

Berufliche Neuorientierung von jungen Erwachsenen

Eine qualitative Evaluation des Angebots „MyFutureJob –
Berufliche Neuorientierung“ der Pro Juventute

Bachelorarbeit

2019

Autorin:

Piani, Clarissa

Betreuungsperson:

Burren, Franziska

Praxispartner:

Stiftung Pro Juventute

Brunner, Simone

Abstract

Diese Bachelorarbeit evaluiert das Angebot „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“, welches die Stiftung Pro Juventute für junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren anbietet. Ziel des Angebots ist die Prävention von Jugendarbeitslosigkeit und das Anbieten einer Hilfestellung bei der beruflichen Neuorientierung. Mit dieser Arbeit soll herausgefunden werden, welche Aspekte von den Ratsuchenden in der Beratung rund um ihren beruflichen Werdegang als hilfreich empfunden werden und in welchen Bereichen Verbesserungsmöglichkeiten vorhanden sind. Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden einerseits psychologisch relevante Theorien aus der Literatur herangezogen und andererseits eine qualitative Untersuchung mit elf Ratsuchenden und zwei Berufsberatenden der Pro Juventute durchgeführt. Aus den Ergebnissen wird ersichtlich, dass das Angebot bei den Ratsuchenden einen sehr guten Anklang findet und eine wertvolle Unterstützung bietet. Die Durchführung eines beruflichen Interessenstests und das persönliche Gespräch werden besonders geschätzt. Unter anderem wäre die Vermarktung des Angebots und die Administration bei der Anmeldung verbesserungswürdig.

Anzahl Zeichen mit Leerzeichen, ohne Anhang: 123'545

Stichworte: *MyFutureJob, Berufliche Neuorientierung, Pro Juventute, qualitative Untersuchung, Ratsuchende, Berufsberatende, beruflicher Interessenstest, Verbesserungsmöglichkeiten*

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	I
1	Einleitung..... 1
1.1	Ausgangslage Praxispartner Stiftung Pro Juventute 2
1.2	Fragestellungen..... 3
1.3	Aufbau der Arbeit..... 4
2	Theoretische Grundlagen 5
2.1	Erklärung des Angebots „MyFutureJob“ 5
2.2	Begriffserklärung junge Erwachsene 8
2.3	Das Bildungssystem der Schweiz..... 9
2.4	Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz 11
2.5	Klassische Theorien beruflicher Sozialisation 12
2.5.1	Zentrale Entwicklungsaufgaben im jungen Erwachsenenalter nach Havighurst 12
2.5.2	Das Berufswahlmodell von Holland – RIASEC 13
2.5.3	Berufsfindung als Prozess – Berufliche Entwicklungsstadien nach Super..... 17
2.6	Aktuelle Theorien zur Berufswahl 19
2.7	Berufsberatung..... 20
2.7.1	Definition Berufsberatung 20
2.7.2	Die biografisch orientierte Laufbahnberatung nach Mörth und Söller..... 21
2.7.3	Lösungs- und ressourcenorientierte Laufbahnberatung..... 22
3	Forschungsmethodik 23
3.1	Untersuchungsdesign..... 23
3.2	Voruntersuchung 24
3.3	Stichprobe 24
3.4	Interviewleitfäden..... 26
3.4.1	Interviewleitfaden 1 für die Ratsuchenden 26
3.4.2	Interviewleitfaden 2 für die Berufsberatenden..... 27
3.4.3	Durchführung der Interviews..... 29
3.5	Die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse 29
3.5.1	Transkription..... 30
3.5.2	Entwicklung von Hauptkategorien für die Ratsuchenden 31
3.5.3	Entwicklung von Subkategorien für die Ratsuchenden 32
3.5.4	Entwicklung von Hauptkategorien für die Berufsberatenden..... 35

3.5.5	Entwicklung von Subkategorien für die Berufsberatenden	36
4	Analysen und Ergebnisse	40
4.1	Kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien	40
4.2	Ergebnisse der Ratsuchenden.....	40
4.2.1	Gründe für die Kontaktaufnahme.....	41
4.2.2	Beratung.....	43
4.2.3	Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten.....	44
4.2.4	Entscheidungsfaktoren	45
4.2.5	Positive Punkte.....	47
4.2.6	Verbesserungsvorschläge	48
4.3	Ergebnisse der Berufsberatenden	50
4.3.1	Gründe für die Kontaktaufnahme.....	50
4.3.2	Beratung.....	51
4.3.3	Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten.....	53
4.3.4	Methodik.....	54
4.3.5	Einschätzung Angebot.....	55
4.3.6	Verbesserungsvorschläge	56
5	Diskussion und Ausblick	58
5.1	Beantwortung Fragestellungen	58
5.2	Handlungsempfehlungen.....	62
5.3	Ausblick und Fazit	66
	Literaturverzeichnis	68
	Abbildungsverzeichnis	72
	Tabellenverzeichnis	73
	Anhang	74

1 Einleitung

Der Beruf sagt einiges über eine Person aus, auch wenn dieser oftmals mit Vorurteilen behaftet ist. Einem Bankangestellten wird nachgesagt, er sei arrogant und geldgierig. Einem Psychologen, dass er alle Personen gleich im ersten Moment analysiert. Dies sind in der Population verankerte Klischees und Berufsbilder, nach denen auch Jugendliche einen Beruf aussuchen. Über den Beruf können beispielsweise die Interessen herausgefunden werden und in was für einem sozialen Umfeld sich die Person bewegt. Aus diesen Gründen ist die Erkundigung nach dem Beruf eine der erstgestellten Fragen bei einem Kennenlernen. Wenn der ursprüngliche Lehrberuf aufgrund von veränderten Interessen oder Werten nicht mehr zu einem passt, kommt der Wunsch auf, sich beruflich neu zu orientieren. Ausserdem gibt es immer wieder verschiedene Berufstrends, denen insbesondere Jugendliche, denen Erfahrung und die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung fehlt, folgen. Die ganze berufliche Laufbahn im selben Unternehmen zu verbringen, war vor vielen Jahren nichts Aussergewöhnliches. Im rasanten Wandel der Arbeitswelt ist dies mittlerweile kaum mehr vorstellbar. Arbeitnehmende müssen sich aufgrund der stetigen Veränderungen immer wieder neu orientieren und die am besten geeignete Lösung für sich finden. Die sogenannte Normalbiografie ist im 21. Jahrhundert kaum noch auffindbar. Es gibt Lücken im Lebenslauf, die mit Reisen und Selbstverwirklichung gefüllt wurden. Als Erklärung für diese Entwicklung soll das Zauberwort „Employability“ herhalten, welches laut Hohner (2006) wie folgt beschrieben wird: „Erhalt und Erweiterung der geistigen Fähigkeiten, Erhalt und Weiterentwicklung der fachlichen, aber auch der überfachlichen Kompetenzen mit dem Ziel einer besseren Anschlussfähigkeit an wechselnde Arbeitsbeziehungsweise Auftraggeber“ (S.9).

Das lebenslange Lernen erinnert somit an das Zitat von Hohner. Weiterbildungen werden in der Arbeitswelt gefordert und somit das lebenslange Lernen gefördert. Eine individuelle Lernbereitschaft ist notwendig, um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben und sich an die rasanten technologischen Veränderungen anzupassen (Freund & Nikitin, 2012).

In der Schweiz gibt es unzählige Möglichkeiten, sich weiterzubilden und einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen. Um sich in dieser komplexen Welt zurechtzufinden, brauchen insbesondere junge Erwachsene nach der Erstausbildung eine professionelle Beratung und persönliche Unterstützung, um ihre Fähigkeiten und Interessen entdecken zu können.

Die Pro Juventute bietet für diese Problemstellung das Angebot „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ an, in welchem junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren kostenlos Beratungsgespräche mit ausgebildeten Berufsberatern der Pro Juventute erhalten, sofern sie eine Erstausbildung abgeschlossen haben. Damit möchte die Pro Juventute die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz senken und junge Erwachsene auf ihrem beruflichen Werdegang begleiten. In der vorliegenden Bachelorarbeit soll das Angebot evaluiert werden, um der Pro Juventute die Wirksamkeit sowie die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten dieser Dienstleistung aufzeigen zu können.

1.1 Ausgangslage Praxispartner Stiftung Pro Juventute

Die Pro Juventute ist eine schweizweite Stiftung, welche sich für das Recht der Kinder einsetzt. Sie möchte den Kindern Freiräume geben, lebenspraktische Kompetenzen vermitteln sowie Beratung und direkte Hilfe in schwierigen Situationen und in der Not anbieten. Um diese Ziele erreichen zu können, hat die Pro Juventute Programme erstellt, welche auf die Bereiche „Beratung und Unterstützung“, „Bildung und Information“ sowie „Freiraum und Partizipation“ ausgerichtet sind (<https://www.projuventute.ch/UEberuns.3231.0.html>). Die Pro Juventute engagiert sich mit drei Angeboten gegen die Jugendarbeitslosigkeit, welche in der Abbildung 1 zu sehen sind.



Abbildung 1: Drei Angebote gegen Jugendarbeitslosigkeit (J. Tucek, persönliche Kommunikation, 2018)

Das Coaching-Programm „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre, die eine Erstausbildung abgeschlossen haben, beruflich nicht weiterwissen und noch keine Unterstützung erhalten (z.B. RAV). Ihnen bietet die Pro Juventute kostenlos eine umfassende Betreuung und Unterstützung in ihrer Neuorientierungsphase, damit sie den Anschluss an die Berufswelt finden beziehungsweise nicht verlieren. Dieses Angebot wurde bis im Jahr 2015 von der Stiftung Speranza angeboten und wird seither von der Pro Juventute schweizweit umgesetzt.

Für diese Arbeit wird aufgrund der Kapazität und Sprachkenntnisse der Fokus auf die Deutschschweiz gelegt. Die Pro Juventute möchte mithilfe der Autorin eine Evaluation des Angebots „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ durchführen. Das Ziel ist, eine Einschätzung der Wirksamkeit der Beratung und Unterstützung vornehmen zu können und davon abgeleitet Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Angebotes zu formulieren.

1.2 Fragestellungen

Basierend auf dem beschriebenen Sachverhalt im Kapitel 1.1 wurde folgende Hauptfragestellung definiert:

Inwiefern erleben die jungen Erwachsenen das Angebot „MyFutureJob“ der Pro Juventute für ihre berufliche Neuorientierung als unterstützend / wirkungsvoll?

Zudem wurden vier weitere Unterfragestellungen festgelegt:

- 1. Aus welchen Gründen haben sich die jungen Erwachsenen für das Angebot entschieden?**
- 2. Welche Aspekte des Angebots haben den jungen Erwachsenen am meisten Unterstützung für ihren beruflichen Werdegang geboten?**
- 3. Was sind die positiven Punkte des Angebots?**
- 4. Wo liegen die Schwachstellen im Angebot und wie könnten diese verbessert werden?**

Das Hauptziel ist, herauszufinden, wie die jungen Erwachsenen das Angebot wahrnehmen und wie es ihnen Unterstützung bietet. Zudem möchte die Autorin mithilfe der Unterfragestellungen präzise Informationen über die Gründe der Kontaktaufnahme und die Stärken und Schwächen des Angebots erhalten.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in fünf Kapitel gegliedert. Die Einleitung im Kapitel 1 umfasst die Ausgangslage der Pro Juventute sowie die Fragestellungen dieser Arbeit. Im Anschluss an die Einleitung folgen im Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen, welche zum besseren Verständnis notwendig sind. Im Kapitel 3 werden die Forschungsmethodik und somit das genaue Vorgehen und die verwendeten Methoden dieser Arbeit erläutert und im Kapitel 4 die gewonnenen Ergebnisse aus Sicht der Ratsuchenden und Berufsberatenden präsentiert. Das 5. und letzte Kapitel beinhaltet die Diskussion mit der Beantwortung der Fragestellungen sowie die Handlungsempfehlungen.

2 Theoretische Grundlagen

Im Kapitel der theoretischen Grundlagen erfolgt als erstes eine Erklärung des Angebots „MyFutureJob“ (Kapitel 2.1), wo auch auf ähnliche Angebote in der Schweiz eingegangen wird. Im Kapitel 2.2 folgt eine Erklärung des Begriffs „junge Erwachsene“ und im Kapitel 2.3 Erklärungen zum Bildungssystem der Schweiz. Im darauffolgenden Kapitel 2.4 wird auf die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz eingegangen. Das Kapitel 2.5 umfasst die klassischen Theorien beruflicher Sozialisation und das Kapitel 2.6 die aktuellen Theorien zur Berufswahl. Abschliessend werden im Kapitel 2.7 die theoretischen Grundlagen der Berufsberatung erläutert.

2.1 Erklärung des Angebots „MyFutureJob“

Die Pro Juventute richtet sich mit dem Angebot „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ an Personen, welche die berufliche Grundausbildung abgeschlossen haben. Im schweizerischen Bildungssystem wird die Entscheidung für eine geeignete Erstausbildung von den Jugendlichen sehr früh getroffen, daher stellt sich die Frage, ob sie während oder nach Abschluss der Ausbildung mit ihrer Berufswahl zufrieden sind. Gründe für die berufliche Neuorientierung können beispielsweise zu wenig offene Stellen für Berufsunerfahrene oder der persönliche Wunsch nach einem Berufswechsel sein (J. Tucek, persönliche Kommunikation, 2018). Aufgrund der genannten Gründe ist es wichtig, fokussiert auf die Übergangsprobleme bei jungen Erwachsenen einzugehen. In der Abbildung 2 werden die drei Übergänge mit einer Erklärung aufgezeigt und im Kapitel 2.4 genauer erläutert.

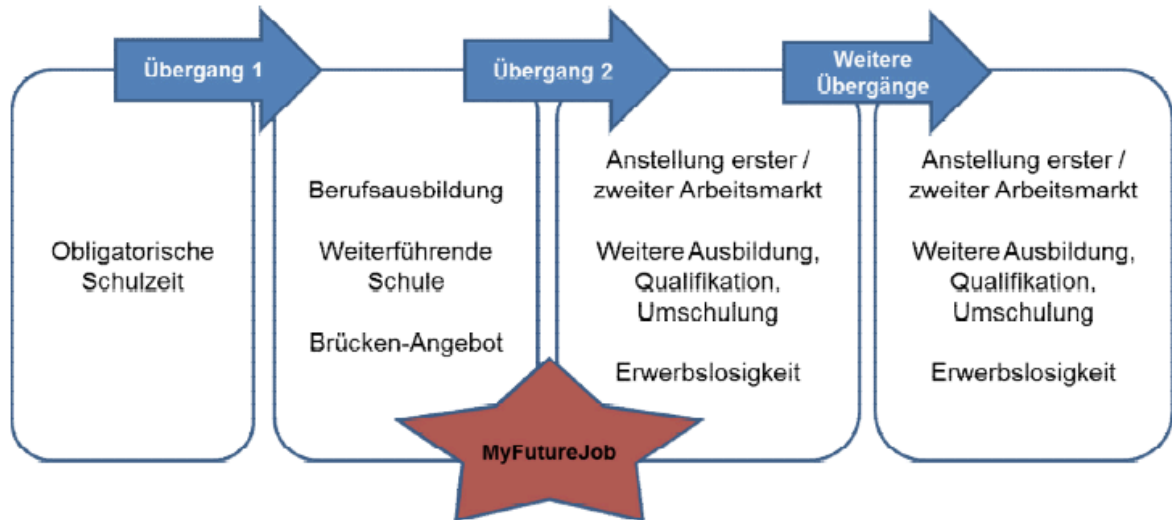


Abbildung 2: Übergänge im schweizerischen Bildungssystem (J. Tucek, persönliche Kommunikation, 2018)

Die öffentliche Hand bietet beim Übergang 1 von der obligatorischen Schulzeit zur Berufsausbildung viele Hilfestellungen wie beispielsweise Berufswahlunterricht in der Schule, Elternorientierung oder auch Besuche beim Berufsinformationszentrum (BIZ). Für den Übergang 2 von der Berufsausbildung zur Festanstellung oder Weiterbildung gibt es weniger Unterstützung, obwohl die jungen Erwachsenen nach der Berufslehre am meisten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Aus diesem Grund bietet die Pro Juventute im Sinne der Prävention von Jugendarbeitslosigkeit das Angebot „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ an, welches sich an Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen von 18 bis 25 Jahren richtet. Ziel ist es, eine berufliche Anschlusslösung zu finden. Die Beratung seitens zwei Berufsberaterinnen der Pro Juventute ist für die Ratsuchenden kostenlos. Mit diesem Angebot schliesst die Pro Juventute eine Lücke im Übergang 2. Die Beratungen werden je nach Wohnort der Ratsuchenden an verschiedenen Standorten durchgeführt, dazu gehören Zürich-Oerlikon (Hauptsitz des Unternehmens), Bern, Basel, Luzern oder Chur. Im Jahr 2018 haben 175 junge Erwachsene vom Angebot profitiert (Bürki, Edthofer & Habermacher, 2018). Die Beratungen werden individuell an die Unterstützungswünsche der Ratsuchenden angepasst. Der Ablauf sieht folgendermassen aus (J. Tucek, persönliche Kommunikation, 2018):

1. **Erstkontakt und Unterlagen-Check:** Nach der Online-Anmeldung auf der Homepage nimmt die Pro Juventute mit den Ratsuchenden Kontakt auf und fordert deren persönliche Unterlagen an. Diese bestehen aus Lebenslauf, Zeugnissen der Erstausbildung und Arbeitszeugnissen. Die aktuelle berufliche Situation wird geschildert und einen Termin vereinbart.
2. **Vorbereitende Tests:** Je nach Fragestellung stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, deren Ergebnisse in den Prozess integriert werden.
3. **Beratung:** In der Beratung wird die Situation des Ratsuchenden besprochen und eine Standortbestimmung gemacht. Anhand der Beratungsbedürfnisse wird das weitere Vorgehen besprochen, das Bewerbungsdossier optimiert und Berufsperspektiven entwickelt und umgesetzt.
4. **Beratungsabschluss und Coaching:** Sobald eine hinreichende Anschlusslösung gefunden wurde, kann der Beratungsprozess abgeschlossen werden. Eine spätere Neuaufnahme der Beratung ist auf Wunsch der Ratsuchenden möglich.

Ähnliche Angebote

In der Schweiz gibt es noch weitere Angebote mit unterschiedlichem Fokus. Diese sind Mitgliederorganisationen des Vereins Check your Chance. Unter www.check-your-chance.ch können die verschiedenen Angebote genauer nachgelesen werden. Die Stiftung Integration pour tout (IPT) bietet beispielsweise das Programm Jeunes@Work an, welches junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahre begleitet, die eine Ausbildung abgeschlossen haben. Dieses Angebot ähnelt dem Angebot der Pro Juventute sehr und diese zwei Stiftungen stehen auch in einem Austausch miteinander. Aus den Interviews mit den Ratsuchenden geht hervor, dass die öffentlichen Berufsbildungszentren als Beratungsstelle am meisten genannt werden. Jeder Kanton in der Schweiz führt ein öffentliches BIZ, in welchem Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen durchgeführt werden. Diese bieten Berufsinformationen mit verschiedenen Unterlagen und Beratungen zu Fragen rund um Ausbildung, Beruf und Laufbahn an. Die Angebote richten sich sowohl an Jugendliche als auch an Erwachsene, es benötigt keine Voranmeldung, die Beratung ist anonym möglich

und kostenlos (Zihlmann, 2015). Ausgebildete Berater und Beraterinnen sind in den BIZ vor Ort anwesend und unterstützen die Klienten in kurzen Informationsgesprächen. Das Internet spielt auch bei der Berufsberatung für die Informationssuche eine immer grössere Rolle. Die zentrale wichtige Adresse in der Schweiz ist dafür www.berufsberatung.ch (Zihlmann, 2015).

2.2 Begriffserklärung junge Erwachsene

Gemäss Freund und Nikitin (2012) ist eine klare und einheitliche Unterteilung der Lebensspanne in verschiedene Altersbereiche für junge Erwachsene in der Literatur kaum vorzufinden. Diese Unterteilung kann abhängig von historischen Veränderungen, kulturellen Aspekten oder auch vom Lebensort sein. Aus diesem Grund werden für die Definition verschiedene Lebensereignisse und soziale Erwartungen als Kriterien herangezogen, wie beispielsweise die sexuelle Reifung, der Eintritt ins Berufsleben oder auch das Gründen einer Familie. Freund und Nikitin (2012) haben einige zentrale Kriterien zur Definition des jungen Erwachsenenalters aufgestellt:

- **Volljährigkeit:** Das Erreichen der Volljährigkeit ist in den deutschsprachigen Ländern auf 18 Jahre festgelegt und gilt somit häufig als Beginn des Erwachsenenalters.
- **Eintritt ins Berufsleben:** Mit dem Eintritt ins Berufsleben wird eine materielle Basis für die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit gekennzeichnet.
- **Autonomie:** In westlichen Kulturen gilt eine Person als erwachsen, sobald diese eine gewisse emotionale und finanzielle Unabhängigkeit von den Eltern hat, in der Lage ist, selbständig zu wohnen und Verantwortung für das eigene Verhalten und Entscheidungen zu übernehmen.

In dieser Arbeit wird von jungen Erwachsenen gesprochen, da die Programmverantwortlichen die Altersspanne des Angebots „MyFutureJob“ auf 18 bis 25 Jahre festgelegt haben.

2.3 Das Bildungssystem der Schweiz

In diesem Kapitel wird das Schweizer Bildungssystem aufgrund seiner Komplexität und der Wichtigkeit in der Berufsberatung genauer erläutert. Das Bildungssystem der Schweiz wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation untenstehend in der Abbildung 3 grafisch abgebildet (SBFI, 2019). Sie soll veranschaulichen, welche Möglichkeiten der Schweizer Bevölkerung auf ihrem Bildungsweg nach der obligatorischen Schule zur Verfügung stehen.

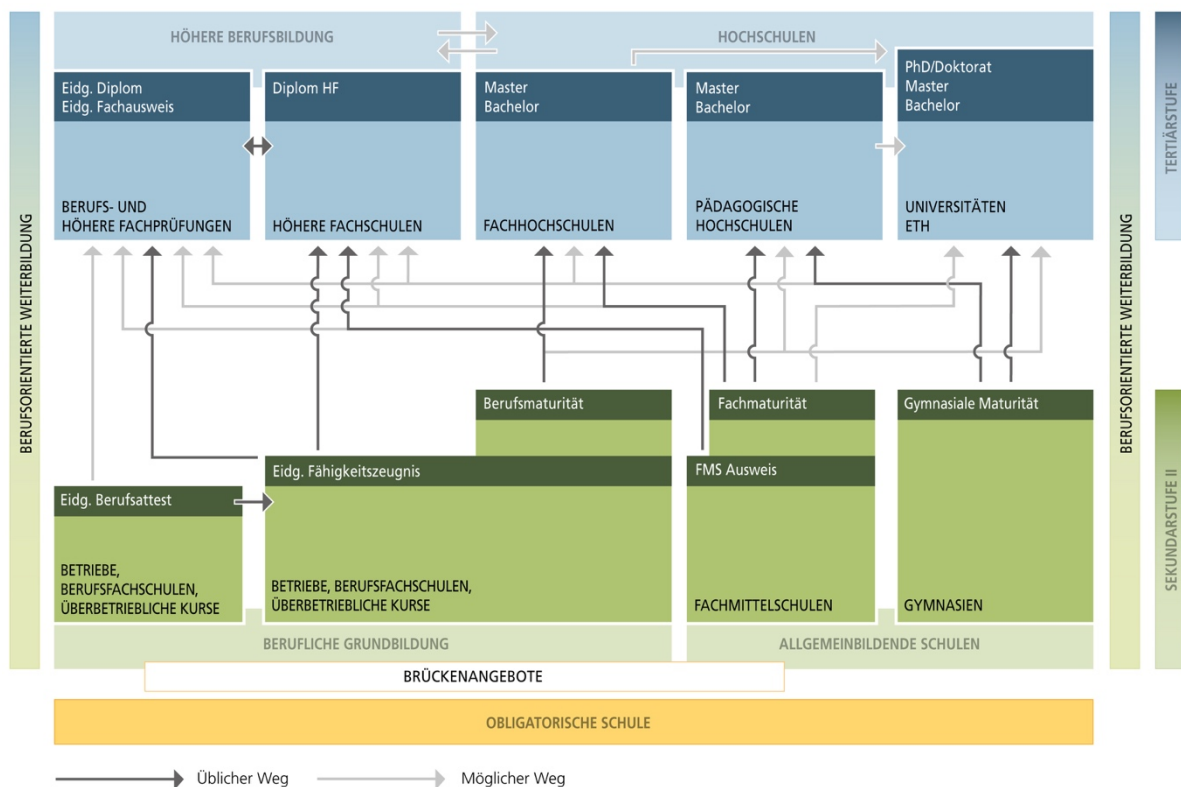


Abbildung 3: Das Bildungssystem der Schweiz (SBFI, 2019)

Die berufsorientierte Weiterbildung unterscheidet die Sekundarstufe II, welche auf die obligatorische Schule folgt und die Tertiärstufe. Lernende verteilen sich auf die berufliche Grundbildung, wobei zwischen dem eidgenössischen Berufsattest, dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis und der Berufsmaturität unterschieden wird. Diese Ausbildungen dauern in der Regel zwei bis vier Jahre. Wie in der Abbildung 3 zu sehen ist, ermöglichen die Abschlüsse auf der Sekundarstufe II einen direkten Zugang zu den Ausbildungen auf den Tertiärstufen, mit Ausnahme des Berufsattests. Die Sekundarstufe II mit der beruflichen

Grundbildung wird noch genauer erläutert, da die Ratsuchenden des Angebots „MyFutureJob“ diese Ausbildung abgeschlossen haben.

Sekundarstufe II: Berufliche Grundbildung

Die berufliche Grundbildung ist nach dem dualen System organisiert, wobei eine Aufteilung der Ausbildungsaufgabe zwischen dem Lehrbetrieb (Praxis) und der Berufsfachschule (Theorie) stattfindet (BFS, 2017). Im Jahr 2017/18 befanden sich insgesamt 224'557 Lernende in der beruflichen Grundbildung (BFS, 2019). In der Schweiz haben die Jugendlichen eine Auswahl von rund 230 beruflichen Grundbildungen. In der Abbildung 4 ist eine Auflistung mit den häufigsten Ausbildungsfeldern und deren Aufteilung nach dem Geschlecht ersichtlich. Das Ausbildungsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“ ist dabei mit klarem Abstand der Spitzenreiter.

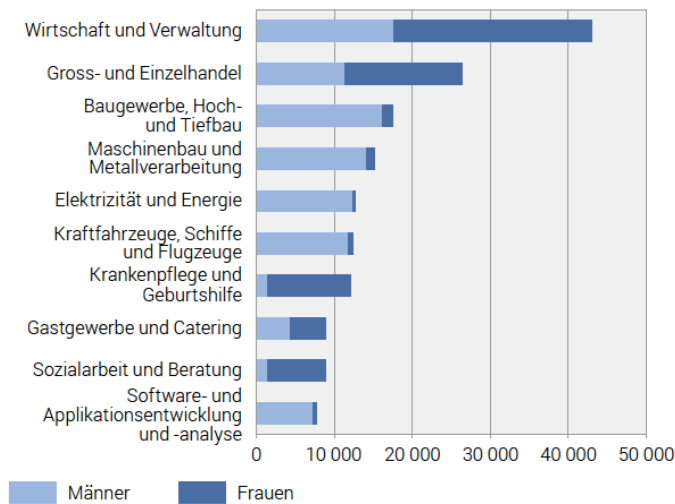


Abbildung 4: Berufliche Grundbildung: Lernende nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht (BFS, 2017)

Um diese Tendenz der Ausbildungsfelder von der Abbildung 4 noch genauer zu untersuchen, werden in der untenstehenden Abbildung 5 die zehn meistgewählten beruflichen Grundbildungen vom Jahr 2016 aufgezeigt (SBFI, 2019). Hier ist der Beruf Kaufmann/-frau EFZ mit 14'280 Lernenden gegenüber dem zweitplatzierten Detailhandelsfachmann/-frau EFZ mit 4'983 Lernenden weit überlegen.

Berufe	Total
Kaufmann/-frau EFZ (alle Profile)	14280
Detailhandelsfachmann/-frau EFZ	4983
Fachmann/-frau Gesundheit EFZ	4563
Fachmann/-frau Betreuung EFZ	3493
Informatiker/in EFZ	2087
Elektroinstallateur/in EFZ	1996
Logistiker/in EFZ	1732
Koch/Köchin EFZ	1626
Zeichner/in EFZ	1536
Detailhandelsassistent/in EBA	1524

Abbildung 5: Die zehn meistgewählten beruflichen Grundbildungen (SBFI, 2019)

Die berufliche Grundbildung erfreut sich in der Schweiz grosser Beliebtheit: Rund zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich für diesen Bildungsweg. Mit diesen Abschlüssen können im Verlauf des Arbeitslebens weiterführende Bildungsangebote, eine Ausbildung an Hochschulen oder Universitäten oder auch Tätigkeitswechsel und Branchenwechsel angestrebt werden (SBFI, 2019).

2.4 Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz

Jugendarbeitslosigkeit kann für die einzelnen Betroffenen aber auch für die Wirtschaft negative Folgen haben. Junge Menschen haben beim Einstieg in den Beruf viele Hoffnungen und Zukunftsträume, welche durch die Arbeitslosigkeit schnell zerstört werden können. Aus diesen Gründen ist die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen ein wichtiges gesellschaftliches und politisches Anliegen in der Schweiz. Laut den Statistiken des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) waren im Jahr 2017 rund 17'001 Personen im Alter von 15 bis 24 in der Schweiz von Arbeitslosigkeit betroffen (SECO, 2018). Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass die Zahl noch höher ist, da Jugendliche, welche nicht bei regionalen Arbeitszentren registriert sind, in der Statistik vom SECO fehlen. Junge Erwachsene sehen sich nach der Berufslehre oftmals gezwungen, in ein temporäres Beschäftigungsverhältnis zu wechseln, da sie keine Anschlusslösung finden.

Die Jugendarbeitslosigkeit stellt häufig eine Übergangsproblematik dar (SECO, 2018). Der Übergang 1 steht in der Schweiz für den Einstieg von der obligatorischen Schulzeit in die Berufslehre. Die Jugendlichen sind in dieser Phase zwischen 15 und 19 Jahre alt. In diesem Übergang ist als erste Anlaufstelle die Berufsbildung für die Unterstützung zuständig, da sich mit einem höheren Bildungsniveau das Risiko der Arbeitslosigkeit verkleinert. Die Berufsbildung verfügt im Übergang 1 über geeignete Massnahmen bei der Prävention gegen die Jugendarbeitslosigkeit, darunter gehören beispielsweise Brückenangebote, Coaching und Mentoring oder auch die Zusammenarbeit mit dem kantonalen BIZ. Im Übergang 2 befinden sich junge Erwachsene im Alter von 20 bis 24 Jahren, die ihre Erstausbildung abgeschlossen haben und in den Arbeitsmarkt einsteigen. Beim Übergang 2 sind die praktische Erfahrung im Arbeitsmarkt und die Vernetzung mit potenziellen Arbeitgebenden für die jungen Erwachsenen von Bedeutung. Zu diesem Zeitpunkt werden Berufspraktika angeboten (SECO, 2018).

2.5 Klassische Theorien beruflicher Sozialisation

Im folgenden Kapitel werden drei Theorien der beruflichen Sozialisation vorgestellt. Zuerst werden die zentralen Entwicklungsaufgaben nach Havighurst (1972) aufgezeigt, danach folgt das eigenschaftsorientierte Berufswahlmodell von Holland (1985). Das Modell der beruflichen Entwicklungsstadien von Super (1957) stellt als dritte Theorie einen entwicklungspsychologischen Ansatz dar.

2.5.1 Zentrale Entwicklungsaufgaben im jungen Erwachsenenalter nach Havighurst

Entwicklungsaufgaben zeigen auf, welche Themen für ein bestimmtes Alter relevant sind und inwiefern deren Bewältigung für die erfolgreiche Entwicklung von Bedeutung sind.

Laut Freund und Baltes (2005) entstehen Entwicklungsaufgaben durch ein Zusammenspiel von drei Kriterien, nämlich der eigenen Persönlichkeit des Individuums, den biologischen Veränderungsprozessen und den Erwartungen und Anforderungen der Gesellschaft.

Der Theoretiker Havighurst (1972) erstellte ein Stufenmodell mit Entwicklungsaufgaben, wobei alle Stufen in einer hierarchischen Reihenfolge absolviert werden. Sofern eine Stufe

nicht erfolgreich bewältigt wird, kann die nächste Stufe ebenfalls nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Diese Entwicklungsaufgaben unterteilen sich in die mittlere Kindheit (6-12 Jahre), die Adoleszenz (12-18 Jahre) und das frühe Erwachsenenalter (18-30 Jahre). Laut Freund und Nikitin (2012) war Havighurst der Meinung, dass der Einstieg in die Berufswelt eine zentrale Entwicklungsaufgabe im jungen Erwachsenenalter sei. Folgende Punkte gehören laut Havighurst (1972) zu den zentralen Entwicklungsaufgaben im jungen Erwachsenenalter:

1. Auswahl eines Partners
2. Das Zusammenleben mit dem Partner lernen
3. Familiengründung
4. Betreuung der Familie
5. Ein Zuhause schaffen und Haushalt organisieren
6. Berufseinstieg
7. Sorge für das Gemeinwohl
8. Aufbau eines angemessenen Freundeskreises

Das Stufenmodell von Havighurst ist als theoretische Grundlage für diese Arbeit relevant, da es die Entwicklungsaufgaben im jungen Erwachsenenalter und dementsprechend die Probleme, mit denen die Ratsuchende zu kämpfen haben, aufzeigt.

2.5.2 Das Berufswahlmodell von Holland – RIASEC

Die Modelle der beruflichen Entwicklung können ihren Schwerpunkt entweder auf die Sozialisation und somit auf die gesellschaftlichen Bedingungen sowie den Arbeitsmarkt legen, oder auf die Selektion, wobei die Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten die Berufswahl bestimmen (Freund & Nikitin, 2012). Das verbreitetste Modell mit dem Fokus auf die Selektion stellt das Modell der beruflichen Passung von Holland (1997) dar. In der Berufsberatung wird dieses einflussreiche Modell sehr häufig angewendet und erfreut sich grosser Beliebtheit, da es die Passung zwischen der Persönlichkeit und dem Anforderungs- und Tätigkeitsprofil der Berufe darstellt. Das Berufswahlmodell von Holland stellt die

beruflichen Interessen in einem differentialpsychologischen Ansatz dar, da diese aus der Persönlichkeit hervorgehen (Bergmann, 2004). Eine Anzahl empirischer Untersuchungen legen nahe, dass eine stabile berufliche Entwicklung durch eine höhere Passung zwischen den vorgeschlagenen Persönlichkeitsorientierungen und dem gewählten Beruf erreicht werden kann (Freund & Nikitin, 2012).

Berufswahlinteressen können als sogenannte Traits oder auch Dimensionen bezeichnet werden. Diese sind relativ stabile und situationsunabhängige Persönlichkeitsmerkmale (Bergmann, 2004). Das Ziel des Berufswahlmodells ist die Übereinstimmung vom Persönlichkeitsprofil und den Umweltcharakteristiken, um den geeignetsten Beruf zu finden. Je höher die Übereinstimmung, desto höher ist auch die Arbeitszufriedenheit (Bergmann, 2004). In der nachfolgenden Tabelle 1 werden die sechs Dimensionen näher beschrieben.

Tabelle 1: *RIASEC Modell (eigene Darstellung in Anlehnung an Vannotti, 2005)*

	RIASEC-Dimensionen	Beschreibung	Berufsfelder
R	Realistic: handwerklich-technisch	Diese Personen arbeiten gerne handwerklich und interessieren sich für Maschinen und Werkzeuge. Sie bevorzugen körperliche Arbeit, oftmals in der Natur.	Technik, Land- und Forstwirtschaft
I	Investigative: untersuchend-forschend	Diese Dimension beschreibt Personen, die gerne erforschen, erfinden, analysieren und lernen.	Wissenschaft, Entwicklung, Forschung
A	Artistic: künstlerisch-kreativ	Künstlerisch und sprachlich begabte Personen sind in dieser Dimension vorzufinden. Zu ihren Vorlieben gehört unter anderem, Texte zu verfassen und zu musizieren.	Theater, Kultur, Verlagswesen
S	Social: erziehend-pflegend	Personen, welche beraten, unterrichten, erziehen und ausbilden gehören beispielsweise in diese Dimension.	Beratung, Pflege, Lehrberuf
E	Enterprising: führend-verkaufend	Unternehmerisch denkende Personen, die gerne verkaufen, überzeugen, führen und organisieren.	Verkauf, Wirtschaft, Management
C	Conventional: ordnend-verwaltend	Beschreibt gut organisierte und ordentliche Personen, die oftmals in einem Büro arbeiten. Struktur und Kontrolle sind ihnen wichtig.	Kaufmännische Berufe, Verwaltung, Informatik

Diese sechs Dimensionen sind, wie in Abbildung 6 ersichtlich wird, hexagonal angeordnet. Das heisst, sie bilden die sechs Spitzen des Hexagons. Benachbarte Interessenstypen auf dem Hexagon weisen eine höhere Ähnlichkeit auf als weiter entfernte, die räumliche Distanz definiert somit die Ähnlichkeit der Typen (Vannotti, 2005).

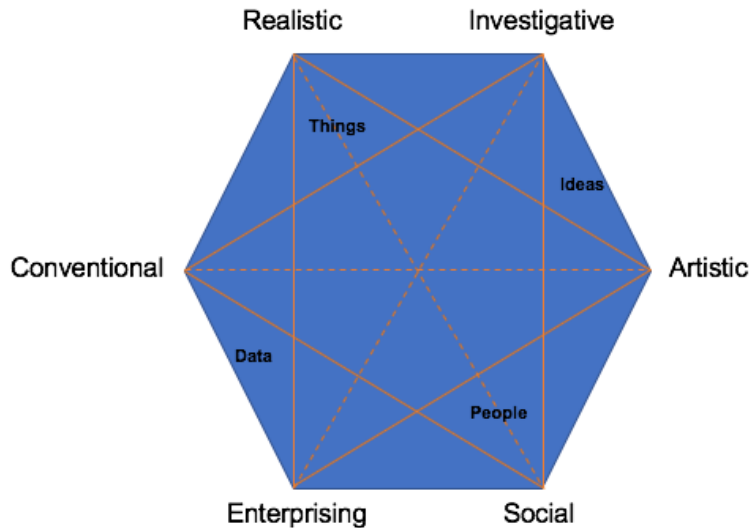


Abbildung 6: Das hexagonale RIASEC-Modell (eigene Darstellung in Anlehnung an Hohner, 2006, S. 27)

Bei jedem Menschen dominiert ein Persönlichkeitstyp am stärksten, somit gleicht diese Person einer Dimension am ehesten. Für eine differenzierte Charakterisierung der Person wird bei einem Interessenstest mit dem RIASEC-Modell auch der zweit- und dritt wichtigste Typ miteinbezogen. Daraus ergibt sich ein Drei-Buchstaben-Code (Vannotti, 2005). Eine Person mit dem Code SAI hätte beispielsweise die stärkste Ausprägung im S-Trait (social), anschliessend käme an zweiter Stelle das A-Trait (artistic) und als letztes die Ausprägung im I-Trait (investigativ). Zu dieser Person passen somit Berufe aus diesen drei Dimensionen. Im Berufsregister des EXPLORIX von Jörin, Stoll, Bergmann und Eder (2003) würden zum Beispiel die Berufe Mittelschullehrperson oder Pflegefachperson vorgeschlagen werden. Der EXPLORIX von Jörin et al. (2003) ist ein wissenschaftlich entwickeltes Testverfahren für Jugendliche und Erwachsene, welches kostenpflichtig im Internet zur Verfügung steht. Dieser Test dient als Entscheidungshilfe zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Mittels Ja- oder Nein-Antworten müssen Teilnehmende ihre persönlichen Interessen, Tätigkeitspräferenzen und Fähigkeiten, welche auf den sechs Dimensionen von Holland aufbauen, einschätzen (Thomas, 2013). Dieser Test enthält am Ende ein Berufsregister, welches mittels dem Drei-Buchstaben-Code entsprechende Berufe, Ausbildungsmöglichkeiten und Studienrichtungen aufzeigt. In der Berufs- und Laufbahnberatung sind solche Berufslisten wichtig, da sie helfen, den Horizont der

Ratsuchenden zu erweitern und Berufsalternativen aufzeigen (Jungo, 2011). Insgesamt ergeben sich in Kombination der sechs Haupttypen laut Eder und Bergmann (2015) 120 verschiedene Persönlichkeitsmuster oder sogenannte Drei-Buchstaben-Codes.

Holland (1997) nimmt an, dass Individuen mit näher beieinanderliegenden Interessenorientierungen stabilere Interessen und berufliche Aktivitäten aufweisen. Ausserdem suchen sich Menschen berufliche Umwelten, die zu ihren Interessen passen, da diese es ihnen erlauben, ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten bestmöglich einzusetzen. Daraus entsteht eine Person-Umwelt-Kongruenz, welche sich wechselseitig beeinflussen kann (Vannotti, 2005).

Ein Kritikpunkt am Berufswahlmodell von Holland ist laut Vincent und Bamberg (2012), dass der Fokus nicht nur auf die Interessen gelegt werden sollte. Denn die Berufswahl hängt auch von der Arbeitsmarktsituation ab, an die eine Anpassung erfolgen muss. Zudem verändern sich mit der Zeit auch die persönlichen Interessen, sowie sich auch die berufliche Umwelt in einem stetig veränderlichen Wandel befindet – dadurch wirke das Modell zu statisch.

2.5.3 Berufsfindung als Prozess – Berufliche Entwicklungsstadien nach Super

Die Berufswahl ist eine äusserst komplexe und wichtige Entscheidung für den weiteren Lebensweg sowohl von Jugendlichen als auch von jungen Erwachsenen. Die persönlichen Interessen, Werte, Fähigkeiten, die Arbeitsmarktsituation und auch die Erreichbarkeit der beruflichen Optionen sind dabei zu berücksichtigen. Der Prozess der Exploration wird als wesentlich angesehen. Dadurch kann die Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf oder der Weiterbildung gesteigert werden (Freund & Nikitin, 2012).

Aus entwicklungspsychologischer Sicht kann gesagt werden, dass die berufliche Entwicklung die Zeitspanne von der frühen Jugend bis zur Pensionierung umfasst. Zudem verändern und entwickeln sich persönliche Ziele, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen über das gesamte Erwachsenenalter auch nach dem Eintritt in einen gewählten Beruf. Die Phase der eigenen Exploration ist nicht mit dem Berufseintritt abgeschlossen, sondern

wiederholt sich fortlaufend. Aus diesem Grund kann die Berufsfindung als ein lebenslanger Prozess angesehen werden (Freund & Nikitin, 2012).

Das Modell von Super (1957) zählt zu den wichtigsten entwicklungspsychologischen Ansätzen der beruflichen Entwicklung. Super stellt dar, dass die Laufbahnentwicklung kein einmaliger Entscheidungsprozess ist, sondern sich längerfristig entwickelt und durchaus zyklisch verlaufen kann (Moser, Soucek & Hassel, 2014). Die Tabelle 2 veranschaulicht die Phasen mit den dazugehörigen beruflichen Entwicklungsstadien.

Tabelle 2: Die beruflichen Entwicklungsstadien nach Super (eigene Darstellung in Anlehnung an Super, 1993, zitiert nach Freund & Nikitin, 2012)

Phase	Berufliche Entwicklungsstadien
Wachstum (ca. 4 - 13 Jahre)	Noch keine genauen Vorstellungen von Berufen, die Entwicklung erfolgt durch die Identifikation mit den Bezugspersonen.
Exploration (14 - 22 Jahre)	Anhand Interessen und Fähigkeiten erfolgt die Berufserkundung.
Etablierung (25 - 44 Jahre)	Es erfolgt die Festlegung des Berufes.
Erhaltung (45 - 64 Jahre)	Es wird versucht, die erreichte Position aufrechtzuerhalten.
Rückzug (ab 65 Jahre)	Pensionierung und Entwicklung neuer Tätigkeiten.

Der Kern der Theorie von Super ist, dass Personen in ihrer Laufbahnentwicklung ihr Selbstkonzept über die Jahre hinweg aufgrund von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Vorstellungen erarbeiten und festigen. Zudem nehmen Personen verschiedene Lebensrollen, wie beispielsweise Mutter oder Ehefrau zu sein, ein (Super, 1990, zitiert nach Hirschi, 2013).

Unter der Berücksichtigung der Kritik von Hirschi (2006), dass die Laufbahnentwicklung eine dynamische Interaktion von Person und Umwelt ist und diese nicht zwingend in den festgelegten Phasen stattfindet, beispielsweise aufgrund von verändernden Arbeitsmarktstrukturen oder individuellen Lebensereignissen wie Krankheit, enthält die Theorie von Super Schwachstellen, da sie sich an einer Normalbiografie orientiert und Umwelteinflüsse nicht berücksichtigt. Heutzutage wird in vielen Berufsfeldern eine

kontinuierliche Fort- und Weiterbildung von den Mitarbeitenden erwartet (Freund & Nikitin, 2012).

2.6 Aktuelle Theorien zur Berufswahl

Die Theorien von Holland und Super, welche im Kapitel 2.5 beschrieben worden sind, werden heute als zu vereinfacht verstanden. Bei der Berufswahl sind nicht nur die individuellen Eigenschaften einer Person, sondern auch viele externe Faktoren entscheidend. Des Weiteren wird die Aufteilung in bestimmte altersabhängige Phasen heute nicht mehr als so starr angesehen, da die jeweilige Umwelt und der Kontext einen Einfluss auf die zu bewältigenden Entwicklungsaufgaben haben (Hirschi, 2013). Gemäss Hirschi (2011) betrachten die klassischen Theorien der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung die Laufbahnentwicklung als einen bewussten Planungsprozess. Berufliche Unentschlossenheit wird eher als etwas Negatives betrachtet, da das Ziel dieser Theorien und auch der Beratung die Findung und Festlegung des richtigen Berufes ist. Diese Ansätze werden in aktuelleren Theorien vermehrt kritisch betrachtet. Eine der neueren Theorien ist die Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009). Sie erklärt, wie und warum Menschen verschiedene Wege im Leben einschlagen und auf welche Weise die Berufsberatung diesen Prozess fördern kann (Hirschi, 2013). Die Lernerfahrung aus geplanten und ungeplanten Situationen ist entscheidend für das menschliche Verhalten. Hierbei werden die Offenheit für neue Gelegenheiten und das Erkennen und Nutzen dieser Situationen als wichtigste Kriterien für eine erfolgreiche Laufbahn aufgezählt. Eine weitere Theorie ist die Chaos Theorie der Laufbahnentwicklung von Pryor und Bright (2003). Aus dieser geht hervor, dass Laufbahnen sich aus unerwarteten Ereignissen entwickeln und daher nicht linear verlaufen und nicht planbar sind. Das Leben wird somit durch Zufälle und andere unvorhersehbare Ereignisse mitbestimmt, welche nicht zu vernachlässigen sind. Die individuelle Laufbahn wird aufgrund einer komplexen und dynamischen Interaktion von Person und Umwelt gebildet (Hirschi, 2013). Laut Hirschi (2011) wurde in einer Studie mit Jugendlichen untersucht, wie Planung und Entschiedenheit

die Berufswahl beeinflussen und was für eine Rolle Zufälle dabei spielen. Oft genannt wurde, dass unerwartete Ereignisse, Unterstützung und die Berufswahlvorbereitung einen Einfluss auf die Zufriedenheit der beruflichen Grundbildung hatten.

Diese neueren Theorien dürfen gemäss Hirschi (2011) nicht als Angriff auf die klassischen Theorien verstanden werden. Er empfiehlt eher, die klassischen und neueren Theorien kombiniert in den Beratungsprozess zu integrieren, da eine gute Vorbereitung und Planung sowie Klarheit über die eigenen Interessen helfen, Chancen sichtbar zu machen und Gelegenheiten aktiv zu nutzen.

Die neueren Theorien sind auch in der Berufsberatung sehr wichtig, da diese bestätigen, dass die berufliche Laufbahn nicht planbar ist und sich verändern kann. Dies ist als Erklärungsgrundlage für die Gründe der Veränderungswünsche der Ratsuchenden massgebend.

2.7 Berufsberatung

In diesem Kapitel werden der Leserschaft die relevanten Aspekte der Berufsberatung nähergebracht. Zuerst erläutert eine Definition den Begriff der Berufsberatung (Kapitel 2.7.1). Danach folgt in Kapitel 2.7.2. die biografisch orientierte Laufbahnberatung nach Mörth und Söller (2005) und als zweites Beratungskonzept im Kapitel 2.7.4 die lösungs- und ressourcenorientierte Laufbahnberatung.

2.7.1 Definition Berufsberatung

Als Berufs- und Laufbahnberatung wird eine professionelle Beratung und Begleitung von Personen verstanden, die eine berufliche Veränderung verfolgen. Die Ratsuchenden werden in der Beratung unterstützt, sich mit dem Veränderungsprozess auseinanderzusetzen. Zudem ist das Ziel der Berufsberatenden, eine entsprechende Lösung für die Situation zu finden (Mörth & Söller, 2005). Mörth und Söller (2005) definieren die Laufbahnberatung als „Hilfe zur Selbsthilfe“. Dabei sind die persönlichen Interessen und Voraussetzungen genauso zu berücksichtigen wie das berufliche und soziale Umfeld und

die möglichen Veränderungen in der Zukunft. Die Begriffe Berufs- und Laufbahnberatung kommen in der Theorie häufig zusammen vor, jedoch gibt es eine Unterscheidung in der Definition. Unter Berufsberatung wird die Beratung von Jugendlichen bei der Berufswahl verstanden. Die Laufbahnberatung umfasst jede Art von beruflichem Werdegang unabhängig vom Alter (Mörth & Söller, 2005). Dietrich (1987, zitiert nach Zihlmann, 2005, S. 265) definiert Beratung wie folgt:

„Beratung ist ein zeitlich befristeter, zielorientierter Prozess, in welchem durch eine unterstützende Beziehung zwischen Klientin bzw. Klient und Berater/-in mittels Gespräch in einem spezifischen Problembereich (Hilfe zur Selbsthilfe) die Problemlösungsfähigkeit des Klienten bzw. der Klientin erhöht wird“.

In dieser Arbeit wird der Begriff der Berufsberatung benutzt, da das Klientel der Pro Juventute junge Erwachsene sind, die eine Erstausbildung abgeschlossen haben und die Beratung eher auf kurzfristige Sicht ausgelegt ist.

2.7.2 Die biografisch orientierte Laufbahnberatung nach Mörth und Söller

Laut Mörth und Söller (2005) soll sich die Beratung auf die Biografie der Ratsuchenden konzentrieren, daher erhält die Analyse des Lebenslaufs eine zentrale Rolle. Die Ressourcen und Fähigkeiten werden im Beratungsgespräch entdeckt und erfasst. Der biografische Berufsberatungsprozess lässt sich nach Mörth und Söller (2005) in fünf Phasen aufteilen:

1. **Kennenlernphase:** Erstgespräch, Zielsetzung, Datenerhebung
2. **Orientierungsphase:** Rückbetrachtung der Biografie, biografische Analyse beruflich relevanter Merkmale
3. **Berufsfindungsprozess:** Die Suche nach einem neuen Beruf, Liste der Berufsideen
4. **Bewerbungsphase:** Bewerbungsunterlagen erstellen, Stellenakquise, Vorstellungsgespräch
5. **Abschlussphase:** Abschlussgespräch, Bilanzierung

Dieser Prozess mit den fünf Phasen wird auch bei den Beratungsgesprächen der Pro Juventute ersichtlich. Die Berufsberatenden gliedern ihre Beratungen in derselben Reihenfolge.

2.7.3 Lösungs- und ressourcenorientierte Laufbahnberatung

Laut Gasteiger (2014) sollte die Rolle des Berufsberatenden nicht darauf fokussiert sein, Schwachstellen zu entdecken oder Ursachen zu analysieren, sondern die individuellen Potenziale eines Individuums zu fördern, indem die Kompetenzen der Klienten gestärkt werden. Ziele der lösungs- und ressourcenorientierten Beratung sind das Finden und Umsetzen von Lösungen sowie das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten des Ratsuchenden zu fördern. Anhand von lösungs- und ressourcenorientierten Beratungsansätzen werden die Klienten und Klientinnen dazu befähigt, die eigenen Ressourcen auszuschöpfen. Beratende, die nach diesen Ansätzen arbeiten, ermöglichen den Ratsuchenden, ihre subjektiven Bedürfnisse und Wünsche zu klären und ihre Potenziale aufzudecken und zu entwickeln. Mit dieser Beratungsmethode wird zudem das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten der Ratsuchenden gestärkt (Gasteiger, 2014). In den Beratungsgesprächen versuchen die Berufsberatenden, alternative Sichtweisen zu erzeugen, mögliche Lösungswege zu entwickeln und die Ressourcen der Ratsuchenden zu mobilisieren. Den Beratungspersonen ist es wichtig, dass die Ratsuchenden in der Lage sind, ihre Handlungskompetenzen nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu entwickeln und stärken, sodass die Ratsuchenden zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr zwingend auf die Hilfe der Berufsberatenden angewiesen sind. Auf diese Weise werden die Ratsuchenden befähigt, mit komplexen Veränderungssituationen besser zurechtzukommen und eine Entscheidung zu treffen (Gasteiger, 2014).

3 Forschungsmethodik

Das Kapitel Forschungsmethodik umfasst die Beschreibung des methodischen Vorgehens, welches dieser Arbeit zugrunde liegt. Zunächst wird auf den qualitativen Ansatz als Untersuchungsdesign eingegangen (Kapitel 3.1). Weiter wird die Voruntersuchung im Kapitel 3.2 genauer erläutert. Die Stichproben (Kapitel 3.3) und die zwei Interviewleitfäden (Kapitel 3.4) werden im Detail erörtert. Abschliessend wird im Kapitel 3.5 die Aufmerksamkeit auf die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse mit ihrer Auswertung gerichtet.

3.1 Untersuchungsdesign

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, hat sich die Autorin in Absprache mit der Pro Juventute für ein rein qualitatives Vorgehen entschieden. Wie in der Einführung beschrieben, ist das Ziel dieser Arbeit, eine Einschätzung über die Wirksamkeit der Beratung und Unterstützung vornehmen zu können und davon abgeleitet Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Angebotes zu formulieren. Dies wird anhand von zwei verschiedenen Interviewformen und Zielgruppen erforscht. Der qualitative Zugang erlaubt sowohl ein deduktives als auch induktives Vorgehen und ermöglicht somit, das subjektive Erleben und Empfinden von Personen zu erfassen (Flick, 2016). Zusammenfassend wird das Untersuchungsdesign in der folgenden Abbildung 8 grafisch veranschaulicht.

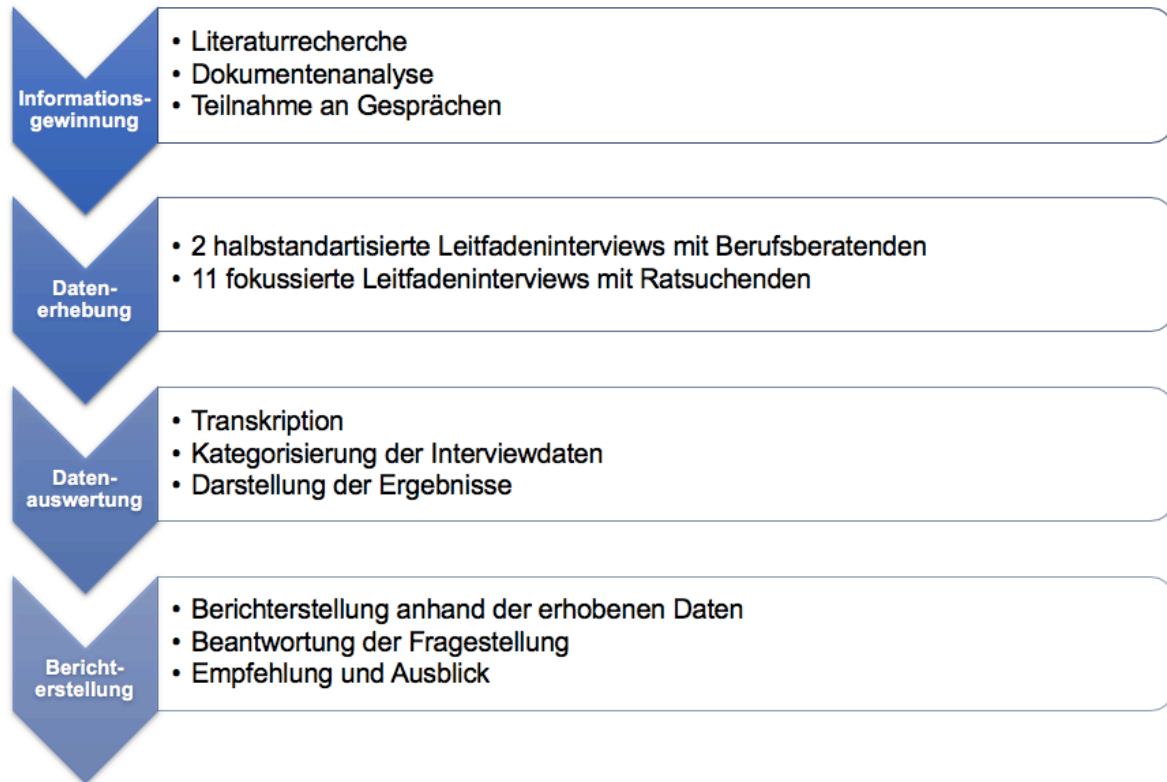


Abbildung 7: Untersuchungsdesign (eigene Darstellung)

3.2 Voruntersuchung

Um einen ersten Überblick über die Pro Juventute, das Angebot und den Ablauf der Beratung zu erhalten, wurde eine Dokumentenanalyse vollzogen. Vorab erhielt die Autorin Dokumente wie die Prozessdokumentation, Outcomes / Indikatoren und die Ergebnisse aus einer Umfrage im Jahr 2017. Da diese Dokumente seitens der Pro Juventute als intern gekennzeichnet sind, werden sie nicht im Anhang ersichtlich sein. Die Autorin durfte an je einem Erstgespräch der zwei Berufsberatenden der Pro Juventute im Dezember und Januar dabei sein, um die Gestaltung des Beratungsgesprächs zu sehen. Die gesammelten Informationen dienten zur Erstellung der Interviewleitfäden, welche im Kapitel 3.4 erläutert werden.

3.3 Stichprobe

In Absprache mit der Pro Juventute wurde festgelegt, dass mit zwölf Ratsuchenden ein Interview durchgeführt wird. Ursprünglich waren sechs weibliche und sechs männliche Personen geplant. Da sich kein sechster Mann für ein Interview bereit erklärte, wurde aus

zeitlichen Gründen die Stichprobe auf fünf männliche Personen festgelegt. Somit wurden insgesamt elf Interviews durchgeführt. Aus Datenschutzgründen kontaktierten Mitarbeitende der Pro Juventute die ehemaligen Ratsuchenden per E-Mail oder Telefon, um sie um ein Interview zu bitten. Mit der Einverständniserklärung der Ratsuchenden durfte anschliessend der persönliche Kontakt durch die Autorin erfolgen. Teilgenommen haben nur Ratsuchende, welche das Beratungsgespräch im Jahr 2018 wahrgenommen haben. Dadurch war sichergestellt, dass sie sich noch möglichst detailliert an die Beratungssituation erinnern können und in ihrer beruflichen Situation eine Veränderung stattgefunden hat. Die Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung erfolgten telefonisch oder mit der Applikation WhatsApp.

Zusätzlich wurden die beiden zuständigen Berufsberatende der Pro Juventute interviewt. Auch ihre Sicht auf das Angebot und die Beratung soll beleuchtet werden. Diese Informationen dienen einerseits als Vergleichsmöglichkeit und andererseits, um einen zusätzlichen Blickwinkel für die Beantwortung der Fragestellungen zu erlangen. Die Terminvereinbarung erfolgte per E-Mail. In der nachfolgenden Tabelle 3 sind die wichtigsten demografischen Daten der elf Ratsuchenden und der zwei Berufsberatenden ersichtlich.

Tabelle 3: *Stichprobenbeschreibung*

Stichprobenbeschreibung Ratsuchende					
	Geschlecht	Alter bei der Beratung	Beratungs-person	Gelernter Beruf	Wunschberuf
R1	weiblich	24	Markus Dieth	Fachfrau Betreuung	offen
R2	weiblich	25	Barbara Di Nardo	Detailhandels-fachfrau	Sozialpädagogik / HR
R3	männlich	20	Barbara Di Nardo	Kaufmännisch Angestellter	Kaufmännisch Angestellter
R4	männlich	20	Markus Dieth	Elektroplaner	Lichtplaner / Berufsmilitär
R5	weiblich	25	Markus Dieth	Gymnasium / Medizinstudium	Medizinstudium / Physik- & Mathestudium
R6	weiblich	18	Markus Dieth	Kaufmännisch Angestellte	Fachausweis

R7	weiblich	24	Markus Dieth	Tanzausbildung / Flight Attendant	Physiotherapie / Ernährungsberaterin
R8	männlich	25	Markus Dieth	Detailhandels- fachmann	Sozialpädagoge / Rettungsdienst
R9	männlich	23	Barbara Di Nardo	Detailhandels- fachmann	Studium Soziale Arbeit / Tourismus- fachmann
R10	männlich	21	Markus Dieth	Augenoptiker	Studium Soziale Arbeit
R11	weiblich	22	Markus Dieth	Tanzausbildung / Kaufmännisch Angestellte	Studium Soziale Arbeit
Stichprobenbeschreibung Berufsberatende					
	weiblich / männlich	Arbeitsjahre bei PJ	Berufsberater- /in seit	Ausbildung	
B1	männlich	2,5	2005	KV / Wirtschaftsstudium / Psychologiestudium	
B2	weiblich	4	2010	Lehrerin / Psychologiestudium & Berufslaufbahnberaterin	

3.4 Interviewleitfäden

Im Kapitel 3.4.1 wird die Erstellung des Interviewleitfadens 1 für die Ratsuchenden und in Kapitel 3.4.2 der Interviewleitfaden 2 für die Berufsberatenden genauer erläutert. Das Kapitel 3.4.3 rundet mit den Durchführungen der Interviews das Themengebiet ab.

3.4.1 Interviewleitfaden 1 für die Ratsuchenden

Bei dieser Arbeit hat sich die Autorin für zwei Leitfadeninterviews entschieden. Das Strukturierungsniveau des Leitfadens kann unterschiedlich stark sein und eine Vielzahl von unterschiedlichen Fragen enthalten, diese sollten jedoch immer erzählgenerierend und hörerorientiert sein (Flick, 2016). Beim Interviewleitfaden 1 für die Ratsuchenden eignet sich das fokussierte Interview am besten. Merton und Kendall (1979) haben in den 40er-Jahren das fokussierte Interview für die Medienforschung entwickelt, wobei sie die Wirkung eines einheitlichen und vorab bestimmten Reizes auf die Interviewten, wie zum Beispiel eines Films, mithilfe eines Leitfadens untersuchten. Gemäss Merton und Kendall (1979) soll die Leitfadengestaltung vier Kriterien erfüllen: Nichtbeeinflussung der Interviewpartner,

Spezifität der Sichtweise und Situationsdefinition aus deren Sicht, Erfassung eines breiten Spektrums der Bedeutungen des Stimulus sowie Tiefgründigkeit und personaler Bezugsrahmen aufseiten des Interviewten. Da die Ratsuchenden alle an dem Angebot „MyFutureJob“ teilgenommen haben und auch an mindestens einem Beratungsgespräch waren, ist dies der vorab bestimmte Gesprächsgegenstand.

Für die Leitfadenerstellung diente die SPSS-Methode von Helfferich (2011). Diese Methode hilft bei einer klaren Selektionierung der Fragen.

- **S** = Sammeln von Fragen in Form eines Brainstormings
- **P** = Prüfen dieser Fragen auf ihre Geeignetheit
- **S** = Sortieren der übrig geblieben Fragen nach Inhalt und Themen
- **S** = Subsumierung der Fragen in einem Leitfaden

Der Leitfaden umfasst insgesamt 42 Fragen, wobei in Anlehnung an Helfferich (2011) mit einer offenen und erzählgenerierenden Einstiegsfrage begonnen wird. Danach wird der Leitfaden in fünf Themenblöcke aufgeteilt, welche sich am Beratungsprozess der Pro Juventute orientieren. In Anlehnung an Helfferich (2011) werden zu jedem Themenblock einführende Fragen gestellt sowie durch konkretes Nachfragen ergänzt, dies ermöglicht eine Strukturierung der Fragen. Den interviewten Personen wurde zu Gesprächsbeginn die Zielsetzung nochmals erläutert sowie Angaben zur Vorgehensweise des Interviews und zur Anonymität gemacht. Anschliessend wurden einige Angaben zur Person erfragt. Diese Angaben wurden zusätzlich erhoben, um ein besseres Bild von den interviewten Personen zu bekommen. Der Interviewleitfaden 1 mit dem Kurzfragebogen zur Person ist im Anhang I (S. 75-78) ersichtlich.

3.4.2 Interviewleitfaden 2 für die Berufsberatenden

Der Interviewleitfaden 2 wurde für die zwei Berufsberatenden der Pro Juventute erstellt. Hierfür wurde ein halbstandardisiertes Leitfadeninterview nach Scheele und Groeben (1988) ausgewählt. Dabei geht es um die Rekonstruktion subjektiver Theorien, was bedeutet, dass der Interviewpartner und die Interviewpartnerin über einen komplexen

Wissensbestand zum Thema der Untersuchung verfügen. Mithilfe eines Interviews sollen diese subjektiven Theorien zum Untersuchungsgegenstand rekonstruiert werden. Es wird unterschieden zwischen explizit verfügbaren Annahmen, bei denen die interviewte Person spontan auf offene Fragen antworten kann und implizite Annahmen, bei denen der Interviewer oder die Interviewerin mithilfe von methodischen Fragearten unterstützt. Dabei wird zwischen drei Fragearten unterschieden (Flick, 2016):

- **Offene Fragen:** Die interviewte Person kann auf ihr explizit verfügbares Wissen zurückgreifen.
- **Theoriegeleitete Fragen:** Diese Fragen stammen aus der wissenschaftlichen Literatur zum Untersuchungsgegenstand. Hierfür werden theoretische Vorannahmen des Interviewers oder der Interviewerin benötigt. Das Ziel ist, das implizit verfügbare Wissen zu explizieren.
- **Anschlussfragen:** Die Anschlussfragen dienen dazu, tiefer auf ein Thema einzugehen und Unklarheiten zu vermeiden.

Diese Methode erachtet die Autorin als geeignet, da die Berufsberatenden seit mehreren Jahren in der Berufsberatung arbeiten und somit über ein breites Wissen zum Thema verfügen. Mittels verschiedenen Fragetypen soll das implizite Wissen freigesetzt werden, sodass die Berufsberatenden umfassende Antworten abgeben können. Anhand dieser Antworten soll eine Interpretation ermöglicht werden.

Für die Leitfadenerstellung wurde wiederum die SPSS-Methode von Helfferich (2011) herangezogen. Der Leitfaden beinhaltet insgesamt 57 Fragen und ist in sechs Themenblöcke aufgeteilt, welche sich am Beratungsprozess der Pro Juventute orientieren. In Anlehnung an Helfferich (2011) werden zu jedem Themenblock einführende Fragen gestellt. Zusätzliches konkretes Nachfragen ermöglicht eine Strukturierung der Fragen. Den interviewten Personen wurde zu Gesprächsbeginn die Zielsetzung nochmals erläutert, ausserdem wurden Angaben zur Vorgehensweise des Interviews und zur Anonymität gemacht. Anschliessend wurden einige Angaben zur Person erfragt, welche im Interviewleitfaden 2 im Anhang II (S. 79-83) ebenfalls ersichtlich sind. Diese Angaben

wurden zusätzlich erhoben, um ein besseres Bild von den interviewten Personen zu bekommen.

3.4.3 Durchführung der Interviews

Die Interviews mit den Ratsuchenden fanden zwischen Februar und April 2019 statt. In Absprache mit den Interviewpersonen wurde das Interview entweder persönlich in einem Café, telefonisch oder per Facetime durchgeführt. Alle drei Methoden funktionierten sehr gut. Die Interviews dauerten in der Regel zwischen 25 und 50 Minuten. Alle Teilnehmenden waren mit der Tonaufzeichnung via iPhone einverstanden. Die zwei Interviews mit den Berufsberatenden fanden am selben Tag im April 2019 in den Sitzungszimmern der Pro Juventute in Zürich-Oerlikon statt. Die zwei Interviews dauerten zwischen 45 und 70 Minuten. Die Berufsberatenden waren ebenfalls mit der Tonaufzeichnung einverstanden.

3.5 Die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse

Bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ist eine Kategorienbildung mit einem breiteren Spektrum möglich. Aus diesem Grund können die Kategorien zuerst deduktiv anhand des Leitfadeninterviews und weiterführend induktiv aufgrund des transkribierten Datenmaterials gebildet werden. Das Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse mit den sieben Phasen ist in Abbildung 9 ersichtlich.



Abbildung 8: Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018)

3.5.1 Transkription

Die Autorin hat sich für die Transkription der 13 Interviews für das wissenschaftliche, inhaltlich-semantische Transkriptionssystem nach Dresing und Pehl (2015) entschieden. Das sprachglättende Transkriptionsverfahren wird als angemessen erachtet, da der Auswertungsfokus auf der Semantik der sprachlichen Inhalte liegt und nicht auf den nonverbalen Botschaften der Interviewpartner und -partnerinnen. Die aufgezeichneten Interviews fanden auf Schweizerdeutsch statt, wurden bei der Transkription jedoch alle ins Hochdeutsche übersetzt. Nach erfolgter Transkription wird das Textmaterial gemäss Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse von Kuckartz (2018), welches in der Abbildung 8 ersichtlich ist, durch die Methode der initiierenden Textarbeit bearbeitet. Wichtige Textstellen wurden markiert, stets unter Berücksichtigung, dass der Bezug zur Fragestellung vorhanden bleibt. Im Anhang III (S. 84-141) sind die elf Interview-Transkripte der Ratsuchenden zu finden. Die transkribierten Interviews der zwei Berufsberatenden werden aus Vertraulichkeit nicht im Anhang aufgeführt.

3.5.2 Entwicklung von Hauptkategorien für die Ratsuchenden

Da bei den Interviews ein Interviewleitfaden verwendet wurde, bietet es sich an, für die erste Phase der qualitativen Inhaltsanalyse die Kategorien direkt aus dem Interviewleitfaden abzuleiten. Dies beutet, dass die Hauptkategorien deduktiv gebildet werden. Bei der deduktiven Kategorienbildung ist die erste Anforderung, dass sie disjunkt und erschöpfend sein muss. Die Kategorien sollten somit trennscharf sein. Nur durch eine möglichst genaue Definition lässt sich eine hinreichende Güte der Kategorien erreichen (Kuckartz, 2018). Gemäss Kuckartz (2018) braucht es für die Kategoriendefinition mindestens die Bezeichnung der Kategorie sowie eine dazugehörige Definition. In der nachfolgenden Abbildung 9 werden die Hauptkategorien der Ratsuchenden mit einer erläuternden Definition aufgelistet.

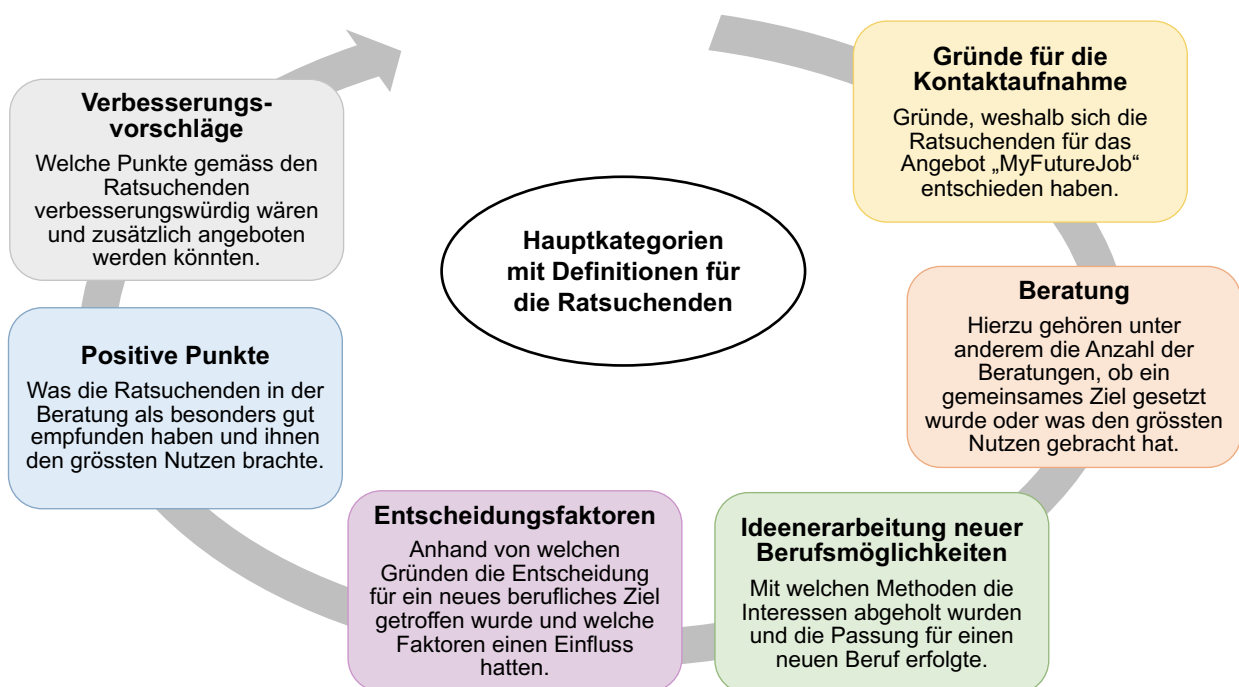


Abbildung 9: Übersicht der Hauptkategorien mit Definitionen für die Ratsuchenden (eigene Darstellung)

3.5.3 Entwicklung von Subkategorien für die Ratsuchenden

In der zweiten Phase werden die Hauptkategorien durch Subkategorien ergänzt. Diese Weiterentwicklung erfolgt induktiv unmittelbar am Material und somit anhand der transkribierten Interviews. Die Autorin orientiert sich an den verständlichen und aussagekräftigen Richtlinien von Kuckartz (2018). Subkategorien sind für die Minimierung von Fehlern bei der Codierung äusserst wichtig (Kuckartz, 2018). Die Tabellen 4 bis 9 zeigen die Subkategorien für die Ratsuchenden mit einer Definition und geeigneten Beispielen aus dem Datenmaterial.

Tabelle 4: Tabellarische Darstellung der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“

Hauptkategorie: Gründe für die Kontaktaufnahme		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Grund für Kontaktaufnahme	Grund für die Kontaktaufnahme war der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung oder einen Job zu finden.	- Arbeitslosigkeit - Neuorientierung
Aufmerksamkeit auf Angebot	Über welche Kanäle die Ratsuchenden auf das Angebot aufmerksam geworden sind.	- Freunde und Familie - Social Media
Entscheidung für Angebot	Aus welchen Gründen die Ratsuchenden das Angebot der Pro Juventute gegenüber anderen Angeboten bevorzugten.	- Guter Ruf - Kostenlos
Einfluss der Unterstützung bei Lehrstellensuche	Ob die Ratsuchenden nicht den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung hätten, wenn sie bei der Lehrstellensuche besser vorbereitet worden wären.	- Hat einen Einfluss - Zu jung bei Lehrstellensuche

Tabelle 5: Tabellarische Darstellung der Kategorie „Beratung“

Hauptkategorie: Beratung		
Subkategorie	Definition	Beispiele aus dem Datenmaterial
Anzahl Beratungstermine	Wie die Ratsuchenden die Anzahl und Länge der Beratungstermine wahrgenommen haben.	- 1-4 Termine - 1-2 Stunden
Zielsetzung	Ob ein gemeinsames Ziel während der Beratung gesetzt wurde.	- Zielsetzung erfolgt - Keine Zielsetzung erfolgt
Bewerbungsunterlagen	Ob in der Beratung die Bewerbungsunterlagen angeschaut und angepasst wurden.	- Lebenslauf - Motivationsschreiben
Bildungssystem Schweiz	Inwiefern die Berufsberatenden das Bildungssystem der Schweiz erklärten.	- Angeschaut - Sehr nützlich
Vorstellungsgesprächstraining	Ob in der Beratung ein Vorstellungsgesprächstraining stattgefunden hat oder erwünscht gewesen wäre.	- Nicht notwendig – eher für Jüngere - Wurde geübt

Tabelle 6: Tabellarische Darstellung der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“

Hauptkategorie: Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Beruflicher Interessenstest	Ob die Ratsuchenden den Einsatz eines Interessenstest als sinnvoll erachteten und aus welchen Gründen.	- Gute Erklärung mittels Drei-Buchstaben-Code - Kompliziert ohne Erklärung
Übereinstimmung Ergebnisse mit persönlichen Einschätzungen	Inwiefern der Interessenstest mit den persönlichen Einschätzungen übereinstimmte.	- Gute Übereinstimmung mit eigenen Vorstellungen - Sehr viele Berufe aufgelistet
Weitere Verfahren	Ob und was für weitere Verfahren in der Beratung eingesetzt worden sind für die neuen Berufsmöglichkeiten.	- Berufsspezifischer Test - Mindmap

Tabelle 7: Tabellarische Darstellung der Kategorie „Entscheidungsfaktoren“

Hauptkategorie: Entscheidungsfaktoren		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Entscheidungsgrund	Anhand von welchen Gründen die Ratsuchenden sich für ein berufliches Ziel entschieden haben.	<ul style="list-style-type: none"> - Geld spielt eine grosse Rolle - Pro-Contra-Liste
Einflussfaktoren	Was für Einflussfaktoren eine Rolle gespielt haben.	<ul style="list-style-type: none"> - Familie und Freunde haben einen Einfluss - Einblick in den Beruf bekommen

Tabelle 8: Tabellarische Darstellung der Kategorie „Positive Punkte“

Hauptkategorie: Positive Punkte		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Positive Punkte	Was die Ratsuchenden als besonders gut empfunden haben.	<ul style="list-style-type: none"> - Auf die persönlichen Bedürfnisse eingegangen - kostenlos
Grösster Nutzen	Punkte, die den Ratsuchenden in der Beratung den grössten Nutzen gebracht haben.	<ul style="list-style-type: none"> - Beruflicher Interessenstest - Lösungswege aufzeigen
Weiterempfehlung	Ob die Ratsuchenden das Angebot weiterempfehlen würden oder eher nicht.	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterempfehlung findet statt
Erwartungserfüllung	Wie die Erwartungserfüllung der Ratsuchenden aussieht.	<ul style="list-style-type: none"> - Erfüllt bis übertroffen

Tabelle 9: Tabellarische Darstellung der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“

Hauptkategorie: Verbesserungsvorschläge		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Negative Punkte	Punkte, die den Ratsuchenden in der Beratung den kleinsten Nutzen gebracht haben oder als nicht gut empfunden wurden.	- Test konkretisieren - Keine neuen Erkenntnisse bekommen
Verbesserungsvorschläge	Punkte, die noch verbesserungswürdig wären und zusätzlich angeboten werden könnten.	- Mehr Werbung schalten - Angebot anbieten für über 25-Jährige

3.5.4 Entwicklung von Hauptkategorien für die Berufsberatenden

Bei den Interviews der Berufsberatenden wurde ebenfalls ein Interviewleitfaden verwendet. Die Vorgehensweise bei der Entwicklung der Hauptkategorien für die Berufsberatenden findet somit analog der Entwicklung der Hauptkategorien für die Ratsuchenden statt. Die Hauptkategorien werden im ersten Schritt deduktiv gebildet. In der nachfolgenden Abbildung 10 werden die Hauptkategorien für die Berufsberatenden mit einer erläuternden Definition aufgelistet.

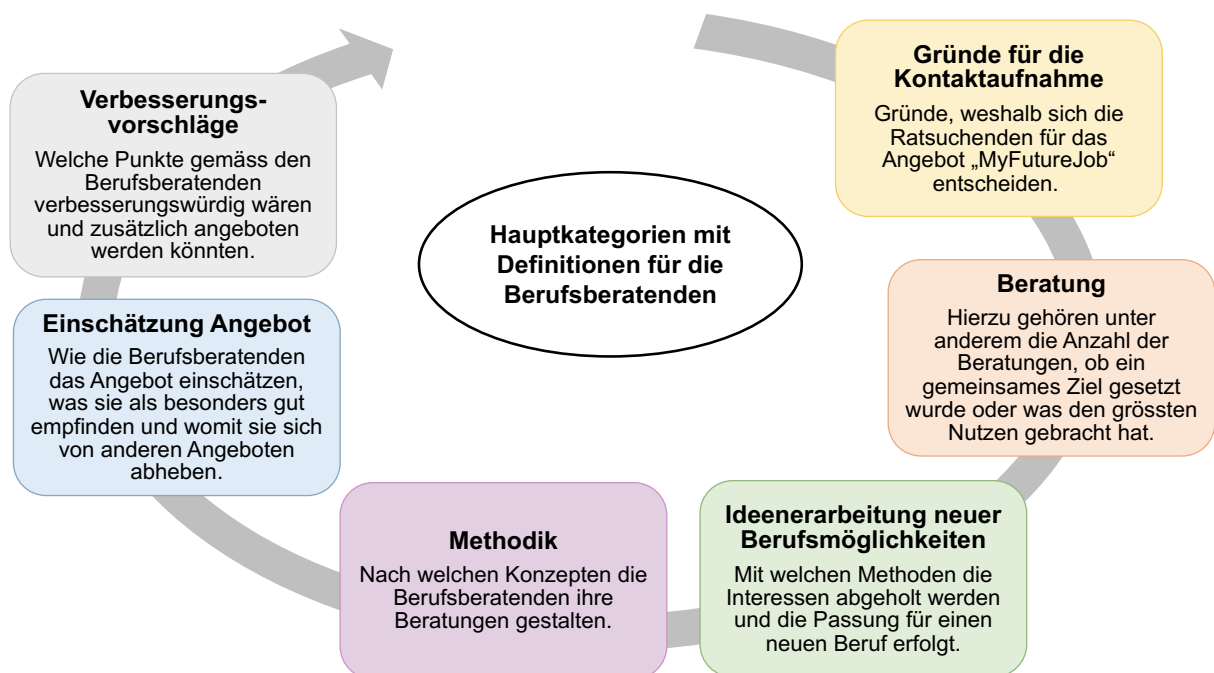


Abbildung 10: Übersicht der Hauptkategorien mit Definitionen für die Berufsberatenden (eigene Darstellung)

3.5.5 Entwicklung von Subkategorien für die Berufsberatenden

In der zweiten Phase werden die Hauptkategorien analog zum Kapitel 3.5.3 beschrieben durch Subkategorien ergänzt. Diese Weiterentwicklung erfolgt induktiv unmittelbar am Material und somit anhand der transkribierten Interviews. Die Tabellen 10 bis 15 zeigen die Subkategorien für die Berufsberatenden mit einer Definition und geeigneten Beispielen aus dem Datenmaterial.

Tabelle 10: Tabellarische Darstellung der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“

Hauptkategorie: Gründe für die Kontaktaufnahme		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Grund für Kontaktaufnahme	Grund für die Kontaktaufnahme war der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung oder einen Job zu finden.	<ul style="list-style-type: none"> - Berufliche Neuorientierung - Stellensuche - Geplante / bewusste Kontaktaufnahme
Weiterbildungsdruck	Inwiefern im heutigen Arbeitsmarkt ein Weiterbildungsdruck herrscht.	<ul style="list-style-type: none"> - Digitalisierung - Soziale Berufe im Trend
Einfluss der Unterstützung bei Lehrstellensuche	Ob die Ratsuchenden nicht den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung hätten, wenn sie bei der Lehrstellensuche besser vorbereitet worden wären.	<ul style="list-style-type: none"> - Grosser Einfluss - Zukunftsorientierte Beratung erwünscht

Tabelle 11: *Tabellarische Darstellung der Kategorie „Beratung“*

Hauptkategorie: Beratung		
Subkategorie	Definition	Beispiele aus dem Datenmaterial
Zufriedenheit mit Vorabinformationen	Wie zufrieden die Berufsberatenden mit den Vorabinformationen sind.	- Zufrieden - Anruf erforderlich vor Erstberatung
Zielsetzung	Ob ein gemeinsames Ziel während der Beratung gesetzt wurde.	- Erfolg im Erstgespräch - Wird immer gesetzt
Hauptbedürfnisse	Was die Hauptbedürfnisse der Ratsuchenden sind.	- Hilfe bekommen - Bestätigen und Ermutigen
Online-Beratung	Wie die Berufsberatenden einer Online-Beratung gegenüberstehen.	- Facetime / Skype - Chat / Telefon
Ressourcen	Was für Ressourcen bei der Beratung zum Einsatz kommen.	- Berufsberatende - IV
Informationen zu Entwicklungsmöglichkeiten	Informationen über Berufsanforderungen, Arbeitsmarktlage und das Bildungssystem der Schweiz.	- Bildungssystem Schweiz - Arbeitsmarkt
Beratungsgespräch Erfolg	Was es benötigt, damit ein Beratungsgespräch als erfolgreich angesehen wird.	- Anschlusslösung gefunden - Entscheidung getroffen
Beratungsgespräch Misserfolg	Wann die Berufsberatenden ein Beratungsgespräch als Misserfolg ansehen.	- Nicht mehr zur Beratung erscheinen - Beim RAV anmelden

Tabelle 12: *Tabellarische Darstellung der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“*

Hauptkategorie: Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Beruflicher Interessenstest	Ob die Berufsberatenden den Einsatz eines Interessenstest als sinnvoll erachteten und aus welchen Gründen.	<ul style="list-style-type: none"> - Gute Diskussionsgrundlage - Passungsmodell zum Berufstyp
Weitere Verfahren	Was für weitere Verfahren die Berufsberatenden für die Eignung möglicher Berufsmöglichkeiten einsetzen.	<ul style="list-style-type: none"> - Schulische Leistungen - Arbeitszeugnis

Tabelle 13: *Tabellarische Darstellung der Kategorie „Methodik“*

Hauptkategorie: Methodik		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Entscheidungsfreiheit	Inwiefern die Berufsberatenden ihre Beratungen selbst gestalten können.	<ul style="list-style-type: none"> - Ethik-Richtlinien - Pro Juventute-Richtlinien
Beratungsansatz	Nach welchem Ansatz die Beratung gestaltet wird.	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenorientiert - Lösungsorientiert
Beratungskonzept	Nach welchem Beratungskonzept die Beratungen gestaltet werden.	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenorientiert
Fragetechnik	Was für Fragetechniken die Berufsberatenden während der Beratungssituation anwenden.	<ul style="list-style-type: none"> - Klärend - Zirkuläre Fragen
Berufliche Orientierung als lebenslanger Prozess	Ob die Berufsberatenden die Beratung zur beruflichen Orientierung als einen lebenslangen Prozess sehen und wie sie dementsprechend ihre Beratung gestalten.	<ul style="list-style-type: none"> - Überzeugt - Beratung danach anpassen

Wahrnehmungs- verzerrungen	Wie die Berufsberatenden mit Wahrnehmungsverzerrungen umgehen und was sie dagegen tun.	<ul style="list-style-type: none"> - Sich bewusst sein - Nicht daran festhalten
Einflussfaktoren	Was für einen Einfluss das Umfeld hat und wie es in die Beratung miteinbezogen wird.	<ul style="list-style-type: none"> - Familie - Freunde

Tabelle 14: *Tabellarische Darstellung der Kategorie „Einschätzung Angebot“*

Hauptkategorie: Einschätzung Angebot		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Positive Punkte	Was die Berufsberatenden als besonders gut empfinden.	<ul style="list-style-type: none"> - kostenlos - sehr wichtiges Angebot
Unterschied zu anderen Angeboten	Inwiefern sich das Angebot der Pro Juventute von Angeboten öffentlicher Beratungsstellen unterscheidet.	<ul style="list-style-type: none"> - Kostenlose Beratung - Persönlichere Beratung

Tabelle 15: *Tabellarische Darstellung der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“*

Hauptkategorie: Verbesserungsvorschläge		
Subkategorien	Definitionen	Beispiele aus dem Datenmaterial
Negative Rückmeldungen	Was für negative Rückmeldungen die Berufsberatenden bereits erhalten haben.	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht mehr erscheinen - Bevorzugung Spezialisten
Verbesserungsvorschläge	Punkte, die noch verbesserungswürdig wären und zusätzlich angeboten werden könnten.	<ul style="list-style-type: none"> - Administration - Praktikant/-in einstellen
Grenzen des Angebots	Wo die Berufsberatenden die Grenzen des Angebots sehen.	<ul style="list-style-type: none"> - Altersbegrenzung 25 - RAV
Breitere Hilfestellung	Ob die Ratsuchenden noch eine breitere Hilfestellung benötigen würden und wie diese umgesetzt werden könnte.	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrpersonen unterstützen - Workshops

4 Analysen und Ergebnisse

Im Kapitel 4.1 erfolgt die Erläuterung der kategorienbasierten Auswertung gemäss Kuckartz (2018). Des Weiteren werden die Ergebnisse der Ratsuchenden im Kapitel 4.1.1 erläutert und im nachfolgenden Kapitel 4.1.2 die Ergebnisse der Berufsberatenden aufgezeigt.

4.1 Kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien

Kuckartz (2018) erstellte sechs Auswertungsformen, nach denen das Kategoriensystem ausgewertet werden kann. Einfachheitshalber und aufgrund der Passung zu den erarbeiteten Kategorien dieser Arbeit hat sich die Autorin auf eine Auswertungsform beschränkt, nämlich die kategorienbasierte Auswertung der Hauptkategorien. Die restlichen Formen können bei Interesse im Kuckartz (2018) nachgeschlagen werden.

Bei der kategorienbasierten Auswertung wird eine Zuordnung von Textpassagen aus den transkribierten Interviews zu den gebildeten Kategorien vollzogen. Die Darstellung der Auswertung erfolgt je Hauptkategorie, die dazugehörigen Subkategorien werden einzeln aufgelistet. In einem ersten Schritt wurden die zentralsten Aussagen der elf Ratsuchenden zu jeder Hauptkategorie und den dazugehörigen Subkategorien zugeteilt. Die wichtigsten Textstellen wurden grau markiert, sodass induktiv aus diesen abgeleitet geeignete Sub-Sub-Kategorien entstanden. Das gleiche Verfahren wurde bei den zwei Berufsberatenden angewendet. Zudem ist es möglich, Zahlen zu nennen, also beispielsweise wie oft die interviewten Personen die gleiche Sub-Sub-Kategorie nannten. Die Tabellen mit den Textzuordnungen der Ratsuchenden sind im Anhang IV (S. 142-160) und die Tabellen mit den Textzuordnungen der Berufsberatenden im Anhang V (S. 161-170) ersichtlich.

4.2 Ergebnisse der Ratsuchenden

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Gesprächen mit den Ratsuchenden aufgrund der als wichtig erachteten Textstellen und den daraus gebildeten Sub-Sub-Kategorien aus dem Kapitel 4.1 aufgezeigt. Die Unterteilung der Ergebnisse erfolgt anhand

der Hauptkategorien. Bei den Grafiken wurde die Anzahl der Nennung miteinbezogen, um einen Vergleichswert zu schaffen.

4.2.1 Gründe für die Kontaktaufnahme

In der Abbildung 11 sind die genannten Gründe für die Kontaktaufnahme der Ratsuchenden ersichtlich.

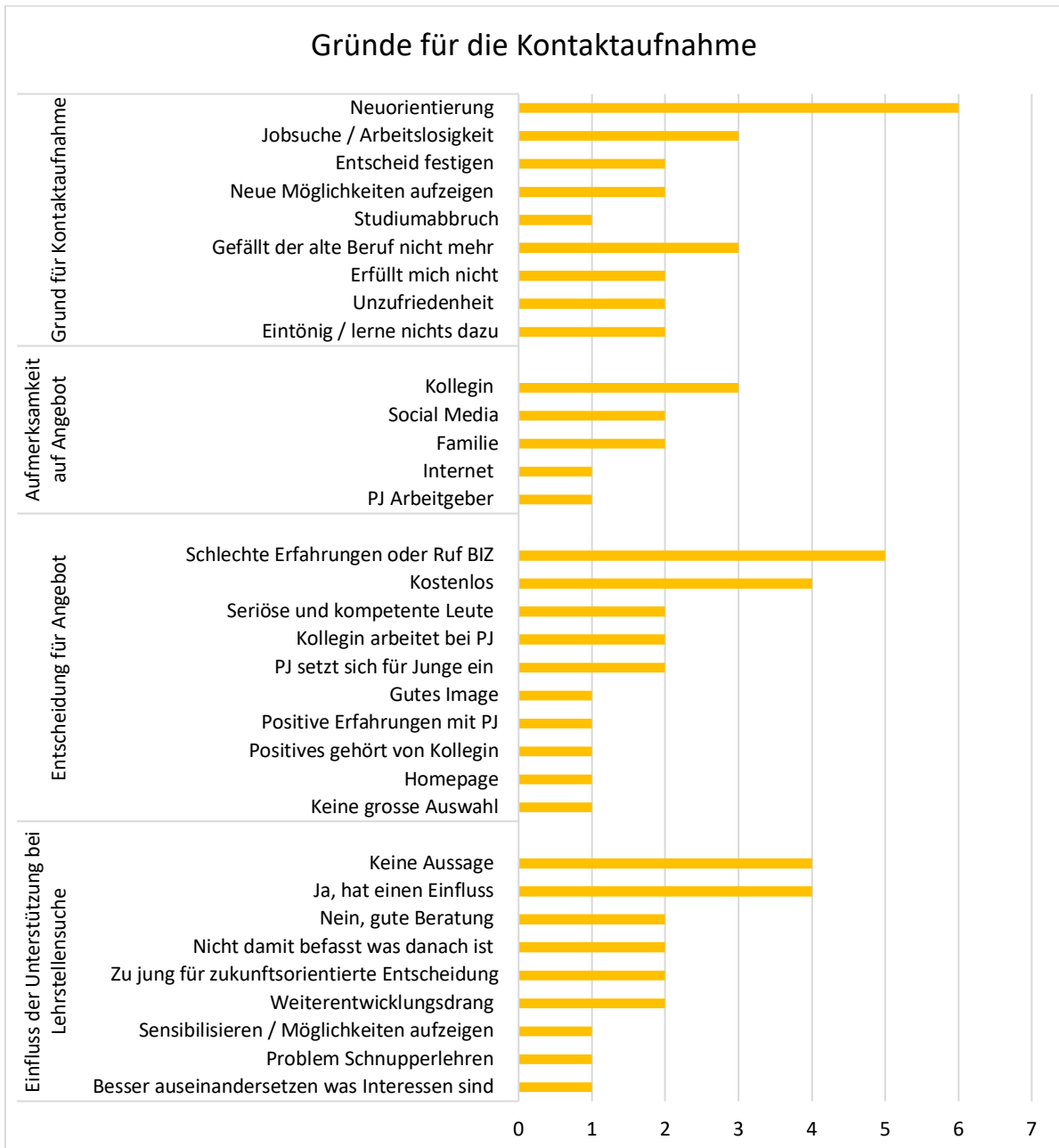


Abbildung 11: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“ (eigene Darstellung)

Mit sechs Erwähnungen gilt die Neuorientierung als meistgenannter Grund für die Kontaktaufnahme, während die Jobsuche oder Arbeitslosigkeit lediglich dreimal und der

Abbruch des Studiums nur einmal erwähnt wurde. Auch war es wichtig, bereits getroffene Entscheidungen zu festigen. Als Zusatzfrage, was die Gründe für die Veränderungswünsche waren, wurde das Nichtgefallen des alten oder aktuellen Berufs mehrheitlich genannt. Gleichermassen oft berichteten die Ratsuchenden von der Eintönigkeit, Unzufriedenheit und Nichterfüllung der beruflichen Tätigkeit.

In absteigender Reihenfolge wurde die Kollegin, Social Media, die Familie und das Internet genannt, wie die Ratsuchenden auf das Angebot aufmerksam wurden. Ebenfalls wurde die Pro Juventute erwähnt, da eine Ratsuchende dort arbeitet. Wegen schlechter Erfahrungen oder des Rufs vom BIZ entschieden sich die meisten Ratsuchenden, das Angebot der Pro Juventute in Anspruch zu nehmen. Weitere Gründe waren die Feedbacks der Kollegenschaft, die kostenlose Beratung aber auch das gute Image, da die Pro Juventute mit einer gemeinschaftlichen Organisation, die sich für junge Personen einsetzt, assoziiert wird. Ein weiterer Ratsuchender meinte, dass solche Angebote eine Rarität in der Schweiz seien, weshalb es keine grosse Auswahlmöglichkeit gebe.

Auf die Frage, ob sie den Wunsch nach Veränderung verspüren würden oder auf Jobsuche wären, wenn sie bei der Lehrstellensuche eine bessere oder andere Unterstützung bekommen hätten, konnten einige Ratsuchende keine Aussage machen. Diese Personen haben keine Berufslehre, sondern die Matura mit anschliessendem Studium oder beispielsweise eine Tanzausbildung absolviert. Viermal wurde gesagt, dass die mangelhafte Unterstützung während der Schulzeit einen Einfluss auf den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung hatte. Meist sind die Ratsuchenden der Meinung, dass eine zukunftsorientierte Entscheidung wie diejenige für eine Lehre zu früh getroffen werden muss. In den seltensten Fällen machen sich die Jugendlichen im Alter von 14 oder 15 Jahren Gedanken, welche Auswirkungen die Berufswahl oder die Berufsmatur haben wird. Gemäss den Ratsuchenden finden Gespräche im BIZ oder mit Berufsberatenden statt, jedoch nur oberflächlich und ohne detaillierten Interessenstest. Ein weiteres Problem sind die Schnupperlehren. Ein Ratsuchender kritisierte das Schnuppern, da es lediglich die Vorzüge des Berufs oder Unternehmens statt den Berufsalltag aufzeigt. Zwei Ratsuchende

hatten eine gute Beratung in der Oberstufe und sehen die Weiterentwicklung im jungen Erwachsenenalter als einen normalen Veränderungsprozess an.

4.2.2 Beratung

In der Abbildung 12 sind die genannten Punkte zur Hauptkategorie Beratung aus Sicht der Ratsuchenden ersichtlich.

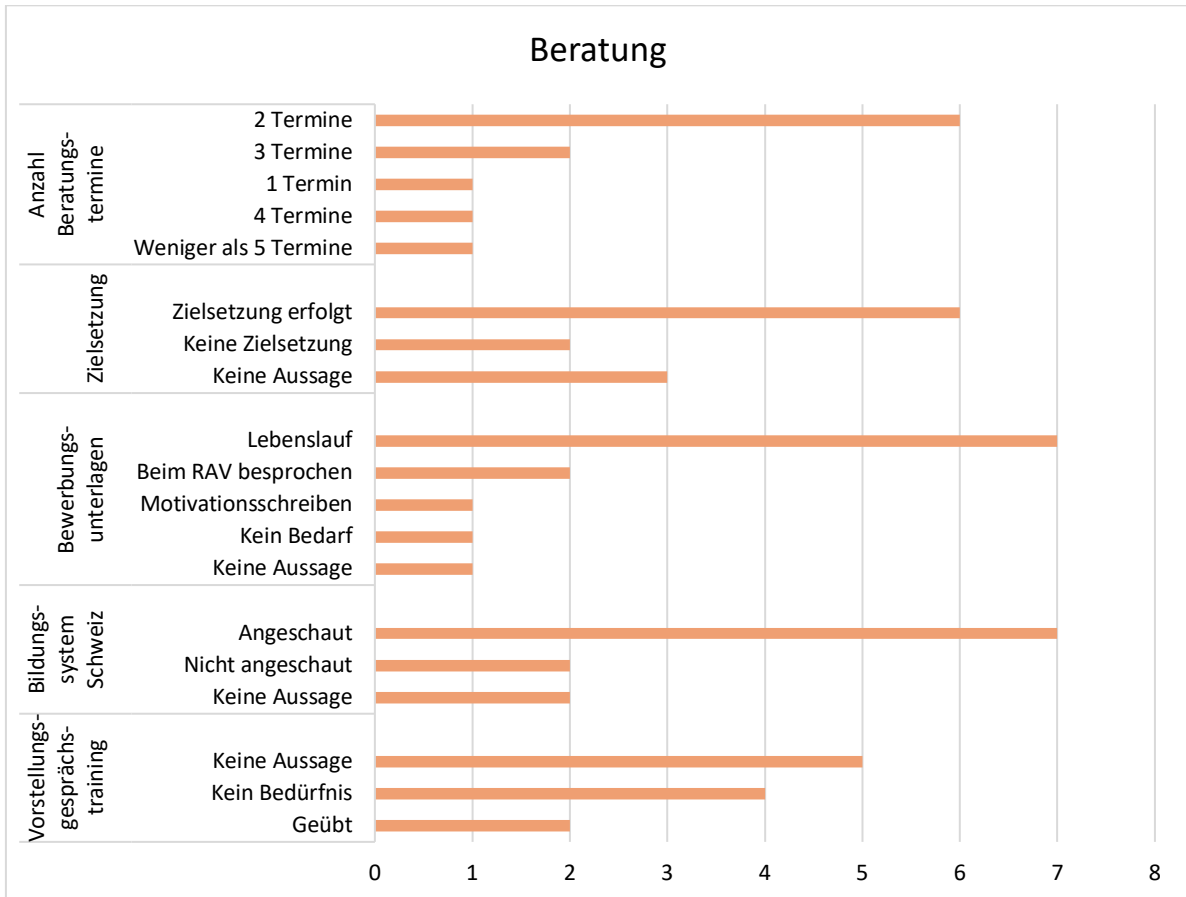


Abbildung 12: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Beratung“ (eigene Darstellung)

Die grosse Mehrheit der Ratsuchenden hatte zwei Beratungstermine bei der Pro Juventute. Die Anzahl der Termine wurde als sehr passend und angenehm empfunden, da die Ratsuchenden diese mitbestimmen. Bei sechs Ratsuchenden erfolgte eine Zielsetzung, was auch als sinnvoll empfunden wurde. Zwei Ratsuchende hatten keine Zielsetzung, sie hielten es auch nicht für relevant. Keine Aussage zur Zielsetzung erfolgte bei drei Ratsuchenden, da bei ihnen klar kommuniziert wurde, was für eine Hilfestellung sie benötigen und somit nicht näher auf eine Zielsetzung eingegangen worden ist. Aufgrund der

Komplexität des Bildungssystems der Schweiz waren sieben Ratsuchenden froh um eine Erklärung oder Auffrischung, die anderen benötigten diese Erläuterung nicht. Die Möglichkeit, Vorstellungsgespräche zu üben, haben lediglich zwei Ratsuchende in Anspruch genommen. Bei vier Ratsuchende war dies kein Anliegen. Die restlichen fünf Ratsuchende machten diesbezüglich keine Aussage, da sie im Umgang mit Vorstellungsgesprächen beispielsweise bereits versiert waren. Einige Ratsuchende erwähnten, der Bedarf von Vorstellungsgesprächstrainings sei eher bei jüngeren Personen ein Thema, da die Erfahrung und das Selbstbewusstsein noch fehlen.

4.2.3 Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten

In der Abbildung 13 sind die verwendeten Methoden, um die Interessen der Ratsuchenden abzuholen und einen neuen passenden Beruf zu finden, ersichtlich.

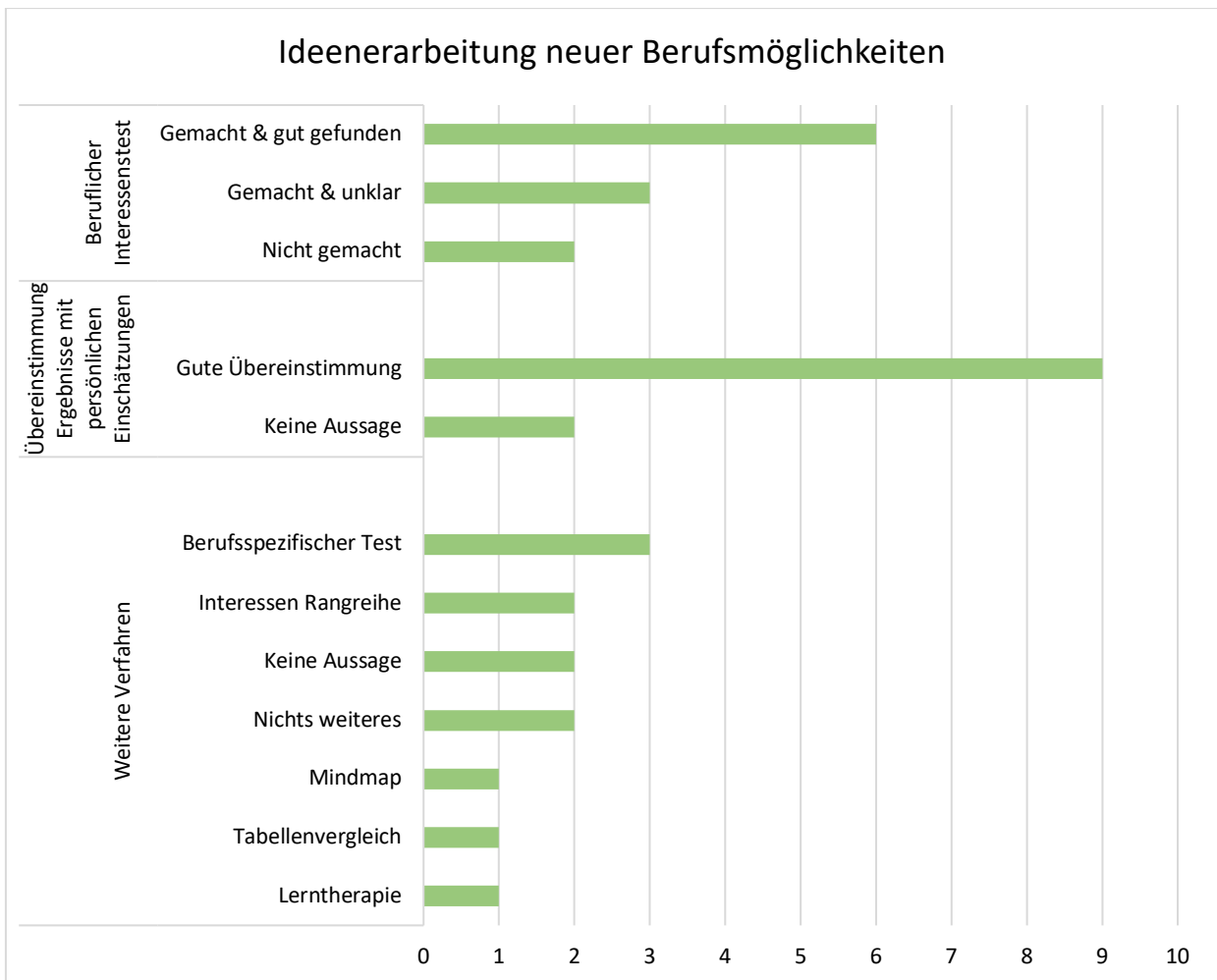


Abbildung 13: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“ (eigene Darstellung)

Sechs von insgesamt elf Ratsuchenden haben den beruflichen Interessenstest gemacht und im Anschluss mit einem Berufsberatenden besprochen, was als sehr hilfreich empfunden wurde. Die grosse Vielfalt an möglichen Berufsgruppen erstaunte die Ratsuchenden, doch konnten sie sich an diesen gut orientieren. Hingegen betrachteten drei Ratsuchende die vielen Möglichkeiten als negativ, da bei ihnen das Gefühl von Überforderung auftrat. Für das Verständnis wurde die Beratung zum Ergebnis des Drei-Buchstaben-Codes bei den Ratsuchenden als zwingend notwendig angesehen. In neun von elf Fällen stimmte das Ergebnis sehr gut mit den eigenen Einschätzungen überein und bestärkte sie in ihrer Meinung. Ebenso schätzten drei Ratsuchende einen zusätzlichen berufs- oder studienspezifischen Test, welcher die Eignung für ein bestimmtes Berufsfeld oder einen bestimmten Studiengang abklärt. Ebenfalls als sinnvoll betrachtet wurde die Methode, Interessen als Schlagwörter zu definieren, diese auf Papier zu bringen und der Wichtigkeit nach in eine Reihenfolge zu ordnen. Mindmaps, Tabellen oder eine Pro-Contra-Liste wurden verwendet, um verschiedene Berufsmöglichkeiten zu vergleichen.

4.2.4 Entscheidungsfaktoren

Die genannten Entscheidungsfaktoren der Ratsuchenden sind in der Abbildung 14 ersichtlich.

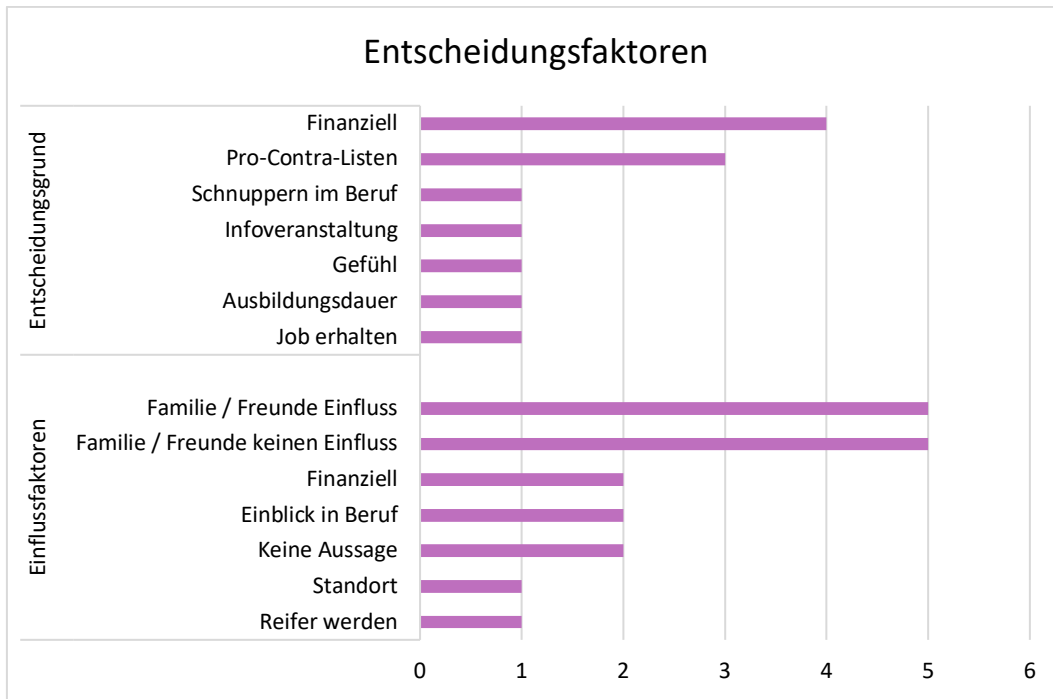


Abbildung 14: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Entscheidungsfaktoren“ (eigene Darstellung)

Der wichtigste Grund, nach dem die Ratsuchenden eine Entscheidung fällen, ist der finanzielle Aspekt. Aufgrund ihrer Erstausbildung stehen sie auf eigenen Füßen und haben eventuell bereits eine eigene Wohnung. Da sie nicht wieder von den Eltern abhängig sein wollen und sich eine Weiterbildung oder ein Studium zu diesem Zeitpunkt noch nicht leisten können, verschieben sie ihren Veränderungswunsch in die Zukunft. Wenn die jungen Erwachsenen mehrere Optionen in Betracht ziehen, fällen sie ihre Entscheidung auch aufgrund von Pro-Contra-Listen. Ausserdem wurden im Berufsfeld schnuppern und Besuche von Informationsveranstaltungen als gute Entscheidungsgrundlage genannt. Als weiterer Entscheidungsgrund wurde die Ausbildungsdauer einer weiterführenden Ausbildung genannt.

Von den Ratsuchenden wurde fünfmal erwähnt, dass die Familie und Freunde bei der Entscheidung für einen neuen beruflichen Werdegang einen Einfluss hatten, genauso oft aber hatten Familie und Freunde keinen Einfluss auf diese Entscheidung. Hier wird klar ersichtlich, dass in diesem Alter beim Miteinbeziehen der Meinung von Personen im Umfeld unterschiedlich vorgegangen wird. Einige legen noch sehr hohen Wert auf die Meinung der Eltern, andere fällen ihre Entscheidungen bereits allein. Auch in dieser Kategorie hatten das

Finanzielle, der Einblick in den Beruf und der Standort der Schulen einen Einfluss auf die Entscheidungsfindung.

4.2.5 Positive Punkte

In der nachfolgenden Abbildung 15 werden die genannten positiven Punkte des Angebots „MyFutureJob“ der Ratsuchenden aufgelistet.

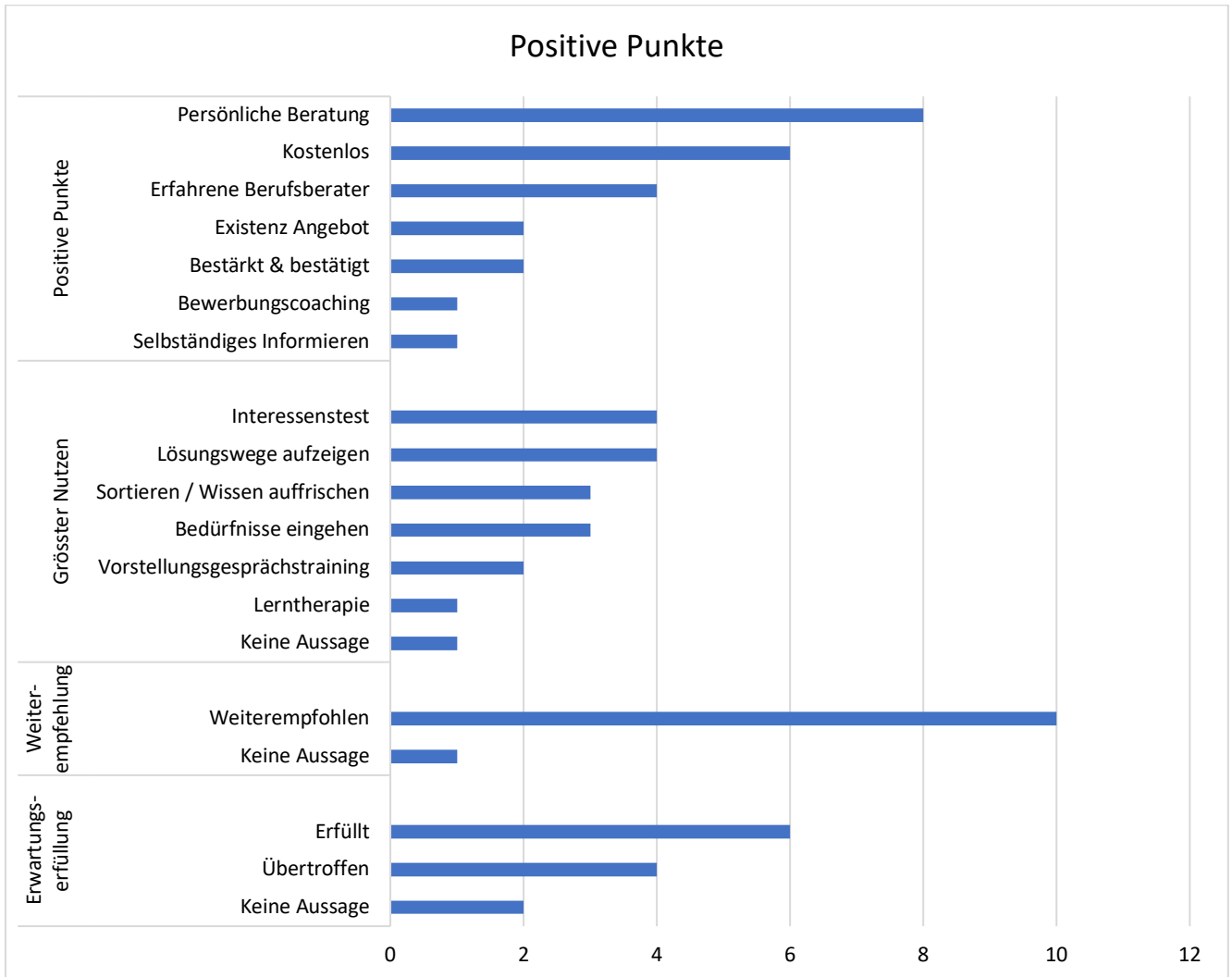


Abbildung 15: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Positive Punkte“ (eigene Darstellung)

Die elf Ratsuchenden stehen dem Angebot „MyFutureJob“ sehr positiv gegenüber. Sie schätzen, dass die Berufsberatenden sie persönlich beraten, auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen und versuchen, die beste Lösung zu finden. Ein grosser Vorteil des Angebots ist die kostenlose Beratung. In ihren Augen sind die Berufsberatenden sehr erfahren und seriös. Sie bestärken oder bestätigen sie in ihrer Entscheidung. Zu einer

umfassenden Beratung gehört auch ein Bewerbungscoaching. Dies bieten die Berufsberatenden an, sofern es gewünscht wird. Ausserdem wurde einem Ratsuchenden aufgezeigt, wie er sich selbständig im Internet auf verschiedenen Seiten über Berufe und Studiengänge informieren kann.

Der berufliche Interessenstest wurde viermal als die Hilfestellung mit dem grössten Nutzen bezeichnet, da dieser die möglichen Berufsfelder aufzeigt. Ausserdem fühlten sich Ratsuchende durch diesen Test in ihrem Wunsch, einen neuen Weg einzuschlagen, bestärkt. Vor der Beratung waren die Ratsuchenden oftmals etwas orientierungslos, daher halfen die Berufsberatenden, das bestehende Wissen aufzufrischen und Ordnung im Kopf zu schaffen. Sie erhielten keine allgemeingültige Aussage, sondern eine auf sie abgestimmte Beratung und Lösungswege. Zwei Ratsuchende sahen den grössten Nutzen im Training des Vorstellungsgespräches. Beide hatten bei heiklen Fragen Mühe und hatten mit ihrer Nervosität zu kämpfen. Die Berufsberatenden halfen mit gezielten Übungen, für kommende Gespräche selbstsicherer zu werden. Eine Ratsuchende hatte grosse Schwierigkeiten mit dem Lernen im Studium, ihr wurde beispielsweise eine externe Lerntherapie empfohlen. Die Erwartungserfüllung der Ratsuchenden wurde mit sechs Nennungen mehrheitlich erfüllt, vier gaben an, dass die Erwartung übertroffen wurde und zwei machten keine Aussage. Aus diesen Gründen würden zehn der Ratsuchenden das Angebot der Pro Juventute weiterempfehlen oder haben es bereits weiterempfohlen.

4.2.6 Verbesserungsvorschläge

Die Abbildung 16 zeigt die Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Ratsuchenden auf.

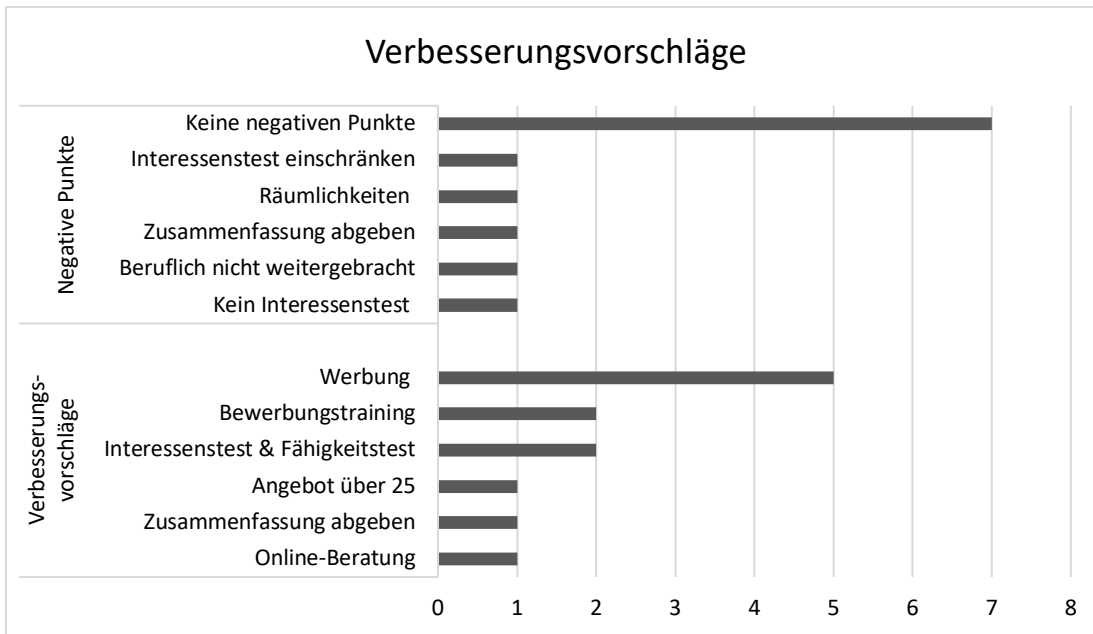


Abbildung 16: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“ (eigene Darstellung)

Sieben Ratsuchende hatten keine negativen Anmerkungen zur Beratung bei der Pro Juventute. Als ein negativer Punkt wurde der Interessenstest genannt. Dieser sei zwar sehr hilfreich, jedoch schlägt der EXPLORIX mit dem Drei-Buchstaben-Code sehr viele Berufe vor, wodurch die Ratsuchenden überfordert werden. Daher wäre eine noch detailliertere Einschränkung der Berufe wünschenswert. Eine Person fand die Räumlichkeiten bei der Pro Juventute in Zürich-Oerlikon als nicht ansprechend für junge Erwachsene, da sie mit Wandklebern versehen waren und nicht einladend wirkten. Ein Ratsuchender bemängelte, dass kein Interessenstest gemacht wurde, obwohl er dies als sinnvoll erachtet hätte. Als negativer Punkt und Verbesserungsvorschlag wäre aus Sicht eines Ratsuchenden eine Zusammenfassung mit den Ergebnissen aus den Interessenstests und den möglichen Lösungswegen. Eine professionelle Zusammenfassung mit diesen Punkten hätte der Ratsuchende gerne am Ende des Gesprächs von den Berufsberatenden per E-Mail erhalten. Fünfmal wurde gesagt, dass die Werbung verbesserungswürdig wäre, da sie das Angebot zuvor nicht kannten und mehrheitlich durch den Freundeskreis davon erfuhren. Die 20Minuten, das RAV, Social-Media-Kanäle oder Werbungen in den Berufsschulen könnten mögliche Ansatzpunkte sein. Ausserdem wäre das Interesse seitens der Ratsuchenden da, sowohl einen beruflichen Interessenstest als auch einen Fähigkeitstest zu bearbeiten,

sodass ein Vergleich möglich wäre. Zweimal wurde erwähnt, dass Bewerbungstrainings gezielter angeboten werden könnten. Eine Beratung für über 25-Jährige wäre ein Verbesserungsvorschlag, da bereits einige Ratsuchende an der Altersgrenze waren und ältere Freunde haben, die sich für das Angebot interessieren. Laut einer Ratsuchenden könnte dies kostenpflichtig angeboten werden. Zu guter Letzt wurde die Online-Beratung mittels Facetime oder Skype vorgeschlagen. Mit dieser Methode hätten die Ratsuchenden mit einem langen Anfahrtsweg eine Zeitersparnis.

4.3 Ergebnisse der Berufsberatenden

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Berufsberatenden, basierend auf den markierten Textstellen nach der Methode von Kuckartz (2018) im Kapitel 4.1 beschrieben, aufgezeigt. Die daraus gebildeten Sub-Sub-Kategorien werden mithilfe von Tabellen dargestellt. Es wird bewusst auf die Anzahl der Nennungen verzichtet, da dies bei zwei Berufsberatenden keinen Mehrwert bringen würde. Die Unterteilung der Ergebnisse erfolgt anhand der Hauptkategorien.

4.3.1 Gründe für die Kontaktaufnahme

In der Tabelle 16 sind die genannten Gründe für die Kontaktaufnahme der Ratsuchenden gemäss den Berufsberatenden ersichtlich.

Tabelle 16: *Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“*

Gründe für die Kontaktaufnahme		
Grund für Kontaktaufnahme	Weiterbildungsdruck	Einfluss der Unterstützung bei Lehrstellensuche
<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Neuorientierung • Stellensuche • Spontane Kontaktaufnahme • Geplante / bewusste Kontaktaufnahme • Arbeitsunzufriedenheit • Schlechte Arbeitsverhältnisse • Veränderungswünsche • Arbeitslosigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • Hoher Druck • Soziales im Trend 	<ul style="list-style-type: none"> • Grosser Einfluss bei schlechter Vorbereitung / Unterstützung • Bessere zukunftsorientierte Beratung erwünscht • Lehrpersonen verantwortlich • Jugendliche entwickeln sich weiter

Aus den Interviews mit den Berufsberatenden geht hervor, dass die Hauptgründe für die Kontaktaufnahme entweder die berufliche Neuorientierung oder Stellensuche sind. Entweder kommen die Ratsuchenden spontan, weil sie das Angebot beispielsweise auf Social-Media-Kanälen gesehen haben, oder sie informieren sich ganz bewusst über mögliche Angebote im Internet und bei Freunden. Arbeitsunzufriedenheit, temporäre Stellen oder auch Arbeitslosigkeit gehören zu den meistgenannten Gründen für die Kontaktaufnahme. Des Weiteren herrscht bei den jungen Erwachsenen ein immenser Weiterbildungsdruck und Konkurrenzkampf bei der Stellensuche. Laut den Berufsberatenden spüren KV-Angestellte die Digitalisierung und die Auslagerung von Stellen besonders. Aus diesen Gründen fühlen sie den Druck sich weiterbilden zu müssen. Ausserdem liegen nach Angaben der Berufsberatenden soziale Berufe im Trend.

Die Berufsberatenden teilen die Meinung, dass die Unterstützung während der Lehrstellensuche einen grossen Einfluss auf die Situation der Ratsuchenden haben kann. In dieser Phase sind Lehrpersonen und öffentliche Berufsberatende sehr entscheidend. Die Vorbereitung in der Schule seitens Lehrpersonen orientiert sich laut den Berufsberatenden eher an kurzfristigen Lösungen. Dadurch werden neue Berufswege nach der Lehre und wie entscheidend die Berufsmatur für eine Weiterbildung sein kann, kaum angesprochen. Die Veränderung von Interessen und Wünschen nach der Berufslehre gehören zum Entwicklungsprozess jedoch auch dazu.

4.3.2 Beratung

In der Tabelle 17 sind die genannten Punkte zur Hauptkategorie Beratung laut den Berufsberatenden ersichtlich.

Tabelle 17: Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Beratung“

Beratung			
Zufriedenheit mit Vorabinformationen	Zielsetzung	Hauptbedürfnisse	Online-Beratung
<ul style="list-style-type: none"> • Zufrieden • Anmeldeformular – allgemeine Bemerkungen hilfreich • Lebenslauf wichtig • Anruf und Nachfragen erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgt im Erstgespräch • Veränderbare / neue Ziele pro Sitzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfe bekommen • Ort haben, um gehört zu werden • Private Anliegen miteinbeziehen • Orientierung • Bestätigen und Ermutigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unbedingt zusätzlich anbieten • Ganze Sitzungen via Facetime / Skype • Chat / Telefon bei kleineren Anliegen • Erstkontakt lieber persönlich • Nur in dringenden Situationen
Ressourcen	Informationen zu Entwicklungsmöglichkeiten	Beratungsgespräch Erfolg	Beratungsgespräch Misserfolg
<ul style="list-style-type: none"> • Berufsberatende Pro Juventute • IV • IPT 	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungssystem Schweiz • Arbeitsmarkt • Berufsinfos zum gelernten Beruf 	<ul style="list-style-type: none"> • Anschlusslösung gefunden • Formuliertes Ziel erreicht • Entscheidung gefällt 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommentarlos nicht mehr zur Beratung erscheinen • RAV anmelden • IV anmelden • Keine Stelle finden • Unterstützung bringt keine Hilfestellung

Die Berufsberatenden sind mit den Vorabinformationen sehr zufrieden. Bei der Anmeldung gibt es das offene Feld „Allgemeine Bemerkungen“. Dies wird von den Ratsuchenden sehr unterschiedlich genutzt. Einige schreiben einen langen Text mit ihrem Anliegen, andere nur ein Stichwort. Dies führt zu Verwirrungen und die Berufsberatenden müssen zur Klärung telefonisch Kontakt aufnehmen. Der Lebenslauf dient als wichtigstes Instrument, um einen ersten Eindruck zu gewinnen. Bei dem Erstgespräch erfolgt bei beiden Berufsberatenden eine Zielsetzung, welche sich in den Sitzungen verändern kann. Zu den Hauptbedürfnissen gehören, dass den Ratsuchenden Hilfe gegeben wird, sie bestätigt und ermutigt werden, aber auch private Anliegen äussern können. Bei der Einführung einer Online-Beratung sind die Berufsberatenden der Pro Juventute unterschiedlicher Meinung. Eine Beratungsperson fände die Möglichkeit einer Online-Beratung sehr gut und würde es gerne schnellstmöglich anbieten. Facetime oder auch Skype würden sich hierfür bestmöglich eignen. Kleinere oder dringende Anliegen könnten auch via Chat bearbeitet werden. Dieser Variante würde auch die andere Beratungsperson zustimmen, jedoch sollte das Erstgespräch immer persönlich stattfinden.

Als zusätzliche Ressourcen steht der Pro Juventute beispielsweise die zweite Beratungsperson oder die Stiftung IPT zur Verfügung. Das Bildungssystem der Schweiz wird grundsätzlich in nahezu jedem Beratungsgespräch aufgezeigt und miteinbezogen. Ausserdem sind der Arbeitsmarkt und die Berufsinformationen zum gelernten Beruf entscheidend für mögliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Berufsberatenden beurteilen ein Beratungsgespräch als erfolgreich, wenn die Ratsuchenden eine Entscheidung getroffen haben, eine Anschlusslösung gefunden haben oder das gemeinsam formulierte Ziel erreicht worden ist. Hingegen wird ein Beratungsgespräch bei folgenden Punkten als Misserfolg angesehen: Ratsuchende reagieren nicht mehr auf Anrufe, erscheinen nicht mehr zur Beratung, müssen sich beim RAV anmelden oder können keine Stelle finden. In diesen Punkten sind sich die zwei Berufsberatenden einig.

4.3.3 Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten

Die nachfolgende Tabelle 18 veranschaulicht die genannten Methoden, um die Interessen der Ratsuchenden abzuholen und einen neuen passenden Beruf zu finden.

Tabelle 18: *Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“*

Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten	
Beruflicher Interessenstest	Weitere Verfahren
<ul style="list-style-type: none"> • Gute Diskussionsgrundlage • Standardisierte Vorgehensweise • Passungsmodell zum Berufstyp • Vorteil: zeigt schnell geeignete Berufstypen • Nachteil: zeigt sehr viele Berufstypen - Überforderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Eignungstests • Schulische Leistungen / Noten • Arbeitszeugnis • Fragebogen Kompetenzüberzeugung • Berufsspezifische Fragebogen • Kompass-Test • I-S-T 200R • Stärken / Schwächen

Den Berufsberatenden stehen verschiedene Methoden zur Verfügung, um die Interessen der Ratsuchenden für einen neuen Beruf abzuholen. In den Beratungen wird der berufliche Interessenstest EXPLORIX am häufigsten verwendet. Dieser zeigt bereits geeignete Berufstypen auf, sodass eine gute Diskussionsgrundlage entsteht. Mittels

Ausschlussverfahren wird weiter vorgegangen, da sehr viele Berufstypen aufgezeigt werden. Den I-S-T 200R und Kompass-Test benutzen die Berufsberatenden sehr selten. Zusätzlich können die Berufsberatenden für eine genauere Auswahl auf berufs- oder studienspezifische Fragebögen zurückgreifen. Um zu sehen, wie realistisch ein Studium vom Aufwand her wäre, werden die schulischen Noten miteinbezogen. Eignungstests führen die Berufsberatenden nicht durch. Diese werden oftmals bei spezifischen Berufsgruppen, beispielsweise für Flight Attendants, autonom durch die Unternehmen durchgeführt. Nicht vergessen werden soll laut beiden Berufsberatenden, die Stärken und Schwächen der Ratsuchenden abzuholen, da auch diese aufschlussreich für die Eignung von Berufen sein können.

4.3.4 Methodik

Die Methodik der Berufsberatenden wird in der nachfolgenden Tabelle 19 aufgezeigt.

Tabelle 19: *Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Methodik“*

Methodik			
Entscheidungsfreiheit	Beratungsansatz	Beratungskonzept	Fragetechnik
<ul style="list-style-type: none"> Ethische Richtlinien Pro Juventute-Richtlinien (Umgang & Protokollierung) Methodische Entscheidungsfreiheit sehr hoch 	<ul style="list-style-type: none"> Erstgespräch ressourcenorientiert Folgende Gespräche lösungsorientiert Nicht defizitorientiert 	<ul style="list-style-type: none"> CIP (Cognitive Information Processing) Ressourcenorientiertes und humanistisches Grundbild 	<ul style="list-style-type: none"> Erstgespräch herausfragen / hinterfragen / klärend Befragen mit Tests Hineinfragen sehr selten Zirkuläre Fragen
Berufliche Orientierung als lebenslanger Prozess	Wahrnehmungsverzerrungen	Einflussfaktoren	
<ul style="list-style-type: none"> Überzeugt vom lebenslangen Prozess Beratung 1. Prio kurzfristig / 2. Prio längerfristig 	<ul style="list-style-type: none"> Sich dem bewusst sein Direkte Rückmeldungen Nicht daran festhalten 	<ul style="list-style-type: none"> Geschwister Eltern Freunde Einkommen Informationsveranstaltungen Wohnsituation 	

Im methodischen Bereich haben die Berufsberatenden eine sehr hohe Entscheidungsfreiheit, dies wird von beiden sehr geschätzt. Sie müssen sich an die Richtlinien der Pro Juventute halten. Diese beinhalten Erklärungen zum Umgang mit den Ratsuchenden und auch zur genauen Protokollierung und Dokumentierung der

Beratungsgespräche. Beide Berufsberatenden arbeiten nach einem ressourcenorientierten Beratungsansatz im Erstgespräch und einem lösungsorientierten Beratungsansatz in den Folgegesprächen. Nach Defiziten orientieren sich beide nicht in der Beratungssituation. Die Berufsberatenden arbeiten nach verschiedenen Beratungskonzepten, welche sie sich im Studium angeeignet haben. Bei den Fragetechniken gehen beide sehr ähnlich vor, sie möchten herausfragen, hinterfragen und klären. Das Befragen findet mit geeigneten Interessenstests statt.

Sie sind überzeugt, dass die berufliche Orientierung ein lebenslanger Prozess ist, welcher immer wieder eine Veränderung hervorruft. Während der Beratung orientieren sich die Berufsberatenden eher an kurzfristig erreichbaren Lösungen.

Auch die Berufsberatenden sind nicht von Wahrnehmungsverzerrungen geschützt. Aufgrund der Vorabinformationen oder den Ergebnissen des beruflichen Interessenstest bildet sich eine Erstmeinung. Dessen sind sich beide bewusst und versuchen, nicht daran festzuhalten, sondern die bestmögliche Lösung für den Ratsuchenden zu finden. Bei der Entscheidungsfindung spielen zusätzlich verschiedene Einflussfaktoren eine Rolle, so zum Beispiel Geschwister, Eltern und Freunde. Die Wohnsituation, das regelmässige Einkommen und besuchte Informationsveranstaltungen haben ebenfalls einen Einfluss auf die Entscheidungsfindung.

4.3.5 Einschätzung Angebot

Die Tabelle 20 zeigt die Einschätzung des Angebots aus Sicht der Berufsberatenden auf.

Tabelle 20: *Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Einschätzung Angebot“*

Einschätzung Angebot	
Positive Punkte	Unterschied zu anderen Angeboten
<ul style="list-style-type: none"> • Sehr wichtiges Angebot • Kostenlose Beratung • Persönlicher auf junge Erwachsene eingehen • Mehrere Beratungssitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenlos • Konkretes Angebot für 18- bis 25-Jährige • Grösserer Fokus auf Nähe, Intensität und private Anliegen

Den Berufsberatenden ist das Angebot wichtig und sie arbeiten gerne dafür. Die kostenlose Beratung hebt sich von anderen Angeboten ab. Es finden mehrere Beratungstermine statt, als dies bei öffentlichen Beratungen der Fall ist. Dadurch können die Beratungspersonen mehr auf die persönlichen Anliegen der jungen Erwachsenen eingehen. Bei der Lösungssuche finden auch familiäre Angelegenheiten oder Existenzängste einen Platz. Gemäss den Berufsberatenden findet das konkrete Angebot, welches bewusst für junge Erwachsene konzipiert ist, grossen Anklang.

4.3.6 Verbesserungsvorschläge

Die Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Berufsberatenden werden in der Tabelle 21 aufgelistet.

Tabelle 21: *Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“*

Verbesserungsvorschläge			
Negative Rückmeldungen	Verbesserungsvorschläge	Grenzen des Angebots	Breitere Hilfestellung
<ul style="list-style-type: none"> • Erscheint nicht mehr zur Beratung • Pro Juventute hat nichts mit Berufsberatung zu tun – Bevorzugung Spezialisten • Konkrete Arbeitsstelle für Ratsuchende suchen 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikant/-in im Team • Administration • Koordination Standorte • Anmeldeprozess • Kontakte zu Firmen besser nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Informations- und dokumentenstelle • Ratsuchende, die beim RAV sind • Altersbegrenzung 25 Jahre • Werbung sehr entscheidend für Bekanntheitsgrad 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrpersonen im Fach Berufliche Orientierung unterstützen • Kurs für Lehrpersonen • Workshop für richtiges Präsentieren und Bewerben für Sekundarschüler • Bewerbungstraining mit Coca-Cola nicht erfolgreich

Selten erhielten die Berufsberatenden negative Feedbacks. In diesen Fällen erschienen die Ratsuchenden entweder ohne Rückmeldung nicht mehr zur Beratung oder der Pro Juventute wurde vorgeworfen, sie sei keine professionelle Berufsberatung und suche oder beschaffe keine Arbeitsstelle für die Ratsuchenden.

Die Berufsberatenden sind der Meinung, dass eine zusätzliche Praktikumsstelle geschaffen werden soll. Der Praktikant oder die Praktikantin sollte den Studiengang Berufs-, Studien-

und Laufbahnberatung besuchen. Somit können administrative Tätigkeiten wie Terminvereinbarung, das Einholen von Dokumenten, die Nachbearbeitung der Gespräche sowie kleinere Beratungsgespräche von der Person übernommen werden, um die Berufsberatenden zu entlasten.

Zudem ist die Beratung in anderen Städten mit einem hohen Reiseaufwand behaftet, was bei einem Teilzeitpensum enorme Koordination erfordert. Ebenfalls birgt der Anmeldeprozess grosses Verbesserungspotenzial. Zurzeit muss bei einer Anmeldung jedes Mal eine telefonische Rücksprache bezüglich des Termins erfolgen und relevante Dokumente müssen eingeholt werden.

Die Grenzen des Angebots sehen die Berufsberatenden ganz klar beim Maximalalter von 25 Jahren und bei der Nichtberatung von beim RAV gemeldeten Personen. Die Auflagen wurden vom SECO erteilt und müssen von der Pro Juventute umgesetzt werden, da diese vom SECO finanziell unterstützt werden. Ein weiterer Punkt ist die Werbung. Es ist entscheidend, den Bekanntheitsgrad des Angebots zu steigern, da die Pro Juventute noch zu viel mit Hilfe für Kinder und nicht mit der Unterstützung von jungen Erwachsenen assoziiert wird.

Eine zusätzliche Hilfestellung für die Berufsberatenden wäre, sich mit Lehrpersonen auszutauschen und diese im Fach „Berufliche Orientierung“ zu unterstützen. Die Pro Juventute könnte spezifische Kurse mit Fokus auf das Bewerbungstraining oder die zukunftsorientierte Betrachtung des Bildungssystems anbieten. Berufsberatende würden auf diese Weise auch Rückmeldungen zu Anliegen oder häufig gestellten Fragen der Jugendlichen erhalten. Ein Workshop wäre auch eine Möglichkeit, um den Schülerinnen und Schülern Tipps für Bewerbungsschreiben und -gespräche zu geben. Auch ein Workshop für Oberstufenschüler/-innen wäre eine Möglichkeit, um ihnen zeigen, wie sie sich bei einem Arbeitgebenden richtig präsentieren sollen und wie eine korrekte Bewerbung aussieht.

5 Diskussion und Ausblick

In der Diskussion werden die Ergebnisse mithilfe der Beantwortung der Fragestellungen im Kapitel 5.1 vertieft interpretiert. Die Handlungsempfehlungen für die Pro Juventute sind im Kapitel 5.2 ersichtlich. Zudem werden im Kapitel 5.3 der Ausblick mit den Forschungslücken aufgezeigt und ein Fazit über die Arbeit gezogen.

5.1 Beantwortung Fragestellungen

Abgeleitet von den Ergebnissen aus den Ratsuchenden Interviews im Kapitel 4.2 und denjenigen der Berufsberatenden im Kapitel 4.3 können die Fragestellungen beantwortet werden. Zuerst werden die Antworten der vier Unterfragestellungen präsentiert und anschliessend davon abgeleitet auf die Hauptfragestellung eingegangen.

Unterfragestellung 1: Aus welchen Gründen haben sich die jungen Erwachsenen für das Angebot entschieden?

Aus den Ergebnissen der Interviews mit den Ratsuchenden in der Hauptkategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“ im Kapitel 4.2.1 werden die Entscheidungsgründe ersichtlich. Die Ratsuchenden hatten den Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung oder waren auf Jobsuche. Gründe, weshalb sie sich für das Angebot der Pro Juventute entschieden, sind schlechte Erfahrungen mit dem BIZ, das kostenlose Angebot und der gute Ruf der Pro Juventute im Umfeld und in der Schweiz allgemein. Die Pro Juventute hat einen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber dem BIZ. Viele Ratsuchende hatten eine unprofessionelle, oberflächliche und somit schlechte Beratung im BIZ, was auch den eher negativen Ruf erklärt. Zudem haben die Ratsuchenden nichts zu verlieren, da die Beratung kostenlos angeboten wird, was ein weiterer Entscheidungsgrund für das Angebot der Pro Juventute ist.

Unterfragestellung 2: Welche Aspekte des Angebots haben den jungen Erwachsenen am meisten Unterstützung für ihren beruflichen Werdegang geboten?

Die Beantwortung dieser Fragestellung erfolgt mithilfe des Kapitels 4.2.5. Den Ratsuchenden hat der berufliche Interessenstest (siehe Kapitel 2.5.2) am meisten Unterstützung für ihre berufliche Neuorientierung geboten. Die Ergebnisse in schriftlicher Form und die Übereinstimmung mit den eigenen Vorstellungen bestärken die Ratsuchenden zusätzlich. Zudem zeigt der EXPLORIX sehr viele mögliche Berufsfelder auf, was bei der Suche nach dem richtigen Beruf hilfreich ist. Die Ratsuchenden schätzten das Aufzeigen von neuen Lösungswegen seitens Berufsberatenden, weil ohne ihre Hilfe dies nicht selbständig hätte bewältigt werden können. Mit der Erklärung des Bildungssystems konnten die Ratsuchenden ihr Wissen aktualisieren und eine bessere Einschätzung über mögliche Weiterbildungsmöglichkeiten vornehmen. Die persönliche Beratung mit Fokus auf den individuellen Bedürfnissen schätzten die Ratsuchenden sehr, da sie bis anhin eher oberflächliche Einschätzung von anderen Berufsberatungen erhielten. Eine gute Unterstützung für den beruflichen Werdegang bot auch das Training für Vorstellungsgespräche.

Unterfragestellung 3: Was sind die positiven Punkte des Angebots?

Die positiven Punkte seitens der Ratsuchenden werden ebenfalls im Kapitel 4.2.5 aufgezeigt. Die Ratsuchenden schätzen die persönliche Beratung, Erfahrung und Kompetenz der Berufsberatenden am meisten. Für das Angebot spricht auch die kostenlose Beratung. Für die jungen Erwachsenen ist dies nicht selbstverständlich und sie schätzen die Existenz des Angebots. Die Berufsberatenden nehmen sich in den Beratungsterminen viel Zeit und versuchen die Ratsuchenden in ihrer Entscheidung, neue Wege einzuschlagen, zu bestätigen und bestärken. Obwohl das Bewerbungscoaching nicht von allen Ratsuchenden in Anspruch genommen wurde, konnten positive Schlüsse daraus gezogen werden. Die Überarbeitung des Lebenslaufs war bei den Ratsuchenden ein wichtiges Schlüsselement in der Beratung.

Die Berufsberatenden wurden ebenfalls zu den positiven Punkten des Angebots befragt. Diese Ergebnisse sind im Kapitel 4.3.5 ersichtlich. Positiv ist, dass „MyFutureJob“ ein

gezieltes Angebot für junge Erwachsene nach der Erstausbildung ist und dieses Klientel daher viel bewusster angesprochen wird. Wie auch die Ratsuchenden sehen die Berufsberatenden das kostenfreie Anbieten des Angebots als vorteilhaft. Einen weiteren Vorteil sehen die Berufsberatenden der Pro Juventute darin, dass sie den Ratsuchenden mehr Beratungstermine anbieten können als eine öffentliche Beratungsstelle. So lernen sie die Ratsuchenden besser kennen und können während der Beratung besser auf die Bedürfnisse der jungen Erwachsenen eingehen.

Unterfragestellung 4: Wo gibt es im Angebot noch Schwachstellen, was sollte verbessert werden?

Im Kapitel 4.2.6 haben die Ratsuchenden ihre Verbesserungsvorschläge genannt. Die Einschränkung des beruflichen Interessenstests wird gewünscht. Dieser listet sehr viele potenzielle Berufe auf, was einige Ratsuchende überforderte. Zudem fand eine Person die Räumlichkeiten bei der Pro Juventute in Zürich-Oerlikon für Erwachsene unattraktiv, da diese Wandkleber mit Cartoons aufweisen. Eine schriftliche Zusammenfassung von den Gesprächen fänden einige Ratsuchende förderlich, da sie die besprochenen Punkte und Lösungswege so auch zu einem späteren Zeitpunkt nochmals nachlesen könnten. Als verbesserungswürdig wurde die Werbung bezeichnet. Viele haben das Angebot zuvor nicht gekannt und wurden durch Weiterempfehlungen darauf aufmerksam. 20Minuten, Facebook, Instagram, Plakate oder auch Flyer beim RAV wären mögliche Werbemaßnahmen, durch die mehr junge Erwachsene von dem Angebot erfahren würden. Ausserdem wäre Werbung mittels Flyer oder Besuchen in der Oberstufe und Berufsschulen eine Möglichkeit, um das Zielpublikum direkt zu erreichen. Zudem wünschten sich die Ratsuchenden ergänzend zum beruflichen Interessenstest noch einen Fähigkeitstest. Durch die Einsetzung von zwei verschiedenen Messinstrumenten könnte ein direkter Vergleich zwischen den vorgeschlagenen Berufen aus den Interessen und Fähigkeiten stattfinden. Die älteren Ratsuchende hatten das Bedürfnis nach einem Bewerbungstraining oder -coaching eher weniger, daher muss dieses auch nicht angeboten werden. Hingegen wünschten sich die

jüngeren und frisch aus der Berufslehre kommenden Ratsuchenden eine gezieltere Unterstützung in diese Richtung, da sie weniger versiert mit Vorstellungsgesprächen sind. Einer Online-Beratung stehen die Ratsuchenden je nach Bedarf positiv gegenüber. Bei einem längeren Anfahrtsweg wäre dies eine gute Alternativberatung.

Die Ergebnisse zu den Verbesserungsvorschlägen seitens der Berufsberatenden sind im Kapitel 4.3.6 ersichtlich. Die Berufsberatenden der Pro Juventute fänden es hilfreich, wenn sie zusätzlich eine Praktikantin oder einen Praktikanten im Team einstellen könnten. Diese Person könnte in der Ausbildung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sein und so die ersten praktischen Erfahrungen sammeln. Zurzeit müssen die Berufsberatenden zusätzlich zur Beratung auch alle administrativen Arbeiten erledigen, was sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. Der Wunsch nach einer Unterstützung und Entlastung ist da. Zusätzlich ist der Anmeldeprozess suboptimal gestaltet. Bei jeder Anmeldung erfolgt ein Telefongespräch, um die Bedürfnisse der Ratsuchenden abzuholen, relevante Dokumente einzufordern und einen Termin zu fixieren. Würde der Anmeldeprozess optimaler gestaltet werden, könnten sich die Berufsberatenden besser auf die Beratungen und deren Nachbearbeitung konzentrieren. Ausserdem hätten sie eher die Kapazität, eine Zusammenfassung der Beratung zu erstellen, was im Interesse der Ratsuchenden ist. Da die Pro Juventute an mehreren Standorten in der Schweiz die Beratungsgespräche durchführt, ist mit einem Zeitverlust aufgrund des Reisewegs zu rechnen. Aus den Gesprächen mit den Berufsberatenden kam heraus, dass die Koordination für die externen Beratungen sehr viel Zeit in Anspruch nimmt und bei einem Teilzeitpensum besonders spürbar ist. Hierfür müsste eine effizientere Lösung für die Berufsberatenden gefunden werden.

Einer Online-Beratung stehen die Berufsberatenden grundsätzlich positiv gegenüber und könnten sich vorstellen, dass dies eine weitere Möglichkeit wäre, um am Puls der Zeit zu bleiben. Es müsste jedoch angeschaut werden, was online durchgeführt werden kann und wann es sinnvoller ist, sich persönlich zu treffen. Auch die Berufsberatenden sehen, dass die Werbung für den Bekanntheitsgrad des Angebots entscheidend ist und dass die

Vermarktung in den sozialen Medien am wichtigsten wäre. Zudem würden sie sich wünschen, dass die Zusammenarbeit mit Firmen besser funktionieren würde, sodass sie Ratsuchende für ein Praktikum direkt vermitteln könnten.

Hauptfragestellung: Inwiefern erleben die jungen Erwachsenen das Angebot „MyFutureJob“ der Pro Juventute für ihre berufliche Neuorientierung als unterstützend / wirkungsvoll?

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die Ratsuchenden mit dem Angebot „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ positive Erfahrungen machen konnten. Ihnen werden neue berufliche Wege aufgezeigt, indem die Berufsberatenden sehr detailliert auf die Wünsche und Bedürfnisse der jungen Erwachsenen eingehen. Die verwendeten Ideen für die Passung neuer Berufsmöglichkeiten helfen den Ratsuchenden beim Klären, welche Berufssparten oder Studiengänge für sie in Frage kommen könnten. Ausserdem ist die Erklärung des Bildungssystems der Schweiz für alle Ratsuchenden unterstützend, da eine Wissenslücke bei den Weiterbildungsmöglichkeiten ohne Berufsmatur vorhanden ist. Die jungen Erwachsenen werden in den Beratungen ermutigt und befähigt einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen, was aus ihrer Sicht wirkungsvoll ist. Aus persönlichen Gründen, darunter gehört an erster Stelle das Finanzielle, ist es den jungen Erwachsenen zum Zeitpunkt der Beratung oftmals noch nicht möglich, eine weitere Ausbildung zu starten. Jedoch wissen sie, auf welchem Weg sie ihr Ziel erreichen können und arbeiten in der Zeit nach der Beratung darauf hin. Da die Weiterempfehlungsquote hoch ist, lässt sich daraus schliessen, dass die jungen Erwachsenen das Angebot als wirkungsvoll und unterstützend ansehen.

5.2 Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden sieben Handlungsempfehlungen für die Pro Juventute aufgezeigt.

Anmeldeprozess

Eine kleine Änderung mit grosser Wirkung wäre, beim Anmeldeprozess das Feld „Allgemeine Bemerkungen“ anders zu benennen. Gemäss den Berufsberatenden wird dies sehr unterschiedlich genutzt. Es kann ein ganzer Textabschnitt stehen, ein kleiner Satz oder nur ein einzelnes Wort. Mit diesen Informationen können sie im Grunde genommen nicht viel anfangen und müssen immer telefonische Rücksprache halten. Ich empfehle der Pro Juventute, das Feld klarer zu beschriften. Den Ratsuchenden muss klar sein, was für Informationen sie in das Feld eintippen sollen. Aufgrund der konkreten offenen Einstiegsfrage beim Interviewleitfaden der Ratsuchenden habe ich selbst eine positive Erfahrung machen können. Die Ratsuchenden schildern ihre berufliche Situation und den Grund für die Kontaktaufnahme mit einer genaueren Aufforderung detaillierter. Beim Anmeldeformular sollten mehrere Buttons erstellt werden, damit die Ratsuchenden ihren Lebenslauf und Arbeits- sowie Schulzeugnisse bereits hochladen müssten. Wenn dies zwingend auszufüllende Felder wären, könnten die Dokumente nicht vergessen gehen. So hätten die Berufsberatenden der Pro Juventute alle Informationen, die für sie hilfreich wären und müssten nur noch den Termin vereinbaren.

Unterschiedliche Beratung

Als sowohl positiv als auch negativ sehe ich die unterschiedlichen Beratungsmethoden der beiden Berufsberatenden. Sie haben verschiedene berufliche Hintergründe und Erfahrungen, was ihnen hilft, auf die individuellen Bedürfnisse der jungen Erwachsenen einzugehen. Die Beratungsperson 2 geht eher in die emotionale Richtung und fragt die Ratsuchenden bewusster nach persönlichen Erlebnissen, Veränderungen und wie die gesamte Situation aussieht. Die Beratungsperson 1 hingegen ist eher auf der wirtschaftlichen Seite und ist der Meinung, dass nicht mehr Informationen benötigt werden, als eine zukünftige Vorgesetztenperson bei einem Vorstellungsgespräch hätte. Ausserdem wird die Arbeitsmarktlage noch genauer miteinbezogen. Die Berufsberatenden schauen vorab aufgrund vom beruflichen Hintergrund, welche Beratungsperson besser zum

Ratsuchenden passen könnte. Diese Aufteilung erachte ich als spannend, jedoch birgt sie auch Gefahren. Sofern beispielsweise zwei Freunde die Beratung in Anspruch nehmen und sich absprechen, könnte ein Gefühl der Benachteiligung entstehen, da verschiedene Methoden angewendet wurden. Die Pro Juventute sollte für sich entscheiden, ob bewusst diese Unterschiedlichkeit beibehalten werden möchte oder die Beratungen mehrheitlich gleich durchgeführt werden.

Testverfahren

Ich empfehle der Pro Juventute, den EXPLORIX auch weiterhin einzusetzen. Dieser kam bei den Ratsuchenden gut an und dank der eingehenden Erklärung während der Beratung wurde dieser auch gut verstanden. Als Zusatz sollten sie während der Beratung auch noch die Möglichkeit einbringen, einen Fähigkeitstest absolvieren zu können, da die Ratsuchenden gerne einen Vergleich von zwei verschiedenen Tests hätten. Was ich als sehr spannend betrachte, ist als zweites Verfahren einen berufs- oder studienspezifischen Test durchzuführen. Dies wurde in den Beratungen kaum angewendet, obwohl aufgrund der konkreteren Berufe eine noch grössere Wirkung erzielt werden könnte. Dadurch wären die Ratsuchenden in ihrer Entscheidung noch gefestigter. Da lediglich spezifische Berufe oder Weiterbildungen aufgelistet werden, benötigt diese Methode keinen allzu grossen Auswertungsaufwand seitens der Berufsberatenden.

Zusammenarbeit mit Firmen

Aus den Einflussfaktoren und Entscheidungsgründen für einen neuen beruflichen Weg der Ratsuchenden geht hervor, dass der Einblick in den Beruf sehr wichtig ist. Mit Personen aus dem Beruf zu sprechen oder selbst die Möglichkeit zu haben, im Beruf zu schnuppern, wird als positiv angesehen. Auch die Berufsberatenden hätten gerne eine bessere Zusammenarbeit mit Firmen, um Ratsuchende in ein Praktikum verweisen zu können oder ihnen einen kurzen Einblick von ein paar Tagen zu gewähren. Wenn dieses Angebot seitens der Pro Juventute besser ausgebaut werden könnte, würden auch die Ratsuchenden und allenfalls auch die Partnerfirmen profitieren, da sie zur Überbrückung

von ein paar Monaten einen Praktikumsplatz besetzen könnten, ohne grossen Aufwand zu betreiben.

Unterstützung bei Lehrstellensuche

Ich finde die Beantwortung der Frage nach dem Einfluss der Unterstützung bei der Lehrstellensuche auf den Wunsch nach einer Veränderung nach der Berufslehre aus beiden Perspektiven sehr spannend. Laut den Ratsuchenden haben Besuche im BIZ stattgefunden und Berufsberatungspersonen kamen damals in den Schulklassen vorbei. Diese Gespräche und Tests waren jedoch sehr oberflächlich und gaben kaum Aufschluss. Im jungen Alter von etwa 14 oder 15 Jahren sind die Jugendlichen auch noch sehr vielen Einflussfaktoren ausgesetzt, richten sich nach der Meinung der Eltern oder nach Berufstrends. Zudem denken die wenigsten darüber nach, was für Möglichkeiten ihnen nach der Berufslehre offenstehen. Eine solche Denkweise ist für dieses Alter völlig normal, was auch die Theorie von Super im Kapitel 2.5.3 bestätigt. Ich finde jedoch, dass die Lehrpersonen oder auch zuständigen Beratungspersonen die Möglichkeiten nach der Berufslehre miteinbeziehen sollten. So dachte beispielsweise ein Ratsuchender, dass mit einem E-Profil Abschluss ein Studium nicht erreichbar sei, was laut dem Bildungssystem der Schweiz jedoch möglich ist. Als mögliche Unterstützung vonseiten der Pro Juventute könnten sich die Berufsberatenden und auch ich mir vorstellen, einen Workshop für die Lehrpersonen oder auch Schulkinder anzubieten. Die Sensibilisierung für das zukunftsorientierte Denken könnte hierbei gestärkt und auch das Bildungssystem der Schweiz detaillierter in den Unterricht miteinbezogen werden, sodass die Ratsuchenden optimal vorbereitet wären. Solche Massnahmen wären gegen die Jugendarbeitslosigkeit sicherlich hilfreich, da sich die Jugendlichen in der Oberstufe gezielter mit ihren Interessen, möglichen Berufsfeldern und Zukunftsperspektiven auseinandersetzen.

Werbung

Sowohl die Ratsuchenden als auch die Berufsberatenden fanden die Werbung verbesserungswürdig. Auch ich empfehle der Pro Juventute, gezieltere Werbung

aufzugleisen, um näher an ihr Zielpublikum zu gelangen und den Bekanntheitsgrad des Angebots zu steigern. Wie bereits erwähnt, erachte ich den Einsatz von Werbung in den 20Minuten und den sozialen Medien oder kurze Veranstaltungen in den Berufsschulen als sehr sinnvoll. Die Weiterempfehlung funktioniert gut und einige der Ratsuchenden wurden auf diese Weise auf das Angebot aufmerksam. Sofern die Pro Juventute den Anspruch und die Kapazitäten hat, zu wachsen und mehr Beratungen durchzuführen, wären dies mögliche Ansatzpunkte.

Online-Beratung

Zu guter Letzt wäre eine Online-Beratung eine zusätzliche Möglichkeit, im Wandel der Digitalisierung an vorderster Front konkurrenzfähig zu bleiben. Mit dieser Methode kann auf beiden Seiten eine Zeitersparnis erfolgen und die Pro Juventute würde sich an den heutigen Markt anpassen, da in vielen Bereichen eine Online-Beratung angeboten wird. Zudem kann die Hemmschwelle der Ratsuchenden umgangen werden, wenn sie nicht offen über bestimmte Probleme sprechen möchten. Ich denke, mindestens eine Beratungssitzung sollte persönlich stattfinden, weitere können in Absprache über Facetime oder Skype vollzogen werden. Für kleinere Anliegen könnte beispielsweise eine Chat-Funktion hilfreich sein, da E-Mails rasch übersehen oder nicht sofort bei Erhalt bearbeitet werden. Diese Chat-Möglichkeit könnte beispielsweise durch die Praktikumsstelle oder die Lehrenden übernommen werden.

5.3 Ausblick und Fazit

Mit der gewählten qualitativen Methode bin ich sehr zufrieden. Die Teilnahme an je einem Beratungsgespräch erachte ich im Nachhinein als sehr sinnvoll. Die Interviewleitfäden konnte ich auf den Beratungen aufbauend entwickeln und die Antworten der Ratsuchenden während der Gespräche besser nachvollziehen. Um eine gezielte Beantwortung der Fragestellungen zu erhalten, wurde sehr viel Zeit in die Entwicklung der Interviewleitfäden investiert. Aufgrund dessen konnten die formulierten Fragestellungen am Ende gut beantwortet werden. Zudem konnten mehr Informationen erhoben werden, wie für die

Beantwortung der Fragestellungen notwendig war. Dadurch kann der Pro Juventute ein umfangreiches Feedback zum Angebot gegeben werden und daraus abgeleitet konnten einige Handlungsempfehlungen gemacht werden. Sofern in einem weiteren Schritt seitens der Pro Juventute ein schweizweiter Vergleich von den Erkenntnissen aus dieser Arbeit erwünscht wäre, könnte auf diesen Ergebnissen aufbauend ein quantitativer Fragebogen erstellt werden, wodurch eine grössere Stichprobe in die Untersuchung integriert werden kann.

Mit den Ergebnissen aus dieser Untersuchung konnte aufgezeigt werden, dass das Ziel der Pro Juventute, die Arbeitslosigkeit von jungen Erwachsenen in der Schweiz zu minimieren, klar erreicht wird. Die Ratsuchenden teilten mir während des Interviews mit, dass sie in einer Anstellung sind und somit nach der Beratung eine Anschlusslösung gefunden haben. Zudem wurde als Grund für die Kontaktaufnahme der Wunsch nach einer Neuorientierung doppelt so oft erwähnt wie die Jobsuche. Die Ratsuchenden fühlen sich wertgeschätzt, dass es ein Angebot speziell für ihre Bedürfnisse gibt. Ich erachte daher das Angebot als einen Mehrwert für die jungen Erwachsenen und empfehle der Pro Juventute dieses in Zukunft weiterzuführen. Das Interesse in der Bevölkerung wäre vorhanden, das Angebot vom Alter auszubauen sowie Ratsuchende zu beraten, die im RAV betreut werden.

In der Literatur gibt es unzählige Werke und wissenschaftliche Arbeiten zu Jugendlichen und der Lehrstellensuche. Leider war es sehr schwierig, Literatur zu finden, welche direkt auf die Entwicklungsphase der jungen Erwachsenen eingeht und die Übergangsproblematiken nach der Berufslehre beleuchtet. Dies sind Forschungslücken, deren Schliessung für die Bevölkerung von Bedeutung wäre.

Literaturverzeichnis

- Bergmann, C. (2004). Berufswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Band I: Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 343–387). Göttingen: Hogrefe.
- Bundesamt für Statistik. (2017). *Personen in Ausbildung*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung.assetdetail.3782327.html>
- Bundesamt für Statistik. (2019). *Bildungsstatistik 2018*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung.assetdetail.8006702.html>
- Bürki, B., Edthofer, S. & Habermacher, N. (2018). *Jahresbericht 2018*. Verfügbar unter https://www.projuventute.ch/fileadmin/fileablage/downloads/dokumente/jahresbericht/deutsch/Jahresbericht_2018.pdf
- Dresing, T. & Pehl, T. (2015). *Praxisbuch Interview, Transkription und Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitative Forschende* (6. Aufl.). Marburg: Dresing.
- Eder, F. & Bergmann, C. (2015). Das Person-Umwelt-Modell von J. L. Holland: Grundlagen – Konzepte – Anwendungen. In C. Tarnai & F. G. Hartmann (Hrsg.), *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland* (S. 11-30). Münster: Waxmann.
- Flick, U. (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (7. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Freund, A.M. & Baltes, P. B. (2005). Entwicklungsaufgaben als Organisationsstrukturen von Entwicklung und Entwicklungsoptimierung. In S.-H. Filipp & U. M. Staudinger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters* (S. 35–78). Göttingen: Hogrefe.
- Freund, A.M. & Nikitin, J. (2012). Junges und mittleres Erwachsenenalter. In: W. Schneider & U. Lindenberger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 259-131). Weinheim, Basel: Beltz.

- Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und –beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Göttingen: Hogrefe.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental task and education* (3rd ed.). New York: Davis McKay.
- Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirschi, A. (2006). Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte, Auswirkungen und Förderungsmöglichkeiten. *Panorama*, 6, 23. Verfügbar unter <http://www.andreashirschi.com/publicationsblog/2015/7/9/berufswahlbereitschaft-von-jugendlichen-inhalte-auswirkungen-und-frderungsmglichkeiten>
- Hirschi, A. (2011). Oft führt der Zufall zum Erfolg. *Panorama*, 3, 20-21. Verfügbar unter <http://www.andreashirschi.com/publicationsblog/2015/7/28/laufbahntheorien-oft-fhrt-der-zufall-zum-erfolg>
- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr – und Arbeitsbuch* (S. 27-41). Münster: Waxmann.
- Hohner, H. (2006). *Laufbahnberatung Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Huber.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2003). *EXPLORIX – das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John Holland*. Bern: Huber.
- Jungo, D. (2011). Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis. In R. Marty, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahlfreiheit ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt* (S. 39-98). Bern: SDBB.

- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz.
- Merton, R. K. & Kendall, P. L. (1997). Das fokussierte Interview. In: C. Hopf & E. Weingarten (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung* (S.171-204). Stuttgart: Klett-Cotta
- Mörth, M. & Söller, I. (2005). *Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Moser, K., Soucek, R. & Hassel, A. (2014) Berufliche Entwicklung und organisationale Sozialisation. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 449-498). Göttingen: Hogrefe.
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12, 12–20.
- Scheele, B. & Groeben, N. (1988). *Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion subjektiver Theorien*. Tübingen: Franke.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2019) *Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen 2019*. Verfügbar unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/bildungssystem-schweiz.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Arbeitsmarkt / Arbeitslosenversicherung. (2018). *Bericht Jugendarbeitslosigkeit*. Verfügbar unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit.html>
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row Publishers.
- Thomas, J. (2013). Fähigkeits- und Interessenstests in der Studien- und Berufswahlorientierung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr – und Arbeitsbuch* (S. 225-235). Münster: Waxmann.

Vannotti, M. (2005). *Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten. Empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahnthorien sowie Überprüfung der Kongruenz-Hypothese von Holland*. Göttingen: Cuvillier.

Vincent, S. & Bamberg, E. (2012). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In: E. Bamberg, G. Mohr & C. Busch (Hrsg.). *Arbeitspsychologie* (S. 74-92). Göttingen: Hogrefe.

Zihlmann, R. (2015). Berufs- und Laufbahnberatung. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S.241-291). Bern: SDBB.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Drei Angebote gegen Jugendarbeitslosigkeit (J. Tucek, persönliche Kommunikation, 2018).....	3
Abbildung 2: Übergänge im schweizerischen Bildungssystem (J. Tucek, persönliche Kommunikation, 2018).....	6
Abbildung 3: Das Bildungssystem der Schweiz (SBFI, 2019).....	9
Abbildung 4: Berufliche Grundbildung: Lernende nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht (BFS, 2017)	10
Abbildung 5: Die zehn meistgewählten beruflichen Grundbildungen (SBFI, 2019)	11
Abbildung 6: Das hexagonale RIASEC-Modell (eigene Darstellung in Anlehnung an Hohner, 2006, S. 27).....	16
Abbildung 7: Untersuchungsdesign (eigene Darstellung)	24
Abbildung 8: Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018)	30
Abbildung 9: Übersicht der Hauptkategorien mit Definitionen für die Ratsuchenden (eigene Darstellung)	31
Abbildung 10: Übersicht der Hauptkategorien mit Definitionen für die Berufsberatenden (eigene Darstellung)	35
Abbildung 11: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“ (eigene Darstellung)	41
Abbildung 12: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Beratung“ (eigene Darstellung)	43
Abbildung 13: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“ (eigene Darstellung)	44
Abbildung 14: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Entscheidungsfaktoren“ (eigene Darstellung)	46
Abbildung 15: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Positive Punkte“ (eigene Darstellung)	47
Abbildung 16: Ergebnisse der Ratsuchenden in der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“ (eigene Darstellung)	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: <i>RIASEC Modell (eigene Darstellung in Anlehnung an Vannotti, 2005)</i>	15
Tabelle 2: <i>Die beruflichen Entwicklungsstadien nach Super (eigene Darstellung in Anlehnung an Super, 1993, zitiert nach Freund & Nikitin, 2012)</i>	18
Tabelle 3: <i>Stichprobenbeschreibung</i>	25
Tabelle 4: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“</i>	32
Tabelle 5: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Beratung“</i>	33
Tabelle 6: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“</i>	33
Tabelle 7: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Entscheidungsfaktoren“</i>	34
Tabelle 8: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Positive Punkte“</i>	34
Tabelle 9: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“</i>	35
Tabelle 10: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“</i>	36
Tabelle 11: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Beratung“</i>	37
Tabelle 12: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“</i>	38
Tabelle 13: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Methodik“</i>	38
Tabelle 14: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Einschätzung Angebot“</i>	39
Tabelle 15: <i>Tabellarische Darstellung der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“</i>	39
Tabelle 16: <i>Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Gründe für die Kontaktaufnahme“</i>	50
Tabelle 17: <i>Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Beratung“</i>	52
Tabelle 18: <i>Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Ideenerarbeitung neuer Berufsmöglichkeiten“</i>	53
Tabelle 19: <i>Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Methodik“</i>	54
Tabelle 20: <i>Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Einschätzung Angebot“</i> ... 55	
Tabelle 21: <i>Ergebnisse der Berufsberatenden in der Kategorie „Verbesserungsvorschläge“</i>	56

Anhang

Anhang I: Interviewleitfaden 1 für die Ratsuchenden (S. 75-78)

Anhang II: Interviewleitfaden 2 für die Berufsberatenden (S. 79-83)

Anhang III: Transkription der Ratsuchenden (S. 84-141)

Anhang IV: Textzuordnungen der Ratsuchenden (S. 142-160)

Anhang V: Textzuordnungen der Berufsberatenden (S. 161-170)

Anhang I: Interviewleitfaden 1 für die Ratsuchenden

Interviewleitfaden Ratsuchende

Herzlichen Dank, dass du dich dazu bereit erklärt hast dir die Zeit zu nehmen, um mit mir das Interview durchzuführen. Ich heisse Clarissa Piani und studiere Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten. Im Rahmen meiner Bachelorarbeit führe ich für die Pro Juventute eine Evaluation des Angebots „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ durch. Damit möchte ich herausfinden, was das Angebot ausmacht, Schwachstellen entdecken und Gründe herauskristallisieren für die Nutzung des Angebots.

Mich interessieren deine persönlichen Erfahrungen und eigene Sicht auf die gestellten Fragen, weshalb es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten gibt. Du kannst frei erzählen, was dir in den Sinn kommt und dir genügend Zeit für die Beantwortung nehmen.

Bist du damit einverstanden, dass ich dieses Interview mit meinem iPhone aufnehme? So kann ich einerseits aufmerksamer zuhören und andererseits entsteht ein angenehmeres Gespräch zwischen uns. Die Aufzeichnung wird ausschliesslich für diese Arbeit verwendet. Alle Aussagen werden streng vertraulich behandelt sowie im Bericht anonymisiert. Die Aufnahme dient mir im Anschluss an unser Interview für die weitere Analyse.

Einstiegsfrage
Bitte schildere mir kurz deine berufliche Situation. Was für eine Berufslehre hast du abgeschlossen, wohin wolltest du dich neu orientieren und wo stehst du jetzt?

Thema	Einführende Fragen	Nachfragen
Gründe für „MyFutureJob“	Aus welchen Gründen hast du den Kontakt zur Pro Juventute gesucht?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wolltest du dich beruflich neu orientieren oder einen neuen Job finden? ○ Wieso hast du die Entscheidung getroffen dich beruflich neu zu orientieren? ○ Wieso warst du auf der Jobsuche?
	Wie bist du auf das Angebot „MyFutureJob“ aufmerksam geworden?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Anhand von welchen Faktoren hast du die Entscheidung getroffen das Angebot „MyFutureJob“ in Anspruch zu nehmen?

	<p>Hast du das Gefühl, wenn du bei der Lehrstellensuche eine andere/bessere Beratung oder Unterstützung gehabt hättest, dass du dann heute nicht den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung hättest?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wenn ja, wieso? Was hätte anders gemacht werden sollen?
--	---	---

<p>Beratung: Standortbestimmung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten</p>	<p>Falls du dich noch erinnern kannst, wie viele Beratungstermine hast du in Anspruch genommen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aus welchem Grund hat bei dir ein Beratungstermin gereicht? ○ Aus welchem Grund waren mehrere Beratungstermine notwendig? ○ Wie empfandest du die Zeilänge der Beratungstermine?
	<p>Wurde am Anfang der Beratung ein gemeinsames Ziel gesetzt? (Bsp: Wissen welche Berufe zu mir passen könnten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Falls ja: Hast du es als sinnvoll erachtet, ein gemeinsames Ziel vor Augen zu haben, auf welches während dem Beratungsprozess zurückgegriffen werden kann? ○ Falls nein: Hättest du es als sinnvoll erachtet, ein gemeinsames Ziel vor Augen zu haben, auf welches während dem Beratungsprozess zurückgegriffen werden kann?
	<p>Wie wurden die Ideen für deine berufliche Zukunft erarbeitet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wie gefiel dir diese Ideenerarbeitung? ○ Hättest du dir eine andere Methode gewünscht?
	<p>Wie konnten die beruflichen Vorschläge aus dem Interessenstest dir weiterhelfen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erachtest du den Einsatz solchen Interessenstests als sinnvoll? Wenn ja/nein wieso? ○ Wie haben die Ergebnisse des Interessenstest zu deinen persönlichen Einschätzungen gepasst?
	<p>Wie informiert warst du vor der Beratung über das Bildungssystem in der Schweiz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Falls eine Erklärung in der Beratung stattgefunden hat, wie hat dir diese weitergeholfen für deine Entscheidungsmöglichkeiten? ○ Falls keine Erklärung in der Beratung stattgefunden hat, hättest du dir dies gewünscht?
	<p>Welcher Ansatz aus der Beratung hat dir den grössten Nutzen gebracht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Was hat dich bei der Beratung am meisten überrascht? Wieso?

Entscheid: Bei Neuorientierung, Weiterentwicklung, Stellenwechsel oder Verbleib an aktueller Stelle	Anhand von welchen Faktoren hast du dich für ein neues berufliches Ziel entschieden?	○ Inwiefern haben Einflussfaktoren (Eltern, Freunde, etc.) eine Rolle bei der Entscheidung gespielt?
	Was waren nach der Beratung deine weiteren Schritte, um dein Ziel zu erreichen?	○ Hast du dabei nochmals auf die Hilfe der Berufsberatenden der Pro Juventute zurückgegriffen und weshalb?
Realisierung	Inwiefern hat dir die Beratung geholfen deine Bewerbungsstrategie anzupassen?	○ Kanntest du danach verschiedene Jobplattformen? ○ Kanntest du danach verschiedene Bewerbungsmöglichkeiten? ○ Wurden deine Bewerbungsunterlagen verbessert? ○ Warst du für die Weiterbildung vorbereitet und wusstest, wie du vorgehen musstest? (Dossier für Anmeldung, Aufnahmeprüfung, Motivationsschreiben) → Wenn nein, was hättest du dir zusätzlich gewünscht? ○ Hat ein Vorstellungsgespräch Training stattgefunden? Wenn ja, wie fandst du dies? Wenn nein, hättest du dies gerne in Anspruch genommen?
Abschlussfragen / Fazit	Was ist deine persönliche Einschätzung zum Angebot „MyFutureJob“?	○ Was findest du am Angebot „MyFutureJob“ gut? ○ Was findest du am Angebot „MyFutureJob“ verbesserungswürdig? ○ Wurden deine Erwartungen erfüllt, nicht erfüllt oder gar übertroffen? Wieso? ○ Würdest du das Angebot weiterempfehlen?

Kurzfragebogen

Zum Abschluss benötige ich noch einige demografische Angaben von dir. Diese helfen mir meine Stichprobe, somit die Interviewpersonen zu beschreiben. Wie bereits erklärt, werden auch diese Daten höchst vertraulich behandelt.

Geschlecht:

Alter (zurzeit der Beratung):

Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Beratung:

Ausbildung / Lehrstelle:

Wunschberuf:

Derzeitiger Beruf:

Anhang II: Interviewleitfaden 2 für die Berufsberatenden

Interviewleitfaden Berufsberatende

Herzlichen Dank, dass du dich dazu bereit erklärt hast dir die Zeit zu nehmen, um mit mir das Interview durchzuführen. Ich heisse Clarissa Piani und studiere Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten. Im Rahmen meiner Bachelorarbeit führe ich für die Pro Juventute eine Evaluation des Angebots „MyFutureJob – Berufliche Neuorientierung“ durch. Damit möchte ich herausfinden, was das Angebot ausmacht, Schwachstellen entdecken und Gründe herauskristallisieren für die Nutzung des Angebots. Mich interessieren deine persönlichen Erfahrungen und dein Wissen zu den gestellten Fragen aufgrund deiner langjährigen Erfahrung als Berufsberater/-in bei der Pro Juventute. Du kannst dir genügend Zeit für die Beantwortung nehmen.

Bist du damit einverstanden, dass ich dieses Interview mit meinem iPhone aufnehme? So kann ich einerseits aufmerksamer zuhören und andererseits entsteht ein angenehmeres Gespräch zwischen uns. Die Aufzeichnung wird ausschliesslich für diese Arbeit verwendet. Alle Aussagen werden streng vertraulich behandelt sowie im Bericht anonymisiert. Die Aufnahme dient mir im Anschluss an unser Interview für die weitere Analyse.

Thema	Einführende Fragen	Nachfragen
Gründe für „MyFutureJob“	Was waren die meist genannten Gründe für die Kontaktaufnahme mit der Pro Juventute?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wieso wollen die Ratsuchenden eine berufliche Neuorientierung / neuen Job finden? ○ Inwiefern hat die Unterstützung der Ratsuchenden bei der Lehrstellensuche einen Einfluss auf die Änderung ihrer beruflichen Laufbahn? ○ Könnte mit gezielteren oder obligatorischen Beratungen für die erste Lehrstellensuche das Anliegen der jungen Erwachsenen besser umgesetzt werden? Wenn ja, wie könnte dies aussehen? ○ Kommen Ratsuchende aufgrund einer Weiterempfehlung? ○ Spielen die sozialen Werte und die Digitalisierung eine Rolle beim Wunsch der beruflichen Veränderung?

Beratung: Voranalyse / Standortbestimmung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	Wie zufrieden bist du mit den Vorabinformationen, die du vor dem ersten Beratungstermin erhältst?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gibt es deiner Meinung nach noch Verbesserungspotenzial in der Vorbereitung vor einem Erstgespräch? Wenn ja, was benötigst du zusätzlich?
	Was sind die Hauptbedürfnisse der jungen Erwachsenen in der Beratung?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wie werden diese Bedürfnisse erfragt?
	Wurde am Anfang der Beratung ein gemeinsames Ziel gesetzt?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Falls ja: Warum ist es wichtig, ein gemeinsames Ziel für den Beratungsprozess zu setzen? ○ Falls nein: Warum erachtest du es als nicht notwendig, ein gemeinsames Ziel für den Beratungsprozess zu setzen?
	Wie gehst du bei der Erfragung auf die Eignung eines potenziellen Berufes vor?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erachtest du den Einsatz von Interessenstests als sinnvoll? Wenn ja/nein wieso? ○ Wie haben die Ergebnisse des Interessenstests mit deinen persönlichen Einschätzungen gepasst? ○ Werden auch andere Verfahren, um die Interessen der Ratsuchenden herauszufinden, verwendet? ○ Schaut du dir auch die Noten der Berufsschule, als kognitive Voraussetzung für eine entsprechende Weiterbildung, an?
	Welche zusätzlichen Ressourcen werden vor, während und nach der Beratung eingesetzt?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inwiefern erachtest du ein Treffen mit den Eltern als sinnvoll? ○ Werden auch weitere Institutionen, welche für die Beratung hilfreich sein könnten, miteinbezogen?
	Was hältst du von der Möglichkeit, die Beratung online durchzuführen?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aus welchem Grund, wird dies nicht angeboten?

Beratung: Methodik	Inwiefern hast du als Berufsberater/-in die Entscheidungsfreiheit in der Art und Weise wie du die Beratung gestaltest?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gibt es Richtlinien, an welche du dich halten musst und wer gibt dir diese vor? ○ Führen die Berufsberatenden der Pro Juventute die Beratungen auf die gleiche Art und Weise durch? ○ Inwiefern gab es interne Schulungen, damit die Beratung einheitlich durchgeführt wird?
	Inwiefern arbeitest du nach Beratungskonzepten?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Auf welche Weise werden die Beratungskonzepte dir vorgegeben und von wem? ○ Kannst du diese an die Beratungssituation und Hilfestellung der Ratsuchenden anpassen?
	Welcher Ansatz der Beratung verwendest du bei deinen Beratungsgesprächen?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lösungsorientierte Beratung / Ressourcenorientierte Beratung / Defizitorientierte Beratung? ○ Wieso verwendest du diesen Ansatz und nicht einen anderen?
	Welche Haltung nimmst du während dem Beratungsprozess ein? (Landkarte des Fragens nach Tomm aufzeigen)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Klärend-linear / empfehlend-strategisch / beratend-reflexiv oder begleitend-zirkulär?
	Wie gehst du mit möglichen Wahrnehmungsverzerrungen gegenüber den Ratsuchenden während der Beratung um?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Selbsterfüllende Prophezeiung / Halo-Effekt / Bestätigungstendenz ○ Wie sehr haben die Informationen, die du vor der Beratung erhältst und deine potenziellen Lösungsansätze, einen Einfluss auf deine Beratung? ○ Wie versuchst du diese Wahrnehmungsverzerrungen in der Beratung zu umgehen?

Entscheid: Bei Neuorientierung, Weiterentwicklung, Stellenwechsel oder Verbleib an aktueller Stelle	Welche Informationen gibst du den Ratsuchenden in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Informationen über die Berufsanforderungen? ○ Informationen über die Arbeitsmarktlage? ○ Informationen über das Bildungssystem?
	Wie wird das Umfeld in die Entscheidungsfindung miteinbezogen?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inwiefern setzt du den Fokus bei der Beratung auf die Person und Umwelt? Wie werden beide Aspekte in der Beratung erarbeitet?
Realisierung	Wann beurteilst du dein Beratungsgespräch als erfolgreich?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Faktoren müssen für dich erfüllt sein, damit eine Beratung erfolgreich ist?
	Was versteht du unter einem Misserfolg in der Beratung?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Was kann bei der Beratung zu einem Misserfolg führen? ○ Gab es bereits negative Rückmeldung während oder nach einer Beratung? Wenn ja, welche?
	Würdest du die Beratung der beruflichen Orientierung als lebenslangen Prozess ansehen?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gestaltest du deine Beratung eher als eine kurzfristige Lösung oder mit Möglichkeiten der Berufsentwicklung auf langfristige Sicht?
Abschlussfragen / Fazit	Könntest du mir deine persönliche Einschätzung zum Angebot „MyFutureJob“ mitteilen?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Was findest du am Angebot „MyFutureJob“ gut? ○ Was findest du am Angebot „MyFutureJob“ verbesserungswürdig? ○ Wo siehst du die Grenzen des Angebots? ○ Wäre von Seiten der Teilnehmenden das Interesse nach einer breiteren Hilfestellung vorhanden? Beispielsweise mit einem Vorstellungsgesprächs Training?

Kurzfragebogen

Zum Abschluss benötige ich noch einige demografische Angaben von dir. Diese helfen mir meine Stichprobe, somit die Interviewpersonen zu beschreiben. Wie bereits erklärt, werden auch diese Daten höchst vertraulich behandelt.

Geschlecht:

Alter:

Arbeitsjahre bei der Pro Juventute:

Seit wann Berufsberater/-in:

Ausbildung: