



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

**Rolle der Ressourcenorientierung in der Beratung von
Erwachsenen, die einen Berufsabschluss erwerben
wollen (BAE)**

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

von

Corina Hafen
MAS BSLB 2018-H

am

15.12.2021

Erstbetreuung: Nicole Seiler MSc Psychologie UZH
dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin
Beraterin und Dozentin am
IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Abstract

Die Arbeitswelt verändert sich infolge Globalisierung, Digitalisierung sowie einem gesellschaftlichen Wertewandel rasant. Gerade für geringqualifizierte Arbeitskräfte, welche den wachsenden Anforderungen der Wirtschaft nicht mehr gerecht werden können, birgt dies ein besonders hohes Risiko. Mehr als 500'000 Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren verfügen in der Schweiz über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Aus individueller, aber auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht ist es sinnvoll, diesen Personen ohne berufliche Grundbildung den Zugang zu einem Berufsabschluss zu ermöglichen und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Fragestellung, ob das Thema Ressourcen und im speziellen die Karriere-Ressourcen in der Beratung von Erwachsenen, die einen Berufsabschluss erwerben wollen thematisiert wird. Zudem interessiert, welche Ressourcen und insbesondere Karriere-Ressourcen in der BAE-Beratung von besonderer Relevanz sind.

Den theoretischen Rahmen dieser Arbeit bilden zwei Themenschwerpunkte. Dies ist einerseits die Thematik der Erwachsenen, die einen Berufsabschluss erwerben wollen und andererseits das Thema Ressourcen und Ressourcenaktivierung. Das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2012) bildet die Struktur zur Erhebung von Methoden und Interventionen zur Ressourcenaktivierung in der Beratung. Die halbstrukturierten leitfadengestützten Interviews mit fünf Expert*innen der BAE-Beratung wurden transkribiert und einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen.

Es kann gezeigt werden, dass die befragten Beratungspersonen über eine ressourcenorientierte Grundhaltung verfügen und diese auch in der Beratung einfließt. Das Karriere-Ressourcen Modell ist nicht allen Expert*innen bekannt, dennoch können verschiedene Methoden und Interventionen für die Ressourcenaktivierung gesammelt werden. Diese werden ergänzt mit theoretischen Inhalten um daraus einen Leitfaden aus der Praxis, für die praktische Anwendung in der BAE-Beratung entstehen zu lassen.

Des Weiteren kann aufgezeigt werden, dass die Ressourcen Zeit und Geld weitere wichtige Faktoren bilden, welche eine grosse Relevanz bei der Entscheidung für oder gegen eine Berufsausbildung für Erwachsene haben und aus diesem Grund in der BAE-Beratung thematisiert werden müssen.

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung	1
1.1	Ausgangslage.....	1
1.2	Fragestellung und Zielsetzung	2
1.3	Aufbau der Arbeit.....	3
1.4	Abgrenzung	4
2	Theoretische Grundlagen	5
2.1	Berufsabschluss für Erwachsene	5
2.1.1	Aktueller Stand der BAE-Beratungen	9
2.2	Ressourcen	11
2.2.1	Ressourcenaktivierung	12
2.3	Das Karriere-Ressourcen Modell nach Prof. Dr. A. Hirschi.....	15
2.3.1	Hintergrund und Entstehung.....	15
2.3.2	Das Beratungsmodell.....	17
2.3.3	Die vier Karriere-Ressourcen.....	18
2.3.4	Wechselwirkungen zwischen den Karriere-Ressourcen.....	19
2.3.5	Erhebung der Karriere-Ressourcen in der Praxis	20
2.3.6	Förderung der Karriere-Ressourcen in der Praxis.....	20
3	Empirische Untersuchung.....	23
3.1	Erhebungsmethode	23
3.2	Untersuchungsgruppe	24
3.3	Untersuchungsablauf.....	25
3.4	Datenaufbereitung und Auswertung	25
4	Darstellung der Ergebnisse	26
4.1	BAE-Beratung.....	26
4.1.1	Herausforderungen und Stolpersteine in der BAE-Beratung.....	29
4.1.2	Grenzen der BAE-Beratung	30
4.2	Ressourcen in der BAE-Beratung	31
4.2.1	Zentral zu stärkende Ressourcen in der BAE-Beratung.....	32
4.2.2	Anwendung des Karriere-Ressourcen Modells in der BAE-Beratung	34
4.2.3	Zentral zu stärkende Karriere-Ressourcen in der BAE-Beratung	35

4.3	Erhebungsmethoden sowie Interventionen zur Aktivierung und Stärkung von Karriere-Ressourcen	37
4.3.1	Identitäts-Ressourcen	37
4.3.2	Human-Ressourcen	38
4.3.3	Sozial-Ressourcen.....	39
4.3.4	Psychologische-Ressourcen.....	40
5	Diskussion der Ergebnisse	42
5.1	BAE – Beratung.....	42
5.1.1	Herausforderungen und Stolpersteine in der BAE-Beratung	44
5.1.2	Grenzen der BAE-Beratung	45
5.2	Ressourcen in der BAE-Beratung	45
5.2.1	Zentral zu stärkende Ressourcen in der BAE-Beratung	46
5.2.2	Anwendung des Karriere-Ressourcen Modells in der BAE-Beratung	47
5.2.3	Zentral zu stärkende Karriere-Ressourcen gemäss Hirschi Modell in der BAE-Beratung	47
5.2.4	Karriere-Ressourcen die nicht gestärkt werden können	49
5.3	Erhebungsmethoden sowie Interventionen und Methoden zur Aktivierung und Stärkung von Karriere-Ressourcen	50
5.4	Bedeutung für die Praxis und Handlungsempfehlungen	51
5.5	Kritische Betrachtung der Untersuchung.....	52
6	Fazit und Ausblick.....	54
	Literaturverzeichnis.....	I
	Anhang.....	VII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bildungssystem der Schweiz (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2019)	5
Abbildung 2: Wege für Erwachsene zu einem Fähigkeitszeugnis oder einem Berufsattest (Giger 2016)	7
Abbildung 3: Anzahl Abschlüsse von über 25-Jährigen 2019 (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021)	7
Abbildung 4: Meistgewählte berufliche Grundbildung von über 25-Jährigen 2019 (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021)	7
Abbildung 5: Das Karriere-Ressourcen Modell nach A. Hirschi (2012)	17

Abkürzungsverzeichnis

BAE	Berufsabschluss für Erwachsene
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDK	Schweizerische Konferenz der Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
IV	Schweizerische Invalidenversicherung
KBSB	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDCM	Self-directed-career-management
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
ZRM	Zürcher Ressourcen Modell

1 Einleitung und Fragestellung

1.1 Ausgangslage

Laut Bundesamt für Statistik verfügen in der Schweiz mehr als 500'000 Personen im Alter zwischen 25 bis 64 Jahren über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss (Bundesamt für Statistik, 2019). Personen ohne Abschluss sind grösstenteils in Hilfs- oder Anlernertätigkeiten in einer Niedriglohn-Branche wie der Gastronomie, der Industrie, der Reinigung oder auf dem Bau beschäftigt (Schmid et al., 2017).

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten enorm gewandelt, auch mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel, sowie Technologisierung sind nur einige Stichworte, die das Ausmass der Veränderung beschreiben. Auch die Verlagerung der Verantwortung für das Karrieremanagement vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer hat tiefgreifende Auswirkungen auf die Karriereentwicklung. Der Arbeitsplatz gilt nicht länger als gesichert. Gerade für gering qualifizierte Arbeitskräfte, welche den wachsenden Anforderungen der Wirtschaft nicht mehr gerecht werden können, birgt dies ein besonders hohes Risiko. Sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und haben ein vergleichsweise hohes Risiko Sozialhilfe zu beziehen. Aus individueller aber auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht ist es sinnvoll, diesen Personen ohne berufliche Grundbildung den Zugang zu einem Berufsabschluss zu ermöglichen und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen. Aus den genannten Gründen wurde der Berufsabschluss für Erwachsene zu einem Schwerpunktthema der Berufsbildung ernannt (Hirschi, 2012; SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2014).

Um einen Berufsabschluss zu erlangen, stehen Erwachsenen vier Möglichkeiten zur Verfügung, die in den folgenden Kapiteln eingehend beschrieben werden. Jährlich erwerben so rund 9'000 Erwachsene ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein eidgenössisches Berufsattest (EBA) und verbessern damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021).

Jeder Kanton verfügt über ein sogenanntes „Eingangsportal“. Diese zentrale Ansprechstelle, welche bei der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung angegliedert ist, bietet Informationen und Beratungen für interessierte Erwachsene an.

Die moderne Arbeitswelt fordert von Arbeitnehmenden ständige Anpassung an neue und unvorhersehbare Gegebenheiten sowie ein hohes Mass an Selbstverantwortung. Zudem erfordert es eine hohe Bereitschaft zu lebenslanger Fort- und Weiterbildung. Lebenslanges Lernen wird damit zu einem zentralen Faktor für einen erfolgreichen Verbleib im heutigen

Arbeitsmarkt. Mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II kann ein erster Grundstein gelegt werden, um die individuelle Laufbahn aktiv zu gestalten.

Welche Ressourcen für die erfolgreiche Laufbahngestaltung von Bedeutung sind, beschreibt Prof. Dr. Andreas Hirschi in seinem Karriere-Ressourcen Modell (Hirschi, 2012).

Ressourcenorientierung hat in den letzten Jahrzehnten in der Beratung stark an Bedeutung gewonnen. Der Bericht, welcher im Auftrag des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation im Rahmen des Projektes Berufsbildung 2030 – Visionen und Strategische Leitlinien (Hirschi, 2018) verfasst wurde beschreibt, dass Erwachsene nicht nur zum Informationsgewinn eine Laufbahnberatung aufsuchen. Vielmehr sollte in der Zukunft eine Steigerung von Laufbahngestaltungskompetenzen im Fokus sein. Dazu gehören beispielsweise die Unterstützung bei Fragen der Berufswahl und Laufbahnplanung, der Umgang mit Unsicherheiten in der Laufbahnentwicklung sowie eine nachhaltige Aufrechterhaltung und Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit, indem Erwachsene bei der Entwicklung und Anwendung diverser Ressourcen unterstützt werden (Hirschi, 2018).

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Vor diesem Hintergrund befasst sich die vorliegende Arbeit mit der Frage, ob das Thema Ressourcen und im speziellen die Karriere-Ressourcen nach Hirschi (2012), welche bedeutsam für eine erfolgreiche Laufbahngestaltung sind, in der Beratung von Erwachsenen, die mit einem Berufsabschluss einen soliden Grundstein für ihre Laufbahn legen möchten, thematisiert werden. Gerade bei gering qualifizierten Erwachsenen ist die Wichtigkeit gegeben, sie in einer komplexen und von Unsicherheit geprägten Laufbahnplanung zu unterstützen und mit einem Rüstzeug auszustatten, welches sie befähigt ihre Karriere in Zukunft erfolgreich zu gestalten.

Mit dieser Arbeit soll untersucht werden, welche Rolle Ressourcen bzw. Ressourcenaktivierung und im speziellen die Karriere-Ressourcen nach Hirschi (2012) in der BAE-Beratung durch Fachpersonen spielen und welchen Interventionen und Methoden in der Praxis Anwendung finden.

Folgende Forschungsfragen wurden zu diesem Thema entwickelt:

- F1: Welche Ressourcen sind aus Sicht der Beratungsperson bei Klientinnen und Klienten, die einen Berufsabschluss für Erwachsene erreichen wollen, wichtig zu stärken?

F1.1: Welches sind generelle Ressourcen, die es aus Sicht der Beratungspersonen zu stärken gilt?

F1.2: Welche Ressourcen gemäss Karriere-Ressourcen Modell nach Hirschi sind gemäss Beratungspersonen von zentraler Bedeutung?

- F2: Welche Interventionen und Methoden werden in der Praxis zur Aktivierung und Stärkung der Ressourcen bei dieser Zielgruppe angewendet?
- F3: Wo liegen die Herausforderungen, Stolpersteine und Grenzen der Beratung von Personen die einen Berufsabschluss für Erwachsene erwerben wollen?

Aus den Ergebnissen dieser drei Forschungsfragen werden Implikationen für die Beratungspraxis abgeleitet. Es soll eine Sammlung mit Fragen und Interventionen entstehen, welche für den Praxisalltag nützlich sein kann, um laufbahnrelevante Ressourcen in einer Beratung gezielt zu reflektieren und gegebenenfalls, wenn nötig, zu aktivieren. So erhalten Beratungspersonen durch die vorliegende Arbeit eine konkrete Anregung und Unterstützung für ihre Beratungstätigkeit mit Erwachsenen die einen Berufsabschluss erwerben wollen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist in fünf Teile gegliedert. Im ersten Teil der Arbeit (Kapitel 2), den theoretischen Grundlagen, erfolgt eine kurze Einführung in die Thematik der Berufsabschlüsse für Erwachsene (BAE). Danach wird die Thematik der allgemeinen Ressourcen und der Ressourcenaktivierung dargestellt. Das Karriere-Ressourcen Modell nach Hirschi (2012) dient als theoretisches Gerüst und wird ebenfalls im ersten Teil vorgestellt.

Im empirischen Teil (Kapitel 3) wird die Methodik der Untersuchung beschrieben. Die qualitative Erhebung mittels Expert*inneninterview orientiert sich an den aus Theorie und Praxis abgeleiteten Forschungsfragen. Für die Untersuchung werden fünf Fachpersonen der BAE-Beratung aus verschiedenen Kantonen über ihre Erfahrungen und ihre Einschätzung zu den oben genannten Fragestellungen befragt.

Darauf folgt im dritten Teil (Kapitel 4) die Ergebnisdarstellung, welche sich am Interviewleitfaden und den daraus resultierenden Kapiteln orientiert.

Im Diskussionsteil (Kapitel 5) werden die Ergebnisse zu den Forschungsfragen und den erarbeiteten theoretischen Grundlagen in Bezug gebracht, interpretiert und diskutiert. Am

Ende des Diskussionsteils werden aus diesen Erkenntnissen Ansätze für die Beratungspraxis abgeleitet und zusammengefasst dargestellt.

Eine kurze Reflexion der vorliegenden Arbeit insgesamt, sowie ein Ausblick auf mögliche weiterführende Forschungsansätze bilden den letzten Teil der Arbeit (Kapitel 6)

1.4 Abgrenzung

Der Hauptfokus dieser Arbeit liegt auf der Beratung von Erwachsenen, die einen Berufsabschluss auf Sekundarstufe II erwerben wollen.

Die Untersuchung befasst sich ausschliesslich mit der Perspektive und Einschätzung der Beratungspersonen der Fachrichtung „Berufsabschluss für Erwachsene“. Alle Expert*innen verfügen über mehrjährige Berufserfahrung in der Beratung von Erwachsenen und arbeiten in einer Fachstelle für BAE-Beratung.

Ressourcen und Ressourcenaktivierung sind Begriffe, die überwiegend aus dem pädagogischen und psychotherapeutischen Bereich stammen und dort seit geraumer Zeit Anwendung finden. Aber auch im beraterisch-therapeutischen Bereich haben diese Begriffe an Bedeutung gewonnen. In dieser Arbeit soll der Fokus auf die Ressourcen und ressourcenaktivierenden Methoden gelegt werden, die im berufsberaterischen Kontext Anwendung finden können.

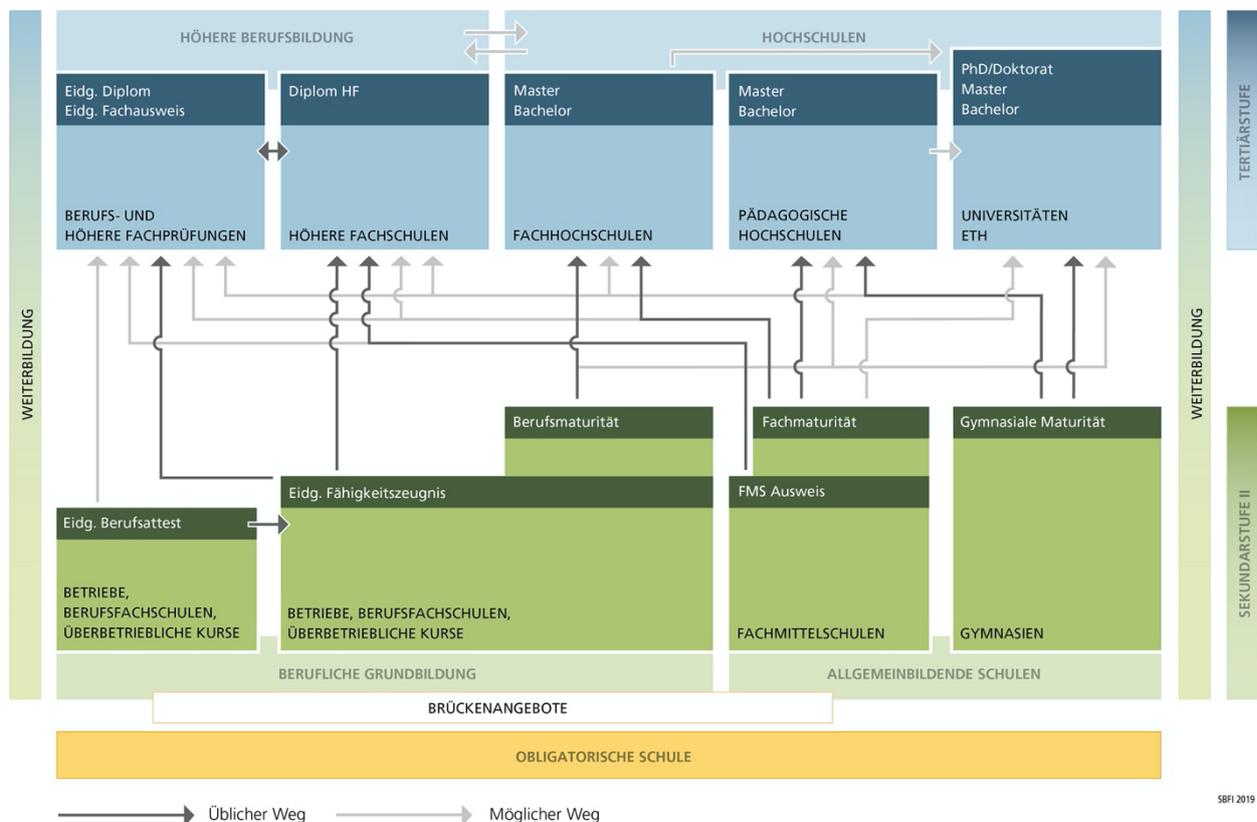
2 Theoretische Grundlagen

Diese Arbeit fokussiert sich auf zwei Themenschwerpunkte. Dies ist einerseits die Thematik von Erwachsenen, die einen Berufsabschluss erwerben wollen und andererseits der Umgang in der BAE-Beratung mit Ressourcen und im speziellen mit den Karriere-Ressourcen nach Hirschi (2012).

Um für die Leserinnen und Leser ein besseres Verständnis zu schaffen, sowie zur Einbettung der Thematik dieser Arbeit, wird in den folgenden Unterkapiteln zuerst das Thema Berufsabschluss für Erwachsene beleuchtet, um dann weiter die Themen Ressourcen, Ressourcenaktivierung und Karriere-Ressourcen zu erörtern.

2.1 Berufsabschluss für Erwachsene

Die berufliche Grundbildung ist ein Bildungsgefäß, das sich in seiner Struktur in erster Linie an Jugendliche richtet. Dazu gehören klar strukturierte Bildungsgänge, Jugendschutzbestimmungen, sowie Ausbildungen, welche Vollzeit zu absolvieren sind wie auch Unterstützungsangebote und Beratungsstellen mit Fokus auf Jugendliche.



Jedoch können nicht nur Jugendliche in der Schweiz einen Abschluss auf Sekundarstufe II (siehe Bildungssystem in Abbildung 1) erwerben, auch Erwachsenen steht die Möglichkeit offen einen Erst- oder Zweitabschluss im Bereich der beruflichen Grundbildung auf Sekundarstufe II zu erlangen (Giger, 2017).

Rund 500'000 Menschen in der Schweiz, genauer gesagt 10.7 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, verfügen aktuell weder über eine abgeschlossene Berufsbildung noch über einen anderen Abschluss auf Sekundarstufe II (Bundesamt für Statistik, 2021).

Eine schwer zu ermittelnde Anzahl Personen verfügt zwar über einen nachobligatorischen Bildungsabschluss, hat aber entweder den Beruf gewechselt, wo sie nicht mehr als qualifizierte Arbeitskraft zählen oder sie verfügen nicht über den entsprechenden Abschluss um in einem neuen, aussichtsreicheren Tätigkeitsfeld zu arbeiten. Ebenfalls gibt es Personen, welche einen Abschluss gemacht haben, der jedoch durch den technologischen Wandel entwertet wurde, sodass es nötig ist neue Qualifikationen zu erwerben und zertifizieren zu lassen. Nichterwerbstätige Personen, welche über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss verfügen, könnten mit einer Nachholbildung ihre Chancen verbessern um wieder im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen (Giger, 2017; Wolter et al., 2018).

Grösstenteils arbeiten Personen ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss in Hilfs- oder Anlernertätigkeiten und in Niedriglohn-Branchen wie beispielsweise der Gastronomie, der Reinigung, der Industrie und im Baugewerbe (Schmid et al., 2017).

Erwachsene ohne Ausbildung und Hilfsarbeitende mit branchenfremdem Abschluss haben ein erhöhtes Risiko arbeitslos oder sozialhilfeabhängig zu werden (Fluder et al., 2017; SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2014).

Die Investition in die Nach- und Höherqualifikation lohnt sich sowohl aus individueller Sicht als auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Perspektive. Es macht Sinn, Personen ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss zu ermöglichen und damit die Beschäftigungsfähigkeit sowie Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. Zudem wird erwartet, dass der Fachkräftemangel aufgrund der Digitalisierung und der demographischen Entwicklung in den kommenden Jahren weiter ansteigen wird (Giger, 2016).

Wege für Erwachsene zu einem Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem Berufsattest (EBA)				
	Reguläre berufliche Grundbildung (mit Lehrvertrag)	Verkürzte berufliche Grundbildung (mit Lehrvertrag)	Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung	Validierung von Bildungsleistungen
Voraussetzung	abgeschlossene obligatorische Schule oder gleichwertige Qualifikation	abgeschlossene obligatorische Schule oder gleichwertige Qualifikation, bereits erbrachte Bildungsleistungen	5 Jahre Berufserfahrung, davon einen Teil im angestrebten Beruf	5 Jahre Berufserfahrung, davon einen Teil im angestrebten Beruf
Dauer	2 Jahre für eidgenössische Berufsatteste (EBA) 3 oder 4 Jahre für eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ)	1 bis 2 Jahre kürzer als reguläre berufliche Grundbildung	je nach Vorbildung und gewählter Vorbereitungsart	individuell
Modus	in der Regel Vollzeit	in der Regel Vollzeit	berufsbegleitend	berufsbegleitend
Bildung	betriebliche Bildung: im Lehrbetrieb Berufskunde und Allgemeinbildung: in der Berufsfachschule Überbetriebliche Kurse: im Kurszentrum	betriebliche Bildung: im Lehrbetrieb Berufskunde und Allgemeinbildung: in der Berufsfachschule Überbetriebliche Kurse: im Kurszentrum	betriebliche Bildung: nach Bedarf Berufskunde und Allgemeinbildung: nach Bedarf Überbetriebliche Kurse: nach Bedarf	Nachweis beruflicher Handlungskompetenzen in einem Dossier und im Beurteilungsgespräch
Qualifikationsverfahren	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung	Beurteilung des Dossiers Beurteilungsgespräch

SBFI/DE/VOEKWIRTSCHAFT

Abbildung 2: Wege für Erwachsene zu einem Fähigkeitszeugnis oder einem Berufsattest (Giger 2016)

Zur Erreichung eines Berufsabschlusses haben sich bislang vier Wege etabliert (siehe Abbildung 2), wobei sich die Validierung von Bildungsleistungen, die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung und die verkürzte berufliche Grundbildung mit Lehrvertrag besonders an erwachsene Personen ab 25 richten (Giger, 2016). Diese drei Wege sind speziell für Erwachsene mit beruflicher Erfahrung konzipiert worden, wobei individuelle Vorkenntnisse angerechnet werden können. Die Validierung ist nur in bestimmten Berufen und in wenigen Kantonen möglich, während eine direkte Zulassung zur Abschlussprüfung grundsätzlich in jedem Beruf erteilt werden kann (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021).

Alter	25–29	30–39	40+	Total
Reguläre berufliche Grundbildung	3 065	1 172	330	4 567
Verkürzte berufliche Grundbildung	1 312	607	345	2 264
Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung	385	956	797	2 138
Validierung von Bildungsleistungen	49	240	479	768
Total	4 811	2 975	1 951	9 737

Abbildung 3: Anzahl Abschlüsse von über 25-Jährigen 2019 (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021)

Berufsfeld	Total
Krankenpflege und Geburtshilfe	1 203
Sozialarbeit und Beratung	1 075
Wirtschaft und Verwaltung	1 061
Gross- und Einzelhandel	836
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	815
Gastgewerbe und Catering	584
Hauswirtschaftliche Dienste	558
Maschinenbau und Metallverarbeitung	429
Pflanzenbau und Tierzucht	400
Elektrizität und Energie	376

Abbildung 4: Meistgewählte berufliche Grundbildung von über 25-Jährigen 2019 (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021)

Wie in Abbildung 3 ersichtlich ist, wählen junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und 29 Jahren am häufigsten den Weg über die reguläre oder verkürzte Grundbildung mit Lehrvertrag. Für Erwachsene nach dem 29. Altersjahr wird auch eine direkte Zulassung zur Abschlussprüfung zum Thema, da sie schon einige Jahre Berufserfahrung vorweisen können. Je älter die Erwachsenen sind, umso beliebter wird auch der Weg der Validierung. Seit 2012 steigt die Zahl der über 25-Jährigen, die einen der vier Ausbildungswege absolviert haben und zum Qualifikationsverfahren zugelassen wurden. Im Jahr 2019 haben 9737 Erwachsene an einem Qualifikationsverfahren teilgenommen oder das Dossier zur Validierung ihrer Bildungsleistung eingereicht (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021).

Abbildung 4 zeigt, dass die meistgewählten beruflichen Grundbildungen von über 25-Jährigen in den Bereichen Krankenpflege und Geburtshilfe, in der Sozialarbeit und Beratung sowie in der Wirtschaft und der Verwaltung liegen.

Im Gesundheits- und Sozialbereich wird vor allem der Weg der Validierung in Anspruch genommen während in der Baubranche und der Gastronomie die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren überwiegt. Bei den Berufen der Industrie und Elektrizität sowie der Informations- und Kommunikationstechnologie wird die reguläre oder die verkürzte Grundbildung am häufigsten gewählt (Schmid et al., 2017).

In einer 2017 durchgeführten Studie (Schmid et al., 2017), welche die Sicht von betroffenen Erwachsenen untersuchte, die einen Berufsabschluss erreichen wollten oder einen solchen bereits absolviert hatten, wurden Gründe erfragt, welche die Teilnehmenden dazu bewogen haben einen Berufsabschluss machen zu wollen. Folgende Gründe wurden angegeben:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Chancenverbesserung bei drohender Arbeitslosigkeit
- Hoffnung bzw. Aussicht auf mehr Lohn
- Möglichkeiten durch anerkannten Abschluss den Zugang zu Weiterbildungen oder zur höheren Berufsbildung zu erhalten
- Interessantere Aufgaben
- Mehr Verantwortung übernehmen zu können
- Persönliche Weiterentwicklung
- Verwirklichung eines langersehnten Berufsziels
- Grosses Interesse an Lerninhalten
- Bessere Aufstiegsmöglichkeiten

Auf die Frage, welche Kriterien die Entscheidungsfindung beeinflusst haben, gaben die Befragten an, dass die Ausbildungsdauer und der Aufwand, welcher für die Ausbildung zu investieren sei, sehr wichtig ist. Aber auch das Alter und der Umstand mit jüngeren Lernenden zur Schule zu gehen sowie die finanzielle und/oder familiäre Situation beeinflussen die Entscheidung (Schmid et al., 2017).

Schmid, Schmidlin und Hirscher (2017) stellten fest, dass die Wahl des Bildungsweges oft auch mit ungenügenden Informationen über die vier möglichen Berufsbildungswege für Erwachsene im Zusammenhang steht. Aufgrund dieses Berichtes wurden verschiedene Projekte lanciert, welche die daraus gewonnen Erkenntnisse berücksichtigen, um mehr Erwachsenen eine Nachholbildung zu ermöglichen (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, o. J.-c; Schmid et al., 2017).

2.1.1 Aktueller Stand der BAE-Beratungen

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels wurde in der Legislaturperiode 2012-2015 vom Bundesrat (2012) beschlossen, dass der Anteil von Personen ohne nachobligatorische Bildung in der Weiterbildung erhöht werden soll. Aus wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischer Sicht ist die Nach- und Höherqualifizierung von erwachsenen Personen von grosser Bedeutung (Bundesrat, 2012; Wolter et al., 2018). Aus diesem Grund erklärt das SBFI die Förderung von Berufsabschlüssen für Erwachsene zum Projektförderschwerpunkt in der Berufsbildung. Aus einer 2014 durchgeführte Bestandsaufnahme der bestehenden Angebote für Erwachsene (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2014) wurden drei zentrale Themen abgeleitet:

- Erwachsenenegerechtes Ausbilden und Prüfen
- Information und Sensibilisierung
- Beratung, Begleitung und Koordination

Diese Themenschwerpunkte bildeten die Grundlage für eine weitere Projektphase (2015-2018) in welcher konkrete Massnahmen definiert wurden (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, o. J.-c). Kantone, Organisationen der Arbeitswelt (OdA) und Dritte sind aufgefordert, innovative Projektideen zu entwickeln, um die Rahmenbedingungen für Erwachsene zu verbessern und somit die Abschlussquote von Erwachsenen ohne arbeitsmarktrelevanten Berufsabschluss in der Grundbildung zu erhöhen (Giger, 2016; Schmid et al., 2017).

Im Rahmen der Initiative „Berufsbildung 2030 - Visionen und strategische Leitlinien“ wurden verschiedene Projekte lanciert, um die Berufsbildung auf das lebenslange Lernen auszurichten. Dazu zählen beispielsweise die Anrechnung von Bildungsleistungen, Kurse für den Erwerb von Grundkompetenzen, erwachsenengerechte Angebote in der beruflichen

Grundbildung, Finanzierungsmöglichkeiten sowie die Entwicklung einer nationalen Strategie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, o. J.-a) (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, o. J.-b).

Erwachsene haben bezüglich Beratung sehr diverse Bedürfnisse, die sich je nach Subgruppe deutlich unterscheiden. Dies besagt eine durch Hirschi (2018) durchgeführte Studie, welche sich mit den Anforderungen verschiedener Anspruchsgruppen an die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) befasste um aufgrund einer Analyse Empfehlungen für eine zukünftige Rolle der BSLB auszusprechen. Unterstützung bei beruflichen Entscheidungen und bei der Laufbahnplanung seien wichtig. Dabei gehe es den Erwachsenen jedoch nicht nur um Informationsbedarf und Steigerung der Selbstkenntnis. Vielmehr gehe es auch um den Umgang mit Unsicherheiten, widersprüchlichen Informationen, motivationalen Hindernissen und Konflikten. Die Dynamik am Arbeitsmarkt und die Digitalisierung steigern zudem das Bedürfnis, die eigene Arbeitsmarktfähigkeit nachhaltig zu entwickeln und zu erhalten. Zukünftige Leistungen der BSLB für Erwachsene sollten aus diesem Grund auch die Steigerung von Laufbahngestaltungskompetenzen im Fokus haben. Die nachhaltige Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit soll unterstützt werden, indem Erwachsene unter anderem bei der Entwicklung und Anwendung diverser Ressourcen (Kompetenzen, soziale Ressourcen, psychologische Ressourcen) unterstützt werden (Hirschi, 2018).

Eine gute Zusammenarbeit zwischen den involvierten Akteuren (Berufsbildungsamt, Lehraufsicht, Berufsfachschulen und Betriebe) ist die Voraussetzung für das Funktionieren der beruflichen Grundbildung. Aber auch die BSLB spielt in den Kantonen eine sehr zentrale Rolle. Die Kantone definieren ihre Anlaufstellen für Personen, welche sich für einen BAE interessieren, selbst. Auch in der Ausgestaltung der Beratung können die Kantone eigene Schwerpunkte setzen. Aus den genannten Gründen hat jeder Kanton eigene Vorgehensweisen, Leitlinien und Dokumente in der Beratung von BAE.

Maurer und Schneebeli (2018) welche die Eingangsportale für BAE im Raum Nordwestschweiz untersucht haben fanden heraus, dass Kontakte welche durch diese BAE Eingangsportale entstanden sind vor allem Beratungen hinsichtlich des passenden Weges umfassen. Aber auch Abklärungen zu den Voraussetzungen, wie beispielsweise der Berufserfahrung und den Sprachkompetenzen, wurden durchgeführt. Nur in einzelnen Fällen fand eine Beratung bezüglich Berufswahl statt.

Der statistische Jahresbericht der BSLB Schweiz zeigt eine Zunahme von Kontakten, die durch die kantonalen Eingangsportale entstanden sind von 11'809 im Jahr 2019 auf 14'053 im Jahr 2020 trotz der aktuellen Pandemiesituation (Beltrami, 2020, 2021).

Im Oktober 2021 wurde die Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der Aktionsplan bis Ende 2023 von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektor*innen (EDK) verabschiedet. Darin ist eine der fünf strategischen Stossrichtungen die Beratung von erwachsenen Personen. Zielgruppenspezifische Angebote sollen geschaffen werden, um Erwachsene bei ihrer proaktiven Laufbahngestaltung zu unterstützen (Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, 2021).

2.2 Ressourcen

Für die Bewältigung von alltäglichen Herausforderungen, Belastungen und Problemen benötigen Menschen eine Vielzahl von Ressourcen. Schiepek und Cremers (2003) bezeichnen diese Ressourcen als „Kraftquellen“. Sie beschreiben sie als:

Quellen, aus denen man all das schöpfen kann, was man zur Gestaltung eines zufrieden stellenden, guten Lebens braucht, was man braucht, um Probleme zu lösen oder mit Schwierigkeiten zurechtzukommen. Das können sehr verschiedenartige Bedingungen sein, denn jeder Mensch ist anders, und jede Situation, jede Herausforderung und Lebensphase braucht andere Ressourcen. (S. 154)

Ressourcen können auch als Mittel gesehen werden, die die Person für das Erreichen ihrer Ziele einsetzt. Synonym werden auch Begriffe wie Stärke oder positives Potential verwendet (Flückiger & Wüsten, 2021).

Systematisch lassen sich Ressourcen in externe und interne Ressourcen unterscheiden. Externe Ressourcen liegen in der sozialen und sozio-kulturellen Umgebung eines Menschen, während die internen Ressourcen die psychischen Eigenschaften und Kompetenzen, aber auch die körperlichen Merkmale betreffen (Becker, 2006; Faltermaier, o. J.). Um die grosse Vielfaltigkeit von verschiedenen internen wie externen Ressourcen aufzuzeigen folgt eine Zusammenfassung (Becker, 2006; Beushausen, 2010; Grawe & Grawe-Gerber, 1999) die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

Interne Ressourcen: Ausdauer, Aufrichtigkeit, Ausgeglichenheit, Belastbarkeit in Stresssituationen, Bereitschaft zu vergeben, Begeisterungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Einstellungen, Einfühlsamkeit, Ehrlichkeit, Fröhlichkeit, Friedfertigkeit, Geselligkeit, Gewohnheiten, gutes Selbstwertgefühl, Interessen, Kenntnis von

Normen, Regeln und Werten, Leistungsbereitschaft, Nichtaggressivität, optimistisch-bejahende Sicht des Lebens und der Zukunft, Offenheit für Neues, physische Ressourcen (Gesundheitszustand, Attraktivität, Fitness), Rücksichtnahme, Risikobereitschaft, Realitätssinn, Selbstwertgefühl, Selbstsicherheit, Autonomie, Sorgfalt, Selbstdisziplin, soziale Fertigkeiten und Rollen, Überzeugungen, Vorausdenken und Planen, Wissen (beruflich sozial, allgemein, Intelligenz), Werte, zwischenmenschliches Vertrauen, Zuverlässigkeit

Externe Ressourcen: anregende Umwelt, attraktiver Sexualpartner, ausreichendes Einkommen, angemessene Arbeitspausen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, angemessene Entlohnung, externe Wissensquellen, effizientes Gesundheitssystem, ergonomischer Arbeitsplatz, gute Einbindung in soziale Netzwerke, gesunde Lebensmittel, gute soziale Beziehungen, gutes Betriebsklima, gute Arbeitsumwelt, Haustiere, Hobbys, herausfordernde berufliche Aufgaben, keine Schadstoffbelastung, Kontrolle über die Arbeit, klare Verantwortlichkeiten, klare Aufgaben, keine Schichtarbeit, liebevolle Beziehungen zur Familie, informative Mitmenschen, soziale Unterstützung durch Familie und/oder Freunde, sicherer Arbeitsplatz, Sport- und Bewegungsangebote, Umwelt mit Erholungswert, Wertschätzung durch Familienmitglieder, verfügbare Wissensquellen

Für eine anspruchsvolle Aufgabe, wie das Erlangen eines Berufsabschlusses ist es wichtig, die richtigen Ressourcen zur Verfügung zu haben, um diese erfolgreich zu bestehen. Jeder Mensch verfügt über eine Vielzahl von verschiedenen internen wie auch externen Ressourcen. Welche genau für eine erfolgreiche Karriereentwicklung von Bedeutung sind, wird im Kapitel 2.3 „Das Karriere-Ressourcen Modell nach Prof. Dr. A. Hirschi“ beschrieben.

2.2.1 Ressourcenaktivierung

Ursprünglich aus dem psychotherapeutischen Bereich stammend, findet die Ressourcenaktivierung auch immer mehr Platz in verschiedenen Bereichen der professionellen psychosozialen Arbeit. Bereits in den 1970-er Jahren zeigen erste Theorien und therapeutische Ansätze eine Verschiebung weg von der Defizitorientierung hin zur Ressourcenförderung (Grawe & Grawe-Gerber, 1999; Härter et al., 2015; Klemenz, 2003).

Sanders (2001) definiert Ressourcenaktivierung folgendermassen:

Dieser empirisch breit abgestützte Wirkfaktor weist darauf hin, dass man Klienten besonders gut helfen kann, wenn man an ihre positiven Möglichkeiten, Eigenarten,

Fähigkeiten und Motivationen anknüpft. Deshalb sollen sich Klienten in der Beratung gerade auch mit ihren Stärken und positiven Seiten erfahren. (S. 5)

Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2016) fügen an, dass Ressourcenaktivierung einerseits direkt in der Sitzung stattfinden kann, sich aber auch auf Strategien bezieht, die Klient*innen darin zu unterstützen, im realen Leben Ressourcen zu realisieren und somit eine höhere Erfüllung von Grundbedürfnissen zu erreichen.

Viele Menschen, insbesondere Menschen in Krisen oder Stresssituationen, sind von ihren Ressourcen abgeschnitten. Vor allem in psychischen Leidzuständen machen Menschen kaum Gebrauch von Ressourcen, die ihnen gewöhnlich zur Verfügung stehen. Der Zugang ist ihnen damit erschwert oder es ist nahezu unmöglich auf sie zurückzugreifen (Mahr, 2018).

Ziel der Ressourcenaktivierung in der Beratung ist es, die zur Verfügung stehenden Ressourcen einer Person aufzuspüren, aufzuzeigen und zu aktivieren. Nicht wahrgenommene Ressourcen sollen nutzbar gemacht werden und die Nutzung der Ressourcen soll, wenn möglich optimiert werden. Des Weiteren können neue Ressourcen entwickelt und wertgeschätzt werden (Beesdo-Baum, 2011; Klemenz, 2003).

Ein erster Schritt in der ressourcenorientierten Beratung ist die Erfassung und Bewertung der vorhandenen und verfügbaren Ressourcen. Eine solche Einschätzung kann über strukturierte Interviews erfolgen. Unterstützend dazu können Lebensläufe, Fragebogen, Schulleistungen, Bildungsabschlüsse, Berufserfahrungen und frühere Arbeitsleistungen, Ressourcenlisten sowie gezielten Beratungstechniken hinzugezogen werden. Weitere Informationen können durch formalisierte Tests (wie beispielsweise Interessentests, Persönlichkeitstests und/oder Intelligenztests) sowie gezielte Beratungstechniken gewonnen werden. Wichtig dabei ist, dass die Methodik der Klientel und dem Einsatzgebiet angepasst wird (Beesdo-Baum, 2011; Flückiger & Wüsten, 2021; Hirschi, 2012, 2015).

Nach Grawe und Grawe-Gerber (1999, S. 63) ist die Ressourcenaktivierung ein „pervasives Wirkprinzip“, welches den ganzen Beratungsprozess durchzieht und mehr einer Grundhaltung entspricht als einer bestimmten Technik. Diese Grundhaltung spiegelt sich in einer ressourcenorientierten Gesprächsführung und Beziehungsgestaltung. Diese kann konkret geübt werden, setzt jedoch eine ressourcenorientierte Wahrnehmung und Denkweise seitens der Beratungsperson voraus.

Nachfolgend werden einige Methoden und Interventionen zur Ressourcenaktivierung aufgelistet, welche Fachpersonen in der Beratung einsetzen können:

- Ressourcenorientierte Fragetechniken (Gruber, 2020): Wunderfrage, Skalierungsfragen, Hypothetische Fragen, Zirkuläres Fragen, Fragen nach (positiven) Ausnahmen, Präsuppositionen
- Ressourcennetzwerkkarte (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2016)
- Ressourcenorientierte Lebenslinie (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2016)
- Reframing (Mahr, 2018)
- Strukturierungshilfen (Beushausen, 2010)
- Ressourcenaktivierung mit imaginativen Verfahren (Flückiger & Wüsten, 2021)
- Lebenspanorama (Flückiger & Wüsten, 2021)
- Metaphern (Mahr, 2018)
- Die Inneren Helfer – Innerer Beistand (Beushausen, 2010)
- Ziellandkarte (Brott, 2004)
- Ressourcenbilder (IAP Institut für Angewandte Psychologie, o. J.)
- Career Construction Interview CCI (Savickas, 2013; Schreiber, 2020)
- Zürcher Ressourcen Modell ZRM (Storch & Krause, 2017)
- Fragebogen zur Erfassung hoffnungsbezogener Laufbahnressourcen (IAP Institut für Angewandte Psychologie, o. J.)

Die gezielte Aktivierung und Erhöhung der Karriere-Ressourcen nach Hirschi (2012) wird im Kapitel 2.3.6 „Förderung der Karriere-Ressourcen in der Praxis“ genauer beleuchtet.

2.3 Das Karriere-Ressourcen Modell nach Prof. Dr. A. Hirschi

Die Arbeitswelt und das Verständnis des Begriffes Karriere haben sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt, auch mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen. Die Erhaltung und Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit, sowie die Fähigkeit die eigene Laufbahn aktiv zu gestalten ist heute so wichtig wie nie.

Die im nachfolgend dargestellten Modell beschriebenen Ressourcen eignen sich laut Hirschi (2012) besonders um diese Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Da die im Modell beschriebenen Ressourcen veränderbar sind, können sie gezielt in der Beratung gestärkt werden. Damit eignen sie sich auch für die Beratung von Personen, die einen Abschluss für Erwachsenen erwerben wollen.

2.3.1 Hintergrund und Entstehung

Die Globalisierung der Märkte, die zunehmende Diversität der Belegschaft, der technologische Fortschritt und die Veränderungen in den Organisationsstrukturen führen zu einer steigenden Anforderung an die Selbständigkeit der erwerbstätigen Personen.

Die Verlagerung der Verantwortung für das Karrieremanagement vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer hat tiefgreifende Auswirkungen auf die Karriereentwicklung. Der Arbeitnehmer muss seine Karriere aktiv in die Hand nehmen und im Sinne von selbstgesteuertem Karrieremanagement aktiv gestalten (Hirschi, 2012).

Forschungen zufolge stellt die Integration von Beruf, Familie und persönlichen Interessen für viele Personen ein wichtiger Wert dar. Dies führt dazu, dass traditionelle Vorstellungen von Karriere-Erfolg zunehmend hinterfragt werden (Haenggli et al., 2019; Hirschi, 2015).

Menschen in diversen Berufen müssen einen Umgang finden mit immer komplexer werdenden Maschinen. Arbeitskompetenzen und Fachwissen muss stetig aktualisiert und heute bereits nach 15 Jahren komplett erneuert werden. Diese Geschwindigkeit von Veränderungen erfordert von den Menschen ständige Weiterbildung, lebenslanges Lernen und viel Flexibilität. Um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten müssen sie sich an die Erneuerungen der Arbeitswelt anpassen (Hirschi, 2015).

Nicht nur die technischen Bedingungen der Arbeitswelt haben sich verändert, auch die Arbeitsformen und gesellschaftlichen Werte. Die Zunahme von Homeoffice, Teilzeitstellen, internet-basierter Selbständigkeit und befristeten Arbeitsverhältnissen illustrieren die Veränderungen in der Arbeitswelt. Diese eröffnen einerseits die Möglichkeit die Arbeit individueller zu gestalten und an persönliche Lebensumstände anzupassen. Andererseits

führen sie aber auch zu instabilen Verhältnissen in Arbeitsgruppen und Arbeitsinhalten (Hirschi, 2015).

In den letzten Jahren haben sich die Karriereperspektiven in den Unternehmen stark verändert. Hierarchien in den Organisationen sind flacher geworden, was zu weniger Aufstiegsmöglichkeiten führt. Zudem können viele kleinere Firmen keine interne Entwicklungsmöglichkeiten anbieten (Haenggli et al., 2019).

Obwohl in grossen Unternehmen auch heute noch Themen wie Karriere-Management oder Talent-Management wichtig sind, wird auch hier den Mitarbeitern eine aktive und zentrale Rolle zugewiesen. Das veränderte Verständnis des psychologischen Vertrags zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führt dazu, dass beide Seiten mehr Flexibilität in Anspruch nehmen. Früher wurde Arbeitssicherheit gegen Arbeitsleistung eingetauscht. Heute ist es Arbeitsleistung gegen eigenverantwortliche Lernmöglichkeiten im Unternehmen. Das Arbeitsverhältnis kann je nach aktueller Passung oder Situation neugestaltet oder auch beendet werden. Die Existenz des Arbeitsplatzes gilt nicht länger als gesichert, dadurch sind auch Karrieren nicht mehr planbar (Hirschi, 2015).

All diesen genannten Trends folgend, hat die Karriereliteratur einen Anstieg an theoretischen und empirischen Arbeiten erlebt, welche sich auf diese neuen Realitäten beziehen. Dabei spielt der Begriff des „self-directed-career-management“ (SDCM) oder zu deutsch des selbstgesteuerten Laufbahnmanagements eine wichtige Rolle. Verschiedene Zugänge, Konstrukte und Interpretationen in der Laufbahnforschung führen zu unterschiedlichen Konzepten darüber, was ein erfolgreiches und selbstgesteuertes Karrieremanagement ausmacht (Hirschi, 2012).

Um all die genannten Aspekte als Arbeitsperson über die gesamte Lebensspanne hinweg erfolgreich zu meistern, bedarf es der Entwicklung, der Aufrechterhaltung und der Anwendung von persönlichen Ressourcen zur Laufbahngestaltung (Haenggli et al., 2019)

2.3.2 Das Beratungsmodell

Ein Team um Prof. Dr. Andreas Hirschi der Universität Bern erarbeitete aus den Erkenntnissen der einzelnen Gebiete der Laufbahnforschung ein übersichtliches und integratives Karriere-Ressourcen Modell (Hirschi, 2012, 2015).

Hirschi (2012, 2015) konzentriert sich in seinem Modell auf die persönlichen, entwicklungsfähigen und ausbaubaren Ressourcen einer Person. Dabei identifiziert er vier zentrale Ressourcen, die für eine erfolgreiche Gestaltung von Laufbahnen wichtig sind.

Dieses Modell (siehe auch Abbildung 5) unterscheidet vier generelle Bereiche von Karriere-Ressourcen: **Human-Ressourcen**, **Sozial-Ressourcen**, **psychologische Ressourcen** und **Identitäts-Ressourcen**. Das proaktive Karriere-Management ist der fünfte Faktor im Modell und wird benötigt, um die Karriere-Ressourcen für ein erfolgreiches Laufbahnmanagement zu mobilisieren und anzuwenden. Beispiele dafür sind aktive Berufsexploration, aktive Laufbahnplanung, aktives Lernen sowie Netzerkennung und -erhaltung.

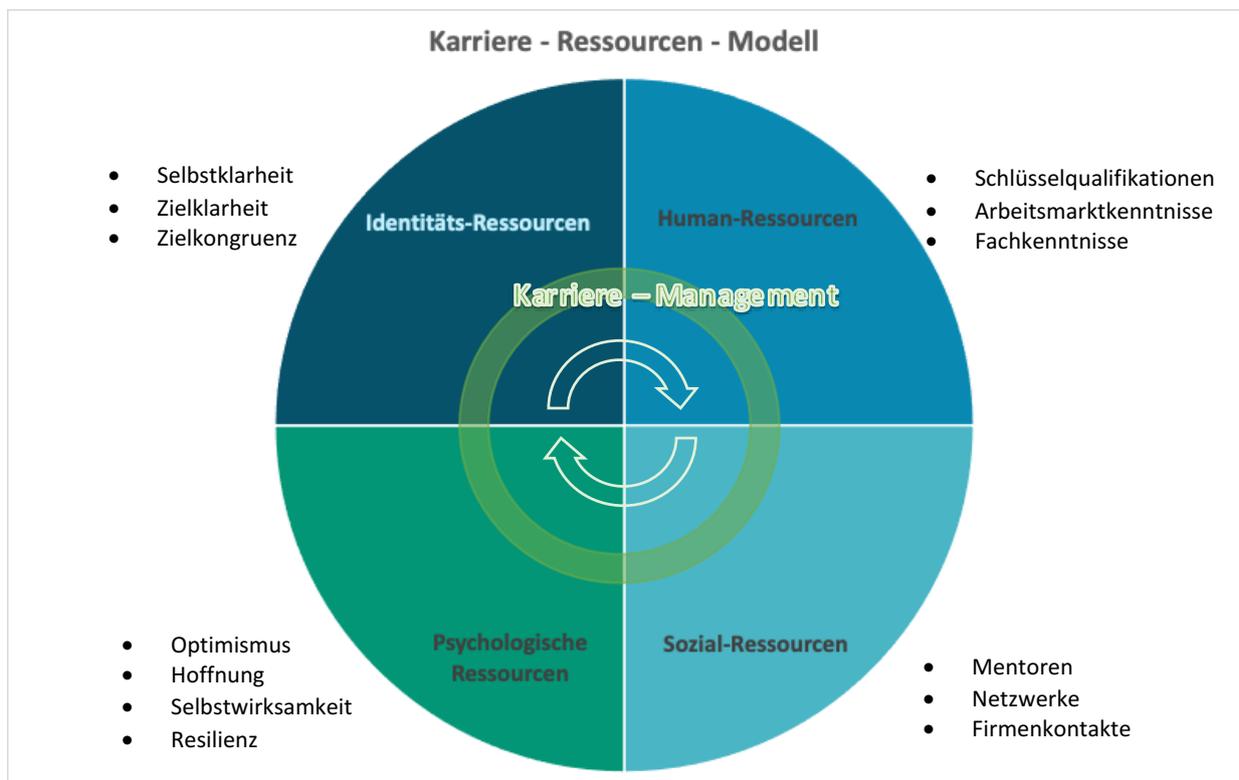


Abbildung 5: Das Karriere-Ressourcen Modell nach A. Hirschi (2012)

2.3.3 Die vier Karriere-Ressourcen

Human-Ressourcen

Laut Hirschi (2012, 2015) beziehen sich Human-Ressourcen auf das gesamte arbeitsrelevante Wissen, alle Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie andere Eigenschaften, die zur Erfüllung von Leistungsanforderungen für einen bestimmten Beruf notwendig sind. Weitere Faktoren sind: Bildung, Erfahrung, Ausbildung und kognitive Kompetenzen sowie Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, über Berufe und über Ausbildung. Des Weiteren zu nennen sind Schlüsselkompetenzen und übertragbare Kompetenzen wie Team- oder Führungsfähigkeit.

Zahlreiche Studien belegen, dass die Wissens- und Kompetenz-Ressourcen im Zusammenhang mit objektivem Laufbahnerfolg stehen, beispielsweise mit höherem Gehalt, mehr Beförderungen oder einem höheren Prestige, jedoch kaum mit subjektivem Laufbahnerfolg.

Sozial-Ressourcen

Gemäss Hirschi (Hirschi, 2015, S.6) beinhalten soziale Ressourcen „alle sozialen Beziehungen eines Menschen, die Informationen, Einfluss und/oder Solidarität zugunsten der Person bieten“. Das Vorhandensein eines Mentors kann eine Form des Sozialkapitals sein. Es wird aber auch breiter im Sinne eines Entwicklungsnetzwerks betrachtet. Ein möglichst breites und diverses Netzwerk kann sehr hilfreich sein. Neben familiären, freundschaftlichen und kollegialen Kontakten sind somit auch Personen in anderen Netzwerken wichtig, die der beruflichen und privaten Entwicklung dienlich sein können. Die Quelle des Einflusses liegt im Gegensatz zu den anderen drei Ressourcen des Modells extern, also ausserhalb des Individuums. Positive Umwelteinflüsse sind ein entscheidender Faktor, welche eine erfolgreiche Laufbahn ermöglichen. Soziale-Ressourcen, so zeigt die empirische Forschung, wirken sich positiv auf den objektiven und vor allem auf den subjektiven Erfolg in der Laufbahn aus.

Psychologische Ressourcen

Bei den psychologischen Ressourcen handelt es sich nicht um berufsspezifische Eigenschaften, sondern um Persönlichkeitsmerkmale und psychologische Eigenschaften wie zum Beispiel Einstellungen, Motivation, Verhaltenstendenzen, Selbstwirksamkeitserwartung, Hoffnung, Optimismus und Resilienz, die eine Person generell in verschiedenen Kontexten zeigt (Hirschi, 2012, 2015)

Snyder (2002) konnte in einer Studie darlegen, dass Menschen mit viel Hoffnung bessere Schul- und Studienleistungen erbringen konnten, sowie eine bessere psychische

Gesundheit und besseres psychisches Wohlbefinden aufwiesen. Hirschi und Valero (2014) konnten zeigen, dass eine hoffnungsvolle Einstellung eine höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung sowie positivere Gefühle bei der Arbeit und mehr autonome Berufsziele bei Jugendlichen zur Folge haben kann (Hirschi 2015).

Für die subjektive Zufriedenheit mit dem Beruf und der Laufbahnentwicklung zeigt die Laufbahnforschung, dass die verschiedenen psychologischen Ressourcen wichtig sind (Hirschi, 2015).

Identitäts-Ressourcen

Unter Ressourcen der beruflichen Identität sind Ressourcen zu verstehen, die sich auf die bewusste Wahrnehmung der eigenen Person im Arbeitskontext beziehen. Dazu gehören auch die beruflichen Interessen, Fähigkeiten, Ziele und Werte sowie die Bedeutung der eigenen Arbeit. Eine zentrale Frage der beruflichen Identität lautet: „Wer bin ich und welche Bedeutung hat meine Arbeit für mich?“ Zahlreiche Studien belegen, dass Identitäts-Ressourcen eine zentrale Rolle zukommt, bei der Erreichung von subjektivem Laufbahnerfolg (Hirschi, 2012, 2015).

2.3.4 Wechselwirkungen zwischen den Karriere-Ressourcen

Die vier Karriere-Ressourcen sollten nicht unabhängig voneinander betrachtet werden, da sie miteinander in Beziehung stehen. Eine Person mit mehr Ressourcen in einem Bereich weist häufig auch mehr Ressourcen in einem anderen Bereich auf, da sich die Ressourcen gegenseitig verstärken. Eine positive Wechselwirkung kann zu einer sogenannten Gewinnspirale führen (Hakanen et al., 2008). Jede einzelne Ressource ist für ein erfolgreiches Laufbahnmanagement notwendig, aus diesem Grund kann ein Defizit einer Ressource nicht einfach durch eine erhöhte Ausprägung einer anderen Ressource kompensiert werden. Karriere-Ressourcen sind keine statische Einheit, sondern können als Vermögenswerte betrachtet werden, die sich in einem dynamischen Prozess gegenseitig positiv wie auch negativ beeinflussen können (Hirschi 2015).

Um die vier Karriere-Ressourcen zu nutzen und weiter zu entwickeln, erhält die Fähigkeit des Laufbahn-Managements eine zentrale Bedeutung. Die Proaktivität ist dabei ein wichtiges Konstrukt (Hirschi, 2012, 2015). Darunter versteht man ein selbststartendes, veränderungs- und zukunftsorientiertes Handeln, welches auf eine positive Beeinflussung des beruflichen Umfelds ausgerichtet ist (Hirschi, 2015; Hüttges & Fay, 2019).

2.3.5 Erhebung der Karriere-Ressourcen in der Praxis

Wie bereits beschrieben sind die Karriere-Ressourcen und das proaktive Laufbahn-Management von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Gestaltung der eigenen Karriere. Was bedeutet dies nun für die Laufbahnberatung von erwachsenen Personen die einen Berufsabschluss erwerben wollen?

Hirschi (2015) schlägt vor, dass durch gezielte Interventionen in der Beratung, verschiedene Personengruppen bei der Entwicklung ihrer Karriere-Ressourcen unterstützt werden sollten. Als ersten Schritt wird empfohlen, das aktuelle Niveau der verfügbaren Ressourcen in jedem Bereich kritisch zu beurteilen, indem die Beratungsperson reflektiert in welcher Ausprägung die Ressourcen bei den Klient*innen entwickelt sind, welche Informationen dazu benötigt werden und wie diese beschafft werden können.

Diese Beurteilung kann mittels strukturierten Interviews und begleitenden, formalisierten Tests erfolgen, wie beispielsweise Interessen-, Persönlichkeits- und/oder Intelligenztests. Zudem können Beratungspersonen Informationen aus Schulleistungen, Bildungsabschlüssen, Berufszeugnissen sowie durch gezielte Beratungstechniken gewinnen (Hirschi, 2012, 2015).

Ein fundierter Fragebogen welcher zentrale laufbahnbezogene Ressourcen erfasst und auf dem Karriere-Ressourcen Modell basiert steht auf der Homepage cresogo.com zur Verfügung (Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie, Institut für Psychologie, Universität Bern, 2021; Haenggli et al., 2019; Hirschi et al., 2019; Hirschi & Hänggli, 2017). Inwieweit dieser Fragebogen für die spezifische Fragestellung der BAE-Beratungen geeignet ist, kann zum Zeitpunkt dieser Arbeit nicht mit Sicherheit gesagt werden, jedoch eignet er sich laut Hänggli (2019, S.8) generell als: „Grundlage für Fragestellungen in der modernen Arbeitswelt wie z.B. welche Stärken und Unterstützung eine Person hat, um beruflich voranzukommen und berufliche Herausforderungen zu bewältigen“.

2.3.6 Förderung der Karriere-Ressourcen in der Praxis

In einem weiteren Schritt sollen die Ratsuchenden bei der Entwicklung der Ressourcen in jedem Bereich unterstützt werden. Dazu soll der Beratungsfokus zuerst auf die vorhandenen Ressourcen gelegt werden, da diese wiederum dazu dienen können, schwächer ausgebildete Ressourcen aufzubauen (Hirschi, 2015).

Nachfolgend zeigen einige Beispiele von Interventionen und Methoden wie die vier Karriere-Ressourcen in der Beratung gefördert werden können.

Human-Ressourcen können durch eine Beratung gesteigert werden indem spezifische Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse thematisiert und Möglichkeiten geklärt werden. Klient*innen können unterstützt werden, notwendige berufliche Kenntnisse und fachliche Fähigkeiten zu erwerben, indem entsprechende Bedürfnisse und Angebote identifiziert und besprochen werden. Eine weitere Möglichkeit die Humankapital-Ressourcen zu steigern, liegt in der Bereitstellung oder der Hilfe der Beschaffung von vollständigem, gut aufbereitetem Informationsmaterial. Zudem kann bei der Auswertung dieses Materials unterstützt werden, damit ein elaboriertes Berufswissen erworben werden kann (Hirschi, 2012, 2015).

Sozial-Ressourcen können gesteigert werden, indem beispielsweise Klient*innen ermöglicht wird mit Mentor*innen zusammenzuarbeiten. Dies könnte durch ein Mentoring-Programm in Unternehmen, Schulen, Gemeinden oder Verbänden geschehen. Beratungspersonen können Informationen bieten, wie man sich als „Schützling“ am besten verhält und am meisten von einer Mentoring-Beziehung profitiert. Weiter können Beratungspersonen bei der Entwicklung von Networking-Fähigkeiten unterstützen, indem zum Beispiel eine Liste mit nützlichen Kontakten erstellt wird. Zudem können Strategien zur Anbahnung und Aufrechterhaltung von Beziehungen zu diesen Personen innerhalb oder ausserhalb des aktuellen oder angestrebten Berufsfeldes besprochen werden. Um die Laufbahnentwicklung der Klient*innen praktisch und emotional zu unterstützen kann das private Umfeld aktiv in den Beratungsprozess integriert werden. Beispielsweise können Familienmitglieder in die Beratungssitzung eingeladen werden um gemeinsam notwendige Unterstützung zu diskutieren (Hirschi, 2012, 2015).

Psychologische Ressourcen erfordern teilweise einen eher therapeutischen Ansatz um sich zu entwickeln. Die Ressource der Selbstwirksamkeitsüberzeugung kann jedoch schon mit relativ kurzen Interventionen, wie zum Beispiel die nächsten Schritte zu planen um kleine Erfolgserlebnisse zu generieren, erhöht werden. Adäquate Vorbilder und Rollenmodelle, die ähnliche Aufgaben in vergleichbaren Situationen gemeistert haben, können ebenfalls positiv wirken. Beratungspersonen können Mut zusprechen und bekunden, dass sie an die Person und ihre Fähigkeiten glauben. Die Ressource Hoffnung kann mit dem festlegen von konkreten Zielen oder dem Erarbeiten und Aufzeigen von multiplen Wegen zu Ziel hin gesteigert werden. Ebenfalls ist das Erarbeiten von Strategien zum Umgang mit möglichen

Hindernissen generell hilfreich um psychologische Ressourcen zu steigern (Hirschi, 2012, 2015; Snyder, 2002)

Eine Erhöhung der Identitäts-Ressourcen kann durch Strukturierte Beratungstechniken, biografische Übungen und formale Tests (Persönlichkeit, Interessen, Werte) erreicht werden (Hirschi 2015). Um Klarheit über die Identität und die Bedeutung der eigenen Arbeitsrolle zu erlangen kann das Career Construction Interview (CCI) (Savickas, 2013; Schreiber, 2020) hilfreich sein. Karriere- und Lebensziele sollten geklärt sowie persönliche Präferenzen und Werte in der Beratung verdeutlicht werden. Dies kann laut Hirschi (2012, 2015) zum Beispiel mit konstruktivistischen Übungen wie der Lebenslinie, das Kartensortieren oder die Ziellandkarte (Brott, 2004) erreicht werden. Durch gezielte Reflexion soll in der Beratung das Selbstverständnis der Klient*innen verbessert und somit eine Erhöhung der Identitäts-Ressourcen erreicht werden.

3 Empirische Untersuchung

In den folgenden Kapiteln wird beschrieben mit welcher Methode die Fragestellung dieser Arbeit bearbeitet wurde. Neben der Methodenwahl wird auf die Untersuchungsgruppe, den Untersuchungsablauf sowie die Datenerhebung und die Datenauswertung eingegangen.

3.1 Erhebungsmethode

Für die empirische Untersuchung wurde aufgrund der Forschungsfragen und der Zielsetzung (siehe Kapitel 1.2) eine Methode der qualitativen Sozialforschung, genauer die des problemzentrierten Experteninterviews nach Mayring gewählt. Mayring (2016, S.67) erklärt, dass unter dem Begriff „problemzentriertes Interview“ alle Formen der offenen und halbstrukturierten Befragung zusammengefasst werden. Es wurde dem quantitativen Verfahren den Vorzug gegeben, da diese Methode eine „Fokussierung auf die Bedeutungsinhalte“ ermöglicht.

Um die Daten zu erheben wurde das problemzentrierte Interview mit einer halbstrukturierten Befragung ausgewählt damit die Befragten möglichst frei zu Wort kommen können. Das Interview soll einem offenen Gespräch nahe kommen. Die Grundgedanken des problemzentrierten Interviews nach Mayring (2016) können wie folgt umschrieben werden:

- Das problembezogene Interview wählt den sprachlichen Zugang, um die Fragestellung auf dem Hintergrund subjektiver Bedeutung, von der interviewten Person selbst formuliert, zu eruieren.
- Es soll eine Vertrauensbasis zwischen den zwei Parteien (Interviewer und Interviewten) entstehen.
- Die Forschung setzt an konkreten Problemen an, deren objektive Seite vorher analysiert wird.
- Durch den Interviewleitfaden werden die Interviewten auf bestimmte Fragestellungen hingelenkt, können aber offen und ohne Antwortvorgaben darauf reagieren (Mayring, 2016). S. 69

Als wichtig erachtet wird die Erstellung eines Leitfadens für das Interview. Es erlaubt den Forschenden als kompetente Gesprächspartner wahrgenommen zu werden und es dient der Orientierung während der Durchführung (Meuser & Nagel, 2009). Durch die halbstrukturierte Form kann auf gewisse Themen situativ und vertiefter eingegangen werden. Dennoch stellt die vorgegebene Struktur die inhaltliche Vergleichbarkeit der Expertenaussagen sicher und

das umfangreiche Gesprächsmaterial kann auf den Leitfaden bezogen und somit leichter ausgewertet werden (Mayring, 2016).

Der Leitfaden für die Interviews wurde aufgrund der theoretischen Grundlagen aus dem Literaturstudium sowie der Fragestellung erstellt und umfasst folgende Strukturierungsdimensionen:

- Die BAE-Beratung, Klient*innen und ihre Fragestellungen
- Herausforderungen, Stolpersteine und Grenzen der BAE-Beratung
- Ressourcen in der BAE-Beratung
- Karriere-Ressourcen gemäss Hirschi Modell (2012) in der BAE-Beratung
- Erhebungsmethoden, Interventionen und Methoden in der Praxis

3.2 Untersuchungsgruppe

Die Untersuchung wurde mit fünf Expert*innen der BAE-Beratungsstellen in fünf verschiedenen Kanonen durchgeführt. Als Expert*innen für die qualitative Interviewform gelten Personen, die in einem bestimmten Bereich ein exklusives Wissen als Fachleute haben (Meuser & Nagel, 2009).

Jede Beratungsperson verfügt über mehrjährige praktische Erfahrungen in der Beratung von erwachsenen Personen. Idealerweise verfügen die Expert*innen über eine anerkannte Ausbildung als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater. Ist dies jedoch nicht der Fall, gelten sie dennoch als Expert*innen in ihrem speziellen Fachbereich. Da die Praxis in der BAE-Beratung und die Ressourcenorientierung in der Praxis mit dieser Arbeit erfragt werden soll, spielt die Ausbildung eine untergeordnete Rolle.

Über eine direkte Anfrage über die Eingangsportale der Fachstellen der Berufsberatung für Erwachsenen konnten die Expert*innen für die Untersuchung gewonnen werden.

Alle Teilnehmenden wurden vor den Interviews über Ziel und Zweck dieser Arbeit informiert. Zudem wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Daten vertraulich behandelt werden. Die Einverständniserklärungen der Interviewten wurden schriftlich eingeholt und liegen dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP) vor.

3.3 Untersuchungsablauf

Die Untersuchung fand im Zeitraum zwischen Juni und August 2021 statt. Situationsbedingt durch die aktuelle Pandemiesituation wurden die Interviews online durchgeführt. Nonverbale und parasprachliche Elemente sind nicht Gegenstand der Fragestellung, daher wird das Verwenden eines Onlinemediums als vertretbar erachtet. Die Interviews dauerten zwischen 50 - 90 Minuten.

In einem Probeinterview konnten Erfahrungen für die Durchführung gesammelt werden sowie der Interviewleitfaden getestet und anschliessend, wo als nötig empfunden, angepasst werden. Da sich die inhaltlichen Aussagen des Probeinterviews als sehr aussagekräftig erwiesen, fanden sie ebenfalls Platz in der Auswertung.

Aufgezeichnet wurden die Interviews mit Hilfe einer Diktiergeräte-App des Mobiltelefons. Alle Beteiligten stimmten der Aufnahme des Interviews zu.

3.4 Datenaufbereitung und Auswertung

Die aufgezeichneten Interviews werden transkribiert und dabei von der Mundart ins Schriftdeutsche übersetzt. Zur Anonymisierung werden die Namen der Interviewteilnehmenden mit einem Code versehen. Dieser besteht aus einem E für Expert*in sowie den Nummern 1 bis 5 (E1, E2, E3, E4, E5). Die Nummerierung ist zufällig und lässt keine Rückschlüsse auf die Interviewteilnehmenden zu.

Für die Auswertung der Interviews mit den Expert*innen wurde die qualitative Inhaltsanalyse gewählt. Diese eignet sich gemäss Mayring (2016) besonders für die theoriegeleitete und systematische Bearbeitung von Textmaterial. Um hinter den subjektiven Bedeutungen stehende objektive Sinnstrukturen eines Textes zu erschliessen, werden die Bedeutungsgehalte des Materials schrittweise und systematisch verglichen (Mayring, 2016). Die Kategorisierungsdimensionen und das Abstraktionsniveau müssen vorher definiert werden. Die Kategoriendefinition erfolgt bei der vorliegenden Arbeit einerseits deduktiv aufgrund der Themen des Interviewleitfadens (siehe Anhang B) sowie der theoretischen Fundierung. Andererseits werden ergänzende Kategorien induktiv aus den gegebenen Antworten gebildet.

4 Darstellung der Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung **kategorienbasiert** in der Reihenfolge des Interviewleitfadens dargestellt und zusammengefasst. Aussagekräftige Zitate der Expert*innen ergänzen, wo als sinnvoll empfunden, die Ergebnisse. Zur besseren Übersicht und um die Anonymität zu wahren, wurden den Interviewpartnern die Bezeichnungen E1-E5 zugeordnet, wobei E für Expert*in steht. Die Nummerierung erfolgt zufällig und ist in keinem Zusammenhang mit den Interviewteilnehmenden.

4.1 BAE-Beratung

Zum Gesprächseinstieg wurde nach dem **typischen Klienten, der typischen Klientin** gefragt, welche*r das Angebot der BAE-Beratung in Anspruch nimmt. Die Antworten zeigen deutlich, wie heterogen das Klientel ist.

E5 beschreibt dies folgendermassen:

„Es gibt keinen typischen Klienten oder typische Klientin und es gibt ganz viele typische Klienten.“

Einig sind sich die Befragten, dass typische Klient*innen schon lange auf ihrem Beruf arbeiten. Sie bringen viele Jahre Berufserfahrung mit, ihnen fehlt jedoch der entsprechende Abschluss. Die meisten sind jünger als fünfzig, aber zwischen 25 und 60 ist alles dabei. Eine erhöhte Anzahl an Beratungen lässt sich bei 25- bis 40-Jährigen feststellen. Einige werden von ihrem Arbeitgeber geschickt, die Mehrheit kommt aus eigenem Antrieb in die Beratung. Welche Berufsgruppen es betrifft ist kantonal leicht unterschiedlich und abhängig von den wirtschaftlichen Gegebenheiten der Region. Was mehrfach genannt wird sind Frauen im Pflege- und Betreuungsbereich, die einen Abschluss nachholen wollen.

Fünf der Fünf befragten Personen werden in ihren Beratungssitzungen auf eine Art und Weise mit den **Fragestellungen** „Welche Angebote für Erwachsene Personen, die einen Berufsabschluss machen wollen, gibt es?“ und „Welcher Weg ist für mich am besten geeignet?“ konfrontiert.

E3 beschreibt die Fragestellungen der Klient*innen wie folgt:

„Ich habe gehört es gibt verschiedene Wege. Ich komme aber nicht so ganz draus. Was habe ich für Möglichkeiten aufgrund meiner Erfahrung und meinem Hintergrund [...] Oftmals

weniger zu den Berufen, mehr zu den Wegen und Möglichkeiten, den Rahmenbedingungen und Voraussetzungen.“

E4 ergänzt dazu:

„Es geht immer darum, wie ich auf welchem Weg zu einem Lehrabschluss komme.“

Aus diesem Grund ist für die meisten Beratungspersonen das **Ziel der Beratung** einerseits die Informationsvermittlung über die vier möglichen Wege einen Berufsabschluss zu erwerben und andererseits auch aufzuzeigen, welche Anforderungen dabei an die Erwachsenen gestellt werden. Nicht immer sei klar, welchen Aufwand es bedeute einen Abschluss auf Sekundarstufe II zu erreichen. Darum sei es wichtig gemeinsam die Machbarkeit anzuschauen und den bestmöglichen Weg zu eruieren. Die Leute sollen in der Beratung befähigt werden für sich eine gute Entscheidung treffen zu können, betonen die Expert*innen.

Unterschiede zu einer Berufs- oder Laufbahnberatung sehen die Beratungspersonen vor allem bei der Thematik. In der BAE-Beratung sei das Thema viel enger abgesteckt, da es klare Regeln in der Berufsbildung gibt, die zu erfüllen seien. Die Beratung sei darum auch zielgerichteter und fokussierter. Es gebe viele Informationen die vermittelt werden müssen. Als weiterer Punkt wird die Realisierungsunterstützung genannt, die in dieser Form der Beratung intensiver sei. Es kann vorkommen, dass in der Berufsschule Abklärungen für die Personen gemacht werden oder geholfen wird ein Gesuch für die Finanzierung auszufüllen und einzureichen. Die Finanzierung sei sehr oft ein Thema das gut mit den Klienten und Klientinnen angeschaut werden müsse.

E2 erwähnt dazu:

„Recht häufig sind diese Beratungen mit Finanzierungsfragen gekoppelt.“

E5 meint ergänzend dazu:

„Die Finanzierungsfrage ist ein wesentlicher Punkt. [...] Es sind ja oft die Leute, die am wenigsten verdienen. [...] Es bräuchte eine systematische Aufschlüsselung welche Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung vorhanden sind, aber für das fehlt uns die Zeit.“

E1 und E5 sind sich einig, dass ein weiteres Unterscheidungsmerkmal zu einer Laufbahnberatung der eher direktive Ansatz der Beratungspersonen ist. Sie sehen sich als Fachexpert*innen welche, wenn nötig Handlungsanweisungen geben.

E1 beschreibt das folgendermassen:

„[...] wir sind die Experten, wir wissen vieles. Unsere Beratung hat einen gewissen direktiven Zug, ohne direktiv zu sein.“

Bei der Fragestellung, was eine **gelungene Beratung** für die Befragten ausmacht, waren sich alle Beratungspersonen einig. Wichtig sei, dass bei der ratsuchenden Person eine Auseinandersetzung mit dem Thema stattgefunden hat. Zudem sollen die Personen befähigt werden, für sich gute Entscheidungen treffen zu können.

E4 führt dazu aus:

„Ein Ziel ist es, dass der Kunde oder die Kundin am Schluss entscheiden kann, welcher Weg am besten passt. Dass wirklich verstanden wird, was die Unterschiede der Wege sind und sie dann gut entscheiden können was passt für mich persönlich am besten.“

Und E3 ergänzt dazu:

„[...] dass man die grundlegenden Themen besprechen konnte auch wenn nicht alle angenehm sind. Zum Beispiel frühere Misserfolgserfahrungen. Das ist sicher ein wichtiger Punkt. Und wenn danach eine Person eine realistische Perspektive hat und weiss was liegt im Rahmen des Möglichen und was sind die nächsten Schritte und wie muss weiter vorgegangen werden.“

Der **Grad an Unterstützung**, der die zu beratenden Personen benötigen ist individuell und wird von den meisten Beratungspersonen im persönlichen Gespräch ermittelt. Durch aktives Erfragen und Zuhören sowie anhand des Lebenslaufs können die erfahrenen Beratungspersonen einschätzen, welcher Klient / welche Klientin mehr oder weniger Unterstützung braucht. Auch wird erwähnt, dass Unterstützung angeboten wird, jedoch die Klient*innen diese einfordern müssten.

E4 beschreibt dies so:

„Ich frage die Leute wie es so läuft im Prozess, dann merkt man schnell wer weiterkommt und wer ansteht. [...] bei diesen Personen bleibe ich eher dran, schreibe eine E-Mail oder mache einen Anruf und frage nach, sofern es bei meinen zeitlichen Ressourcen Platz hat.“

Die Kantone verfügen über verschiedene **Unterstützungsangebote**, wie zum Beispiel Infoveranstaltungen, Kurse für Grundkompetenzen (Mathematik, Deutsch lesen und schreiben, Computerkenntnisse) oder Fachstellen für das Ausfüllen von Anträgen. Drei von fünf Beratenden geben an, dass sie, wenn es ihre Ressourcen zulassen, enger begleiten.

Ein **Mentoring Programm** für Personen, die einen Berufsabschluss für Erwachsene machen möchten, gibt es bislang in den befragten Kantonen nicht. Auf die Frage, ob die Beratungspersonen ein solches Angebot als sinnvoll erachten würden konnte sich die Mehrheit der Befragten vorstellen, dass ein solches Angebot für einige Klient*innen sehr hilfreich sein könnte.

E1 meint dazu:

„Ja, ich fände das mega sinnvoll. Wir haben nicht die Ressourcen jeden an die Hand zu nehmen und wirklich zu begleiten. [...] Es hat schon ein paar Stolpersteine unterwegs und ich glaube, wenn man da einen Mentor an der Seite hätte, würde das dem einen oder anderen sicher helfen.“

Auch E4 sieht es ähnlich:

„Doch ich denke schon. Für einen gewissen Teil, der sich eher schwer tut mit dem Bildungssystem könnte so etwas motivierend und hilfreich sein.“

Es gibt auch kritische Stimmen dazu. E2 findet ein Mentoring-Angebot nicht unbedingt nötig und begründet dies folgendermassen:

„Es wird viel Selbständigkeit und Selbstdisziplin erwartet, weil nicht vorgesehen ist, dass jemand Händchen hält. [...] es wird auch Support von der Firma und der Berufsfachschule erwartet.“

4.1.1 Herausforderungen und Stolpersteine in der BAE-Beratung

Die Beratenden sind sich einig, dass es etliche **Herausforderungen und Stolpersteine** bei der Beratung von erwachsenen Personen, die einen Berufsabschluss erwerben wollen, gibt. Welche diese jedoch sind ist sehr individuell. Für drei von fünf Beratungspersonen sind die fehlenden Kompetenzen, vor allem die sprachlichen, eine Herausforderung. Berufsbildung sei ein komplexes Thema, mit klaren Regelungen. Einerseits seien die Ratsuchenden weit weg vom Thema und andererseits sei es schwierig die vielen Informationen gut zu vermitteln, wenn es Verständigungsprobleme aufgrund ungenügender Deutschkenntnisse gibt. Auch die Menge an Informationen sei sehr umfassend und kann zur Herausforderung werden.

E1 geht wie folgt mit dieser Herausforderung um:

„Die Leute erhalten sehr viele Informationen und es ist wichtig die Informationen auf ein Minimum zu reduzieren. Auf das was es braucht und nicht alles auf einmal.“

Zwei Befragte finden eine weitere Herausforderung sei es eine realistische Perspektive zu vermitteln.

E3 führt dazu aus:

„[...] eine realistische Perspektive, eine realistische Vorstellung was auf sie zukommt. Das ist manchmal ganz schwierig zu vermitteln. Wie viel sie investieren müssen und welche Anforderungen das hat, auch an die Selbständigkeit, das ist manchmal ganz schwierig zu vermitteln.“

Als weitere Herausforderung im Beratungsgespräch erwähnt E3 die Hemmungen der Klientinnen und Klienten offen über Misserfolgserlebnisse zu sprechen. Die Leute hätten das Gefühl sie dürfen nicht sagen, dass ihnen ein Abschluss fehlt. Darüber zu sprechen, falle ihnen oft schwer.

Auf die Frage, ob sich die Herausforderungen und Stolpersteine der BAE-Beratung von den Herausforderungen und Stolpersteinen einer Berufs- und Laufbahnberatung unterscheiden meinen die Beratenden, dass die vielen Informationen über ein explizites Thema verständlich zu präsentieren schon ein Unterschied ausmache. Der Informationsanteil bei einer BAE-Beratung sei sehr viel grösser meint E4 und habe zumindest im ersten Gespräch ein starkes Gewicht. Zudem benötige es viel mehr Realisierungsunterstützung was aufgrund der teils fehlenden zeitlichen Ressourcen der Beratungspersonen eine Herausforderung sein kann.

E5 meint ergänzend dazu:

„Personen in einer Laufbahnberatung, die schon einmal einen Abschluss erreicht haben, wissen eher was es alles mit sich bringt und wie sich das ganze System verändert als Personen, die keinen Abschluss haben.“

4.1.2 Grenzen der BAE-Beratung

Auf die **Grenzen** in der BAE-Beratung angesprochen findet man bei den Beratungspersonen keine Einigkeit.

E1 kommt an die Grenze in der Beratung, wenn die Motivation gänzlich fehlt. Zum Beispiel bei Personen, die vom RAV zugewiesen wurden und gar kein Interesse an einem Berufsabschluss für Erwachsene haben.

E4 sieht eine Grenze bei der Begleitung der Umsetzung und meint dazu:

„Wenn die Person dran ist den nächsten Schritt zu machen, beispielsweise wenn sie telefonieren muss um etwas abzuklären. Wenn sie den Schritt nicht macht, dann ist eine Grenze erreicht.“

E2 sieht eine Grenze bei den Kompetenzen der Fachstelle. Diese ist nicht die Instanz, welche die Zulassung bewilligen kann.

E3 erklärt, dass es schwierig sei zu vermitteln wie viel Aufwand eine solche Nachholbildung bedeutet. Die Leute müssen es selbst merken.

E5 sieht die Grenzen in der Beratung bei den fehlenden Kompetenzen der Kunden und den zeitlichen Ressourcen der Fachstelle.

4.2 Ressourcen in der BAE-Beratung

Unbestritten unter den befragten Expertinnen und Experten ist, dass **Ressourcen**, egal in welcher Form, oft oder sogar immer in der BAE-Beratung thematisiert werden.

Laut eigener Aussage findet E3, dass sie in der BAE-Beratung stark ressourcenorientiert unterwegs sind.

Und auch E4 beschreibt dies wie folgt:

„Die ressourcenorientierte Haltung ist uns wichtig in der BAE-Beratung. Also als Haltung von uns Beratungspersonen selbst. Dass wir die Ressourcen bei den Menschen betonen, die Möglichkeiten sehen und das Potential.“

Einige Themen, wie zum Beispiel mögliche **Lohneinbussen oder fehlende finanzielle Unterstützung** werden von den Ratsuchenden oftmals selbst angesprochen. Themen wie **Unterstützung aus dem Umfeld** oder vom Arbeitgeber, sowie **zeitliche Ressourcen** werden häufig von den Beratungspersonen erfragt und im weiteren Verlauf diskutiert.

E2 findet, dass es zentral ist zu erfahren wie weit die Person tatsächlich in der BAE-Thematik unterwegs ist und ergänzt dazu:

„Es ist wichtig zu wissen wie viel die Person bereit ist zu investieren, und zwar nicht nur finanziell, auch in Zeit, Energie und Lernen.“

Bei einigen Beratungsstellen gehört das Thematisieren der Ressourcen zum Standardrepertoire. Beispielsweise stellt eine Fachstelle interessierten Personen zu Beginn

ein Selbsteinschätzungstool zur Verfügung, mit welchem die persönlichen Voraussetzungen für einen Berufsabschluss für Erwachsene überprüft werden können. Dieser Leitfaden zur Selbsteinschätzung wird dann zum Beratungstermin mitgebracht und es kann gezielt auf fehlende Ressourcen, wie beispielsweise Kompetenzen oder Finanzierungsmöglichkeiten, eingegangen werden.

Eine weitere Fachstelle bietet für Personen, die sich für das Validationsverfahren interessieren, ebenfalls einen eigens dafür entwickelten Fragebogen an, um in einem Feedbackgespräch frühzeitig über Hürden und Hindernisse zu sprechen. Andere Beratungspersonen verfügen über einen sehr grossen Erfahrungsschatz, welcher sie befähigt intuitiv zu agieren.

Informationen zu den Ressourcen können wie oben erwähnt aus einem Fragebogen gewonnen werden. Für alle ist jedoch das Gespräch das wichtigste Mittel, um Ressourcen zu thematisieren. Für E4 ist der Lebenslauf etwas ganz zentrales in allen Beratungen und begründet dies wie folgt:

„Der Lebenslauf beschreibt den Weg eines Menschen und man erfährt sehr viel über den Menschen. Was hat er für Stationen, was hat er für Erfahrungen, wie ist er mit Wechsel umgegangen. Was hat er in der Freizeit für Hobbys [...] Wie ist die familiäre Situation, wie viele Kinder gibt es, wie wird der Haushalt während der Arbeit gemanagt. All diese Geschichten kann man beim Erstgespräch mit dem Lebenslauf erarbeiten.“

Drei der fünf Befragten finden eine **Aktivierung und Entwicklung der Ressourcen in der BAE-Beratung** wichtig. E4 findet es extrem wichtig und E1 meint, dass die Aktivierung durch eine Beratungsperson zur Beratung und Unterstützung dazu gehöre und ein wichtiger Bestandteil sei. E2 und E5 finden, dass es abhängig ist von der zu beratenden Person. Es sei darum sehr individuell aufgrund des Gegenübers aber für manche Klient*innen sicherlich interessant.

4.2.1 Zentral zu stärkende Ressourcen in der BAE-Beratung

Alle Beratungspersonen sind sich einig, dass die **zeitlichen Ressourcen** in jedem Fall mit den Klient*innen besprochen werden müssen. Eine Ausbildung zu absolvieren, ob als reguläre oder verkürzte Grundbildung, mittels Validationsverfahren oder durch die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren bedeutet einen grossen zeitlichen Aufwand bei dem viel Selbstmanagement erwartet wird. Bei einigen Fachstellen wird bereits bei der BAE-Informationsveranstaltung darauf hingewiesen.

In den Gesprächen wird dann zusammen mit den Klient*innen geschaut, welche zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen und Hilfestellung zum Beispiel bei der Organisation geleistet. E1 empfiehlt den Klient*innen einen Zeitplan zu machen wo auch Ferien und Freizeit ihren Platz finden. Weiter wird mit den Klient*innen erarbeitet, welche Faktoren im Leben viel Raum einnehmen so das beispielsweise nicht genügend Zeit für die Validierung bleibt. Eine weitere Möglichkeit ist die Visualisierung mit einem Zeitstrahl um zu verdeutlichen wie lange die verschiedenen Wege zu einem Abschluss dauern und um sie miteinander zu vergleichen.

E2 findet die Einschätzung der Kapazität sehr wichtig und meint dazu:

„Es ist sich nicht jeder bewusst, wie es ist sich täglich mit Lernstoff auseinanderzusetzen, wenn man 45 ist. Diese Realität muss man überbringen. [...] Auch die Freizeit muss gestaltet werden, wenn man dann noch lernen muss.“

Eine weitere Ressource, die von der Mehrheit der Befragten genannt wird, ist die **Finanzierung** bzw. die vorhandenen finanziellen Mittel. Diese sei gut konkretisierbar meint E2, man könne hier auf Fonds, Stipendien und Darlehen hinweisen und somit mögliche Lösungen für die Klient*innen aufzeigen.

E4 erwähnt dazu:

„Meine Kollegin hilft zum Beispiel beim Ausfüllen von Gesuchen für Stipendien.“

Für E1 gilt:

„Geld darf kein Thema sein Etwas nicht zu tun. Es gibt Töpfe und dann schauen wir in welchem Rahmen was möglich ist.“

Motivation sei eine weitere wichtige Ressource um eine Ausbildung erfolgreich abschliessen zu können. Die Leute müssen die Motivation mitbringen einen Abschluss erreichen zu wollen. Sie sollten sich immer wieder selbst motivieren können, um über einen längeren Zeitraum dranzubleiben. E3 findet die Motivation einen zentralen Punkt und die Grundvoraussetzung für jede erwachsene Person, die den Weg einer Nachholbildung gehen möchte.

Aber auch motivierende Worte von Beratungspersonen können unterstützend wirken wie E1 beschreibt:

„Viele sagen mir immer nach einem Termin oder einer E-Mail, dass sie es nur geschafft hätten dank mir, weil ich sie immer wieder motiviert habe. Immer wenn sie in der Beratung

waren, hatten sie wieder einen Motivationsschub und konnten begeistert am Thema weiterarbeiten.“

Umfeldressourcen werden ebenfalls von zwei Beratungspersonen als wichtig erachtet. Fehlt die Unterstützung in der Familie und im Umfeld, kann es eine grosse Herausforderung werden. Auch der Arbeitgeber spiele eine wichtige Rolle. Manche Klient*innen kommen nicht auf die Idee beim Betrieb anzufragen ob es dort Personen hat die sie bei ihrem Vorhaben unterstützen könnten oder überhaupt den Betrieb über ihre Pläne in Kenntnis zu setzen. Von zentraler Bedeutung für E4 ist das Vernetzen und eigene Netzwerke sowie die Netzwerke der Personen nutzbar zu machen.

Selbstdisziplin und Struktur wird vor allem im Zusammenhang mit dem Validierungsverfahren genannt. Die Leute müssen sich bewusst sein, dass bei der Validierung die Struktur eines Lehrbetriebes oder einer Berufsschule fehlt und sie sich ihre Arbeit selbst einteilen müssen. Hier spricht E5 mit den Klient*innen über Lust und Unlust und zeigt Vor- und Nachteile auf, wenn immer möglich auch graphisch. Ein Kanton verfügt über ein Tool, welches strukturiert Schritt für Schritt durch zur Validierung führt und somit den Leuten den Prozess erleichtern soll.

Weiter werden **fehlende sprachliche Kompetenzen** genannt, welche erst beurteilt werden müssen und falls sie unzureichend sind mittels Deutschkurs verbessert werden sollten.

Weitere vereinzelte Nennungen von Ressourcen, die aus Sicht der Beratenden gestärkt werden sollten, sind Optimismus, Selbstwirksamkeit, Selbstvertrauen, Zuversicht, Lernfähigkeit sowie Durchhaltevermögen.

4.2.2 Anwendung des Karriere-Ressourcen Modells in der BAE-Beratung

Auf das **Karriere-Ressourcenmodell Modell** von Hirschi (2012) angesprochen war es für zwei der fünf Beratungspersonen neu. Den anderen drei Befragten ist das Modell bereits bekannt.

Bei der Betrachtung des Modells findet die Mehrheit der Befragten die abgebildeten Ressourcen wichtig und sinnvoll für die Arbeit in der BAE-Beratung. Das Modell finde implizit bereits Anwendung in der Beratung, meint E3. Die Mehrheit der Befragten sind sich einig, dass das Modell alles beinhalte, was in der Beratung abgefragt und gefördert werden soll. Auf die Frage ob die Beratungspersonen sich vorstellen könnten das Modell in die Beratung mit einzubeziehen meint E4:

„Ich persönlich würde so eine Grafik für die Vor- und Nachbereitung von einem BAE-Gespräch nutzen, damit ich mir bewusst bin was die wichtigsten Ressourcen sind, damit ich diese dann im Gespräch gut abdecke. Das Modell als Hintergrundinformation macht auf jeden Fall Sinn.“

Diese Einschätzung wird von E1 geteilt:

„Ich würde weniger das Modell als Ganzes einsetzen, aber wenn man es anschaut, sind die vier Quadranten genau die Sachen über die wir sprechen. [...] Mit dem Modell als Ganzes würde ich nicht arbeiten, da würde ich die Leute auch verschrecken.“

Vereinzelt werden auch kritische Punkte genannt. E5 berichtet, dass der Beratungsalltag oft pragmatisch ist. Für die Klient*innen sei es eher schwierig sich selbst zu reflektieren und ergänzt weiter:

„Dieses Modell ist sehr weit weg von meinen Kunden. [...] Manchmal ist die Fragestellung auch einfach ganz schlicht. Ich möchte diesen Beruf, was muss ich machen und wo muss ich mich anmelden.“

4.2.3 Zentral zu stärke Karriere-Ressourcen in der BAE-Beratung

Zur Frage welche Karriere-Ressourcen gemäss dem Karriere-Ressourcen Modell nach Hirschi (2012) bei den Klient*innen welche eine BAE-Beratung in Anspruch nehmen am meisten Unterstützung benötigen, geben alle Befragten an, dass dies sehr individuell und von Klient*in zu Klient*in und je nach Fragestellung verschieden sei. Eine Priorisierung konnte von den Befragten aus diesem Grund nicht vorgenommen werden.

Vier von fünf Beratungspersonen finden, dass **Human-Ressourcen** immer in der Beratung thematisiert und wenn nötig erhöht werden. Berufserfahrung, Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen müssen, um einen Berufsabschluss für Erwachsene absolvieren zu können, ein Stück weit gegeben sein meint E4. Wenn festgestellt wird, dass Kompetenzen fehlen und es Unterstützung braucht, wird gemeinsam geschaut was fehlt und wie dieses Wissen angeeignet werden kann. Dies kann beispielsweise mit einem Deutschkurs, einem Kurs für Grundkompetenzen oder einem branchenspezifischen Kurs erreicht werden. Im Bereich der Validierung unterstützen die Beratungspersonen ihre Klient*innen und befähigen sie ihre Qualifikationen und Kompetenzen gut zu präsentieren und sichtbar zu machen um das Verfahren erfolgreich bestehen zu können.

Die Mehrheit, also drei der fünf Befragten findet auch das Thematisieren der **psychologischen Ressourcen** wichtig. Hierbei wird vor allem die Motivation genannt sowie die Wichtigkeit des positiven Feedbacks.

E2 findet die Frage nach der Resilienz von Bedeutung:

*„Kann sich der oder die Klient*in sich wirklich vorstellen zwei oder drei Jahre wieder zu lernen?“*

Die **Sozial-Ressourcen** werden von zwei Befragten genannt. Hierbei führen sie an, dass vor allem das Netzwerk grosse Relevanz habe, um einen BAE-Abschluss erfolgreich zu bestehen.

E3 fasst dies folgendermassen zusammen:

„[...] wir schauen wie die Personen vernetzt sind, sei es wo sie sich Unterstützung holen können oder Entlastung für die Familiensituation. Wichtig finden wir auch, dass sie den Arbeitgeber informieren und mit einbeziehen so gut es möglich ist. [...] Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Transparenz dem Arbeitgeber gegenüber zum Gelingen beitragen kann.“

Eine Beratungsperson nennt die **Identitäts-Ressource** als wichtiges Kriterium. Selbstklarheit und Zielklarheit sei wichtig für diejenigen die sich noch nicht vertieft mit dem Thema auseinandergesetzt haben, hier brauche es Unterstützung.

Auf die Frage, ob es **Karriere-Ressourcen** gäbe, die aus Sicht der Beratungspersonen **nicht gestärkt** werden können in der BAE-Beratung, konnte kein Konsens gefunden werden.

E1 ist nicht sicher, ob die Selbstklarheit von Aussen beeinflussbar ist.

E2 findet es sehr anspruchsvoll, wenn wenig Einsicht vorhanden ist, dass die Deutschkenntnisse nicht ausreichend sind sowie die Leistungsbereitschaft fehlt diese zu verbessern.

Für E3 sind die Arbeitsmarktkenntnisse wenig bis kein Thema in der BAE-Beratung.

E4 sieht bei den Schlüsselqualifikationen wenig Ansatzpunkte diese bei den Klient*innen zu aktivieren.

E5 findet, dass eine minimste Unterstützung in jedem Bereich der Karriere-Ressourcen möglich ist und merkt an, dass es hilfreich wäre bezüglich den Sozial-Ressourcen (Mentoren, Netzwerke und Firmenkontakte) etwas in der Hand zu haben um noch besser zu

beraten. Dies sei aber zurzeit wegen fehlender zeitlichen Ressourcen der Beratungsstelle leider nicht möglich zu erarbeiten.

4.3 Erhebungsmethoden sowie Interventionen zur Aktivierung und Stärkung von Karriere-Ressourcen

Die Beratungspersonen werden aufgefordert aus der Betrachtung des Modells Erhebungsmethoden und Interventionen zur Aktivierung und Stärkung von Karriere-Ressourcen für die BAE-Beratung abzuleiten.

4.3.1 Identitäts-Ressourcen

Die Mehrheit der Beratenden ist sich einig, dass für die Klärung und allfällige Aktivierung der Identitäts-Ressourcen vor allem das Gespräch zentral ist. Zur Klärung kommen verschiedene Fragetechniken zum Einsatz. Die meisten Befragten wenden quantifizierende W-Fragen sowie klärende Fragen an wie zum Beispiel:

- Was möchten sie genau? (E2)
- Wie möchten sie...? (E2)
- Wann möchten sie...? (E2)
- Was haben sie schon alles angeschaut? (E3)
- Was haben sie vielleicht auch wieder verworfen? (E3)
- Wo haben sie sich die Informationen besorgt? (E3)
- Wie sind sie darauf gekommen? (E3)

Die Zielklarheit und die Motivation sind für E1 wichtig und ergänzt zu diesem Thema:

„Die Zielklarheit wird immer wieder angesprochen. Dann sage ich zu den Leuten: sie sind heute hier, sie haben ein klares Ziel vor Augen und sie sind motiviert. Jetzt nutzen sie das und bleiben an der Motivation dran, die gerade vorhanden ist, um das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.“

Wichtig sei es auch bei manchen Klient*innen das Ziel zu visualisieren. Zu diesem Zweck arbeitet E1 mit einem Whiteboard. Manchmal sei es auch ganz konkret und es werde mit den Klient*innen ein Zeitplan erstellt wo angeschaut wird wie viele Kompetenzen bei der Validierung nachgewiesen werden müssen und wie lange das dann konkret dauern könnte.

Ein Zeitstrahl aufzuzeichnen kann auch hilfreich sein, um sich die verschiedenen Möglichkeiten vor Augen zu führen. Wenn beispielsweise eine Entscheidung gefällt werden soll welche Art der Ausbildung am besten passen könnte.

E1 meint dazu:

„Es kann sinnvoll sein aufzuzeichnen wie lange eine Lehre, eine verkürzte Lehre und eine Validierung dauert. Dann sieht man, es dauert alles um die 2-3 Jahre.“

Verschiedene Ideen welche die Klient*innen mitbringen ins Bildungssystem einzubetten sowie Vor- und Nachteile aufzuzeigen und verschiedene Möglichkeiten und Optionen darzulegen und festzuhalten finden E4 und E5 ebenso hilfreich um die Ressourcen zu stärken.

4.3.2 Human-Ressourcen

Um die vorhandenen Human-Ressourcen einschätzen zu können, verwenden die Beratenden vor allem Zeugnisse, Arbeitszeugnisse und den Lebenslauf. Dabei kann geprüft werden wie lange, in welchem Beruf, wo gearbeitet wurde und ob die Bedingungen für eine direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren oder einer Validierung grundsätzlich erfüllt sind.

Ausreichende Deutschkenntnisse sind, laut der Mehrheit der Beratenden, eine wichtige Kompetenz um erfolgreich einen Berufsabschluss für Erwachsene erlangen zu können. Das Sprachniveau das von den Klient*innen im Alltag gesprochen werde reiche oftmals nicht ganz aus. Wünschenswert wäre mindestens ein Deutschniveau von B1, besser B2 nach dem Europäischen Referenzrahmen.

Die Deutschkenntnisse können mit einem Sprachniveautest ermittelt werden. E3 lässt zur Einschätzung die Klient*innen einen kurzen Text schreiben. Ebenfalls haben einige Kantone testdiagnostische Möglichkeiten um Qualifikationen wie beispielsweise Deutsch, Mathematik oder IT-Kenntnisse zu überprüfen. Fehlen ebendiese Grundkompetenzen gibt es in mehreren Kantonen Kursangebote für Erwachsene, wo diese Kompetenzen verbessert werden können.

E2 erwähnt, dass es auch externe Tests (Stellwerk, Multicheck) gebe welche angewendet werden könnten, diese jedoch nur sehr selten Verwendung finden, da sie sehr sprachlastig und eher auf Jugendliche ausgerichtet seien.

E4 findet, dass es hilfreich sein kann die Arbeitsmarktkenntnisse der Klient*innen zu erweitern und führt dazu aus:

„Man kann den Leuten Möglichkeiten aufzeigen in den Branchen, wo sie drin sind. Zum Beispiel wenn jemand festgefahren ist im Altersheim kann man aufzeigen, dass es auch noch Möglichkeiten im Spital oder bei der Spitex gibt. [...] Da können wir mit Informationen unterstützen, damit die Leute einen breiteren Horizont bekommen was es alles noch gibt in ihrem beruflichen Umfeld.“

E1 fügt an, dass die Klient*innen vor allem bei der Validierung befähigt werden ihre Fachkenntnisse sichtbar zu machen. Des Weiteren können durch die Beratung neue Fachkenntnisse dazugewonnen werden, beispielsweise im Bereich der Berufsbildung.

E4 ergänzt hinsichtlich der Fachkenntnisse das:

„wenn sichtbar wird, dass jemand in einem gewissen Bereich noch Lücken aufweist, kann man unterstützen bei der Suche nach einer passenden Weiterbildung. Hier kann man helfen mit entsprechenden Kursangeboten.“

4.3.3 Sozial-Ressourcen

Bei den Beratenden unumstritten ist die Wichtigkeit der Sozial-Ressourcen. E2 betont dazu, dass für ein erfolgreiches Gelingen des Abschlusses die Unterstützung der Firma eine wichtige Komponente sei. Um den Stand der Dinge zu ermitteln, können Fragen wie folgende hilfreich sein:

- Ist der Arbeitgeber informiert über das Vorhaben? (E2)
- Weiss ihre Firma von der Idee? (E4)
- Haben sie das mit ihrem Vorgesetzten besprochen? (E4)
- Unterstützt sie die Firma bei ihrem Vorhaben? (E2)
- Haben sie Kontakt zu früheren Arbeitgebern, die sie vielleicht unterstützen können? (E3)
- Was hält Ihre Familie / Frau / Mann / Kinder von dieser Idee? (E4)
- Wen haben sie in ihrem Umfeld der sie unterstützt oder unterstützen könnte? (E3)
- Wer begleitet sie auf ihrem Weg? (E5)

Im Gespräch wird überlegt, wie die Firma an Board geholt werden kann. E5 bietet den Klient*innen an, dass sich ihre Firma mit der Fachstelle in Verbindung setzen kann um Unklarheiten und Fragen zum Berufsabschluss für Erwachsene zu klären.

E4 gibt in diesem Zusammenhang zu bedenken:

„Einen Berufsabschluss zu machen ist ein langer Weg und da ist es hilfreich, wenn man einen Begleiter zur Seite hat.“

In erster Linie dienen die Infoanlässe der Information, erzählt E1. Jedoch gebe es auch die Chance für die Teilnehmenden untereinander Kontakte zu knüpfen.

Zudem fällt E1 noch ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang auf:

„Die Teilnehmer spüren sie sind nicht allein, man muss das Validierungsverfahren zwar allein zuhause machen, aber es hat auch andere die das machen und da kann man mal Rücksprache halten.“

E4 gibt an, sein eigenes Netzwerk für die Klient*innen zu nutzen und auch mal etwas vorzubahnen wie beispielsweise einen Telefonanruf in einer Berufsschule. Es sei manchmal hilfreich, wenn man als Fachstelle anruft und die Themen direkt besprechen kann. Auch stellen die meisten Befragten wichtige Kontaktdaten zur Verfügung, aber anrufen müssen die Klient*innen selbst, betont E5.

Ein offizielles Mentoring-Angebot für Erwachsene, die einen Berufsabschluss erwerben wollen ist in befragten Fachstellen nicht vorhanden.

4.3.4 Psychologische-Ressourcen

Die meisten Beratungspersonen geben an, dass die psychologischen Ressourcen wie die Hoffnung, der Optimismus oder die Resilienz meist im Gespräch über den Lebenslauf auftauchen und sie dann intuitiv nachfragen und das Thema gezielt vertiefen.

Eine Fachstelle verfügt über einen Fragebogen, welcher auch die Belastbarkeit und die Resignationstendenz abfragt und als Basis für das Gespräch dient.

E3 bespricht anhand des Lebenslaufes mit den Klient*innen schwierige Situationen, die erlebt wurden. Dabei wird besonders auf das Erlebte eingegangen, den Umgang damit und wie die Situation gemeistert werden konnte.

Die Mehrzahl der Befragten finden es wichtig, immer wieder an der Motivation zu arbeiten und den Optimismus sowie die Hoffnung im Gespräch zu stärken. Dies machen die Beratenden, indem sie den Klient*innen sagen, dass sie nicht die einzigen in dieser Situation sind, dass andere Menschen in einer ähnlichen Lebenssituation diese Herausforderung ebenfalls erfolgreich gemeistert haben und dass die Beratungspersonen an ihre Fähigkeiten glauben. Zudem gibt E4 zum Thema Hoffnung zu bedenken, dass sich die Bewusstmachung, dass Haltung eine Entscheidung ist, die Hoffnung stärken kann. E4 findet

weiter wichtig, dass die Klient*innen ins Handeln kommen und Sachen ausprobieren. So können kleine und auch grosse Erfolgserlebnisse generiert werden.

Weiter erwähnt E4 zum Thema Resilienz:

„Viele Menschen in der BAE-Beratung haben einen Migrationshintergrund. Sie haben hier Fuss gefasst und haben sich als Beispiel von der Pflegehelferin rauf gearbeitet. Dies zu spiegeln und zu würdigen kann die Ressource stärken, indem man sie einfach mal bewusst macht und würdigt.“

Einen weiteren Aspekt fügt E2 hinzu:

„Wenn jemand optimistisch zu uns kommt, man dann aber schaut wie die Realität aussieht und die Person es dann doch in Angriff nimmt, das ist dann schon eine erste Hürde für die Resilienz.“

Des weiteren wird den Klienten Mut zugesprochen indem ihnen gesagt wird „sie schaffen das“ (E5) oder „sie sind nicht alleine, wir unterstützen sie“ (E2), „sie müssen es nicht alleine schaffen, sie haben die Unterstützung der Firma oder der Berufsschule“ (E2) oder „es gibt viele in derselben Situation“ (E5).

Die Klient*innen haben bei der Validierung die Möglichkeit sich selbst zu zeigen und zu zeigen welche Kompetenzen sie sich in ihrem Beruflichen Leben aneignen konnten. Und falls ihnen noch etwas fehlt, ist noch nichts verloren, das kann in der Schule nachgeholt werden, findet E1.

5 Diskussion der Ergebnisse

Diese Arbeit geht der Fragestellung nach, ob das Thema Ressourcen und insbesondere die Karriere-Ressourcen nach Hirschi in der Beratung eine Rolle spielen und wenn ja, welche Ressourcen von den Expert*innen in der BAE-Beratung als besonders wichtig erachtet werden um bei den Klient*innen gestärkt zu werden. Des weiteren werden praxisnahe Interventionen und Methoden gesammelt mit denen Ressourcen aktiviert und gestärkt werden können. Aus diesen soll eine Sammlung nah dem Motto: „aus der Praxis für die Praxis“ entstehen, welche in der BAE-Beratung Anwendung finden kann. Mit der Frage nach Herausforderungen, Stolpersteinen und Grenzen in der BAE-Beratung sollen mögliche Handlungsfelder aufgedeckt werden um wenn nötig Verbesserungen anzustossen.

Im Theorieteil der vorliegenden Arbeit wurden die Grundlagen der BAE-Beratung, Ressourcen, Ressourcenaktivierung sowie das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi aufbereitet.

Die aus der Theorie hergeleiteten Forschungsfragen waren die Basis für die Erstellung eines Interviewleitfadens. Expert*innen aus fünf verschiedenen BAE-Beratungsstellen und fünf Kantonen gaben durch ein geführtes Interview Auskunft über ihren BAE-Beratungsalltag. Des weiteren konnte ihre Meinung zu Ressourcen und Ressourcenaktivierung bei ihren BAE-Klient*innen ermittelt werden.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung aus Kapitel 4 in Bezug auf die Fragestellung zusammengeführt, mit der Theorie in Verbindung gebracht und interpretiert.

5.1 BAE – Beratung

Die Untersuchung zeigt, dass es keine typischen Klient*innen gibt, welche eine Beratung bezüglich Berufsabschluss für Erwachsene in Anspruch nehmen. Das Alter variiert stark zwischen 25 und 64 Jahren, wobei es nach Einschätzung der befragten Personen einen erhöhten Bedarf an Beratungen von 25- bis 40-Jährigen gibt. Dies korreliert deutlich mit der Anzahl von Abschlüssen von über 25- bis 39-Jährigen, welche laut SBFI im Jahr 2019 rund 80% der gesamten Abschlüsse von Erwachsenen ausgemacht haben (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021). Die meisten beruflichen Grundbildungen von über 25-Jährigen werden laut SBFI (vgl. Kapitel 2.1) in den Berufsfeldern Krankenpflege und Geburtshilfe absolviert. Dies wird von den Interviewten

bestätigt. Meist seien dies Frauen, die in die Pflege „gerutscht“ seien und nun einen Abschluss nachholen möchten.

Ziel der Beratungen ist laut Expert*innen in erster Linie die Informationsvermittlung über die vier möglichen Wege. Dies geschieht individuell und der Beratungssituation angepasst. Eine Studie im Auftrag des SBFI (Hirschi, 2018) besagt, dass Erwachsene nebst dem Bedürfnis nach Informationen auch die Arbeitsmarktfähigkeit nachhaltig entwickeln wollen. Aus diesem Grund sollten die BSLB auch die Steigerung von Laufbahngestaltungskompetenzen im Blick haben. Hier könnte die BAE-Beratung einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung und Anwendung von Ressourcen und im speziellen von laufbahnrelevanten Ressourcen bei Erwachsenen leisten.

Wichtig für die Expert*innen ist auch, dass die Anforderungen sowie der Aufwand für einen Berufsabschluss für Erwachsene deutlich gemacht werden können. Die Berufsbildung hat klare Strukturen und Regeln, welche zu erfüllen seien (siehe Abbildung 2). Aus diesem Grund betonen auch einige Befragte, dass die BAE-Beratung direktivere Ansätze haben kann als eine allgemeine Laufbahnberatung und das müsse den Beratenden auch behagen. Hier wäre es spannend gewesen mit den Expert*innen vertiefter über ihre persönliche Beratungsgrundhaltung zu sprechen, was jedoch über den Rahmen dieser Arbeit hinausgegangen wäre.

Ein weiterer Schritt in der Beratung sei es die Machbarkeit zu beurteilen. Dazu gehört unter anderem den zeitlichen Aufwand zu beurteilen, die Unterstützung aus dem Umfeld aber auch die vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen abzuschätzen und zusammen mit den Klient*innen einzuordnen. Hier haben die meisten Befragten bereits Ressourcen zum Thema gemacht ohne dies beabsichtigt zu haben. Dies ist ein erster Hinweis, dass Ressourcen ein Thema sind in der BAE-Beratung, diese aber vielleicht nicht als solche bezeichnet werden.

Des Weiteren sollen die Klient*innen durch die Beratung befähigt werden, eine für sich gute Entscheidung treffen zu können. Dazu gehöre das Vermitteln von verständlichen Informationen, aber auch das Bauchgefühl der Klient*innen sei sehr wichtig. Welche weiteren Faktoren es aus Sicht der beratenden Personen für eine gute Entscheidungsfindung benötigt konnte den Interviews leider nicht entnommen werden.

Obwohl der erhöhte Bedarf an Realisierungsunterstützung als Unterscheidungsmerkmal zu allgemeinen Laufbahnberatungen genannt wird, besteht in keinem der fünf befragten

Kantone ein Mentoring-Angebot für BAE. Erwähnenswert dazu ist, dass die Diversität der Klient*innen keine generelle Empfehlung für ein Mentoring zulässt, dies jedoch für einzelne Personen sicherlich hilfreich sein könnte. Die Fachstelle ask! des Kanton Aargau lancierte 2020 ein Projekt, welches Erwachsenen im Rahmen einer Nachholbildung Mentorinnen und Mentoren zur Seite stellt, welche in Absprache mit der Beratungsstelle ask! die Teilnehmenden bis zu ihrem Berufsabschluss unterstützen. Schwerpunkte der Begleitung seien die Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, Hilfe bei ausbildungsbezogenen oder schulischen Herausforderungen sowie den Teilnehmenden Mut zuzusprechen (Beltrami, 2021).

Hirschi (2012) identifiziert in seinem Ressourcen-Modell Mentoren als eine Form des Sozialkapitals. Für Jugendliche mit Schwierigkeiten im Übergang in die Arbeitswelt wurden bereits Mentoring-Programme in verschiedenen Kantonen initiiert. Einige Beratungspersonen geben an, sich in diese Richtung schon Gedanken gemacht zu haben. Aus verschiedenen Gründen, wie beispielsweise fehlenden zeitlichen Ressourcen der Fachstellen, wurden noch keine Projekte dazu lanciert. Da erste Kantone ein solches Programm bereits eingeführt haben, kann man gespannt sein welche Erfahrungen sie dabei machen und ob weitere Kantone diesem Beispiel folgen werden.

5.1.1 Herausforderungen und Stolpersteine in der BAE-Beratung

Herausforderungen und Stolpersteine gebe es einige in der Beratung von Erwachsenen die einen Berufsabschluss nachholen wollen. Darüber sind sich die Beratenden einig. Ein Stolperstein, der mehrmals genannt wurde, sind die ungenügenden Deutschkenntnisse der zu beratenden Personen. Diese Aussage überrascht nicht vor dem Hintergrund, dass Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit oder einer Doppelbürgerschaft deutlich häufiger einen Erstabschluss nachholen möchten als Schweizer*innen (Schmid et al., 2017). Hier fällt es vor allem schwer, das komplexe Thema Berufsbildung einfach und verständlich zu erklären.

Die vielen Informationen zu den vier Wegen, sowie eine realistische Perspektive zu vermitteln seien weitere Herausforderungen in der Beratung. Hier ist sicherlich die Aussage von E1 hilfreich. Die Informationen seien auf ein Minimum zu reduzieren und nur auf diejenigen zu beschränken, die es in diesem Moment auch wirklich benötigt. Ein weiterer Ansatzpunkt kann die visuelle Darstellung der Wege mit den wichtigsten Eckdaten dazu sein. Sich der Thematik der vier Wege zum Berufsabschluss anzunähern, indem erst einmal erklärt wird, dass es die Möglichkeiten gibt einen Abschluss zu erlangen mit oder ohne Lehrvertrag könnte ebenfalls vereinfachend sein. Die BAE-Fachstelle des Kantons Thurgau (Amt für Berufsbildung und Berufsberatung des Kantons Thurgau, 2021) hat diesbezüglich

einen kurzen Informationsfilm erstellt, der Auskunft über die verschiedenen Möglichkeiten der Nachholbildung gibt. Ausbildungsdauer und Aufwand sollten bei der Informationsvermittlung unbedingt berücksichtigt werden, da sich diese als wichtige Entscheidungskriterien für oder gegen eine Nachholbildung gezeigt haben (Schmid et al., 2017).

5.1.2 Grenzen der BAE-Beratung

Die im Rahmen der Interviews gemachten Aussagen der Befragten zeigen, dass die Grenzen in der Beratung von den Expert*innen jeweils sehr individuell wahrgenommen werden und es keinen Kontext darüber gibt.

Die Erwartung, dass zeitliche Ressourcen der Fachstellen ein limitierender Faktor der Beratung sein könnten, wurde lediglich von einer Fachperson in diesem Zusammenhang erwähnt. Somit sind hier keine Handlungsfelder erkennbar und es können keine Verbesserungen angestossen werden.

5.2 Ressourcen in der BAE-Beratung

Die Erkenntnisse aus der Untersuchung machen deutlich, dass Ressourcen oft oder sogar immer in der BAE-Beratung thematisiert werden. Auch wenn der Eindruck entsteht, dass sich nicht alle Beratungspersonen der Thematik vollumfänglich bewusst sind, so werden in der Beratung von allen Befragten verschiedene Ressourcen thematisiert und mit den Klient*innen in die Lösungsfindung miteinbezogen.

Damit kann die Forschungsfrage, ob Ressourcen in der BAE-Beratung ein Thema sind, klar mit ja beantwortet werden.

Der zeitliche Aufwand und die Vereinbarkeit von Ausbildung, Arbeit und Umfeld (vgl. Kapitel 2.1) ist für erwachsene Personen während der beruflichen Grundbildung eine besonders grosse Herausforderung (Schmid et al., 2017). Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass diese Themen in den Beratungen berücksichtigt werden.

Eine ressourcenorientierte Grundhaltung in der Beratung wird von mehreren Interviewten als wichtiges Kriterium genannt. Die Mehrheit spricht sich dafür aus, dass eine Aktivierung und Entwicklung von Ressourcen durch eine Beratungsperson in der BAE-Beratung dazu gehöre und ein wichtiger Bestandteil sei. Dies entspricht auch der Aussage von Grawe und Grawe-Gerber (1999), die die Ressourcenaktivierung mehr als eine Grundhaltung als eine bestimmte Technik sehen. Diese Grundhaltung spiegle sich in einer ressourcenorientierten Gesprächsführung und Beziehungsgestaltung, welche zwar geübt werden könne, jedoch

eine ressourcenorientierte Wahrnehmungs- und Denkweise seitens der Beratungsperson voraussetze (vgl. Kapitel 2.2.1).

5.2.1 Zentral zu stärkende Ressourcen in der BAE-Beratung

Die Untersuchungen zeigen, dass zeitliche Ressourcen der Klient*innen enorm wichtig sind und es einer genauen Abklärung bedarf. Dabei wird immer wieder betont, dass es ganz deutlich gemacht werden muss, welchen zeitlichen Aufwand eine Ausbildung in Anspruch nimmt. Zudem werden viel Selbstmanagement, Selbstdisziplin und Struktur, vor allem bei den Ausbildungen ohne Lehrvertrag, erwartet. Die Ausbildungsdauer und der Aufwand sind denn auch wichtige Kriterien, welche laut Schmid et al. (2017) die Entscheidungsfindung beeinflussen. Darüber sind sich die Beratenden sehr bewusst und erarbeiten mit den Klient*innen anhand verschiedener Methoden Lösungen zur Unterstützung. Eingesetzte Methoden sind beispielsweise das gemeinsame Erstellen eines Zeitplans, das Aufzeigen der Ausbildungsdauer mit einem Zeitstrahl oder die Visualisierung von Faktoren im Leben die Zeit einnehmen, um zu schauen, wo Platz geschaffen werden kann um eine Nachholbildung zu absolvieren.

Die finanziellen Mittel, um eine Nachholbildung anzugehen sind eine weitere wichtige Ressource, welche sehr zentral ist und mit den Klient*innen in den Beratungen angeschaut werden muss. Für die Klient*innen ist der Entschluss eine Ausbildung im Erwachsenenalter zu machen unter Umständen mit grossen finanziellen Einbussen verbunden (vgl. Kapitel 2.1). Damit dies nicht zu einem Hinderungsgrund wird, müssen die Beratungspersonen mit Informationen und Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung wie Stipendien oder Fonds weiterhelfen können. Die Regelung über solche Möglichkeiten ist kantonal verschieden. Hier wäre es hilfreich, wenn eine Gesamtübersicht für die Kantone geschaffen werden könnte, welche Möglichkeiten es gibt, beispielsweise bei Stiftungen, Verbänden oder Branchenorganisationen.

Die Erkenntnisse aus der Untersuchung machen deutlich, dass eine weitere zentrale Ressource für das Gelingen eines Abschlusses die Motivation ist. Zum einen brauchen die Klient*innen genügend intrinsische Motivation um ein so grosses Vorhaben wie einen BAE anzugehen und durchzuhalten. Gründe, welche motivierend sein können werden im Kapitel 2.1 dargestellt. Zum anderen sei es aber auch wichtig, dass die Leute immer wieder einen Motivationsschub von aussen erhalten, damit sie am Thema dranbleiben und weitermachen. Sanders (2001) weist darauf hin, dass man den Klient*innen durch Ressourcenaktivierung besonderes gut helfen kann, wenn man unter anderem an ihre Motivation anknüpft. Hierbei

wäre es sicher hilfreich zu wissen, welches Motiv die Person bewogen hat einen Berufsabschluss machen zu wollen (Schmid et al., 2017). Dies könnte bei der Beratung berücksichtigt und wenn nötig gezielt eingesetzt werden um die Motivation aufrecht zu erhalten.

5.2.2 Anwendung des Karriere-Ressourcen Modells in der BAE-Beratung

Das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (vgl. Kapitel 2.3) ist den meisten Beratungspersonen bereits bekannt. Bei genauer Betrachtung des Modells findet die Mehrheit der Befragten, dass es abbilde, was für sie in der BAE-Beratung von Relevanz sei. Konkret mit dem Modell zu arbeiten sei eher schwierig, weil es die Klient*innen erschrecken könnte. Jedoch implizit könne man sich die Anwendung sehr gut vorstellen, beispielsweise in der Vor- und Nachbereitung eines Gesprächs. Da der BAE-Beratungsauftrag von den Kantonen individuell geregelt wird, gibt es Unterschiedliche Vorstellungen was eine BAE-Beratung beinhalten soll. Aus der Untersuchung geht hervor, dass der Informationsanteil in der BAE-Beratung deutlich höher ist als bei einer anderen Laufbahnberatung. Aber gerade in der Beratung von Erwachsenen soll die nachhaltige Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die Entwicklung und Anwendung diverser Ressourcen unterstützt, sowie die Steigerung von Laufbahngestaltungskompetenzen in den Fokus genommen werden (Hirschi 2018). Hier könnte das Modell Hilfestellung leisten, wenn es implizit in die Beratung als Orientierungsrahmen integriert wird, beispielsweise in Form eines Fragebogens oder Gesprächsleitfadens.

5.2.3 Zentral zu stärkende Karriere-Ressourcen gemäss Hirschi Modell in der BAE-Beratung

Theorie und Untersuchung zeigen, dass alle vier Bereiche der Karriere-Ressourcen gut ausgebildet sein müssen, um erfolgreich die eigene Laufbahn gestalten zu können (vgl. Kapitel 2.3).

Da die Gruppe von Menschen, die einen Berufsabschluss als Erwachsene nachholen möchten sehr heterogen ist (vgl. Kapitel 2.1), kann von den Befragten Expert*innen keine Aussage gemacht werden, welche Karriere-Ressourcen für diese Subgruppe der Laufbahnberatung von zentraler Bedeutung ist.

Die Antworten der Befragten Expert*innen deuten jedoch darauf hin, dass die Human-Ressourcen häufiger in den Beratungen thematisiert werden als andere. Hier fällt vor allem

auf, dass das Sprachniveau immer wieder zum Thema wird. Ungenügende Deutschkenntnisse können ein grosser Stolperstein für die Ratsuchenden auf ihrem Weg zu einem Abschluss werden. Hier kann ein Sprachniveautest für eine erste Einschätzung und als Gesprächsgrundlage hilfreich sein. Wo nötig können fehlende Kompetenzen, welche zuvor im Beratungsgespräch evaluiert wurden, mit entsprechenden Kursangeboten erworben werden. Diesbezüglich haben die Kantone in den letzten Jahren Angebote geschaffen, welche auf Erwachsene zugeschnitten sind (vgl. Kapitel 2.1.1). Beispielsweise Kurse für Grundkompetenzen wie Mathematik, Deutsch sowie Informatik. Die Fokussierung der Expert*innen auf die Human-Ressourcen könnte auch damit begründet werden, dass die Berufsbildung klare Vorgaben macht, welche für einen Berufsabschluss erfüllt werden müssen. Damit rutschen Human-Ressourcen wie beispielsweise Bildung, Erfahrung, Fachkenntnisse und kognitive Kompetenzen automatisch in den Fokus.

Die Mehrheit der interviewten Personen geben an, dass sie die psychologischen Ressourcen ebenfalls sehr wichtig finden. Hier wird vor allem die Motivation genannt. Auf diese wurde im Kapitel 5.2.1 bereits eingegangen. Bei den psychologischen Ressourcen gehe es in der BAE-Beratung vor allem um positives Feedback, den Leuten Mut zuzusprechen und an sie zu glauben. Dies deckt sich weitestgehend mit der Theorie von Hirschi (2012) und wird von allen Beratungspersonen sehr intuitiv umgesetzt. Hier kommt aber auch der Faktor Zeit ins Spiel. Einige Beratungspersonen geben an, dass sie die Personen gerne etwas enger begleiten würden, um immer mal wieder einen Motivationsschub zu geben, dies sei aber leider auch aus zeitlichen Gründen nicht immer machbar.

Sozial-Ressourcen und Identitäts-Ressourcen werden von den Befragten ebenfalls als wichtig erachtet und gehören bei einem Gespräch jeweils abgeklärt. Die Zielklarheit sollte aufgrund der Thematik bei den meisten BAE-Beratungsfällen bereits gegeben sein. Wenn nicht, wird dieses Thema nochmals vertieft mit den Klient*innen angeschaut. Ist dies jedoch der Fall, befinden sich die Expert*innen in einem Graubereich zwischen Laufbahnberatung und BAE-Beratung. Wobei sich die ressourcenorientierte Grundhaltung nicht auf einen bestimmten Bereich beschränkt, jedoch vielleicht einen Einfluss hat auf die Wahl der angewendeten Methoden. Dies wurde im Rahmen dieser Arbeit nicht eruiert.

Ein gutes Netzwerk sei ebenso wichtig. Auch wenn in den letzten Jahren die Verantwortung des Laufbahnmanagements vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer übergegangen ist (vgl. Kapitel 2.3.1), so haben die Beratungspersonen die Erfahrung gemacht, dass Transparenz

dem Arbeitgeber gegenüber und dessen Unterstützung wesentlich zum Gelingen einer Nachholbildung beitragen kann.

Umfeldressourcen wurden ebenfalls bei den allgemeinen Ressourcen als wichtig erkannt. Dies unterstreicht nochmals die Relevanz eines guten Netzwerkes. Fehlt die Unterstützung in der Familie und im Umfeld, kann es eine grosse Herausforderung werden oder sogar dazu führen, dass sich die Person gegen eine Nachholbildung entscheidet (vgl. Kapitel 2.1). Hier könnte es hilfreich sein, Familienmitglieder in die Beratung miteinzubeziehen oder abzuklären wer im Umfeld Hand reichen kann, damit die Personen in ihrem Vorhaben unterstützt werden können. Wenn die Person keine Hilfe im Umfeld aktivieren kann, könnte eine engere Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle oder falls vorhanden, ein Mentor oder eine Mentorin unterstützend wirken.

Wichtig zu beachten bei den Karriere-Ressourcen ist, dass sie nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Sie können als Vermögenswerte angesehen werden die sich gegenseitig positiv wie auch negativ beeinflussen können (Hirschi 2012). Zur erfolgreichen Laufbahngestaltung gehört auch das „Laufbahn-Management“ (siehe Kapitel 2.3.4). Dazu gehört beispielsweise das aktive Networking, das Erkunden der Arbeitswelt oder zu lernen sich aus- und weiterzubilden. Die Klient*innen machen mit der BAE-Beratung einen entscheidenden ersten Schritt in ihre berufliche Zukunft und sollen von den Beratungspersonen darin bestärkt werden weiter aktiv zu bleiben.

5.2.4 Karriere-Ressourcen die nicht gestärkt werden können

Die im Rahmen der Interviews gemachten Aussagen, welche Karriere-Ressourcen aus Sicht der Expert*innen nicht gestärkt werden können sind sehr unterschiedlich und es kann kein Konsens gefunden werden. Da Hirschi (2012) beschreibt, dass alle Karriere-Ressourcen entwicklungsfähig und ausbaubar sind, kann davon ausgegangen werden, dass den Expert*innen in diesem speziellen Bereich das nötige Werkzeug fehlt, um diese einzelnen Ressourcen zu erhöhen. Hier kann die durch diese Arbeit entstandene Sammlung (Anhang C) über Interventionen und Methoden zur Aktivierung und Stärkung von Karriere-Ressourcen hilfreich sein. Auch der Austausch unter den verschiedenen BAE-Beratungsstellen könnte eine Möglichkeit bieten, um Fachwissen auszutauschen und Erfahrungen zu teilen.

5.3 Erhebungsmethoden sowie Interventionen und Methoden zur Aktivierung und Stärkung von Karriere-Ressourcen

Die im Rahmen der Interviews gemachten Aussagen zeigen deutlich, dass die von Hirschi (2012) vorgeschlagenen Erhebungsmethoden (vgl. Kapitel 2.3.5) sowie auch Interventionen zur Aktivierung von Ressourcen (vgl. Kapitel 2.3.6) von den befragten Expert*innen dem Zweck entsprechend in den BAE-Beratungen eingesetzt werden. Zur Erhebung der verschiedenen Ressourcen spielt vor allem der Lebenslauf bei den Beratenden eine zentrale Rolle.

Aufgrund des Modells generieren die Befragten Expert*innen schnell passende Interventionen zu allen vier Ressourcenbereichen. Auch diejenigen, die das Modell vorher nicht kannten. Dies spricht einerseits für das Ressourcen-Modell, dass die Ideenwelt der Interviewten anregt aber auch für die Kompetenzen, über welche die Beratenden verfügen. Sie zeigen, dass sie aus einem grossen Repertoire an praxisorientierten Interventionen zurückgreifen können sowie vielfältiges Fachwissen besitzen.

Was aber, wenn jemand in der BAE-Beratung noch nicht über einen so reichhaltigen Erfahrungsschatz verfügt?

Um hier Hilfestellung zu leisten und eine Ideensammlung für die Praxis zu generieren wurden zu den vier Karriere-Ressourcen, die von den Beratungspersonen genannten Erhebungsmethoden und Interventionen zur Aktivierung als Ideensammlung und Leitfaden zusammengetragen (Anhang C).

Die von Hirschi (2012) identifizierten Karriere-Ressourcen werden im Leitfaden mit den Ressourcen Zeit und finanzielle Möglichkeiten ergänzt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sowie die Theorie zeigen, dass diese zwei Ressourcen entscheidend sein können ob eine Ausbildung im Erwachsenenalter in Angriff genommen werden kann, darum sollten sie unbedingt berücksichtigt werden.

Die Untersuchung zeigt, dass sich die Beratungspersonen vorwiegend auf kurze Interventionen (vgl. Kapitel 4.3) beschränken und andere, wie beispielsweise das ZRM (Storch und Krause 2017) die Lebenslinie (Deppe Schmitz und Deubner-Böhme 2016) oder eine Ziellandkarte (Brott 2004) nicht zum Einsatz kommen. Hier wäre es interessant zu erfahren ob diese Methoden der Ressourcenaktivierung nicht der Fragestellung in einer BAE-Beratung entsprechen oder ob es andere Gründe dafür gibt. Vielleicht liegt es an den fehlenden zeitlichen Ressourcen der Fachstellen, oder die Expert*innen sind noch nicht mit

den Methoden vertraut oder sie sehen sie für ihre Kund*innen als ungeeignet an. Leider konnte diese Frage mit der vorliegenden Arbeit nicht geklärt werden.

5.4 Bedeutung für die Praxis und Handlungsempfehlungen

Die Untersuchung hat gezeigt, dass das Karriere-Ressourcen Modell von der Mehrheit der befragten Expert*innen als sinnvoll erachtet wird und im wesentlichen diejenigen Ressourcen enthält, die auch in der BAE-Beratung als relevant befunden werden.

Für die Praxis kann daraus abgeleitet werden, dass es sinnvoll ist das Ressourcen-Modell aktiver in die Beratung als Orientierungsrahmen zu integrieren. Weiter könnten Beratungspersonen für die Thematik der Karriere-Ressourcen und deren gegenseitige Beeinflussung (vgl. Kapitel 2.3.4) sensibilisiert werden. Die Erhebung zeigt, dass bereits viele Themen intuitiv angesprochen werden und die Beratungen sehr praxisnah sind. Studien (Hirschi, 2018) zeigen jedoch auch, dass sich die Erwachsenen eine nachhaltige Aufrechterhaltung und Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit wünschen. Dies kann beispielsweise durch die Unterstützung bei der Entwicklung und Anwendung von Karriere-Ressourcen stattfinden. Hier wäre die BAE-Beratung sicherlich ein geeignetes Gefäß dazu.

Anhand eines Karriere-Ressourcen orientierten Fragebogens oder einer Art Leitfaden zur Selbsteinschätzung wie es die BAE-Fachstelle von Basel Stadt verwendet (Kanton Basel Stadt, o. J.), welcher den interessierten Personen im Vorfeld abgeben werden könnte, würde schnell ersichtlich, welche Ressourcen gestärkt werden müssten. Dieses Dokument könnte die vier Bereiche der Karriere-Ressourcen abdecken, sowie die Faktoren Zeit und Geld berücksichtigen. Ein effizientes Arbeitsmittel würde auch dem Umstand Rechnung tragen, dass durchschnittlich nur ein bis zwei Beratungstermine pro Klient*in in Anspruch genommen werden.

Der mit dieser Arbeit entstandene Leitfaden (Anhang C) kann eingesetzt werden, um Ressourcen gezielter zu erfragen und gegebenenfalls, mit verschiedenen Methoden und Interventionen zu aktivieren oder zu erhöhen.

Dieser Leitfaden ist in erster Linie für die BAE-Beratung entstanden. Die aktuelle Entwicklung in der BSLB-Landschaft eröffnet jedoch ein weiteres Feld für die Verwendung. Mit dem nationale Projekt „viamia“ (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, o. J.-d), welches 2022 in fast allen Kantonen lanciert wird, rücken Erwachsene Personen in den Fokus der Beratung, welche bisher in der klassischen BSLB wenig

vertreten waren. Das Projekt bietet kostenlose Standortbestimmungen für Erwachsene ab 40 Jahren an. Der entstandene Leitfaden (Anhang C) könnte auch bei diesen erwachsenen Personen Anwendung finden um die Karriere-Ressourcen mit den gesammelten Interventionen und Methoden gezielt zu erheben und zu aktivieren.

Interessant scheint die Erkenntnis, dass ein Mentoring-Programm von einigen Fachstellen angedacht, aber noch nicht eingeführt wurde. Ein solches Angebot könnte für einige Klient*innen interessant sein, um sie zu unterstützen und begleiten und somit zum Gelingen des Berufsabschlusses für Erwachsene beitragen. Hier wäre es wichtig, dass die Diskussion über die Einführung solcher Programme weitergeführt und entsprechende Projekte lanciert werden.

Die BAE-Beratung ist in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Kantone angesiedelt. Diesbezüglich herrschen grosse Unterschiede der finanziellen Möglichkeiten, den zeitlichen Ressourcen und den Leistungsaufträgen der Fachstellen. In diesem Zusammenhang würde sich eine interkantonale Absprache und Zusammenarbeit der BAE-Fachstellen anbieten, um den Wissenstransfer über Methoden und Arbeitsmittel zu etablieren.

5.5 Kritische Betrachtung der Untersuchung

Um die Fragestellung zu bearbeiten, wurde die qualitative Technik des problemzentrierten Interviews mit Experten gewählt. Die transkribierten Interviews konnten anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) ausgewertet werden. Die für die Arbeit gewählte Untersuchungs- und Auswertungsmethode haben sich für die Erforschung der Fragestellung bewährt. Der Gesprächsleitfaden für die Interviews war nützlich und ermöglichte einen geführten Gesprächsverlauf, um vergleichbare Antworten zu erhalten. Gleichzeitig liess er aber Raum für ein authentisches und offenes Gespräch.

Durch ähnliche und wiederkehrende Fragen zu den zwei Themenbereichen „Fragen zu Ressourcen“ und „Fragen zu Karriere-Ressourcen“ konnten die Interviewten an die Thematik herangeführt werden und differenzierte Aussagen wurden somit möglich.

Die Stichprobe bestand aus erfahrenen Beratungspersonen mit unterschiedlichem Alter und unterschiedlicher Anzahl Berufsjahren in der BAE-Beratung. Das Geschlechterverhältnis bei den Befragten Expert*innen war nicht ausgewogen, wobei dies das Geschlechterverhältnis in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung widerspiegelt.

Kritisch anzumerken gilt, dass der erste Teil des Interviews verhältnismässig viel Zeit in Anspruch genommen hat, woraufhin eine gewisse Ermüdung zum Ende hin spürbar war. Zudem vermitteln diese ersten Fragen des Interviewleitfadens zwar interessante Einsichten in die Praxis der BAE-Beratung, generierten aber für die Forschungsfragen nur einen geringen zusätzlichen Mehrwert.

Im Theorieteil wollte die Autorin besonders den Ressourcen sowie der Ressourcenaktivierung auf den Grund gehen um zu verstehen, wie das Karriere-Ressourcen Modell einzuordnen ist. Dies stellte sich als Horizonterweiterung heraus und konnte zur persönlichen Reflexion genutzt werden.

Zum Schluss muss noch gesagt werden, dass die Ergebnisse dieser Untersuchung nicht verallgemeinert werden können, da sie mit fünf Expert*innen lediglich einen kleinen Teil der BAE-Fachpersonen in der Schweiz und deren persönliche Arbeitsweise widerspiegeln.

6 Fazit und Ausblick

Der Fachbereich BAE ist ein noch recht junger Bereich in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Kantone, welche eine Validierung anbieten verfügen schon längere Zeit über ein entsprechendes Beratungsangebot. Andere Kantone führten die Fachstelle BAE erst 2019 ein. Einige der Expert*innen arbeiten ausschliesslich in diesem Bereich, andere teilen sich ihr Arbeitspensum auf und beraten ebenso Jugendliche und Erwachsene in Berufs- und Laufbahnfragen.

Alle befragten Personen verfügen über eine ressourcenorientierte Haltung. Die einen Personen sind sich dessen sehr bewusst und betonen das auch. Andere dagegen agieren eher unbewusst, was in den Interviews deutlich wurde. Allen gemein ist, dass sie die Leute befähigen und unterstützen möchten einen aktiven Schritt zu tun, um ihre Laufbahn mit einem BAE positiv zu beeinflussen.

Das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2012) deckt laut den meisten Beratungspersonen die Bereiche ab, die sie implizit in der Beratung erfragen. Eine strukturierte Analyse *aller* Ressourcen wird von keiner Fachstelle durchgeführt. Dies könnte jedoch einen Mehrwert für die erwachsenen Personen bieten. Auch hinsichtlich der aktuellen Entwicklungen der BSLB-Landschaft wäre die BAE-Beratung mit ihrer erwachsenen Klientel ein geeignetes Gefäss um Karriere-Ressourcen zu stärken und damit unter anderem auch die Arbeitsmarktfähigkeit der Ratsuchenden zu verbessern.

Spannend wären Antworten auf folgende Fragen:

- Wie können Klient*innen bestmöglich unterstützt werden in der BAE-Beratung?
- Was erwarten Klient*innen von der BAE-Beratung und den BAE-Beratungspersonen?
- Was ist nötig um mehr Menschen ohne Berufsabschluss zu bewegen, einen solche in Angriff zu nehmen?

Abschliessend kann gesagt werden, dass die Untersuchung sehr interessante Zusammenhänge und lehrreiche Einblicke in einen Teilbereich der der BSLB geboten hat. Da die Impulse durch den Bund in diesem Thema erst vor kurzem angestossen wurden, besteht noch viel Gestaltungsspielraum für unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten und kreative Lösungen.

Literaturverzeichnis

Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie, Institut für Psychologie, Universität

Bern. (2021). *Der Karriere-Ressourcen Fragebogen*. cresogo.

<http://www.cresogo.com>

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung des Kantons Thurgau. (2021). *Berufsabschluss*

für Erwachsene BAE. <https://abb.tg.ch/berufs-und-studienberatung/berufsabschluss-fuer-erwachsene-bae.html/9745>

Becker, P. (2006). *Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung*. Hogrefe.

Beesdo-Baum, K. (2011). Ressourcenaktivierung. In H.-U. Wittchen & J. Hoyer (Hrsg.),

Klinische Psychologie & Psychotherapie (S. 491–502). Springer.

https://doi.org/10.1007/978-3-642-13018-2_21

Beltrami, R. (2020). *KBSB - Jahresbericht 2019* (Statistik der öffentlichen Berufs-, Studien-

und Laufbahnberatung der Schweiz). <https://edudoc.ch/record/216783?ln=de>

Beltrami, R. (2021). *KBSB - Jahresbericht 2021*. Statistik der öffentlichen Berufs-, Studien-

und Laufbahnberatung der Schweiz. [https://www.sdbb.ch/ueber-](https://www.sdbb.ch/ueberuns/news/detail/jahresbericht-2020-der-bslb-in-der-schweiz)

[uns/news/detail/jahresbericht-2020-der-bslb-in-der-schweiz](https://www.sdbb.ch/ueberuns/news/detail/jahresbericht-2020-der-bslb-in-der-schweiz)

Beushausen, J. (2010). Ressourcenorientierte stabilisierende Interventionen. *Kontext*, 41(4),

287–307. <https://doi.org/10.13109/kont.2010.41.4.287>

Brott, P. E. (2004). Constructivist Assessment in Career Counseling. *Journal of Career*

Development, 30(3), 189–200.

<https://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000015539.21158.53>

Bundesamt für Statistik. (2019). *Demografische Entwicklung und Auswirkungen auf den*

gesamten Bildungsbereich. Eidgenössisches Departement des Innern; Bundesamt

für Statistik. [https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.6826154.html)

[datenbanken/publikationen.assetdetail.6826154.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.6826154.html)

- Bundesamt für Statistik. (2021). *Bildungsstand der Bevölkerung 2000-2020*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16324563.html>
- Bundesrat. (2012). *Botschaft über die Legislaturplanung 2011–2015 vom 25. Januar 2012*.
 Bundeskanzlei. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2012/165/de>
- Deppe-Schmitz, U., & Deubner-Böhme, M. (2016). *Auf die Ressourcen kommt es an*.
 Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/02611-000>
- Faltermaier, T. (o. J.). *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Abgerufen 17. August 2021, von
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/ressourcen-gesundheitsbezogene>
- Flückiger, C., & Wüsten, G. (2021). *Ressourcenaktivierung: Ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung* (3. Aufl.). Hogrefe.
<https://elibrary.hogrefe.com/book/10.1024/86063-000>
- Fluder, R., Salzgeber, R., & Fritschi, T. (2017). Welche Faktoren beeinflussen die
 Wiedereingliederung von Arbeitslosen? *Die Volkswirtschaft*, 3, 52–55.
- Giger, S. (2016). Auch für Erwachsene lohnt sich ein Berufsabschluss. *Die Volkswirtschaft*,
 10, 22–23.
- Giger, S. (2017). Berufsabschluss für Erwachsene: Resultate von zwei Studien liegen vor;
 Der Erfolg ist am grössten, wenn Mitarbeitende und Betriebe überzeugt sind, dass
 sie profitieren. *SBFJ News*, 8, 6–8.
- Grawe, K., & Grawe-Gerber, M. (1999). Ressourcenaktivierung. Ein primäres Wirkprinzip der
 Psychotherapie. *Psychotherapeut*, 44, 63–73.
- Gruber, T. (2020). *Therapie-Tools Ressourcenaktivierung*. Beltz.
- Haenggli, M., Marciniak, J., & Hirschi, A. (2019). Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine
 lebenslange Laufbahngestaltung. *dvb forum*, 1(1), 4–9.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work:
 From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit
 innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>

- Härter, R., Poncet, R., Tombez, C., & Zesiger, N. (2015). *Ressourcenaktivierung in der beraterisch-therapeutischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen*. Praxisforschung der Erziehungsberatung des Kantons Bern.
<https://www.soziothek.ch/ressourcenaktivierung>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 65–82). SDBB.
- Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien»*. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/bericht-bslb.html>
- Hirschi, A., & Hänggli, M. (2017). Karriere-Ressourcen erfassen, Laufbahnberatung verbessern. *Panorama*, 5, 22–23.
- Hirschi, A., Hänggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., & Spurk, D. (2019). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens. *Diagnostica*, 65(3), 133–141.
<https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000219>
- Hirschi, A., & Valero, D. (2014). Hoffnung als Karriere-Ressource. *Panorama*, 5.
- Hüttges, A., & Fay, D. (2019). Proaktives Verhalten: Schlüsselkompetenz für die Karriereentwicklung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 487–509). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_20
- IAP Institut für Angewandte Psychologie. (o. J.). *Laufbahndiagnostik, Ressourcenbilder*. Abgerufen 20. November 2021, von <https://www.laufbahndiagnostik.ch/tools>

- Kanton Basel Stadt. (o. J.). *Berufsabschluss für Erwachsene*. Abgerufen 10. Dezember 2021, von <https://www.mb.bs.ch/berufliche-grundbildung/berufsabschluss-nachholen.html>
- Klemenz, B. (2003). *Ressourcenorientierte Diagnostik und Intervention bei Kindern und Jugendlichen*. Dgvt.
- Mahr, C. (2018). Ressourcenaktivierung. In C. Mahr (Hrsg.), *Praxishandbuch Integrative Psychotherapie* (S. 157–230). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20518-8_4
- Maurer, M., & Schneebeli, R. (2018). *Eingangsportale „Berufsabschluss für Erwachsene“ des Bildungsraums Nordwestschweiz* (Schriftenreihe SBFI). Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF; Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/projekt--berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene-/studien.html>
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Beltz.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2009). Das Experteninterview—Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth, & D. Jahn (Hrsg.), *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen* (S. 465–479). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91826-6_23
- Sanders, R. (2001). Partnerschule: Ein Weg zur Gewaltprävention in Ehe und Familie. *Beratung Aktuell*, 3, 159–176.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers—Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648–662. <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (o. J.-a). *Berufsbildung 2030*.

Abgerufen 26. November 2021, von <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/2-uncategorised/162-lebenslanges-lernen>

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (o. J.-b). *Lebenslanges*

Lernen. Abgerufen 19. Mai 2021, von

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationen-bestellen/s-n-2019-4/s-n-2019-4d.html>

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (o. J.-c). *Projekt*

«*Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene*».

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/projekt--berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene-.html>

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (o. J.-d). *viamia: Kostenlose*

Standortbestimmung für Erwachsene ab 40 Jahren. Abgerufen 9. Dezember 2021, von <https://berufsbildung2030.ch/de/21-projekte-de/52-standortbestimmung>

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2014). *Berufsabschluss und*

Berufswechsel für Erwachsene; Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

<https://edudoc.ch/record/113167?ln=de>

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2019). *Bildungssystem*

Schweiz. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/das-duale-system.html>

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2021). *Berufsbildung in der*

Schweiz, Fakten und Zahlen 2021. Schriftenreihe SBFI.

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/berufsbildung-in-der-schweiz.html>

Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden

Anhang B: Auszug Auswertung der transkribierten Interviews

Anhang C: Leitfaden
Erfassen und Aktivieren der Karriere-Ressourcen,
Methoden und Interventionen für die BAE-Beratung

Anhang D: Lebenslinie

Anhang E: Netzwerkkarte

Anhang A: Interviewleitfaden

Interview Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> •Begrüßung und Dank für Interviewbereitschaft •Sinn und Ziel des Interviews klären •Ablauf des Interviews (Dauer), Einverständnis für Tonbandaufnahme einholen •Zusicherung von Anonymität und Diskretion •Überblick über Interviewthemen •Offene Fragen über Ablauf klären 	
Tonband einschalten		
Themenblock	Leitfragen	Vertiefungsfragen
Einstiegsfrage	Können Sie mir einen typischen Klienten beschreiben der in die Beratung für Berufsabschlüsse für Erwachsene kommt? (Alter, Geschlecht, Ausgang, Ressourcen, Umfeld)?	
Fragen zur BAE-Beratung: Herausforderungen, Stolpersteine und Grenzen	Was sind typische Fragestellungen in einer BAE-Beratung?	
	Was ist aus Ihrer Sicht das Ziel einer BAE-Beratung?	
	Wie unterscheidet sich die BAE-Beratung von einer anderen Beratung (z.B. Laufbahnberatung)	Gemeinsamkeiten
	Wie stellen Sie fest wie viel Unterstützung ein Klient bzw. eine Klientin benötigt?	
	Gibt es verschiedene Angebote in Abhängigkeit vom Unterstützungsbedarf der Klientinnen und Klienten?	
	Welches sind für Sie die wichtigsten Kriterien für eine gelungene BAE-Beratung?	
	Wo liegen aus Ihrer Sicht die Herausforderungen und Stolpersteine in der BAE-Beratung?	
	Unterscheiden sich diese von den Herausforderungen und Stolpersteinen einer regulären Laufbahnberatung?	Wenn Ja: Inwiefern?
	Wo liegen aus Ihrer Sicht die Grenzen in der BAE-Beratung?	
	Was kommt Ihrer Meinung nach in der BAE-Beratung zu kurz?	
Gibt es ein Mentoringangebot für BAE Klientinnen und Klienten in Ihrem Kanton?		
	Wäre aus Ihrer Sicht ein Mentoringangebot für einen Teil der Personen die eine BAE-Beratung in Anspruch nehmen hilfreich?	<u>Wenn Nein:</u> Warum, bitte begründen - <u>Wenn JA:</u> Was wären aus Ihrer Sicht die Vorteile für die Klienten?
Fragen zu Ressourcen	Wie oft werden Ressourcen allgemein im Rahmen einer BAE-Beratung thematisiert?	Bitte begründen Sie Ihre Antwort
	Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Ressourcenaktivierung durch eine Beratungsperson bei Personen die einen BAE erwerben wollen?	
	Welche Ressourcen allgemein müssen aus Ihrer Sicht bei Personen die eine BAE-Beratung in Anspruch nehmen gestärkt werden?	Welche kommen Ihnen in den Sinn?
	Wie gehen Sie vor um die von Ihnen genannte Ressource zu stärken? (Methoden, Interventionen, Fragestellungen)	

Themenblock	Leitfragen	Vertiefungsfragen
Karriere-Ressourcen Modell von Andreas Hirschi zeigen und Unterkategorien erwähnen (wenn nötig kurz erklären)		
Fragen zu den Karriere-Ressourcen	Ist Ihnen das Karriere-Ressourcen Modell von Andreas Hirschi bereits bekannt?	<u>Wenn JA</u> : findet es in Ihren Beratungen Anwendung? <u>Wenn NEIN</u> : würden Sie es in Zukunft in Betracht ziehen es in die Beratung einzubeziehen?
	Welche Karriere-Ressource braucht Ihrer Meinung nach am meisten Unterstützung in der BAE-Beratung?	Bitte begründen Sie Ihre Antwort
	Bitte nehmen Sie eine Priorisierung vor und begründen Sie ihre Antwort	
Identitäts-Ressourcen	Selbstklarheit	Wie erhalten Sie Informationen zu dieser Ressource? Wie können Sie diese Ressource erfragen? Wie können Sie diese Ressource beurteilen? Welche Interventionen zur Stärkung dieser Ressource kommen Ihnen in den Sinn?
	Zielklarheit	
	Zielkongruenz	
Human-Ressourcen	Schlüsselqualifikationen	
	Arbeitsmarktkenntnisse	
	Fachkenntnisse	
Sozial-Ressourcen	Mentoren	
	Netzwerke	
	Firmenkontakte	
Psychologische Ressourcen	Optimismus	
	Hoffnung	
	Selbstwirksamkeit	
	Resilienz	
Fragen zu den Karriere-Ressourcen	Gibt es eine oder mehrere Karriere-Ressource, die Sie nicht stärken können?	Bitte begründen Sie Ihre Antwort
	Gibt es Bereiche welche ergänzt werden müssten für die Beratung von BAE?	
Abschluss	Gibt es von Ihrer Seite her zum Thema BAE-Beratung und Ressourcen noch Ergänzungen?	
	Sind Sie der Meinung, dass wichtige Themen in diesem Zusammenhang zu kurz gekommen sind oder ganz vergessen wurden?	
Dank / Ausblick	Vielen Dank für Ihre Teilnahme an diesem Gespräch! (Präsent)	

Anhang B: Auszug Auswertung der transkribierten Interviews

Hauptkategorie	Unterkategorie	Häufigkeit
Typische Fragestellung der BAE-Beratung	Was ist das Angebot bzw. Informationen einholen Informationen über Validierung A Unterschiede zwischen Art. 31 und Art 32 A Welche Möglichkeiten gibt es bei BAE B / C / D / E Ich habe gehört es gibt etwas für Erwachsene, was ist das C	5 von 5
	Wie kann es erreicht werden Welcher Weg ist für mich geeignet A / C / D / E	4 von 5
	Mehr Sicherheit und Zufriedenheit als Zielsetzung B	1 von 5
Ziel der BAE-Beratung	Informationsvermittlung / Informieren über Wege Möglichkeiten aufzeigen B / E	2 von 5
	Anforderungen und Aufwand aufzeigen / Realitätscheck Aufwand aufzeigen B/D / E Anforderungen an Person klären B /D/ E Machbarkeit klären E	3 von 5
	Prozessbegleitung Für Klient*in den besten Weg herausfinden, damit ein Abschluss erreicht werden kann A/E Leute sollen für sich gute Entscheidung treffen können / Befähigung D Prozessbegleitung (auch ganz konkrete) E	3 von 5

Anhang C: Leitfaden

Erfassen und Aktivieren der Karriere-Ressourcen

Methoden und Interventionen für die BAE-Beratung

Human – Ressourcen		
Themen	Erhebungsmethoden	Interventionen & Methoden
<p>Fähigkeiten und Fertigkeiten die in einer bestimmten beruflichen Tätigkeit wichtig sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schlüsselqualifikationen • Fachkenntnisse • Kognitive Fähigkeiten • Bildung • Sozialkompetenzen • Erfahrung • Kenntnisse über den Arbeitsmarkt • Kenntnisse über Berufe • Kenntnisse über Aus- und Weiterbildungen • Teamfähigkeit • Führungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfragen im Gespräch • Strukturiertes Interview • Fragebogen • Analyse Lebenslauf • Analyse Zeugnisse • Analyse Arbeitszeugnisse • Sprachniveautest * • Leistungstests • Eignungstests 	<ul style="list-style-type: none"> • Passende Aus- und Weiterbildungsangebote suchen: <ul style="list-style-type: none"> - Deutsch - IT - Mathematik - Fachkenntnisse - Lernen • Arbeitsmarktkennntnisse erweitern • Bildungssystem • Passendes Informationsmaterial aufbereiten • Informationsmaterial auswerten • Lebenslinie mit Kompetenzenbilanz

* Beispielsweise mit: <https://www.klubschule.ch/Angebote/Sprachen/Deutschkurse#tab=tab2>

Psychologische Ressourcen		
Themen	Erhebungsmethoden	Interventionen & Methoden
<p>Persönlichkeitsmerkmale und psychologische Eigenschaften:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstwirksamkeitsüberzeugung • Hoffnung • Optimismus • Resilienz • Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfragen im Gespräch • Analyse Lebenslauf • Fragebogen • Fragebogen zur Erfassung hoffnungsbezogener Laufbahnressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungsplan • Nächste Schritte planen • Vorbilder • Mut zusprechen • Ziellandkarte • Strategien für Hindernisse erarbeiten • Lebenslinie • Glaube an Fähigkeiten der Klient*innen • Spiegeln • Würdigung des geleisteten

Identitäts – Ressourcen		
Themen	Erhebungsmethoden	Interventionen & Methoden
<p>Bewusste Wahrnehmung der eigenen Person im Arbeitskontext:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstklarheit (wer bin ich) • Zielklarheit (wo will ich hin) • Zielkongruenz (Übereinstimmung berufliche Ziele und persönliche Ziele) • Berufliche Interessen • Berufliche Fähigkeiten • Werte • Bedeutung der eigenen Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfragen im Gespräch • Gezielte Fragetechniken: <ul style="list-style-type: none"> - Klärende Fragen - W-Fragen - Skalierungsfragen • Karriereanker • Formale Tests: <ul style="list-style-type: none"> - Persönlichkeit - Interessen - Werte 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel visualisieren z.B. mit einer Ziellandkarte • Zeitplan erstellen • Zeitstrahl • Visualisierung der Ausbildungsdauer • Bildungssystem • Vor- und Nachteile aufzeigen • Alternativenrad • Formale Tests besprechen • Career Construction Interview • Lebenslinie

Sozial – Ressourcen		
Themen	Erhebungsmethoden	Interventionen & Methoden
<p>Soziale Beziehungen eines Menschen welche zugunsten der Person sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoren • Soziale Unterstützung (Familie, Freunde, Kollegen) • Diverses Netzwerk • Firmenkontakte • Arbeitgeber • Vorgesetzter • Institutionen (RAV, IV, Sozialdienst u.a.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfragen im Gespräch • Liste von persönlichen Kontakten erstellen • Fragebogen 	<ul style="list-style-type: none"> • Infoanlässe mit Möglichkeit Kontakte zu knüpfen • Arbeitgeber involvieren • Gedanken machen wer, wie Unterstützung bietet • Netzwerk der Beratungsperson nutzbar machen • Netzwerkkarte / Liste / Mindmap mit Kontakten erstellen • Wichtige Kontaktdaten zur Verfügung stellen • Mentoren involvieren • Familie / Partner miteinbeziehen in Beratung • Strategien zur Anbahnung und Aufrechterhaltung von Beziehungen (Networking)

Ergänzende Ressourcen welche in der BAE-Beratung oft thematisiert werden.

Ressource	Erhebungsmethoden	Interventionen & Methoden
Finanzielle Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfragen im Gespräch 	Hinweise oder konkrete Hilfestellung: <ul style="list-style-type: none"> • Fonds • Stipendien • Darlehen • Stiftungen • Branchenverbände
Zeitliche Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfragen im Gespräch 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitstrahl • Zeitplan • Energiekuchen • Faktoren im Leben, wie viel Zeit braucht was

Für eine erfolgreiche Laufbahngestaltung benötigt es einen fünften Faktor, das **proaktive Karriere-Management**. Dieses beinhaltet folgende Aktivitäten:

- **Berufsexploration**
 - Informationen über Berufe, Branchen und Laufbahnmöglichkeiten sammeln. Dazu kann beispielsweise in einem Berufsinformationszentrum (BIZ) recherchiert werden.
 - Besuchen von Informationsveranstaltungen und Fachtagungen
 - Abonnieren von Newslettern aus Fachgebiet / Branche
 -
- **Kontinuierliches Lernen**
 - Arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten kontinuierlich ausbauen
 - Abonnieren von Newslettern aus Fachgebiet / Branchen
 - Eruiieren von Möglichkeiten, um Wissen zu steigern
 - Besuchen von Informationsveranstaltungen und Fachtagungen
 - Besuchen von Weiterbildungen
- **Netzwerkbildung**
 - Soziale Kontakte aufbauen (Arbeitgeber*innen, Vorgesetzte, Arbeitskolleg*innen, Kund*innen, Freund*innen, Familie, Mentor*innen)
 - Netzwerk aufbauen persönlich und online
 - Netzwerkpflege
 - Netzwerk gezielt nutzbar machen

Anhang D: Lebenslinie

Ressourcenorientierte Lebenslinie:

Ziele der Übung: Reflexion der Lebensgeschichte unter dem **Aspekt** von verfügbaren und verschütteten Ressourcen: Bewusst werden dafür, was im Leben gut gelaufen ist, welche **Herausforderungen** schon gemeistert wurden, welche **Ressourcen** in den einzelnen **Lebensphasen** hilfreich waren, um darauf heute eventuell wieder zurückgreifen zu können.

Material: großes Blatt Papier.

Durchführung der Übung: Die Therapeutin bittet die Patientin eine **Lebenslinie** des Wohlbefindens in ein **Diagramm** zu zeichnen. Senkrechte Achse: Ausmaß an **Wohlbefinden** (-5 bis +5), waagrechte Achse: **Lebensalter** und bedeutsame Lebensereignisse (z. B. Aspekte des schulischen und beruflichen Werdegangs, Aspekte von Partnerschaft und **Familie**, besondere Ereignisse).



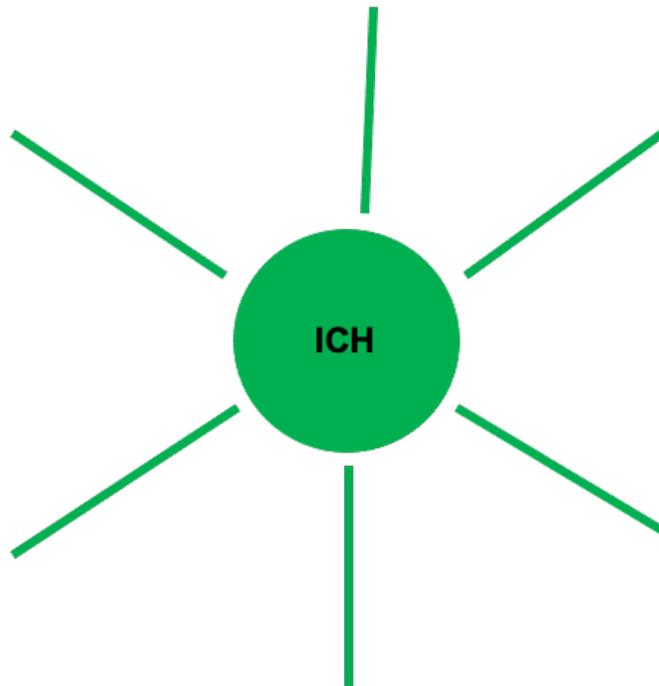
Auswertung der Übung: Reflexion von **Wohlbefinden** über die gesamte Lebensspanne: Was fällt auf? Mit welchen **Aspekten** gibt es einen Zusammenhang, was hat vermutlich zum **Wohlbefinden** beigetragen? Welche **Ressourcen** werden deutlich? Betrachtung der „Wendepunkte“: Was hat dazu beigetragen, dass eine Richtungsänderung bezüglich des Wohlbefindens stattgefunden hat? Welche dieser **Ressourcen** könnten heute wieder hilfreich sein? Wie könnten sie konkret aktiviert werden?

Anschlussinterventionen: **Aufgabe:** Aus der Übung identifizierte **Ressourcen** im heutigen Alltag entdecken bzw. bewusst wieder ausprobieren.

Beschreibung der Übung im Buch: Kapitel 6 „Verschüttete Ressourcen aktivieren“.

Anhang E: Netzwerkkarte

Notieren Sie welche Menschen in Ihrem Umfeld eine Bedeutung haben für Sie.



- Gibt es Kontakte die Ihrer beruflichen Entwicklung nützlich sein könnten?
- Wie könnten Sie wichtige Kontakte knüpfen?
- Was können Sie dazu beitragen diese Kontakte aufrecht zu erhalten?
- Welche Kontakte möchten Sie stärker nutzen?
- Was könnten Sie tun, um Kontakte konkret zu fördern?
- Wie können Sie Ihre Kontakte auf längere Sicht pflegen?