

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

# **Innovative Ansätze in der Berufsberatung von Jugendlichen**

Massnahmen zur Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in vier  
Berufsinformationszentren

Eingereicht am Institut für Angewandte Psychologie, (IAP)  
Departement für Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Mihaela Daniela Lang

am

21.12. 2016

Referentin: Anita Glenck, Dozentin und Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

Co-Referent: Chantal Biber, Dipl. Berufs-, Studien- 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.“

# Inhaltsverzeichnis

<b>Danksagung</b> .....	<b>6</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>8</b>
1.1 Zielsetzung .....	8
1.2 Einleitung und Fragestellung .....	8
<b>2. Rolle der BIZ in der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen</b> .....	<b>10</b>
2.1 Die gesellschaftliche Rolle der Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung aus der Sicht von Ludwig Hasler, dem ehemaligen Chefredaktor des St. Galler Tagblatts	10
2.2 Rolle der BIZ in der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen.....	11
2.3 Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl .....	13
2.3.1 Definition Berufswahlbereitschaft .....	13
2.3.2 Die Rolle der Förderung der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl .....	15
<b>3.Theoretischer Hintergrund</b> .....	<b>16</b>
3.1 Berufswahl als konstruktivistischer Ansatz: My System of Career Influences (MSCI) von Patton & McMahon, 1999.....	16
3.1.1 Definition .....	16
3.1.2 Theorie MSCI .....	16
3.1.3 Praxis des MSCI .....	18
3.2 Berufswahl als sozial-kognitiver Ansatz: SCCT nach Lent, Brown & Hackett (1994).....	20
3.3 Berufswahl als erfolgreicher beruflicher Übergang: Ein kognitiv-informationsverarbeitender Ansatz (nach A. Hirschi und D. Läge, 2008) .....	22
3.3.1 Die kognitive Theorie .....	22
3.3.2 CIP Ansatz .....	22
3.3.3 Die Bereitschaft zur Berufswahl .....	24
3.3.4 Workshop Hirschi .....	25
3.4 Berufswahl als Entscheidungsstil: Ein entscheidungstheoretischer Ansatz (Entscheidungsstile nach Marc Schreiber, 2005) .....	25
3.5 Berufswahl als ungeplantes Ereignis nach Mitchell et al. 1999 .....	27
3.6 Berufswahl als lösungs- und ressourcenorientierter Ansatz nach Lang-von Wins & Triebel (2000).....	29

3.7 Der neue wissenschaftliche Ansatz der Positiven Psychologie als Grundlage für die Förderung der Berufswahlfreiheit, Seligmann 2000.....	31
<b>4. Arbeitsweise praktischer Teil .....</b>	<b>33</b>
4.1 Interviewmethode .....	33
4.2 Interviewleitfaden .....	34
4.3 Auswertungen der Interviews .....	35
4.3.1 Datenerhebung .....	35
4.3.2 Datenerfassung.....	35
4.3.3 Datenauswertung .....	35
4.4. Befragte Berufsberatern .....	36
<b>5. Darstellung der Ergebnisse .....</b>	<b>38</b>
5.1 Anwendung der Berufswahlansätze für die Arbeit in der Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in den BIZ .....	38
5.1.1 My System of Career Influences (MSCI) 1999 .....	38
5.1.2 Der sozial-kognitive Ansatz (SCCT) von Lent, Brown & Hackett (1994).....	40
5.1.3 In Anlehnung an den kognitiv-informations-verarbeitenden Ansatzes nach A. Hirschi und D. Läge (2008).....	42
5.1.4 Der Happenstance-Ansatz nach Mitchell et al. (1999) .....	43
5.1.5 In Anlehnung an den entscheidungstheoretischen Ansatz nach Schreiber (2005).....	45
5.1.6 Der lösungs- und ressourcenorientierte Ansatz nach Lang-von Wins &Triebel (2000) .....	46
5.1.7 Die innovativen Ansätze der Positiven Psychologie nach Seligman 2000	48
5.2 Programme / Angeboten / Beratungsinstrumenten zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen in den BIZ.....	50
5.2.1 Klassenorientierungen .....	50
5.2.2 Elternabende.....	50
5.2.3 Infothek .....	51
5.2.4 Workshops .....	53
5.2.5 Mentoring Programme .....	54
5.2.6 Berufsmessen .....	55
5.2.7 LIFT.....	56
5.3 Andere innovative Programme / Angebote/ Pilotprojekte zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen in den BIZ.....	58

<b>6. Diskussion und Schlussfolgerung</b> .....	<b>60</b>
6.1 Der Begriff Innovation.....	60
6.2 Persönliche Reflexion.....	61
<b>7. Persönlicher Rückblick und Ausblick: Implikationen für die Beratungspraxis</b> .....	<b>63</b>
<b>8. Literaturverzeichnis</b> .....	<b>65</b>
<b>Anhang 1</b> .....	<b>68</b>
<b>Anhang 2</b> .....	<b>69</b>
<b>Anhang 3</b> .....	<b>71</b>
Selbständigkeits-und Herausgabeerklärung.....	74

Was braucht man, um erfolgreich zu sein?

Unwissenheit und Selbstvertrauen.

Mark Twain

## Danksagung

Traum und Wirklichkeit können sich treffen. Es liegt in unserer Kraft, dies zu ermöglichen. Die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen ist ein Thema, das mich bereits drei Jahre, bevor ich mich für den Masterstudiengang in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung angemeldet habe, faszinierte.

Mein herzliches Dankeschön geht in erster Linie an meine Larisa, meine wunderbare, verständnisvolle Tochter, mit der ich gemeinsam über ihre Jugendjahre hinweg alle Phasen und möglichen beruflichen Übergänge entdeckt habe. Ein weiterer Dank geht an meine Studienkollegin von der ZHAW Frau Katja Rüegg, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, die mir professionelle, umsetzbare und handlungsbezogene Inputs gegeben hat.

Auch bei der Co-Referentin und Praxisbegleiterin der vorliegenden Arbeit, Frau Chantal Biber, möchte ich mich für ihre unkomplizierte, kritische und ermunternde Begleitung ganz herzlich bedanken. Einen grossen Dank möchte ich noch den vier Interviewpartnern Michael Dürst BLB (Leiter BIZ – Sargans), Lisa Bindschedler BLB (Solothurn), Manuela Tschanz BLB (Amriswil - TG), Daniela Lepori BLB (LBZ Zürich) und voraussichtlich auch meiner Referentin, Frau Anita Glenck, Dozentin an der ZHAW aussprechen.

„In einer „entzauberten“ Welt unermesslich angehäuften Wissens und wissenschaftlicher Erkenntnisse, die auch noch grundsätzlich jederzeit verfügbar sind, hat es das Staunen schwer. Doch ohne Staunen werden wir blind und taub gegenüber dem Schönen, Guten und auch den schönen und guten Möglichkeiten im Leben. Es geht beim Staunen sehr wesentlich um eine Praxis der Unvoreingenommenheit und einer Praxis des Vertrauens und Selbstvertrauens gegenüber Unerwartetem.“

Günther Schwanghart,  
Berufsberater 2004

## **Abstract**

Die Intention der vorliegenden Untersuchung ist, welche von den vorgeschlagen Ansätzen zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendliche beitragen und welche von meinen vorgeschlagenen Programmen/Angeboten noch aktuell und welche neue innovativen Ansätze, Programme oder Pilotprojekte am Laufen sind.

Die vorliegenden Ergebnisse stellen Tendenzen und Möglichkeiten der Anwendung der Ansätze und Durchführung der Programme zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendliche in Erstausbildungsberatungen dar, welche für die Praxis nützlich sein könnten und zur Reflexion anregen sollen.

Um in Hinblick auf meine Fragestellungen Erfahrungswissen aus der Praxis zu erhalten, habe ich mich entschieden, mit erfahrenen Fachleuten aus verschiedenen BIZ Interviews durchzuführen. Die Befragung von vier Berufsberatern aus vier verschiedenen Kantonen zur Anwendung von unterschiedlichen Berufswahlansätzen in Erstausbildungsberatungen zeigte eine beeindruckend grosse und anregende Palette von Angeboten. Schliesslich erwiesen sich die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit brauchbar und nützlich für die Beratungspraxis der Autorin selbst.

Grundsätzlich sind alle Ansätze mehr oder weniger präsent in einem Programm / Angebot zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendliche. Es kann nicht einzeln einfließen, sondern nur in Ergänzung mit einem oder mehreren Ansätzen.

Mit Hilfe der verschiedenen Ansätze sollen die Programme/Angebote in Berufsinformationszentren und andere Involvierten zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen variieren, aber auch die wirtschaftliche Entwicklung und die neuen Trends berücksichtigt werden. Die Kreativität, die Inspiration und Flexibilität bei der Gestaltung von Programmen/Angeboten sollten die Berufsbereitschaft und Motivation der Zielgruppen zu erhöhen.

Die grafische Darstellung sollte ein gutes, schnelles und optimales Erfassen meiner Ergebnisse für den Leser ermöglichen. Mit meiner Arbeit wollte ich gleichzeitig eine Präsentation von Ansätzen und Programmen aufzeigen und gleichzeitig ein Anstoss zur Inspiration für weitere Ideen zur Konzeptualisierung der neuen innovativen Programme und vielleicht neue Ansätze geben.

# 1. Einleitung

## 1.1 Zielsetzung

Die Arbeit untersucht, ob die theoretischen Ansätze zur Förderung der Berufswahlbereitschaft in verschiedenen Programme/Angeboten in verschiedenen BIZ-Zentren präsent sind. Gleichzeitig wollte ich mehr über verschiedene neue, innovative Ansätze, Programme und Angebote sowie über laufende Pilotprojekte in der Berufsberatung für Jugendliche erfahren. Mit einem vergleichenden Überblick über die angewandten Beratungsansätze in den BIZ Sargans (SG), Amriswil (TG), Solothurn (SO) und dem Laufbahnzentrum Zürich (ZH) möchte ich diese Informationen zur Verfügung stellen. Sie sollen sowohl als Inspiration für die jeweils eigene Praxis bezüglich der Berufswahl- und Integrationsunterstützung als auch dazu dienen, das eigene BIZ-Beratungskonzept weiterzuentwickeln. Ich möchte jedoch davon absehen, in dieser Arbeit Empfehlungen abzugeben.

## 1.2 Einleitung und Fragestellung

Jeder Kanton führt eine öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Diese bietet Informationen und Beratung zu allen Fragen rund um Ausbildung, Beruf und Laufbahn an. Die Angebote richten sich sowohl an Jugendliche als auch an Erwachsene. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen sind in der Schweiz kantonal geregelt und organisiert.

*„Die drei Kernaufgaben der Berufsberatung: Information, Beratung und Realisierungshilfe“.*

*Zihlmann, 2009, S.259*

Die zentrale Aufgabe der Berufsberatung im Berufswahlprozess der Jugendlichen ist es, deren Entscheidungsfähigkeit im Hinblick auf die Berufswahl zu fördern-in Form einer Hilfe zur Selbsthilfe. Die Berufsberatung hilft den Jugendlichen bei der Klärung Ihrer Interessen und Fähigkeiten, beim Erarbeiten von Berufswünschen, beim Vergleichen der verschiedenen Möglichkeiten, beim Sammeln und Auswerten berufs-und schulkundlicher Informationen und bei der Beurteilung des aktuellen Ausbildungsangebotes(Egloff & Jungo, 2009).

Jedes Jahr erstellt die Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) eine offizielle Statistik über die Anzahl der erbrachten Leistungen der einzelnen Berufsberatungsstellen. Durch diese Arbeit möchte ich einen Überblick über die verschiedenen Angebote zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der BIZ in vier Kantonen geben.

Die Untersuchung folgenden Fragestellung verfolgt das Forschungsziel, einerseits eine möglichst breite aber begrenzte Palette von Anwendung der Ansätze(sieben) zur Thema Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen herauszuarbeiten und diese vor dem Hintergrund der Theorie und andererseits die Programme/Angebote/ Beratungsinstrumenten(sieben)in vier Kantonen herauszufinden und vorstellen.

- Welche der folgenden Ansätze werden im Rahmen der Massnahmen in Ihrem BIZ angewandt?
- Welchen Programme/Angebote/Beratungsinstrumenten nutzen Sie im Moment?
- Gibt es in Ihrem BIZ weitere theoretisch fundierte Ansätze/Programme/Pilot -projekte zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen?

Im ersten Teil der Arbeit (Kapitel 2) beschreibe ich die Rolle der BIZ in der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen und gehe auf die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl ein.

Die gesellschaftliche Rolle der Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung werde ich aus der Sicht von Ludwig Hasler, dem ehemaligen Chefredaktor des St. Galler Tagblatts als Promotor für die Freiheitsentscheidung der Berufswahlbereitschaft für die Jugendlichen zitieren.

Weil die Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendliche nach wie vor aktuell ist und ich während meines Praktikums viele entsprechende Inputs erhalten habe, wird für den theoretischen Rahmen (Kap. 3) die Berufswahl anhand von sieben Ansätzen betrachtet und ich beschreibe die bekannten Theorien zu diesem Thema.

Eine neue Methode in der Berufs- und Studienberatung ist das „My System of Career Influences“ (MSCI)-Arbeitsmittel. Dieses habe ich gewählt, weil es einerseits weitere erfolgreiche Ansätze sehr gut ergänzt und es andererseits sehr relevant und erhellend in Bezug auf die Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen ist.

Zur Abgrenzung für die vorliegende Arbeit habe ich mich nur auf die Programme und Angebote sowie aktuelle Beratungsinstrumente zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen in den BIZ konzentriert. Dabei geht es darum, herauszufinden, welche Ansätze zur Förderung der Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen in verschiedenen Programmen oder Angeboten in verschiedenen Kantonen angewandt werden. Zu diesem Zweck wurden Interviews bei vier verschiedenen BIZ durchgeführt, um anschliessend die Ansätze und Angebote dieser BIZ vergleichen zu können. Interessant war es für mich ausserdem zu erfahren, welche neuen und innovativen Ansätze und Beratungsinstrumente (Kap.5) in den einzelnen BIZ eingesetzt werden und etwas über laufende Pilotprojekte in diesem Bereich zu erfahren.

## **2. Rolle der BIZ in der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen**

### **2.1 Die gesellschaftliche Rolle der Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung aus der Sicht von Ludwig Hasler, dem ehemaligen Chefredaktor des St. Galler Tagblatts**

Personen mit Bachelor, Master, Lizentiat oder schweizerischem Fachhochschuldiplom haben Zugang zur Ausbildung zum Lehrgang „MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung“ am IAP der ZHAW in Zürich. Mit verschiedenen beruflichen Hintergründen steht die Ausbildung nicht nur Personen mit einem Abschluss im psychologischen Bereich offen, sondern auch solchen aus anderen Berufsgruppen. Mir persönlich erschien der Studiengang sehr abwechslungsreich, mit grossem Gewinn für verschiedene berufliche Perspektiven und gleichzeitig sehr motivierend und inspirierend. Da ich selbst einen Uniabschluss in Psychologie und Arbeitserfahrung als Hebamme und Krankenschwester in verschiedenen Ländern und Kantonen habe, ermöglichte mir diese Kombination einen guten Zugang zur beratenden Tätigkeit.

Einen spannenden Artikel über das Thema „Die gesellschaftliche Rolle der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung“ las die Autorin bei der ersten nationalen Tagung der BSLB in Freiburg am 9. Juni 2009. Vor vielen Jahren war Ludwig Hasler, ehemaliger Chefredaktor des St. Galler Tagblatts, bei der Berufsberatung. Er war

Gymnasiast. Auf die Frage, was er werden wolle, sagte Hasler: Privatgelehrter. Der Berufsberater war entsetzt, doch Hasler blieb stur - und wurde Privatgelehrter. Am 9. Juni 2009 trat er in Fribourg auf, wo über 200 Fachpersonen aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zur 1. Nationalen Tagung zusammengekommen waren. Das Thema: „Berufsberatung - ein Begriff mit vielen Facetten“.

Er schreibt, dass unsere Gesellschaft planungssüchtig und sicherheitsverrückt sei. Doch wer bringt diese Sicherheit? Die Beratungsbranche. In allen Lebenslagen. Der heutige Mensch ist ein Orientierungslose, der den ganzen Kosmos der Möglichkeiten vor sich hat. Die Freiheit zu allem in sich. Die Frage lautet: Was kann/will man oder wozu taugt man am besten? Ist, was man kann, gefragt? Will man auch, was man kann? Darüber berät man sich mit den Berufs-, Studien- und Laufbahnberatern nach dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“. Hasler (2009) beschrieb, dass hinter den manifesten Fragen und Antworten ein Knäuel latenter und geheimer Sehnsüchte und Abwehren wuchert, das ganze Reservoir angeborener, eingespielter Konditionen. Zu denen die Freiheit wenig oder nichts zu sagen hat. Und doch spielen sie in diesem Drama die Rolle der Geburtshelfer der individuellen Freiheit (Hasler, 2009).

Was die Autorin weiter spannend findet, ist, dass Hasler die Berufsberatung als eine Art Schachspiel sieht, jede Figur mit einem klaren Profil, einer entsprechenden Funktion in einen Ameisenstaat. Für ihn sind kluge Berufsberatende als Freiheits-hebammen zu verstehen: Freiheit wahren bedeutet beides: manche Ungewissheit zur Gewissheit bringen und manches im Ungewissen lassen. Seine These ist an sich trivial: je komplexer die Bedingungen freier Berufswahl, desto freiheitswichtiger die Berufsberatung.

## **2.2 Rolle der BIZ in der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen**

Das Berufsbildungsgesetz (BBG) regelt in Art.49 vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2016) den gesetzlichen Grundauftrag der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung und definiert ihn wie folgt:

1. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.

2. Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung.

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt die Bevölkerung bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn. Die Unterstützung wird durch persönliche Beratungen sowie durch verschiedene Seminare und Veranstaltungen realisiert. In den Infotheken der BIZ finden sich Informationen zu Aus- und Weiterbildungen und zu weiteren Themen rund um Arbeit und Laufbahn. Die erste Berufswahl der Jugendlichen ist ein Thema, welches die ganze Gesellschaft betrifft. Die Art und Weise des Überganges von Schule zu Beruf ist ein zentraler Schritt im Leben des Jugendlichen und hat langfristige Auswirkungen auf das spätere Leben. Die Anforderungen, die gut ausgebildete Erwerbstätige an Arbeitgeber stellen, haben sich in den letzten Jahren deutlich gewandelt (Kirchgeorg & Günther, 2006). Verallgemeinernd gesprochen möchten Vertreter der "Generation Y", d.h. die zwischen 1980 und 1990 Geborenen, vorrangig einer sinnvollen Tätigkeiten nachgehen, die ihnen Gestaltungsspielräume, Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit bietet (Werle, 2012). Die junge Generation von qualifizierten Arbeitskräften legt zudem grossen Wert auf "Entertainment": Arbeit soll Spass machen (Hoffmeyer & Pfund, 2012).

Die Berufsberatung ist heutzutage mit gesellschaftlichen Phänomenen konfrontiert, die eine Auswirkung auf die beratende Tätigkeit haben. Die Komplexität in allen Lebensbereichen steigt, die Arbeitswelt sowie die Wirtschaftslage verändern sich schnell, die Gesellschaft wird älter. Die BSLB soll reagieren und eine Antwort auf alte und neue Bedürfnisse geben und vielleicht mit neuen Zielgruppen in Kontakt treten. Die Beratungsperson wird zur Allrounderin, eine Herausforderung auch für die neu ausgebildeten BSLB des IAP ZHAW.

Diese Veränderungen zeigen sich auch in der Theorie und Praxis der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Traditionelle Theorien und Methoden, die auf der Annahme eher stabiler Laufbahnen und Unternehmensstrukturen basieren, passen nicht mehr optimal zu den neuen An- und Herausforderungen der heutigen Zeit, die

von Individuen und Unternehmen eine hohe Flexibilität erfordern. Es braucht neue Theorien und Methoden, die diese Anforderungen erfüllen.

## **2.3 Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl**

### **2.3.1 Definition Berufswahlbereitschaft**

A. Hirschi (2008) schreibt über die beruflichen Übergänge Folgendes:  
*„Nach Super (1990) bezeichnet die Berufswahlbereitschaft die Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, mit den spezifischen Entwicklungsaufgaben in ihrem Berufswahlprozess erfolgreich umzugehen. Im Speziellen bedeutet Berufswahlbereitschaft auch das Ausmass, in dem eine Person sich das nötige Wissen und die nötigen Fähigkeiten angeeignet hat, um intelligente, angepasste berufliche Entscheidungen zu einem gegebenen Zeitpunkt fällen zu können (Savickas, 1984)“ (S.155).*

Super (1955) definiert erstmals das Konzept der Berufswahlreife unter dem Begriff *„vocational maturity“* nach einer Längsschnittuntersuchung. Er postulierte eine Reihe von wichtigen Kriterien für eine erfolgreiche Berufswahl wie zum Beispiel Orientierung zur Berufswahl, aktive Informationssuche und Planung, Vernünftigkeit und Konsistenz der beruflichen Präferenzen, Kristallisierung von beruflichen Persönlichkeitsmerkmalen oder berufliche Unabhängigkeit.

Später wurde das Konzept in deutschsprachigen Raum von Egloff (1966), Jaide (1977), Seifert (1983) und Schneider (1984) diskutiert und eingeführt. In Anlehnung an Savickas (2001) konzentriert sich der Begriff der Berufswahlbereitschaft *„career choice readiness“* auf die erste Berufswahl von Jugendlichen.

Auch in den nachfolgenden Weiterentwicklungen wurde das Konzept der Berufswahlbereitschaft als stark vom Lebensalter abhängig verstanden, als biologischer Reifungsprozess, womit sich diese mit zunehmendem Alter automatisch steigern würde (Läge & Hirschi, 2008).

Vor allem in diesem Punkt wurde das Modell in den letzten Jahren kritisiert. Unter dem Einfluss neuerer Theorien aus der Entwicklungspsychologie und der beruflichen Entwicklung, in denen Entwicklung als dynamischer Prozess der

Interaktion von Person und Umwelt verstanden wird, werden in neueren Konstrukten der Berufswahlreife die personalen Aspekte mit den Umwelteinflüssen ergänzt:

Der historische, kulturelle und ökonomische Kontext wird berücksichtigt.

Kritiker meinen, dieser Begriff sei zu einseitig auf die kognitiven Aspekte bezogen, er vernachlässige die affektiven Komponenten, die Einstellungen und die Umweltfaktoren. (Läge & Hirschi, 2008).

Aus der englischsprachigen Fachliteratur wurde deshalb der Begriff Bereitschaft („readiness“) übernommen, welcher diese Aspekte integriert. Schneider (1984) schlug den Begriff der Berufswahlkompetenz vor. Das Konzept der Übergangsbereitschaft ist für Erwachsene und Jugendliche anwendbar, bei der ersten Berufswahl wird auch von Berufswahlbereitschaft gesprochen. Immer beinhaltet dieses Konzept die Umweltfaktoren, die Kompetenzen und Einstellungen der Person und die Persönlichkeitsmerkmale.

Egloff und Jungo (2009, 2011) stellen die Berufswahlbereitschaft in Form einer Pyramide als Lern-, Entwicklungs- und Interaktionsmodell dar (Abbildung 1). Das Pyramidenmodell verdeutlicht die Interaktion von Personen- und Umweltschutz Faktoren und integriert das Kooperationsmodell in den Prozess der Berufswahlvorbereitung.



Abbildung 1: Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft (modifiziert nach Egloff & Jungo, 2011b, S.111)

Das Pyramidenmodell berücksichtigt soziologische, entwicklungspsychologische, entscheidungstheoretische und kognitive Berufswahltheorien. Das Pyramidenmodell

ist an die Pyramide der Informationsverarbeitung von Peterson, Sampson, Reardon und Lenz angelehnt. Die Unterteilung der Umweltfaktoren an die sozial-kognitive Laufbahntheorie von Lent, Brown und Hackett. Die Berücksichtigung von Umwelt- und Personenfaktoren basiert auf der Berufswahlbereitschaft nach Hirschi und Läge (Egloff & Jungo, 2009).

### **2.3.2 Die Rolle der Förderung der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl**

Die zentrale Aufgabe der Berufsberatung sah Schneider (1984) darin, diese Kompetenz zu fördern. Zum Thema Förderung der Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen erwähnt Hirschi in „Berufliche Übergänge“ aus einer Sonderausgabe des *Career Development Quarterly* (1999, Nummer 47) gemeinsam mit einer Reihe von führenden Experten, wie die diversen Laufbahntheorien zur Unterstützung des Übergangs von der Schule in den Beruf angewandt werden können.

Im Folgenden stellt die Autorin die erwähnten Laufbahntheorien und Ansätze zur Förderung der Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen dar und ein paar neue Theorien beschreiben. Da diese Arbeit sich nur auf sieben Ansätze beschränkt, wird die Autorin grundlegenden, bekannten Person-Umwelt-Passungstheorien (Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1997) und die Entwicklungstheorien nach Ginzberg (1951), Super (1957), Tiedemann & O'Hara (1963) und Gottfredson (1996) nicht weiter erwähnen.

Programme zur Erleichterung des Übergangs von der Schule in den Beruf müssen nach den theoretischen Grundlagen von Person-Umwelt-Passungstheorien (Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1997) drei grundlegenden Kompetenzen für den Übergang vermitteln:

- Selbstkenntnis,
- Kenntnis der Arbeitswelt und
- Kenntnis über wichtige Schritte in der Entscheidungsfindung.

In diesem Sinne schreibt Hirschi (2006), dass die Schüler ausserdem genügend Zeit mit der Exploration der Arbeitswelt verbringen sollten, um ihre Berufskennnisse und auch ihre Selbstkenntnis zu verbessern.

Verschiedene Studien belegen, dass eine hohe Berufswahlbereitschaft positive Auswirkungen auf die Bewältigung von beruflichen Übergängen hat, z.B.

grössere Sicherheit, geringere Problembelastung oder höhere Chancen, eine Lehrstelle zu finden (vgl. Hirschi, 2008a) sowie das Gefühl von „Power“ und Lebenszufriedenheit (vgl. Hirschi, 2009, zit. nach Jungo & Zihlmann, 2012).

### **3.Theoretischer Hintergrund**

#### **3.1 Berufswahl als konstruktivistischer Ansatz: My System of Career Influences ( MSCI )von Patton & McMahon, 1999**

##### **3.1.1 Definition**

Das „My System of Career Influences“ basiert auf einer systemtheoretischen und konstruktivistischen Sichtweise und dem Systems Theory Framework (STF). Die Career Construction Theorie versucht die Frage zu beantworten, wie und warum Individuen eine berufliche Tätigkeit wählen. Grundannahme der Career Construction Theorie ist, dass Individuen sich selbst durch ihre (Lebens-)Geschichte konstruieren.

*The My System of Career Influences (MSCI) is a reflection process that can be used in qualitative career assessment. Drawing on the possibilities offered by the Systems Theory Framework (STF) of career development (Patton & McMahon, 1999) as a qualitative assessment process and as a theoretical foundation, the authors developed and tested the MSCI reflection process. The development of the MSCI was informed by suggestions proffered for the development of qualitative career assessment processes (McMahon, Patton, & Watson, 2003a).*

Gestützt auf die Möglichkeiten, die die Systemtheorie Framework (STF) Karriereentwicklung(Patton & McMahon, 1999) als qualitativen Bewertungsprozess und als theoretische Grundlage anbot, haben die Autoren entwickelt und getestet, um den MSCI-Reflexionsprozess. Die Entwicklung des MSCI diene als Anregung für die Entwicklung von qualitativen Karriere-Assessment-Prozessen (McMahon, Patton & Watson, 2003a) dargestellt. Die theoretischen Grundlagen des MSCI werden nachfolgend anhand einer Beschreibung des Entwicklungsprozesses skizziert.

##### **3.1.2 Theorie MSCI**

Die Systemtheorie Framework (STF) (siehe Abbildung 1) ist ein metatheoretischer Rahmen, der die Vielzahl von Einflüssen auf den Einzelnen im

Laufe der Karriereentwicklung darstellt, die von Theoretikern, Forscher und Praktiker identifiziert wurden. Die STF (Patton & McMahon, 1999) kann als Brücke zwischen den traditionellen Ansätzen und qualitativen Ansätzen, und als eine Brücke zwischen Theorie und Praxis dienen.

Es bietet nicht nur für die Perspektiven der traditionellen prädiktiven Theorien Platz, sondern auch die Positionen der neueren konstruktivistischen Karriereberatungsansätze. Auf der Makroebene sind die dargestellten Einflüsse durch verschiedene Theorien der Karriereentwicklung erläutert können. Zum Beispiel bietet die Arbeit von Holland (1992) verschiedene Persönlichkeitstypen an und die Arbeit von Super (1990) liefert unter Berücksichtigung der Änderung im Laufe der Zeit in Bezug auf Karriereentwicklungsstadien. Doch auf der Mikroebene können die Einflüsse von Individuen selbst erklärt werden. Auf dieser Mikroebene bietet der MSCI Personen die Möglichkeit, durch die Identifizierung ihrer Einflüsse auf ihre Karriere und die Wechselbeziehungen zwischen diesen Einflüssen ihre eigene berufliche Entwicklung zu erzählen. Durch diese Einflüsse bauen die Individuen ihre Karriere auf und können die personalisierte Laufbahn entwickeln (McMahon, Patton & Watson, 2005). Als eine Weiterentwicklung der Lebensspannentheorie der Laufbahnentwicklung von Super (1990) formulierte Savickas (2005) die konstruktivistische Theorie der Laufbahnentwicklung.

Diese basiert auf der Annahme, dass Personen eine subjektive Realität aktiv konstruieren und nicht einfach aufgrund der objektiven Realität handeln. Die konstruktivistische Laufbahntheorie fokussiert auf die Interpretationsprozesse, soziale Interaktionen und auf das Herausarbeiten von Bedeutung und Sinnhaftigkeit im Leben.

Eine Laufbahn ist dementsprechend eine subjektive Konstruktion, welche Erinnerungen an Vergangenes, gegenwärtigen Erfahrungen und zukünftigen Wünschen einen Sinn verleiht, indem sie sie in ein „Lebensthema“ zusammenführt (Hirschi, 2013).

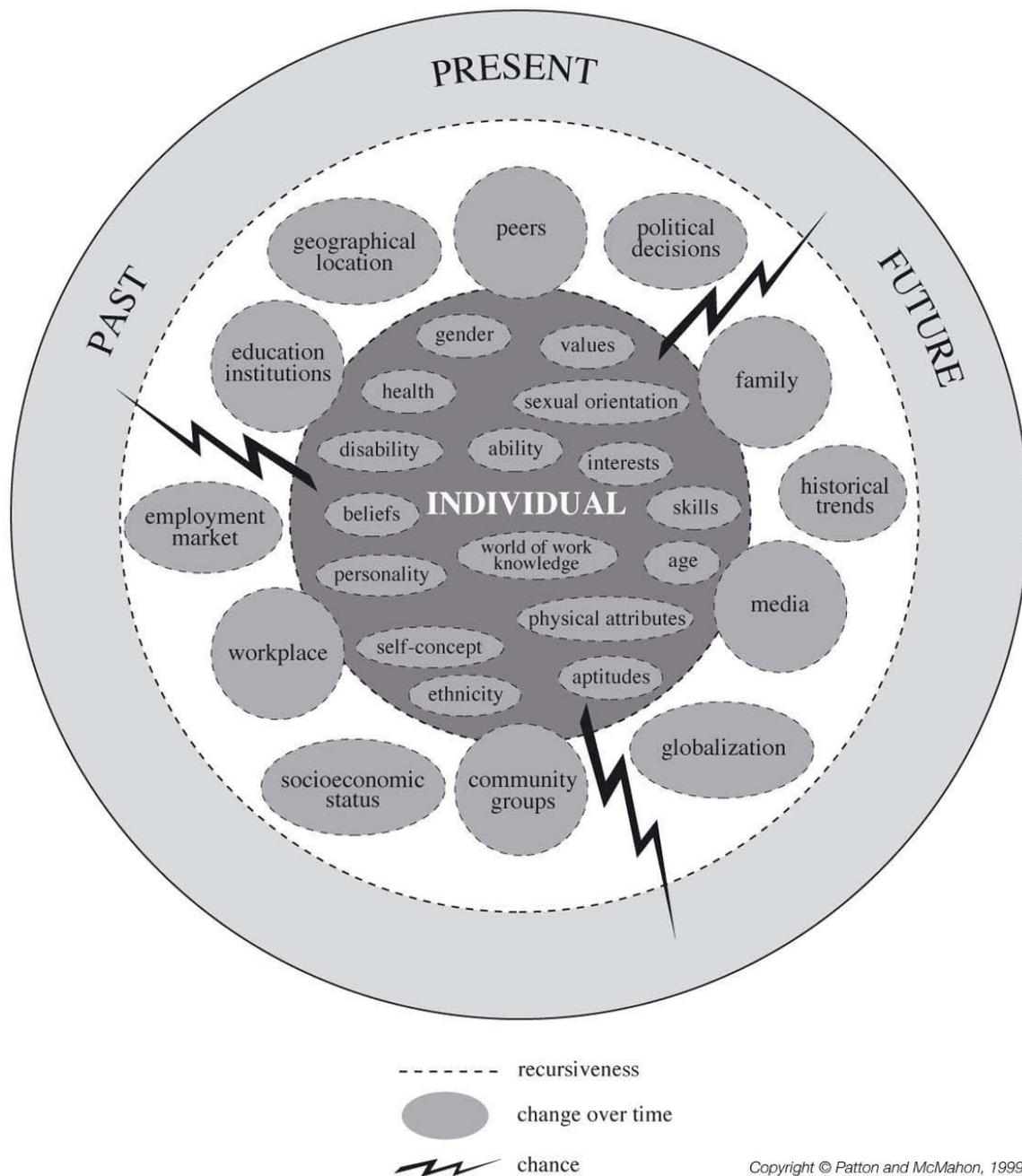


Abbildung 2: The Systems Theory Framework of Career development (Patton and McMahon, 1999).

### 3.1.3 Praxis des MSCI

MSCI wurde in erster Linie für Jugendliche konzipiert und kann in Einzelberatungen oder mit Gruppen durchgeführt werden. Das My System of Career Instrument (MSCI) ist ein Reflexionsprozess, der zur qualitativen Beurteilung der

Laufbahn genutzt werden kann. Dr. Nicola Schindler präsentiert 2015 die Career Construction in der Praxis mit einem Beispiel einer Beratung in Gruppen. Insgesamt kann das MSCl als nützliches Instrument im Rahmen der Berufs- und Studienberatung eingeschätzt werden. Wird das MSCl wie in der vorliegenden Arbeit im Rahmen eines Gruppensettings angewendet, sollten unbedingt flankierende Massnahmen wie die Möglichkeit eines individuellen Gesprächs im Nachgang der Bearbeitung des MSCl geplant und durchgeführt werden. Optimal wäre die Einbettung des MSCl in ein schulisches Berufsorientierungskonzept. Zurzeit gibt es zwar Bemühungen zur Erarbeitung solcher systematischer Konzepte, für die meisten Kantone liegt ein solches Konzept jedoch noch nicht vor.

Das Career Story Interview basiert auf Mark Savickas Career Construction-Ansatz und ist eine praktische Anwendung. In dem Interview wird Folgendes erfragt:

- Vorbilder (Repräsentationen von persönlichen Idealen oder Lebensziele),
- bevorzugte Magazine/Bücher/TV-Sendungen (als Indikatoren für bevorzugte Umwelten, die zum persönlichen Stil passen),
- Freizeitinteressen (als Ausdruck des Selbst und von konkreten Interessen),
- ein Motto oder Leitspruch (als Titel der eigenen Lebensgeschichte),
- schulische Interessen (als Indikatoren für die bevorzugte Arbeitsumgebung) sowie
- frühe Kindheitserinnerungen (als Indikatoren für ein Kernthema, mit dem Person umgehen muss) .

Daraus lassen sich Rückschlüsse auf die berufliche Persönlichkeit und die Laufbahn-Adaptabilität des Klienten ziehen. Vor allem dient das Career Style Interview dazu, die Lebensthemen der Person zu erkennen und auf deren Grundlage die eigene Lebensgeschichte mit der beruflichen Zukunft in Verbindung zu bringen (Hirschi, 2013).

Als Implikationen für die Beratungspraxis schreibt Hirschi, das Ziel der Berufsberatung sei demnach auch, die vier Aspekte der Laufbahnadaptabilität zu fördern und sich nicht auf die Informationsvermittlung und objektive Persönlichkeitstests zu beschränken. Eine Berufsberatung, welche diese Ressourcen gezielt fördert, würde damit die Fähigkeit zur Selbstgestaltung der eigenen

beruflichen Entwicklung steigern und eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Berufswahl legen (Hirschi, 2011).

Bei der Suche nach Modellen zur Förderung der Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen stösst man automatisch auf die bekannten kognitiven Laufbahntheorien. Zwei kognitive Theorien der letzten Jahre sind die sozial-kognitive Laufbahntheorien (SCCT nach Lent, Brown & Hackett, 1994) und der kognitive-informations-verarbeitende Ansatz (CIP Approach) von Peterson, Sampson, Lenz & Reardon (2002), welche in der Folge beschrieben werden.

### **3.2 Berufswahl als sozial-kognitiver Ansatz: SCCT nach Lent, Brown & Hackett (1994)**

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie wurde in den USA entwickelt und wird von allem mit den Autoren Lent, Hackett & Brown (1994) in Verbindung gebracht. SCCT integriert diverse bestehende Konzepte in ein umfassendes Modell der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung, wobei die wichtigste theoretische Grundlage die sozial-kognitive Theorie von Bandura (1986) darstellt.

Lent et. al (2002) sehen auf dieser Grundlage die Person als Produkt und Produzent ihrer Welt und es wird ihr die Möglichkeit zur Selbstregulierung des eigenen Lebens zugeschrieben. Das SCCT bietet eine ergänzende Perspektive zu eher statischen Passungstheorien (Dawis & Lofquist, 1984). Angewandt auf die Berufswahl stehen bei der SCCT die Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Menschen im Mittelpunkt, sowie die Fähigkeit, das Verhalten über die Zeit angepasst und in unterschiedlichen Situationen zu regulieren. Es wird beobachtet, wie sich Personen verändern, entwickeln und ihr Verhalten über die Zeit und in unterschiedlichen Situationen regulieren (Lent, 2005, zit. nach Hirschi, 2008).

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT) hat drei Kernelemente:

- Die Selbstwirksamkeitserwartung bezeichnet die Einstellung einer Person gegenüber ihren Fähigkeiten, eine bestimmte Handlung ausführen zu können, um damit bestimmte Resultate zu erreichen (Bandura, 1986). Selbstwirksamkeitserwartungen sind demgegenüber eine dynamische Sammlung von Überzeugungen, welche mit bestimmten Leistungsbereichen und Aktivitäten zusammenhängen (Lent, 2005).

- Die Ergebniserwartung ist eine persönliche Überzeugung über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung. Diese Ergebnisse können extrinsische Verstärker sein, wie z.B. Belohnungen, selbst-gesteuerte Konsequenzen (wie z.B. Stolz) oder Ergebnisse, welche sich aus der Handlung selbst ergeben (wie z. B. völliges aufgehen in einer Arbeit: „Flow“).

- Persönliche Ziele können als eine Festlegung auf bestimmte Aktivitäten oder als eine erwünschte Beeinflussung von bestimmten zukünftigen Ergebnisse definiert werden (Bandura, 1986). Durch das Setzen von Zielen können Personen ihr Verhalten auch über einen längeren Zeitraum ohne direkte Verstärkung organisieren, leiten und aufrechterhalten (Läge & Hirschi, 2008).

Lent, Hackett und Brown(1999) geben Vorschläge für Programme zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft ab. Zentral ist, dass die Jugendlichen bereits früh eine positive aber auch realistische Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartung hinsichtlich ihrer Berufswahl entwickeln können. Wichtig für die Förderung dieser Prozesse ist, dass die Schüler Gelegenheit haben, positive Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln, welche zur positiven und realistischen Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartung führen. Ausserdem kann zur Überwindung von negativen Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen die Methode der kognitiven Umstrukturierung und Re-Attribuierung angewandt werden (Hirschi & Läge, 2008).

Die BerufsberaterInnen sollte die Jugendlichen dabei dazu befähigen, die Entscheidung zu treffen und ihr die notwendigen Informationsquellen dafür liefern. Informationen können auch einen motivationalen Zweck verfolgen, wenn es darum geht, den Klienten anzuregen, bestimmte Themen weiter zu explorieren oder sein bestehendes Wissen zu hinterfragen (Gasteiger, S. 102. 2014).

Die verbalen Überzeugungen stellen nach Bandura (1997) eine zentrale Möglichkeit zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartungen dar. Die Wichtigkeit der Selbstwirksamkeit in der Berufswahl wird sowohl von aktuellen Laufbahnthorien (Betz, 1992; Lent, Brown, & Hackett, 1994) als auch von empirischen Forschungen bestätigt (z.B. Creed, Patton, & Prideaux, 2006).

### **3.3 Berufswahl als erfolgreicher beruflicher Übergang: Ein kognitiv-informations-verarbeitender Ansatz (nach A. Hirschi und D. Läge, 2008)**

#### **3.3.1 Die kognitive Theorie**

Eine moderne Theorie der beruflichen Entscheidungsfindung ist der *Cognitive-Information-Processing* (CIP) Ansatz (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002; Peterson, Sampson & Reardon, 1991; Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996; Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004).

Der Ansatz basiert auf den Erkenntnissen der Kognitionpsychologie und Modellen zur beruflichen Entscheidungsfindung. Ziel des Ansatzes ist es, Personen zu helfen, die Fähigkeiten, das Wissen und die Einstellungen zu erwerben, welche sie befähigen, passende berufliche Entscheidungen während ihrem ganzen Leben zu fällen (Peterson et al., 1991). Auf der Basis von Sternbergs (1980) triadischer Theorie der Informationsverarbeitung postuliert der Ansatz drei Prozessebenen der Informationsverarbeitung, welche sich in Form einer Pyramide darstellen lassen (Hirschi, 2008 S.19).

#### **3.3.2 CIP Ansatz**

Der CIP-Ansatz liefert ein Modell, aufgrund dessen der berufliche Entscheidungsprozess verstanden und unterstützt werden kann. Zentrale Elemente des Ansatzes sind zum einen die *Informationsverarbeitungs-Pyramide*, welche vier zentrale Inhalte für eine berufliche Entscheidung postuliert: 1) Selbstkenntnis, 2) Kenntnis über die beruflichen Möglichkeiten (Berufskenntnisse), 3) Kenntnisse, wie man Entscheidungen fällt, 4) Nachdenken über die Berufswahl (z.B. Planung der weiteren Schritte). Diese vier Inhalte werden für eine gute Entscheidung (CASVE-Kreislauf nach Sampson et.) benötigt.

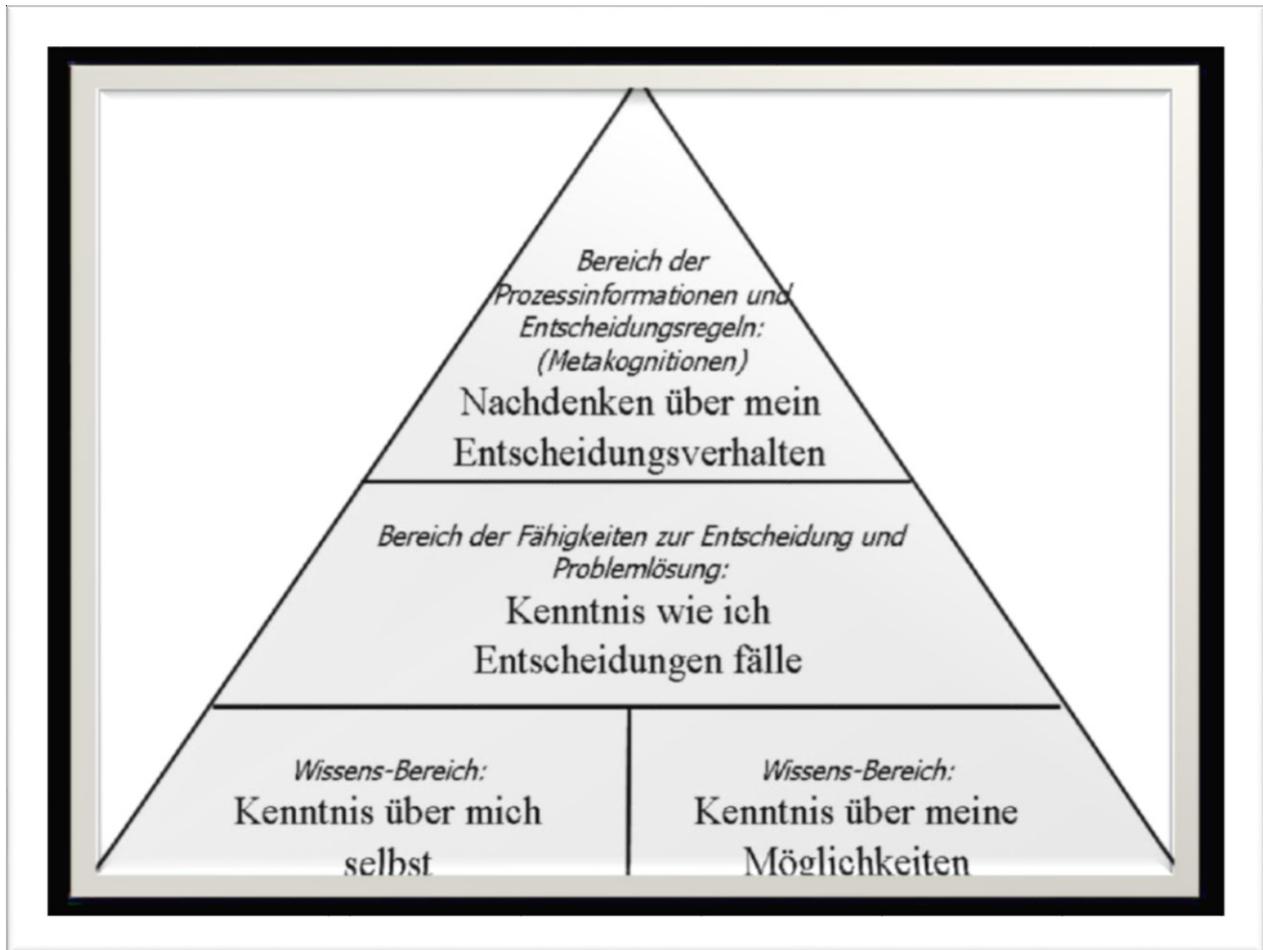


Abbildung 3: Die Pyramide der Informationsverarbeitungs-Bereiche nach Peterson et al.(1991) und Sampson et al.(1992).

Der Bereich der Fähigkeiten zur Entscheidung und zum Problemlösen (*decision making skills*) wird durch einen Kreislauf von fünf grundlegenden Fähigkeiten der Informationsverarbeitung bei einer Entscheidung beschrieben:

- 1) Kommunikation: Eine Kluft zwischen dem aktuellen und einem erwünschten Zustand erkennen
- 2) Analyse: Beziehungen zwischen Komponenten des Problems herstellen
- 3) Synthese: Mögliche Alternativen zur Lösung des Problems generieren
- 4) Bewertung: Eine Gewichtung der Alternativen vornehmen

## 5) Umsetzung: Formulieren von Strategien zur Umsetzung der Entscheidung

Diese Fähigkeiten werden als grundlegend bezeichnet, weil sie nicht nur bei der Berufswahl, sondern auch bei diversen Entscheidungen im Alltag gebraucht werden. Die fünf Fähigkeiten sind in einem Kreislauf dargestellt, welcher eine Abfolge von Prozessen zur Entscheidungsfindung und Problemlösung darstellt. Sampson et al. (1992) haben auch von dem CASVE-Kreislauf eine Klientenversion entworfen, welche direkt in der Beratung eingesetzt werden kann (siehe Abbildung Nr.4) (Hirschi, 2008, S.22).

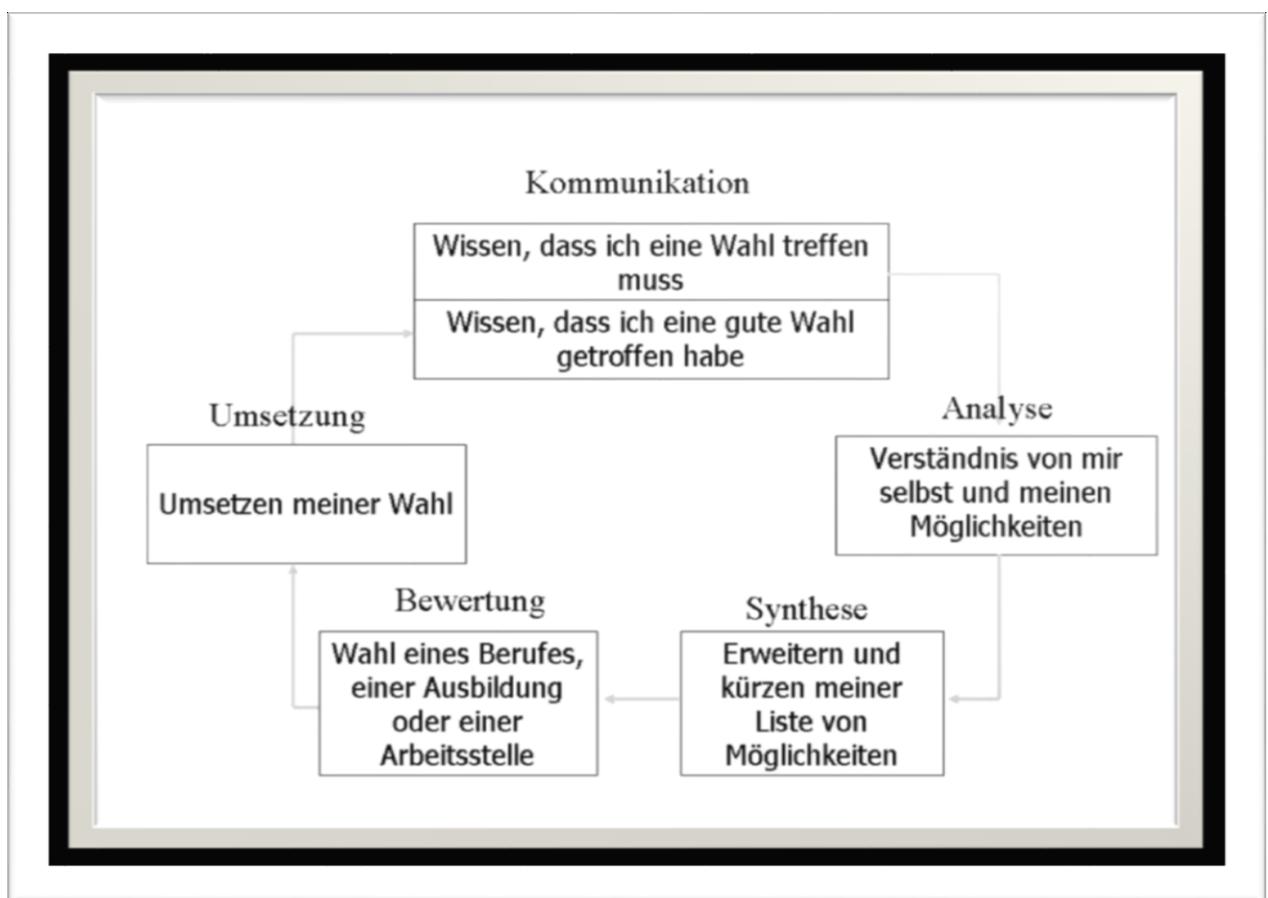


Abbildung 4: CASVE-Kreislauf nach Sampson et al. (1992).

### 3.3.3 Die Bereitschaft zur Berufswahl

Im CIP-Ansatz wird diese Bereitschaft aufgrund von zwei Dimensionen (Komplexitäts-Fähigkeiten) festgelegt. Hirschi schreibt, dass die Bereitschaft als Fähigkeit eines Individuums definiert wird, eine passende Berufswahl zu treffen unter Berücksichtigung des Grades der Komplexität durch familiäre, gesellschaftliche,

wirtschaftliche und betriebliche Faktoren, welche die Laufbahn Entwicklung eines Individuums beeinflussen (Sampson, Peterson & Lenz, 200, p.156; Übers. V.).

### **3.3.4 Workshop Hirschi**

Die CIP- und KASVE-Ansätze bieten beide praktische und wissenschaftliche Perspektiven für die berufliche Entwicklung. Auf der Grundlage des kognitiv-informations-verarbeitenden Ansatzes zur Berufswahl und Laufbahnplanung (CIP; Peterson, Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004) und unter Einbezug der aktuellen Erkenntnisse aus der Evaluationsforschung wurde von Andreas Hirschi (2006) ein strukturierter Kleingruppen-Workshop für Jugendliche entwickelt.

Der CIP-Ansatz präsentiert eher präskriptive Modelle, die eine Anleitung für eine gute Berufswahl sein sollten, welche über das reine Berufswahlverhalten einer Person hinausgeht, und auch den Beratungsprozess einer effizienten Organisation in einem Beratungszentrum betrifft. Andreas Hirschi (2008) schreibt über die SCCT und den kognitive-informations-verarbeitenden Ansatz:

“Einschränkend muss angemerkt werden, dass trotz ihres integratives Ansatzes auch diese beiden Theorien natürlich nur ausgewählte Aspekte des Laufbahnverhaltens erklären können und in der beruflichen Beratung je nach Klient und Fragestellung auch noch weitere Theorien berücksichtigt werden müssen (vgl. Brown & Associates, 2000). Obwohl die Modelle der SCCT empirisch weitgehend unterstützt werden, konnten sie nicht in jeden Fall genau bestätigt werden und weitere Forschung über die Gültigkeit der Modelle für verschiedene Bevölkerungsgruppen ist nach wie vor nötig. Dies gilt vor allem insbesondere für die neueste Erweiterung der Theorie zur beruflichen Zufriedenheit, wozu erst ansatzweise empirische Befunde vorliegen. Eine umfangreiche empirische Forschung bezüglich der anderen Aspekten des Ansatzes und unter Einbezug von heterogeneren Klienten wäre nötig.“ (Hirschi, S.28).

### **3.4 Berufswahl als Entscheidungsstil: Ein entscheidungstheoretischer Ansatz (Entscheidungsstile nach Marc Schreiber, 2005)**

Bei der Recherche nach einem entscheidungstheoretischen Ansatz habe ich den Ansatz von Marc Schreiber genommen. Sein Vortrag in „Berufliche Übergänge“

bezeichnen vier Entscheidungsstile und deren Zusammenhang mit einer erfolgreichen Berufswahl bei Jugendlichen.

Im Kontext der Ausbildungs- und Berufswahl hat Schreiber (2005) ein Modell mit vier Entscheidungsstilen nach Harren (1979) sowie Scott und Bruce (1995) herausgearbeitet. Anhand einer grossen Stichprobe von Jugendlichen wird aufgezeigt, was für Entscheidungsstile bei Schweizer Jugendlichen bei der wichtigsten Herangehensweise in einer vergleichbaren Situation zu einem unterschiedlich erfolgreichen Verlauf der Ausbildungs- und Berufswahl führen. Anhand der subjektiven Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihrer aktuellen Tätigkeit im Beruf oder in der Ausbildung führten die folgenden Entscheidungsstile zu einem erfolgreichen Verlauf:

Marc Schreiber(2005) identifiziert vier verschiedene Entscheidungsstile:

*Entscheidungsstil:- Erfahrungen sammeln (2 Items)* Personen mit hoher Ausprägung im Entscheidungsstil „Erfahrungen sammeln,, machen konkrete Erfahrungen mit dem Beruf oder mit der Ausbildung, bevor sie sich entscheiden. Das geschieht zum Beispiel in Form einer Schnupperlehre.

*-Vermeidender Entscheidungsstil (2 Items)*

Personen mit hoher Ausprägung im vermeidenden Entscheidungsstil denken nicht viel über ihre Ausbildungs- und Berufswahl nach und informieren sich auch nicht speziell über verschiedene Berufe oder Ausbildungen.

*-Intuitiver Entscheidungsstil (1 Item)*

Personen mit hoher Ausprägung im intuitiven Entscheidungsstil lassen sich bei der Ausbildungs- und Berufswahl von ihrem Gefühl leiten.

*-Entscheidungsstil: Mehrere Möglichkeiten prüfen (2 Items)*

Personen mit hoher Ausprägung im Entscheidungsstil „mehrere Möglichkeiten prüfen“ vergleichen verschiedene Berufe oder Ausbildungen miteinander, bevor sie sich entscheiden. Sie konzentrieren sich nicht auf einen Beruf oder eine Ausbildung.

Die Entscheidungsstile werden von den Jugendlichen in der Schweiz unterschiedlich angewendet. Weibliche Jugendliche entscheiden meist intuitiv, während männliche Jugendliche eher Erfahrungen sammeln und dann entscheiden. Grundsätzlich sind die Geschlechtsunterschiede aber weniger bedeutsam als die Unterschiede zwischen Maturandinnen/Maturanden und Lernenden. Während Lehrlinge eindeutig häufiger den Entscheidungsstil „Erfahrungen sammeln,,

anwenden, setzen die Maturandinnen/Maturanden eher den vermeidenden Entscheidungsstil ein.

Bei der Betrachtung der Zufriedenheit stellt man fest, dass Lehrlinge, die die Entscheidung vermieden haben, weniger zufrieden sind mit ihrer Tätigkeit. Zufriedener sind Lernende, die Erfahrungen gesammelt und gegebenenfalls eine Schnupperlehre gemacht haben, bevor sie einen Lehrvertrag unterschrieben haben.

Moderne Entscheidungsmodelle der beruflichen Beratung betrachten Veränderung als etwas Normales und erkennen, dass Intuition, Emotionen und soziale Einflüsse ebenfalls hilfreiche Elemente einer Entscheidung sein können. Das Spannungsfeld, dass in einer beruflichen Entscheidungsberatung Passung gesucht wird und gleichzeitig postuliert wird, dass neue Veränderungen und entsprechende weitere Entscheidungsschritte als positive Folge angesehen werden sollten, bleibt.

### **3.5 Berufswahl als ungeplantes Ereignis nach Mitchell et al.1999**

Nach der Learning *Theory of Plannend Happenstance* (Krumboltz & Levin, 2004; Mitchell et al., 1999) sollte das Ziel einer Laufbahnberatung sein, den Klienten zu helfen, Gelegenheiten zu generieren, sie zu erkennen und in ihre Laufbahn-Entwicklung zu integrieren. Es gilt also, ungeplante Gelegenheiten zu kreieren und in neue Gelegenheiten für weitere Entwicklungen zu transformieren. Somit wird nicht Entschlossenheit, sondern Offenheit zum gewünschten Zustand gefördert. Die Happenstance Learning Theory ist ein Ansatz, der versucht zu erklären, wie und warum Personen verschiedene Wege im Leben einschlagen und wie die Berufsberatung diesen Prozess fördern kann.

Dies beinhaltet:

- (a) genetische Einflüsse auf Persönlichkeitseigenschaften, Interessen und kognitive Fähigkeiten
- (b) Lernerfahrungen in Form von instrumentellen Lernerfahrungen (d.h. durch Belohnungen/Verstärkung oder Bestrafung für bestimmtes Verhalten) sowie durch assoziative Lernerfahrungen (d.h. Lernen durch Beobachtung der Umwelt und anderer Personen)
- (c) spezifische Umweltbedingungen und Ereignisse
- (d) Eltern oder Erziehungsberechtigte
- (e) die Peer Group

(f) die strukturierten Lern- und Bildungsumgebungen wie Schule, Ausbildungsstätte oder Universität (Hirschi, 2008).

Hirschi (2008) schreibt, dass eine Weiterentwicklung der sozialen Lerntheorie von Krumboltz (1979) diese Theorie ist, mit welcher zentralen Einflussfaktoren auf die Berufswahl einwirken. Ziel der Berufsberatung sollte sein, die Klientinnen und Klienten dazu anzuleiten und sie zu unterstützen, dass sie selbst Massnahmen ergreifen können, um einen befriedigen Beruf und ein glückliches Privatleben zu erreichen. Es geht nicht darum, eine einzelne berufliche Entscheidung zu treffen. Hirschi (2008) versteht Berufsberatung als einen Lehr- und Lernprozess, bei dem es im Kern um Förderung des aktiven Verhaltens der Klientinnen und Klienten geht. Somit wäre das Ziel der Berufsberatung, die berufliche Entwicklung und den Rest des Lebens zu integrieren und nicht getrennt zu behandeln.

Die Theorie beinhaltet zwei grundlegende Konzepte:

1) Exploration, die Gelegenheit zur Steigerung der Lebensqualität kreieren kann,  
2) Fähigkeiten, welche die Person dazu befähigen, die Gelegenheiten zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dabei sind fünf Fähigkeiten zentral:

- 1) Neugierde: Neue Entwicklungsmöglichkeiten explorieren
- 2) Beharrlichkeit: Sich Mühe geben trotz Rückschlägen
- 3) Flexibilität: Einstellungen und Umstände aktiv verändern können
- 4) Optimismus: Neue Möglichkeiten als möglich und erreichbar ansehen
- 5) Risiken eingehen: Handeln trotz unsicherem Resultat (Mitchel et al., 1999).

Kern der Theorie ist es, dass „glückliche Zufälle“ nicht einfach so geschehen. Vielmehr kann unser Verhalten dazu beitragen, dass sich solche Gelegenheiten ergeben. Diese Theorie lieferte mir wertvolle Ansätze, wie man die spezifischen Hintergründe der beruflichen Unentschlossenheit identifizieren und entsprechend handeln kann.

Hirschi (2013) schreibt, dass das Ziel der Berufsberatung sei, "die vier Aspekte der Laufbahnadaptabilität zu fördern und sich nicht auf Informationsvermittlung und objektive Persönlichkeitstests zu beschränken" (S.112). Hirschi (2016) schreibt in die Zeitung „Panorama“, dass eine bessere Berufswahlvorbereitung mit einer stärkeren Übereinstimmung zwischen Wunschberuf

und erhaltener Grundausbildung zusammenhänge. Dieser Befund stützt die Wichtigkeit einer fundierten klassischen Berufswahlvorbereitung. Davon unabhängig hatten aber auch unerwartete Ereignisse einen Einfluss auf die Korrespondenz der Grundausbildung mit dem ursprünglichen Wunschberuf. Unerwartete Hindernisse hatten einen negativen, günstige Gelegenheiten einen positiven Einfluss auf die Korrespondenz von tatsächlichem Beruf und Wunschberuf. Unerwartete Ereignisse stellen für viele Jugendliche also eine wichtige Komponente in der Berufswahl dar und können sowohl im Positiven wie auch im Negativen wirken.

Diese Ergebnisse unterstützen das Argument, dass die Rolle von unerwarteten Ereignissen aktiv in die Berufs-, Studien und Laufbahnberatung und in den Berufswahlunterricht einbezogen werden sollte. Diese basieren darauf, dass unerwartete Gegebenheiten nicht komplett zufällig sind, sondern auch von den Aktivitäten und Einstellungen der Person abhängen. In diesem Sinne haben auch klassische Berufswahlkonzepte nach wie vor ihre Bedeutung. So hilft eine aktive Herangehensweise an den Berufswahlprozess und an die Laufbahnentwicklung dabei, unerwartete Gelegenheiten herbeiführen zu können (beispielsweise aufgrund einer Schnupperlehre unerwartet ein Angebot für einen Ausbildungsplatz zu erhalten). Klarheit über eigene Interessen, Stärken und Ziele hilft, sich bietende Gelegenheiten als solche zu erkennen (beispielsweise eine Möglichkeit als zu den eigenen Zielen und Stärken passend zu beurteilen). Schliesslich ist eine gute Vorbereitung die Grundlage, eine Gelegenheit aktiv für sich zu nutzen. Es ist deshalb sinnvoll, die neuen und klassischen theoretischen Ansätze zur Berufswahl nicht als Gegensätze zu verstehen, sondern in die Beratungspraxis zu integrieren (Hirschi, 2011, Panorama, Laufbahn-Theorien Oft führt der Zufall zum Erfolg Online Zugriff am 02. Oktober 2016).

### **3.6 Berufswahl als lösungs- und ressourcenorientierter Ansatz nach Lang-von Wins & Triebel (2000)**

Der lösungs- und ressourcenorientierte Ansatz nach Lang-von Wins & Triebel (2000) setzt darauf, die bereits vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen zu fördern und weitere zu entdecken. Die Grundannahme der lösungsorientierte Beratung ist salutogenetisch ausgerichtet. Dies bedeutet, dass der Mensch über selbstheilende Kräfte verfügt, die aktiviert werden können. Die zentralen

Grundelemente sind die Fokussierung auf Stärken, Werte und Lebensziele. Sie gehen davon aus, dass die Kompetenzen, die das Individuum besitzt, ihm dabei helfen, positive Veränderung zu bewirken (Lang-von Wins & Triebel, 2012).

Die folgenden Grundprämissen der kompetenzorientierten Laufbahnberatung beschreiben Lang-von Wins & Triebel als einen Transfer des Denkens in Kompetenzen in unterschiedliche Kontexte:

- Menschen lernen lebenslang
- Menschen erwerben Kompetenzen zu einem wesentlichen Teil durch Erfahrung
- Kompetenzen sind Selbstorganisationsdispositionen
- Kompetenzen sind auf unterschiedliche Kontexte übertragbar
- Kompetenzen sind Konstrukte, die in besonderer Weise dazu geeignet sind, aus vergangenen Verhalten Hypothesen darüber abzuleiten, wie Personen in der Lage sind, mit neuen und noch weithin unbekanntem Anforderungen zurechtzukommen
- Kompetenzen sind Personen nicht unmittelbar zugänglich; es erfordert eine gerichtete Auseinandersetzung mit den eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten, um Kompetenzen identifizieren und beschreiben zu können.
- Personen erleben es als bereichernd, sich mit den eigenen Kompetenzen auseinander zu setzen.
- Das Erkennen der eigenen Kompetenzen hat einen positiven Einfluss auf das eigenverantwortliche Handeln von Personen.
- Die Kenntnis der eigenen Kompetenzen begünstigt den gezielten Einsatz dieser Kompetenzen. (Lang-von Wins & Triebel, 2012).

Qualifikationen orientieren sich stets an einem Massstab. Dabei handelt es sich um Voraussetzungen, die eine Person erfüllen muss, um einer Tätigkeit nachzugehen bzw. um für eine Ausbildung, für eine Anstellung oder für einen Aufstieg geeignet zu sein (Lang-von Wins & Triebel, 2006).

Das Individuum wird in den Fokus der Betrachtung gestellt. Aufgrund seiner Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Überzeugungen und Interessen, seinem Wissen, seiner Motivation und anderen Merkmalen werden Aussagen darüber aufgestellt, wie erfolgreich ein Mensch sich in Zukunft verhalten wird (Lang-von Wins & Triebel, 2006).

Diese praktische Ausrichtung auf Unterstützung und Lösungsorientierung manifestiert sich auch in dem Grundgedanken der positiven Psychologie (Auhagen, 2008; Seligmann, 2007) und durch die Ideen die positive Psychologie eine Grundlage für die Förderung eines „besseren „Berufslebens sein und die traditionelle Beratung vertiefen und erweitern (Jungo, 2012).

### **3.7 Der neue wissenschaftliche Ansatz der Positiven Psychologie als Grundlage für die Förderung der Berufswahlfreiheit**

Der neue wissenschaftliche Ansatz der positiven Psychologie untersucht Faktoren eines erfüllten und gelingenden Lebens. Er erforscht, wie Menschen ihre Stärken entwickeln und sich selbst, ihr Umfeld und die Gesellschaft als Ganzes voranbringen können.

Das Ziel der positiven Psychologie ist es, die Grundlage für die Förderung der Berufswahlfreiheit zu bieten. Die positive Psychologie unterstützt Menschen bei der Suche nach dem „Glück“. Das heisst nicht, dass die Beratungsperson ein „Glücksrezept“ zur Verfügung stellt, sondern, dass sie Möglichkeiten zum „besseren“ Leben formuliert. Da jeder Mensch unterschiedliche Interessen, Fähigkeiten und Stärken besitzt, ist er einzigartig. Auf dieser Basis wird die berufliche Entwicklung nicht als vorgegebener Weg gesehen, sondern als individuell, frei und eigenständig gestaltbarer Pfad, mit den dazugehörigen Möglichkeiten und Herausforderungen (Marty et. al., 2011).

Seligman (2000) nennt als wichtigste Themen der Positiven Psychologie:

- das *positive Erleben* (z. B. Zufriedenheit; vergangenheits-, gegenwarts- und zukunftsorientierte positive Emotionen),
- *positive Traits* (z.B. Tugenden, Charakterstärken oder Talente) und
- *positive Institutionen*. Letztere beschreiben Rahmenbedingungen von Institutionen, die ein Wachstum erlauben (z.B. Familien, Wohngegenden, Schulen, Medien oder Betriebe). Gemäss Seligman (2000) ist das Erleben positiver Emotionen ein zentraler Baustein für ein erfülltes Leben. Dazu gehören Aspekte wie etwa das Erleben positiver Emotionen bei Vergnügungen, Genuss und Geniessen, reichlich Belohnungen bei der Selbstverwirklichung, die Ausübung der eigenen besonders herausragenden Stärken (sog. *Signaturstärken*) und schliesslich der Gebrauch dieser

Stärken im Dienst einer höheren Sache, um Bedeutung zu erlangen (s.a. die weiteren Ausführungen zu *Charakterstärken und Tugenden* weiter unten).

Die alte Frage der Philosophie, wie man ein gutes Leben erreichen kann, ist ein zentrales Thema der Positiven Psychologie. Fasst man aktuelle Arbeiten zusammen, so wird das *gute Leben* unter anderem wie folgt beschrieben: Mehr positive als negative Emotionen erleben, Lebenszufriedenheit erreichen, Engagement zeigen und aktiv sein, positive Beziehungen pflegen, sich für eine Gemeinschaft einbringen, Gesundheit und Sicherheit erleben sowie die Identifikation und der Einsatz eigener Stärken und Talente im Alltag.

Der Begriff des subjektiven Wohlbefindens ist hier von besonderer Bedeutung. Darunter versteht man im Wesentlichen das häufige Erfahren positiver Emotionen (hoher positiver Affekt), ein niedriges Niveau an negativen Emotionen (niedriger negativer Affekt) sowie Lebenszufriedenheit als eher kognitive Komponente des Wohlbefindens (Diener, Oishi, & Lucas, 2009).

Otfried Höffe, Professor in politischer Philosophie, schreibt in der NZZ Fluch der Freiheit, 23.5.16 etwas über unsere Gesellschaft, das auch mit unserer Arbeit bzw. die Berufswahl eine Wirkung hat! Im Artikel fährt er fort mit dem Thema Politik: Für mich bedeutet dies, dass wir als Beratungspersonen unsere Klienten in eine «Falle» führen können, wenn wir unreflektiert das folgende Prinzip verinnerlicht haben: Der Irrglaube, dass die Freiheit der (Berufs-)Wahl eine reine positive Freiheit sei. Freiheitsphänomene gibt es in irritierender Fülle. Ordnen lassen sie sich entlang der Unterscheidung einer negativen und einer positiven Freiheit. Die negative Freiheit, die «Freiheit von», besteht in der Unabhängigkeit von Zwang und Bevormundung.

Die positive Freiheit, die «Freiheit zu» meint die Fähigkeit, selber Ziele zu setzen und Mittel zu wählen, Ziele und Mittel, die ein Leben nach den eigenen Vorstellungen zu führen erlauben. Die negative Freiheit kann durchaus in die positive übergehen. Ein Volkslied nennt die Gedanken frei, weil sie unzensiert nach Lust und Laune vagabundieren dürfen. Diese Ungebundenheit geht dort in positive Freiheit über, wo man eigene Gedankenwelten schafft, Gedankenwelten, die sich von den Zwängen der Aussenwelt frei machen.

Wer beim Nachdenken über die Freiheit nur Vorteile sieht, ist naiv. Denn Freiheit, zumindest die personale Freiheit, gibt es nicht ohne zwei gravierende

Nachteile. Wo früher Vorgaben das Entscheiden bestimmten, darf man heute seine eigene Wahl treffen.

Ohne Zweifel erleben wir eine immer noch nicht abgeschlossene Liberalisierung. Das erscheint zunächst einmal als purer Vorteil. In Wahrheit hat das Wählen vom Dürfen ins Müssen umgeschlagen, was, zeigt Franzen, die Freiheit zu einem Schrecken pervertieren kann. Jeder kann die Erfahrung bestätigen. Man muss sich entscheiden: für ein Smartphone, für ein Auto, für einen Beruf, für einen Lebenspartner. Die Grausamkeit: Nach den Entscheidungen steht man nicht selten unglücklicher da als zuvor. Darin liegt der erste, kleinere Preis der Freiheit: im Entscheiden-Müssen, ohne zu wissen, ob die Entscheidungen zum eigenen Glück beitragen. Dafür braucht es nämlich Dinge, die ausserhalb der Freiheit liegen, etwa eine Tätigkeit, in der man mit Leib und Seele aufgeht, ferner Freundschaft, Partnerschaft und Liebe. *Flucht der Freiheit* (NZZ, online 26.Mai 2016).

Cristopf Steinbach (2012) schreibt in Positive Psychologie in der Praxis: Gerade wenn es um die Förderung der intrinsischen Motivation und Kreativität in Schulen geht, um persönliches Wachstum, um Hoffnung und Lebenssinn in der Psychotherapie, um die optimale Entwicklung in Familien, um Zufriedenheit und Flow-Erlebnisse am Arbeitsplatz oder um Hilfsbereitschaft und Vertrauen in unserer Gesellschaft (Lopez, 2009) ist weitere Forschung für die Praxis und mit der Praxis notwendig. >>The good news is that much is already known. The even better news is that there is much more still to learn<< (Peterson, 2009, S.6).

## 4. Arbeitsweise praktischer Teil

### 4.1 Interviewmethode

Das problemzentrierte Interview nach Lamnek (2005) eignet sich für die vorliegende Fragestellung sehr gut und beinhaltet die folgenden methodologischen Prämissen:

- |                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| ➤ Offenheit                    | weitgehend              |
| ➤ Kommunikation                | zielorientiert, fragend |
| ➤ Prozesshaftigkeit            | gegeben                 |
| ➤ Flexibilität                 | relativ hoch            |
| ➤ Explikation                  | ja                      |
| ➤ Theoretische Voraussetzungen | Konzept vorhanden       |



gewählt, die Interviews wurden halbstandardisiert und offen durchgeführt, d.h. mit Hilfe eines vorgefertigten Interviewleitfadens. Die Reihenfolge sowie der Inhalt der Fragen waren immer dieselben, das Antwortformat war aber völlig offen. Damit sollte für die Befragten ausreichend Freiraum bestehen, ihre individuellen Erfahrungen und Ansichten einzubringen. Die Interviews dauerten zwischen 40 und 67 Minuten und fanden zwischen Juli und September 2016 an den jeweiligen BIZ statt. Im Anhang ist der verwendete Interviewleitfaden aufgeführt.

## **4.3 Auswertungen der Interviews**

### **4.3.1 Datenerhebung**

Es wurden insgesamt drei leitfadengestützte Experteninterviews à 40 bis 70 Minuten mit ausgewählten Berufs- und Laufbahnberatenden des Kantons St. Gallen, Zürich, Solothurn und Thurgau durchgeführt, darunter ein Mann und drei Frauen. Bei der Auswahl der zu Befragenden war einzig wichtig, dass sie eine gewisse Erfahrung in der Erstausbildungsberatung von Jugendlichen vorweisen konnten, und damit auch erfahrener waren als die Interviewerin selbst mit knapp zwei Jahren Berufserfahrung.

### **4.3.2 Datenerfassung**

Die Interviews wurden mit einem Audiogerät aufgezeichnet. Es wurde eine Transkription der Interviews erstellt. Die Interviews wurden in Hochdeutsch durchgeführt. Da aufgrund der Fragestellung nur explizite Inhalte interessierten und deshalb eine interpretativ-reduktive Inhaltsanalyse folgte, wurden Nebensächlichkeiten (Stocken, Pausenfüller etc.) und Redundanzen (z.B. mehrere Anläufe beim Satzanfang) bereits bei der Transkription weggelassen, was die Lesbarkeit erhöhte.

### **4.3.3 Datenauswertung**

Nach Lamnek (2005) gibt es zwei Formen, die interpretativ-reduktive und interpretativ-explikative Form zur Auswertung und Analyse von Interviews. Die

interpretativ-explikative Form interpretiert ausführlich jede Partikel, z.B. das Stocken des Gesprächsflusses, um auf latente Kommunikationsinhalte schliessen zu können (S. 501). Um die in der vorliegenden Arbeit vorgestellten innovativen Ansätze und Programme /Angebote durch Interviews herauszufinden, ist die interpretativ-reduktive Methode besser geeignet, weil es hier nicht um latente, sondern um konkrete Inhalte geht. ( S. 501). Dies ermöglicht auch eine logische Strukturierung der Auswertung.

Einzelanalyse:

In Anlehnung an Lamnek (2005) wurde nach der Transkription das Interviewmaterial zuerst in drei Schritten analysiert:

1. Erstellen einer Themenmatrix (vgl. Anhang 3, S.72 ) auf der Basis des Leitfadens. Die Fragen wurden acht Themen(Ansätze) zugeordnet, die den drei Fragefeldern entsprechen.
2. Hervorheben zentraler Aussagen zu den Themen (vgl. Anhang 1, S.69 - 70).
3. Inhaltsanalyse der hervorgehobenen Textteile, die der Transkription entnommen werden. So entstand ein gekürzter und konzentrierter Text (S.69 - 70).

**Generalisierende Analyse** (vgl. Anhang 2, S.70-71): In einer dritten Phase wurde über das einzelne Interview hinausgegangen, um zu allgemeineren Aussagen zu gelangen:

1. Inhaltliche Gemeinsamkeiten (Typisches) über alle Interviews hinweg
2. Inhaltliche Unterschiede
3. Gesamtbetrachtung und Schlussfolgerungen

#### **4.4. Befragte Berufsberatern**

Aufgrund der Befragung von nur vier Berufsberatern aus vier verschiedenen Kantonen können keine verallgemeinerbaren Aussagen erstellt werden.

Die vorliegenden Ergebnisse stellen Tendenzen und Möglichkeiten der Anwendung der Ansätze und der Durchführung der Programme zur Förderung der Berufswahlbereitschaft in Erstausbildungsberatungen dar, welche für die Praxis nützlich sein könnten und zur Reflexion anregen sollen.

Die Ansicht jedes interviewten Berufsberaters zu jedem der drei Fragefelder wird kompakt in mehrere Sätze wiedergegeben. Des Weiteren stellt die Autorin kurz die vier befragten Berufsberatern vor.

## **Kanton St. Gallen**

Im BIZ Sargans, Kanton St. Gallen, absolvierte die Autorin der vorliegenden Arbeit ihre ersten Praktikumstage. Dort arbeitet ein tolles Team mit einem innovativen Leiter, der tolle Erlebnisse und einen beeindruckenden Workshop zur Steigerung der Berufswahlvorbereitung nach Hirschi (2006) bot.

Michael Dürst, der erste Interviewpartner, ist Leiter des BIZ Sargans und diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, 53 Jahre alt, Vater von drei erwachsenen Kindern und seit 2009 in der Berufs- und Laufbahnberatung tätig. Vorher war er 20 Jahre lang Oberstufenlehrer. An der Uni Bern hat er das Sekundarlehramt absolviert, war anschliessend auf der Sekundarstufe in verschiedenen Schulen tätig (davon 16 Jahre lang in Liechtenstein). Mit ca. 40 Jahren hatte er für sich eine Standortbestimmung gemacht, weil er hat das Gefühl hatte, nicht immer Lehrer bleiben zu wollen und sich fragte, ob es vielleicht noch eine andere Möglichkeit, eine andere Perspektiven gibt. Relativ schnell kamen die Idee und der Wunsch Berufs- und Laufbahnberater zu werden auf, was er jedoch zunächst nicht realisieren konnte, weil zu diesem Zeitpunkt die Umstellung auf das Bologna-System erfolgte und eine Zeit lang zwingend eine Psychologieausbildung vorgeschrieben war, um diese Richtung einzuschlagen. Im Jahr 2008 kam der erste MAS-Studiengang am IAP in Zürich, welcher ihm die Möglichkeit eröffnete, diesen Wunsch zu verwirklichen, welche er sofort ergriff. Er sagte: "Ich habe den Schritt noch nie bereut, ich bin sehr glücklich in dieser Tätigkeit, sie ist sehr umfassend und sehr vielseitig und sehr bereichernd. Seit 2011 habe ich die Leitung der Stelle übernommen, dabei hilft mir auch eine Schulleitungsausbildung, die ich im Rahmen der Schule absolviert habe".

## **Laufbahnzentrum Zürich**

Das Laufbahnzentrum Zürich wurde für die Interviews als Standort ausgewählt, weil die Autorin der vorliegenden Arbeit ihr langes Praktikum zur BSLB dort absolviert hat und feststellte, dass ein sehr vielfältiges Angebot an Beratungsinstrumenten und Programmen zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen angeboten werden. Die Ansprechperson im LBZ war Daniela Lepori, diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin. Sie studierte an der Uni Zürich Soziologie und Publizistikwissenschaften. Anschliessend arbeitete sie über fünf Jahre bei der

politischen Kommunikation der Avenir Suisse. Parallel dazu absolvierte sie ebenfalls den MAS zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin an der ZHAW. Seit April 2013 arbeitet sie am Laufbahnzentrum der Stadt Zürich. Bei Ihrer Arbeit berät sie Jugendliche, Privatschüler und Erwachsene - auch in anderen Sprachen z.B. Italienisch, Spanisch etc. Sie ist zuständig für ein Schulhaus in Altstetten.

## **Kanton Thurgau**

Das BIZ Amriswil, ist eines von drei BIZ im Kanton Thurgau. Das Team ist klein, bestehend aus fünf Beratern. Manuela Tschanz, diplomierte Berufs- und Laufbahnberaterin, arbeitet seit vier Jahren im BIZ Amriswil. Sie hat zwischen 2012 und 2014 die Ausbildung zur Berufsberaterin am IAP gemacht. Davor hat sie fünf Jahre lang als Primarlehrerin gearbeitet.

## **Kanton Solothurn**

Das BIZ Solothurn, Kanton Solothurn wurde von der Betreuerin der vorliegenden Arbeit empfohlen, nach einer Absage des Kantons Appenzell Ausserrhoden aufgrund von zu geringen Ressourcen. Meine Ansprechperson war Lisa Bindschedler, diplomierte Berufs- Studien- und Laufbahnberaterin. Sie ist seit zweieinhalb Jahren im BIZ Solothurn als Berufs- und Laufbahnberaterin tätig. Die Arbeit gefällt ihr sehr. Nach der Matura hat sie sich an der PH Bern zur Sekundarlehrerin ausbilden lassen und anschliessend drei Jahre lang unterrichtet. „Als ich früh gemerkt habe, dass ich das nicht mein Leben lang machen möchte, habe ich mich umgesehen, was ich sonst noch tun könnte oder möchte, bin ich auf die Berufsberatung gekommen und hatte dann auch die Ausbildung angefangen. Mit der Stelle in Solothurn hatte ich grosses Glück.“

## **5. Darstellung der Ergebnisse**

### **5.1 Anwendung der Berufswahlansätze für die Arbeit in der Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in den BIZ**

#### **5.1.1 My System of Career Influences (MSCI) 1999**

## Quintessenz

- ✓ Die Interviewten hatten manchmal Schwierigkeiten, exakt zu definieren, ob sie ein Programm anwenden oder nicht.
- ✓ Es war schwierig, zu definieren, in welche Programme oder Angebote der MSC-ANSatz einfließt, wo er angewendet wird und wo nicht.
- ✓ Da dies ein neuer ANsatz ist, der in anderen MAS-Lehrgängen noch nicht behandelt wurde, stellte sich der ANsatz des Career Story Interview ZHAW IAP von Schreiber und Hirschi (2016) als Herausforderung für die Befragten heraus.
- ✓ In einem Kanton wird die Theorie erst eingeführt, in einem anderen sind sie bereits am Implementieren nach der Einleitung von Marc Schreiber, Dozent beim IAP ZHAW Zürich. Andere Kantone sind am Planen eines Workshops.

Die Aussagen zum MSC-ANSatz fallen entsprechend aus, wie die folgenden Aussagen zeigen:

ZH: „Spontan kommt mir nichts in den Sinn...“

SO: „...in einem Programm direkt so nicht „

SG: „Die Theorie ist mir selber auch noch nicht so vertraut“,

TG: „Ich bin in einer Fachgruppe, Fachgruppenberatung und die gibt es noch nicht lange im Kanton Thurgau, weil wir eben auch so ein bisschen den innovativen Beratungsansätze auf der Spur gehen wollen“.

- ✓ Seit Juni 2016 hat der Kanton Thurgau einen ersten Workshop geplant und zwar für September 2016, weil dann Marc Schreiber vom IAP kommt und dort das Career Story Interview vorstellen wird. Anschliessend ist geplant, dass die Berater diese Inputs in der Beratung ausprobieren. Momentan stehen sie erst am Anfang mit diesem Arbeitsmittel, weil sie denken, dass es ein neuer ANsatz sei, das Narrative für die Beratung für Jugendlichen einzubringen.
- ✓ In den neuen MAS-Lehrgängen wird das MSC-ANSatz und das Career Story Interview vermehrt auch unterrichtet.

Aussage zu diesem Thema:

SG: „ Bei uns damals war es noch gar kein Thema, es war vor 2011 und ich habe das jetzt mehr durch meine Kollegen mitbekommen, respektive letzten Freitag hatten

wir Herr Schreiber und Herr Hirschi in einer Fortbildung beim Kanton, wo sie uns diesen Ansatz mehr erläutert haben.“

### **Inhaltliche Unterschiede**

Weil alle am Anfang stehen und es ein neuer Ansatz ist, gibt es keine Unterschiede.

**Typisches/inhaltliche Gemeinsamkeiten** Gemeinsamkeiten bestehen darin, dass es keine bestimmten Angebote/Programme zu diesem Thema gibt. Die meisten Berufsberaterinnen waren der Meinung, dass die Theorie eher in Einzelberatungen oder für Erwachsene angewendet werden könnte.

Eine weitere Aussage zu diesem Thema ist:

SG: „So wie ich das verstanden habe, sehe ich jetzt diesen Ansatz eher bei erwachsenen Personen als zielführend als jetzt bei so jungen Menschen. Also, das ist mir selber zu wenig vertraut, muss ich sagen, da müsste ich mich auch mal hineinlesen, wie weit es auf die Beratung von Jugendlichen anwendbar ist, das kann ich nicht sagen.“

## **5.1.2 Der sozial-kognitive Ansatz (SCCT) von Lent, Brown & Hackett (1994)**

### **Quintessenz**

- ✓ Das Thema „Umgang mit Absagen“ und die Auseinandersetzung mit den Berufen im Berufswahlprozess fliessen in Programme wie z.B. Klassenworkshops oder Schulhausprechstunden ein. Drei von vier BIZ setzen auf solch ein Programm.
- ✓ Der Klassenworkshop nach Andreas Hirschi wird in SG durchgeführt. Das Thema „Übereinschätzung der Jugendlichen“, bei dem die Jugendlichen merken, dass die beruflichen Wünsche nicht zum Profil passen, welches sie aus der Schule mitbringen, spielt auch in der Beratung eine Rolle.
- ✓ Das Ziel müsste eigentlich sein, eine realistische Selbstwirksamkeitserwartung zu entwickeln.
- ✓ Die Jugendlichen erfahren, welche Massnahme sie dazu bringen können, sich mehr zu vertrauen, was das Selbstvertrauen fördert, welche Erfahrungen nützlich sind und welche Unterstützung und Begleitung im Sinne von Coaching sie brauchen.

- ✓ Die Übung zum Abgleich von Berufen und ihren Fähigkeiten hilft dabei, sich selbst auch realistisch einzuschätzen. Es geht darum, herauszufinden, wo man beispielsweise bezüglich des Ausbildungsniveaus (EFZ oder EBA) steht.
- ✓ Der Umgang mit vielen Absagen, die Erwartungen und weitere Schritte zu lernen: z.B. wie konkret muss man darauf eingehen, was könnten man noch tun, um die Stelle bekommen zu können, und was bringen sie mit für diese Stelle.
- ✓ Der Kanton Thurgau erwähnt, dass in der täglichen Arbeit mit dem FIT, der zur Erhebung der beruflichen Interessen von Jugendlichen als Beratungsinstrument dient, es schliesslich auch darum geht, die Berufswahlkompetenzen zu erweitern.

Aussage TG:

„... wir haben einzelne Instrumente, die dieser Theorie zugeordnet werden könnten aber es ist nicht so, dass wir jetzt mit dieser Theorie auf dieser Ebene arbeiten. Ich weiss nicht, ... Sie fliesst nicht mit ein, obwohl ich sie persönlich kenne. Ich habe mit dieser Theorie auch schon gearbeitet. Ich finde, es ist eine Theorie, die einfach zu verstehen ist und eben, man kann sie gut in die tägliche Arbeit einfliessen lassen. Das ist wirklich noch spannend. Das hat mein alter Chef auf unsere Stelle gebracht und nach dem wurde lange Zeit gearbeitet. Viele machen es immer noch, einige aber auch nicht mehr, darum kann es sein, dass nicht mehr alle damit arbeiten. Das ist so unser Konzept von Amriswil.“

### **Inhaltliche Unterschiede**

- ✓ Der Kanton Zürich spricht über das Thema „Förderung der Selbstwirksamkeit“ durch mehrere Möglichkeiten wie z.B. die Erweiterung der beruflichen Interessen in der Schulhaussprechstunde, Berufsbesichtigung, die Organisation eine Schnupperlehre, Nachmittagspraktika, enge Begleitung.
- ✓ Jugendliche, die Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Lehrstelle haben, bekommen eine praktische Unterstützung (z.B. psychologisch).

Aussage ZH: „In gewissen Fällen sind die Jugendlichen unzuverlässig, brauchen engere Begleitung, haben Mühe, sich vorzustellen, zu telefonieren usw., das passt alles da hinein. Dieses Team besteht aus Personal, Leuten, die Kontakt mit Firmen haben usw.“

### **Typisches/inhaltliche Gemeinsamkeiten**

Die Kantone SG und SO beschäftigen sich extrem mit dem Thema Selbstwirksamkeit und beginnen die Workshops/Klasseninformationen und Schulhaussprechstunden frühzeitig mit Jugendlichen am Ende der siebten Klasse der Oberstufe.

### **5.1.3 Der kognitiv-informations-verarbeitenden Ansatzes nach A. Hirschi und D. Läge (2008)**

#### **Quintessenz**

- ✓ Eine Studie von Hirschi (2006) hat festgestellt, dass eine frühzeitige, aber nicht zu frühe Auseinandersetzung mit dem ganzen Prozess der Berufswahl die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen fördert. Der CIP-Ansatz findet sich in Klassenworkshops, Klasseninfos und Elternabenden wieder.
- ✓ Eine zentrale Frage in dieser Zeit der Pubertät, in der die Jugendlichen auf der Identitätssuche sind.
- ✓ Die Jugendlichen merken, dass das Berufliche in unserer Gesellschaft einen solchen Stellwert besitzt, dass es auch sinnstiftend ist oder sein soll und dazu beiträgt, sich selber zu entwickeln. Es ist ein Urbedürfnis des Menschen, sich in die Richtung, die für ihn passt, zu entwickeln.

Aussage:

SG: „Darum sind eben auch diese jungen Menschen voll dabei, wenn es um solche Fragen geht. Sie wissen das dann eben kognitiv, aber auch emotional haben sie dann etwas erlebt, wo sie merken ja, jetzt ist Berufswahl angesagt, sie steht vor der Tür, und von dem her bin ich überzeugt, dass das wirksam ist.“

SO: „Die informationsverarbeitenden Ansätze sind natürlich, denke ich, auch wieder ein Anspruch an die Klasseninfos, wo ich persönlich und eine Kollegin den Postenlauf machen...verschiedene Posten im BIZ in der Infothek, Posten, Zwischenlösungen ...Ausschreibung der „Planung der nächsten Schritten“ der Check, Berufsfilme anzuschauen....“

ZH: „Mir kommt nur die persönliche Beratung im Sinn. In der Klassenorientierung fließt es auch ein. Wir sind sehr flexibel im BIZ, wenn uns ein Lehrer fragt, ob wir manchmal etwas mit der Klasse machen können. Die meisten haben schon eine kleine Infothek mit Informationen über die Berufswahl, mit der die Jugendlichen recherchieren können.“

TG: „Nein, nicht von Hirschi und Läge. Wir arbeiten mit Schmid und Barmettler. Das sind bei uns von der Berufswahl die Lehrmittel, die in der Schule benutzt werden, wir arbeiten mit diesen Ansätzen bei den Klassenbesprechungen oder Elternabenden.“

### **Inhaltliche Unterschiede**

Drei von vier Kantonen arbeiten nach dem CIP-Ansatz von Hirschi und Läge (2008), der Kanton Thurgau nach Schmid und Barmettler (1995). Schmidt und Barmettler (2007) haben einen Medienverbund für den erfolgreichen Schullaufbahnen entwickelt. Er basiert auf der Förderung der Persönlichkeit, der Handlungs- und Entscheidungskompetenz. Der Worlddidac Award for Innovative Educational Products 2016 wurde an Reinhard und Simon Schmid verliehen. Das Laufbahn-Portfolio für Mittelschüler/innen wurde mit dem international anerkannten Award ausgezeichnet.

### **Typisches/inhaltliche Gemeinsamkeiten**

- ✓ Allgemein sind die Programme/Angebote: Klassenworkshop, Klasseninfos und Elternabende.
- ✓ Die Kantone Solothurn und Thurgau haben verschiedenen Posten im BIZ, genauer gesagt in der Infothek.
- ✓ Solothurn hat ein Formular entwickelt „Planung der nächsten Schritte“, das in einer Klasseninfo verwendet wird, um sich über die Berufe zu informieren; bis wann habe ich das erledigt? Und wenn sie es dann erledigt haben; Check; Berufsfilmche schauen; bis wann habe ich das erledigen usw.

#### **5.1.4 Der Happenstance-Ansatz nach Mitchell et al. (1999)**

##### **Quintessenz**

- ✓ Die BIZ-Zentren fördern den Kontakt von Jugendlichen mit Berufsleuten im Sinne der Berufsfindung.
- ✓ Den Happenstance-Ansatz ermöglicht diese Begegnung durch Berufsmessen, Schnuppern, Austausch mit den Lehrpersonen und die Zusammenarbeit mit den Eltern (Elternabende).
- ✓ Er ist in Klassenworkshop oder Schulhausprechstunden präsent.
- ✓ Im Klassenworkshop wird den Jugendlichen vermehrt gesagt, dass sie offen sein sollen, verschiedene Sachen anschauen sollen, um Vergleiche anstellen

zu können und dass das Ganze auch ein bisschen spielerisch und lustvoll sein darf.

- ✓ Die Berufswahl oder der Berufswahlprozess wird dort präsentiert als eine Chance, in viele Berufe hinein zu schnuppern.
- ✓ Der Druck durch die Erwartungshaltung der Eltern wird durch Förderung von Berufsberatern relativiert: "Komm, schau mal etwas an, probiere mal etwas aus und jedes Mal lernst du etwas Neues über dich selber." ....„Mit jedem Schnuppern ergeben sich vielleicht neue Ideen, dass man da vielleicht etwas plötzlich in Erwägung zieht, an das man früher nicht gedacht hat.“
- ✓ Offenheit zu generieren, dass die Jugendlichen breiter in der Berufswahl werden, dass sie verschiedene Möglichkeiten in Betracht ziehen: „... nicht nur auf die Mitschüler oder die Eltern hören, sondern eben auch, was sie selber wollen.“
- ✓ Die Schulhaussprechstunden sind eine gute Möglichkeit, über längere Zeit mit den Jugendlichen in Kontakt zu bleiben. So sieht man dann die Fortschritte: was passiert oder eben nicht passiert.
- ✓ Die Berufsmesse fungiert auch im Sinne des Happenstance Ansatzes, durch die enge Zusammenarbeit der Kantone mit den Berufsverbänden.
- ✓ Die Berufsbildner stellen ihren Stand auf, stellen ihren Beruf vor und die Jugendlichen müssen mit Ihren Berufsmappen rundherum laufen und sich auch anmelden.
- ✓ Eine Begegnung zwischen zwei Menschen ist eine Happenstance. Die Berufsmesse wird einmal pro Jahr organisiert, nicht vom BIZ selber, sondern von den Berufsverbänden in Zusammenarbeit mit den BIZ.
- ✓ Die Jugendlichen haben die Chance, ein Nachmittagspraktikum für eine Lehrstelle zu bekommen.
- ✓ An der Berufsmesse haben die Jugendlichen die Möglichkeit, z.B. Interessenchecks durchzuführen. Anhand von dieser Ergebnisse können die Schüler einzelne Berufsvorschläge erhalten und dann einfach einmal schauen, ob etwas dabei ist, was ihnen gefällt. Sie können die Stände kennenlernen, dadurch ergibt sich sicher ab und zu ein Zufallstreffer.
- ✓ Parallel mit Klassenorientierungen oder Klassenworkshop fanden die Elternabende / Elternworkshops statt.
- ✓ Die Zusammenarbeit und das Zusammenspannen von den verschiedenen

Partnern, die mit den Jugendlichen zu tun haben, das ganze Packet, bringen dann den Erfolg.

- ✓ Der Happenstance-Ansatz setzt natürlich eine Begegnung zwischen zwei Menschen voraus, eine Chance für die Jugendlichen, sich an der Berufsmesse selber zu informieren und in Kontakt mit Berufsleute/Berufsbildern zu kommen.

### **Inhaltliche Unterschiede**

- ✓ Die Kantone SG und SO sind sehr engagiert, sie setzen sich mit diesem Thema vertieft auseinander.

### **Typisches/inhaltliche Gemeinsamkeiten**

- ✓ Die Angebote/Programme sind bei allen befragten Beraterinnen ähnlich. Der Happenstance Ansatz fliesst in folgenden Programme mit ein: Berufsmessen, Organisation von Schnuppertagen, Austausch mit Lehrpersonen, Klassenworkshops, Schulhaussprechstunden.
- ✓ Die Zusammenarbeit mit allen Involvierten: Lehrer, Eltern, Berufsleute und Berufsberatersind in jedem Kanton stark gefordert.

## **5.1.5 In Anlehnung an den entscheidungstheoretischen Ansatz nach Schreiber (2005)**

### **Quintessenz**

- ✓ Der entscheidungstheoretische Ansatz fliesst auch in Klassenworkshops ein.
- ✓ Der Kanton SG setzt den entscheidungstheoretischen Ansatz z.B. in Klassenworkshops ein. Hier sind die Interessen und Fähigkeiten ein zentraler Bestandteil der Berufswahl. Das fängt beispielsweise schon im Berufswahltagbuch von Egloff (Jahr) an, mit dem in der 7. Oberstufe die meisten Klassen zu arbeiten beginnen.
- ✓ Die zentralen Begriffe, Interessen und Fähigkeiten führen den Jugendlichen ins Bewusstsein, dass es etwas Wichtiges ist, als Ausgangslage, als Basis dient, um den richtigen Berufe zu finden.

- ✓ Der entscheidungstheoretische Ansatz fliesst auch mit dem sozial-kognitiven Ansatz (SCCT) von Lent, Brown & Hackett (1999) (Selbstwirksamkeitserwartung) zusammen.

Aussage SG:“ ....zentrale Begriffe, Interessen und Fähigkeiten also, ich denke, das wird schon ins Bewusstsein gehoben der jugendlichen Menschen, dass es etwas Wichtiges ist, weil das als Ausgangslage, als Basis dient, um den möglichen richtigen Berufe zu finden und ja, das zur Selbstwirksamkeitserwartung, da haben wir schon etwas gesagt, also ich denke, in dem Sinn fliesst es auch mit hinein ja.“

- ✓ Im Kanton Solothurn wurde ein Instrument nach Entscheidungsstilen entwickelt. Es basiert auf Vorteilen, Nachteilen und Bemerkungen von 3 bis 5 verschiedenen Berufen. Dieses wird in der Beratung selbst oder bei den Klassenorientierungen im BIZ genutzt.
- ✓ Der Kanton ZH hat das Angebot einer Bewerbungswerkstatt, die im Schulhaus stattfindet. Die Lehrstellen-Coaches führen ein Workshop, der vier Stunden dauert. Man sollte einen fehlerfreien Lebenslauf und einen Bewerbungsbrief dabei haben. Ein Workshop beinhaltet noch ein praktisches Bewerbungsgespräch.
- ✓ Der Kanton TG hat früher nach diesem Ansatz gearbeitet. Es war ein Konstrukt, das vermehrt für die Eltern geeignet war.

### **Inhaltliche Unterschiede**

In Zürich findet statt bei der Bewerbungswerkstatt im Schulhaus eine Betreuung durch Lehrstellen-Coaches statt. Es ist ein vierstündiger Workshop. Man sollte einen fehlerfreien Lebenslauf und einen Bewerbungsbrief dabei haben. Ein Workshop beinhaltet noch ein praktisches Bewerbungsgespräch.

Der Kanton Thurgau nutzt diesen Ansatz im Moment nicht in einem Programm.

### **Typisches/inhaltliche Gemeinsamkeiten**

Es scheint mir, dass alle Kantone mit dem Thema Entscheidung noch am Anfang stehen und diesen Ansatz zurzeit am Bearbeiten sind.

### **5.1.6 Der lösungs- und ressourcenorientierte Ansatz nach Lang-von Wins & Triebel (2000)**

#### **Quintessenz**

- ✓ Alle Berater sind der Meinung, dass dieser Ansatz mit viel Zeitaufwand verbunden ist und drei von vier meinen, dass er eher mehr für einzelne Beratungen wie Coachings oder Mentoring-Angebote geeignet wäre.

Aussagen:

SG: „Da bin ich mir jetzt nicht so sicher. Also ich denke, dieser Ansatz würde eigentlich eine enge Begleitung verlangen, also da geht's für mich jetzt mehr ins Coaching hinein, möglicherweise. Das könnte auch die Lehrstellenbörse, wie es bei uns praktiziert wird, anbieten mit dem Coaching durch den Personalberater, das zieht sich sicher in diese Richtung, also vor allem die schwächeren Schüler/innen oder solche, die Mehrfachproblematiken aufweisen, und dort geht es dann schon darum, sie zu fördern oder Ressourcen zu entdecken.“

...Auch im Mentoring kann das passieren, wenn freiwillige Erwachsene Jugendlichen in ein Tandem mit hineinnehmen und diese begleiten, und da haben wir schöne Geschichten erlebt, also es passiert nicht bei allen Mentoren gleich, aber wir haben doch ein paar, die sich dann sehr intensiv mit den Jugendlichen auseinandersetzen, ihnen Aufgaben stellen, aber auch Unterstützung bieten und dort passiert sicher etwas in Richtung Kompetenzen ausbauen und Ressourcen fördern.“

SO: „In der Einzelberatung versuche ich schon, ressourcenorientiert zu arbeiten. Wenn die Jugendlichen selber noch nicht reif genug sind, frage ich manchmal die Eltern, was sind die Stärken z.B. von Fritzli, und das tut ihnen auch gut, wenn sie hören; ach meine Mutter denkt, ich bin zuverlässig und kann gut mit Menschen umgehen, aber jetzt ein spezielles Programm haben wir nicht. Vielleicht fließt es in der Klasseninfo ein bisschen ein. Bei meinem Postenlauf ist nämlich am Schluss eine Zusatzaufgabe, da können sie wirklich zu Ihrem Wunschberuf oder zu einem Beruf gehen, der sie sehr interessiert und dann auch mal schauen, was die Voraussetzungen sind, welche davon sie erfüllen, was sie mitbringen etc. Ein Aufgabenblatt wurde von mir auch erstellt.“

ZH: „Die Nachmittagspraktika kommen mir in den Sinn, weil sie müssen sich mit einer spezifischen Situation konfrontieren und dann sehen sie, welche Ressourcen sie haben. Obwohl es kein Programm ist, ist der Multicheck auch eine gute Ressource für die Jugendlichen um zu sehen, was für Fähigkeiten sie besitzen.“

- ✓ Der lösungs- und ressourcenorientierte Ansatz nach Lang-von Wins & Triebel (2000) fließt ein in den sozial-kognitiven Ansatz (SCCT) von Lent, Brown & Hackett (1994).
- ✓ Der Kanton Thurgau hat das Interesse, in dieser Richtung weiterzubilden und aktiv etwas Neues zu bewirken.

TG: „Das ist im Entstehen. Zwei von uns sind in der Weiterbildung im Coaching und wir haben so ein bisschen ein neues Formular für Erstgespräche. Das sind wir am Kreieren. Es wird sich zeigen, wie wir das einfließen lassen können. Ja, das ist ein bisschen ein Ausprobieren. Eben mit dem lösungsorientierten Ansatz zu arbeiten und klar auf die Ressourcen zu setzen, weil wir gemerkt haben, das wiederum spiegelt sich ja dann auch in der Selbstwirksamkeit und fördert somit die Berufswahlbereitschaft letztendlich.“

### **Inhaltliche Unterschiede**

Im Kanton TG sind sie dabei, eine Weiterbildung zum Coaching und ein neues Formular zu kreieren.

**Typisches/inhaltliche Gemeinsamkeiten** Es gibt Gemeinsamkeiten über alle Beraterinnen hinweg.

- ✓ Alle Interviewten sprechen von Angeboten, welche die Ressourcen der Klienten abholen. Das sehe ich durchaus als Gemeinsamkeit.
- ✓ Die Nachmittagspraktika des Kantons Zürich und die Zusatzaufgaben im Postenlauf des Kantons Solothurn stehen für lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit, bei der die Jugendlichen nach Recherche ihren Wunschberuf finden und herausfinden, welches die Voraussetzungen dafür sind, welche davon sie erfüllen, was sie mitbringen, usw.

### **5.1.7 Die innovativen Ansätze der Positiven Psychologie nach Seligman 2000**

#### **Quintessenz**

- ✓ Der Ansatz der Positiven Psychologie scheint mehr für die Erwachsenen angewendet zu werden. Der Ansatz fließt überall ein bisschen ein. Es ist mehr eine Grundhaltung von Beratern.

- ✓ Der Kanton SG gibt an, dass man die Jugendlichen ermuntern muss, aktiv zu werden und ihre Ressourcen zu nutzen. Das ist sicher positiv, wenn das gelingt.

Aussage.

SG: „...aber man muss auch die Realität aufzeigen und sagen, wenn du Künstlerin werden willst, dann wird es sehr schwierig, vielleicht wäre das für später eine bessere Idee als jetzt direkt nach der Oberstufe, und manchmal gelingt es eben, Alternativen aufzuzeigen“.

SO: „Meistens wende ich das eher bei Erwachsenen an. Und auch eher selten, also ich persönlich, ich weiss nicht, wie es die anderen sehen, der Fragebogen VIA-IS kenne ich, der ist mir bekannt, brauche ihn aber eher, wenn, dann nur bei Erwachsenen. Positive Psychologie: Ich habe mal eine Schülerin gehabt, die mir am Schluss sagte: Am Anfang dachte ich, ich könnte gar nichts, und dann merkte ich, dass ich doch etwas kann aber das ist dann mehr im Gespräch entstanden, weniger in den Programmen. Ich denke, die Positive Psychologie fliesst ein bisschen überall mit ein. Damit man eher motiviert ist, stärkt. Beratungsinstrument habe ich nur für Erwachsene, denke ich, es kommt mir aber nichts in den Sinn.“

ZH: „Wir nutzen es für Erwachsene.“

TG: „Das haben wir, soviel ich weiss, aber es wird nicht oft angewendet. Und Signaturstärken kenne ich nicht. Aber da habe ich vielleicht noch etwas zu tun... ich persönlich hab schon ein Buch darüber gelesen, aber es ist nicht so, dass wir diesen Ansatz bis jetzt miteinander vertieft haben.“

### **Inhaltliche Unterschiede**

Es gibt keine inhaltlichen Unterschiede über alle Beraterinnen hinweg.

### **Typisches/inhaltliche Gemeinsamkeiten**

Alle Berater meinen, dass der Ansatz mehr für Einzelberatungen und für Erwachsene geeignet wäre. Die VIA-IS wird mehr in der Einzelberatung angewandt.

## **5.2 Programme / Angeboten / Beratungsinstrumenten zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen in den BIZ**

Für die Vorstellung von der Ergebnisse von Programme / Angeboten / Beratungsinstrumenten stellt die Autorin eine einfache Präsentation in alle vier Kantonen dar. Die Leitfragen befinden sich in Anhang Nr.3 Seite 73.

### **5.2.1 Klassenorientierungen**

Die Klassenorientierungen sind in allen vier Kantonen in dieser Form präsent, im Kanton St. Gallen als Klassenworkshop in Anlehnung an Hirschi (2006). Dort starten die Berufsberater am Ende der ersten Oberstufe damit, die frühzeitige Förderung der Berufswahlbereitschaft zu initiieren. Die Klassenorientierungen finden entweder in den BIZ selbst oder in den Schulen statt. Die Zusammenarbeit mit Lehrern, Schule und Eltern als Kooperationsmodell ist sehr eng und wichtig zur Weckung der Explorationsbereitschaft.

*ZH: „Ja, sie werden angeboten. Diese sind sehr nützlich. Wir hatten eine Umfrage bei den Lehrpersonen gemacht und die Mehrheit sagte, dass es wichtig ist und dass es noch gebraucht wird. Die Schüler haben zuerst mit den Berufsberatern Kontakt, dann mit der Infothek im BIZ.“*

*TG: „Ja, wir haben Klassenorientierungen, die finden bei uns in BIZ statt und wir haben ein ganz neues Konzept entwickelt für diese Dabei soll es mehr um die Vermittlung gehen, sage ich jetzt mal, es soll so ein bisschen mehr der Explorationsbereitschaft wecken. Also, wir gehen nicht mehr so in die Tiefe, wenn Jugendliche hier sind, sondern wir zeigen ihnen verschiedene Webseiten, dass sie dann zuhause weiter recherchieren können und wir haben jetzt das Ganze so aufgebaut, dass wir wie so einen Postenlauf in den BIZ mit einer Halbklass, die andere Halbklass ist bei uns in Klassenraum und mit einer App können sie die Fragen beantworten und das haben wir jetzt drei Mal ausprobiert und hat ziemlich gut funktioniert. Also dass wir eigentlich die neuen Medien auch ins BIZ holen. Die Förderung der Berufsbereitschaft eben, wichtig wie ich gesagt haben die Explorationsbereitschaft zu wecken...“*

### **5.2.2 Elternabende**

In allen Kantonen sind Elternabende präsent und finden parallel zu den

Klassenorientierungen statt. Es geht heute mehr über den Beziehungsansatz, dass die Beratungsperson zugleich auch eine Bezugsperson für die Eltern, für die Klassenlehrpersonen, die mit diesen Eltern zu tun haben, und auch für die Jugendlichen ist. Ein wichtiger Aspekt ist, dass diese drei Partner bei der Unterstützung der Jugendlichen im Berufswahlprozess involviert sind.

Aussage SG: *“Bei Lehrpersonen auch Verständnis wecken für die Ängste der Eltern, ich denke, das Wissen über die Rolle der Involvierten in diesem Prozess drin sind die Erwartungen, die Ängste, vielleicht auch aber auch die Aufgaben der einzelnen Partner, man muss die kennen. Da sind wir aktiv, um das den Leuten auch bewusst zu machen, wir informieren darüber, da können Eltern auch helfen und unterstützen“.*

Ein grosses Angebot für die Eltern mit Migrationshintergrund, das jeweils in verschiedenen Sprachen abgehalten wird, mit sogenannten Kulturvermittlern, ist in Kanton Zürich und Thurgau präsent. Es ist wichtig zu erreichen, dass die Eltern ihre Jugendlichen in der Berufswahl unterstützen können.

Aussage:

*„Weil die Eltern sind gemäss allen Studien die Wichtigsten, die grossen Einfluss haben bei der Berufswahl.“*

### **5.2.3 Infothek**

**„Die Digitalisierung ist sowohl Einladung als auch Druck zur Innovation.“**

(Zbinden-Lüthi A. (2015).Panorama: Fachinformationen für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt). Der neue Trend zur Digitalisierung von Infotheken ist auch in verschiedenen Kantonen schon gestartet oder geplant. An der Nationalen Fachtagung „Information und Dokumentation“ des SDBB tauschten sich im Juni 2015 die Fachleute über neuste Entwicklungen aus. Gesamtschweizerische oder sprachregionale Informationskonzepte oder eine interkantonale Strategie gibt es nicht.

Das Laufbahnzentrum Zürich arbeitet an einer App mit dem Namen Berufs-Check. Damit suchen Jugendliche jene Berufe heraus, die sie am meisten interessieren und mit denen sie sich identifizieren können. Danach machen sie ein Selfie mit einem bereitliegenden Tablet. Das Selfie wird in die digitale Berufsperson montiert und die Jugendlichen erhalten einen Ausdruck mit den drei Berufen, die sie im Moment am meisten interessieren. Die Fotos können auch auf einem grossen

Bildschirm dargestellt werden und vermitteln so einen lebensgrossen Eindruck. Ausgehend vom Bild mit wenig Text kann das Wissen durch Recherchen vertieft werden.

*ZH: „Eine Abschaffung dieser Papierversion ist geplant. Das ist keine totale Abschaffung, Kärtchen sind geplant, ähnlich wie eine Postkarte, jede Lehre wird auf so einer Postkarte erklärt mit Bild, Tätigkeiten, usw. Ein Berufsscheck wird auch geplant, z.B. eine Maschine, die ein Bild von einem macht und dann kann man drei verschiedene Berufe wählen und am Schluss sieht man sich in diesen Berufskleidern. Da gibt es eine App über ein Berufsorakel, wo man das Handy schütteln kann und dann kommt ein Beruf, über den man lesen kann“.*

Das Laufbahnzentrum verzichtet auf Ordner im BIZ. Neu informieren Postkarten zum Mitnehmen über alle Grundberufe. Die Postkarten zeigen pro Beruf eine Haupttätigkeit. Sie werden mit einem QR-Code versehen, welcher direkt auf die entsprechende Seite auf [berufsberatung.ch](http://berufsberatung.ch) führen wird. Die Recherche kann an Computern vertieft werden. Für die Erwachsenen fasst das Laufbahnzentrum Zürich Berufsgruppen und Branchen in Interessensfeldern zusammen.

Der Kanton St. Gallen hat noch eine Idee, wie die Digitalisierung aussehen soll. Sie haben WLAN installiert, welches jedoch noch nicht oft benutzt wird, meistens haben sie vieles in Papierform, und das wird auch noch viel benutzt, zum Beispiel es in der Beratung selber, indem man diese Sachen auf den Tisch ausbreiten und abgeben kann.

Ein Ziel des Kantons St. Gallen ist es, das BIZ als Instrument zu fördern, damit möglichst viele Menschen es nutzen. Sie haben einen BIZ-Nachmittag eingeführt, an dem Jugendliche einmal im Monat ins BIZ kommen können und eine Beratungsperson dort ist, die ohne Termin ansprechbar für Fragen ist. Oft kommen an solchen Nachmittagen auch die Eltern mit. Ganz neu haben sie jetzt an den Donnerstagabenden längere Öffnungszeiten und bieten ein offenes BIZ für die Erwachsenen an, sodass auch sie ohne Termin eine Kurzberatung bekommen können. Das Ziel ist natürlich, das BIZ zu beleben, sodass es genutzt und dort gearbeitet wird.

**Die Ansicht von St. Gallen ist, dass die digitale Infothek eine gute Ergänzung zur Papierform ist.** *„Auf der Homepage findet man sehr viel. Man kann alle Infos bekommen, aber für viele ist es schwierig, sich da zurechtzufinden, wenn man nicht*

*täglich mit diesen Instrument arbeitet, dann ist berufsberatung.ch oft ein Buch mit sieben Siegeln für manche Leute....Die Broschüren kommen eigentlich ansprechend daher, und ich denke, es ist manchmal attraktiver, so etwas auf dem Tisch zu haben oder auf dem Sofa als immer in einen Bildschirm zu schauen. Ich bin auch ein haptischer Mensch, ich habe gerne etwas in den Händen und spüre etwas, ich hab das Gefühl Information auf Papier wird nicht aussterben, das könnte sogar ein Revival erleben, aber der Trend geht natürlich mehr in die elektronische Richtung. Wir geben wie gesagt diese Materialien mit nach Hause, und die Jugendlichen müssen sich dann z.B. mittels Hausaufgaben mit dem Inhalt auseinandersetzen, das nächste Mal Rückmeldung geben und dann kann man wieder darüber sprechen. „*

Der Kanton Solothurn hat eine Infothek und aus Platzgründen wurde sie sehr spartanisch eingerichtet. Sie haben nur das Wichtigste in Papierform und zwei iPads mit PC, wo die Möglichkeit besteht, Bewerbungen zu schreiben und ausdrucken zu lassen. Es sind auch immer zwei Berufsberater anwesend.

Aussage SO: „*Ich denke, dass das den Jugendlichen hilft, sich auch mit dem Thema auseinandersetzen zu können und nicht nur vor dem Bildschirm sitzend sich zu informieren, sondern auch physisch etwas in der Hand haben und zu lesen.*

*Wir haben seit neustem eine BIZ App, die die Infothek ergänzt. Da kann man mit einfacher Handhabung, es hat auch einen kleinen Interessentest drin, Infos über Lehrstellen finden und gleich mit Navigator sehen, wo die Lehrstellen jeweils sind. Ist eine gute Mischung zwischen Papier und Digital.“*

Der Kanton TG hat die Infothek stark reduziert, die haben nur das Nötigste. Es wurde nur mit Themenfeldern arbeiten, wo man die Materialien, Broschüren findet. Es ist nichts für die Zukunft angedacht. Amriswil hat ein neues und kleines BIZ mit ein paar vollen Regalen aufgebaut. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, Materialien zu bestellen und ausleihen.

#### **5.2.4 Workshops**

Eine grosse Palette rund um das Thema Workshop wird sowohl für die Jugendlichen (Klassenworkshop) als auch für die Eltern (Elternworkshop) in allen Kantonen durchgeführt. Es gibt auch eine Bewerbungswerkstatt für Jugendliche in der Schule, in der man die Bewerbungsgespräche praktisch üben kann. Im Kanton St. Gallen

war die Gestaltung von Workshops am Anfang mehr auf die Informationsvermittlung ausgelegt und entwickelt sich momentan weiter.

SO: *„Da haben wir diese Workshops für die progymnasialen Schüler und, was wir manchmal auch haben, ist mit Dolmetschern für fremdsprachige Eltern. Aber sonst ist das Budget eher ein bisschen beschränkt. Auch den Bewerbungsworkshop für Erwachsene, den wir schon seit langer Zeit machen möchten, nur haben wir das OK leider nicht. Das Berufswahltagbuch machen die SEK-Schüler in der Schule und die Gymnasiasten kommen ins BIZ. Die Workshops machen die Studienberater zwei Mal pro Jahr und sie dauern vielleicht drei Stunden.“*

ZH: *„Das sind die, die ich schon genannt hatte. Die Bewerbungswerkstatt in den Schulen, da gibt es 10 Bewerbungsdaten für die Schüler, um Bewerbungsgespräche praktisch zu üben. Wir reden über die Zielgruppe der Jugendlichen.“*

TG: *„Also wir bieten keine Workshops für Jugendliche an, wir haben ein Kursangebot Workshops für Eltern und bis vor kurzen waren diese Workshop-Kurse extern. An der Berufswahlschule, wir haben sie dort durchgeführt. Neu wird es bei uns sein, nächstes Jahr. Ich denke bei uns ist es ganz, ganz wichtig, auch frühzeitig die Eltern abzuholen. Da kommen in der Regel Eltern von SchülerInnen der ersten Oberstufe“.*

### **5.2.5 Mentoring Programme**

In jedem Kanton gibt es Mentoren/Fachleute-Kaderleute mit einer gewissen Berufserfahrung aus verschiedenen Branchen. Entweder werden sie über Berufswahlplattformen vermittelt oder durch das Gewerbe. Der Kanton Zürich arbeitet mit dem Inclusive-Mentoring-Programm, welches von der Caritas angeboten wird. Die Zielgruppe sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die Nutzung des Programms ist sinnvoll für Jugendliche im Sinne der Förderung der Berufswahlbereitschaft. Die Vernetzung und Aktivierung der Interessen in Bezug auf bestimmte Berufe und die Unterstützungs-Coachings während diesem Prozess tragen positiv zur Selbstwirksamkeit und dem Wohlbefinden der Jugendlichen bei.

Durch Vorbilder und die Bewusstmachung der Möglichkeiten im Leben von einer Lehre bis zur Dokortitel werden die Jugendlichen näher zur Realität hingeführt.

ZH: *“Ich finde diese Programme sehr nützlich, aber es muss eine grosse Motivation von den Jugendlichen kommen. Das macht natürlich Sinn bei einem*

*Migrationshintergrund, weil die Eltern oft nicht in der Schweiz geboren wurden, sie kennen das System nicht gut, oder sie können nicht gut Deutsch und da wird diese Person unterstützt. Was ich auch in meiner Masterarbeit gesehen habe, was wir bringen könnten, sind gewisse Vorbilder einzuladen, einfache Leute, die es geschafft haben. Ich habe da eine Folie entwickelt, wo es Lebensläufe gibt von Leuten, die nach der Lehre etwas total anderes gemacht haben z.B. von Ingenieur zur Dokortitel usw. weil oft diese Jugendlichen und Eltern besonders glauben, dass man unbedingt das Gymi machen muss, was natürlich nicht stimmt. Wenn man gehen möchte und kann, dann ist das gut, aber es dürfen natürlich nicht alle hier in Zürich das Gymi besuchen.“*

### **5.2.6 Berufsmessen**

Berufsinformationszentren sind immer präsent an verschiedenen Berufsevents in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden. Eine andere Art und Weise von Rekrutierungsform oder direktem Kontakt mit Arbeitgebern oder die schnelle Möglichkeit, ein Schnuppern zu organisieren wird im Rahmen des Happenstance-Ansatzes ermöglicht. Die Marketingstrategien von verschiedenen Firmen und Institutionen durch Werbung oder durch Selbstpräsentation wecken das Interesse sowohl von Jugendlichen als auch der Eltern als wichtige Partner im Berufswahlprozess.

*Aussage Kanton ZH: “Weil viele Jugendliche manchmal sehr überzeugt sind von den Auftritten von Versicherungsfirmen, Banken, die natürlich viel Geld haben. Es ist blöd zu sagen, aber auf einer Berufsmesse geht es um Marketing, und den Jugendlichen gefällt es, wenn sie einen Kugelschreiber von einer Firma haben usw. dann denken sie, es wäre cool dort zu arbeiten. Ich finde, man sollte zwei Mal die Berufsmesse besuchen, einmal mit der Klasse und dann mit den Eltern. Die Firmen bieten natürlich die Berufsbesichtigungen an. Da kann man sich selber organisieren. Früher war es klar Schnuppern, die Besichtigung ist passiv, man sieht was es dort gibt und gemacht wird. Heutzutage gibt es verschiedene Rekrutierungsformen“.*

Der Kanton SO hat im einen alten Spital, genauer gesagt einem Eventraum eingerichtet, eine Ausstellung zu den EBA-Berufen durchgeführt“.

Der Kanton TG ist in Weinfelden an der Berufsmesse präsent. Die dortige Berufsberaterin meinte, dass der direkte Kontakt von Berufsbildern mit Lernende gewisse Hürden, Hemmschwellen, Ängste und Blockade abbaut. Sie findet es ein

tolles Angebot.

### 5.2.7 LIFT

LIFT ist ein Integrations- und Präventionsprogramm an der Schnittstelle zwischen der Volksschule (Sek I) und der Berufsbildung (Sek II) und wurde als Projekt entwickelt. Zielgruppe sind Jugendliche ab der 7. Klasse mit erschwerter Ausgangslage bezüglich späterer Integration in die Arbeitswelt. Kernelemente sind regelmässige Kurzeinsätze, sogenannte „Wochenarbeitsplätze“, in Gewerbebetrieben der jeweiligen Region. Die Einsätze in den lokalen Betrieben erfolgen auf freiwilliger Basis in der schulfreien Zeit. Die Jugendlichen werden durch die zuständigen Lehrpersonen nach LIFT-Kriterien selektioniert und durch Fachpersonen gut auf ihre Einsätze in den Betrieben vorbereitet und nach Bedarf begleitet (Walser, G., 2016, Jugendprojekt LIFT).

Die Organisation und Durchführung des LIFT-Projekts sowie die Finanzierung der Umsetzung vor Ort ist Sache einer lokalen Trägerschaft, meist koordiniert durch die örtlichen Gemeinde- bzw. Schulbehörden und in Zusammenarbeit mit dem lokalen Gewerbe. Diese Trägerschaften werden durch die Geschäftsstelle LIFT unterstützt.

In allen vier befragten Kantonen ist das Programm bekannt. Es läuft unter verschiedenen Formen als Nachmittagspraktika oder in Zusammenarbeit mit der Schule. Durch dieses Programm erweitern sich die Perspektiven und Arbeitserfahrung von schwächeren Jugendlichen in Sinne Annäherung an den realen Arbeitsmarkt. Aussage Kanton TG: *„Wir haben in grossen Schulen dieses Projekt, in einigen schon ziemlich lange und arbeiten auch teilweise mit Jugendlichen zusammen oder mit Betreuerinnen zusammen, die Jugendlichen in LIFT begleiten und ich finde, für die Jugendlichen, die diese Chance bekommen, ist es wirklich toll. Über längere Zeit machen sie Arbeitserfahrungen, manchmal in einem Bereich, wo sie anschliessend eine Lehrstelle suchen, sogar eine Lehrstelle erhalten“.* Mit Hilfe der folgenden grafischen Darstellung (Abbildung 5) möchte die Autorin die Ansätze zu Programmen und Angeboten visualisieren und Verständnisse für die Struktur Ihrer Ideen und für die Verknüpfung von der Theorie zur Praxis schaffen.

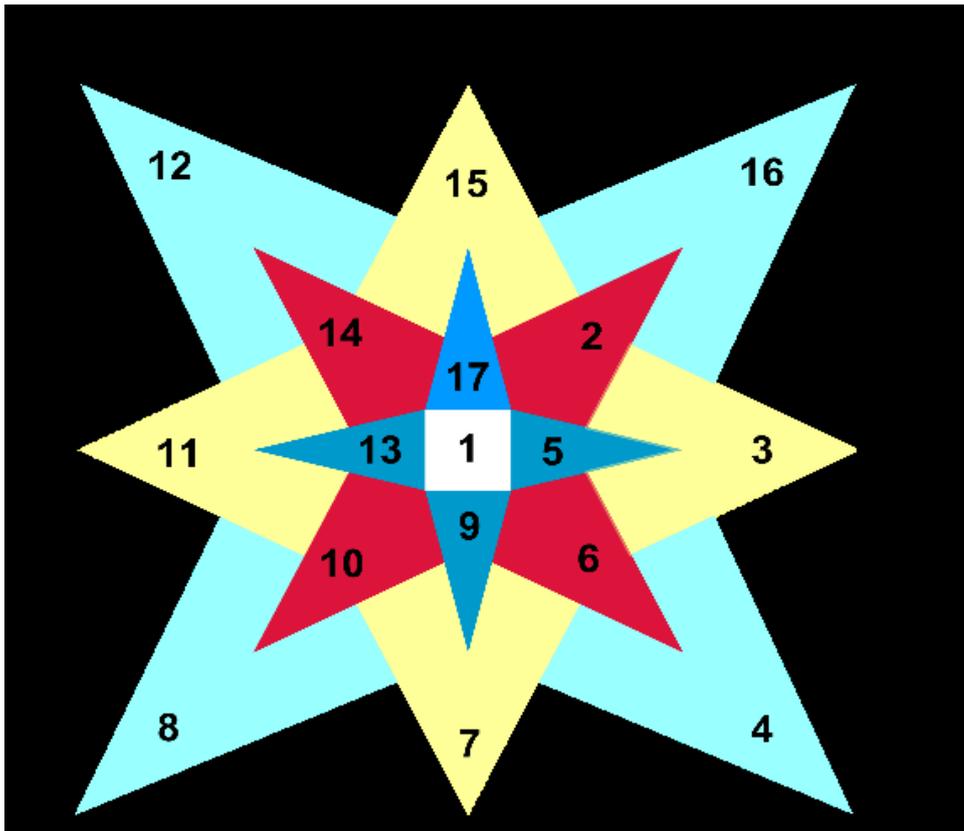


Abbildung 5. Darstellung von Ansätzen und Programmen

1. Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen
2. Klassenorientierung
3. Elternabend
4. Infothek
5. Workshops
6. Mentoring Programme
7. Berufsmessen
8. LIFT-andere Programme für Jugendlichen mit Migrationshintergrund
9. speziellen oder innovativen Angebote
10. My System of Career Influences (MSCI) von Patton & McMahon 1999
11. Der sozial-kognitive Ansatz (SCCT) von Lent, Brown & Hackett, 1994
12. Der kognitiv-informations-verarbeitenden Ansatzes CIP nach A. Hirschi und D. Läge, 2016
13. Der Happenstance-Ansatz nach Mitchell et al. 1999
14. In Anlehnung an den entscheidungstheoretischen Ansatz nach M. Schreiber 2005
15. Der lösungs- und ressourcenorientierte Ansatz nach Lang-von Wins & Triebel, 2000
16. Die innovativen Ansätze der Positiven Psychologie, Seligmann 2000
17. Andere Ansätze zur Thema Förderung der Berufswahlbereitschaft

### 5.3 Andere innovative Programme / Angebote/ Pilotprojekte zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen in den BIZ

Im Folgenden wird die Autorin kurz die Pilot-Projekte zu verschiedenen Angeboten und Programmen in allen Kantonen vorstellen. Weitere Informationen finden sich auf der Homepage der jeweiligen BIZ-Zentren.

1. Der Kanton St. Gallen bietet ein Programm namens Klassenbesprechung im Werkjahr. In einer Realschule bieten die Lehrpersonen Förderunterricht in Kleinklassen an. Das betrifft die siebte und achte Schulstufe, die letzte Schulstufe heisst Werkjahr. Das sind Jugendliche, die viel Kontakt zu den Berufen haben. Die meisten werden vermutlich eine Attest-Ausbildung absolvieren und es geht darum, ihre Berufswahlbereitschaft zu fördern. Das ist ein Workshop, der einen ganzen Nachmittag dauert, in der Schule stattfindet und bei dem die Jugendlichen als Fachstelle arbeiten. Sie haben zuvor auch den Klassenworkshop besucht. Der Workshop ist somit mehr ein Input vor der Bewerbungsphase.
2. Der Kanton Zürich bietet etwas ganz Innovatives. Es gibt mehrere Angebote:
  - **Lehrstellenbörsen** werden dieses Jahr schon zwei Mal durchgeführt. Das bedeutet, dass Firmen, die noch eine Lehrstelle zu vergeben haben, eingeladen werden und die Möglichkeit haben, an einem Mittwochnachmittag einen Stand aufzubauen und Jugendliche zu treffen. Das Prinzip ist ähnlich wie beim Speed-Dating. Die Jugendlichen gehen mit ihrem Lebenslauf dorthin und können Informationen suchen. Die Lehrstellenbörse fand im März und Juni statt.
  - **Last Call:** Mitte September findet jeweils die Veranstaltung im Berufsinformationszentrum für Jugendliche ohne Anschlusslösung statt. Berufsberatende und Vertreter des RAVs und der Brückenangeboten unterstützen die Jugendlichen dabei, eine Anschlusslösung zu finden.
  - **Keine Lehrstelle - was tun?** Jugendliche ohne Lehrstelle können sich im Juni an den Informationsveranstaltungen über die Brückenangebote informieren.
  - **Monitoring:** Ein neuer Ansatz, ein Pilotprojekt, das im September gestartet wird. Es geht um Jugendliche, die ohne Lösung dastehen, sie haben keine

Lehre oder sie haben eine Lehre abgebrochen, keine Struktur usw., was es zu vermeiden gilt. Die Berufsberatung bietet ihnen Unterstützung an. Gefunden werden sie via Lehrperson oder sie kommen ins BIZ. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen sie wirklich nichts gefunden haben. Es gibt Statistiken darüber, wer am Ende der obligatorischen Schulzeit was macht. Dieses Projekt wird erst im Herbst starten. Die zuständige Berufsberaterin wird mit den Jugendlichen via Anrufen, Mails schreiben, WhatsApp in Kontakt bleiben. Und dann mit ihnen Kontakt behalten, bis ein Anschluss gefunden wurde.

- **JOB PLUS:** Dieses Angebot des Laufbahnzentrums richtet sich an junge Menschen, die nach der obligatorischen Schulpflicht keine Lehrstelle gefunden haben und den Einstieg ins Erwerbsleben schaffen wollen. Bei JOB PLUS arbeiten die Jugendlichen - wie in einer Lehre - in einem Praktikumsbetrieb und besuchen einen Tag pro Woche die Schule.

3. Der Kanton Thurgau bietet **Elternabende für Eltern mit Migrationshintergrund: Projekt Migration-Transition-Eltern** bilden. Ziel dieses Projektes ist, den Eltern von Kindern mit Migrationshintergrund die Kompetenzen zu vermitteln, dass sie ihre Jugendlichen begleiten können. Betreffend der Durchführungsorte sind die Veranstalter sehr innovativ. Nach einer Beobachtungsphase haben die Berufsberaterinnen bemerkt, dass die Eltern nicht unbedingt in die BIZ oder zu den obligatorischen Elternabenden in die Schule kommen. Dies, weil sie teilweise die Sprache nicht verstehen, weil sie arbeiten müssen, weil es für sie zu weit weg ist. Das BIZ-Zentrum Thurgau arbeitet daher mit dem Kulturverein zusammen und organisiert Veranstaltung in Moscheen.

Im April fand beispielsweise in einer Moschee ein albanischer Anlass mit über 150 Eltern statt, die zugehört haben. Dort wurde den Eltern einerseits erklärt, was ihr Aufgabe ist und andererseits wurde Ihnen das Bildung System aufgezeigt, damit sie verstehen, welche Wege in der Schweiz möglich sind. Ausserdem wurden Übersetzer hinzu gezogen. Das Ganze dauerte 55 Minuten, anschliessend blieb Zeit, um sich auszutauschen. Im kleinen Kreis wurden Fragen beantwortet und Ängste abgebaut sowie Aufklärungsarbeit geleistet. Der Übertritt in Oberstufe ist ein grosses Thema, ebenso die Aufnahmeprüfung an eine weiterführende Schule, der Beruf an sich oder die Frage, was eine Berufslehre ist. Die Veranstaltungen dauern bis

kommenden Juni. Die zuständige Berufsberaterin aus Amriswil wird Ende September einen Auswertungsbericht zu erstellen, der dann zum Regierungsrat geht. Anhand der ersten Erkenntnisse des kommenden Jahr wird man Änderungen beim Projekt vornehmen.

4. Der Kanton Solothurn hat ein Angebot für die Mentoren seit 10 Jahren in Zusammenarbeit mit dem RAV. Die arbeitslose Kader-und Berufsleute arbeiten als Mentorinnen in einem Programm für die Begleitung der Jugendlichen.

Ein weiteres Programm als Klassenworkshop ist für die Progymnasien in der 8. Klasse, bevor sie ins Gymnasium eintreten, der statt 2-mal im Jahr finden, von einer Studienberaterin durchgeführt wurde.

Ein anderes Angebot bietet BIZ für die fremdsprachigen Eltern mit Dolmetscher als Klasseninfo. Der Kanton Solothurn arbeitet auch mit einen neuen APP“ Der neueste BIZ App mit Navigator“ für die Suche nach offenen Lehrstellen und ein kleiner Interessentest wurde den Jugendlichen auch zur Verfügung gestellt.

Viele Ideen sind schon, da aber leider ist die finanzielle kantonale Unterstützung begrenzt.

## **6. Diskussion und Schlussfolgerung**

### **6.1 Der Begriff Innovation**

Aus Wikipedia:

Innovation heisst wörtlich „Neuerung“ oder „[Erneuerung](#)“. Das Wort ist vom lateinischen Verb “innovare“(erneuern) abgeleitet. In der Umgangssprache wird der Begriff im Sinne von neuen [Ideen](#) und [Erfindungen](#) und für deren wirtschaftliche Umsetzung verwendet. Im engeren Sinne resultieren Innovationen erst dann aus Ideen, wenn diese in neue Produkte, Dienstleistungen oder Verfahren umgesetzt werden, die tatsächlich erfolgreiche Anwendung finden und den Markt durchdringen(Müller-Prothmann. T.& Dörr.N.,2009.S.7).

Die Zahl der Definitionen des Begriffs Innovation scheint seit dessen Erfindung noch rasanter gewachsen zu sein als die Zahl der Innovationsforscher. Dabei beobachtet man die widersprüchlichsten Zugänge: So scheint Innovation gleichermassen neue Produkte wie auch den Prozess der Herstellung oder der Verbreitung neuer Produkte bezeichnen zu können.

Immerhin herrscht insofern Einigkeit, dass Innovation zumindest dem Wortstamm nach einen Bezug zum Neuen aufweisen muss. „Neu“ bezieht sich dabei aber nicht nur auf einen zeitlichen Horizont, sondern verweist auch auf eine sachliche und eine soziale Dimension:

- Innovation als Neuheit: In der Sachdimension der Innovation beobachten wir die Einzigartigkeit bislang unbekanntem und einstweilen beispielloser Artefakte wie Produkte, Methoden oder Dienstleistungen.
- Innovation als Wandel: In der Zeitdimension der Innovation erscheinen uns Innovationen als neue Prozesse (die allenfalls seinerseits zu neuartigen Artefakten führen) im Sinne von Transformationen, von Diffusionen oder schlicht von Wandlungen.
- Innovation als Vorsprung: In der Sozialdimension der Innovation beziehen wir uns auf neue Formen des Vorteils, der mit neuen Formen des Adress-Managements (z.B. in Form der Wahl neuer, attraktiver Produkte und deren Nutzung als Statussymbole) einhergeht und auch als Vorsprung beobachtet werden kann (Roth, S., 2009. Wikipedia).

In einem Überblicksreferat „Innovation Track A: Berufs-, Studien und Laufbahnberatung“ definiert Marc Schreiber (2015) Innovation als „Bestehendes“ neu strukturieren. Nach Savickas (2012) gibt es drei Paradigmen in der BSLB: das Paradigma des Passungs (Tests und Fragebogen = Positivismus), das Paradigma des lebenslangen Lernens (kognitive Ansätze der Problemlösung/Gesprächsführung) und das Paradigma des Life Designs (narrative Verfahren = Konstruktivismus).

Mit Hilfe der verschiedenen Ansätze sollen die Programme / Angebote in Berufsinformationszentren und bei anderen Involvierten zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen variieren, aber auch die wirtschaftliche Entwicklung und die neuen Trends berücksichtigt werden. Die Kreativität, die Inspiration und Flexibilität bei der Gestaltung von Programmen / Angeboten sollte die Weiterbildungsmotivation der Zielgruppen zu erhöhen.

**Fazit:** Jedes Programm und jedes Angebot trägt zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen bei.

## 6.2 Persönliche Reflexion

Während der Vorbereitung meiner Masterarbeit habe ich viele Brainstormings mit meinen besten Kollegen gemacht und viele Ideen gesammelt, welche Ansätze in die Fragen kommen würden. Nach einer weiteren Recherche las ich im Zusammenhang mit den beruflichen Übergängen nach Hirschi, dass er den gleichen Ansätzen zur Thema Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen empfiehlt. Dies hat mich darin bestätigt, dass ich auf den richtigen Weg war.

Grundsätzlich sind alle Ansätze mehr oder weniger präsent in einem Programm / Angebot zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen. Es war herausfordernd für alle Interviewten, die theoretischen Kenntnisse abzurufen und sich gleichzeitig mit der Fragestellung auseinander zu setzen. Deswegen habe ich meine Fragestellung mit kurzen dazugehörigen Informationen zur Theorie verschickt und diese auch noch einmal während des Interviews vorgelesen.

Die grafischen Darstellungen sollen dem Leser eine gute, schnelle und optimale Erfassung meiner Ergebnisse ermöglichen. Meiner Arbeit soll gleichzeitig eine Präsentation von Ansätzen und Programmen bieten und einen Anstoss zur Inspiration geben für weitere Ideen zur Konzeptualisierung der neuen innovativen Programme.

Die Erarbeitung von Erkenntnis nach der Erhebungsmethode mittels problembezogenen halbstrukturierten Interviews hat mich viel Zeit gekostet. Die Reise in vier Kantone mit dem ganzen Aufwand für Planung, Organisation und Durchführung von allen vier Interviews mit der grossen Breite von Fragestellungen war sehr spannend und interessant für mich. Rückblickend hätte ich meine Fragestellung abgekürzt, weil die Interviewten immer wieder Schwierigkeiten hatten, sich mit den Theorien auseinanderzusetzen. Wenn man in einem grossen Zentrum arbeitet, hat man nicht richtig Einblick in alle Programme bzw. Angebote.

Andreas Hirschi (2006) schreibt in seiner Masterarbeit „Berufswahlbereitschaft und Erfolg bei der Lehrstellensuche“, dass der Berufswahlunterricht in den Volksschulen versucht, wesentliche Komponenten der Berufswahlbereitschaft zu steigern (vgl. Egloff, 1998; Grimm, 1998; Marty, 1998).“ Die Berufsberatung sollte somit spezifisch Dienstleistungen anbieten, um die Berufswahlbereitschaft dieser Gruppen gezielt zu fördern. Nach seiner Analyse sollte insbesondere eine Steigerung

der Entschiedenheit/Sicherheit sowie der Klarheit über die eigene Interessen, Fähigkeiten und Werte (berufliche Identität) im Zentrum solcher Programme stehen (A. Hirschi & W. Lutz, S.83).

## **7. Persönlicher Rückblick und Ausblick: Implikationen für die Beratungspraxis**

Mit Hilfe der verschiedenen Ansätze sollen die Programme/Angebote in Berufsinformationszentren und bei anderen Involvierten zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen variieren, aber auch die wirtschaftliche Entwicklung und die neuen Trends sollen berücksichtigt werden. Die Kreativität, die Inspiration und Flexibilität bei der Gestaltung von Programmen/Angeboten sollte die Weiterbildungsmotivation der Zielgruppen zu erhöhen und frühzeitig die Zielgruppe sensibilisieren unter die Anwendung von neuen Ansätze.

Der Workshop „Ready!“ konnte in verschiedenen Studien auf eine sehr kosteneffiziente Art die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in der Oberstufe bedeutsam steigern. Die Teilnehmer berichteten ausserdem von einer sehr hohen Akzeptanz des Workshops. In meinem Praktikum in Sargans erlebte ich drei verschiedene Workshops für die Schüler der Sekundar-, Real- und der Heilpädagogischen Schulen. Für jede Gruppe wurde eine angepasste Präsentation gestaltet und angewendet. Die Klassenlehrer waren ebenfalls begeistert. Während den Anamnesen bei den Jugendlichen in Begleitung der Eltern erlebte ich auch, dass die Jugendlichen nach einem Jahr noch wissen, was für ein RIASEC-Typ sie sind (mit Hilfe des RIASEC-Blatts). Neu entworfen und noch in der Entwicklungsphase befindlich sind die Elternworkshops, an denen ich ebenfalls das erste Mal teilnahm. Mit dem Team haben wir ein Brainstorming gemacht und Ideen und Vorschläge gesammelt. Das war eine sinnhafte Arbeit, in die ich involviert war.

Mit der vorliegenden Arbeit hat sich meine Sicht auf die innovativen Ansätze verändert und mich in Bezug auf einen Ausblick hinsichtlich den klassischen und neuen Trends von Programme/Angeboten in verschiedenen BIZ einerseits mit vielen wertvollen Anregungen bereichert, andererseits hat sich eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Ansätzen und Programmen ergeben.

Die grosse Motivation und der Reiz waren die Forschung in diesen vier Kantonen bezüglich deren Angebote und darüber, was für neue Trends und Programme sich in der Pilotphase befinden. Meine Erwartungen wurden übertroffen. Die breite Fragestellung und das grosse Spektrum in der Theorie der Programme machte mir am Anfang mehr als ein wenig Sorgen. Schliesslich kam mir während einer Autoreise die Idee, dass ich mich mit meiner Arbeit nur auf die Programme und Angebote konzentrieren sollte. Die Interviews verliefen reibungslos und waren wegen der offenen Fragen sehr ergiebig.

Das Thema dieser Arbeit sind innovative Ansätze in der Berufsberatung von Jugendlichen - Massnahmen zur Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in vier Berufsinformationszentren. Für mich persönlich hat sich diese Arbeit als sehr sinnvoll herausgestellt und diente als Grundlage für meine weitere Entwicklung.

Während meiner Arbeit als Praktikantin im Motivationssemester fit4job (3 Monate) in Heiden erhalte ich noch andere Perspektiven und mehr Ideen für Massnahmen zur Förderung der Berufswahlbereitschaft und der Motivation von Jugendlichen. In meinen alltäglichen Beratungen mit Jugendlichen fand ein grosser Austausch mit denselben statt, es machte mir grossen Spass und insbesondere der Freiraum und der Gestaltungsspielraum in der Durchführung von Beratungen und das Ausprobieren von verschiedenen Ansätzen und den dazugehörigen Methoden und Beratungsinstrumenten half mir, mich selbst zu entfalten.

Die Bedeutung der Positiven Psychologie für die Berufswahlfreiheit ist, dass jeder Mensch einzigartig ist, mit seinen Interessen und Fähigkeiten sowie auch seinen Charakterstärken und den entsprechenden Berufswegen. Auf dieser Basis wird die berufliche Entwicklung nicht als vorgegebener Pfad gesehen, sondern als individueller, freier und eigenständiger gestaltbarer Weg, mit den dazugehörigen Möglichkeiten und Herausforderungen.

„Wanderer, einen Weg gibt es nicht, den Weg machst du beim Gehen“.

Antonio Machado, 2003, S.18

## 8. Literaturverzeichnis

Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) Art.49 vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2016) Zugriff am 11. Dezember 2016 unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html#a49>

Egloff, E. & Jungo, D. (2009). *Berufswahltagbuch. Kommentar für Lehrpersonen. Kooperationsmodell Berufswahlvorbereitung* (2. Aufl.). Bern: Schulverlag plus.

Gasteiger, M.R. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Goettingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co.

Hammer, M., Kannelutti, E. & Melter, I. (2011). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis*. Bielefeld: WBV GmbH & Co.

Hammer, M., Kannelutti-Chilas, E. & Melter, I., (2013). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden*. Bielefeld: WBV GmbH & Co.

Hassler, L. (2009). Berufsberatung: Erste nationale Tagung 2009, Referat: *Berufsberatung - ein Begriff mit vielen Facetten*, Zugriff am 14. Oktober 2016 unter: <http://edudoc.ch/record/33230/files/6474da.pdf>.

Hirschi, A. & Läge, D. (2008). *Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung*. Wien: LIT Verlag GmbH & Co.

Hirschi, A. (2006). *Berufswahlbereitschaft und Erfolg bei der Lehrstellensuche – Der Einfluss von Planung, Exploration, Entschiedenheit und beruflicher Identität*. Universität Bern, Departement für Psychologie, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie.

Hirschi, A. (2007). *READY! - Ein Workshop zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in der ersten Oberstufe* AKZ-Forschungsbericht Nr. 47, Universität Bern, Departement für Psychologie, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie.

Hirschi, A., (2011). *Laufbahn-Theorien: Oft führt der Zufall zum Erfolg*. Zugriff am 02. Oktober 2016 unter: [http://www.panorama.ch/dyn/1135.aspx?id\\_article=138](http://www.panorama.ch/dyn/1135.aspx?id_article=138)

Höffe, O. (2016). *Liberalismus-Debatte: Flucht der Freiheit*. Zugriff am 07.09.2016 unter: <http://www.nzz.ch/meinung/kommentare/liberalismus-debatte-fluch-der-freiheit-ld.83723>

Lamneck, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2012). *Karriereberatung: Coachingmethoden für eine kompetenz-orientierte Laufbahnberatung* (2. Auflage). ORT: Springer-Verlag GmbH.

Marty, R., Hirschi, A., Jungo, D., Jungo, M. & Zihlmann, R. (2011). *Berufswahlfreiheit: Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt* (1. Auflage). Bern: SDBB.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz.

McMahon, M., Patton, W. & Watson, M. (2005). *My System of Career Influences (MSCI): facilitator's guide*. Camberwell: Acer Press.

Melter, I., Kannelutti-Chillas, E. & Hammer, M. (2014). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III: Wirkung – Nutzen – Sinn*. Bielefeld: WBV. GmbH & Co.

Müller-Prothmann, T., Dörr, N. (2009): Wikipedia: *Innovationsmanagement. Strategien, Methoden und Werkzeuge für systematische Innovationsprozesse*. Hanser, München 2009, ISBN 978-3-446-41799-1 (Vgl. S. 7. Zitat: „Innovation = Idee + Invention + Diffusion“.) Zugriff am 23. November 2016 unter: <https://de.wikipedia.org/wiki/Innovation>

Roth, S. (2009) Wikipedia: *New for whom? Initial images from the social dimension of innovation*, *International Journal of Innovation and Sustainable Development* 41(4), S. 231–252. Zugriff am 23. November 2016 unter: <https://de.wikipedia.org/wiki/Innovation>

Steinebach, C., Jungo, D. & Zihlmann, R. (2012). *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (1. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Schmitt, M. & Altstötter-Gleich, C. (2010). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie* (1.Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Schmid, R. & Barmettler, C. (2016). *Swiss Worlddidac Award for Innovative Educational Products* Zugriff .Online am 25. November 2016 unter: <http://www.s-b-institut.ch/news/265-worlddidac-award-fuer-das-laufbahn-portfolio-fuer-mittelschueler-innen>

Schindler, N. (2015). *Career Construction in der Praxis - Beispiel einer Beratung in Gruppen*. Zugriff am 9 Dezember 2016 unter: [https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/iap/veranstaltungen/diak/tag2/Tag\\_2\\_Track\\_A2\\_Schindler\\_Nicola\\_Career\\_Construction\\_in\\_der\\_Praxis\\_-\\_Beispiel\\_einer.pdf](https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/iap/veranstaltungen/diak/tag2/Tag_2_Track_A2_Schindler_Nicola_Career_Construction_in_der_Praxis_-_Beispiel_einer.pdf)

Schreiber, M. (2015). *Innovation Track A: Berufs-, Studien und Laufbahnberatung*“. Zugriff Online am 23. November 2016 unter: <http://pd.zhaw.ch/publikation/upload/208505.pdf>

Walser., G., (2016) Jugendprojekt LIFT. Zugriff am 20. November 2016 unter: <http://jugendprojekt-lift.ch/was-ist-lift/>

Wilkening, F., Freund, A.M. & Martin, A.M. (2013). *Entwicklungspsychologie* (2.Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.

Zbinden-Lüthi, A. (2015). *Panorama\_Fachinformationen für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt: Wie sich die BIZ neu erfinden*. Zugriff am 9 Dezember 2016 unter: [http://www.panorama.ch/dyn/1127.aspx?id\\_article=1531](http://www.panorama.ch/dyn/1127.aspx?id_article=1531)

Zihlmann, R.(2009). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Bern: SDBB

# Anhang 1

## Auszug Einzelanalyse Interview

Thema	Fragen	Zentrale Aussagen zum Thema	Gekürzter Text nach Inhaltsanalyse
My System of Career Influences (MSCI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Welche der folgenden Ansätze werden im Rahmen der Massnahmen in Ihrem BIZ angewandt?</li> <li>2. Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?</li> <li>3. Welchen Beratungsinstrumenten nutzen Sie in Moment?</li> <li>4. Gibt es in Ihrem BIZ weitere theoretisch fundierte Ansätze zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen?</li> </ol>	<p><i>Wir sind seit Juni und wir haben einen ersten Workshop geplant und zwar für den September, weil der Marc Scheiber von IAP kommt und das Carrer Story Interview uns tut vorstellen und dann ist es geplant dass die Berater nach diesem Input das Ausprobieren in der Beratung. Wir selber haben es schon angeschaut, eine hat es auch schon ausprobiert und gute Erfahrungen damit gemacht. Also ich will damit sagen dass wir am Anfang mit diesen Arbeitsmittel stehen. Und ich denke es ist schon ein neuer Ansatz, das narrative? Beratung für Jugendlichen einzubringen „weil wir eben auch so ein bisschen in der innovativen Beratungsansätze auf der Spur gehen wollen“.</i></p> <p><i>„Die Theorie ist mir selber auch noch nicht so vertraut“,</i></p> <p><i>“ Bei uns damals war es noch gar kein Thema, es war vor 2011 und ich hab das jetzt mehr durch meine Kollegen mitbekommen, respektive letzten Freitag hatten wir Herr Schreiber und Herr Hirschi in einer Vorbildung beim Kanton wo sie uns diesen Ansatz mehr erläutert haben.“</i></p>	<p><i>Aufgrund von neuen narrativen Ansatz in der Berufsberatung haben die BIZ-Zentren erst in der Einführung oder andere nutzen mehr in Einzelberatung.</i></p>

## Anhang 2

### Auszug Generalisierende

Thema	Quintessenzen	Gemeinsamkeiten	Unterschiede	Schlussforderung
<b>MSCI - Ansatz</b>	<p>01: Die Interviewten hatten manchmal Schwierigkeiten, zu exakt zu definieren, ob dieser Ansatz in eines ihrer Programme einfließt oder nicht.</p> <p>02: Es war schwierig, zu definieren, in welche Programme oder Angebote der MSCI-Ansatz einfließt und in welche nicht.</p> <p>03: Da dies ein neuer Ansatz ist, der in anderen MAS-Lehrgängen noch nicht behandelt wurde, stellte sich der Ansatz des Career Story Interviews von Schreiber und Hirschi (2016) als Herausforderung für die Befragten heraus.</p> <p>04: In einem Kanton wird die Theorie erst eingeführt, in einen anderen ist man erst am Implementieren nach der Einleitung von Marc Schreiber, Dozent</p>	<p>Gemeinsamkeiten bestehen darin, dass es keine bestimmten Angebote/Programme zu diesem Thema gibt. Die meisten Berufsberaterinnen waren der Meinung, dass die Theorie eher in Einzelberatungen oder für Erwachsene angewendet werden könnte.</p> <p>Die befragten Berufsberater wurden zu diesem Thema einerseits allgemein nach der eigenen Meinung gefragt, andererseits danach, wie informiert sie sind und was für Anwendungsmöglichkeiten in einem Programm in diesem Bereich sie sehen können.</p>	<p>Weil alle am Anfang stehen und es ein neuer Ansatz ist, gibt es keine Unterschiede.</p>	<p>In einem Kanton wird das Ganze erst eingeführt, in einem anderen sind sie dabei, es zu nach der Einleitung von Marc Schreiber, Dozent am IAP der ZHAW in Zürich Implementieren. In anderen Kantonen läuft die Planung eines Workshops</p>

	<p>am IAP der ZHAW in Zürich. In anderen Kantonen läuft die Planung eines Workshops.</p> <p>05: Seit Juni 2016 wird im Kanton Thurgau ein erster Workshop geplant und zwar für den September 2016, weil Marc Schreiber vom IAP kommt und dort das Career Story Interview vorstellt wird. Anschliessend ist geplant, dass die Berater nach diesem Input das Career Story Interview in der Beratung ausprobieren. Momentan sind sie erst am Anfang mit diesem Arbeitsmittel, weil sie denken, dass es schon ein neuer Ansatz ist, das narrative für die Beratung für Jugendlichen einzubringen.</p> <p>06: In den neuen MAS Lehrgängen werden das MSCl und das Career Story Interview vermehrt auch unterrichtet.</p>			
--	---	--	--	--

## Anhang 3

<b>Thema Ansätze</b>	<b>Fragen</b>
<p>1. My System of Career Influences (MSCI) von Patton &amp; McMahon(1999)</p> <p>2. Der sozial-kognitive Ansatz von Lent, Brown &amp; Hackett (1994)</p> <p>3. Der kognitiv-informations-verarbeitenden Ansatzes CIP von Hirschi und Läge (2006)</p> <p>4. Der Happenstance-Ansatz nach Mitchell et al. (1999)</p> <p>5. Der Entscheidungstheoretische Ansatz nach M. Schreiber (2005)</p> <p>6. Der lösungs- und ressourcenorientierte Ansatz nach Lang-von Wins undTriebel (2000)</p> <p>7. Die innovativen Ansätze der Positiven Psychologie nach Seligmann 2000</p> <p>8. Andere Ansätze, welche zur Förderung der Berufswahlbereitschaft eingesetzt werden</p>	<p>Welche der folgenden Ansätze werden im Rahmen der Massnahmen in Ihrem BIZ angewandt?</p> <p>Welche Beratungsinstrumente nutzen Sie im Moment?</p> <p>Gibt es in Ihrem BIZ weitere theoretisch fundierte Ansätze zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen?</p>

<b>Programme / Angeboten /</b>	
A. Klassenorientierungen	Bietet Ihr BIZ solche Klassenorientierungen an? Wenn ja, inwiefern tragen diese zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen bei?
B. Elternabende	Bietet Ihr BIZ solche Elternabende an? Wenn ja, inwiefern tragen diese zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen bei?
C. Infothek	An verschiedenen Standorten ist bereits die Abschaffung dieser Papierversion zugunsten einer digitalen Form geplant. Bieten Sie an Ihrem BIZ noch eine Infothek an? Wenn ja, gibt es Pläne zur Änderung dieses Angebotes? Und erkennen Sie einen Beitrag der Infothek zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen?
D. Workshops	Es gibt verschiedene Formen von Workshops, welche durch die BIZ veranstaltet werden. Ist dies bei Ihnen der Fall? Und wenn ja, welche Workshops bieten Sie konkret an und beinhalten diese auch das Thema „Förderung der Berufswahlbereitschaft“?
E. Mentoring-Programme	Vermittelt Ihr BIZ solche Mentoren bzw. unterstützt es Mentoring-Programme? Wie sehen Sie den Mehrwert solcher Mentoring-Programme in Bezug auf die Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen?
F. Berufsmessen	Sind Sie an einer oder mehreren Berufsmessen präsent? Haben Sie den Eindruck, dass die Berufsmessen die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen fördern?
G. Lift	Bieten die Schulen in Ihrem Kanton eine solche Schnupperwoche an? Wie beurteilen Sie als Fachperson den Nutzen zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen?
H. Spezielle Angebote	Welche speziellen oder innovativen Angebote, die ich noch nicht erwähnt habe, bietet Ihr BIZ an, insbesondere zur Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen?

# Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Innovative Ansätze in der Berufsberatung von Jugendlichen  
Massnahme zur Förderung der Berufswahlbereitschaft für Jugendlichen in den vier BIZ

im Studiengang: MAS-BSLB 14-F, Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-,  
Studien und Laufbahnberatung

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden **Mihaela Daniela Lang**

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss 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.

Zürich 21. Dezember 2016.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

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 Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift der Betreuungsperson)