Betrieben werden zuerst die Verbände angefragt. Wenn diese nicht mitmachen wollen/können oder es keinen gibt, werden die Firmen direkt angeschrieben. Die Betriebe wählen das Zeitfenster selber, nach Möglichkeit mit 1-2 Zusatzdaten.</p> <p>Die Jugendlichen dürfen sich für eine maximale Anzahl Workshops anmelden (z.B. 3). Ca. 2 Wochen vor der Veranstaltung erhalten die Jugendlichen eine Anmeldebestätigung über die Klassenlehrperson.</p> <p>Für jeden Workshop wird eine Teilnehmerliste erstellt und an den Workshops selber eine Anwesenheitskontrolle durchgeführt.</p>
<p>BIZ - interne Materialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Folie für Elternabende</li> <li>• Folie für Klassenbesprechungen</li> </ul>	<p>An den Elternabenden und Klassenbesprechungen im BIZ wird das Angebot vorgestellt. Dabei geht es auch um eine idealtypische Anmeldung im Sinne der Spektrumserweiterung. Ebenfalls wird das erwartete Verhalten, sowie die Vor- und Nachbereitung thematisiert.</p>
<p>Sonstige Materialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationstext Homepage</li> <li>• Medienmitteilung</li> </ul>	<p>Das Projekt wird auf der Homepage des BIZ (eventuell auch auf derjenigen diverser Anbieter) und in den Medien beworben.</p>

<p>Eingrenzen der Berufspalette</p>	<p>Grundsatzentscheid: Sollen nur Berufe mit Fachkräftemangel an der Berufswahlwoche Platz haben oder will man es auf möglichst viele Berufe ausweiten? Alternativ könnte man „den Markt“ spielen lassen und diejenigen Berufe anbieten, bei denen es interessierte Anbieter gibt.</p>
<p>3 „Problembranchen“</p>	<p>Grundsatzentscheid: Was geschieht mit den drei Branchen KV, Gesundheit (FaGe) und Detailhandel, wo es erfahrungsgemäss zu viele Anmeldungen hat. Organisiert man ein „Überlaufgefäss“ und führt theoretischen Informationsveranstaltungen durch, nimmt man einfach die zur Verfügung stehenden Plätze oder lässt man die drei Branchen weg?</p>
<p>Zeitpunkt der Berufswahlwoche</p>	<p>Grundsatzentscheid: Wann findet die Seeländer Berufswahlwoche statt. Die Daten sollten immer dieselben sein. Optionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In den Herbstferien (gemeinsame Woche aller Jugendlichen in der Region)</li> <li>• Ende Oktober, anfangs November</li> <li>• Im Frühling</li> </ul>
<p>Dauer der Berufswahlwoche</p>	<p>Grundsatzentscheid: Wie lange soll die Seeländer Berufswahlwoche dauern? Optionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Woche</li> <li>• 2 Wochen aufeinanderfolgend</li> <li>• 2 Wochen mit einer Woche Unterbruch</li> <li>• 1 Woche im Herbst, 1 Woche im Frühling</li> </ul>
<p>Zielpublikum</p>	<p>Grundsatzentscheid: Welches Zielpublikum soll angesprochen werden? Optionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur Achtklässler</li> <li>• Acht- und Neuntklässler</li> <li>• Was passiert mit Anmeldungen von älteren Jugendlichen (z.B. nach Lehrabbrüchen)?</li> </ul>
<p>Elternmitembezug</p>	<p>Grundsatzentscheid: Sind die Eltern bei den Veranstaltungen selber mitembezogen? Optionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei allen Workshops</li> <li>• Wenn vom Betrieb ermöglicht/gewünscht</li> <li>• Bei keinem Workshop</li> </ul>

Ein Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Entstehung und das Wachstum der Seeländer Berufswahlwoche zu untersuchen. Dabei sollten Stärken und Schwächen des Projekts aufgedeckt werden. Wie in der Einleitung erwähnt, war bereits zu Beginn der Arbeit davon auszugehen, dass dieser Schritt die Grundlage für Verbesserungs- und Erweiterungsvorschläge bilden würde. Das hat sich in der Tat bewahrheitet. Die

Wurzeln der Seeländer Berufswahlwoche liegen im **Fachkräftemangel** der Region Biel-Seeland. Betriebe haben in diesen Berufen einen offensichtlichen Anreiz, ein Angebot anzubieten. Sie erhoffen sich dadurch ein verbessertes Lehrstellenmarketing. Obwohl eine solche Werbung für einzelne Lehrstellen nicht zu den Grundideen der Seeländer Berufswahlwoche gehört, sollte man sich diesen Anreiz aus Sicht des Autors zunutze machen. Durch eine gut geplante Qualitätskontrolle sollte man den hier angesprochenen Aspekt jedoch im Auge behalten. Dadurch könnte das Weiterfolgen der Grundideen des Projekts garantiert werden.

Das wenig koordinierte Wachstum führte zu einer Verwässerung der Ziele und zog diverse Schwierigkeiten nach sich. So reichte das vorhandene **Mengengerüst** für beliebte Berufsfelder nicht aus. Es war unklar, wie mit den enttäuschten Jugendlichen umgegangen werden sollte. Auch das **Anmeldeprozedere** stellte sich für die immer grösser werdende Anzahl an Workshops als ungeeignet heraus.

Weiteres Wachstum in der bisherigen Form würde unter anderem aus diesen Gründen voraussichtlich das frühzeitige Ende bedeuten. Ein weiterer Grund für diese Prognose des Autors ist, dass die Berufsfachschulen langfristig nicht bereit zu sein scheinen, ohne den **Miteinbezug von Firmen**, ihre Angebote aufrecht zu erhalten. Dieser Einbezug stellt sich aber als sehr schwierig heraus, weil bei Anfragen seitens interessierter Anbieter schriftliche Materialien fehlen. Ein Leitfaden für Betriebe ist nach den Erkenntnissen der vorliegenden Arbeit zwingend zu erarbeiten. Ein mögliches Beispiel aus dem Kanton Uri ist im Anhang F abgelegt. Ebenfalls im Anhang (Teil G) findet sich eine mögliche Prozessbeschreibung aus demselben Kanton. Die darin geplanten Schritte sind aus Sicht des Autors vital. Eine gut koordinierte Planung vor, während und nach der Seeländer Berufswahlwoche ist gefordert. Eine solche Planung zieht die Erarbeitung weiterer Materialien nach sich. So braucht es im Rahmen des Anmeldeverfahrens diverse Briefe und Formulare, damit alle Beteiligten die notwendigen Informationen zum gegebenen Zeitpunkt erhalten.

Hinzu kommt, dass die Ansprüche, welche von den Anbietern mit dem Projekt verbunden sind, in der Realität nicht umsetzbar sind. So zeigte es sich früh, dass in beliebten Berufen das Mengengerüst zu klein sein würde. Reine Informationsveranstaltungen ohne praktische Tätigkeiten würden das Problem entschärfen. Diese Form

widerspricht jedoch den Ansprüchen an einen Einbezug möglichst vieler Sinne, welche die Anbieter mit der Berufswahlwoche anstreben. Daraus ergeben sich **sechs Grundsatzentscheide**, die getroffen werden sollten:

1. Es muss entschieden werden, ob sich die Seeländer Berufswahlwoche wie ursprünglich auf die **Berufe mit Fachkräftemangel** beschränken soll oder ob eine Ausdehnung auf möglichst viele Berufsfelder angestrebt wird. Alternativ könnte man den „Markt spielen lassen“ und alle Angebote von interessierten Anbietern in die Woche einbeziehen, ohne ein vorher definiertes Aufnahmekriterium festzulegen. Aus Sicht des Autors ist die letztgenannte Option valabel. Das Mitmachen von möglichst vielen Betrieben sollte gefördert statt unterbunden werden.
2. Der Entscheid, ob allen interessierten Jugendlichen auch in den **drei Branchen** KV, Gesundheit (FaGe) und Detailhandel möglichst ein Platz angeboten werden soll, ist grundsätzlich zu fällen. Alternativ lässt man die drei Branchen weg, bietet eine beschränkte Anzahl Plätze an und/oder bildet ein „Überlaufgefäss“ in Form von theoretischen Informationsveranstaltungen für grössere Gruppen. Der Autor unterstützt diese Informationsveranstaltungen nicht. Die Grundideen der Woche sollten aus seiner Sicht nicht unterlaufen werden. Es ist durchaus vertretbar, in diesen beliebten Branchen nicht alle interessierten Jugendliche zu berücksichtigen. Ein Ausweichen auf alternative Berufe ist in der Realität der Berufswelt gefragt.
3. Der **Zeitpunkt** der Seeländer Berufswahlwoche muss grundsätzlich geklärt werden und sollte jedes Jahr derselbe sein. Für eine Durchführung während den Schulferien würde sprechen, dass sich voraussichtlich weniger unmotivierte Jugendliche für die Workshops anmelden würden. Der Zeitpunkt im Herbst passt gut in den Berufswahlfahrplan. Derjenige im Frühling würde spät entschlossenen Jugendlichen entgegenkommen.
4. Die **Dauer** des Projekts hängt stark vom Umfang ab. Es ist aus Sicht des Autors durchaus vorstellbar, mit einer Woche zu beginnen. Sollten sich mehr Angebote ergeben, weil mehr Firmen mitmachen möchten, könnte eine zweite Woche hinzugefügt werden. Hierbei gilt es zu beachten, dass für einen echten Vergleich, die Wochen nahe beieinander liegen sollten.

5. Das **Zielpublikum** sollte definiert werden. Bezieht man die Grundideen der Seeländer Berufswahlwoche mit ein, drängen sich die Achtklässler als Hauptzielgruppe auf. Aus Sicht des Autors müssten aber Ausnahmen für Neuntklässler und ältere Jugendliche möglich sein.
6. Der **Elternmteinbezug** wurde bisher nicht einheitlich geregelt. Aus Sicht des Autors könnte dies auch so bleiben. Realistischerweise kann man diesen Teil nicht obligatorisch erklären. Die Organisation wäre für viele Betriebe zu aufwändig. Anbieter, welche die Eltern einbeziehen möchten, könnten dies jedoch weiterhin tun.

Alle diese Materialien und Massnahmen sind aus Sicht des Autors notwendig, um die Seeländer Berufswahlwoche langfristig in der Region etablieren zu können. Der Einbezug von Firmen ist dabei zentral und sollte aus den oben ausgeführten Gründen prioritär behandelt werden.

#### 7.4 Würdigung und Kritik der Methode

Die gewählte Methode der problemzentrierten Interviews im Rahmen einer qualitativen Erhebung stellte sich als sehr geeignet heraus. Zur Beantwortung der beiden Fragestellungen trugen die Interviews einen grossen Teil bei. Zudem konnten verschiedene Aspekte mit der Theorie in Zusammenhang gebracht werden. Beide Fragestellungen der vorliegenden Arbeit verlangen nach ehrlichen und ausführlichen Antworten. Die offen und halbstrukturiert formulierten Fragen der Interviews begünstigen dies. So konnte in den Interviews sowohl nach Vor- und Nachteilen der Seeländer Berufswahlwoche wie auch nach Massnahmen und Materialien zu deren Etablierung vertieft und von verschiedenen Perspektiven her gesucht werden. Es gilt kritisch anzumerken, dass die Sicht der Schule wenig zu den Ergebnissen beitragen konnte. Die fehlende Erfahrung der Expertin im Zusammenhang mit dem Pilotprojekt der Seeländer Berufswahlwoche stand hier im Weg. Eine Erweiterung auf Jugendliche und Eltern, welche bereits an der Berufswahlwoche teilgenommen haben, wäre zudem wünschenswert gewesen, hätte jedoch den Rahmen der vorliegenden Arbeit gesprengt. Die Fokussierung auf die Anbieterseite kam den Zielen der Arbeit entgegen. Trotzdem konnte die Schulsicht am Rande aufgegriffen werden. Die Berufswahlverantwortliche brachte die Bedürfnisse der Schule ein, was bei weiteren Durchführungen helfen kann. Ebenfalls ist ein Anbieter gleichzeitig Vater eines Jugendli-



chen, der bereits an der Seeländer Berufswahlwoche teilgenommen und dessen Erfahrungen indirekt erwähnt wurden. Zusätzlich haben alle Experten diverse Rückmeldung von Eltern und Jugendlichen einbringen können.

Die Tatsache, dass die Theorie auf der Sicht von Jugendlichen basiert und im forschenden Teil der vorliegenden Arbeit die Anbieter im Zentrum stehen, kann als Kritikpunkt angesehen werden. Die Forschungsarbeit schaffte es aber aus Sicht des Autors, die Brücke zwischen den zwei Sichten zu bauen. So stehen in der Seeländer Berufswahlwoche die Jugendlichen im Fokus, was auch die Anbieter immer im Kopf haben. Dieser Umstand wurde während der gesamten Arbeit nie ausser Acht gelassen, was die Verbindung zwischen Theorie und Praxis vereinfachte. Die Erkenntnisse aus dem theoretischen Teil konnten so für die Erörterung und Erhebung der Fragestellungen gut verwendet werden.

Bei der Auswertung nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) brachte die Einteilung in Kategorien eine gute Übersicht über die grosse Materialfülle. Die vorliegende Arbeit erfüllt die Gütekriterien bestmöglich und in grossem Ausmass. Insbesondere die kommunikative Validierung könnte durch den regelmässigen Austausch mit der Anbieterseite sehr gut gewährleistet werden. Das gemeinsam verfolgte Ziel ermöglichte zudem eine grosse Nähe zum Gegenstand.

## 7.5 Ausblick

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, mögliche Verbesserungs- und Erweiterungsvorschläge zu erarbeiten. Dies ist aus Sicht des Autors gelungen und wurde mit der Behandlung der beiden Fragestellungen erreicht. Diese Vorschläge können nun als Basis für konkrete weitere Schritte dienen. Die in der Diskussion geforderte Planung und Koordination, die Erarbeitung einer Grunddokumentation sowie das Treffen von diversen Grundsatzentscheiden ist aus Sicht des Autors zwingend anzustreben, wenn die Seeländer Berufswahlwoche langfristig in der Region etabliert werden soll. Diese Schritte werden vom Autor zusammen mit einer Kollegin des BIZ Biel-Seeland in Angriff genommen. Eine erste Sitzung ist für den Februar 2016 geplant.

Zusätzlich wäre es für weitere Forschungsarbeiten spannend, ergänzende Perspektiven mittels qualitativer oder quantitativer Forschung mit einzubeziehen. So könnten

die Jugendlichen selber, die Eltern, die Betriebe oder die Lehrpersonen beforscht werden. Zudem wäre eine geschlechtsbezogene Untersuchung mit einer Konzentration auf den Genderaspekt interessant. Die in der vorliegenden Arbeit angesprochene Spektrumserweiterung könnte so detailliert betrachtet werden. Ausserdem wäre von Interesse, wie sich die in dieser Arbeit vorgeschlagenen Massnahmen und Materialien in der Praxis behaupten. In diesem Zusammenhang könnten Beratungspersonen miteinbezogen werden und zusammen mit den anbietenden Firmen die Qualität der Workshops über einen längeren Zeitraum mittels einer qualitativen Längsstudie untersucht werden.

Für die Berufspraxis in der Region Biel-Seeland ist die Etablierung der Seeländer Berufswahlwoche von grosser Wichtigkeit. Die Zweisprachigkeit ist dabei ein wichtiger Bestandteil. Es gilt deshalb an dieser Stelle auch zu betonen, dass sich die vorliegende Arbeit auf die deutschsprachige Version der Seeländer Berufswahlwoche beschränkt. Die französischsprachige Ausführung müsste in einem weiteren Schritt der Evaluation und der Umsetzung der hier vorgeschlagenen Ergebnisse mitberücksichtigt werden. Kann die Seeländer Berufswahlwoche erfolgreich und langfristig in der Region etabliert werden, ergeben sich für die Beratungs- und alle anderen involvierten Personen gewichtige Vorteile. So entstehen fruchtbare Netzwerke zwischen BIZ, Schulen, Betrieben und Verbänden. Zudem kann den Jugendlichen ein niederschwelliges Angebot gemacht und ihnen damit mittels praktischen Erfahrungen in der Arbeitswelt der Berufswahlprozess erleichtert werden. Diese praktischen Erfahrungen können in den individuellen Beratungen eine gewichtige Erleichterung sein, da die Jugendlichen mit fundierten Vorstellungen ins Gespräch einsteigen.

## 8. Literaturverzeichnis

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Brown, D. (1994). Entscheidungstheoretische Modelle. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S.425-453). Stuttgart: Klett-Cotta. (Original erschienen 1990: Career Choice and Development).

Egloff, E. & Jungo, D. (2013). *Berufswahltagbuch*. Bern: Schulverlag plus AG.

Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *Career Development Quarterly*, 50, 140-157.

Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.

Hirschi, A. (2008). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen für die Berufs- Studien- und Laufbahnberatung* (S.9-34). Münster/Zürich: LIT-Verlag.

Janis, I. L. & Mann, L. (Eds.). (1977). *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment*. New York: Free Press.

Jungo, D. (2009). Jugendliche im Berufswahlprozess. Berufsinteressen und ihre Spannungsfelder. In R. Zihlmann (2009), *Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (S.79-95). Bern: SDBB.

- Jungo, D. (2011). Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis. In: R. Marty et al. (Hrsg.), *Berufswahlfreiheit – Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt* (S. 39-98). Bern: SDBB.
- Laufbahnzentrum Stadt Zürich. (2013). *Schnuppern*. (5. Auflage). Bern: SDBB.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2000). Social cognitive approach to career development. An overview. *Career-Development-Quarterly*, 44, 310-321.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (S. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5., überarb. und neu ausgestattete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Neuenschwander, M. P., Hermann, M. (2014): Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen bei eingeschränkter Informationsbasis. In: Racherbäumer, K., Liegmann, A.B., Mammes, I. (Hrsg.), *Facetten von Übergängen im Bildungssystem – Nationale und inter-nationale Ergebnisse empirischer Forschung* (S. 125-140). Münster: Waxmann.
- Neuenschwander, M. P. & Hartmann, R. (2011). Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40, (4), 41-44.

- Neuenschwander, M. P. (2015). Heuristiken im Berufswahlprozess. *Panorama*, 1, 26-27.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schreiber, M. (2005). *Entscheidungstheoretische Aspekte der Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen*. Göttingen: Cuvillier.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, (5), 818-831.
- Simon, H. A. (1956). Rational choice and the structure of the environment. *Psychological Review*, 2, 129-138.
- Simon, H. A. (1993). *Homo rationalis. Die Vernunft im menschlichen Leben*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Stalder, B. E. (2002). Was ist ein guter Lehrling?. *Panorama*, 1, 38-39.
- Wettstein, E., Schmid, E. & Gonon P. (2014). *Berufsbildung in der Schweiz. Formen, Strukturen, Akteure*. Bern: hep-Verlag AG.
- Wright, G. (1984). *Behavioral decision theory*. Beverly Hills: Sage.
- Zihlmann, R. (2009). *Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen*. Bern: SDBB.

## 9. Anhang

	Seite
Anhang A: Interviewleitfaden BIZ / Berufsfachschule / Wirtschaftskammer	64
Anhang B: Interviewleitfaden Lehrperson / Berufswahlverantwortliche	65
Anhang C: Stichprobe	66
Anhang D: Kategoriensystem	67
Anhang E: Flyers der Seeländer Berufswahlwoche 2015	70
Anhang F: Beispiel eines Leitfadens (Kanton Uri)	71
Anhang G: Beispiel einer Prozessbeschreibung (Kanton Uri)	73
Anhang H: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung	75
Anhang I: Einverständniserklärungen	76

## **Anhang A: Interviewleitfaden BIZ / Berufsfachschule und Wirtschaftskammer**

### **Hintergrund / Einstellungen**

1. Welches ist Ihre Rolle im Rahmen der Seeländer Berufswahlwoche?
2. Was halten Sie von der Grundidee / den Grundideen dieser Woche?
3. Welche konkreten Vorteile sehen Sie für die Jugendlichen?
4. Welche konkreten Vorteile sehen Sie für Ihre Institution?
5. In welchem Verhältnis steht Ihr Aufwand zum momentanen Nutzen?

### **Positives / Negatives**

1. Was hat aus Ihrer Sicht gut geklappt und sollte so weitergeführt werden?
2. Was müsste aus Ihrer Sicht verändert werden?
3. Wo sehen Sie Chancen für eine Weiterentwicklung? Wo Schwierigkeiten?

### **Rückmeldungen der Jugendlichen**

1. Wie haben Sie die Jugendlichen während der Workshops selber erlebt oder geschildert erhalten?
2. Wie beurteilen Sie den Zeitpunkt der Berufswahlwoche? Welche Erfahrungen haben Sie bezüglich der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen gemacht?
3. Wie würden Sie den Einfluss der Berufswahlwoche auf den Entscheidungs- und Suchprozess der Jugendlichen einschätzen. Können Sie von Beispielen berichten, wo eine Spektrumserweiterung beobachtet wurde? (nachhaken, viel erzählen lassen)

### **Konkrete Massnahmen / Wünsche**

1. Welche Massnahmen wären aus Ihrer Sicht nötig, um die Berufswahlwoche längerfristig in der Region zu etablieren?
2. Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich bezüglich der Berufswahlwoche wünschen?

## **Anhang B: Interviewleitfaden Lehrperson / Berufswahlverantwortliche**

### **Hintergrund / Einstellungen**

1. Welches ist Ihre Rolle im Rahmen der Seeländer Berufswahlwoche?
2. Was halten Sie von der Grundidee / den Grundideen dieser Woche?
3. Welche konkreten Vorteile sehen Sie für die Jugendlichen?
4. Welche konkreten Vorteile sehen Sie für Ihre Schule?
5. In welchem Verhältnis steht Ihr Aufwand zum momentanen Nutzen?

### **Positives / Negatives**

1. Was hat aus Ihrer Sicht gut geklappt und sollte so weitergeführt werden?
2. Was müsste aus Ihrer Sicht verändert werden?
3. Wo sehen Sie Chancen für eine Weiterentwicklung? Wo Schwierigkeiten?

### **Rückmeldungen der Jugendlichen**

1. Wie haben Sie die Jugendlichen während/nach den Workshops erlebt?
2. Wie beurteilen Sie den Zeitpunkt der Berufswahlwoche? Welche Erfahrungen haben Sie bezüglich der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen gemacht?
3. Wie würden Sie den Einfluss der Berufswahlwoche auf den Entscheidungs- und Suchprozess der Jugendlichen einschätzen. Können Sie von Beispielen berichten, wo eine Spektrumserweiterung beobachtet wurde? (nachhaken, viel erzählen lassen)

### **Konkrete Massnahmen / Wünsche**

1. Welche Massnahmen wären aus Ihrer Sicht nötig, um die Berufswahlwoche längerfristig in der Region zu etablieren?
2. Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich bezüglich der Berufswahlwoche wünschen?



**Anhang C: Stichprobe**

Kürzel	Angaben zu Interviewpartnerinnen und -partnern
E1	Alter: 38 Betriebswirtschaftsstudium, CAS Projektmanagement. War als Unternehmensberater und internationaler Projektleiter tätig. Zurzeit ist er Geschäftsführer einer Wirtschaftskammer.
E2	Alter: 46 Sekundarlehrer phil. II, Schulleiter Volksschule, Schulleiter Institution der Berufsbildung. Arbeitet momentan als Direktor an einer Berufsfachschule für KV und Detailhandel.
E3	Alter: 54 Psychologin, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, NPO-Managerin, Erwachsenenbildnerin SVEB 1, HR-Leiterin. Arbeitet momentan als Regionalleiterin im BIZ Biel-Seeland.
E4	Alter: 58 Lehrerin S1. Arbeitet zurzeit als Fachlehrerin und Berufswahlverantwortliche an einem Oberstufenzentrum in Biel. Sie leistet Realisierungsunterstützung bei der Lehrstellensuche der Jugendlichen.

## Anhang D: Kategoriensystem

Überkategorien	Kategorien	Subkategorien	Definition / Kodierregeln	Ankerbeispiele
Geschichte (G)	G1_Entstehung	G1a_Fokus Technik als Ursprung	Bekämpfung des Fachkräftemangels in technischen Berufen als Ziel	<i>Das Angebot ist höher als die Nachfrage. Das ist auch bei anderen Berufen momentan so. Aber in den technischen Berufen ist das Problem noch verschärft und in unserer Region sind wir überproportional betroffen. (E1, S.1)</i>
		G1b_Grundideen	Verfolgte Ziele / was erreicht werden soll	<i>Für mich geht es wirklich darum, verschiedene und unterschiedliche Berufsfelder möglichst niederschwellig und während eines Halbtages zu vertiefen. (E3, S.1)</i>
		G1c_Die Berufswahlwoche innert einer Woche?	Bündelung der Angebote innerhalb einer Woche	<i>Es kann den Schulen dienen, dass wir versuchen, es möglichst auf eine Woche zu konzentrieren und als Berufswahlwoche zu verkaufen. (...) (E2, S.2)</i>

Anhang

<b>Positives (P)</b>	P1_Positives	P1a_Vorteile für die Jugendlichen	Was die Berufswahlwoche den Jugendlichen bringt	<i>Es ist alles organisiert. Sie können ohne großen Aufwand 2-3 verschiedene Berufe innerhalb einer Woche anschauen gehen. (E1, S.3)</i>
		P1b_Vorteile für die Anbieter	Was die Berufswahlwoche den Anbietern bringt	<i>Aus Sicht der Betriebe geht es halt dann doch eher um Lehrstellenmarketing als um Berufsmarketing. (E2, S.4)</i>
		P1cweiterführen	Das sollte so weiter geführt werden	<i>Ich habe das Gefühl, dass die Anspruchsgruppen gemeinsam auftreten können, das ist sicher zentral. (...) (E1, S.4)</i>
<b>Verbesserungspotenzial (V)</b>	V1_Verbesserungspotenzial	V1a_Mengengerüst	Das Verhältnis zwischen verfügbaren Plätzen und Anmeldungen	<i>(...) Viele Jugendliche sind enttäuscht worden, weil sie keinen Platz mehr gefunden haben. Zum Teil waren auch sehr wenige Plätze vorhanden. (E3, S.2)</i>
		V1b_zeitlicher Rahmen	Wie lange die Berufswahlwoche dauern soll	<i>(...) Wenn es um eine Konkretisierung der Berufswahl gehen soll, müssten alle Angebote beieinander sein. (E3, S.7)</i>
		V1c_Anmeldeprozedere	Zentralisiertes Anmeldeverfahren	<i>Auch für die Schulen bräuchte es ein einheitliches Prozedere mit einer Online-Anmeldung. Freie Plätze könnten so frühzeitig kommuniziert werden. (E3, S.9)</i>

<b>Etablierung (E)</b>	E1_mehr Anbieter gewinnen	E1a_Materialien	Material zum erstellen	<i>Ich möchte gerne eine Grunddokumentation erstellen lassen. Darin wären die Eckwerte beschrieben, es gäbe ein Infoblatt mit allen Erwartungen etc.. (E3, S.9)</i>
		E1b_Berufspalette	Einschränken oder ausweiten	<i>Das ist halt auch die Realität der Jugendlichen. (...) Dies bildet sich in der Berufswahlwoche wohl auch etwas ab (...). (E3, S.3)</i>  <i>(...) Vom Zeitpunkt her sind wir sehr flexibel. Die Jugendlichen ticken unterschiedlich. (E1, S.2)</i>
	E2_ Einbezug der Eltern klären	E2a_Zeitpunkt und Zielpublikum	Für wen und wann die Berufswahlwoche statt findet	<i>(...) müsste geklärt, ob ganze Klassenverbände oder die Schüler einzeln an den Workshops teilnehmen (...). (E3, S.6)</i>
	E3_Zusammenarbeit mit Schulen fördern	E3a_Grundsatzentscheid und Form	Miteinbezug der Eltern / Elterninformation	<i>Wir sagen doch, es kann sein, dass Eltern auch in dieser späten Phase noch einen Einfluss auf ihre Kinder haben (...). (E1, S.5)</i>
		E3b_Erwartungen abgleichen	Erwartungen der Lehrpersonen abholen	<i>Zudem erwarten einige Lehrpersonen, dass man die Präsenzkontrolle sehr streng durchführt, wenn die Schüler sich individuell anmelden, was auch nicht unbedingt realistisch ist. Die Erwartungen sind da unterschiedlich. (E3, S.6)</i>
		E3c_idealtypische Anmeldung	Wie sich die Jugendlichen für die Berufswahlwoche anmelden sollen	<i>(...) Es ist aber schon so, dass es wohl eine Art Anleitung für Lehrpersonen/Schüler/Eltern brauchen wird (...). (E3, S.9)</i>

## Anhang E: Flyers der Seeländer Berufswahlwoche 2015 (beide Sprachen)

### Was ist dein Fokus?

Berufswahlwoche in der Region Biel-Seeland.  
Im Herbst 2015 finden Workshops  
zu unterschiedlichen Berufen statt.



Möchtest du wissen, wie die Arbeit eines  
Automobil-Mechatronikers, eines  
Strassentransportfachmannes, einer  
Polymechanikerin oder eines Zeichners aussieht?  
Besuche unsere Technikworkshops:

**Mittwoch, 21.10.2015, ab 13.30 Uhr Berufswelt MEM**  
**Freitag, 23.10.2015, ab 13.30 Uhr Berufswelt BAU**  
**Mittwoch, 18.11.2015, ab 14.00 Uhr Berufswelt Automobil & Transport**  
Anmeldung und weitere Infos unter [www.fokus-technik.ch/workshop](http://www.fokus-technik.ch/workshop).  
Bei Fragen kannst du dich an [info@fokus-technik.ch](mailto:info@fokus-technik.ch) oder 032 321 94 94 wenden.



Kulinarische Berufe zum Anfassen, Schmecken,  
Riechen, Zusehen, Erleben... Die praxisorientierten  
Workshops bieten den in der Berufswahl stehenden  
Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, in den  
Berufen Koch und Bäcker-Konditor-  
Confiseur ausgiebig zu schnuppern. Datum:  
**Donnerstag, 22.10.2015 (am Morgen oder am  
Nachmittag)**

Anmeldung unter [www.fokus-technik.ch/workshop](http://www.fokus-technik.ch/workshop).  
Bei Fragen kannst du dich an [info@bbz-biel.ch](mailto:info@bbz-biel.ch) oder 032 344 37 52 wenden.

### Fokus

#### Grüne Berufe



Möchtest du wissen, wie die Arbeit eines  
Gärtners oder einer Floristin aussieht? Besuche die  
Workshops mit anschliessender Infoveranstaltung am  
**Dienstag, 20.10.2015, ab 13.30 Uhr (Gärtner-in)**  
**Mittwoch, 21.10.2015, ab 14.00 Uhr (Florist-in)**

Anmeldung unter [www.fokus-technik.ch/workshop](http://www.fokus-technik.ch/workshop).  
Bei Fragen kannst du dich an [berufsfachschule@bwzlyss.ch](mailto:berufsfachschule@bwzlyss.ch) oder  
032 387 89 89 wenden.

### Fokus Büro



Möchtest du wissen, wie die Arbeit einer Kauffrau oder  
eines Büroassistenten aussieht?  
Besuche die Workshops im Bereich der kaufmännischen  
Berufe am  
**Dienstag, 20.10.2015, 13.30-15.30 Uhr (Forteq Nidau)**  
oder am  
**Freitag, 23.10.2015, 13.30-15.30 Uhr (business4you Biel)**

Anmeldung unter [www.fokus-technik.ch/workshop](http://www.fokus-technik.ch/workshop).  
Bei Fragen kannst du dich an [mail@bfb-bielbienne.ch](mailto:mail@bfb-bielbienne.ch) oder 032 328 30 00 wenden.

### Fokus Detailhandel



Möchtest du wissen, wie die Arbeit einer  
Detailhandelsfachfrau oder eines Detail-  
handelsassistenten aussieht? Besuche die Workshops  
im Bereich der Verkaufsberufe am  
**Montag, 12.10.2015, 13.30-15.30 Uhr (Hornbach Biel)**  
oder am  
**Montag, 19.10.2015, 13.30-15.30 Uhr (Migros Brügg).**

Anmeldung unter [www.fokus-technik.ch/workshop](http://www.fokus-technik.ch/workshop).  
Bei Fragen kannst du dich an [mail@bfb-bielbienne.ch](mailto:mail@bfb-bielbienne.ch) oder 032 328 30 00 wenden.

### Fokus Holz



Möchtest du wissen, wie die Arbeit eines  
Schreiners aussieht? Besuche den Workshop  
mit anschliessender Infoveranstaltung am  
**Dienstag, 20.10.2015, ab 13.30 Uhr.**

Anmeldung unter [www.fokus-technik.ch/workshop](http://www.fokus-technik.ch/workshop).  
Bei Fragen kannst du dich an [berufsfachschule@bwzlyss.ch](mailto:berufsfachschule@bwzlyss.ch)  
oder 032 387 89 89 wenden.

### Fokus Gesundheit



Möchtest du wissen, wie die Arbeit einer Fach-  
angestellten Gesundheit oder eines Rettungsmitarbeiters  
aussieht? Besuche die Workshops am  
**Dienstag, 20.10.2015, ab 13.30 Uhr** oder am  
**Freitag, 23.10.2015, ab 13.30 Uhr.**

Anmeldung unter [www.fokus-technik.ch/workshop](http://www.fokus-technik.ch/workshop).  
Bei Fragen kannst du dich an [berufsfachschule@bwzlyss.ch](mailto:berufsfachschule@bwzlyss.ch)  
oder 032 387 89 89 wenden.

### Quel est ton centre d'intérêt?

Durant l'automne 2015, des ateliers et des séances  
d'informations consacrés à divers métiers auront lieu.  
L'occasion pour toi d'en savoir plus sur les domaines qui  
t'intéressent!



Aimerais-tu en savoir plus sur le métier de  
mécatronicien/-ne, conducteur/-trice de véhicules  
lourds, polymécanicien/-ne ou dessinateur/-trice?  
Si cela éveille ta curiosité, viens participer à nos  
ateliers techniques:

**Mercredi 28.10.2015 dès 13h30, secteur MEM**  
**Vendredi 30.10.2015 dès 13h30, secteur construction**  
Inscription et informations sur [www.fokus-technik.ch/ateliers](http://www.fokus-technik.ch/ateliers).  
En cas de questions, tu peux te renseigner à l'adresse  
[info@fokus-technique.ch](mailto:info@fokus-technique.ch) ou au numéro 032 321 94 94.



Des métiers de bouche à toucher, goûter, sentir,  
observer, vivre...  
Les ateliers, essentiellement axés sur la pratique et  
destinés aux élèves devant faire un choix de  
profession, offrent la possibilité unique de  
découvrir «par le menu» les métiers de la bouche.

**Jedi 29.10.2015 (matin)**  
Inscription sur [www.fokus-technik.ch/ateliers](http://www.fokus-technik.ch/ateliers).  
En cas de questions, tu peux te renseigner à l'adresse  
[info@cfp-bienne.ch](mailto:info@cfp-bienne.ch) ou au numéro 032 344 37 52.

## Anhang F: Beispiel eines Leitfadens (Kanton Uri)

# Berufsinformationstage Uri

## Leitfaden

Ein wichtiger Teil der Berufswahlvorbereitung sind Berufserkundungen und Begegnungen mit Berufsleuten. Ein konkreter Einblick in die Praxis ist dabei besonders wertvoll. Sehr aufschlussreich ist es, wenn die Jugendlichen auch **praktische Erfahrungen** sammeln können. Insbesondere der Kontakt mit Lernenden wird von den Schülerinnen und Schülern sehr geschätzt.

Folgende Leitfragen können Ihnen für die Vorbereitung Ihrer Veranstaltung behilflich sein:

### 1. Aufgaben und Ziele des Berufes

- Was wird hergestellt oder woran wird gearbeitet?
- Von wem und wozu werden diese Dinge benötigt?

### 2. Arbeitsplatz

- Wie sieht ein typischer Arbeitsplatz aus?
- Wie viele Personen arbeiten wo? Wie lange?
- Typische Maschinen, Geräte, Instrumente? (Ohne technische Einzelheiten)
- Arbeitsabläufe, Waren, Materialien?
- Zahlen, Daten, Texte, Zeichnungen?

### 3. Tätigkeiten im Ablauf eines Arbeitstages oder Arbeitsauftrages

- Wann ist eine bestimmte Arbeit gut gemacht?
- Gibt es bei der Arbeit auch besondere Schwierigkeiten? Wie geht man damit um?
- Welche Tätigkeiten kommen regelmässig vor?
- Geht es vorwiegend um Hand-, Maschinen- oder Denkarbeit?
- Wie wichtig ist der Kontakt mit Menschen und wie sieht dieser aus?
- Arbeitet man vorwiegend alleine oder im Team?

### 4. Anforderungen

- Was verlangt der Beruf vom zukünftigen Berufsmann, der zukünftigen Berufsfrau?
- Welche besonderen Fähigkeiten/Fertigkeiten sind nötig - körperlich, geistig, charakterlich?
- Praktische Beispiele aus dem Arbeitsalltag aufzeigen.
- Welche persönlichen Interessen lassen sich in diesem Beruf verwirklichen?
- Welche Vorbildung oder Schulstufe wird vorausgesetzt?

### 5. Ausbildung

- Lernende berichten lassen.
- Welche Abschlüsse kann man bei Ihnen machen (Lehre, Lehre mit BM, Attestausbildung)? Falls es in Ihrem Berufsfeld eine Attestausbildung gibt, bitten wir Sie ebenfalls darüber zu berichten (auch dann, wenn Sie selber keine Attestausbildung anbieten).
- Welche Tätigkeiten kommen bei Lernenden häufig vor?
- Typischer Tagesablauf eines Lernenden / einer Lernenden aufzeigen.
- Welche Erfahrungen machen Sie mit Lernenden, worauf legen Sie besonderen Wert?

## Anhang G: Beispiel einer Prozessbeschreibung (Kanton Uri)

### Prozess: Berufsinformationstage

#### Beschreibung des Prozesses

Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Berufsinformationstage

#### Beteiligte Stellen

Am Prozess sind intern in der Bildungs- und Kulturdirektion die folgenden Stellen involviert:

- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Federführung
- Extern: Betriebe, Schulen und Verbände

#### Allgemeine Informationen

Zur Unterstützung des Berufswahlprozesses bieten wir zusammen mit Fachleuten aus Betrieben, Schulen und Berufsverbänden die Urner Berufsinformationstage an. Einerseits verschaffen diese den Jugendlichen einen ersten Einblick in einen Beruf, eine Schule oder einen Betrieb. Andererseits erhalten Betriebe, Schulen und Verbände auch die Möglichkeit, ihre Ausbildung den interessierten Jugendlichen näher zu bringen. Die Berufsinformationstage finden in den Herbstferien statt. Die Teilnahme richtet sich an die Schülerinnen und Schüler der 2. und 3. Oberstufe und ist freiwillig.

#### Ablauf des Prozesses

Der Prozess beinhaltet die folgenden Schritte:

Nr.	Beschreibung	Zuständige Person	Woche (Termin)	Dokumentena- blage
1	<b>Erste Vorabklärungen treffen</b> Neue Betriebe, Verbände und Schulen werden telefonisch oder per E-Mail angefragt, ob sie dieses Jahr an den Berufsinformationstagen mitwirken möchten. Kriterien sind zum Beispiel: Betriebe mit neuer Lehrbetriebsbewilligung, Betriebe die einen neuen Beruf ausbilden und Betriebe die sich neu dazu entschlossen mitzumachen.	MR	Ende April	
2	<b>Versand der definitiven Anfrage</b> Wir senden wir den Betrieben, Schulen und Verbänden anfangs Mai die definitive Anfrage per Brief. Im Brief enthalten ist das Anmeldeformular sowie der Leitfaden für die Berufsinformationstage. Der Leitfaden kann bei der Vorbereitung der Veranstaltung behilflich sein. Vermerkt wird, dass das Anmeldeformular bis zu einem bestimmten Datum wieder an die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, retourniert werden muss.	MR	Anfang Mai	
3	<b>Die Anmeldeformulare kommen zurück</b> Anfang Juni erwarten wir die Anmeldeformulare der Betriebe, Verbände und Schulen zurück. Falls wir keine Rückantwort bekommen, senden wir nochmals einen Brief mit Anmeldeformular oder fragen telefonisch nach. Wenn wir dann immer noch keine Antwort erhalten, nehmen wir das als Absage wahr.	MR	Anfang Juni	
4	<b>Programm erstellen in der Datenbank</b>	MR	Juni	

## Anhang

Nr.	Beschreibung	Zuständige Person	Woche (Termin)	Dokumentenablage
	Im Monat Juni gestalten wir das Programm in der Datenbank. Dabei werden alle benötigten Informationen über die Veranstaltung der Betriebe, Verbände und Schulen erfasst. Dazu zählen: Veranstaltungsnummer, Titel der Veranstaltung, Durchführungsdatum, Zeit, Firma, Treffpunkt/Betrieb/Hinweise, Kontakte und die Links.	evtl. Lernende		
5	<b>Programm der Berufsinformationstage verschicken</b> Mitte Juli verschicken wir das Programm den Betrieben, Verbänden und Schulen zur Durchsicht. Dadurch erhalten sie die Möglichkeit, uns allfällige Änderungen zu melden.	MR  evtl. Lernende	Mitte Juli	
6	<b>Newsletter verschicken über myBerufswahl</b> Über myBerufswahl verschicken wir den Newsletter an die Lehrpersonen, die Schülerinnen und Schüler der 2. Oberstufe sowie an deren Eltern. Damit erhalten sie die ersten Informationen zu den Urner Berufsinformationstagen. myBerufswahl ist ein Internet-Angebot mit Informationen und Aufgaben zur Berufs- und Bildungswelt.	MR  SR	Juli	
7	<b>Programm der Berufsinformationstage verschicken</b> Anfang August verschicken wir die Unterlagen an die Schulleitungen. Darin enthalten ist das Programmheft, die Klassenliste und der Elternbrief. Die Unterlagen werden den Klassenlehrpersonen des 8. und 9. Schuljahres, der Berufsvorbereitungsschule (BVS), dem Kombinierten Brückenangebot (KBA) und den 2. und 3. Klassen des Gymnasiums abgegeben. Im Vorfeld beim Direktionssekretariat nachfragen, ob Lehrer- und Klassendaten aktualisiert sind.	MR  evtl. Lernende	Anfang August	
8	<b>Anmeldeschluss für Schulklassen und das weitere Vorgehen</b> Anfang September ist Anmeldeschluss für die Berufsinformationstage. Falls uns eine Lehrperson das Anmeldeformular für die Klasse noch nicht zurückgeschickt hat, fragen wir bei ihr nach. Sobald die Klassenlisten bei uns eingetroffen sind, können wir sie in der Datenbank erfassen. Wir teilen die Schülerinnen und Schüler gemäss ihren Angaben den Veranstaltungen zu. Wenn die minimale oder maximale Zahl der Teilnehmenden nicht übereinstimmt, nehmen wir mit den Betrieben telefonisch Kontakt auf. Wir klären, ob die Veranstaltung abgesagt werden muss oder eine Ersatzveranstaltung möglich ist. Falls dies nicht möglich ist, müssen wir den betreffenden Schülerinnen und Schülern absagen. Dabei gehen	MR	Anfang September	



## Anhang

Nr.	Beschreibung	Zuständige Person	Woche (Termin)	Dokumentenablage
	wir nach folgendem Prinzip vor: Wir verteilen möglichst gerecht (Wohnort berücksichtigen, Anzahl gewählte Veranstaltungen). Nach aussen kommunizieren wir, dass wir auslösen.			
9	<b>Versand Liste der Teilnehmenden, des Leitfadens und des BIZ-Blattes</b> Mitte September verschicken wir die Liste der Teilnehmenden mit dem Leitfaden sowie dem BIZ-Blatt des Berufes an die Betriebe, Schulen und Verbände. Am selben Tag verschicken wir den Lehrpersonen auch die Listen für ihre Schülerinnen und Schüler. Darauf ist für jede Person einzeln ersichtlich, welche Veranstaltungen sie besuchen kann.	MR	Mitte September	
10	<b>Veröffentlichung des Presseartikels</b> Mitte September wird eine Medienmitteilung via Standeskanzlei veröffentlicht. (Jedes zweite Jahr)	SR	Mitte September	
11	<b>Aufteilung der Veranstaltungsbesuche im Team</b> Als nächstes teilen wir im Team auf, wer von uns welche Berufsinformationsveranstaltung besucht. Die Berufsinformationsveranstaltungen besuchen wir einerseits für die Anwesenheitskontrolle der Teilnehmenden und andererseits für die Qualitätskontrolle der Veranstaltung.	alle	Ende September	
12	<b>Während der Berufsinformationstage</b> Wir machen die Begrüssung und kontrollieren, ob alle angemeldeten Schülerinnen und Schüler anwesend sind. Falls jemand nicht erscheint ohne sich abzumelden, nehmen wir telefonisch mit der Person Kontakt auf und fragen nach, wieso sie nicht an die Veranstaltung gekommen ist.	alle	In den Herbstferien	
13	<b>Nach den Berufsinformationstagen</b> Im Team wird eine Auswertung vorgenommen. Jede Veranstaltung wird kurz besprochen und allfällige Verbesserungsvorschläge und Anmerkungen werden in der Datenbank eingetragen.	alle	Mitte Oktober	
14	<b>Nach den Berufsinformationstagen</b> Als Letztes versenden wir im Namen des Regierungsrates ein Dankeschreiben an alle Betriebe, Schulen und Verbände, welche an den Berufsinformationstagen mitgewirkt haben. (Jedes zweite Jahr)	MR	Mitte Oktober	

### Qualitätsziele

- Die Mitarbeiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung besuchen die verschiedenen Veranstaltungen.
- Besprechung im Team, betreffend Qualität der Veranstaltungen.
- Rückmeldung an die Veranstalter.

## **Anhang H: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung**

MAS-Arbeit: Evaluation der Seeländer Berufswahlwoche

Im Studiengang: Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und  
Laufbahnberatung, MAS BSLB13-H

### **Selbständigkeitserklärung Studierende**

Erklärung des MAS-Studierenden Matthias Rubin, geb. 12.07.1982

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinn- gemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Urtenen-Schönbühl, 22. Januar 2016 \_\_\_\_\_

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

### **Herausgabeerklärung Studierende**

Die vorliegende MAS-Arbeit darf uneingeschränkt herausgegeben werden.

Urtenen-Schönbühl, 22. Januar 2016 \_\_\_\_\_

### **Herausgabeerklärung Betreuungsperson**

Die vorliegende MAS-Arbeit darf uneingeschränkt herausgegeben werden.

## Anhang I: Einverständniserklärungen

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

### Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbil- dungsvorhaben des IAP verfasst werden

**Titel der Weiterbildungsarbeit\*:** *Evaluation der Seeländer BW-Werke*

**Verantwortlicher BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *Ladina Schmitt Borer*

**Email und Telefon BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *sclo@zhaw.ch / 058 934 842 6*

**Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit: (1-2 Sätze)** *Die Seeländer BW-Werke soll in der Region etabliert werden. Dazu kommt es eine Evaluation.*

Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angaben von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben. Bei minderjährigen Teilnehmenden unterschreiben ergänzend die Erziehungsberechtigten.

Name und Vorname in Druckschrift: Stäli, Daniela

Datum: 27.06.2015 Unterschrift: [Handwritten Signature]

Name und Vorname in Druckschrift Erziehungsberechtigten (nur bei Teilnehmenden unter 18 Jahren)

Datum: 09.03.2016 Unterschrift: [Handwritten Signature]

\*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.

Zürcher Fachhochschule

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

**Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsvorhaben des IAP verfasst werden**

**Titel der Weiterbildungsarbeit:** *Evaluation des Seeländer BW-Words*

**Verantwortlicher BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *Ladina Schmidt Borer*

**Email und Telefon BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *scla@zhaw.ch / 058 934 8426*

**Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit:** (1-2 Sätze) *Die BW-Worde soll in der Region etabliert werden. Dazu kommt es eine vorläufige Evaluation.*

Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben. Bei minderjährigen Teilnehmenden unterschreiben ergänzend die Erziehungsberechtigten.

Name und Vorname in Druckschrift: *Hürsch Gilbert*

Datum: *18.6.2015* Unterschrift: *[Signature]*

Name und Vorname in Druckschrift Erziehungsberechtigten (nur bei Teilnehmenden unter 18 Jahren)

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

\*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.

Zürcher Fachhochschule

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

### Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbil- dungsvorhaben des IAP verfasst werden

**Titel der Weiterbildungsarbeit\*:** *Evaluation der Seeländer BW-Wache*  
**Verantwortlicher BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *Ladina Schmidt Roman*  
**Email und Telefon BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *sc1a@zhaw.ch / 058 934 84 26*  
**Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit:** (1-2 Sätze) *Die Seeländer BW-Wache soll in der Region etabliert werden. Dazu braucht es die Evaluation.*  
Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben. Bei minderjährigen Teilnehmenden unterschreiben ergänzend die Erziehungsberechtigten.

Name und Vorname in Druckschrift: Stalder Barbara

Datum: 24.6.15 Unterschrift: [Handwritten Signature]

Name und Vorname in Druckschrift Erziehungsberechtigten (nur bei Teilnehmenden unter 18 Jahren)

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

\*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.

Zürcher Fachhochschule

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

**Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbil-  
dungsvorhaben des IAP verfasst werden**

**Titel der Weiterbildungsarbeit\*:** *Evaluation der Seeländer Bew-Woche*

**Verantwortlicher BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *Ladina Schmidt Zoner*

**Email und Telefon BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** *schl@zhaw.ch / 055 934 8426*

**Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit: (1-2 Sätze)** *Die Seeländer Bew-Woche soll in der Region etabliert werden. Dazu braucht es eine Evaluation*

Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angaben von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben. Bei minderjährigen Teilnehmenden unterschreiben ergänzend die Erziehungsberechtigten.

Name und Vorname in Druckschrift: *Amster-Thalman Doris*

Datum: *1.7.15*      Unterschrift: *D. Amster-Thalman*

Name und Vorname in Druckschrift Erziehungsberechtigten (nur bei Teilnehmenden unter 18 Jahren)

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

\*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.