

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

Theoriegeleitetes Erfragen der Übergangsbereitschaft von Jugendlichen im Erstgespräch der Berufsberatung

Eine qualitative Untersuchung zur Überprüfung eines entwickelten Frageleitfadens mit dem Ziel, die Übergangsbereitschaft von Jugendlichen zu erfragen und Erkenntnisse für den Berufswahlprozess und die Berufsberatung abzuleiten

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

von

Simone Hertig

am

2. November 2021

Erstbetreuung: Sarah Ellenberger, dipl. Psychologin FH und dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

Zweitbetreuung: Anna Valicek Glarner, lic. phil. I und dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

«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 vorliegende Arbeit ist dem Thema Übergangsbereitschaft gewidmet. Es wird ein theoretischer Überblick über die Entstehung und den Inhalt des Konzepts der Berufswahlreife gegeben. Weiter wird aufgezeigt, wie sich das Verständnis von Berufswahlreife in den vergangenen siebenzig Jahren zum psychologischen Konstrukt der Übergangsbereitschaft weiterentwickelt hat. Die Arbeit erläutert, wieso die Übergangsbereitschaft ein Konzept für die Zukunft darstellt und ein modernes Verständnis der Beratungspsychologie unterstützt. Auf dieser wissenschaftlichen Grundlage wird ein theoriegeleiteter Frageleitfaden für die Berufsberatung entwickelt, womit die Übergangsbereitschaft von Jugendlichen im Erstgespräch gezielt erfragt werden kann. Das Ziel des Frageleitfadens ist einerseits die Verknüpfung von Theorie und Praxis, andererseits soll dieser für die Beratungsarbeit von Berufseinsteigenden eine wissenschaftlich fundierte Orientierungshilfe darstellen. Die Arbeit überprüft im empirischen Teil den entwickelten Leitfaden. Es wird untersucht, welche Aussagen zu den Faktoren der Übergangsbereitschaft von Jugendlichen anhand des Leitfadens gemacht werden können. Weiter wird der Frage nachgegangen, was die Ergebnisse aus der Befragung in Bezug auf den Berufswahlprozess der Jugendlichen und die Berufsberatung bedeuten. Diese Fragestellungen bilden den roten Faden der Arbeit und werden im empirischen Teil anhand von vier Leitfadeninterviews bearbeitet. Der entwickelte Frageleitfaden stellt für die Überprüfung zugleich den Interviewleitfaden dar. Die Interviewprobanden und -probandinnen waren vier Jugendliche aus zwei Zürcher Oberländer Sekundarstufe-A-Klassen.

Die Untersuchung ergab, dass der Frageleitfaden das Erkennen von Ressourcen und Entwicklungspotentialen der Jugendlichen, in Bezug auf ihre Übergangsbereitschaft, unterstützt. Für deren umfassende Abklärung bedarf es jedoch zusätzlicher Gespräche, Arbeits- und Diagnostikmittel. Die Eltern und Lehrpersonen zeigen sich als wichtige Ressource für die Jugendlichen. Dieses Ergebnis plädiert für eine enge Zusammenarbeit der Verbundpartner und -partnerinnen. Aus der Befragung wird weiter ersichtlich, dass individuelle Erfahrungen in der Familie Auswirkungen auf die Übergangsbereitschaft haben. Der Berufswahlprozess bietet den Jugendlichen die Chance, diese Erfahrungen aufzugreifen und gezielt weiterzuentwickeln. Die Jugendlichen möchten eine selbstbestimmte Berufswahl treffen und wünschen sich Sicherheit in der Entscheidungsfindung. Eine differenzierte Einschätzung der eigenen Person und der Berufswelt müssen sie noch entwickeln. Dieser Befund beleuchtet die Wichtigkeit des Berufswahlprozesses, damit auf eine bewusste Berufswahlentscheidung hingearbeitet werden kann. Es zeigte sich, dass der Ablauf des Berufswahlprozesses noch kaum bekannt ist. Die Untersuchung veranschaulicht weiter, dass die Jugendlichen von der Vorstellung ausgehen, sie würden ihren Erstberuf für Jahrzehnte ausüben. Die Berufsberatung kann sie zur förderlichen

Einstellung ermutigen, sich auf mehrere Übergänge in ihrer beruflichen Laufbahn einzustellen. In diesem Zusammenhang sollten unbedingt die Stärken des Schweizer Bildungssystems hervorgehoben werden.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
Inhaltsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	7
1. Einleitung und Fragestellung	8
2. Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung	10
2.1. Ursprünge des Konzepts der Berufswahlreife	10
2.1.2. Inhalte des Konzepts der Berufswahlreife	10
2.1.3. Fünf zentrale Faktoren der Berufswahlreife	11
2.2. Erkenntnisse zur Berufswahlreife aus heutiger Sicht	12
2.3. Modell der Laufbahn-Adaptabilität.....	13
2.4. Modell der zentralen Faktoren der Übergangsbereitschaft	15
2.4.1. Faktoren der Umwelt	16
2.4.2. Faktoren der Person.....	17
2.5. Übergangsbereitschaft: Ein Fazit aus dem Theorieteil.....	22
2.6. Modell der Übergangsbereitschaft als Leitfaden für das Interview.....	22
3. Methode	24
3.1. Untersuchungsgruppe	24
3.2. Erhebungsmethode	24
3.3. Methodisches Vorgehen.....	25
4. Ergebnisse	26
4.1. Untersuchungsgruppe	26
4.2. Auswertungsmethode.....	26
4.3. Methodisches Vorgehen.....	26
4.4. Ergebnisdarstellung.....	28
4.4.1. Kategorie Unterstützungsmöglichkeiten	28
4.4.2. Kategorie Familie.....	28

4.4.3.	Kategorie Werte.....	29
4.4.4.	Kategorie (berufliche) Zukunftsvorstellungen	29
4.4.5.	Kategorie Berufskennnisse.....	30
4.4.6.	Kategorie Berufseinblicke	31
4.4.7.	Kategorie Reflexionsfähigkeit	31
4.4.8.	Kategorie Einstellungen und Kompetenzen mit Arbeitsmarktrelevanz.....	32
4.4.9.	Kategorie Entscheidungsbereitschaft	33
4.4.10.	Kategorie Berufswahlfahrplan	33
4.4.11.	Kategorie Wohlbefinden, Selbstvertrauen, Bedürfnisse	34
5.	Diskussion und Ausblick	36
5.1.	Fragestellung und Ergebnisse.....	36
5.2.	Interpretation der Ergebnisse	36
5.2.1.	Unterstützungsmöglichkeiten	36
5.2.2.	Kategorie Familie.....	37
5.2.3.	Kategorie Werte.....	38
5.2.4.	Kategorie (berufliche) Zukunftsvorstellungen	38
5.2.5.	Kategorie Berufskennnisse.....	39
5.2.6.	Kategorie Berufseinblicke	40
5.2.7.	Kategorie Reflexionsfähigkeit	41
5.2.8.	Kategorie Einstellungen und Kompetenzen mit Arbeitsmarktrelevanz.....	42
5.2.9.	Kategorie Entscheidungsbereitschaft und Berufswahlfahrplan	42
5.2.10.	Kategorie Wohlbefinden, Selbstvertrauen, Bedürfnisse	43
5.3.	Schlussfolgerung und kritische Reflexion.....	44
	Literaturverzeichnis	47
	Anhang.....	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Modell der Laufbahn-Adaptabilität nach Savickas (1997).....	13
Abbildung 2 Zentrale Faktoren der Übergangsbereitschaft nach Hirschi und Läge (2006) ...	16
Abbildung 3 Darstellung der Berufseinblicke	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Deskriptive Daten der Untersuchungsgruppe	26
Tabelle 2 Kategoriendarstellung für das Analyseverfahren	27
Tabelle 3 Darstellung der Unterstützungsmöglichkeiten.....	28
Tabelle 4 Darstellung der Ergebnisse "Wohlbefinden, Selbstvertrauen, Bedürfnisse"	35

1. Einleitung und Fragestellung

Schweizer Jugendliche müssen sich heute mit jüngerem Alter und innerhalb von eineinhalb Jahren der Berufswahl stellen. Zudem werden Lehrstellen früher vergeben. Dieser Umstand erhöht den Druck in der beruflichen Entscheidungsfindung (Hirschi, 2007). Dass Jugendliche für den Übergang von der Schule ins Berufsleben noch nicht *reif* genug sind, wird in der Umgangssprache noch als Ausdruck benutzt. In der Fachsprache ist der Begriff *reif* jedoch nicht mehr passend, weil er auf der veralteten Vorstellung beruht, dass sich mit vorschreitendem Alter die Bereitschaft automatisch einstellt. Aus Sicht der heutigen Forschungserkenntnisse ist bekannt, dass mit einer gelungenen Bewältigung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben die Integration in den Arbeitsmarkt meist auch nachhaltig gelingen kann (Hirschi & Läge, 2008). Was aber trägt dazu bei, dass Jugendliche den Übergang von der Schule ins Berufsleben erfolgreich meistern können? Mit dieser Frage beschäftigt sich die vorliegende Arbeit. Für die Beantwortung dient das Modell der Übergangsbereitschaft von Hirschi und Läge (2006). Mit einem vertieften Verständnis der Übergangsbereitschaft ist es möglich, aus verschiedenen Perspektiven Zugang zum Thema Berufswahl zu finden. Diese Perspektiven können in der Beratungspraxis gezielt genutzt werden. Die Autorin will diese Arbeit als Ressource für ihren Berufseinstieg als Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin nutzen. Der Wunsch ist entstanden, die wissenschaftsbasierten Inhalte dieser Arbeit in einem theoriegeleiteten Frageleitfaden zur Übergangsbereitschaft festzuhalten. Dieser Frageleitfaden soll als Orientierungshilfe für Berufseinsteigende dienen. Ziel ist es, mit diesem Frageleitfaden die Übergangsbereitschaft von Jugendlichen umfassend erfragen zu können. Daraus leiten sich zwei zentrale Fragestellungen für diese Arbeit ab: Welche Aussagen zu den Faktoren der Übergangsbereitschaft eines oder einer interviewten Jugendlichen können anhand des Frageleitfadens gemacht werden? Was bedeuten die Aussagen für den Berufswahlprozess der Jugendlichen und für die Berufsberatung?

Die Autorin verfolgt mit ihrer Arbeit drei Hauptziele: Erstens soll die Entwicklung des Begriffs der Berufswahlreife zur Übergangsbereitschaft im Theorieteil prägnant, nachvollziehbar, praxisorientiert und wissenschaftlich fundiert aufgezeigt werden, wobei die Hinführung zum Modell der Übergangsbereitschaft zentral ist: es bildet die theoretische Grundlage für den empirischen Teil. Daraus wird ein Frageleitfaden für das Erstgespräch in der Berufsberatung entwickelt. Als zweites Ziel wird das empirische Überprüfen des Frageleitfadens anhand vier Interviews mit Jugendlichen aus der 1. Sek gesetzt. Schliesslich ist das dritte Ziel die Analyse und Interpretation der Antworten anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016), um im Diskussionsteil die zentralen Fragestellungen beantworten zu können.

Die vorliegende Arbeit beinhaltet vier Hauptkapitel, zwei bis fünf. Das Kapitel zwei behandelt die theoretische und wissenschaftliche Fundierung des Themas aus Sicht der Berufs- und Laufbahnpsychologie. Hier wird zuerst auf das ursprüngliche Konzept der Berufswahlreife eingegangen. Dann werden Weiterentwicklungen des Konzepts aufgezeigt: Berufswahlkompetenz, Laufbahn-Adaptabilität und das Modell der Übergangsbereitschaft von Hirschi und Läge (2006). Im theoretischen Diskurs steht das Modell der Übergangsbereitschaft im Zentrum, weil es die theoretische Grundlage für den empirischen Teil darstellt. Es werden alle zentralen Faktoren der Übergangsbereitschaft aufgegriffen, wobei auf eine praxisorientierte Perspektive geachtet wurde. Der Theorieteil schliesst mit einem Fazit und der Überleitung zum Methodenteil. Dieser stellt das zweite Hauptkapitel dar. Für die vorliegende Arbeit wurde eine qualitative Untersuchung einer Stichprobe durchgeführt. Das Kapitel beschreibt die Methodenwahl, die Untersuchungsgruppe, die ausgewählte Methode und erläutert das genau methodische Vorgehen. Im vierten Hauptkapitel sind die Ergebnisse dargestellt. Der Ergebnisteil folgt in seiner Untergliederung dem Methodenteil. Es werden die deskriptiven Daten, die Auswertungsmethode, das methodische Vorgehen und die Ergebnisse aus der Befragung dargestellt. Im fünften und letzten Teil werden die Ergebnisse aus der Befragung interpretiert und Antworten auf die Forschungsfragen abgeleitet. Schliesslich wird der Arbeitsprozess reflektiert und es folgt ein Ausblick auf weitere Forschungsmöglichkeiten.

2. Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

Im Grundlagenkapitel werden theoretische Konzepte aus der Berufs- und Laufbahnpsychologie definiert, die für die Fragestellungen dieser Arbeit relevant sind. Die Autorin stellt die wichtigsten Konzeptinhalte der Berufswahlreife dar und zeigt im weiteren Verlauf dieses Kapitels die Weiterentwicklung des Konzepts auf. Dabei wird versucht, das Thema dieser Arbeit so in die Literatur einzuordnen, dass die lesende Person nachvollziehen kann, wieso die Theorie für diese Arbeit relevant ist.

2.1. Ursprünge des Konzepts der Berufswahlreife

Die Berufswahlreife ist ein Konzept aus der Berufs- und Laufbahnpsychologie, das in den 50er Jahren in den USA aufkam. Erwin Egloff (1966) brachte den Begriff der Berufswahlreife etwas später auch in der Schweiz ein.

Donald E. Super (1990) hat als einer der ersten Psychologen und Psychologinnen diesen Begriff geprägt. Er verstand unter dem Begriff Berufswahlreife «die Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, mit den spezifischen Entwicklungsaufgaben in ihrem Berufswahlprozess erfolgreich umzugehen» (Super, 1990, zitiert nach Hirschi, 2008, S. 155). Es geht also um die zentrale Frage, was eine Person befähigt, eine Berufswahlentscheidung zu treffen. Um die Frage zumindest teilweise beantworten zu können, beschäftigt sich die Forschung seither mit den relevanten Faktoren, die ebendiese Bereitschaft mitbeeinflussen. Für die Berufsberatung ist diese Forschungsfrage relevant: Wenn die Wissenschaft bedeutende Faktoren ermitteln kann, schafft dies eine Grundlage für zielgerichtetes Unterstützen der Jugendlichen in ihrem Berufswahlprozess.

Das Konzept der Berufswahlreife ist aus heutiger Sicht veraltet. Es liefert aber wichtige Hinweise auf wirksame Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen und bildet die Grundlage für später entwickelte Modelle (Hirschi, 2007). Im nächsten Kapitel werden die wichtigsten Aspekte des Konzepts erläutert.

2.1.2. Inhalte des Konzepts der Berufswahlreife

Das Konzept der Berufswahlreife ist dem entwicklungstheoretischen Ansatz zuzuordnen. Dieser versteht die Berufswahl als einen Entwicklungsprozess, der sich von der Kindheit an bis zum späten Erwachsenenalter kontinuierlich weiterentwickelt (Super, 1955). Innerhalb dieses Prozesses hat jede Laufbahnphase entwicklungsbedingte Aufgaben und Übergänge, die es zu bewältigen gilt. Dabei kann die erfolgreiche Bewältigung einer Phase als Ausgangslage für weitere erfolgreiche Übergänge verstanden werden. Wenn beispielsweise Jugendliche eine

passende Berufswahl treffen, schliessen sie ihre berufliche Grundbildung nach drei oder vier Jahren erfolgreich ab. Mit dieser Grundlage sind sie gewappnet für einen weiteren Übergang: Von der Lehre in die Berufstätigkeit. Sie können sich in ihrer beruflichen Tätigkeit etablieren und entsprechende Weiterbildungen auf Tertiärstufe in Angriff nehmen.

Für die vorliegende Arbeit interessiert die Frage, welche Faktoren diesen Entwicklungsprozess mitbestimmen. Hirschi (2007) schreibt in seiner Dissertation, dass die Forschung von spezifischen Einstellungen und Kompetenzen ausgeht. In ihrem Werk fassen Herr, Cramer und Niles (2004) fünf zentrale Faktoren der Berufswahlreife zusammen. Diese sollen nachfolgend erläutert werden.

2.1.3. Fünf zentrale Faktoren der Berufswahlreife

Zukunftsgerichtete Planung

Dieser Faktor beschreibt die Fähigkeit, sich mit der eigenen beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen und diese planen zu können. Die Person verfügt über ein Bewusstsein, dass die Berufswahl wichtig und notwendig ist. Sie ist sich ihrer beruflichen Möglichkeiten bewusst und weiss, wie sie die weitere Planung konkretisieren kann.

Aktive Exploration

Sie stellt die Fähigkeit dar, die Arbeitswelt und die persönlichen Merkmale zu erkunden. Die aktive Exploration ermöglicht die Entstehung eines beruflichen Selbstbildes: die Person tritt in Interaktion mit ihrer Umwelt und kann diese Erfahrungen in Bezug auf sich reflektieren.

Entscheidungsfähigkeiten

Wenn eine Person über wichtige Entscheidungsfähigkeiten verfügt, kann sie passende Optionen identifizieren, bewerten und auswählen.

Verarbeiten von Informationen

Dieser Faktor beschreibt die Fähigkeit einer Person, für sie relevante Informationen zu erhalten. Damit die Informationen in den Entscheidungsprozess integriert werden können, muss die Person auch in der Lage sein, die Informationen zu verarbeiten.

Realitätsorientierung

Wenn die Person ein berufliches Selbstbild entwickelt, sollte sie in der Lage sein, das Bild einem Realitätscheck zu unterziehen: Wird das Bild realistisch eingeschätzt? Wenn nicht, ist die Person in der Lage, Kompromisse einzugehen? (Hirschi, 2007)

2.2. Erkenntnisse zur Berufswahlreife aus heutiger Sicht

Aus heutiger Sicht ist das Konzept der Berufswahlreife veraltet. Es entspricht nicht moderner Erkenntnisse aus der Entwicklungspsychologie, die Entwicklung als dynamischen Prozess der Interaktion zwischen Individuum und Umwelt versteht (Hirschi, 2006). Der Begriff «Reife» ist von der Vorstellung geprägt, dass sich bestimmte Verhaltensweisen mit entsprechendem Alter automatisch entwickeln. In Bezug auf die Berufswahlreife würde das bedeuten, dass der erfolgreiche Übergang von der Schule in den Beruf eine reine Funktion des Alters darstellte. Diese Vorstellung ist heute nicht mehr dienlich, einerseits weil die Jugendlichen durch die vorverlegte Einschulung mit jüngerem Alter in den Berufswahlprozess starten. Andererseits werden Lehrstellen auch früher vergeben, was zu zusätzlichem Zeitdruck führt. Es ist also wesentlich hilfreicher zu verstehen, wie die am Berufswahlprozess Beteiligten professionell unterstützt werden können. Dies kann insbesondere dadurch gelingen, wenn förderliche Faktoren für die erfolgreiche Übergangsbewältigung in den Berufswahlprozess integriert werden (Hirschi, 2007). Trotz dieser Kritik hat das Konzept der Berufswahlreife heute noch theoretische und praktische Relevanz. Eine Reihe von Studien zeigen, dass Jugendliche und Studierende mit einer stärkeren Planungsbereitschaft und Entschiedenheit eher ihren Berufswunsch realisieren konnten. Zudem waren die Leistungen in der Ausbildung besser und Probanden und Probandinnen gaben eine grössere Zufriedenheit mit ihrer Berufs- und Studienwahl an (Seifert, 1993). Das Konzept der Berufswahlreife liefert demzufolge wichtige Erkenntnisse zu hilfreichen Faktoren bei der Bewältigung von beruflichen Übergängen. Aus heutiger Sicht ist aber klar, dass einige wichtige Faktoren im Konzept der Berufswahlreife nicht enthalten sind (Hirschi, 2007). Raskin (1998) weist auf dieses Problem hin. Aus seiner Sicht prägen äussere Umstände und Ereignisse den Berufswahlprozess in der Realität entscheidend mit. Diese Perspektive deutet an, dass die Einstellungen und Kompetenzen einer Person nicht allein ausschlaggebend sind für einen erfolgreichen Übergang in die nachobligatorische Ausbildung. Die hier beschriebenen Schwachstellen der Berufswahlreife waren Ausgangslage für weitere Forschungsarbeiten. Mit dem Begriff der Berufswahlkompetenz (Schneider, 1984) wurde das Konzept weiterentwickelt: die Funktion des Alters verlor an Bedeutung. Dafür wurde der Fokus auf das Erlernen bestimmter Fähigkeiten gelegt. Der Begriff der Berufswahlkompetenz konkretisiert im Gegenzug zur Berufswahlreife, dass sich Jugendliche die nötigen Fähigkeiten aneignen können. Heute wird die Bezeichnung der Berufswahlkompetenz noch häufig verwendet. Hirschi (2007) weist darauf hin, dass der Begriff ebenfalls eingeschränkt sei, weil er zu wenig miteinbeziehe, dass auch Faktoren der Umwelt bei der Übergangsbewältigung eine wichtige Rolle spielen.

Im folgenden Abschnitt wird das Konzept der career-adaptability von Savickas (1997) vorgestellt. Es bildet die Grundlage für das Modell der zentralen Faktoren der Übergangsbereitschaft von Hirschi und Läge (2006).

2.3. Modell der Laufbahn-Adaptabilität

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich der Arbeitsmarkt zu einem dynamischen und komplexen System entwickelt. Digitalisierung beschleunigt Arbeitsprozesse und treibt Entwicklung voran (Morgenegg, 2018). Berufe und Berufsbilder sind Teil dieses Systems, daher sind berufliche Übergänge auch für Erwachsene zu einem relevanten Thema geworden: Um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten, müssen sie mit neuen Berufsrollen und sich verändernden Arbeitsumfeldern erfolgreich umgehen können. Wenn es also um die Frage nach förderlichen Kompetenzen und Einstellungen für eine erfolgreiche Übergangsbewältigung geht, gehört die Perspektive auf eine längerfristige Arbeitsmarktfähigkeit dazu. Mark Savickas (1997) hat diese Entwicklungen in seinem Modell der Laufbahn-Adaptabilität (career adaptability) aufgenommen. Der Begriff beschreibt die Fähigkeit zur Anpassung, wenn äussere Umstände sich verändern (Hirschi, 2009). Damit eine Person ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten kann, muss sie sich aktiv mit wechselnden Laufbahn- und Arbeitsmarktbedingungen auseinandersetzen und sich an veränderte Bedingungen anpassen können. Nachfolgend wird das Modell von Savickas (1997) dargestellt und die darin enthaltenen vier Dimensionen werden erläutert.

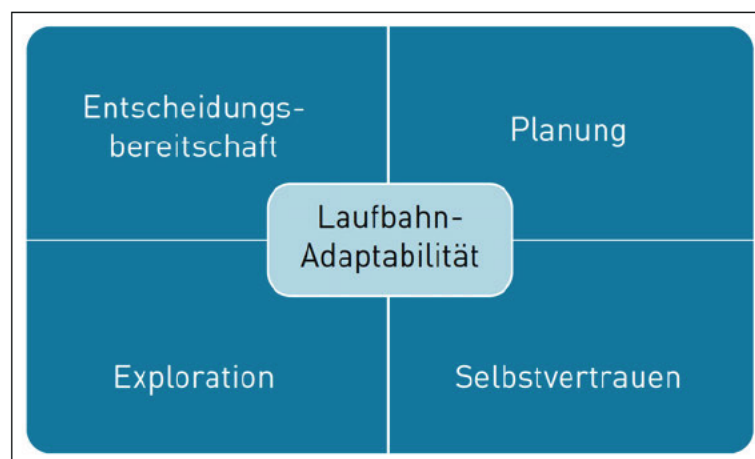


Abbildung 1 Modell der Laufbahn-Adaptabilität. Quelle: In Anlehnung an Savickas (1997)

Entscheidungsbereitschaft

Die Entscheidungsbereitschaft beschreibt die Fähigkeit einer Person, sich für eine berufliche Richtung entscheiden zu können.

Aktive Laufbahnplanung

Diese Dimension stellt die Fähigkeit dar, sich bewusst mit der persönlichen Zukunft auseinanderzusetzen und über die berufliche Entwicklung nachzudenken.

Aktive Exploration

Aktive Exploration meint die Bereitschaft, mit Neugier die Berufswelt zu erkunden und sich bewusst über eigene Interessen, Werte und Fähigkeiten Gedanken zu machen.

Selbstvertrauen

Selbstvertrauen meint die Eigenschaft einer Person, sich die Übergangsbewältigung zuzutrauen und die Überzeugung, eigene Laufbahnentscheide erfolgreich gestalten zu können. (Hirschi, 2009)

In einer Studie hat Hirschi (2009) untersucht, welche Faktoren die Entwicklung von Laufbahn-Adaptabilität von Schweizer Jugendlichen fördern. Hierzu wurden 330 Schülerinnen und Schüler aus dem Sarganserland befragt. Ein wichtiges Ergebnis der Studie zeigt, dass Jugendliche mit geringer Adaptabilität am Anfang des Berufswahlprozesses, verglichen mit ihren Klassenkameraden und -innen, mit grösserer Wahrscheinlichkeit auch noch am Ende der achten Klasse eine geringere Adaptabilität zeigten. Diese Erkenntnis spricht dafür, Jugendliche mit Schwierigkeiten in der Berufswahl bereits in der siebten Klasse zu unterstützen. Ein weiteres Ergebnis der Studie zeigt, dass Schweizer Jugendliche ihre Adaptabilität im Vergleich mit ausländischen Jugendlichen stärker entwickeln konnten. Hirschi (2009) betont die Wichtigkeit dieses Tatbestandes: es zeigt sich, dass für ausländische Jugendliche die Entwicklung der Laufbahn-Adaptabilität schwieriger ist. Für die Berufsberatung und den Berufswahlunterricht bedeutet das, ein besonderes Augenmerk auf diese Zielgruppe zu haben und die Jugendlichen mit spezifischen Angeboten in ihrer Adaptabilität zu fördern. Das könnte ein wichtiger Beitrag zur Chancengleichheit in unserer Gesellschaft sein (Hirschi, 2009).

Weiter zeigt die Untersuchung, dass Jugendliche mit einer positiveren emotionalen Veranlagung und mehr erlebter sozialer Unterstützung eine stärkere Entwicklung der Laufbahn-Adaptabilität aufwiesen (Hirschi, 2009). Für die Berufsberatung bedeutet das, sich in Bezug auf die emotionale Veranlagung und die soziale Unterstützung Jugendlicher zu sensibilisieren. Diese bringen unterschiedliche psychologische Voraussetzungen mit, welche es in der Begleitung und Unterstützung zu berücksichtigen gilt.

Die Studie von Hirschi (2009) untersuchte in einem zweiten Teil, wie sich die Entwicklung der Laufbahn-Adaptabilität zur allgemeinen Entwicklung von Ressourcen bei den Jugendlichen verhält. Die Resultate zeigen, dass bei Jugendlichen mit erhöhter Laufbahn-Adaptabilität auch das allgemeine Kontrollgefühl und die Lebenszufriedenheit zunahmen. Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass sich eine umfassende Berufswahlvorbereitung lohnt. Mit umfassend ist das Fördern aller vier Dimensionen von Savickas Modell gemeint: Entscheidungsbereitschaft, aktive Laufbahnplanung, aktive Exploration und Selbstvertrauen. Der Berufswahlunterricht und die Berufsberatung können einen bedeutenden Beitrag dazu leisten, dass sich Jugendliche physisch, psychisch und sozial positiv entwickeln (Hirschi, 2009).

2.4. Modell der zentralen Faktoren der Übergangsbereitschaft

Savickas Modell der Laufbahn-Adaptabilität zeigt auf, dass sich die Begrifflichkeit des ursprünglichen Konzepts der Berufswahlreife um die Jahrtausenderwende nochmals gewandelt hat. Der Fokus liegt nicht mehr auf der *Berufswahl*, die Wahl an sich sagt noch nichts darüber aus, wie ein beruflicher Übergang bewältigt wird (Krumboltz & Chan, 2005). Daher wird vorgeschlagen, im Deutschen den Begriff der «Übergangsbereitschaft» zu verwenden, angelehnt an den englischsprachigen Begriff «readiness». Hirschi und Läge (2006, S. 72) verstehen Übergangsbereitschaft «als ein psychologisches Konstrukt zur Erweiterung des Konzepts der Berufswahlreife, welches die Bereitschaft und Ressourcen einer Person beschreibt, berufliche Übergänge erfolgreich bewältigen zu können.» Die Autorin verwendet daher in der vorliegenden Arbeit den Begriff der *Übergangsbereitschaft* anstelle von *Berufswahlbereitschaft*. Das Modell stellt, der Definition zufolge, ein umfassendes Konzept der Berufswahlreife dar. Es enthält Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen und Umweltfaktoren (Hirschi, 2007). Die in der Abbildung mit einem * (Stern) markierten Faktoren sind Ergänzungen zum älteren Konzept. Nachfolgend wird das Modell bildlich dargestellt und ausführlich erläutert.

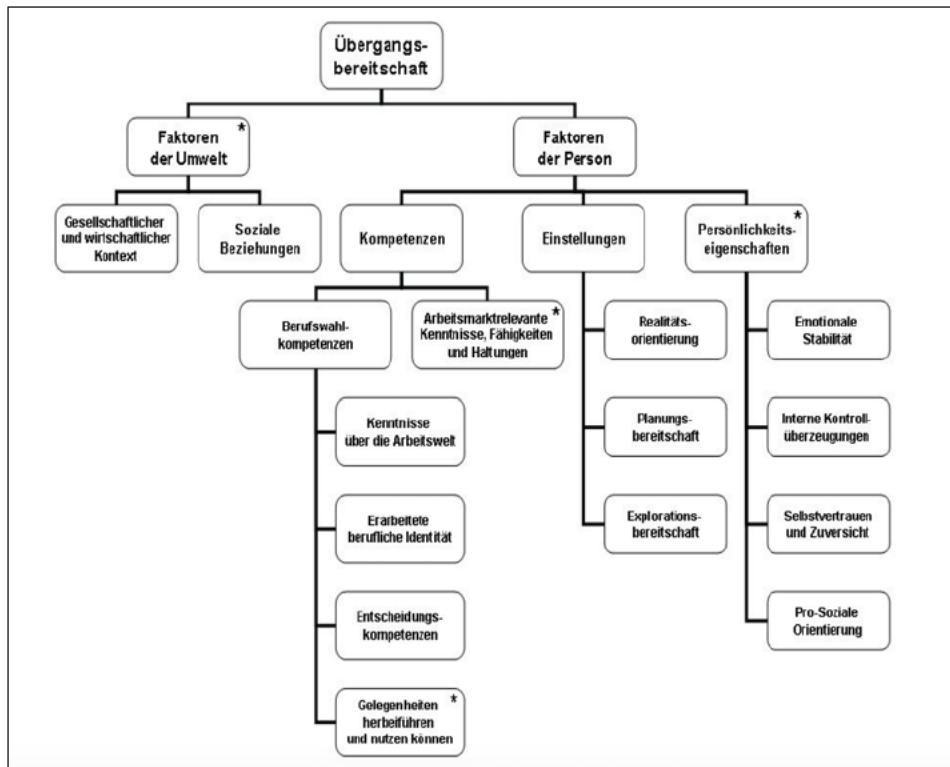


Abbildung 2 Zentrale Faktoren der Übergangsbereitschaft nach Hirschi und Läge (2006)

2.4.1. Faktoren der Umwelt

Faktoren der Umwelt beschreiben gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedingungen sowie die soziale Unterstützung, die die berufliche Entwicklungsaufgabe von Jugendlichen massgeblich mitbestimmen (Hirschi, 2007). Diese Faktoren liegen ausserhalb der Person und ergänzen ältere Konzepte der Berufswahlreife. Sie zeigen auf, wie komplex der Berufswahlprozess ist: Die Person soll mit ihren Interessen, Fähigkeiten und Wertvorstellungen im Kontext relevanter Systeme betrachtet und verstanden werden.

Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Kontext

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Kontext schafft für die Jugendlichen Gelegenheiten oder Hindernisse. Die aktuelle Situation auf dem Arbeits- und Lehrstellenmarkt kann förderlich oder hinderlich sein. Eine Person kann aufgrund ihrer Ethnie, Kultur oder ihres äusseren Erscheinungsbildes Diskriminierungen ausgesetzt sein. Für die Berufsberatung bedeutet das, für benachteiligte Personen und ihre Bedürfnisse sensibilisiert zu sein. Dann können auch entsprechende Unterstützungsleistungen unternommen werden. Wichtige Ressourcen sind persönliche Kontakte. Sie können helfen, Hürden abzubauen und Ausbildungsplätze zu ermöglichen (Hirschi, 2007).

Soziale Unterstützung

Der Faktor soziale Unterstützung beleuchtet die Wichtigkeit eines funktionierenden Netzwerks, in das eine Person während eines beruflichen Übergangsprozesses eingebettet ist. Jugendliche brauchen für den Berufswahlprozess die aktive Unterstützung von relevanten Bezugspersonen, wie zum Beispiel der Eltern. Jugendliche müssen sich auch an erfolgreichen Rollenmodellen orientieren können, zu denen sie einen persönlichen Bezug haben. Studien zeigen, dass das Erleben von positiven Rollenmodellen sogar einen grösseren Einfluss auf die Übergangsbereitschaft hat, als das allgemeine Involviert-Sein der Eltern in den Berufswahlprozess (Flouri & Buchanan, 2002). Die Berufsberatung soll in Zusammenarbeit mit der Schule gezielt abklären, ob Jugendliche aktive Unterstützung erhalten. Wichtige Bezugspersonen sollen in den Berufswahlprozess miteinbezogen werden. Jugendliche können zudem gezielt bestärkt werden, sich ein tragendes, soziales Netzwerk aufzubauen.

2.4.2. Faktoren der Person

Faktoren der Person beschreiben allgemeine Kompetenzen, Interessen und Fähigkeiten, Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften einer Person. Mit allgemeinen Kompetenzen sind z. B. spezifische Kenntnisse über den Arbeitsmarkt gemeint oder arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten und Haltungen (Hirschi, 2007).

Berufswahlkompetenzen

Kenntnisse über die Berufswelt

Diese Kompetenz beschreibt spezifische Kenntnisse über einzelne Berufe, aber auch das Vorhandensein von Modellen, wie die Arbeitswelt geordnet werden kann (Hirschi, 2007). Solche Modelle dienen der Person als kognitive Strukturen, damit sie komplexe Sachverhalte verarbeiten kann. Für Jugendliche eignen sich z. B. die neun Berufsinteressenfelder von Egloff (2001), die 22 Berufsfelder nach Zihlmann (2002) oder das RIASEC-Modell von Holland (1997). Das Holland-Modell hat für die Beratungspraxis den Vorteil, dass einerseits die Arbeitswelt dargestellt werden kann (welche beruflichen Tätigkeiten sind welchem Buchstaben-typ zuzuordnen?). Es können damit aber auch Merkmale von Berufen mit den Eigenschaften von Personen verglichen werden (Hirschi, 2007). Diese drei Modelle stellen eine wichtige Grundlage für das Aufnehmen und Verarbeiten von relevanten Informationen dar. Nicht nur Ratsuchende, sondern auch Beratungspersonen können anhand dieser Modelle Informationen über die Arbeitswelt strukturiert aufnehmen.

Kenntnisse eigener Interessen, Fähigkeiten und Werte

Dieser Faktor beschreibt die berufliche Identität einer Person und wird als ein zentraler Faktor der Übergangsbereitschaft bewertet (Savickas, 1997). Holland (1997) versteht darunter die Klarheit über die eigenen Interessen, Fähigkeiten, Ziele und beruflichen Werte. In der Berufs- und Laufbahnberatungspraxis ist das Konzept von Holland hilfreich, weil die berufliche Identität charakterisiert werden kann (Hirschi, 2007). Mit der Charakterisierung können Jugendliche angeregt werden, sich mit den eigenen Interessen, Fähigkeiten und Werten auseinanderzusetzen und diese bei sich selber einzuschätzen. Auch eine Fremdeinschätzung kann hilfreich sein, damit das Selbst- mit dem Fremdbild verglichen werden kann. Hirschi und Werlen Lutz (2007) konnten in einer eigenen Studie folgende Erkenntnisse zur beruflichen Interessensentwicklung finden: Jugendliche mit differenzierteren Interessen zeigen eine grössere Entschiedenheit in der Berufswahl. Auch die berufliche Identität war bei diesen weiterentwickelt. Jene mit einem hohen, aber undifferenzierten Profil zeigten gegenüber Jugendlichen mit einem flachen und tieferen Profil eine höhere Übergangsbereitschaft. Zudem zeigten Jugendliche mit kohärenten Berufswünschen entsprechend dem RIASEC-Modell (Holland, 1997) eine höhere Übergangsbereitschaft. Auch Jugendliche, deren Berufswünsche mit den eigenen Interessen übereinstimmten, zeigten eine höhere Übergangsbereitschaft.

Für die Berufsberatungspraxis ist es lohnenswert, mit einem Interessensprofil nach dem RIASEC-Modell (Holland, 1997) zu arbeiten. Die Ausprägung des Interessensprofils kann Hinweise auf die Übergangsbereitschaft geben und als Gesprächsgrundlage im Beratungsprozess dienen (Hirschi, 2007).

Entscheidungskompetenzen

Dieser Faktor beschäftigt sich mit den Fragen, ob sich eine Person der Eigenverantwortung für die eigene berufliche Laufbahn bewusst ist, den Ablauf des Berufswahlprozesses kennt und über fundierte Entscheidungsgrundlagen verfügt (beispielsweise die Berücksichtigung eigener Interessen). Der Berufswahlprozess fördert diese Entscheidungsgrundlagen, weil sich die Entscheidungsfindung über verschiedene Etappen entwickeln kann. Der Berufswahlfahrplan zeigt diese Etappen übersichtlich auf und enthält zusätzlich eine zeitliche Abfolge. Er kann Jugendlichen, Eltern, Lehrpersonen und Berufsberatenden als Orientierungshilfe dienen. Im Zusammenhang mit der beruflichen Entschiedenheit ist anzumerken, dass diese nicht immer ein Indiz für eine hohe Übergangsbereitschaft ist. Es gibt Jugendliche, die sich frühzeitig auf einen bestimmten Beruf festlegen, wobei diese Festlegung auch ohne Durchlaufen des Berufswahlprozesses stattfinden kann. Hier handelt es sich um eine frühzeitige Festlegung und nicht um ein Indiz für die Übergangsbereitschaft (Blustein et al., 1989).

Die Berufsberatung soll Jugendliche am Anfang des Berufswahlprozesses motivieren, nicht voreilig einen Beruf zu fokussieren. Jugendliche sollen sich bewusst Zeit für eine breite Exploration nehmen. Erst wenn aufgrund vertiefter Informationssuche, explorativer Erfahrungen und Rückmeldungen aus dem Umfeld Entscheidungsgrundlagen entstehen, gilt es, Alternativen abzuwägen und eine Rangliste der Berufe zu erstellen.

Gelegenheiten herbeiführen und nutzen können

Dieser Faktor ist eine Ergänzung zu älteren Konzepten. Er beschreibt das Bewusstsein einer Person, dass ihre berufliche Entwicklung auch von äusseren Umständen und Zufällen beeinflusst wird. Die berufliche Laufbahn ist also nicht immer das Resultat von geplanten Handlungen (Mitchell et al., 1999). Diese Gelegenheiten müssen aber zuerst wahrgenommen und dann auch gezielt für sich genutzt werden. Damit das gelingt, braucht die Person ein förderliches Verhalten. Das kann beispielsweise das aktive Pflegen von Kontakten aus dem privaten Umfeld sein. Die Berufsberatung kann Jugendliche und Eltern darin unterstützen, aktiv nach günstigen Gelegenheiten zu suchen und diese zu erkennen. Es kann zusammen ein sinnvolles Vorgehen überlegt werden, denn günstige Gelegenheiten sollten in den Berufswahlprozess integriert werden (Hirschi, 2007).

Arbeitsmarktrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen

Dieser Faktor beschreibt fachliche oder schulische Kenntnisse und Kompetenzen, die in der Arbeitswelt, respektive im Wunschberuf gefragt sind. Zudem gehören Aspekte der Arbeitshaltung, Arbeitsmoral, Leistungsmotivation dazu und soziale Kompetenzen. Übergangsbereitschaft aus dieser Perspektive könnte zum Beispiel bedeuten, dass eine Person mit Konflikten konstruktiv umgehen kann, dass sie sich mit passenden Strategien und Techniken neues Wissen aneignen kann, dass sie Veränderungen offen gegenübersteht, sich bei Bedarf Unterstützung holt und Aufgaben delegieren kann.

Die Berufsberatung kann Jugendliche bei der gezielten Informationssuche anleiten, damit sie sich Wissen über die Arbeitswelt und den Lehrstellenmarkt aneignen können. Jugendliche sollen zudem die Möglichkeit erhalten, über ihre beruflichen Ziele, Wertvorstellungen und ihre berufliche Identität nachzudenken und diese zu konkretisieren (Hirschi, 2007).

Einstellungen

Realitätsorientierung und Kompromissbereitschaft

Dieser Faktor beleuchtet, ob der Berufswunsch einer Person mit ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten auf dem Arbeits- bzw. Lehrstellenmarkt harmoniert (Hirschi, 2007).

Übergangsbereitschaft aus dieser Perspektive könnte bedeuten, dass Jugendliche in der Lage sind, in der Berufswahl einen Kompromiss einzugehen oder dass eine Person bereit ist, ihre Wunschvorstellungen mit gezieltem Informieren und Schnupperbesuchen kritisch zu überprüfen.

Planungsbereitschaft

Der Aspekt der Planungsbereitschaft wird als einer der zentralen Faktoren der Übergangsbereitschaft bewertet und beinhaltet gemäss Savickas (1997) mehr als eine momentane Entscheidung für einen bestimmten Beruf. Planungsbereitschaft beschreibt die Fähigkeit, eine zukunftsgerichtete Zeitperspektive zu haben. Eine Person sollte in der Lage sein, ihre eigene Laufbahn zu planen und dabei alle Lebensrollen zu berücksichtigen. Übergangsbereitschaft aus dieser Perspektive beinhaltet auch das Bewusstsein einer Person, dass die eigene Laufbahnentwicklung wichtig und komplex ist (Hirschi, 2007). Savickas (1991) zeigte, dass die Kompetenz der Planungsbereitschaft gefördert werden kann. Mit reflektierenden und ideographischen Gesprächstechniken können Klientinnen und Klienten in der Berufs- und Laufbahnberatung dazu angeregt und ermutigt werden, sich aktiv mit ihrer Zukunft zu beschäftigen (Hirschi, 2019).

Explorationsbereitschaft und Neugierde

Jordaan (1963) hat Exploration als Fähigkeit definiert, sich selbst und die Umwelt zu erkunden. Für die erfolgreiche Exploration braucht es eine offene Haltung für Veränderungen im Leben und die Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen. Eltern scheinen einen zentralen Einfluss auf das Explorationsverhalten ihrer Kinder zu haben. Wenn Eltern ihren Kindern schon früh eine breite Erkundung von technischen und kulturellen Aktivitäten ermöglichen, verfügen sie im Jugendalter über grösseres Explorationsverhalten. (Blustein, 1997) Die Berufsberatung kann Jugendliche ermutigen, am Beginn des Berufswahlprozesses breit zu explorieren. Insbesondere sollen potentiell passende, weniger bekannte Berufsfelder erkundet werden.

Persönlichkeitseigenschaften

Emotionale Stabilität

Dieser Faktor beschreibt, ob eine Person emotional ausgeglichen oder ob sie schnell reizbar ist und impulsiv reagiert. Es ist darauf zu achten, ob sich jemand generell ängstlich und unsicher zeigt oder gar depressive Züge aufweist (Hirschi, 2007). Ein Grundsatz der Berufs- und Laufbahnberatung beinhaltet das Beraten von psychisch gesunden Personen. Die Beratungspsychologie, zu der die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) gehört, richtet sich an

Personen, die keine pathologischen Störungen aufweisen. Die Beratungsperson sollte psychische Störungen erkennen können und an psychologisch-therapeutische Stellen weiterverweisen (Hirschi, 2019).

Positive Kontrollüberzeugungen

Dieser Faktor beschreibt die Überzeugung einer Person, dass sie wichtige Dinge in ihrem Leben kontrollieren und beeinflussen kann. Der Glaube, dass die eigene Berufswahl vor allem durch äussere Umstände oder von anderen Personen bestimmt wird, wirkt sich hinderlich auf die Übergangsbereitschaft aus (Hirschi, 2007).

Diverse Studien zeigen, dass ein allgemeines Kontrollgefühl eine wichtige Entwicklungsressource für Jugendliche darstellt. Hirschi (2009) konnte in seiner Studie zeigen, dass Jugendliche mit höher entwickelter Laufbahn-Adaptabilität über eine stärkere Zunahme des allgemeinen Kontrollgefühls und eine grössere allgemeine Lebenszufriedenheit berichten. Dieses Ergebnis unterstreicht die Wichtigkeit einer fundierten Berufswahlvorbereitung, weil sie nachhaltige Auswirkungen haben kann.

Selbstvertrauen und Zuversicht

Bei diesem Faktor geht es um das Zutrauen einer Person, aktuelle Herausforderungen in Bezug auf die berufliche Laufbahn meistern zu können: eine persönlich befriedigende Berufswahlentscheidung treffen, erfolgreich eine Arbeitsstelle/Lehrstelle finden, eine Schnupperlehre organisieren und absolvieren, ein Bewerbungsschreiben erstellen, an einem Vorstellungsgespräch teilnehmen und überzeugen (Hirschi, 2007).

Jugendliche können ermutigt werden, persönliche Erfolge ihren eigenen Fähigkeiten zuzuschreiben. Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit sind erfolgreiche Jugendliche als Rollenmodelle, an denen sie sich orientieren können. Mit Rollenspielen können zum Beispiel Vorstellungsgespräche geübt und Erfolgserlebnisse vermittelt werden (Hirschi, 2007).

Pro-soziale Orientierung

Dieser Faktor beleuchtet, wie sich eine Person gegenüber anderen Menschen verhält: extravertiert oder introvertiert, vertrauensvoll und entgegenkommend oder misstrauisch und streitlustig. Wenn sich eine Person positiv mit der Berufsrolle eines oder einer berufstätigen Erwachsenen identifizieren kann, ist dies förderlich für die Übergangsbereitschaft (Hirschi, 2007).

2.5. Übergangsbereitschaft: Ein Fazit aus dem Theorieteil

Die oben beschriebenen Faktoren der Umwelt und der Person bilden zusammen die allgemeine Übergangsbereitschaft. In der Praxis sind sie aber voneinander unabhängig zu betrachten: dadurch kann ein Defizit in einem Bereich durch die Steigerung im anderen Bereich zumindest teilweise kompensiert werden (Hirschi, 2007). Für die Berufsberatung ist daher eine genaue Abklärung der Übergangsbereitschaft wichtig: Sind die Umweltbedingungen für eine Person förderlich, reichen geringere persönliche Kompetenzen eher aus. Lassen sich hinderliche Umweltbedingungen identifizieren, werden umso mehr persönliche Kompetenzen gebraucht. In der Berufs- und Laufbahnberatung wird die Person immer im Kontext betrachtet. Dies ist ein zentrales Merkmal der Beratungspsychologie (Hirschi, 2019). Damit Jugendliche in der Lage sind, eine angepasste Berufswahl zu treffen, müssen also sowohl die Faktoren der Person wie auch die Faktoren der Umwelt bei der Entscheidung mitberücksichtigt werden. Empirisch ist es schwierig nachzuweisen, dass eine höhere Übergangsbereitschaft zu einer erfolgreicherem Berufswahl und Laufbahn führt. Das hat insbesondere damit zu tun, dass im realen Leben zahlreiche Faktoren ausserhalb der Person beeinflussen, ob einer Person ihre berufliche Entwicklungsaufgabe gelingt oder misslingt (Hirschi, 2007). Trotz dieses empirischen Spannungsfeldes konnten Hirschi und Werlen Lutz (2007) in eigenen Studien belegen, dass Jugendliche mit einer höheren Übergangsbereitschaft tatsächlich berufliche Übergänge besser bewältigen können.

Der theoretische Überblick dieser Arbeit zeigt eindrücklich auf, wie umfassend das Konzept der Berufswahlreife heute zu verstehen ist. Dies bedeutet für die Berufsberatung, mit einer ebenso umfassenden Perspektive die Jugendlichen in ihrem Berufswahlprozess zu begleiten. Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema veranschaulicht, wie zentral die Übergangsbereitschaft für Jugendliche ist, um den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich zu meistern. Die förderliche Übergangsbereitschaft bei Jugendlichen hat über die Berufswahl hinaus auch positive Auswirkungen auf deren physische, psychische und soziale Entwicklung und begünstigt daher eine funktionierende Wirtschaft und Gesellschaft (Hirschi, 2009).

2.6. Modell der Übergangsbereitschaft als Leitfaden für das Interview

Wie in der Einleitung dieser Arbeit beschrieben, erarbeitet die Autorin im Rahmen dieser Untersuchung einen Leitfaden für das Erstgespräch in der Berufsberatung. Das Modell von Hirschi (2006) eignet sich als Grundlage, weil es ein wissenschaftliches und umfassendes Konzept für die Arbeit in der BSLB darstellt. Mit dieser theoretischen Grundlage lassen sich die relevanten Faktoren der Berufswahlbereitschaft gezielt erfragen, wobei sich für die Abklärung

der Übergangsbereitschaft gemäss Hirschi (2007) Interviews eignen. Die Autorin hat sich demzufolge dafür entschieden, einen Leitfaden mit Fragen zu entwickeln, der im Rahmen der vorliegenden Arbeit mit vier Interviews erprobt wird. Ziel ist es, dass der Leitfaden in der Praxis Orientierung für eine umfassende Berufswahlvorbereitung gibt. Hirschi (2007) hat in der Schweizerischen Zeitschrift für Heilpädagogik Anregungen gegeben, welche Fragen sich für eine Abklärung eignen könnten. An diese Fragen lehnt der entwickelte Leitfaden an. Der gesamte Leitfaden ist im Anhang vorzufinden.

3. Methode

Als Grundlage für die Methodenauswahl dienen die zwei Fragestellungen, die mit der vorliegenden Arbeit untersucht werden: Welche Aussagen zu den Faktoren der Berufswahlbereitschaft interviewter Jugendlichen können anhand des Frageleitfadens gemacht werden? Was bedeuten die Aussagen für den Berufswahlprozess der Jugendlichen und was heisst das für die Berufsberatung?

Für die Untersuchung eignen sich Interviews. Anhand der Befragungen kann die Autorin den entwickelten Frageleitfaden auf seine Wirksamkeit prüfen. Zudem kann anhand der Auswertung beurteilt werden, inwiefern Aussagen über die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen gemacht werden können. Die Ergebnisse dazu werden im Ergebnisteil dargestellt. Die Bedeutung der Aussagen für den Berufswahlprozess der Jugendlichen und für die Berufsberatung werden im Diskussionsteil behandelt.

3.1. Untersuchungsgruppe

Die Autorin wählte für die Untersuchung vier Jugendliche aus der ersten Oberstufe aus. Diese haben noch nicht aktiv mit dem Berufswahlprozess in der Schule begonnen, so ist es der Autorin möglich, die Fragen vorab zu testen. Die Jugendlichen sind im Zürcher Oberland in unterschiedlichen Gemeinden wohnhaft und besuchen alle die Schulstufe Sek A. Die Untersuchungsgruppe setzt sich aus zwei Mädchen und zwei Jungen zusammen. Alle Jugendlichen sind gebürtige Schweizer und Schweizerinnen und verfügen über gute Deutschkenntnisse. Alle Elternteile haben eine abgeschlossene Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe und sind aktuell berufstätig. Fünf von acht arbeiten in ihrem gelernten Erstberuf, drei Elternteile haben sich beruflich weiterentwickelt oder neuorientiert.

3.2. Erhebungsmethode

Auf der Grundlage der empirischen Forschung wählt die Autorin eine qualitative Forschungsmethode aus. Für die vorliegende Arbeit interessieren Daten aus einer kleineren Stichprobe. Um die Forschungsfrage beantworten zu können, ist der Inhalt der einzelnen Daten zentraler als deren Menge. Der entwickelte theoriebasierte Frageleitfaden wird als Leitfaden für alle vier Interviews genutzt. Somit kann die Autorin einerseits die Qualität der Datenerhebung sicherstellen, andererseits kann während der Befragung strukturiert vorgegangen werden: der Leitfaden beinhaltet Fragen zu allen Faktoren der Übergangsbereitschaft. Diese Struktur hat den Vorteil, dass ein roter Faden gegeben ist und als Orientierung dient. Entlang dieses roten Fadens kann die Autorin den Jugendlichen situativ ergänzende Fragen stellen, ohne dass die

zielführende Richtung des Interviews verloren geht. Die Ergebnisse aus der Stichprobe werden im Diskussionsteil interpretiert. Dabei wird versucht, Aussagen über die Übergangsbereitschaft, den Berufswahlprozess und die Rolle der Berufsberatung in diesem Prozess zu machen. Im Fokus steht dabei stets die Praxisrelevanz. Weil die Stichprobe im Rahmen dieser Arbeit klein ausfällt, können die Ergebnisse nicht verallgemeinert werden.

3.3. Methodisches Vorgehen

Für die Organisation der Interviews wird auf das berufliche Netzwerk zurückgegriffen, das die Autorin in ihrer Berufstätigkeit als Kindergartenlehrperson aufgebaut hat. Es wurde Kontakt aufgenommen zu Eltern, die in der Elternmitwirkung der entsprechenden Schulen tätig sind. Über diesen Weg konnte die Autorin vier Jugendliche gewinnen, die sich für ein Interview bereit erklärten. Zu diesem Zeitpunkt besuchten alle die 7. Klasse. Die Jugendlichen und ihre Eltern wurden telefonisch kontaktiert und über den Rahmen der vorliegenden Arbeit informiert. Nach der Einwilligung in das Interview wurde ein Durchführungstermin Mitte bis Ende Juni festgelegt. Die Jugendlichen erhielten per Post ein Infoblatt über die Weiterbildungsarbeit und die Einverständniserklärung zum Unterschreiben zugestellt. Beide Dokumente befinden sich im Anhang. In Absprache mit den Jugendlichen und ihren Eltern wurden alle Interviews bei diesen zuhause durchgeführt. Voraussetzung dafür war eine ungestörte Umgebung. Diese konnte in allen vier Fällen gewährleistet werden. Ende Mai wurde ein Probeinterview mit einem Jugendlichen aus der 7. Klasse durchgeführt. Den Kontakt zur Familie erhielt die Autorin über eine Bekannte. Von allen Befragungen wurde eine Audio-Aufnahme gemacht, die für die Transkription benötigt wurde. Die Audio-Aufnahmen werden von der Autorin zehn Jahre aufbewahrt. Das Datenmaterial wurde anschliessend ausgewertet. Ziel war es, den Jugendlichen bis Ende der Sommerferien eine schriftliche Rückmeldung zu geben: Sie erhielten eine Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte über ihre berufliche Identität. Die Autorin gab den Jugendlichen Anregungen mit, wie sie mit den gewonnenen Informationen weiterarbeiten können. Alle Teilnehmenden erhielten dazu ein Berufswahlfenster mit einer einfachen Anleitung. Die Jugendlichen wurden darauf hingewiesen, dass sich die Zusammenfassung als Ergänzung zum Berufswahlunterricht nutzen lässt.

Im Juli wurde der Frageleitfaden nochmals überarbeitet. Die Autorin unternahm im August eine zweite Befragung mit den gleichen Jugendlichen. Das Datenmaterial der zweiten Durchführung wurde in die bestehende Analyse integriert. Der Ergebnisteil beinhaltet folglich das gesamte Datenmaterial beider Interviewdurchgänge.

4. Ergebnisse

4.1. Untersuchungsgruppe

Für die Auswertung konnte die gesamte Datenmenge aller Interviews verwendet werden. Die persönlichen Daten der Jugendlichen wurden für die Auswertung anonymisiert. Im Folgenden sind die deskriptiven Daten der Teilnehmenden tabellarisch dargestellt.

	M1	M2	K1	K2
Geschlecht	we b ch	we b ch	männ ch	männ ch
Alter	13 Jahre	13 Jahre	13 Jahre	13 Jahre
Schulstufe	1. Sek A	1. Sek A	1. Sek A	1. Sek A
Nationalität	CH	CH	CH	CH
Geschwister	Schwester (4 Klasse) Schwester (älter als 18 J.)	Schwester (5. Klasse)	Schwester (2. Sek B)	Bruder (5. Klasse) Bruder (4. Klasse) Bruder (2. Klasse)

Tabelle 1 Deskriptive Daten der Untersuchungsgruppe. Quelle: Eigene Darstellung

4.2. Auswertungsmethode

Um bei der Datenauswertung systematisch vorgehen zu können, wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) angewendet. Hierzu fand die zusammenfassende Analysetechnik mit induktiver Kategorienbildung Einsatz. Anhand dieser Technik wurde das Datenmaterial auf die wesentlichen Inhalte reduziert und kategorisiert. Dieses Vorgehen ermöglichte der Autorin, die Ergebnisse in Richtung der Fragestellungen dieser Arbeit zu analysieren. Die Wahl der qualitativen Inhaltsanalyse ist für die Bearbeitung der Forschungsfrage des Weiteren sinnvoll, weil der Autorin die offene Haltung gegenüber dem Textinhalt wichtig war. Mit dieser Haltung kann aufmerksam untersucht werden, welche praxisrelevanten Themen im Text enthalten sind: Welche Aussagen über die Übergangsbereitschaft und den Berufswahlprozess lässt das Datenmaterial zu? Wo zeigt sich die Rolle der Berufsberatung im Datenmaterial als relevant?

4.3. Methodisches Vorgehen

Zu Beginn des Auswertungsprozesses hat die Autorin die einzelnen Transkripte ausgedruckt, um das Textmaterial aufmerksam durchzulesen und am Textrand themenrelevante Schlüsselwörter spontan zu notieren. Aussagekräftige Sätze wurden direkt im Text markiert. Die nachfolgenden Schritte hat die Autorin nach dem bereits erwähnten Analyseverfahren von Mayring (2016) durchgeführt. Am Computer wurde das Datenmaterial in einem nächsten Schritt gegliedert: Texteinheiten, die thematisch zusammengehören, bildeten jeweils eine Analyseeinheit.

Dann paraphrasierte die Autorin jede Analyseeinheit, wobei der Text sinngemäss wiedergegeben und Aussagen verdeutlicht wurden. Thematisch nicht relevantes Textmaterial wurde gestrichen. Als nächstes wurden die Sätze generalisiert und somit vereinfacht. Mit diesen allgemein formulierten Paraphrasen konnte mit der Kategorienbildung begonnen werden. Das jetzt vorliegende Textmaterial wurde geclustert, ähnliche Aussagen gebündelt und bedeutungsgleiche Paraphrasen nur einmal aufgeführt. So entstand eine erste Version der Kategorien. Diese wurden anschliessend nochmals überprüft, wobei ähnliche Kategorien zusammengelegt wurden. Bei der Kategorienbildung achtete die Autorin darauf, die Ergebnisse so darzustellen, dass sie in Kapitel fünf in Richtung Fragestellung interpretiert werden können. In der folgenden Darstellung sind die Kategorien beschrieben und mit einem Buchstaben codiert:

Kategorie	Definition	Codierung für Analyse
Unterstützungsmöglichkeiten	Enthält Aussagen der Jugendlichen über Personen und Unterstützungsmöglichkeiten, die für den persönlichen Berufswahlprozess als wichtig eingeschätzt werden	A
Familie	Enthält Aussagen über Erfahrungswerte innerhalb der Familie	B
Werte	Enthält Aussagen, die persönliche, durch den sozialen Kontext geprägte, Wertvorstellungen repräsentieren	C
(Berufliche) Zukunftsvorstellungen	Enthält Aussagen über persönliche Zukunftsvorstellungen und konkrete Berufswünsche	D
Berufskennnisse	Enthält Aussagen, die Wissen über Berufe/Berufsgruppen beinhalten	E
Berufseinblicke	Enthält Aussagen, die über experientielle Erfahrungen der Berufswelt berichten	F
Reflexionsfähigkeit	Enthält Aussagen, die etwas über die bewusste Auseinandersetzung mit sich als Person und die berufliche Identität bekannt geben	G
Einstellungen/Kompetenzen mit Arbeitsmarktrelevanz	Beinhaltet Aussagen, die relevante Einstellungen und Kompetenzen für das Arbeitsleben repräsentieren	H
Entscheidungsbereitschaft	Beinhaltet Antworten der Jugendlichen, die etwas über den Standort im beruflichen Entscheidungsprozess aussagen	I
Berufswahlfahrplan	Antworten, die von Kenntnissen über den Ablauf des Berufswahlprozesses berichten	J
Wohlbefinden Selbstvertrauen Bedürfnisse	Enthält Antworten der Jugendlichen, die etwas über die emotionale Befindlichkeit, das Selbstvertrauen und Bedürfnisse im Hinblick auf die Berufswahl aussagen	K

Tabelle 2 Kategoriendarstellung für das Analyseverfahren. Quelle: Eigene Darstellung

Die einzelnen Paraphrasen wurden in eine Excel-Liste eingetragen, systematisch codiert und mit dem Kürzel des oder der Jugendlichen versehen. Am Schluss des Auswertungsprozesses wurden die codierten Paraphrasen mit der Sortierfunktion in aufsteigender Reihenfolge von A bis K sortiert. Somit hatte die Autorin alle Paraphrasen einer Kategorie zusammen gebündelt. Das Datenmaterial war für die Weiterarbeit bereit. Die sortierte Excel-Liste bildete die

Grundlage für die Ergebnisdarstellung. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse nun dargestellt und jeweils mit passenden Ankerbeispielen erläutert.

4.4. Ergebnisdarstellung

4.4.1. Kategorie Unterstützungsmöglichkeiten

Die genannten Unterstützungsmöglichkeiten sind tabellarisch dargestellt.

	Unterstützungsmöglichkeiten
M1	E tern (M1, S. 11) Lehrperson (M1, S. 11)
M2	E tern (M2, S. 9) Lehrperson (M2, S. 10)
K1	E tern (K1, S. 10) Lehrperson (K1, S. 10) Berufsberatung (K1, S. 10)
K2	E tern (K2, S. 11) Internetp attform (K2, S. 12) Pate (K2, S. 12)

Tabelle 3 Darstellung der Unterstützungsmöglichkeiten. Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Unterstützung durch die Eltern von allen Jugendlichen genannt wurde. Die Lehrperson wurde von zwei Jugendlichen genannt. Die Unterstützungsmöglichkeit durch das Berufsinformationszentrum (BIZ) wurde von demjenigen Jugendlichen benannt, dessen Schwester aktuell im Berufswahlprozess steht.

4.4.2. Kategorie Familie

Die Ergebnisse zeigen hier, dass bei allen Interviewten die Familiensituation Einfluss auf Erfahrungswerte der Jugendlichen hat. Folgendes Ankerbeispiel verdeutlicht diese Feststellung:

«Ich kenne die Erfahrungen meiner Schwester und lerne aus ihren Fehlern. Da habe ich einen Vorteil. Sie hat zum Beispiel beim Schnuppern zu wenig Fragen gestellt.» (K1, S. 9)

Weiter zeigen die Ergebnisse, dass zwei Jugendliche sich selbst in Bezug auf die Berufsrolle eines Elternteils reflektieren: Bei M1 sind beide Elternteile als Lehrpersonen tätig. Die Jugendliche kann sich durchaus vorstellen, diesen Beruf zu erlernen. K2s Vater arbeitet als Flugverkehrsleiter. Der Jugendliche hatte bereits einen Einblick in die berufliche Tätigkeit und äussert sich folgendermassen:

«Skyguide könnte zu mir passen, weil mein Vater dort arbeitet. [...] Ich finde Flugverkehrsleiter spannend. Du brauchst Aufmerksamkeit und Konzentration, um Befehle zu geben. Die Flieger herumkommandieren und Befehle geben, finde ich spannend.» (K2, S. 3)

Die Ergebnisse zeigen weiter, dass zwischen den Jugendlichen und ihren Eltern Gespräche über die Berufswahl stattfinden. Es wird deutlich, dass die Aussagen der Eltern für die Jugendlichen eine Relevanz haben. Dazu ein Beispiel:

«Mein Papa sagte, er war auch so wie ich. Er konnte viel, dann wurde er Reallehrer. Aber irgendwie, diese Ausbildung gibt es nicht mehr und so.» (M1, S. 7)

4.4.3. Kategorie Werte

Die Ergebnisse zeigen auf, dass neben dem Geldverdienst auch der Spass am Beruf für alle vier Jugendlichen zentral ist:

«Die Berufswahl ist wichtig wegen des Geldes, das man später verdient» (K2, S. 1)

«Der Beruf sollte dir Spass machen [...]. Es ist frustrierend, wenn das Arbeiten keinen Spass macht» (M1, S. 1)

Weiter zeigen die Ergebnisse, dass die Werte Unabhängigkeit und Selbstbestimmung wichtig sind. Im ersten Ankerbeispiel ist zudem ersichtlich, dass eine Wertvorstellung der Mutter für das Mädchen eine Rolle spielt:

«Mami sagt, ich soll einen Beruf machen, mit dem ich unabhängig von anderen leben könnte und so» (M1, S. 1)

«Ich würde mich aufregen, dass mir jemand sagt, welchen Beruf ich lernen muss» (M1, S. 4)

4.4.4. Kategorie (berufliche) Zukunftsvorstellungen

Die Ergebnisse zeigen, dass sich alle Jugendlichen mit ihrer beruflichen Zukunft gedanklich auseinandersetzen. Einer der Teilnehmenden formuliert bereits einen konkreten Berufswunsch:

«Mein Traumberuf ist Informatiker» (K1, S. 2)

Die anderen drei Jugendlichen haben noch keinen konkreten Berufswunsch, verfügen aber über Vorstellungen, in welche Richtung ihre Berufswahl gehen könnte:

«Ich finde alles cool, wenn man Menschen helfen kann und mit Menschen zusammen ist. Ich finde es interessant, mit ihnen zu reden.» (M1, S. 2)

Ein weiteres Ergebnis zeigt auf, dass sich eine Jugendliche sowohl über ihre zukünftige berufliche wie auch private Lebensrolle Gedanken macht:

«Ich mache halt gerne mit kleinen Kindern etwas. Aber wenn ich dann selber Kinder hätte, weiss ich nicht, ob das dann stressig ist oder so. Ob mich das dann nerven würde, wenn überall kleine Kinder herumspringen.» (M1, S. 4)

4.4.5. Kategorie Berufskennnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass die Jugendlichen berufliche Tätigkeiten einzelnen Berufen zuordnen. Zudem benennen sie auch Interessen und Fähigkeiten, die für den jeweiligen Beruf wichtig sind. Die Aussagen der Jugendlichen sind in Bezug auf die Berufskennnisse unterschiedlich differenziert:

«Als Flugverkehrsleiter arbeitest du viel vor dem Computer und musst Interesse am Flugzeug haben. Multitasking ist wichtig und man muss sich gut konzentrieren können. Beim Architekten braucht es Freude am Zeichnen, Konstruieren, Planen. Planen vor dem Computer. Man braucht auch ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen» (K2, S. 4)

«Wenn du im Tierheim arbeitest, musst du gerne Tiere haben und für sie sorgen. Ich arbeite gerne mit Tieren, füttere sie gerne und so. Am liebsten habe ich kleinere Tiere, zum Beispiel Katzen, Hunde, Mäuse und so.» (M2, S. 4)

«Für Informatiker ist das Arbeiten am Computer wichtig. Und das Interesse an Elektronik. Man muss gerne programmieren und gut in Mathe sein. [...] KV wäre eine andere Möglichkeit. Auf der Gemeinde gibt es das. Da habe ich noch nicht so viel Ahnung. Mir wurde erzählt, dass man da auch manchmal etwas Elektronisches machen muss» (K1, S. 5)

4.4.6. Kategorie Berufseinblicke

Der Zukunftstag wird von allen Jugendlichen im Gespräch erwähnt. Die Teilnehmenden konnten über einzelne Erfahrungen am Zukunftstag berichten. Dies war bei M2 nur mit zusätzlichen Fragestellungen möglich:

A: Was hast du bei BELIMO erlebt?

B: Weiss ich nicht so genau.

A: In was für Arbeitsräumen warst du zum Beispiel?

B: In einer Werkstatt. Dort haben sie so Sachen zusammengebaut [...]» (M2, S. 2)

Die Familie zeigt sich als wichtige Ressource, den Zukunftstag zu nutzen. Folgende Darstellung soll dies verdeutlichen:

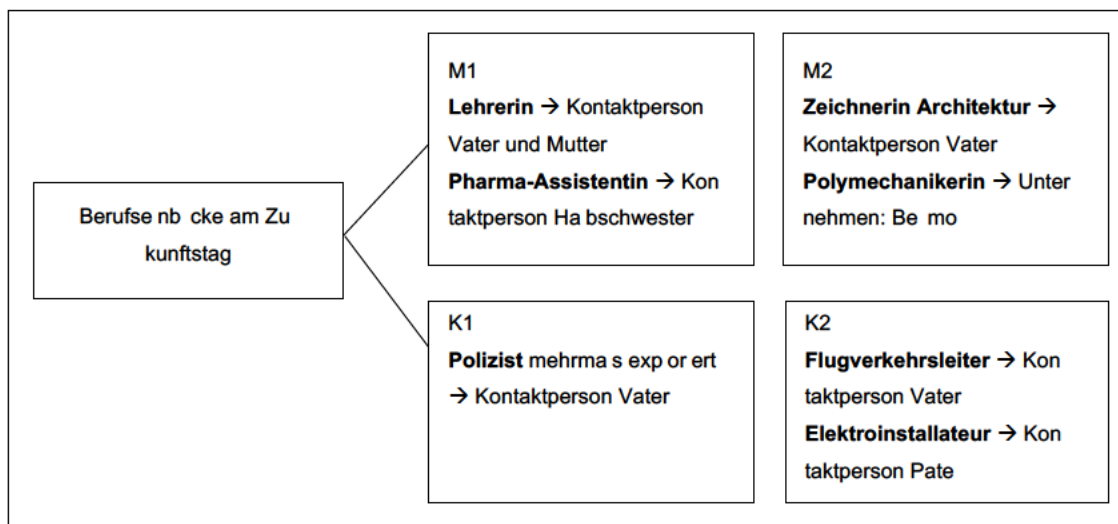


Abbildung 3 Darstellung der Berufseinblicke. Quelle: Eigene Darstellung

Der Darstellung ist zu entnehmen, dass M2 als einzige Jugendliche geschlechtsuntypische Berufe exploriert hat: Zeichnerin Fachrichtung Architektur und Polymechnikerin. Sie berichtet, das Zusammensetzen von Bauteilen und das Abzeichnen eines Hauses habe sie angesprochen.

4.4.7. Kategorie Reflexionsfähigkeit

Die Ergebnisse zeigen, dass die Jugendlichen persönliche Interessen und Fähigkeiten benennen können. Beim zweiten und dritten Ankerbeispiel werden diese in Bezug gesetzt zur Berufswahl.

«Ich konstruiere gerne in Geometrie. Ich bin halt sehr genau. Ich bin perfektionistisch. [...] Und das mache ich auch gerne genau und das finde ich cool.» (M1, S. 6)

«Arzt wäre noch ein spannender Beruf. Weil es halt faszinierend ist, z. B. ein Chirurg, was der alles wissen muss. [...] Ganz allgemein, das Lernen interessiert mich.» (K2, S. 2)

«Schreiner wäre ein interessanter Beruf. Aber Schreiner wäre nichts für mich, weil ich nicht so gerne handwerklich arbeite.» (K1, S. 2)

Die Ergebnisse zeigen weiter, dass M2 beim Beantworten, im Vergleich mit den anderen Jugendlichen, mehr Schwierigkeiten hatte. Das war dann vorwiegend der Fall, wenn sie Aussagen über sich selbst oder über einen Beruf begründen musste. Folgende Beispiele verdeutlichen diese Feststellung:

A: Wieso findest du den Beruf Dentalassistentin nicht spannend?

B: Ich weiss es nicht. (M2, S. 1)

A: Was denkst du, wieso du gerne bastelst und zeichnest?

B: Ich weiss es nicht. (M2, S. 4-5).

4.4.8. Kategorie Einstellungen und Kompetenzen mit Arbeitsmarktrelevanz

Die Ergebnisse zeigen, dass Jugendliche über förderliche und hinderliche Einstellungen und Kompetenzen verfügen. Als förderliche Kompetenzen wurden Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von allen vier Teilnehmenden genannt. Förderliche pro-soziale Kompetenzen wie Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Kooperationsbereitschaft wurden mehrmals angegeben.

Folgende Aussage verweist auf eine förderliche Einstellung in Bezug auf das Lernverhalten:

«Früher war ich eher ein bisschen schüchtern. Jetzt nicht mehr so. Ich denke, das ist eine Übungssache. Mit der Zeit wird es weniger.» (M1, S. 4)

Als hinderliche Einstellung zeigt sich die Vorstellung, die erste Berufswahl sei eine Entscheidung fürs Leben:

«Ich bin motiviert, eine gute Berufswahl zu treffen. Den Beruf mache ich ja dann einige Jahrzehnte lang. Darum setze ich mich am besten intensiv damit auseinander.» (K2, S. 14)

«Ich will mich für das Richtige entscheiden. Ich mache den Beruf ja ziemlich lange. Man kann schon wechseln, aber dann muss man wieder etwas Neues lernen. Das ist blöd.» (M1, S. 1)

4.4.9. Kategorie Entscheidungsbereitschaft

Die Ergebnisse zeigen, dass die Jugendlichen an unterschiedlichen Standorten in ihrer beruflichen Entscheidungsfindung stehen. Eine Teilnehmende sieht vor allem viele verschiedene Interessen und Berufsmöglichkeiten. Sie sagt:

«Also, ich finde halt vieles in ganz vielen verschiedenen Richtungen spannend. [...] ich kann mir vieles vorstellen. [...] Ich kann mich halt noch nicht so entscheiden, was ich machen möchte.» (M1, S. 4)

K2 erzählt, er habe bereits Vorstellungen entwickelt, in welche Richtung seine Berufswahl gehen könnte:

«Ich war früher gestresst so im Sinne, was mache ich dann. Jetzt geht das ja nicht mehr lange und ich weiss ja noch gar nicht in welche Richtung. Aber jetzt bin ich schon ruhiger, [...], weil ich ein paar Richtungen habe. Ich weiss mehr, was ich will. Und dann kann ich mich immer noch entscheiden.» (K2, S. 10)

K1 äussert, dass er sich informieren will, um eine Entscheidung treffen zu können:

«Zum jetzigen Zeitpunkt mache ich mir Gedanken, was ich später werden möchte. Als nächstes werde ich mich informieren, wie das geht. So kann ich mich vorbereiten und besser entscheiden.» (K1, S. 8)

4.4.10. Kategorie Berufswahlfahrplan

Die Ergebnisse zeigen, dass den Jugendlichen einzelne Schritte des Berufswahl Ablaufs bekannt sind: Sich selber kennenlernen, informieren, schnuppern und bewerben. Die folgenden Ankerbeispiele verdeutlichen dies:

«Meine Schwester ist noch am Schnuppern als Optikerin, Logistikerin und Drogistin. [...] In einer Schnupperlehre muss ich viel Interesse an diesem Beruf zeigen. [...] und ich denke, ich werde mich auf viele Lehrstellen bewerben.» (K1, S. 9)

M1 äussert sich indirekt zum Schnuppern und welchen Nutzen sie sich daraus erhofft:

«Ich fühle mich ein bisschen gestresst. Jetzt beginnt dann bald die zweite (Sek) und ich weiss es immer noch nicht genau. Ich wäre auch parat, verschiedene Dinge auszuprobieren. Um mich dann mehr für die einen Themen zu interessieren.» (M1, S. 8)

K2 äussert sich wie folgt:

«Ich will zuerst herausfinden, was mir Spass macht. Dann ist das Informieren wichtig. Zum Beispiel, wo man den Beruf ausüben kann. Oder über den Lohn Bescheid wissen.» (K2, S. 7)

4.4.11. Kategorie Wohlbefinden, Selbstvertrauen, Bedürfnisse

Die Jugendlichen haben ihr Vertrauen, eine gute Berufswahlentscheidung zu treffen, auf einer Skala von 1-10 eingeschätzt. Sie haben sich über ihr emotionales Wohlbefinden und aktuelle Bedürfnisse hinsichtlich der eigenen Berufswahl geäussert. Die Ergebnisse werden nachfolgend tabellarisch dargestellt:

	Zahl (1-10)	Emotionales Wohlbefinden und Selbstvertrauen	Bedürfnisse
M1	8.5	«Ich bin halt eher nachdenklich Ein bisschen orientierungslos Aber auch dankbar dass ich so viele Rich tungen machen könnte [...] Ich glaube dass ich mit ziemlich vielem zufrieden und glücklich wäre » (M1 S 10)	«Ich wünsche mir noch mehr Einblicke in diese Berufe Damit ich sicherer bin dass ich diesen Beruf erlernen möchte » (M1 S 11)
M2	7	«Ich freue mich auf die Berufswahl.» (M2, S. 8)	
K1	7	«Ich denke noch nicht so viel an die Berufswahl Ich fühle mich positiv und freue mich darauf Ich fühle mich auch ein bisschen selbstbewusst » (K1 S 9)	«Ich könnte fleissiger sein z B die Hausaufgaben besser einteilen Dann hätte ich viel leicht bessere Noten » (K1 S 10)

K2	9	<i>«Ich bin zuversichtlich Ich habe die Gymiprüfung bestanden Dann hast du halt eine grössere Auswahl als jemand von der Sek B Ich kann aber auch etwas Hand werkliches machen Das ist ja dann nicht verboten » (K2 S 11)</i>	<i>«Es ist mir wichtig dass ich Sicherheit habe Dann mache ich mir weniger Sorgen » (K2 S 10)</i>
----	---	---	---

Tabelle 4 Darstellung der Ergebnisse «Wohlbefinden Selbstvertrauen Bedürfnisse». Quelle: Eigene Darstellung

Die Antworten der Jugendlichen zeigen, dass sie sich die Berufswahlentscheidung zutrauen und sich auf diese freuen. Neben der Vorfreude schwingt bei einer Jugendlichen Orientierungslosigkeit mit. Bei den genannten Bedürfnissen spielt der Aspekt der Sicherheit bei zwei Teilnehmenden eine Rolle.

5. Diskussion und Ausblick

5.1. Fragestellung und Ergebnisse

Am Anfang dieser Arbeit stand der Wunsch, einen praxisorientierten Frageleitfaden zur Übergangsbereitschaft von Jugendlichen für Berufseinsteigende in der BSLB zu entwickeln. Weil das Modell der Übergangsbereitschaft ein umfassendes für die Zukunft darstellt (Hirschi, 2006), hat es für ein modernes Verständnis der BSLB grosse Relevanz. Ziel war es, den Frageleitfaden anhand von Konzepten aus der Berufs- und Laufbahnpsychologie theoretisch fundiert zu entwickeln und den Leitfaden im empirischen Teil zu erproben. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Jugendliche bereits in der siebten Klasse über Ressourcen für die erfolgreiche Übergangsbewältigung verfügen. Eltern und Lehrpersonen erweisen sich als wichtige Ressourcen für die Jugendlichen. Aus der Befragung wird weiter ersichtlich, dass individuelle Erfahrungen in der Familie Auswirkungen auf die Übergangsbereitschaft haben. Die Jugendlichen möchten eine selbstbestimmte Berufswahl treffen und wünschen sich Sicherheit in der Entscheidungsfindung. Eine differenzierte Einschätzung der eigenen Person und der Berufswelt ist noch wenig ausgeprägt und der Ablauf des Berufswahlprozesses kaum bekannt. Die Untersuchung zeigt weiter, dass die Jugendlichen von der Vorstellung ausgehen, sie würden ihren Erstberuf über viele Jahre ausüben. Im vorliegenden Teil werden die Ergebnisse nun interpretiert, indem sie mit dem Modell der Übergangsbereitschaft verbunden werden. Bei der Diskussion erhält auch der Blick auf den Berufswahlprozess der Jugendlichen und die Rolle der Berufsberatung in der Prozessbegleitung eine Relevanz.

5.2. Interpretation der Ergebnisse

5.2.1. Unterstützungsmöglichkeiten

Eltern und Lehrpersonen sind wichtige Ressourcen für den Berufswahlprozess der Jugendlichen. Aus den Gesprächen mit diesen geht hervor, dass die Eltern eine aktive Rolle in der Zukunftsplanung ihrer Kinder spielen. Das bedeutet, dass die Berufswahl der Jugendlichen eine Verbundaufgabe von Jugendlichen, Eltern, Lehrpersonen und Berufsberatung ist. Die Zusammenarbeit sollte als Ressource angesehen und genutzt werden. Die Perspektiven der Eltern und Lehrpersonen können der Beratungsperson helfen, die Übergangsbereitschaft der Jugendlichen umfassender einzuschätzen.

Es stellte sich heraus, dass das BIZ nur von K1 als Unterstützungsmöglichkeit genannt wurde. Er kennt dieses von seiner älteren Schwester. Woran könnte es liegen, dass das BIZ nicht bekannter ist? Einen Grund sieht die Autorin darin, dass die breite Bevölkerung das BIZ vorwiegend mit der *Berufsberatung* in Bezug setzt. Der Begriff *Berufsinformationszentrum* tönt

das auch an und ist eigentlich nicht mehr zeitgemäss. Dass die Dienstleistungen des BIZ aber weit über die Unterstützung von Jugendlichen im Berufswahlprozess hinausgehen, ist vielen nicht bekannt. Oder es ist bekannt, wird aber noch zu wenig aktiv in Anspruch genommen. Das sollte sich unbedingt ändern. Das BIZ ist ein Kompetenzzentrum für Berufs- und Laufbahnfragen aller Bürgerinnen und Bürger und muss sich zukünftig in der Öffentlichkeit entsprechend präsentieren. Wäre das Dienstleistungsangebot bekannter, so könnten sowohl Eltern und ältere Geschwister wie auch Jugendliche die Angebote bewusster und aktiver nutzen. Der Zugang zum BIZ für Jugendliche ist durch die Schule organisiert. Spannend ist hier die Überlegung, welche Zugänge für Erwachsene in Frage kommen: Beispielsweise über Arbeitgebende, Berufsverbände oder auch über allgemeine Gemeinde- oder Stadtinformationskanäle. Wenn davon ausgegangen wird, dass Eltern ihre Übergangsbereitschaft aktiv pflegen (und das sollten sie tun), nehmen sie eine wichtige Vorbildfunktion für die jüngere Generation ein. Zudem können sie Ressourcen in Form von Wissen und Kompetenzen an Jugendliche weitergeben. Beratungspersonen können mit dem Bewusstsein für die Wichtigkeit der Übergangsbereitschaft auch bei Erwachsenen und mit einer offenen sowie förderlichen Haltung vielleicht etwas zum Guten bewegen.

5.2.2. Kategorie Familie

Die Familie, insbesondere die Eltern, wird durch das gesamte Interview hindurch mehrmals als wichtige Ressource genannt. Die befragten Jugendlichen orientieren sich am Vorbild ihrer Eltern. Es stellt sich die Frage, ob sich das Vorbild grundsätzlich nur positiv oder auch negativ auf die Übergangsbereitschaft auswirken kann? Bei M1 zeigt sich der Vergleich mit ihrem Vater eher als hinderlich (letztes Ankerbeispiel 4.4.2.). Um ihre Übergangsbereitschaft zu stärken, könnte sie im Berufswahlunterricht und in Beratungsgesprächen ihr berufliches Identitätsprofil (Interessen, Fähigkeiten, Werte) gezielt erarbeiten. Das Ziel wäre, sich besser einschätzen und dem Vater gegenüber selbstbewusst und als eigenständige Person abgrenzen zu können. In der Beratung könnte zudem das Nutzen des persönlichen Netzwerks ein Ziel sein: Vielleicht hat sie in ihrem privaten oder erweiterten Umfeld eine berufstätige Person, mit der sie sich positiv identifizieren kann?

Die Erkenntnisse in dieser Kategorie beleuchten die Wichtigkeit, dass die Berufsberatung die Eltern in den Berufswahlprozess integriert. Die Beratungsperson nimmt als professionelle Beratungsfachkraft und Experte bzw. Expertin für Information eine wichtige Rolle im Berufswahlprozess ein (Hirschi, 2019): Mit der Unterstützung von Jugendlichen, die ein weniger förderliches familiäres Umfeld haben, kann sie sich für Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit einsetzen. Relevante Informationen können durch die Beratung zugänglich gemacht und

bedürfnisgerecht kommuniziert werden. Wichtig ist auch, dass die Arbeitswelt, Bildungs- und Berufssysteme sowie der Lehrstellenmarkt erklärt werden. Die Berufswahl wird so in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext eingebettet und es kann eine realitätsorientierte Berufswahlentscheidung getroffen werden.

5.2.3. Kategorie Werte

Die Freude am Beruf stellt für alle interviewten Jugendlichen einen zentralen Wert für die Berufswahl dar. Es ist ihnen wichtig, eine eigenständige Wahl treffen zu können. Dieses Ergebnis weist auf die Bedeutsamkeit der Wahlfreiheit und der Selbstverwirklichung für unsere Gesellschaft hin. Mit der grossen Wahlfreiheit einher geht aber auch mehr Unsicherheit in der Entscheidungsfindung (Morgenegg, 2018). Deshalb ist der Faktor der Entscheidungsbereitschaft im Fokus der Übergangsbereitschaft so zentral, um Jugendliche (und Erwachsene) zu befähigen, ihre Laufbahnen proaktiv, selbstbestimmt und individuell zu steuern. Eine kritische Betrachtung der sogenannten *Wahlfreiheit* ist an dieser Stelle angebracht: Bei der Berufswahlentscheidung spielen auch Faktoren eine Rolle, die nicht oder nur bedingt beeinflusst werden können: Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt, mehr/weniger stark ausgeprägte individuelle Fähigkeiten, Einstellungen und Verhalten wichtiger Bezugspersonen. Daher ist die Wahl bedingt frei. Für die BSLB bedeutet das, dass Ratsuchende immer im Kontext betrachtet werden müssen. Dann sind nachhaltige, den Umständen angepasste Laufbahnentscheidungen möglich. Als Trainer oder Trainerin für laufbahnbezogene Kompetenzentwicklung können Beratungspersonen ihre Klienten und Klientinnen unterstützen, sich an der Realität zu orientieren und wichtige Aspekte in den Entscheidungsprozess zu integrieren (Hirschi, 2019). Weiter kann die Kompromissbereitschaft gefördert werden, indem gezielt nach Alternativen gesucht wird und diese systematisch bewertet werden.

5.2.4. Kategorie (berufliche) Zukunftsvorstellungen

Die Ergebnisse in dieser Kategorie zeigen, dass die Jugendlichen eine Selbsteinschätzung vornehmen und diese in Bezug zur Berufswelt setzen. Dass sie sich Gedanken über ihre (berufliche) Zukunft machen, ist ein Ausdruck vorhandener Planungsbereitschaft. Sie verfügen demzufolge über eine gute Grundlage, die eigene Laufbahn proaktiv zu gestalten. Für den Berufswahlprozess der Jugendlichen ist es jetzt zentral, sich selbst in Bezug auf Interessen, Fähigkeiten, Werte differenzierter kennenzulernen. In einem nächsten Schritt folgt die Auseinandersetzung mit der Schweizer Berufs- und Bildungswelt. Durch das Vergleichen der eigenen Person mit der Berufswelt lassen sich berufliche Entwicklungsziele konkretisieren. Lässt sich beispielsweise ein Berufswunsch auf Sekundarstufe I noch nicht realisieren, kann überlegt

werden, diesen in beruflichen Teilzielen anzustreben. Für diese Überlegungen sind Kenntnisse über die Stärken des Schweizer Bildungssystems wichtig: Die Jugendlichen sollten über die Durchlässigkeit und offenen Zugänge zu Bildungsangeboten Bescheid wissen. So können sie ihre Optionen besser einschätzen lernen und diese in die Planung miteinbeziehen. Weil die Jugendlichen voraussichtlich mehrere berufliche Übergänge in ihrer Laufbahn durchlaufen, sind diese Kenntnisse zentral. Als Experte bzw. Expertin für Information kommt der Beratungsperson hier eine wichtige Bedeutung zu (Hirschi, 2019).

Ein weiterer interessanter Befund ist, dass M1 das Spannungsfeld Familie-Beruf anspricht (siehe letztes Ankerbeispiel unter 4.4.4.). Ergebnisse aus den Studien von Patton und Creed (2001) zeigen, dass Mädchen grundsätzlich höhere Werte in der Berufswahlbereitschaft erzielen, aber tiefere Werte in der beruflichen Entschiedenheit aufweisen. Die beiden Autoren sehen in diesem Befund einen Hinweis auf die komplexere Berufswahlsituation der Mädchen. Scheinbar nehmen sie einen Konflikt zwischen Beruf und Familie wahr, was sich hinderlich auf ihre berufliche Entschiedenheit auswirken kann. Es ist wichtig, dass die Beratungsperson um dieses Dilemma der Mädchen Bescheid weiss: für ihren Berufswahlprozess würde das bedeuten, dass sie insbesondere in Bezug auf die Entscheidungsbereitschaft Unterstützung erfahren. In der Beratung könnten persönliche Werte mit Übungen erarbeitet und besprochen werden. Diese Werte könnten dann mit persönlichen Lebenszielen in Verbindung gebracht werden. Die Beratungsperson könnte die Haltung vermitteln, dass sowohl berufliche wie auch private Lebensziele nebeneinander existieren dürfen und in bestimmten Lebensphasen unterschiedlich stark gewichtet werden können.

5.2.5. Kategorie Berufskennnisse

Die Jugendlichen bringen erste Berufskennnisse mit und es zeigt sich, dass diese Vorstellungen subjektiv geprägt sind. Bei K2 sind die Berufserfahrungen des Vaters prägend, bei K1 das Vorbild des Informatiklehrers und bei M2 stammt das Interesse für Tiergeschichten aus Büchern. Dieser Befund bestätigt, dass Lernprozesse jeweils in Interaktion zwischen einer Person und ihrer Umwelt stattfinden. Für die Berufsberatung bedeutet das, die Ratsuchenden immer im individuellen Kontext ihrer Lebenswelt zu betrachten. Für den Berufswahlprozess der Jugendlichen ist es zentral, dass sie die Berufswelt systematisch explorieren können, damit sie ihre Berufswelt-Vorstellungen weiterentwickeln und/oder entsprechend anpassen können. Durch diesen Forschungsprozess leiten entwickelte Strukturierungsmodelle wie die neun Berufsinteressenfelder nach Egloff (2001) und die 22 Berufsfelder nach Zihlmann (2002). Die Jugendlichen können zum Beispiel eine Berufs-Hit-Liste mit beruflichen Grundbildungen erstellen. Dabei werden interessante Berufe angestrichen und mit den Eltern oder anderen

Bezugspersonen diskutiert (Hirschi, 2007). Die Eltern werden so in den Berufswahlprozess integriert und die Jugendlichen erhalten eine Fremdeinschätzung, was einen Vergleich mit dem Selbstbild ermöglicht.

Für K1 würde die Erweiterung seiner Berufskennntnisse bedeuten, dass er zuerst herausfindet, welche Art von Arbeit mit digitalen Medien ihn am meisten interessiert. Dann könnte er sich mit dem BIZ-Blatt über den Beruf des Informatikers und auch des Kaufmanns genauer informieren: Was sind die Haupttätigkeiten? Welche Lernbereiche sind zentral? Welche Voraussetzungen werden gefordert? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es? Was sind die Berufsverhältnisse? Er könnte die beiden Berufsprofile miteinander vergleichen und Schlüsse daraus ziehen: Worin sind sich diese Berufe ähnlich und worin unterscheiden sie sich? Dann könnte er sich mit den beiden Berufsprofilen vergleichen und reflektieren. Weiter müsste er sich auch über den berufsspezifischen Lehrstellenmarkt informieren und würde feststellen, dass Informatiklehrstellen tendenziell früher vergeben werden. Für seine Berufswahl bedeutet das, sich frühzeitig um die Organisation von Schnupperlehren und den Bewerbungsprozess zu kümmern.

Für die Übergangsbereitschaft von M2 scheint es wichtig zu sein, ihre Vorstellung von Tierpflegeberufen mit der Realität abzugleichen. Welche sind die Haupttätigkeiten? Was sind Sonnen- und Schattenseiten? Wie viele Lehrstellen gibt es auf dem Markt und wo befinden sich die Arbeitsorte? Bei Interesse für Berufe mit eingeschränktem Lehrstellenmarkt spielt die Kompromissbereitschaft eine wichtige Rolle. Diese gilt es früh im Berufswahlprozess zu fördern und zwar dahingehend, dass ein Plan B und C überlegt und integriert werden.

5.2.6. Kategorie Berufseinblicke

Wie in der Theorie beschrieben, fördern Neugier und eine offene Haltung die Explorationsbereitschaft. Diese Einstellung ist für den Berufswahlprozess zentral. Deshalb sollte besonders M2 angeregt werden, ihre Wahrnehmung für die Berufswelt stärker auszubilden. Sie könnte ihre Aufmerksamkeit im Alltag beispielsweise vermehrt auf Berufsleute legen: Wo arbeiten die Berufsleute? Welche Tätigkeiten verrichten sie? Könnte ich mir das vorstellen oder nicht und wieso? Eine weitere Möglichkeit wäre, im privaten Umfeld kurze Berufsinterviews durchzuführen und mit Menschen ins Gespräch über die Berufswelt zu kommen. Für die Beobachtung oder Befragung eignet sich das 6-W-Raster von Bürgi (1976).

Dass die Jugendlichen ihren Zukunftstag hauptsächlich für geschlechtstypische Berufe genutzt haben, ist nicht unbedeutend, weil die Interessensentwicklung auch von der Interaktion zwischen Person und Umfeld abhängt (Hirschi, 2007). Die Berufsberatung kann Jugendliche zum breiten Explorieren ermutigen, auch für geschlechtsatypische Berufe. M2 sagte im

Interview, dass sie gerne bastle und schrieb diese Tätigkeit dem Beruf Kindergartenlehrperson zu. In einer Beratung mit M2 wäre es spannend, das Wort «basteln» differenzierter zu betrachten: könnte es dabei um das Interesse an technischen Fingerfertigkeiten gehen und um ein gut ausgebildetes räumliches Vorstellungsvermögen? Diese Ressourcen sind auch in technischen Berufen gefragt. Es könnte also für M2 durchaus lohnenswert sein, technische und/oder planerische Berufe zu explorieren.

Im Hinblick auf die Rolle der Beratungsperson ist ein wichtiger Aspekt, sich der eigenen geschlechtstypischen Sprache bewusst zu sein und beim Beraten bewusst auf das Wording achtzugeben. Ein lohnenswerter Uni-Podcast zur Geschlechtstypik in der Berufswahl ist auf der Website der Universität Basel abzurufen: *Mädchen oder Knaben - Wie das Geschlecht die Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen beeinflusst* (Universität Basel, 2021).

5.2.7. Kategorie Reflexionsfähigkeit

Dass drei der interviewten Jugendlichen ihre Interessen und Fähigkeiten einschätzen können, ist förderlich für ihre Übergangsbereitschaft: die Entwicklung der beruflichen Identität hat einen positiven Bezug zur Übergangsbereitschaft (Hirschi, 2007). Ob die Selbsteinschätzungen der Jugendlichen auch richtig sind, konnte im Rahmen der Interviews nicht überprüft werden. M2 zeigte in dieser Kategorie mehr Schwierigkeiten im Vergleich zu den anderen Teilnehmenden. Ein Förderziel für sie könnte daher die Verbesserung ihrer Selbsteinschätzung sein. Dafür würde sich das Holland-Modell mit den sechs Interessentypen (RIASEC) eignen. Mit ihrem persönlichen Buchstabencode könnte M2 auf spielerische Art und Weise Zugänge zu ihrer Person und zur Berufswelt gewinnen. Das Arbeiten mit Selbsteinschätzungsübungen würde sich wahrscheinlich positiv auf ihre berufliche Identität auswirken. Das Berufswahltagbuch (2009) enthält dazu gezielte Übungen, auf die in der Beratung Bezug genommen werden kann. Eine weitere Interventionsmöglichkeit von Seiten der Berufsberatung stellen Fremdeinschätzungen dar: diese können gezielt eingeholt und in den Berufswahlprozess integriert werden. Wenn sich herausstellt, dass die Selbsteinschätzung noch wenig ausgeprägt ist, können Jugendliche mit biografischen Arbeitsblättern und Interessenfragebögen (Bsp. EXPLORIX, AIST-R) oder den Berufsfotos (Gubler & Gerosa, 2020) zur Reflexion angeregt werden. Die Beratungsperson kann das Interessensprofil von Jugendlichen zur Einschätzung der Übergangsbereitschaft nutzen: Je nach Ausprägung des Profils und der Berufswünsche lassen sich relevante Erkenntnisse gewinnen, wo Jugendliche in ihrem Berufswahlprozess stehen. Im Kontext dieser Arbeit wäre es interessant, das Interessensprofil aller interviewten Jugendlichen zu erfassen und dieses in Bezug zur Übergangsbereitschaft zu interpretieren.

5.2.8. Kategorie Einstellungen und Kompetenzen mit Arbeitsmarktrelevanz

Alle Jugendlichen bringen in dieser Kategorie relevante Ressourcen mit. Das ist eine günstige Ausgangslage für den Berufswahlprozess. Gründe dafür sieht die Autorin darin, dass die Jugendlichen in einem stabilen Elternhaus aufwachsen und keinen Migrationshintergrund haben. Sie sind es gewohnt, selbstverantwortlich zu handeln, dies ist ihnen auch für die eigene Berufswahl bewusst. Das wirkt sich förderlich auf ihre Übergangsbereitschaft aus. Wichtig ist die Aussage von M1 (siehe 4.4.8.): Sie erkennt, dass das eigene Verhalten durch wiederholtes Üben positiv beeinflusst werden kann. Dies wirkt sich auch förderlich auf das Selbstvertrauen aus, was wiederum einen zentralen Faktor der Übergangsbereitschaft darstellt.

Was sich als hinderliche Einstellung erweist, ist die Vorstellung, eine Berufswahl «fürs Leben» zu treffen. Diese Einstellung zeigt sich in mehreren Aussagen der Jugendlichen, obwohl sie nicht mehr zeitgemäss ist. Es ist anzunehmen, dass die Vorstellung vom «Beruf fürs Leben» auch Druck auf die Jugendlichen ausübt, jetzt die perfekte Wahl für ihre Zukunft treffen zu müssen. Hier kann die Berufsberatung zu einer förderlicheren Einstellung ermutigen: Dass heute mehrere Übergänge in der beruflichen Laufbahn normal und sogar wichtig sind, um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Die Jugendlichen können weiter ermutigt werden, dass ihre Laufbahn auch von unerwarteten Gelegenheiten begleitet wird und diese günstig für sich genutzt werden können. Die Berufsberatung sollte in diesem Zusammenhang auf die Stärken des Schweizer Bildungssystems eingehen: Durchlässigkeit und offene Zugänge zu Bildungsangeboten als Ausgangslage für lebenslanges Lernen.

5.2.9. Kategorie Entscheidungsbereitschaft und Berufswahlfahrplan

Hier werden zwei Kategorien zusammengenommen, weil sich die Diskussionsinhalte überschneiden würden. M1 formulierte mehrmals im Interview, sie interessiere sich für so viele verschiedene Themen und könne sich nicht für eine Richtung entscheiden. Weiter äusserte sie Zeitdruck, weil die Berufswahl nach den Sommerferien beginne und sie sich noch nicht entscheiden könne. Die Autorin sieht einen zentralen Förderschwerpunkt von M1 darin, sie in ihrer Entscheidungsbereitschaft zu stärken. Hier scheint ein Missverständnis vorzuliegen: Berufswahl ist ein *Prozess*, bei dem das Kennenlernen der eigenen Person am Anfang steht und die *Entscheidung* erst im späteren Verlauf zentral wird. Damit dieses Missverständnis geklärt und Druck genommen werden kann, ist das Kennen des Berufswahlablaufs zentral. Die fünf zentralen Schritte zur Berufsfindung sind im Berufswahltagbuch (2009) aufgeführt, das Lehrmittel ist nach diesen Schritten aufgebaut und führt systematisch durch den Prozess. Auf Seite 26 bis 28 wird beispielsweise das eigene Berufswahlprofil erarbeitet, was bei M1 zu mehr Klärung von präferierten beruflichen Richtungen beitragen kann. Der Berufswahlfahrplan stellt

ein weiteres Modell dar, um den Ablauf zu klären. Vorteilhaft bei diesem ist die zeitliche Übersicht über den Berufswahlprozess. Anhand beider Modelle (fünf zentrale Schritte zur Berufsfindung und Berufsfahrplan) kann M1 aufgezeigt werden, dass sie sich jetzt noch nicht endgültig entscheiden muss. Zuerst steht das Kennenlernen im Zentrum: Des Berufswahlprozesses, der eigenen Person, der BIZ-Angebote. Im Fall von M1 kann die Beratungsperson eine Coaching-Funktion einnehmen. Um einer Überforderung entgegenzuwirken, hilft das Erarbeiten von Ressourcen. Weiter können die Unterstützung bei der Entscheidungsfindung kommuniziert, der Prozessablauf geklärt und realistische Zielsetzungen gemeinsam vorgenommen werden. Insbesondere die Klärung des Ablaufs und realistische Zielsetzungen können M1 in ihrer positiven Kontrollüberzeugung stärken.

Ein ressourcenorientierter Blick lohnt sich auch bei K1: Er profitiert von den Erfahrungen seiner ein Jahr älteren Schwester. Das ist ihm auch bewusst. In der Beratung kann auf diese Ressource Bezug genommen werden: Was hast du vom Berufswahlprozess deiner Schwester mitbekommen? Wie kannst du deine Erkenntnisse über ihre Erfahrungen für deine Berufswahl nutzen?

5.2.10. Kategorie Wohlbefinden, Selbstvertrauen, Bedürfnisse

Dass die Berufswahl eine herausfordernde Entwicklungsaufgabe für die Jugendlichen darstellt, wird bei vertiefter Betrachtung der Übergangsbereitschaft klar. Dass sich die Jugendlichen auf ihre Berufswahl freuen und sich eine erfolgreiche Berufswahlentscheidung zutrauen, weist auf vorhandenes Selbstvertrauen und Zuversicht hin. Diese Persönlichkeitseigenschaften beeinflussen die Übergangsbereitschaft positiv. Trotz günstiger Voraussetzungen zeigt die Untersuchung, dass die Jugendlichen Unsicherheiten haben. Das ist im Hinblick auf den bevorstehenden Übergang normal. Wichtig scheint der Autorin, dass den Jugendlichen die praktische und auch mentale Unterstützung von verschiedenen Seiten (Eltern, Schule, Berufsberatung) kommuniziert wird. Weiter sollten sie konkrete Unterstützungsangebote kennen (zum Beispiel Kurzberatungen in der Infothek) und während des gesamten Berufswahlprozesses immer wieder aufgefordert werden, diese Angebote bedürfnisorientiert zu nutzen. Die Jugendlichen sollten in der Haltung gefördert werden, dass die Inanspruchnahme der Unterstützungsleistungen etwas Selbstverständliches ist und keinen Ausdruck von «Inkompetenz» darstellt. Die Aussage von K2 interpretiert die Autorin so, dass er seine Berufswahl mit dem Entscheid für das Gymnasium eher hinauszögern will. Weniger scheint dies eine zielgerichtete Wahl darzustellen, um auf einen konkreten Berufswunsch hinzuarbeiten. Er begründet seine Entscheidung mit der grösseren Auswahl. Eine grössere Auswahl zu haben, bedeutet aber auch, über entsprechende Entscheidungskompetenzen zu verfügen. Hinsichtlich der

Übergangsbereitschaft ist seine Wahl nicht unproblematisch, weil sich die Bereitschaft eben nicht mit zunehmendem Alter automatisch einstellt. Wie geht er mit dem Übergang vom Gymnasium in das Berufs- oder Studierendenleben um? Vielleicht wäre es sinnvoll, wenn sich auch Gymnasiasten und Gymnasiastinnen eineinhalb Jahre vor ihrem Abschluss aktiv und begleitet mit dem bevorstehenden Übergang auseinandersetzen würden. Die Intervention könnte einen positiven Beitrag zur erfolgreichen und nachhaltigen Berufs- und Studienwahl leisten.

5.3. Schlussfolgerung und kritische Reflexion

Kapitel vier und fünf zeigen auf, dass sich der Frageleitfaden zur Beantwortung der Forschungsfragen bewährt hat und Aussagen zur Übergangsbereitschaft, zum Berufswahlprozess und der Rolle der Berufsberatung möglich sind. In Bezug auf die erste Forschungsfrage kann gesagt werden, dass der Leitfaden wichtige Anhaltspunkte zur Übergangsbereitschaft liefert, die als Gesprächsgrundlage in der Berufsberatung dienlich sind. Für eine umfassende und differenziertere Einschätzung der Übergangsbereitschaft braucht es jedoch weitere Gespräche, Arbeits- und Diagnostikmittel. Durch die Befragung der Jugendlichen wurde sichtbar, dass diese in diversen Bereichen der Übergangsbereitschaft Ressourcen mitbringen: Soziale Unterstützung, Kompetenzen, Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften. Der Frageleitfaden deckte auch Entwicklungspotentiale auf, vor allem bei den Berufswahlkompetenzen. Dieser Befund kann damit begründet werden, dass die Jugendlichen in der 7. Klasse ihre Berufswahlkompetenzen erst noch entwickeln müssen. Mit Blick auf die zweite Forschungsfrage beleuchtet dieser Befund die Wichtigkeit des Berufswahlprozesses, damit eine Weiterentwicklung der Kompetenzen aktiv gefördert wird. Einerseits brauchen die Jugendlichen Zeit, die eigene Person und die Berufswelt zu explorieren, damit sie eine fundierte Entscheidungsgrundlage für ihre Berufswahl erhalten. Andererseits können vorhandene Ressourcen in den Berufswahlprozess integriert werden. Die Jugendlichen sind in diesem anspruchsvollen Prozess auf professionelle Unterstützung der Berufsberatung angewiesen. Die Rolle der Berufsberatung zeigt sich im Diskussionsteil aus verschiedenen Perspektiven: Die Beratungsperson ist professionelle Beratungsfachkraft in Bezug auf den Berufswahlprozess und wichtige Ansprechperson für Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen. Weiter verfügt sie über Expertise in Information und Diagnostik. Schliesslich kann die Beratungsperson in der Rolle als Coach zur gezielten Kompetenzentwicklung bei Klienten und Klientinnen beitragen. Das Rollenprofil der BSLB ist breit aufgestellt, was eine herausfordernde Ausgangslage für den Berufseinstieg darstellt. Für eine erfolgreiche Bewältigung dieser Herausforderung ist die Haltung hilfreich, eine lernende Person zu sein, die Klienten und Klientinnen in ihrer Eigenverantwortung unterstützen möchte. Der Aspekt des Lernens bedeutet anzunehmen, nicht alles im Kopf wissen zu

können, sondern sich situativ entsprechender Informationskanäle zu bedienen. Geschieht dieser Ablauf während einer Beratung, lernen Klienten und Klientinnen gleich mit. Der Aspekt der Eigenverantwortung appelliert an Ratsuchende, sich zuzutrauen, individuelle Antworten für die persönliche Laufbahn aus sich heraus zu entwickeln.

Kritisch reflektiert hätte man sich überlegen können, die Untersuchungsgruppe anders zusammenzustellen, zum Beispiel aus der 8. Klasse. Vielleicht wären Aussagen über die Berufswahlkompetenzen dann differenzierter ausgefallen. Erfreulicherweise ergab die Untersuchung Anhaltspunkte zu den Faktoren Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften. Diese Faktoren sind in einem 35-minütigen Interview und ohne Vorkenntnisse der Personen eher schwierig zu erfassen. Zusätzliche Gespräche mit Eltern und/oder Lehrpersonen hätten hier den Ergebniserfolg wahrscheinlich positiv beeinflusst. Für die Untersuchung wurden bewusst Jugendliche aus der Sek A, mit guten Deutschkenntnissen, ausgesucht. Bei der Durchführung der Interviews zeigte sich, dass auch für diese Jugendlichen die Fragen teilweise schwierig waren. Wie könnte der Frageleitfaden für jene mit geringeren Deutschkenntnissen angepasst werden? Eine Idee wäre, die Fragestellungen quantitativ zu reduzieren und Auswahlmöglichkeiten zum Antworten vorzugeben. Bei Jugendlichen, die im Beratungsgespräch wenig sagen, würde die Autorin eher praktische Übungen durchführen (Bsp. Interessenskarten sortieren und Rangliste erstellen) und den Frageleitfaden weniger stark gewichten.

Die Methodenwahl und die qualitative Inhaltsanalyse wurden passend gewählt, die Ergebnisse trugen zur Beantwortung der Fragestellungen bei. Etwas ungünstig hat sich die zeitliche Planung der ersten Interviewdurchführung erwiesen, daher erfolgte eine zweite Etappe. Die Autorin hatte dadurch einen Mehraufwand, der mit sorgfältigerer Zielklärung und realistischerem Zeitmanagement zu Beginn des Arbeitsprozesses hätte verhindert werden können. Von diesem Lernprozess wurde jedoch stark profitiert, was den weiteren Arbeitsprozess erleichterte und für Motivation bis zum Schluss sorgte. Das Durchführen eines Probeinterviews hat sich bewährt, weil einzelne Fragen beim Testdurchlauf angepasst werden konnten. Rückblickend wäre es sinnvoll gewesen, mehr Interviews durchzuführen. Das Mehr an Datenmaterial hätte die Auswertung spannender und aussagekräftiger gemacht. Bei der Inhaltsanalyse war es herausfordernd, zueinander abgegrenzte Kategorien zu erstellen, der Datensatz konnte nicht immer eindeutig einer Kategorie zugeordnet werden. Die Autorin hat die Inhaltsanalyse mit dem Excel-Programm vorgenommen, künftig würde sie gerne die Software MaxQDA ausprobieren.

Die vertiefte theoretische und praktische Auseinandersetzung mit dem Thema Übergangsbereitschaft war für die Autorin lohnenswert. Sie gewann ein umfassendes Verständnis von der

Komplexität beruflicher Übergänge und was das für die BSLB bedeutet. Weiter ist es ihr gelungen, Interventionen aus der Beratungspraxis, die in den Praktika erfahren wurden, mit theoretischer Grundlage zu untermauern. Ein weiterführendes Forschungsthema könnte der Fokus auf die Entscheidungsbereitschaft von Mädchen in der Berufswahl sein. Es wäre spannend zu untersuchen, inwiefern die Zukunftsvorstellung, eine eigene Familie zu haben, bereits in der ersten Berufswahl von Mädchen eine Rolle spielt. Es könnte überlegt werden, wie die Berufsberatung dieses geschlechtsspezifische Thema in den Beratungsprozess integrieren kann, damit die Entscheidungsbereitschaft von Mädchen gefördert wird. Ein anderes spannendes Thema wäre die Abklärung und Förderung der Übergangsbereitschaft von Gymnasialabgängern und -abgängerinnen. Im Zusammenhang mit «Berufsbildung 2030» wäre außerdem die Forschungsfrage von Interesse, wie das BIZ mehr Präsenz in der Bevölkerung erlangen könnte, damit es sich als Anlaufstelle für alle beruflichen Laufbahnfragen in der Öffentlichkeit besser positionieren kann.

Literaturverzeichnis

- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective on career exploration across life roles. *Career Development Quarterly*, 45, 260–274.
- Blustein, D. L., Ellis, M. V., & Devenis, L. E. (1989). The development and validation of a two-dimensional model of the commitment to career choice process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 342–378.
- Bürgi, A. (1976). *Die Analyse von Berufen und Berufsanforderungen*. Kohlhammer.
- Egloff, E. (2001). *Berufswahlvorbereitung* (13. überarbeitete Ausgabe). Schulverlag plus.
- Flouri, E., & Buchanan, A. (2002). The role of work-related skills and career role models in adolescent career maturity. *Career Development Quarterly*, 51, 36–43.
- Gubler, G., & Gerosa, A. (2020). *Berufsfotos* (2. Auflage). SDBB.
- Herr, E., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed.). MA: Pearson.
- Hirschi, A. (2007). Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. *Schweizerische Zentralstelle für Heilpädagogik*, 11-12/07, 30–35.
- Hirschi, A. (2007). *Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen Inhalte, Entwicklung und Förderungsmöglichkeiten: Content, development, and promotion possibilities* [Universität Zürich]. <https://doi.org/10.5167/uzh-163583>
- Hirschi, A. (2007). *READY! Ein Workshop zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in der ersten Oberstufe* (AKZ-Forschungsbericht Nr. 47). Universität Zürich.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145–155.
- Hirschi, A. (2009). Was macht Jugendliche fit für die Berufswahl? *Panorama*, 4, 13–14.
- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung der Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte der Be-*

rufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen (S. 65–82). SDBB.

Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. "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.

Hirschi, A. (2019). Berufs- und Laufbahnberatung. Überblick und aktuelle Trends. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 739–758). Springer.

Hirschi, A., & Läge, D. (2006). Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen: Von der Berufswahlreife zur Übergangsbereitschaft. *Zeitschrift für Beratung und Studium*, 3, 70–74.

Hirschi, A., & Läge, D. (2008). *Berufliche Übergänge Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.* LIT.

Hirschi, A., & Werlen Lutz, C. (2007). Berufswahlbereitschaft und Erfolg bei der Lehrstellensuche: Der Einfluss von Planung, Exploration, Entschiedenheit und beruflicher Identität. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 111 S.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Englewood Cliffs.

Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super (Hrsg.), *Career development: Self-concept theory* (S. 42–78). College Entrance Examination Board.

Jungo, D., & Egloff, E. (2009). *Berufswahltagbuch.* Schulverlag plus.

Krumboltz, J. D., & Chan, A. (2005). Professional issues in vocational psychology. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Hrsg.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (3. Aufl., S. 347–369).

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung.* Beltz Verlagsgruppe.

- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development, 77*, 115–124.
- Morgenegg, C. (2018). Das Zürcher Ressourcen Modell und die Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen in der Laufbahnberatung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 25*, 183–190.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *Career Development Quarterly, 49*, 336-351.
- Raskin, P. M. (1998). Career maturity: The construct's validity, vitality, and viability. *Career Development Quarterly, 47*, 32–35.
- Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its appraisal. In *Vocational Guidance Quarterly* (Bd. 32, S. 222–231).
- Savickas, M. L. (1991). Improving career time perspective. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Career counseling techniques* (S. 236–249). Allyn & Bacon.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. In *Career Development Quarterly* (Bd. 45, S. 247–259).
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the Psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin & R. A. Young (Hrsg.), *The future of career* (S. 53–68). Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Hrsg.), *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H Osipow* (S. 295–320). Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A development theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (4., S. 149–205). Jossey-Bass.
- Schmitt-Rodermund, E., & Vondracek, F. W. (1999). Breath of interests, exploration, and identity development in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 298–317.
- Schneider, H.-D. (1984). Berufswahlkompetenz als Schlüsselbegriff der Berufsberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung, 3*, 117–124.

- Seifert, K. H. (1983). Berufswahlreife. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 68, 233–251.
- Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teacher College Record*, 57, 152–163.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2. Aufl., S. 197–262). Jossey-Bass.
- Universität Basel. (o. J.). *Podcast-Reihe «Hier & Morgen»*. Abgerufen 7. Oktober 2021, von <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/-Veranstaltungen/Uni-Talk/Uni-Podcast.html>
- Zihlmann, R. (2002). *Das Berufsfelder-System*. Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB.

Anhang 1

Im Juni 2021

Informationsblatt zu meiner Weiterbildungsarbeit

Liebe/r, liebe Eltern

Ich bin Simone Hertig und studiere Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am IAP der ZHAW in Zürich. Ich kontaktiere dich, weil ich im Rahmen meiner Abschlussarbeit Interviews mit Jugendlichen aus der 1.Sek durchführen werde.

In meiner Abschlussarbeit untersuche ich, mit welchen Fragen ich als Berufsberaterin herausfinden kann, wo Jugendliche in ihrem Berufswahlprozess stehen. Die Antworten zeigen mir auf, wie ich sie in ihrer Berufswahlbereitschaft individuell unterstützen und fördern kann. Für diese Untersuchung befrage ich vier Jugendliche. Du hast dich bereit erklärt, am Interview teilzunehmen. Vielen Dank! Mit deiner Teilnahme erhalte ich wertvolle Informationen für meine zukünftige Arbeit als Berufsberaterin.

Als Gegenleistung erhältst du nachträglich eine Zusammenfassung von mir mit ersten Ideen, in welche Richtung deine Berufswahl gehen könnte.

Das Interview selber dauert ca. 35 Minuten, bitte reserviere dir insgesamt 1 Stunde. Ich komme dafür zu dir nach Hause und es braucht keine Vorbereitung. Der Schutz deiner persönlichen Daten ist gewährleistet: In meiner Arbeit werden diese anonymisiert. Bevor wir das Interview zum abgemachten Zeitpunkt durchführen, lies bitte die Einverständniserklärung aufmerksam durch. Dann unterschreibst du und ein Elternteil, dass ihr mit der Durchführung des Interviews einverstanden seid.

Lieber Gruss und bis bald



Simone Hertig

Anhang 2

Leitfragen zur Übergangsbereitschaft

Faktoren der Umwelt	
Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Kontext	Wie schätzt du deine Chancen auf dem Lehrstellenmarkt ein? Was fördert deine Chancen? Was könnte hinderlich sein?
Soziale Unterstützung	Welche Personen sind zur Unterstützung deiner Berufswahl am wichtigsten? Kommen dir noch andere Unterstützungsmöglichkeiten in den Sinn?
Faktoren der Person	
Kompetenzen: Berufswahlkompetenzen	<u>Kenntnisse über die Berufswelt:</u> Welche Berufe kennst du aus deinem Umfeld? Hast du einen Berufswunsch? Welche Interessen und Fähigkeiten verlangt dieser Beruf? Weisst du etwas über die Lehrstellensituation für diesen Beruf? <u>Kenntnisse eigener Interessen, Fähigkeiten und Werte:</u> Was machst du gerne in deiner Freizeit? Weshalb? Welche Schulfächer interessieren dich am meisten? Weshalb? Was ist dir für dein zukünftiges Berufsleben besonders wichtig? Was würden deine Eltern sagen? Welche Charakterstärken liegen dir besonders gut, die auch in der Berufswelt wichtig sind? In welchen Schulfächern bist du besonders gut? Wie sind deine Noten? Welche Begabungen und Fähigkeiten sind der Grund für deine guten Leistungen? <u>Entscheidungskompetenzen:</u> Hast du eine Vorstellung, welche Schritte im Ablauf deiner Berufswahl wichtig sind? <u>Gelegenheiten herbeiführen und nutzen können:</u> Was könnten günstige Gelegenheiten für deine Berufswahl sein? Was würdest du tun, wenn sich eine solche günstige Gelegenheit ergeben würde?

Kompetenzen: Arbeitsmarktrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen	<p>Welche Qualitäten bringst du mit, die dir in der Arbeitswelt zugute kommen?</p> <p>Wie gehst du an eine Schulaufgabe heran, die dich herausfordert?</p> <p>Wie würde/n die Lehrperson/Eltern deine Umgangsformen in der Klasse/der Familie beschreiben?</p>
Einstellungen	<p><u>Realitätsorientierung und Kompromissbereitschaft:</u> Wie könntest du deine Vorstellung vom Wunschberuf in der Realität überprüfen? Wie könnte dein Weg weitergehen, wenn sich dein Wunschberuf vorerst nicht realisieren lässt?</p> <p><u>Planungsbereitschaft:</u> Wie viele Gedanken machst du dir über deine berufliche Zukunft, im Vergleich mit deinen Klassenkamerad/innen? Was könntest du als nächstes ganz konkret für deine Berufswahl tun? Wieso ist es wichtig, dass du dich aktiv für deine Berufswahl einsetzt?</p> <p><u>Explorationsbereitschaft und Neugierde:</u> Welche Berufe hast du schon näher kennengelernt? Mit welcher Zahl von 1-10 schätzt du deine Neugierde ein, berufliche Möglichkeiten zu erkunden? Mit welcher Zahl schätzt du deine Motivation ein, dich mit dir selbst auseinanderzusetzen?</p>
Persönlichkeitseigenschaften	<p><u>Emotionale Stabilität:</u> Wie geht es dir, wenn du an deine Berufswahl denkst?</p> <p><u>Positive Kontrollüberzeugungen:</u> Mit welcher Zahl schätzt du deine persönliche Einflussnahme auf die Berufswahl ein, von 1-10?</p> <p><u>Selbstvertrauen und Zuversicht:</u> Wie gross ist dein Vertrauen, dass du eine gute Berufswahl treffen wirst, von 1-10?</p> <p><u>Pro-soziale Unterstützung:</u> Wie verhältst du dich im Umgang mit anderen Menschen? Welche berufstätigen Erwachsenen stellen für dich ein Vorbild für deine Berufswahl dar?</p>

Quelle: Hirschi, A. (2007). *Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen*. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, S. 30-35.

Interview-Leitfaden (Fragen thematisch sortiert)

1. Welche Berufe kennst du aus deinem Umfeld?
2. Hast du einen Berufswunsch?
3. Welche Interessen und Fähigkeiten verlangt dieser Beruf?
4. Weisst du etwas über die Lehrstellensituation für diesen Beruf?
5. Welche Qualitäten bringst du mit, die dir in der Arbeitswelt zugutekommen?
6. Wie könntest du deine Vorstellung vom Wunschberuf in der Realität überprüfen?
7. Wie könnte dein Weg weitergehen, wenn sich dein Wunschberuf vorerst nicht realisieren lässt?
8. Welche Berufe hast du schon näher kennengelernt?
9. Mit welcher Zahl von 1-10 schätzt du deine Neugierde ein, berufliche Möglichkeiten zu erkunden?
10. Mit welcher Zahl schätzt du deine Motivation ein, dich mit dir selbst auseinanderzusetzen?
11. Was machst du gerne in deiner Freizeit? Weshalb?
12. Welche Schulfächer interessieren dich am meisten? Weshalb?
13. Was ist dir für dein zukünftiges Berufsleben besonders wichtig? Was würden deine Eltern sagen?
14. Welche Charakterstärken liegen dir besonders gut, die auch in der Berufswelt wichtig sind?
15. In welchen Schulfächern bist du besonders gut? Wie sind deine Noten?
16. Welche Begabungen und Fähigkeiten sind der Grund für deine guten Leistungen?
17. Wie gehst du an eine Schulaufgabe heran, die dich herausfordert?

18. Wie verhältst du dich im Umgang mit anderen Menschen?
19. Wie schätzt du deine Chancen auf dem Lehrstellenmarkt ein?
20. Was fördert deine Chancen?
21. Was könnte hinderlich sein?
22. Wieso ist es wichtig, dass du dich aktiv für deine Berufswahl einsetzt?
23. Mit welcher Zahl schätzt du deine persönliche Einflussnahme auf die Berufswahl ein, von 1-10?
24. Wie viele Gedanken machst du dir über deine berufliche Zukunft, im Vergleich mit deinen Klassenkamerad/innen?
25. Hast du eine Vorstellung, welche Schritte im Ablauf deiner Berufswahl wichtig sind?
26. Was könntest du als nächstes ganz konkret für deine Berufswahl tun?
27. Was könnten günstige Gelegenheiten für deine Berufswahl sein?
28. Was würdest du tun, wenn sich eine solche günstige Gelegenheit ergeben würde?
29. Welche Personen sind zur Unterstützung deiner Berufswahl am wichtigsten?
30. Kommen dir noch andere Unterstützungsmöglichkeiten in den Sinn?
31. Welche berufstätigen Erwachsenen stellen für dich ein Vorbild für deine Berufswahl dar?
32. Wie geht es dir, wenn du an deine Berufswahl denkst?
33. Wie gross ist dein Vertrauen, dass du eine gute Berufswahl treffen wirst, von 1-10?

Berufswahlfahrplan

Der Berufswahlfahrplan zeigt dir, wo du in der Berufswahl und Lehrstellensuche stehst.

