

# **Eine Analyse der Belastungen und Ressourcen von Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen beim Ausbilden von Lernenden und mögliche Handlungsempfehlungen**

BACHELOR THESIS

Juni 2025

Autorin  
Iris Glauser

Betreuungsperson  
Okan Yildirimlar

Praxispartner  
RUAG AG  
Rolf Cavelti

# Abstract

Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht die Belastungen und Ressourcen der Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder bei der RUAG AG im Rahmen der Berufsbildung. Ziel ist es, Belastungen, deren Ursachen sowie bestehende Ressourcen aufzudecken, zu analysieren und daraus praxisnahe Handlungsempfehlungen abzuleiten. Als wissenschaftliche Grundlage dienen das Belastungs-Beanspruchungsmodell, das transaktionale Stressmodell sowie das Job Demands-Resources Modell. Methodisch wurde ein qualitatives Vorgehen gewählt, wobei acht leitfadengestützte narrative Interviews mit Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen durchgeführt und mittels strukturierter Inhaltsanalyse mit der Software MAXQDA ausgewertet wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere unklare Vorgaben für die Rolle als Praxisausbilder oder als Praxisausbilderin und deren ungenügende Klärung, mangelndes internes Weiterbildungsangebot und das Erleben der jüngeren Generation als belastend erlebt werden, während u.a. Handlungsspielräume, Vorgesetzte oder die Selbsthilfe als zentrale Ressourcen gelten. Daraus werden konkrete Handlungsempfehlungen präsentiert, wie die Verbesserung der internen Kommunikation, mögliche Weiterbildungen und eine klarere Rollendefinition und Klärung. Deren Ziel ist es die Belastungen der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen langfristig zu reduzieren und deren Ressourcen zu stärken. Abschliessend werden in einem separaten Kapitel die Fragestellungen beantwortet und die Methodik kritisch reflektiert um daraus auch die Limitationen der Arbeit aufzuzeigen.

*Schlagwörter:* Praxisausbilderinnen, Praxisausbilder, Belastungen, Ressourcen, Berufsbildung, RUAG AG

Anzahl Zeichen der gesamten Arbeit inkl. Leerzeichen und ohne Anhang: 114'147

ANALYSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DER BELASTUNG UND  
RESSOURCEN VON PRAXISAUSBILDNER UND PRAXISAUSBILDNERINNEN

Inhalt

|  |    |
|--|----|
| Abstract.....  | 2  |
| 1 Einleitung .....   | 5  |
| 1.1 Problemstellung.....   | 5  |
| 1.2 Zielsetzung .....  | 6  |
| 1.3 Fragestellungen .....  | 6  |
| 1.4 Aufbau der Arbeit.....   | 6  |
| 2 Theoretischer Hintergrund .....                                    | 7  |
| 2.1 Belastungs-Beanspruchungsmodell.....                             | 7  |
| 2.2 Transaktionales Stressmodell .....                               | 8  |
| 2.3 Job Demands Ressource Modell .....                               | 9  |
| 3 Methodik .....   | 10 |
| 3.1 Methodologische Verordnung des Forschungsgegenstandes.....       | 10 |
| 3.1.1 Quantitatives oder Qualitatives Vorgehen .....                 | 10 |
| 3.1.2 Methode zur Datenerhebung .....                                | 11 |
| 3.2 Sampling.....  | 11 |
| 3.2.1 Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen .....   | 11 |
| 3.2.2 Anzahl Interviews.....   | 14 |
| 3.2.3 Zugang zu den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen ..... | 14 |
| 3.3 Konstruktion des Instrumentes .....                              | 15 |
| 3.3.1 Sammeln.....   | 15 |
| 3.3.2 Prüfen .....   | 16 |
| 3.3.3 Sortieren .....  | 17 |
| 3.3.4 Subsumieren .....  | 17 |
| 3.4 Pretest .....  | 18 |
| 3.5 Durchführung Datenerhebung.....                                  | 19 |

# ANALYSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DER BELASTUNG UND RESSOURCEN VON PRAXISAUSBILDNER UND PRAXISAUSBILDNERINNEN

|       |  |   |
|-------|--|---|
| 4     | Ergebnisse   | 20  |
| 4.1   | Datenauswertung .....  | 20  |
| 4.1.1 | Vorbereitungen für die Datenauswertung .....                               | 20  |
| 4.1.2 | Entwicklung des Kategoriensystems.....                                     | 20  |
| 4.1.3 | Codieren .....   | 21  |
| 4.2   | Darstellung der Ergebnisse.....  | 22  |
| 4.2.1 | Überblick über das gewonnene Datenmaterial.....                            | 23  |
| 4.2.2 | Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews .. | 24  |
| 4.2.3 | Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander .....                  | 28  |
| 4.2.4 | Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander .....       | 34  |
| 5     | Diskussion .....   | 41  |
| 5.1   | Beantwortung der Fragestellungen.....                                      | 41  |
| 5.1.1 | Beantwortung der ersten Fragestellung .....                                | 41  |
| 5.1.2 | Beantwortung der zweiten Fragestellung .....                               | 44  |
| 5.2   | Methodik und Limitationen.....   | 50  |
| 5.2.1 | Kritische Reflexion der Methodik.....                                      | 51  |
| 5.2.2 | Limitationen der Arbeit .....  | 53  |
| 5.3   | Gesamtfazit.....   | 55  |
| 6     | Literaturverzeichnis.....  | 56  |
| 7     | Abbildungsverzeichnis .....  | 57  |
| 8     | Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck.....                           | 59  |
| 9     | Anhang .....   | <b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b> |

# 1 Einleitung

Bevor die Analyse der Belastung und Ressourcen der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen der RUAG AG durchgeführt wird um Lösungsansätze zu präsentieren, wird als erstes die Problemstellung beschrieben. Zudem soll die Einleitung die Zielsetzung, die Fragestellungen und den Aufbau der Arbeit aufzeigen.

## 1.1 Problemstellung

Die RUAG AG agiert als zentraler Technologiepartner der Schweizer Armee und spielt insbesondere in der aktuellen politischen Lage eine entscheidende Rolle als Produktionsunternehmen (RUAG AG, 2024). Aufgrund der intensiven Anforderungen, die mit der Produktion verbunden sind, entstand beim Leiter Berufsbildung der Eindruck, dass die Mitarbeitenden einer hohen Belastung ausgesetzt seien. Vor allem mache sich die Belastung im Rahmen der Berufsbildung, insbesondere bei den Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen, die im produktiven Umfeld die Lernenden ausbilden, bemerkbar. Nebst der alltäglichen Belastung durch die Produktion seien diese Mitarbeitenden durch das Ausbilden einer weiteren Belastung ausgesetzt. Die Auswirkungen dieser doppelten Belastungen zeigen sich für den Leiter Berufsbildung vor allem in den Verhaltensmustern der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen. Oft würden sie versuchen, die Probleme mit den Lernenden selbstständig zu lösen ohne dabei auf systematische Ansätze oder auf Unterstützungen von anderen Ausbildnern zurückzugreifen. Manche würden auch dazu tendieren, Schwierigkeiten klein zu reden, um sich weiterhin auf die Erfüllung ihrer produktiven Ziele konzentrieren zu können. Darüber hinaus würden auch die sozialen Kompetenzen der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner unter dem anhaltenden Stress leiden. Empathie und das Verständnis für die Anliegen der Lernenden kämen häufig zu kurz.

Neben den Arbeitsbedingungen sollen gemäss der Aussage des Leiters Berufsausbildung die Handlungsvoraussetzungen die Problematik verschärfen. Die pädagogische Qualifikation der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner basiere hauptsächlich auf einer sehr kurzen Ausbildung von lediglich fünf Tagen, was keine ausreichende Grundlage für die komplexen Herausforderungen im Rahmen der Berufsbildung biete. Hinzu komme, dass viele der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner nur wenig Berufserfahrung mitbringen würden und somit zwar fachtechnisch auf dem neusten Stand seien, aber im Umgang mit Problemen in Bezug auf die Lernenden an ihre Grenzen stiessen. Zudem wirke sich die Einstellung der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen in Form von wahrgenommenen Generationenunterschieden auf die Interaktion mit den Lernenden aus. Manche von ihnen hätten entweder keine eigenen Kinder oder bereits ältere in ihrem privaten Umfeld. Dadurch fehle es an Verständnis für die spezifischen Bedürfnisse der Lernenden.

## **1.2 Zielsetzung**

Ein neu entworfener Ansatz der RUAG AG, um dieser Problematik zu begegnen, ist die Einführung eines halbtätigen Kurses in Zusammenarbeit mit einem Jugendpsychologen oder einer Jugendpsychologin. Ziel dieses Kurses ist es, den Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen für die Bedürfnisse der Jugendlichen zu sensibilisieren und Ansätze für deren Umgang näher zu bringen. Der Kurs wurde in diesem Jahr erstmals durchgeführt. Aus den hohen Anmeldezahlen schliesst der Leiter Berufsbildung, dass bei den Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildnern ein hohes Interesse am Thema vorhanden sei. Jedoch gibt es aus Sicht der RUAG AG bezüglich dem Kurs Verbesserungspotenzial. Der Kurs basiert nicht auf einer fundierten, auf die RUAG AG zugeschnittener Problemanalyse und bietet wenig praktische Unterstützung für den Alltag. Hier soll die vorliegende Arbeit ansetzen. Als zentraler Bestandteil dieses Vorhabens gilt die systematische Erfassung der Perspektiven der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner, um deren Ressourcen und Belastungen im Rahmen der Berufsbildung aufzudecken. Aus diesen Rückmeldungen sollen passgenaue Lösungen in Form von Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

## **1.3 Fragestellungen**

Aus dem Eindruck des Leiters Berufsbildung wurden folgende Fragestellungen, die dieser Arbeit zugrunde liegen, abgeleitet und definiert:

- Wodurch entstehen die Belastungen der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner und welche Ressourcen gibt es?
- Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus der Analyse der Belastung und Ressourcen der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen ableiten?

## **1.4 Aufbau der Arbeit**

Im folgenden Kapitel werden die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit erläutert, um ein gemeinsames Grundverständnis des Themenfelds zu fördern. Dazu werden drei Modelle, das Belastungs-Beanspruchungsmodell, das transaktionale Stressmodell und das Job Demands Resources Modell erklärt.

Im Methodenteil wird beschrieben wie die Analyse der Belastungen und Ressourcen der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner durchgeführt wird. Als Ausgangspunkt dient ein eigener für diese Arbeit entworfener Leitfaden, der für die Interviews verwendet wird. Die Interviews werden ausgewertet und die Ergebnisse im darauf folgenden Teil der Arbeit präsentiert. Die aus den Ergebnissen abgeleiteten Handlungsempfehlungen werden in Form der Beantwortung der Fragestellungen im Diskussionsteil erläutert. In der Diskussion wird die Methodik und allfällige Limitationen hinterfragt, um als Abschluss ein Gesamtfazit zur vorliegenden Arbeit zu ziehen.

## 2 Theoretischer Hintergrund

Um ein gemeinsames Verständnis zum theoretischen Hintergrund herstellen zu können, werden in diesem Kapitel drei Modelle beschrieben, die die Grundlage der Hauptthematik dieser Arbeit darstellen.

### 2.1 Belastungs-Beanspruchungsmodell

Das Belastungs-Beanspruchungsmodell nach Rudow, welches 1994 entwickelt wurde, gilt als Rahmenmodell, um ein Verständnis für die der Arbeit zugrunde liegende Thematik herstellen zu können. Rothland (2013) zeigt auf, dass Belastungen im Zusammenhang mit dem Belastungs-Beanspruchungsmodell als objektive Einflüsse angesehen werden könnten, die von aussen psychisch auf ein Individuum wirkten. Daraus würden Auswirkungen in Form von Beanspruchungen resultieren. Diese seien abhängig von den individuellen Voraussetzungen, die ein Individuum mitbringe und dessen individuellen Bewältigungsstrategien.

Weiter beschreibt Rothland (2013) den Verlauf von der Belastung zur Beanspruchung in einzelnen, nacheinander folgenden Schritten. Als erstes würden die Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen als objektive Belastung von aussen auf das Individuum wirken. Darauf folge der Prozess der Widerspiegelung. Es würden die eigenen Handlungsvoraussetzungen, um die objektive Belastung zu bewältigen, hinterfragt. Handlungsvoraussetzungen können Motive, Einstellungen, soziale Kompetenzen oder pädagogische Qualifikationen sein. Aus der Widerspiegelung resultiere die subjektive Belastung, deren Folgen Beanspruchungsreaktionen und Beanspruchungsfolgen seien. Die Reaktionen seien reversibel und könnten mit wohltuenden Gegenmassnahmen ausgeglichen werden. Sei aber die subjektive Belastung und deren Folgen langanhaltend können beispielsweise chronische Krankheiten auftreten. Jedoch müssten die Belastungsreaktionen nicht zwangsläufig negativ behaftet sein. Würden die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsbedingungen den Handlungskompetenzen des Individuums entsprechen, würden sich positive Reaktionen in Form von ausgeglichener geistlicher Aktivität und einem allgemeinen Wohlbefinden zeigen (Rothland. 2013).

In einer späteren Erweiterung des Modells werden nebst den objektiven Belastungen drei verschiedene Arten von Anforderungen genannt, die auf das Individuum einwirken würden. Bei den drei Arten handle es sich um körperliche, geistige und soziale Anforderungen. Dabei seien aber körperliche Anforderungen, wie beispielsweise Handarbeit, von geringerer Bedeutung. Als geistige Anforderung werde das Verarbeiten von Eingangs- und Ausgangsinformationen und das Erstellen von neuen Informationen definiert. Interaktionen zwischen einem oder mehreren Individuen werden als soziale Anforderung bezeichnet (Krause, 2003).

## **2.2 Transaktionales Stressmodell**

Reif et al. (2018) beschreiben im Zusammenhang mit dem transaktionalen Stressmodell nach Lazarus Stress als Prozess und als Ergebnis der Transaktion zwischen einem Individuum und dessen Umwelt. Stress an sich würde als Anforderungen aus der Umwelt, die beim Individuum Bewältigungsprozesse auslösen, definiert. Stress entstehe, wenn die auftretenden Anforderungen die Fähigkeiten des Individuums beanspruchen oder übersteigen würden. Ob eine Beanspruchung und eine Übersteigerung der Fähigkeiten vorliege, ergebe sich aus der Bewertung des Individuums.

Bei der Bewertung seien drei Prozesse zu unterscheiden, die primäre, die sekundäre und die Neubewertung. Letztere sei doppeldeutig zu verstehen. Einerseits als das Einholen von neuen Informationen, die zu einer neuen Bewertung der Situation führen würde und andererseits als gedankliche Umbewertung der Situation, ohne dass sich die Ausgangssituation verändern würde. Während die primäre Bewertung stattfindet, werde erstmals die Stresssituation bewertet. Das Individuum probiere die Situation als irrelevant, positiv oder stressend einzuordnen. Diese Einordnung basiere auf den individuellen Fähigkeiten des Individuums.

Würde eine Situation als stressend empfunden, würde eine Unterteilung in Bedrohung, Schaden/Verlust oder Herausforderung vorgenommen. Um von einer Bedrohung ausgehen zu können, müsse das Individuum einen potenziellen Schaden wahrnehmen. Es sei irrelevant, ob die körperliche Unversehrtheit bedroht sei oder nicht. Beispielsweise könne die Bedrohung des Selbstwertgefühls auch als potenziellen wahrgenommenen Schaden gelten. Dahingegen würde ein Schaden/Verlust nicht als potenziell mögliches Ereignis gelten, sondern beziehe sich auf eine aktuelle oder bereits erlebte Situation. Eine Herausforderung beinhalte die Möglichkeit eine schwierige Situation erfolgreich zu bestreiten. Dadurch seien herausfordernde Situation weniger negativ behaftet als eine Bedrohung oder ein Schaden/Verlust.

Während der sekundären Bewertung befasste sich das Individuum mit der Einschätzung seiner Bewältigungsfähigkeit und mit den zur Verfügung stehenden Bewältigungsmöglichkeiten. Basierend auf diesen neu eingeholten Informationen würde die Situation nochmals eingeordnet und neu bewertet werden. Anschliessend würde eine Handlungswahl getroffen werden, die helfen sollte, die Situation zu bewältigen.

### **2.3 Job Demands Ressource Modell**

Das Job Demands Ressource Modell von Demerouti und Nachreiner (2019) basiert einerseits auf dem Job Design Modellen und andererseits auf den unterschiedlichen Theorien, die das Verhältnis von Belastungen und Beanspruchungen beschreiben. Erstere beziehen gemäss Demerouti und Nachreiner (2019) mögliche Anforderungen und Belastungen, die ein Job mit sich bringt, zu wenig mit ein. Die Belastungs-Beanspruchungs-Theorien widmen sich gemäss der Auffassung der Forscher zu wenig mit dem Motivationspotenzial welches mit arbeitsbezogene Ressourcen einhergehen kann. Deshalb entwickelten die Forscher das Job Demands Ressourcen Modell um die beiden Forschungsansätze zu kombinieren. Das Modell soll erklären, wie Arbeitsanforderungen und -ressourcen eigenständig aber auch in Wechselwirkung arbeitsbezogene Erfahrungen beeinflussen. Diese Erfahrungen könnten positiv sein, beispielsweise in Form von erlebter Motivation aber auch negativ als herabgesetzte Gesundheit (Demerouti & Nachreiner 2019).

Als Arbeitsanforderungen würden physische, psychische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit gelten, die über einen längeren Zeitraum anhalten würden. Arbeitsressourcen seinen Arbeitsbedingungen, die relevant für das Erreichen von arbeitsbezogenen Zielen seien, Arbeitsanforderungen reduzieren oder die persönliche Entwicklung fördern würden (Demerouti & Nachreiner, 2019).

Stehen sich die Arbeitsanforderungen und die Arbeitsressourcen ausgewogen gegenüber so würde bei den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Motivation entstehen. Die Arbeit würde mit erhöhter Hingabe erledigt werden, die Aufnahmefähigkeit sowie die Konzentration seinen besser und herausfordernde Aufgaben würden eher angegangen. Komme es zu einem Ungleichgewicht zwischen den Arbeitsanforderungen und den Arbeitsressourcen würde Stress entstehen. Würde dieser über eine längere Zeit anhalten, würde die Gesundheit leiden.

Beides, Motivation oder herabgesetzte Gesundheit, hätten direkte Folgen für die Organisation (Elsener, 2023).

## 3 Methodik

Folgend wird das methodische Vorgehen aufgezeigt. Dazu wird als erstes der Forschungsgegenstand in der Methodik eingeordnet. In einem zweiten Schritt wird das Sampling beschrieben und anschliessend wird auf die Konstruktion des Instruments für die Datenerhebung eingegangen. Das Instrument wird einem Pretest unterzogen, dessen Beschreibung sich an die Schilderung der Konstruktion des Instrumentes anfügt. Abschliessend wird die Durchführung der Datenerhebung erläutert.

### 3.1 Methodologische Verordnung des Forschungsgegenstandes

In diesem Unterkapitel soll aufgezeigt werden, welches Vorgehen, qualitativ oder quantitativ, für die Datenerhebung in dieser Arbeit genutzt wird und weshalb. Aus der Vorgehenswahl wird anschliessend die konkrete Methode zur Datenerhebung abgeleitet.

Um ein passendes Vorgehen zu wählen, muss als erstes geklärt werden, was der genaue Forschungsgegenstand ist. Helfferich (2011) definiert einen Forschungsgegenstand sinngemäss als Bindeglied zwischen der Forschungsfrage und dem gewonnenen Datenmaterial. Der Forschungsgegenstand soll aus der Forschungsfrage abgeleitet werden und gleichzeitig aufzeigen, was im Datenmaterial zu finden sein soll. Dabei könne die Forschungsfrage umfänglicher sein als der Gegenstand an sich und teilweise könnten Antworten erst aus der Interpretation der Forscherin oder des Forschers erschlossen werden.

Die Forschungsfragen für die vorliegende Arbeiten lauten wie folgt:

- Wodurch entstehen die Belastungen der Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder und welche vorhanden Ressourcen gibt es?
- Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus der Analyse der Belastung und Ressourcen der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen ableiten?

Daraus lässt sich schliessen, dass das Datenmaterial die Gründe für die Belastungen der Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder und deren Ressourcen aufzeigen soll. Somit sind die Gründe für die Belastung und die Ressourcen die Forschungsgegenstände dieser Arbeit. Die Handlungsempfehlungen lassen sich als Antwort aus der Interpretation der Forscherin einordnen und gelten somit nicht als Forschungsgegenstand.

#### 3.1.1 Quantitatives oder Qualitatives Vorgehen

Ob ein qualitatives oder ein quantitatives Vorgehen passender für die Datenerhebung ist, hängt von der Forschungsfrage und dem daraus abgeleiteten Forschungsgegenstand ab. Der Ansatz der qualitativen Forschung hat das Ziel, das subjektive Erleben zu erfassen. Dem gegenüber steht das quantitative Vorgehen, welches Häufigkeiten und Verteilungen messen will (Flick, 2021).

Gemäss Helfferich (2011) seien Fragestellungen bzw. Forschungsgegenstände, die das subjektive Erleben als subjektive Konzepte, Deutungsmuster, Alltagstheorien, Wirklichkeitskonstruktion oder kognitive Repräsentation in Form eines subjektiven Sinnes verstehen, besonders für die qualitative Forschung geeignet.

Bei den vorliegenden Forschungsgegenständen besteht kein Zusammenhang zu Häufigkeiten oder Verteilungen, da die genauen Gründe für die Belastung und die Ressourcen ergründet werden sollen. Zudem soll im Rahmen dieser Arbeit eine zugeschnittene Analyse der Belastung und Ressourcen der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen umgesetzt werden. Dazu ist das Wissen über das subjektiven Erleben der Betroffenen zentral. Aus diesen Gründen wird ein qualitatives Vorgehen gewählt.

### **3.1.2 Methode zur Datenerhebung**

Flick (2021) definiert als möglicher Zugang zu subjektivem Erleben narrative oder Leitfaden-Interviews. Helfferich (2011) beschreibt ein narratives Interview sinngemäss als Spontanerzählung, die von dem Forscher oder der Forscherin angestossen werden soll, mit der Besonderheit, dass im Hauptteil die Erzählende oder der Erzählende das volle Rederecht, im Sinne eines Monologs, haben soll. Als Leitfaden-Interview wird von Helfferich (2011) ein Interview, welches einem Leitfaden mit vordefinierten Fragen folgt, beschrieben. Dabei können die Formulierungen und die Reihenfolge der Fragen unterschiedlich flexibel gestaltet werden.

Helfferich (2011) definiert als zentrales Kriterium bei der Wahl eines Instrumentes zur Datenerhebung die Anpassung an die Zielgruppe. Es sei nicht möglich von allen sozialen Gruppen im gleichen Ausmass zu erwarten, dass sie nahtlos und ohne Vorgaben die gewünschte Menge an Datenmaterial von sich aus produzieren. Daher empfehle es sich vorab, so lange es die Interviewform nicht ausdrücklich ausschliessen würde, sich zu überlegen, ob ein Leitfaden sinnvoll sei.

Aus diesen theoretischen Grundlagen wird für die Datenerhebung der vorliegenden Arbeit ein narratives Interview, welches auf einem Leitfaden gestützt ist, als Instrument gewählt.

## **3.2 Sampling**

Bevor im nächsten Unterkapitel auf die Konstruktion des narrativen Interviews bzw. auf den Leitfaden eingegangen wird, folgt zuerst die Beschreibung des Samplings, damit der Leitfaden entsprechend gestaltet werden kann.

### **3.2.1 Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen**

Das Ziel qualitativer Interviews sei es, Datenmaterial zu liefern, um daraus Interpretationen, welche zur Verallgemeinern und zur Rekonstruktion von typischen Muster dienen sollen, schliessen zu können.

Um die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen festzulegen und um die Verallgemeinerung sicherzustellen, eigne sich ein dreistufiges Verfahren, welches aus Verengung, Gewinn an Breite und eventueller erneuter Verengung besteht.

1. Verengung: zur Verengung der Auswahl von möglichen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner soll das Interesse an bestimmten Gruppen präzisiert werden. Dabei soll die Überlegung, ob generelle oder spezifische Aussagen für gewisse Teile der Gruppe angestrebt werden, weiterhelfen. Kriterien, die eine Gruppe in Teilgruppen aufteilt, könnten das Alter, das Geschlecht oder der Bildungsstand sein.
2. Gewinn an Breite: die Gewinnung an Breite erfolge über die innere Repräsentation. Erreicht sei die innere Repräsentation, wenn der Kern der Gruppe gut und abweichende Vertreter hinreichend bei der Definition von möglichen Interviewpartner und Interviewpartnerinnen berücksichtigt seien.
3. Eventuelle erneute Verengung: nach der Durchführung der Interviews sei zu prüfen, ob alle mögliche relevanten Fälle berücksichtigt wurden.

Zusammengefasst basiere das Verfahren auf einer engen Fassung der Gruppe in der eine möglichst breite Variation an Fällen zu finden sein soll (Helfferich, 2011).

Nach Flick (2021) bedingt dieses Verfahren eine vorab festgelegte Samplingstruktur. Dabei soll angenommen werden, dass dem Forschungsgegenstand eine Typik und Verteilung von Eigenschaften zugrunde liege. Bei der Auswahl von möglichen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner soll dieser Annahme nachgekommen werden. Dazu sollen vorab Kriterien bestimmt werden, die die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen erfüllen sollen und welche die Gruppe der Teilnehmenden in Teilgruppen unterteilt.

Bezogen auf die vorliegende Arbeit lässt sich das aufgezeigte Vorgehen folgendermassen anwenden.

1. Verengung: der Leiter Berufsbildung hat bezüglich dem Forschungsgegenstand, Gründe für die Belastung der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner und deren Ressourcen, gewisse Vorannahmen. Diese lauten: mangelnde pädagogische Qualifikation, kurze Berufserfahrung (weniger als 2 Jahre) und wahrgenommene Generationenunterschiede aufgrund der eigenen familiären Verhältnisse, keine oder ältere Kinder, der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen. Daraus lässt sich schliessen, dass den Forschungsgegenständen gewisse Eigenschaften zugrunde gelegt werden, weshalb es für die Bestimmung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner vorab definierte Kriterien braucht. Diese Kriterien teilen die Gruppe der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen in Teilgruppen.

Da laut dem Leiter Berufsbildung alle Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen dieselbe fünftägige Ausbildung absolviert haben, lässt sich die Gruppe in die Teilgruppe kurze Berufserfahrung (weniger als 2 Jahre) und keine oder ältere Kinder aufteilen.

2. Gewinn an Breite: gemäss dem Leiter Berufsbildung bildet der grössere Teil der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen das dritte und falls vorhanden, das vierte Lehrjahr aus. Der kleinere Teil (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die zu 100% im Rahmen der Berufsbildung tätig sind) bildet die Lernenden während der gesamten Ausbildungsdauer aus.

Somit sind erstere der Kern der Gruppe und die zweiten die abweichenden Vertreter.

Um die Breite weiter zu vergrössern, werden Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen aus verschiedenen Berufsgruppen miteinbezogen.

Bei der Auswertung sollen der Kern der Gruppe und die abweichenden Fällen einander gegenübergestellt werden, um die Aussagen der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen welche dem Kern der Gruppe angehören, entweder zu bestätigen oder um deren Aussagen in Frage zu stellen.

3. Eventuelle erneute Verengung: die Prüfung ob alle relevanten Fälle berücksichtigt wurden, findet nach der Durchführung der Interviews statt (siehe unter 3.5).

Grafisch lässt sich die Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wie folgt darstellen.

|   | kurze Berufserfahrung | keine oder ältere Kinder |
|---|-----------------------|--------------------------|
| <b>Kern der Gruppe:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs</li> <li>- Ausbilden des dritten und vierten Lehrjahrs</li> </ul>       |                       |                          |
| <b>abweichende Fälle:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs</li> <li>- Ausbilden während der gesamten Ausbildungsdauer</li> </ul> |                       |                          |

Abbildung 1. Auswahl Interviewpartner und Interviewpartnerin

### 3.2.2 Anzahl Interviews

Als Anhaltspunkt bei der Frage wie viele Interviews ausreichen gibt Helfferich (2011) eine Spannweite von 6 bis zu 120 Interviews an, mit dem Hinweis, dass Diplomarbeiten eher im ganz unteren Bereich der Spannweite einzuordnen seien. Auch soll bedenkts werden, dass Ressourcen in Form von Zeit, Geld, Aufwand bei der Auswertung limitierende Bedingungen seien.

Basierend auf diesen theoretischen Grundlagen, unter Einbezug der vorher definierten Auswahl an Interviewpartner und Interviewpartnerinnen, wird für die vorliegende Arbeit entschieden, dass 8 von 70 Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen interviewt werden.

Wie die Anzahl der Interviews mit der Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen zusammenhängt, lässt sich der folgenden Grafik entnehmen.

|   | kurze Berufserfahrung | keine oder ältere Kinder |
|---|-----------------------|--------------------------|
| <b>Kern der Gruppe:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs</li> <li>- Ausbilden des dritten und vierten Lehrjahrs</li> </ul>       | 3                     | 3                        |
| <b>abweichende Fälle:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs</li> <li>- Ausbilden während der gesamten Ausbildungsdauer</li> </ul> | 1                     | 1                        |

Abbildung 2. Anzahl Interviews im Zusammenhang mit den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen

### 3.2.3 Zugang zu den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen

Zugang zu den Interviewpartnerinnen und Interviewpartner lasse sich entweder über einen Gatekeeper oder über ein Schnellballsystem verschaffen. Gatekeepers seien Schlüssel- oder Ansprechpersonen, beispielsweise in Unternehmen, die helfen sollen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zu rekrutieren. Beim Schneeballsystem laufe die Kontaktaufnahme über Bekannte im persönlichen Umfeld, die in ihrem weiteren Umfeld nach möglichen Interviewpartnerinnen oder Interviewpartner suchen sollten (Helfferich, 2011).

Da diese Arbeit in Zusammenarbeit mit der RUAG AG geschrieben wird und durch den Kontakt mit dem Leiter Berufsbildung bereits ein Zugang zum Unternehmen besteht, werden die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen mittels Gatekeeper-Strategie rekrutiert. Massgebend dabei sind die vorab bestimmte Auswahl von Interviewpartner und Interviewpartnerinnen und die bereits definierte Anzahl an Interviews.

### **3.3 Konstruktion des Instrumentes**

Dieses Unterkapitel wird der Konstruktion des Instrumentes für die Datenerhebung gewidmet. Wie dem vorangegangenen Unterkapitel zu entnehmen ist, sollen die Daten mittels narrativem Interviews, welche auf einem Leitfaden abgestützt sind, erhoben werden.

Die Konstruktion des Instrumentes bzw. des Leitfadens basiert auf der SPSS-Methode. Ausgeschrieben bedeutet die Abkürzung Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren. Die Methode soll die Offenheit der qualitativen Datenerhebung gewährleisten und stelle gleichzeitig die benötigte Strukturierung des Leitfadens sicher (Helfferich, 2011).

#### **3.3.1 Sammeln**

Beim Sammeln sollen möglichst viele Fragen zusammengetragen werden, die in Bezug zu den Forschungsgegenständen von Interesse seien. Ob die Formulierung der Frage korrekt ist oder ob die Frage überhaupt inhaltliche Relevanz hat, könne vorerst ausser Acht gelassen werden. 50 Fragen werden in der Literatur als ausreichend beschrieben (Helfferich, 2011).

Als Grundlage für das Sammeln von Fragen dienen in der vorliegenden Arbeit einerseits die Vorannahmen des Leiters Berufsbildung. Diese lauten mangelnde pädagogische Qualifikation, kurze Berufserfahrung und wahrgenommene Generationenunterschiede aufgrund der eigenen familiären Verhältnisse, keine oder ältere Kinder der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen.

Um umfangreicheres Datenmaterial zu gewinnen und um weitere Gründe für die Belastungen der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner und deren Ressourcen zu finden, wird als zusätzliche Grundlage für das Sammeln von Fragen das Wirkungsmodell BGM von der Gesundheitsförderung Schweiz verwendet. Dem Modell liege das Prinzip Input, Output, Outcomes und Impact zugrunde. Die Arbeitsorganisation und die Aufgabenstellung, soziale Beziehungen, Führung, Ergonomie, die Arbeitsplatzgestaltung, infrastrukturelle Gesundheitsangebote, Steuerung, das Management und persönliche Kompetenzen hätten auf die Praxisausbildner und Praxisausbildner einen Input. Dieser Input löse einen Output in Form von arbeitsorganisatorischen, sozialen, infrastrukturellen und persönlichen Belastungen und Ressourcen aus. Der Output erzeuge Outcomes im Bereich der psychischen und körperlichen Gesundheit, bei der Arbeitszufriedenheit, der Unternehmensbindung und beim Engagement. Die erzeugten Outcomes hätten wiederum einen Impact auf die Produktivität, die Absenzen, die Fluktuation, die Sicherheit, die Innovation, auf die Kundenzufriedenheit und auf das Image der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner bzw. aufs Unternehmen (Krause et al., 2016).

Für die vorliegende Arbeit wurde basierend auf den beiden Grundlagen 50 Fragen gesammelt ohne auf deren korrekte Formulierung zu achten. Dabei war der Gedanke, was in Bezug zu den Forschungsgegenstände von Interesse sein könnte, zentral.

Die gesammelten Fragen sind im Anhang aufgelistet.

### 3.3.2 Prüfen

Helfferrich (2011) nennt als nächsten Schritt die Prüfung der gesammelten Fragen. Es sei davon auszugehen, dass der grösste Teil der Fragen die Prüfung nicht bestehen wird. Am Schluss sollen nur die wirklich nützlichen und wichtigen Fragen erhalten bleiben.

Die Prüfung der Fragen soll mit folgenden Parametern erfolgen:

- Faktenfragen eliminieren: Fragen, die zur reinen Informationsgewinnung dienen, wie beispielsweise die Frage nach dem Alter des Interviewpartners oder der Interviewpartnerin oder Fragen nach Häufigkeiten, sollen gestrichen werden.
- Eignung einer Frage für ein narratives Interview: erheben die Fragen nur die subjektive Sichtweise aus heutiger Perspektive, so dass die Antwort eine retrospektive Deutung ist?
- Ausklammern von implizierten Erwartungen: Fragen, die implizite Erwartungen bestätigen, sollen gestrichen oder neu formuliert werden. Beim neu Formulieren soll darauf geachtet werden, dass nach Unbekanntem gefragt wird.
- Platz für Unerwartetes: sind die Fragen so formuliert, dass auch von unerwarteten Zusammenhängen berichtet werden kann oder weisen die Frage bereits in eine bestimmte Richtung?
- Keine Fragen nach abstrakten Zusammenhängen: beim Formulieren der Frage sei grundsätzlich zu bedenken, dass die Interviewpartnerin oder der Interviewpartner zwar ein umfangreiches Wissen zu ihrem oder seinem Alltag habe, aber nicht über ein ausgeprägtes wissenschaftliches Verständnis verfüge. Deshalb seien Fragen, die sich direkt auf den Forschungsgegenstand beziehen, ungeeignet. Die Absicht eines Interviews soll die Lieferung von Datenmaterial für die Beantwortung der Fragestellungen sein.
- Angepasstes Niveau an Selbstreflexion: die Fragen sollen so formuliert sein, dass sie vom Interviewpartner oder von der Interviewpartnerin in Bezug zum Alltag, ohne grosse Selbstreflexion, beantwortbar seien.

Nach der Prüfung bleibe üblicherweise ungefähr nur die Hälfte der vorher gesammelten Fragen übrig. Die meisten werden gestrichen, umformuliert oder so angepasst, dass nur ein Stichwort erhalten bleibe.

Beim Umsetzen der Prüfung innerhalb der vorliegenden Arbeit wurden die gesammelten Fragen nacheinander mit den erwähnten Parameter angeschaut und bewertet. Viele Fragen mussten angepasst werden, weil sie implizite Erwartungen enthielten oder zu wenig Platz für Unerwartetes frei liessen. Dabei blieben grösstenteils nur einige Stichwörter bestehen. Einige Fragen wurden gestrichen, da sie keinen konkreten Bezug zu den Forschungsgegenständen aufwiesen oder weil es sich um reine Faktenfragen handelte.

Am Ende der Prüfung blieben 10 angepasste Fragen und 30 Stichwörter erhalten.

Die Übersicht mit den zuvor gesammelten Fragen, deren Anpassung sowie der Grund für die jeweilige Anpassung ist in Form einer Tabelle im Anhang zu finden.

### **3.3.3 Sortieren**

Im nächsten Schritt sollen die übrig gebliebenen Fragen und Stichwörter sortiert werden, so dass am Ende drei bis vier Bündel mit Fragen und Stichwörter, welche in eine sinnvolle Reihenfolge angeordnet sein sollten, entstehen (Helfferich, 2011).

Für diese Arbeit wurde für die Bestimmung der Bündel auf das Wirkungsmodell BGM von der Gesundheitsförderung Schweiz zurückgegriffen. Wie bereits beschrieben, liegt dem Modell das Input, Output, Outcomes und Impact Prinzip zugrunde. Der Input löse einen Output in Form von arbeitsorganisatorische, soziale, infrastrukturelle und persönliche Belastungen und Ressourcen aus (Krause et al., 2016). Da dieser Output den Forschungsgegenständen in der vorliegenden Arbeit entspricht, wurde die Unterteilung, bis auf die Kategorie infrastrukturelle Belastungen und Ressourcen, übernommen. Da die Annahmen des Leiters Berufsbildung nicht in Richtung dieser Kategorie führen und damit die Datenerhebung im Rahmen der zeitlichen Ressourcen der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen bleibt, wurde auf die besagte Kategorie verzichtet.

Innerhalb der verbliebenen Kategorien wurden die Fragen und Stichwörter nach Themen sortiert. Die dazugehörige Übersicht ist im Anhang zu finden. Der entsprechenden Tabelle ist eine weitere Tabelle vorgezogen, die die einzelnen Fragen und Stichwörter, die nach dem Prüfschritt übrig geblieben sind, aufzeigt.

### **3.3.4 Subsumieren**

Als letzter Schritt bei der Konstruktion des Leitfadens folge gemäss Helfferich (2011) das Subsumieren. Dabei soll für jede, im Schritt Sortieren definierte Kategorie, eine übergeordnete Erzählaufforderung benannt werden. Die Erzählaufforderung soll innerhalb des Leitfadens vor der jeweiligen Kategorie stehen. Die sortierten Fragen und Stichwörter sollen daneben in einer eigenen Spalte aufgelistet werden. Diese Spalte soll als Check benannt werden und soll als Kontrolle dienen, ob während den Interviews alle relevanten Aspekte angesprochen wurden.

Damit die Spalte übersichtlich bleibt, sollen vor allem die zuvor sortieren Fragen gekürzt werden. Die Stichwörter können direkt in die Spalte eingetragen werden.

Weiter soll eine dritte Spalte eingefügt werden, um Aufrechterhaltungsfragen oder Steuerungsfragen einzutragen. Die beiden Fragentypen sollen entweder helfen die Interviewpartner oder die Interviewpartnerin bei zu kurzen Ausführungen zum Weitererzählen zu motivieren oder die Erzählungen in eine bestimmte Richtung, analog des Leitfadens, zu steuern.

Für die vorliegende Arbeit wurde pro Kategorie eine übergeordnete Frage, die als Erzählaufforderung dienen soll, gesucht. Beim Suchen nach einer passenden Fragestellung wurde überlegt, welche übergeordnete Frage am ehesten dazu führen könnte, dass die Themen innerhalb der Kategorie angesprochen werden. Danach wurden die Fragen auf einzelne Stichwörter reduziert und mit den anderen Stichwörter in die Spalte Check eingetragen. Vereinzelt entstanden durch das Reduzieren der Fragen Überschneidungen zu den bereits vorhandenen Stichwörter, so dass Stichwörter gestrichen wurden.

Während des Sortierens wurden die Fragen und Stichwörter innerhalb der jeweiligen Kategorie bereits thematisch gegliedert. Um passende Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen zu finden, wurde geprüft, welche Themen sich innerhalb der jeweiligen Kategorie abzeichnen. Für jedes gefundene Thema wurde eine Steuerungsfrage erstellt, welche mit Aufrechterhaltungsfragen ergänzt wurde.

Zur besseren Übersicht innerhalb des Leitfadens wurden die Stichwörter, die zusammen ein Thema abbilden und die dazugehörige Steuerungsfrage und Aufrechterhaltungsfragen farblich markiert. Der somit fertiggestellte Leitfaden ist im Anhang zu finden.

### **3.4 Pretest**

Vor der Datenerhebung wurde ein Pretest durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Leitfragen die Möglichkeit bieten, die Aspekte in der Spalte Check anzusprechen. Dazu wurden zwei Studierenden und einer Praxisausbildnerin aus einem anderen Unternehmen die drei Leitfragen vorgelesen und gebeten, zu erzählen, was ihnen spontan in den Sinn kommt. Durch den Pretest wurde festgestellt, dass die erste und dritte Frage zu offen und die zweite zu kompliziert formuliert ist. Deshalb wurden folgende Anpassungen vorgenommen:

- Erste Leitfrage: was kommt dir in den Sinn, wenn du an die Berufsbildung innerhalb der RUAG AG denkst? (vor dem Pretest) / welche Bedingungen innerhalb der RAUG AG wirken sich auf deine Arbeit als Praxisausbildner oder Praxisausbildnerin aus? (nach dem Pretest)

- Zweite Leitfrage: welche Rolle spielen soziale Beziehung am Arbeitsplatz für dich in Bezug zum Ausbilden von Lernenden? (vor dem Pretest) / welchen Einfluss haben deine eigenen sozialen Beziehung bei der Arbeit auf dich als Praxisausbildner oder Praxisausbildnerin? (nach dem Pretest)
- Dritte Leitfrage: was sagst du zu deiner Funktion als Praxisausbildnerin oder als Praxisausbildner? (vor dem Pretest) / welche Erfahrungen hast du als Praxisausbildner oder als Praxisausbildnerin gemacht? (nach dem Pretest)

Während dem Pretest wurde gleichzeitig die Tonaufzeichnung mittels Laptop und Handy getestet. Für die Datenerhebung wurde entschieden, dass zur Sicherheit der Ton zweimal, mittels Laptop und Handy aufgezeichnet wird.

### **3.5 Durchführung Datenerhebung**

Im Vorfeld der Datenerhebung wurde der Leiter Berufsbildung gebeten, für die definierten Fälle und Anzahl Interviews passende Mitarbeitende zu rekrutieren. Mit den bestimmten Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wurde ein Termin vereinbart und die Einverständniserklärung zum Unterschreiben abgegeben. Die unterschriebenen Dokumente sind im Anhang dieser Arbeit zu finden.

Vor dem Beginn des Interviews wurden die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen gebeten, allgemeine Angaben zu ihrer Funktion, zu ihrer Anstellungsdauer und zu ihrem Alter zu machen, damit sich die Interviews bei der Datenauswertung den definierten Fällen zuordnen lassen.

Alle Interviewpartner und Interviewpartnerinnen waren äusserts kommunikativ, so dass eine grosse Menge an Daten gesammelt werden konnte.

Nach der Durchführung der Interviews wurde geprüft, ob alle definierten Fälle Einzug in Datenerhebung erhalten haben (siehe unter 3.2.2). Die Prüfung ergab, dass kein Fall vergessen gegangen ist oder sich anders präsentiert hätte als angedacht gewesen wäre.

## 4 Ergebnisse

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie das gewonnene Datenmaterial ausgewertet wurde und welche Erkenntnisse daraus gezogen werden. Im anschließenden Kapitel wird die Fragestellungen beantworten, die Methodik kritisch zu reflektieren, die Limitationen der Arbeit aufzuzeigen und um ein Gesamtfazit zu ziehen.

### 4.1 Datenauswertung

Bevor die Ergebnisse dargestellt werden können, braucht es eine Auswertung des Datenmaterials. Dazu wurde nach einer passenden Software gesucht. Als Lösung wurde das Programm MAXQDA 24 installiert, so dass nun mit der Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial gestartet werden kann.

#### 4.1.1 Vorbereitungen für die Datenauswertung

Als erstes wurden die Audiodateien, welche mit dem Laptop aufgezeichnet wurde, nach den vorbestimmten Fällen (siehe unter 3.2.1) sortiert und die Dateien entsprechend beschriftet. Danach folgte die Übertragung der Audiodatei in einen Fliesstext. Dazu wurde auf ein KI-Tool zurückgegriffen um den Aufwand der Transkription klein zu halten. Beide Dateien, die Audio- und die Textdatei, wurden in die Software MAXQDA 24 importiert. Dort erfolgte auch die erste Prüfung, ob das KI-Tool die Audiodatei fehlerfrei in einen Fliesstext umgewandelt hat, trotz Mundart Aufnahme. Der Test zeigte ein positives Ergebnis.

Kuckartz und Rädiker (2020) betonen in ihrem Buch zum Thema fokussierte Interviewanalyse wie wichtig es sei, dass die Datenauswertung im Fokus der Reduktion der Komplexität und mit stetigem Blick auf die Forschungsfrage erfolge. Zur Umsetzung empfehlen sie die Forschungsfrage direkt im Programm MAXQDA 24 zu erfassen. Dieser Empfehlung wurde für die Datenauswertung dieser Arbeit Folge geleistet.

#### 4.1.2 Entwicklung des Kategoriensystems

Als nächster Schritt im Rahmen der Datenauswertung wurde das Kategoriensystem entwickelt. Kuckartz und Rädiker (2020) empfehlen, wenn die Datenerhebung mittels einem strukturierten Leitfaden erfolgte, diese Struktur für das Kategoriensystem zu übernehmen. Damit Klarheit herrsche für was welche Kategorie stehe, soll für jede Kategorie eine Definition festgehalten werden. Da es vorkommen könnte, dass bei einem, vom Leitfaden abgeleiteten Kategoriensystem, vorerst nicht alle inhaltlich passenden Kategorie vorhanden seien, empfehle es sich, eine Kategorie Sonstiges zu erstellen. Für Textstellen, die einen Sachverhalt besonders beispielhaft darstellen oder später beim Verschriftlichen der Ergebnisse von besonderer Bedeutung sein könnten, soll zusätzlich die Kategorie zitierfähige Textstellen erstellt werden (Kuckartz & Rädiker, 2020).

Folgend wird die Anwendung der theoretischen Empfehlungen für die vorliegende Arbeit beschrieben.

Die Gliederung des Leitfadens für die Interviews basiert auf dem Wirkungsmodell BMG von der Gesundheitsförderung Schweiz bzw. dessen Outputs (siehe unter 3.3.3). Als erste Erweiterung des Kategoriensystems mittels Subkategorien werden die drei, als Kategorien für den Leitfaden verwendeten Outputs, in Ressourcen und Belastungen unterteilt. Die Definitionen für die jeweiligen Kategorien sind in einer Tabelle, welche im Anhang zu finden ist, festgehalten. Ergänzend zu den aus dem Leitfaden abgeleiteten Kategorien wurden die Kategorien Sonstiges und zitierfähige Stellen ergänzt.

#### **4.1.3 Codieren**

Nachdem das Kategoriensystem entwickelt wurde, erfolgte dessen Anwendung beim erworbenen Datenmaterial. Dazu halten Kuckartz und Rädiker (2020) als korrekte Vorgehensweise ein Codieren in zwei Phasen fest. Die erste Phase bezeichne die beiden Autoren als Basiscodierung. Dabei würden Details noch keine Rolle spielen. Vielmehr gehe es darum, die Interviews durchzugehen und erste Textstellen den definierten Kategorien zuzuweisen.

Wenn alle Interviews durchgearbeitet sind, sollen die Definitionen für die Kategorien überarbeitet werden. Anhand von den zugewiesenen Textstellen sollen die Definitionen so ergänzt oder ausgearbeitet werden, dass mehr Klarheit dazu herrscht, wann die Kategorien konkret angewendet werden. Weiter soll die Kategorie Sonstiges auf sich ähnelnden Aussagen überprüft werden. Falls sich zwei oder mehr Textstellen gleichen, soll eine neue Kategorie erstellt werden.

In der zweiten Phase, welche von Kuckartz und Rädiker (2020) als Feincodierung bezeichnet wird, sollen die einzelnen Kategorien genauer betrachtet werden. Dazu sollen als erstes die Textausschnitte in einer Kategorie nacheinander gelesen werden. Für jeden Aspekt in der zur Bearbeitung ausgewählten Kategorie soll eine Subkategorie mit entsprechender Definition erstellt werden. Kommen neue Aspekte dazu, soll eine weitere neue Subkategorie eröffnet werden. In einem zweiten Schritt werden die Aspekte den erstellten Subkategorien zugeordnet. Falls nötig, dürften die Bezeichnung und Definitionen der Subkategorien erweitert oder angepasst werden. Das so weiter ausgearbeitete Kategoriensystem mit seinen einzelnen Kategorien soll fortlaufend in seiner Gesamtheit betrachtet werden, wobei sich ähnelnde Subkategorien zusammengefasst und weiter ausgearbeitet werden sollen. Zeigen sich keine neuen Aspekte mehr, sei eine Sättigung erreicht und das Kategoriensystem könne als fertig erstellt betrachtet werden. Die noch verbleibenden Textstellen sollen den entstandenen Subkategorien zugeordnet werden.

Folgend die Erläuterungen, wie die theoretischen Empfehlungen im Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit umgesetzt wurden.

Als erstes wurde das aus dem Leitfaden abgeleitete Kategoriensystem (siehe unter 4.1.2) angewendet. Zuerst wurden die Interviews durchgelesen und die Kategorien arbeitsorganisatorisches, soziales, persönliches, Sonstiges und zitierfähige Stellen vergeben. Im nächsten Schritt wurden die Textstellen aus den ersten drei Kategorien in die Subkategorien Ressourcen und Belastungen aufgeteilt.

Nach der ersten Bearbeitung der Interviews wurde teilweise die Definitionen der Kategorien bzw. der Subkategorien angepasst und die Kategorie Sonstiges nach sich gleichenden Textstellen überprüft. Einige Textstellen konnten den bereits definierten Subkategorien zugeordnet werden. Für die Textstellen bei denen dieses Vorgehen keine Anwendung fand, wurde pro Kategorie eine Subkategorie Sonstiges erstellt. Das überarbeitete Kategoriensystem mit den teilweise angepassten Definitionen wird in einer weiteren Tabelle im Anhang dargestellt, wobei die Veränderungen in Rot gehalten sind.

Während der Feincodierung wurden die einzelnen Textstellen in den jeweiligen Subkategorien Ressourcen, Belastungen und Sonstiges genauer betrachtet und pro gefundenen Aspekt eine neue Subkategorie auf der zweiten Ebene erstellt, inkl. passender Definition. Danach wurden die Aspekte den erstellten Subkategorien auf zweiter Ebene zugewiesen. Mit Blick auf das fortlaufend entstehende Kategoriensystem wurden vereinzelte Subkategorien auf der zweiten Ebene zusammengefasst. Abschliessend wurden die Definitionen anhand von den zugewiesenen Textstellen präzisiert.

Das fertige Kategoriensystem ist der entsprechenden Tabelle im Anhang zu entnehmen, wobei die Veränderungen nach der Feincodierung rot dargestellt sind. Wie den vorgängigen Definitionen zu den Subkategorien Ressourcen und Belastungen zu entnehmen ist, stehen sie sich als Gegenteil gegenüber. Deshalb wurde zu Vergleichszwecken vereinzelte Subkategorien auf zweiter Ebene, die keine Codes enthalten, stehen gelassen.

## **4.2 Darstellung der Ergebnisse**

Durch das Codieren lassen sich nun die Daten aus verschiedenen Perspektiven auswerten. Folgend wird das ausgewertete Datenmaterial mit Blick auf die Vergabe der Subkategorien auf zweiter Ebene bezogen auf die Anzahl Interviews angeschaut. Weiter werden die Subkategorien Ressourcen und Belastungen miteinander verglichen sowie die abweichenden Fälle mit dem Kern der Gruppe. Vorab soll aber eine erste Grafik einen Überblick zum gewonnen Datenmaterial bieten.

Anhand der Auswertung aus verschiedenen Perspektiven soll herausgefunden werden, welche Subkategorien auf der zweiten Ebene als Belastung und welche als Ressource wahrgenommen werden. Eine Zusammenfassung der verschiedenen Auswertungen und somit eine finale Aussage über welche Ressourcen die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen verfügen und welche Belastungen sie beschäftigen, wird im letzten Teil der vorliegenden Arbeit aufgezeigt, um daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.

#### 4.2.1 Überblick über das gewonnene Datenmaterial

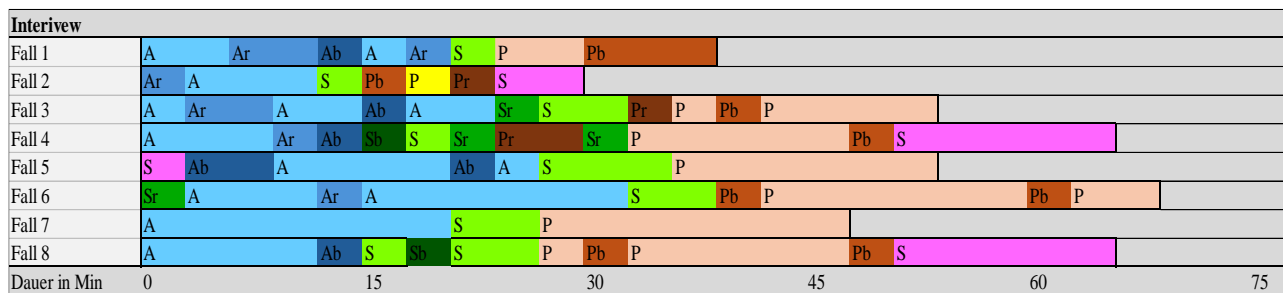


Abbildung 3. grafischer Überblick über das gewonnene Datenmaterial

Die erste Spalte zeigt die Anzahl Interviews auf, die im Rahmen der Datenerhebung geführt wurden. Wie unter Punkt 3.2.2 Anzahl Interviews definiert, lassen sich 6 von 8 Interviews (Fall 1 bis 6) dem Kern der Gruppe zuordnen (pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs und ausbilden des dritten und vierten Lehrjahrs) und 2 von 8 Interviews (Fall 7 und 8) gehören den abweichenden Fällen (pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs und ausbilden während der gesamten Ausbildungsdauer) an. Vom Kern der Gruppe verfügen 3 von den 6 Interviewten (Fall 1 bis 3) über kurze Berufserfahrung (weniger als 2 Jahre). Die 3 anderen Interviewpartner und Interviewpartnerinnen verfügen zwar über mehr als 2 Jahre Berufserfahrung, haben aber entweder keine oder bereits erwachsene Kinder (Fall 4 bis 6).

Bei den abweichenden Fällen hat eine befragte Person kurze Berufserfahrung bzw. weniger als 2 Jahre (Fall 7) und eine Person kann mehr als 2 Jahre Berufserfahrung vorweisen, hat aber keine oder bereits erwachsene Kinder (Fall 8).

Die farbigen Blöcke in den Zeilen widerspiegeln die drei Kategorien und ihre Subkategorien auf der ersten Ebene (Ressourcen und Belastungen), wobei blau für die Kategorie arbeitsorganisatorisches (A) steht, grün für die Kategorie soziales (S), lachsorange für persönliches (P) und rosarot für Sonstiges (S). Die Kleinbuchstaben r und b stehen für Ressourcen und Belastungen. In Kombination mit einem Grossbuchstaben repräsentieren sie jeweils eine Subkategorie auf der ersten Ebene, beispielsweise steht Ar für arbeitsorganisatorisches – Ressourcen.

Die Zeile Dauer in Minuten gibt die Länge der jeweiligen Interviews an.

Der Grafik lässt sich entnehmen, dass die Interviews mehrheitlich länger als 45 Minuten gedauert haben und die inhaltlichen Schwergewichte bei den Kategorien Arbeitsorganisatorisches und Persönliches liegen. Wobei es zu beachten gibt, dass der Leitfaden zu diesen beiden Kategorien mehr Fragen enthielt, so dass es nicht erstaunlich ist, dass die Kategorie soziales weniger stark vertreten ist.

Die beiden abweichenden Fälle zeigen in dieser Grafik keine Besonderheiten im Verhältnis zum Kern der Gruppe.

#### 4.2.2 Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews

Die nachfolgenden Grafiken sollen aufzeigen, in wie vielen Interviews die Subkategorien zweiter Ebene benutzt wurden. Dazu wird jede Subkategorie auf erster Ebene (Belastung und Ressource pro Kategorie) einzeln dargestellt. Die X-Achse steht für die Anzahl der Interviews (1 bis 8), die farbigen Balken geben die Anzahl Interviews an, in denen die jeweilige Subkategorie zweiter Ebene verwendet wurde und die Legende auf der rechten Seite der Grafik stellt die Bezeichnungen der Subkategorien zweiter Ebene dar.

Auf eine Auswertung der Vergabe der Subkategorien Ressourcen und Belastungen zur Anzahl Interviews wurde verzichtet, da deren Verwendung durch den strukturierten Leitfaden vorgegeben ist und somit keine aussagekräftigen Daten hätten gewonnen werden können.

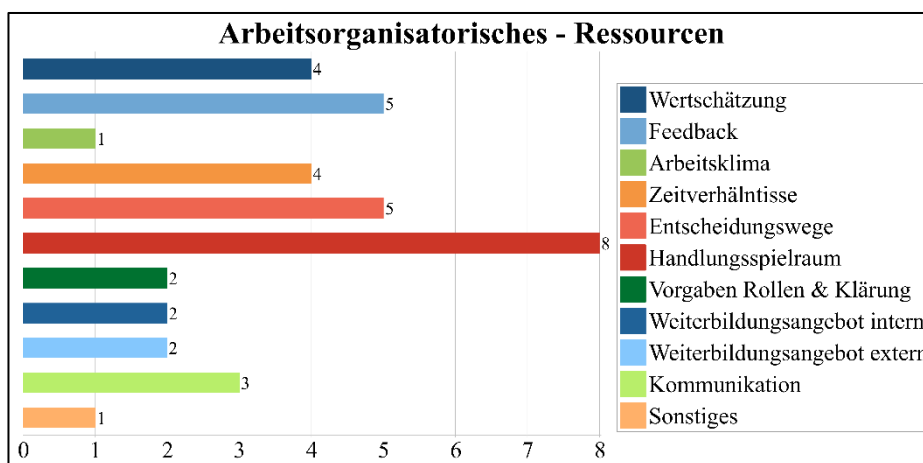


Abbildung 4. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - arbeitsorganisatorisches - Ressourcen

Aus der Grafik lässt sich entnehmen, dass der Handlungsspielraum in der Kategorie Arbeitsorganisatorisches bei allen Befragten als Ressource angegeben wurde. Die Subkategorie auf zweiter Ebene mit dem Titel Arbeitsklima wurde nur einmal vergeben. Diese geringe Vergabe bedeutet aber im Umkehrschluss nicht, dass das Arbeitsklima schlecht ist, sondern dass es lediglich nicht als Ressource wahrgenommen wird. Als Sonstiges wurde die genannte Möglichkeit schnell und effektiv arbeiten zu können, codiert.

Weiter lässt sich der Grafik entnehmen, dass sich die restlichen Subkategorien auf zweiter Ebene in zwei Blöcke einteilen lassen, die die in 2 bis 3 Interviews vergeben wurden und solche die in 4 bis 5 Interviews vergeben wurden. Bei 8 Interviews liegt die Hälfte bei 4, so dass sich die beiden Blöcke als in weniger als in der Hälfte der Interviews vergeben und in mindestens in der Hälfte oder mehr der Interviews vergeben, einordnen lassen. Zum ersten Block gehören die Subkategorien zweiter Ebene Vorgaben Rollen & Klärung, Weiterbildungsangebote intern, Weiterbildungsangebote extern und Kommunikation. Dem zweit Block gehören die Subkategorien zweiter Ebene Wertschätzung, Feedback, Zeitverhältnisse und Entscheidungswege an.

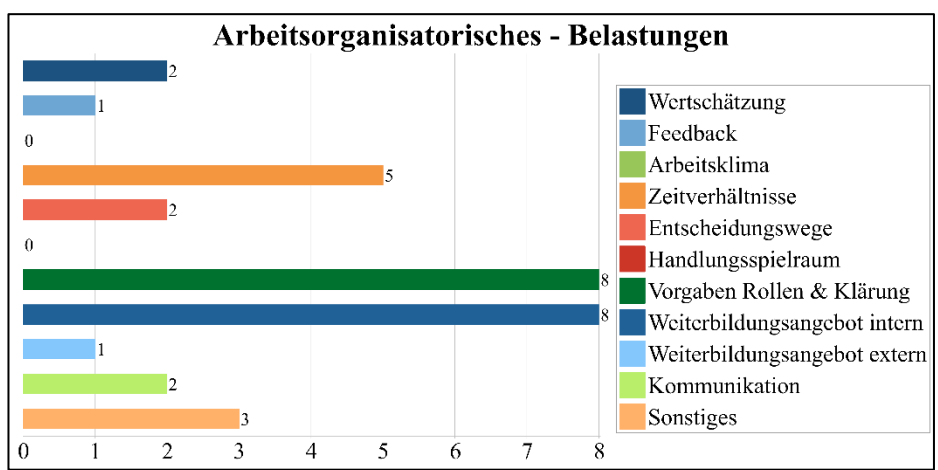


Abbildung 5. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - arbeitsorganisatorisches - Belastungen

Diese Grafik zeigt die Verteilung der Kategorien zweiter Ebene in der Subkategorie Belastung der Kategorie Arbeitsorganisatorisches auf. In der vorherigen Grafik lässt sich erkennen, dass die Subkategorien zweiter Ebene Vorgaben Rollen & Klärung und Weiterbildungsangebot intern zweimal als Ressource bezeichnet wurde. Diese beiden Subkategorien zweiter Ebene wurden aber auch in allen Interviews als Belastung identifiziert. Somit wurden auch in den beiden Interviews, in denen etwas positives im Sinne von einer Ressource zu den Subkategorien zweiter Ebene Vorgaben Rollen & Klärung sowie Weiterbildungsangebot intern gesagt wurde, Textstellen gefunden, die die beiden Subkategorien zweiter Ebene als Belastung darstellen.

In keinem Interview wurde das Arbeitsklima als Belastung oder der Handlungsspielraum erwähnt. In weniger als der Hälfte der Interviews wurden die Subkategorien zweiter Ebene Entscheidungswege, Weiterbildungsangebot extern, Kommunikation oder Sonstiges im Sinne einer Belastung vergeben.

Nebst den beiden meist verwendeten Subkategorien zweiter Ebene fällt auf, dass die Subkategorie zweiter Ebene Zeitverhältnisse bei mehr als der Hälfte der Interviews vergeben wurde.

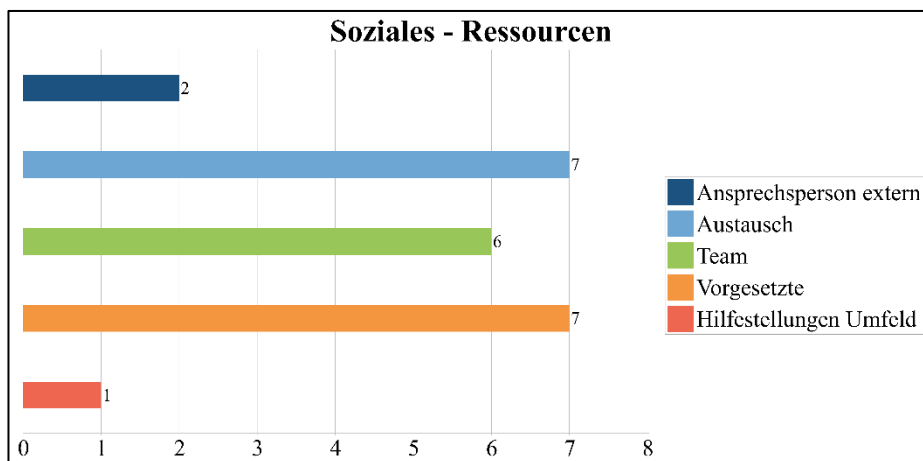


Abbildung 6. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - soziales - Ressourcen

Bei der Verteilung der Subkategorien zweiter Ebene bezogen auf die Subkategorie Ressource innerhalb der Kategorie Soziales lässt sich anhand der Grafik feststellen, dass in keinem der Interviews eine Subkategorie zweiter Ebene in vergeben wurde. Jedoch wurden die Subkategorien zweiter Ebene Austausch und Vorgesetzte siebenmal vergeben und die Subkategorie zweiter Ebene Team sechsmal. Bei einer Grundgesamtheit von 8 Interviews entsprechen 6 oder mehr Nutzungen der jeweiligen Subkategorie zweiter Ebene,  $\frac{3}{4}$  oder mehr aller Interviews.

Die beiden Subkategorien zweiter Ebene Ansprechperson extern und Hilfestellungen wurden kaum (2 und 1 Vergabe auf 8 Interviews) verwendet. Auch hierbei gilt, eine geringe Vergabe bedeutet nicht automatisch, dass die beiden Subkategorien auf zweite Ebene eine Belastung sind, sondern es bedeutet, dass deren Inhalt in den Interviews nicht genannt wurde.

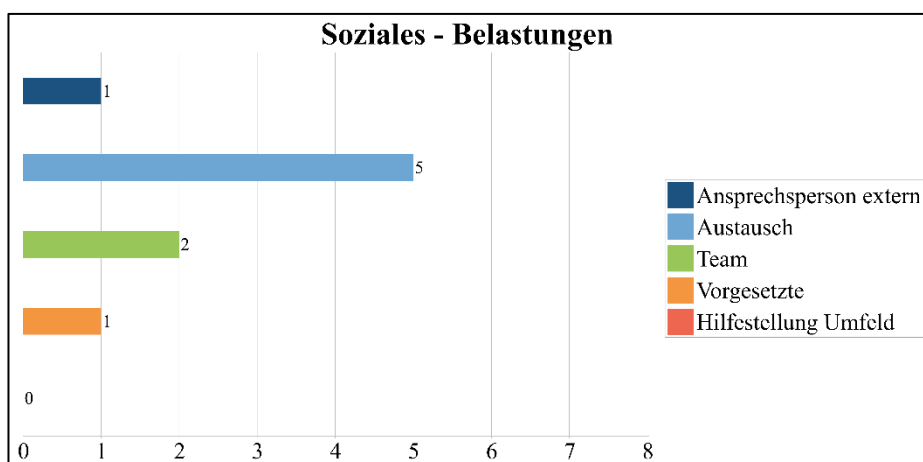


Abbildung 7. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - soziales – Belastungen

Bei dieser Grafik, die die Subkategorien zweiter Ebene der Subkategorie Belastung in Bezug zur Kategorie Soziales darstellt, fällt der verhältnismässig lange Balken bei der Subkategorie zweiter Ebene Austausch auf. In 5 von 8 Interviews wurde diese Subkategorie zweiter Ebene vergeben.

Die weiteren Subkategorien zweiter Ebene wurden gar nicht oder fast kaum (2 Mal 1 Vergabe und 1 Mal 2 Vergaben) genutzt.

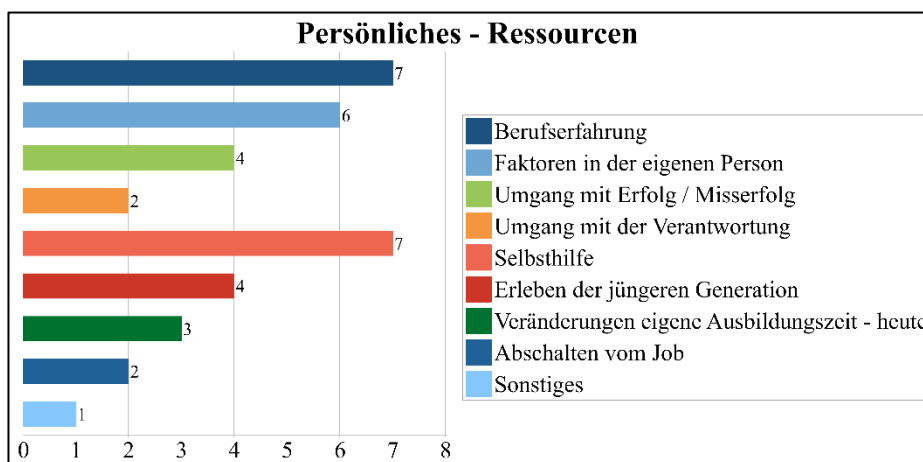


Abbildung 8. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - persönliches - Ressourcen

In der Subkategorie Ressource in Bezug zur Kategorie persönliches werden mehr als die Hälfte der Subkategorien zweiter Ebene (5 von 9 Subkategorien zweiter Ebene) innerhalb von 4 oder mehr Interviews, wobei 4 Interviews die Hälfte aller Interviews darstellt, genutzt. Dabei handelt es sich um folgende Subkategorien zweiter Ebene: Berufserfahrung, Faktoren der eigenen Person, Umgang mit Erfolg / Misserfolg, Selbsthilfe und Erleben der jüngeren Generation. Jedoch wurde keine der 9 Subkategorien auf zweiter Ebene in allen Interviews verwendet.

Die restlichen 4 Subkategorien auf zweiter Ebene, Umgang mit der Verantwortung, Veränderungen eigene Ausbildungszeit – heute, Abschalten vom Job und Sonstiges wurden alle weniger als in der Hälfte aller Interviews vergeben.

Die Kategorie Sonstiges wurde für die Aussage, dass wenn ein Lernender oder eine Lernende das Qualifikationsverfahren besteht, der Praxisausbildner oder die Praxisausbildnerin seinen oder ihren Job erfüllt hat, vergeben.

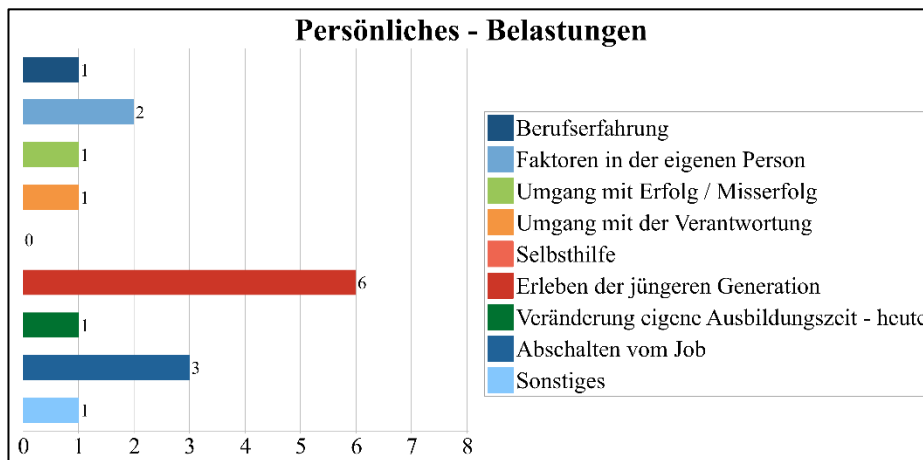


Abbildung 9. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - persönliches - Belastungen

Dieser Grafik, die die Subkategorien zweiter Ebene, bezüglich der Subkategorie Belastung innerhalb der Kategorie Persönliches, aufzeigt, lässt sich entnehmen, dass die Subkategorie zweiter Ebene Erleben der jüngeren Generation im Verhältnis zu den anderen Subkategorien auf zweiter Ebene oft (sechsmal in 8 Interviews) vergeben wurde, trotz der hohen Vergabe dieser Subkategorie auf zweiter Ebene als Ressource. Im Gegensatz dazu steht die Subkategorie zweiter Ebene Selbsthilfe, welche in keinem Interview verwendet wurde. Die hohe Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene Erleben der jüngeren Generation als Ressource und als Belastung lässt sich erneut so erklären, dass in mehreren Interviews der Inhalt dieser Subkategorie auf zweiter Ebene als positiv (Ressource) und gleichzeitig auch als negativ (Belastung) erwähnt wurde.

Mehr als einmal wurden die beiden Subkategorien zweiter Ebene Faktoren in der eigenen Person (zweimal) und Abschalten vom Job (dreimal) vergeben.

Die übrigen Subkategorien auf zweiter Ebene wurden jeweils nur in einem Interview genutzt.

### 4.2.3 Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander

Folgend werden die Subkategorien Ressourcen und Belastungen pro Kategorie miteinander verglichen. Dazu werden die Subkategorien zweiter Ebene einander gegenübergestellt um feststellen zu können, ob die jeweilige Subkategorie zweiter Ebene als Ressource oder als Belastung wahrgenommen wird. Als Bestimmungswert ob die Subkategorie als Ressource oder als Belastung wahrgenommen wird, gilt die Häufigkeit der Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene innerhalb der Subkategorien Ressource oder Belastung.

In den folgenden Grafiken stellen die Spalten die Subkategorien zweiter Ebene dar, die Zeilen die jeweiligen Fälle bzw. Interviewpartner und Interviewpartnerinnen und die Zahlen in den Zellen geben die Anzahl der Vergabe der jeweiligen Subkategorien zweiter Ebene an. Die Farben, wobei dunkelblau für eine Vergabe pro Interview, blaugrau für zwei und hellblau für drei steht, sollen für eine bessere Lesbarkeit sorgen.

| Arbeitsorganisatorisches |                |          | Ressourcen    |                   |                    |                     |                                   |                                |                                |                |           |
|--------------------------|----------------|----------|---------------|-------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------|-----------|
|                          | Wert-schätzung | Feedback | Arbeits-klima | Zeit-verhältnisse | Entscheidungs-wege | Handlungs-spielraum | Vorgaben für die Rollen & Klärung | Weiterbil-dungs-angebot intern | Weiterbil-dungs-angebot extern | Kommuni-kation | Sonstiges |
| Fall 1                   | 1              | 0        | 0             | 1                 | 0                  | 1                   | 0                                 | 0                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 2                   | 0              | 1        | 0             | 1                 | 1                  | 1                   | 0                                 | 0                              | 1                              | 1              | 1         |
| Fall 3                   | 0              | 1        | 0             | 0                 | 2                  | 1                   | 3                                 | 0                              | 1                              | 1              | 0         |
| Fall 4                   | 1              | 2        | 0             | 1                 | 1                  | 1                   | 0                                 | 0                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 5                   | 1              | 0        | 0             | 0                 | 1                  | 2                   | 0                                 | 0                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 6                   | 0              | 1        | 0             | 2                 | 1                  | 1                   | 3                                 | 0                              | 0                              | 1              | 0         |
| Fall 7                   | 1              | 0        | 1             | 0                 | 0                  | 1                   | 0                                 | 2                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 8                   | 0              | 1        | 0             | 0                 | 0                  | 2                   | 0                                 | 1                              | 0                              | 0              | 0         |
| SUMME                    | 4              | 6        | 1             | 5                 | 6                  | 10                  | 6                                 | 3                              | 2                              | 3              | 1         |

Abbildung 10. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - arbeitsorganisatorisches - Ressourcen

Der Grafik kann entnommen werden, dass die Subkategorie auf zweiter Ebene Handlungsspielraum zehnmal in 8 Interviews vergeben wurde. Keine andere Subkategorie zweiter Ebene wurde in Bezug zur Subkategorie Ressource in der Kategorie arbeitsorganisatorisches so oft genannt. Die Subkategorie auf zweiter Ebene Vorgaben für die Rollen & Klärung wurde zwar gleich oft genutzt wie die Subkategorie auf zweiter Ebene Feedback und Entscheidungswege (alle 3 Subkategorien auf zweiter Ebene wurden sechsmal vergeben), bezieht sich aber nur auf zwei Fälle. Da in diesem Teil der vorliegenden Arbeit der Fokus auf dem Vergleich der Subkategorien Belastungen und Ressourcen liegt, sind die Häufigkeiten der Verteilung der Subkategorien auf zweiter Ebene von Bedeutung und nicht die Wichtigkeit der Subkategorien auf zweiter Ebene für einzelne Fälle. Deshalb und weil in der vorliegenden Arbeit eine Subkategorie zweiter Ebene erst als Ressource bzw. Belastung gilt, wenn sie mindestens in 4 Interviews verwendet wurde, wird die Subkategorie auf zweiter Ebene Vorgaben für die Rollen & Klärung nicht weiter verfolgt. So wie auch die anderen Subkategorien auf zweiter Ebene, die nicht in mindestens 4 Interviews vergeben wurden.

Bezogen auf die Grafik bedeutet dies, dass in absteigender Reihenfolge, die folgenden Subkategorien auf zweiter Ebene als Ressourcen gelten Handlungsspielraum, Feedback und Entscheidungswege (beide wurden sechsmal vergeben und wurden in einem Interview doppelt verwendet, somit belegen sie den selben Rang), Zeitverhältnisse und Wertschätzung.

| Arbeitsorganisatorisches |                |          | Belastungen   |                   |                    |                     |                                   |                                |                                |                |           |
|--------------------------|----------------|----------|---------------|-------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------|-----------|
|                          | Wert-schätzung | Feedback | Arbeits-klima | Zeit-verhältnisse | Entscheidungs-wege | Handlungs-spielraum | Vorgaben für die Rollen & Klärung | Weiterbil-dungs-angebot intern | Weiterbil-dungs-angebot extern | Kommuni-kation | Sonstiges |
| Fall 1                   | 0              | 0        | 0             | 0                 | 1                  | 0                   | 1                                 | 1                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 2                   | 0              | 0        | 0             | 0                 | 0                  | 0                   | 1                                 | 1                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 3                   | 0              | 0        | 0             | 1                 | 0                  | 0                   | 1                                 | 1                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 4                   | 0              | 0        | 0             | 0                 | 0                  | 0                   | 2                                 | 1                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 5                   | 0              | 0        | 0             | 1                 | 0                  | 0                   | 1                                 | 1                              | 0                              | 0              | 1         |
| Fall 6                   | 1              | 0        | 0             | 1                 | 0                  | 0                   | 1                                 | 2                              | 0                              | 0              | 0         |
| Fall 7                   | 0              | 1        | 0             | 2                 | 1                  | 0                   | 1                                 | 2                              | 1                              | 2              | 1         |
| Fall 8                   | 2              | 0        | 0             | 2                 | 0                  | 0                   | 1                                 | 1                              | 0                              | 2              | 1         |
| SUMME                    | 3              | 1        | 0             | 7                 | 2                  | 0                   | 9                                 | 10                             | 1                              | 4              | 3         |

Abbildung 11. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - arbeitsorganisatorisches – Belastungen

Bezüglich Belastungen, gemessen anhand der Verteilung der Subkategorien zweiter Ebene innerhalb der Kategorie arbeitsorganisatorisches, zeigt die Grafik auf, dass die Subkategorien Weiterbildungsangebot intern (zehnmal verwendet in 8 Interviews) und Vorgaben für die Rollen & Klärung (neunmal verwendet in 8 Interviews) besonders oft genutzt wurden. Dahinter folgt die Subkategorie zweiter Ebene Zeitverhältnisse mit einer Nutzung von siebenmal.

Die Subkategorien zweiter Ebene, welche in weniger als 4 Interviews vergeben wurden, werden nicht weiterverfolgt. Dazu zählt auch die Subkategorie zweiter Ebene Kommunikation, da sie zwar viermal verwendet wurde, aber nur in zwei Interviews.

|        | Ressourcen         |          |                   |                  |               | Belastungen                  |                                   |                  |
|--------|--------------------|----------|-------------------|------------------|---------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------|
|        | Handlungsspielraum | Feedback | Entscheidungswege | Zeitverhältnisse | Wertschätzung | Weiterbildungsangebot intern | Vorgaben für die Rollen & Klärung | Zeitverhältnisse |
| Fall 1 | 1                  | 0        | 0                 | 1                | 1             | 1                            | 1                                 | 0                |
| Fall 2 | 1                  | 1        | 1                 | 1                | 0             | 1                            | 1                                 | 0                |
| Fall 3 | 1                  | 1        | 2                 | 0                | 0             | 1                            | 1                                 | 1                |
| Fall 4 | 1                  | 2        | 1                 | 1                | 1             | 1                            | 2                                 | 0                |
| Fall 5 | 2                  | 0        | 1                 | 0                | 1             | 1                            | 1                                 | 1                |
| Fall 6 | 1                  | 1        | 1                 | 2                | 0             | 2                            | 1                                 | 1                |
| Fall 7 | 1                  | 0        | 0                 | 0                | 1             | 2                            | 1                                 | 2                |
| Fall 8 | 2                  | 1        | 0                 | 0                | 0             | 1                            | 1                                 | 2                |
| SUMME  | 10                 | 6        | 6                 | 5                | 4             | 10                           | 9                                 | 7                |

Abbildung 12. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - arbeitsorganisatorisches - Ressourcen und Belastungen im direkten Vergleich

Werden die Subkategorien zweiter Ebene, welche mindestens in der Hälfte aller Interviews verwendet wurden, als Ressourcen und Belastungen einander gegenübergestellt, fällt auf, dass die Subkategorie zweiter Ebene Zeitverhältnisse gleichzeitig als Ressource und Belastung auftritt. Von fünf Interviewpartner oder Interviewpartnerinnen wurde diese Subkategorie auf zweiter Ebene siebenmal als Belastung genannt. Als Ressource wurde die Subkategorie auf zweiter Ebene von vier Interviewpartner oder Interviewpartnerinnen fünfmal genannt. Somit wurde die Subkategorie auf zweiter Ebene Zeitverhältnisse von mehr Interviewpartner oder Interviewpartnerinnen und häufiger als Belastung identifiziert.

Somit lässt sich zusammenfassen, dass in der Kategorie arbeitsorganisatorisches als Ressource die folgenden Subkategorien zweiter Ebene gelten Handlungsspielraum, Feedback, Entscheidungswege und Wertschätzung. Als Belastung gelten die Subkategorien zweiter Ebene Weiterbildungsangebot intern, Vorgaben für die Rollen & Klärung und Zeitverhältnisse.

Die Kategorie arbeitsorganisatorisches wird mit vier Subkategorien zweiter Ebene in der Subkategorie Ressource im Verhältnis zu drei Subkategorien zweiter Ebene in der Subkategorie Belastung insgesamt als Ressource angesehen.

| Soziales | Ressourcen            |                         |      |             |                         |
|----------|-----------------------|-------------------------|------|-------------|-------------------------|
|          | Ansprechperson extern | Austausch untereinander | Team | Vorgesetzte | Hilfestellung im Umfeld |
| Fall 1   | 0                     | 1                       | 2    | 0           | 0                       |
| Fall 2   | 0                     | 2                       | 0    | 1           | 0                       |
| Fall 3   | 0                     | 2                       | 1    | 3           | 0                       |
| Fall 4   | 1                     | 0                       | 1    | 2           | 1                       |
| Fall 5   | 0                     | 1                       | 0    | 2           | 0                       |
| Fall 6   | 0                     | 1                       | 2    | 2           | 0                       |
| Fall 7   | 0                     | 1                       | 2    | 2           | 0                       |
| Fall 8   | 2                     | 1                       | 1    | 1           | 0                       |
| SUMME    | 3                     | 9                       | 9    | 13          | 1                       |

Abbildung 13. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - soziales - Ressourcen

Die Grafik zeigt auf, dass die Subkategorie auf zweiter Ebene Vorgesetzte dreizehnmal in 8 Interviews als Ressource in Bezug zur Kategorie soziales erwähnt wurde. In den meisten Fällen wurde diese Subkategorie auf zweiter Ebene sogar mehrmals vergeben. Dahinter folgen die Subkategorien auf zweiter Ebene Austausch untereinander und Team mit jeweils 9 Vergaben in 8 Interviews. Wobei die Subkategorie auf zweiter Ebene Austausch untereinander im direkten Vergleich zur Subkategorie auf zweiter Ebene Team besser abschneidet, da sie nur für ein Interview nicht genutzt wurde. Die übrigen Subkategorien auf der zweiten Ebene Ansprechperson extern und Hilfestellung im Umfeld werden aufgrund ihrer geringen Vergabe dreimal in zwei Interviews und einmal in einem Interview nicht als Ressource definiert.

| Soziales | Belastungen           |                         |      |             |                         |
|----------|-----------------------|-------------------------|------|-------------|-------------------------|
|          | Ansprechperson extern | Austausch untereinander | Team | Vorgesetzte | Hilfestellung im Umfeld |
| Fall 1   | 1                     | 1                       | 0    | 0           | 0                       |
| Fall 2   | 0                     | 2                       | 0    | 0           | 0                       |
| Fall 3   | 0                     | 0                       | 0    | 0           | 0                       |
| Fall 4   | 0                     | 3                       | 0    | 0           | 0                       |
| Fall 5   | 0                     | 0                       | 1    | 0           | 0                       |
| Fall 6   | 0                     | 1                       | 1    | 0           | 0                       |
| Fall 7   | 0                     | 1                       | 0    | 1           | 0                       |
| Fall 8   | 0                     | 0                       | 0    | 0           | 0                       |
| SUMME    | 1                     | 8                       | 2    | 1           | 0                       |

Abbildung 14. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - soziales - Belastungen

Gemäss der Grafik erfüllt nur eine Subkategorie auf zweiter Ebene die Bedingung mindestens in vier Interviews vorhanden, damit die entsprechende Subkategorie als Ressource bzw. Belastung gilt. Somit werden alle Subkategorien zweiter Ebene, bis auf Austausch untereinander (achtmal in 5 Interviews erwähnt) nicht als Belastung definiert.

|        | Ressourcen              |      |             | Belastungen             |
|--------|-------------------------|------|-------------|-------------------------|
|        | Austausch untereinander | Team | Vorgesetzte | Austausch untereinander |
| Fall 1 | 1                       | 2    | 0           | 1                       |
| Fall 2 | 2                       | 0    | 1           | 2                       |
| Fall 3 | 2                       | 1    | 3           | 0                       |
| Fall 4 | 0                       | 1    | 2           | 3                       |
| Fall 5 | 1                       | 0    | 2           | 0                       |
| Fall 6 | 1                       | 2    | 2           | 1                       |
| Fall 7 | 1                       | 2    | 2           | 1                       |
| Fall 8 | 1                       | 1    | 1           | 0                       |
| SUMME  | 9                       | 9    | 13          | 8                       |

Abbildung 15. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - soziales - Ressourcen und Belastungen im direkten Vergleich

Zusammengefasst enthält die Kategorie soziales folgende Subkategorien auf zweiter Ebene als Ressourcen Austausch untereinander, Team und Vorgesetzte. Die Subkategorie auf zweiter Ebene Austausch untereinander wurde bei der ersten Auswertung in Bezug zu den Belastungen in der Kategorie soziales als einzige Subkategorie auf zweiter Ebene weiterverfolgt. Werden die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene Austausch untereinander als Ressource und als Belastung einander gegenübergestellt, wird ersichtlich, dass die Subkategorie als Ressource in 7 von 8 Interviews vergeben wurde und als Belastung nur in 5 von 8 Interviews. Deshalb wird die Subkategorie auf zweiter Ebene Austausch untereinander als Ressource definiert.

Somit gibt es in der Kategorie Soziales nur Ressourcen und keine Belastungen.

|        | Persönliches    |                                |                                |                              |             |                                 |  |                    |           |
|--------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------|---------------------------------|--|--------------------|-----------|
|        | Berufserfahrung | Faktoren in der eigenen Person | Umgang mit Erfolg / Misserfolg | Umgang mit der Verantwortung | Selbsthilfe | Erleben der jüngeren Generation | Veränderungen von der eigenen Ausbildungszeit zu heute | Abschalten vom Job | Sonstiges |
| Fall 1 | 0               | 2                              | 2                              | 0                            | 2           | 1                               | 2  | 0                  | 0         |
| Fall 2 | 1               | 1                              | 1                              | 0                            | 2           | 0                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 3 | 1               | 3                              | 0                              | 0                            | 0           | 0                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 4 | 1               | 0                              | 0                              | 0                            | 2           | 1                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 5 | 1               | 3                              | 0                              | 0                            | 1           | 0                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 6 | 1               | 0                              | 1                              | 0                            | 2           | 3                               | 2  | 1                  | 1         |
| Fall 7 | 1               | 3                              | 1                              | 1                            | 2           | 3                               | 0  | 1                  | 0         |
| Fall 8 | 1               | 2                              | 0                              | 1                            | 2           | 0                               | 1  | 0                  | 0         |
| SUMME  | 7               | 14                             | 5                              | 2                            | 13          | 8                               | 5  | 2                  | 1         |

Abbildung 16. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - persönliches - Ressourcen

Mit Blick auf die Grafik, welche die Subkategorien auf zweiter Ebene aus der Subkategorie Ressourcen aus der Kategorie Persönliches aufzeigt, fällt auf, dass die Subkategorien auf zweiter Ebene Faktoren in der eigenen Person (14 Textstellen in 6 Interviews) und Selbsthilfe (13 Textstellen in 7 Interviews) am meisten codierte Textstellen zugewiesen bekamen. Jedoch ist in erster Linie die massgebende Zahl, die Anzahl Interviews in denen die Subkategorien zweiter Ebene verwendet wurden.

Somit lässt sich folgende, absteigende Reihenfolge der Subkategorien auf zweiter Ebene bilden: Selbsthilfe (dreizehnmal in 7 Interviews verwendet) Berufserfahrung (siebenmal in 7 Interviews verwendet) Faktoren in der eigenen Person (vierzehnmal in 6 Interviews verwendet) Erleben der jüngeren Generation (achtmal in 4 Interviews verwendet) und Umgang mit Erfolg / Misserfolg (fünfmal in 4 Interviews verwendet).

Die Subkategorie zweiter Ebene Veränderungen von der eigenen Ausbildungszeit zu heute wird trotz der fünfmaligen Verwendung nicht als Ressource definiert, da die Subkategorie auf zweiter Ebene nur in 3 Interviews angewendet wurde. Weiter werden folgende Subkategorien auf zweiter Ebene auch nicht als Ressourcen definiert Umgang mit der Verantwortung, Abschalten vom Job und Sonstiges.

|        | Persönliches    |                                | Belastungen                    |                              |             |                                 |  |                    |           |
|--------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------|---------------------------------|--|--------------------|-----------|
|        | Berufserfahrung | Faktoren in der eigenen Person | Umgang mit Erfolg / Misserfolg | Umgang mit der Verantwortung | Selbsthilfe | Erleben der jüngeren Generation | Veränderungen von der eigenen Ausbildungszeit zu heute | Abschalten vom Job | Sonstiges |
| Fall 1 | 1               | 0                              | 0                              | 0                            | 0           | 0                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 2 | 0               | 1                              | 0                              | 1                            | 0           | 1                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 3 | 0               | 2                              | 0                              | 0                            | 0           | 1                               | 0  | 1                  | 0         |
| Fall 4 | 0               | 0                              | 0                              | 0                            | 0           | 1                               | 0  | 1                  | 0         |
| Fall 5 | 0               | 0                              | 0                              | 0                            | 0           | 2                               | 1  | 1                  | 0         |
| Fall 6 | 0               | 0                              | 0                              | 0                            | 0           | 1                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 7 | 0               | 0                              | 1                              | 0                            | 0           | 0                               | 0  | 0                  | 0         |
| Fall 8 | 0               | 0                              | 0                              | 0                            | 0           | 2                               | 0  | 0                  | 1         |
| SUMME  | 1               | 3                              | 1                              | 1                            | 0           | 8                               | 1  | 3                  | 1         |

Abbildung 17. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - persönliches - Belastungen

Die Grafik in Bezug zur Subkategorie Belastungen innerhalb der Kategorie persönliches fällt aus, dass nur eine Subkategorie auf zweiter Ebene mindestens in 4 Interviews verwendet wurde und somit als Belastung definiert werden kann. Gemeint ist die Subkategorie auf zweiter Ebene Erleben der jüngeren Generation.

|        | Ressourcen      |                                |                                |             |                                 | Belastungen                     |
|--------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------|---------------------------------|---------------------------------|
|        | Berufserfahrung | Faktoren in der eigenen Person | Umgang mit Erfolg / Misserfolg | Selbsthilfe | Erleben der jüngeren Generation | Erleben der jüngeren Generation |
| Fall 1 | 0               | 2                              | 2                              | 2           | 1                               | 0                               |
| Fall 2 | 1               | 1                              | 1                              | 2           | 0                               | 1                               |
| Fall 3 | 1               | 3                              | 0                              | 0           | 0                               | 1                               |
| Fall 4 | 1               | 0                              | 0                              | 2           | 1                               | 1                               |
| Fall 5 | 1               | 3                              | 0                              | 1           | 0                               | 2                               |
| Fall 6 | 1               | 0                              | 1                              | 2           | 3                               | 1                               |
| Fall 7 | 1               | 3                              | 1                              | 2           | 3                               | 0                               |
| Fall 8 | 1               | 2                              | 0                              | 2           | 0                               | 2                               |
| SUMME  | 7               | 14                             | 5                              | 13          | 8                               | 8                               |

Abbildung 18. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - persönliches - Ressourcen und Belastungen im direkten Vergleich

Bei der Gegenüberstellung der Ressourcen und Belastungen innerhalb der Kategorie persönliches lässt sich der Grafik entnehmen, dass die Subkategorie auf zweiter Ebene erleben der jüngeren Generation sowohl innerhalb der Subkategorie Ressourcen als auch in der Subkategorie Belastungen zu finden ist. Da die Anzahl Verwendungen bezogen auf die Anzahl Interviews in erster Linie massgebend ist, wird die Subkategorie zweiter Ebene erleben der jüngeren Generation als Belastung definiert (achtmal in 6 Interviews als Belastung verwendet zu achtmal in 5 Interviews als Ressource verwendet).

Zusammengefasst lässt sich für die Kategorie persönliches festhalten, dass die Subkategorie Ressourcen aus den Subkategorien auf zweiter Ebene Berufserfahrung, Faktoren in der eigenen Person, Umgang mit Erfolg / Misserfolg und Selbsthilfe besteht. Die Subkategorie Belastung besteht aus der Subkategorie zweiter Ebene erleben der jüngeren Generation.

**4.2.4 Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander**

Folgend werden der Kern der Gruppe (Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen), der aus 6 Interviews besteht, mit den beiden abweichenden Fällen (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zu 100% im Rahmen der Berufsbildung tätig sind) verglichen. Zur Verdeutlichung wie sich der Kern der Gruppe und wie sich die abweichenden Fälle zusammensetzten, folgend die bereits zuvor aufgeführte Grafik (siehe unter 3.2.2)

|  | kurze Berufserfahrung | keine oder ältere Kinder |
|--|-----------------------|--------------------------|
| <b>Kern der Gruppe:</b><br>- Pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs<br>- Ausbilden des dritten und vierten Lehrjahrs       | 3                     | 3                        |
| <b>abweichende Fälle:</b><br>- Pädagogische Qualifikation: fünftägiger Kurs<br>- Ausbilden während der gesamten Ausbildungsdauer | 1                     | 1                        |

Abbildung 19. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander - Übersicht Aufteilung Interviewpartner und Interviewpartnerinnen

Die Fälle werden anhand der Subkategorien Ressourcen und Belastungen pro Kategorie mit einander verglichen. Relevant dabei ist die Verteilung der Subkategorien auf zweiter Ebene bezogen auf den Kern der Gruppe (6 Interviews) und auf die abweichenden Fälle (2 Interviews).

Genauer betrachtet werden die drei Subkategorien auf zweiter Ebene welche am häufigsten innerhalb des Kerns der Gruppe und der abweichenden Fälle vergeben wurde. Diese Subkategorien auf zweiter Ebene werden danach für den Vergleich des Kerns der Gruppe mit den Abweichenden Fälle herangezogen.

Zur visuellen Darstellung folgen pro Subkategorie Belastung und Ressource eine Grafik. Dabei sind die Subkategorien auf zweiter Ebene in der Spalte ganz links zu finden. Die Zahlen in den Spalten Interview geben die Anzahl Interviews an (Kern der Gruppe, 6 Interviews und 2 Interviews bei den abweichenden Fällen) und die Spalten Codes geben die Häufigkeit der Verwendung der jeweiligen Subkategorie auf zweiter Ebene an. Die violetten Markierungen zeigen an welche drei Subkategorien auf zweiter Ebene am häufigsten vergeben wurde. Wurden zwei oder mehr Subkategorien auf zweiter Ebene gleich häufig vergeben, werden alle gleichermassen betrachtet.

|  | Kern der Gruppe |       | Abweichende Fälle |       |
|--|-----------------|-------|-------------------|-------|
|  | Interviews      | Codes | Interviews        | Codes |
| <b>Arbeitsorganisatorisches</b>              |                 |       |                   |       |
| <b>Arbeitsorganisatorisches - Ressourcen</b> |                 |       |                   |       |
| Wertschätzung                                | 6               | 3     | 2                 | 1     |
| Feedback                                     | 6               | 5     | 2                 | 1     |
| Arbeitsklima                                 | 6               | 0     | 2                 | 1     |
| Zeitverhältnisse                             | 6               | 5     | 2                 | 0     |
| Entscheidungswege                            | 6               | 6     | 2                 | 0     |
| Handlungsspielraum                           | 6               | 7     | 2                 | 3     |
| Vorgaben für die Rollen & Klärung            | 6               | 6     | 2                 | 0     |
| Weiterbildungsangebot intern                 | 6               | 0     | 2                 | 3     |
| Weiterbildungsangebot extern                 | 6               | 2     | 2                 | 0     |
| Kommunikation                                | 6               | 3     | 2                 | 0     |
| Sonstiges                                    | 6               | 1     | 2                 | 0     |

Abbildung 20. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander – arbeitsorganisatorisches - Ressourcen

Innerhalb des Kerns der Gruppe, bezogen auf die Subkategorie Ressource in der Kategorie arbeitsorganisatorisches wurde die Subkategorie auf zweiter Ebene Handlungsspielraum siebenmal in 6 Interviews vergeben. Das bedeutet, dass in einem Interview diese Subkategorie auf zweiter Ebene sogar zweimal vergeben wurde. Auf Platz zwei der häufigsten Vergaben, sind die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene Entscheidungswege und Vorgaben für die Rollen und Klärung zu finden. Sie wurden in jedem Interview, das zum Kern der Gruppe gehört, verwendet. Am dritt häufigsten wurde die Subkategorien auf zweiter Ebene Zeitverhältnisse und Feedback vergeben.

Bei den abweichenden Fälle wurden die Subkategorien auf zweiter Ebene Handlungsspielraum und Weiterbildungsangebot intern am häufigsten vergeben. Beide wurden in 2 Interviews dreimal vergeben. Somit kam es jeweils in einem Interview zu einer doppelten Vergabe. Die drei Subkategorien auf zweiter Ebene Wertschätzung, Feedback und Arbeitsklima wurden jeweils einmal vergeben. Die anderen Subkategorien auf zweiter Ebene wurden in Bezug zu den abweichenden Fällen nicht vergeben.

Im Vergleich fällt auf, dass es zwischen dem Kern der Gruppe und den abweichenden Fällen nur im Bereich der Subkategorien auf zweiter Ebene Handlungsspielraum und Feedback zu einer Überschneidung kommt.

|   | Kern der Gruppe |       | Abweichende Fälle |       |
|---|-----------------|-------|-------------------|-------|
|   | Interviews      | Codes | Interviews        | Codes |
| <b>Arbeitsorganisatorisches</b>               |                 |       |                   |       |
| <b>Arbeitsorganisatorisches - Belastungen</b> |                 |       |                   |       |
| Wertschätzung                                 | 6               | 1     | 2                 | 2     |
| Feedback                                      | 6               | 0     | 2                 | 1     |
| Arbeitsklima                                  | 6               | 0     | 2                 | 0     |
| Zeitverhältnisse                              | 6               | 3     | 2                 | 4     |
| Entscheidungswege                             | 6               | 1     | 2                 | 1     |
| Handlungsspielraum                            | 6               | 0     | 2                 | 0     |
| Vorgaben für die Rollen & Klärung             | 6               | 7     | 2                 | 2     |
| Weiterbildungsangebot intern                  | 6               | 7     | 2                 | 3     |
| Weiterbildungsangebot extern                  | 6               | 0     | 2                 | 1     |
| Kommunikation                                 | 6               | 0     | 2                 | 4     |
| Sonstiges                                     | 6               | 1     | 2                 | 2     |

Abbildung 21. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander – arbeitsorganisatorisches - Belastungen

Der Grafik, welche sich auf die Subkategorie Belastung innerhalb der Kategorie arbeitsorganisatorisches bezieht, lässt sich entnehmen, dass die Subkategorien auf zweiter Ebene Vorgaben für die Rollen und Klärung, Zeitverhältnisse, Wertschätzung, Entscheidungswege und Sonstiges bezogen auf die Häufigkeit der Vergabe und auf den Kern der Gruppe, auf den Plätzen 1-3 liegen. Wobei die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene Vorgaben für die Rollen und Klärung und Weiterbildungsangebote intern, deutlich öfter (beide Subkategorien wurden jeweils zweimal vergeben) genutzt wurden als die anderen erwähnten Subkategorien auf zweiter Ebene. Von denen liegt die Subkategorie auf zweiter Ebene Zeitverhältnisse mit drei Vergaben auf dem zweiten Platz. Die anderen Subkategorien auf zweiter Ebene wurden jeweils nur einmal vergeben.

Bei den abweichenden Fällen zeigt sich, dass die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene Zeitverhältnisse und Kommunikation am meisten vergeben wurden. Beide Subkategorien auf zweiter Ebene wurden in beiden Interviews zweimal vergeben.

Dahinter folgt die Subkategorie auf zweiter Ebene Weiterbildungsangebote intern mit 3 Vergaben auf zwei Interviews. Die drei Subkategorien auf zweiter Ebene Wertschätzung, Vorgaben für die Rollen und Klärung und Sonstiges wurden jeweils zweimal in zwei Interviews vergeben.

Wird der Kern der Gruppe mit den abweichenden Fällen verglichen, fällt auf, dass es bis auf die Subkategorie zweiter Ebene Entscheidungswege (Kern der Gruppe) und Kommunikation (abweichende Fälle) überall Überschneidungen gibt. Jedoch gibt es teilweise Unterschiede wie oft, dass sie Subkategorien auf zweiter Ebene vergeben wurden. So wurde beispielsweise die Subkategorie auf zweiter Ebene Zeitverhältnisse nur in 50% innerhalb des Kerns der Gruppe vergeben. Im Verhältnis dazu wurde sie bei den abweichenden Fälle viermal innerhalb von 2 Interviews vergeben, was 200% entspricht.

Jedoch wurden die Subkategorien auf zweiter Ebene Vorgaben für die Rollen & Klärung sowie Weiterbildungsangebot intern bezogen auf den Kern der Gruppe und auf die abweichenden Fällen jeweils öfters als die jeweilige Anzahl Interviews verwendet.

|                              | Kern der Gruppe |       | Abweichende Fälle |       |
|------------------------------|-----------------|-------|-------------------|-------|
|                              | Interviews      | Codes | Interviews        | Codes |
| <b>Soziales</b>              |                 |       |                   |       |
| <b>Soziales - Ressourcen</b> |                 |       |                   |       |
| Ansprechsperson extern       | 6               | 1     | 2                 | 2     |
| Austausch untereinander      | 6               | 7     | 2                 | 2     |
| Team                         | 6               | 6     | 2                 | 3     |
| Vorgesetzte                  | 6               | 10    | 2                 | 3     |
| Hilfestellungen im Umfeld    | 6               | 1     | 2                 | 0     |

Abbildung 22. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander – soziales - Ressourcen

Die Grafik, welche sich auf die Subkategorie Ressource innerhalb der Kategorie soziales bezieht, zeigt deutlich auf, dass die Subkategorie auf zweiter Ebene Vorgesetzte in Bezug zum Kern der Gruppe sehr häufig (zehnmal innerhalb von 6 Interviews) vergeben wurde. Die Subkategorie auf zweiter Ebene Austausch untereinander folgt mit 7 Vergaben innerhalb von 6 Interviews, was eine doppelten Vergabe innerhalb eines Interviews deutlich macht. Die dritt häufigste genutzte Subkategorie auf zweiter Ebene ist das Team, welche sechsmal innerhalb von 6 Interviews genutzt wurde.

Die Rangliste der häufigsten Vergaben bezogen auf die abweichenden Fälle besteht lediglich aus zwei statt drei Plätzen. Platz 1 mit 3 Vergaben innerhalb von 2 Interviews teilen sich die Subkategorien auf zweiter Ebene Team und Vorgesetzte. Der zweite Platz teilen sich die beiden Subkategorien zweiter Ebene Austausch untereinander und Ansprechsperson extern mit jeweils 2 Vergaben innert 2 Interviews.

Im direkten Vergleich zu einander fällt auf, dass es nur eine Abweichung bei der Subkategorie auf zweiter Ebene Ansprechperson extern gibt, die nur bei den abweichenden Fälle von Bedeutung ist. Die anderen Subkategorien zweiter Ebene sind sowohl beim Kern der Gruppe und auch bei den abweichenden Fällen von Bedeutung und zwar so stark, dass sie mindestens gleich oft genutzt wurden wie es Anzahl Interviews (6 beim Kern der Gruppe und 2 bei den abweichenden Fälle) gibt.

|                               | Kern der Gruppe |       | Abweichende Fälle |       |
|-------------------------------|-----------------|-------|-------------------|-------|
|                               | Interviews      | Codes | Interviews        | Codes |
| <b>Soziales</b>               |                 |       |                   |       |
| <b>Soziales - Belastungen</b> |                 |       |                   |       |
| Ansprechperson extern         | 6               | 1     | 2                 | 0     |
| Austausch untereinander       | 6               | 7     | 2                 | 1     |
| Team                          | 6               | 2     | 2                 | 0     |
| Vorgesetzte                   | 6               | 0     | 2                 | 1     |
| Hilfestellung im Umfeld       | 6               | 0     | 2                 | 0     |

Abbildung 23. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander – soziales - Belastungen

Innerhalb der Kategorie soziales, im Bereich der Belastungen zeigt die Grafik, dass beim Kern der Gruppe mit 7 Verwendungen innerhalb von 6 Interviews die Subkategorie auf zweiter Ebene Austausch untereinander von grosser Bedeutung ist. Diese Subkategorie auf zweiter Ebene wurde mit Abstand am häufigsten verwendet. Nachfolgend kommen die Subkategorien auf zweiter Ebene Team (2 Verwendungen innerhalb von 6 Interviews) und Ansprechperson extern mit 1 Verwendung im Zusammenhang mit 6 Interviews.

Bei den abweichenden Fällen wurden nur die beiden Subkategorien zweiter Ebene Austausch untereinander und Vorgesetzte verwendet. Die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene wurden jeweils einmal verwendet.

Werden die abweichenden Fälle mit dem Kern der Gruppe verglichen, fällt auf, dass es nur bei der Subkategorie auf zweiter Ebene Austausch untereinander zu einer Überschneidung kommt. Jedoch wurde die Subkategorie auf zweiter Ebene beim Kern der Gruppe verhältnismässig viel öfters (7 Mal in 6 Interviews zu einmal in 2 Interviews) verwendet als bei den abweichenden Fällen.

|  | Kern der Gruppe |       | Abweichende Fälle |       |
|--|-----------------|-------|-------------------|-------|
|  | Interviews      | Codes | Interviews        | Codes |
| <b>Persönliches</b>                                    |                 |       |                   |       |
| <b>Persönliches - Ressourcen</b>                       |                 |       |                   |       |
| Berufserfahrung  | 6               | 5     | 2                 | 2     |
| Faktoren in der eigenen Person                         | 6               | 6     | 2                 | 9     |
| Umgang mit Erfolg / Misserfolg                         | 6               | 4     | 2                 | 1     |
| Umgang mit der Verantwortung                           | 6               | 0     | 2                 | 2     |
| Selbsthilfe  | 6               | 9     | 2                 | 4     |
| Erleben der jüngeren Generation                        | 6               | 5     | 2                 | 3     |
| Veränderungen von der eigenen Ausbildungszeit zu heute | 6               | 4     | 2                 | 1     |
| Abschalten vom Job                                     | 6               | 1     | 2                 | 1     |
| Sonstiges  | 6               | 1     | 2                 | 0     |

Abbildung 24. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander – persönliches - Ressourcen

Der Grafik, welche im Zusammenhang mit der Kategorie persönliches und der entsprechenden Subkategorie Ressourcen steht, lässt sich entnehmen, dass die Subkategorie auf zweiter Ebene Selbsthilfe beim Kern der Gruppe neunmal in 6 Interviews vergeben wurde. Auf Platz 2 folgt die Subkategorie auf zweiter Ebene Faktoren in der eigenen Person mit 6 Vergaben innerhalb von 6 Interviews. Den dritten Platz teilen sich die Subkategorien auf zweiter Ebene Berufserfahrung und erleben der jüngeren Generation mit jeweils 5 Verwendungen bezogen auf 6 Interviews.

Auch bei den abweichenden Fälle bezieht sich der erste Platz auf 9 Verwendungen. Jedoch handelt es sich anders als beim Kern der Gruppe um die Subkategorie auf zweiter Ebene Faktoren in der eigenen Person. Da sich die abweichenden Fälle nur aus zwei Interviews zusammensetzten, wird die Subkategorie auf zweiter Ebene somit durchschnittlich mindestens viermal in einem Interview angewendet. Den zweiten Platz belegt die Subkategorie zweiter Ebene Selbsthilfe. Sie wurde viermal in zwei Interviews vergeben. Dahinter folgt die Subkategorie auf zweiter Ebene erleben der jüngeren Generation mit 3 Verwendungen in 2 Interviews.

Werden die abweichenden Fälle und der Kern der Gruppe einander gegenübergestellt, fällt auf, dass sich die Subkategorien auf zweiter Ebene alle überschneiden, ausser die Subkategorie auf zweiter Ebene Berufserfahrung fand nur beim Kern der Gruppen Anwendung. Besonders auffällig, durch die hohe Verwendung in Bezug zu der Anzahl Interviews, bleibt auch beim Vergleich, die Subkategorie auf zweiter Ebene Faktoren der eigenen Person bei den abweichenden Fällen.

|  | Kern der Gruppe |       | Abweichende Fälle |       |
|--|-----------------|-------|-------------------|-------|
|  | Interviews      | Codes | Interviews        | Codes |
| <b>Persönliches</b>                                  |                 |       |                   |       |
| <b>Persönliches - Belastungen</b>                    |                 |       |                   |       |
| Berufserfahrung                                      | 6               | 1     | 2                 | 0     |
| Faktoren in der eigenen Person                       | 6               | 3     | 2                 | 0     |
| Umgang mit Erfolg / Misserfolg                       | 6               | 0     | 2                 | 1     |
| Umgang mit der Verantwortung                         | 6               | 1     | 2                 | 0     |
| Selbsthilfe  | 6               | 0     | 2                 | 0     |
| Erleben der jüngeren Generation                      | 6               | 6     | 2                 | 2     |
| Veränderung von der eigenen Ausbildungszeit zu heute | 6               | 1     | 2                 | 0     |
| Abschalten vom Job                                   | 6               | 3     | 2                 | 0     |
| Sonstiges  | 6               | 0     | 2                 | 1     |

Abbildung 25. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander – persönliches - Belastungen

Die Grafik, welche die Auswertung der Subkategorie Belastungen innerhalb der Kategorie persönliches aufzeigt, dass beim Kern der Gruppe die Subkategorie auf zweiter Ebene erleben der jüngeren Generation am häufigsten (sechsmal in 6 Interviews) verwendet wurde. In der Rangfolge stehen die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene Faktoren in der eigenen Person und Abschalten von Job mit jeweils 3 Verwendungen bezogen auf 6 Interviews auf dem zweiten Platz. Mit jeweils 1 Nennung innerhalb von 6 Interviews stehen auf dem dritten Platz die Subkategorien auf zweiter Ebene Berufserfahrung, Umgang mit der Verantwortung und Veränderungen von der eigenen Ausbildungszeit zu heute.

Bei den abweichenden Fällen fanden nur zwei Subkategorien auf zweiter Ebene Verwendung. Die Subkategorie auf zweiter Ebene erleben der jüngeren Generation wurde zweimal innerhalb von zwei Interviews verwendet und die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene Umgang mit Erfolg / Misserfolg und Sonstiges wurden jeweils einmal verwendet.

Bei der Gegenüberstellung des Kerns der Gruppe mit den abweichenden Fällen zeigt die Grafik, dass es nur bei der Subkategorie auf zweiter Ebene erleben der jüngeren Generation zu einer Überschneidung kommt. Beim Kern der Gruppe und auch bei den abweichenden Fällen wurde die Subkategorie auf zweiter Ebene in jedem Interview verwendet.

## 5 Diskussion

Im letzten Kapitel dieser Arbeit geht es als erstes darum die Fragestellungen zu beantworten. Weiter wird die Methodik kritisch reflektiert und die Limitationen dieser Arbeit aufgezeigt. Als Abschluss wird ein Gesamtfazit gezogen.

### 5.1 Beantwortung der Fragestellungen

Wie unter Punkt 3.1 ausgeführt, lauten die Fragestellungen, welche in dieser Arbeit verfolgt wurden, wie folgt:

- Wodurch entsteht die Belastungen der Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder genau und welche vorhanden Ressourcen gibt es?
- Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus der Analyse der Belastung und Ressourcen der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen ableiten?

#### 5.1.1 Beantwortung der ersten Fragestellung

Als erstes wird die Frage, wodurch die Belastungen der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen entsteht und welche Ressourcen vorhanden sind, beantwortet. Dazu werden die einzelnen Ergebnisse aus den verschiedenen Auswertungsverfahren einander gegenübergestellt um zu vergleichen, ob die einzelnen Subkategorien auf zweiter Ebene aus allen drei Auswertungsperspektiven als Ressource oder Belastungen gelten. Die abweichenden Fälle, welche beim dritten Auswertungsverfahren (Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander, siehe unter 4.2.4), ausgewertet wurden, dienen als Bestätigung, ob eine Subkategorie auf zweiter Ebene als Ressource oder als Belastung gelten soll. Der Kern der Gruppe besteht aus den Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen und die abweichende Fälle aus Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zu 100% im Rahmen der Berufsbildung tätig sind. Bewerten beide Personengruppen eine Subkategorie auf zweiter Ebene als Ressource oder als Belastung, so ist die Wahrscheinlichkeit grösser, dass dem so ist, als wenn es nur eine Personengruppe tut.

|           | Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews |                         |                                 | Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander |                         |                                 | Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander |                                 |                         |  |                                 |                                 |
|-----------|---|-------------------------|---------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|-------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|
|           | arbeitsorganisatorisches  | soziales                | persönliches                    | arbeitsorganisatorisches                            | soziales                | persönliches                    | arbeitsorganisatorisches                                       |                                 | soziales                |  | persönliches                    |                                 |
|           |   |                         |                                 |   |                         |                                 | Kern der Gruppe  | abweichende Fälle               | Kern der Gruppe         | abweichende Fälle                                    | Kern der Gruppe                 | abweichende Fälle               |
| Ressource | Handlungsspielraum  | Austausch untereinander | Berufserfahrung                 | Handlungsspielraum                                  | Austausch untereinander | Berufserfahrung                 | Handlungsspielraum   | Handlungsspielraum              | Austausch untereinander | Austausch untereinander                              | Berufserfahrung                 | Faktoren in der eigenen Person  |
|           | Feedback  | Vorgesetzte             | Faktoren in der eigenen Person  | Feedback  | Vorgesetzte             | Faktoren in der eigenen Person  | Feedback   | Feedback                        | Vorgesetzte             | Vorgesetzte  | Faktoren in der eigenen Person  | Selbsthilfe                     |
|           | Entscheidungswegen  | Team                    | Umgang mit Erfolg / Misserfolg  | Entscheidungswegen                                  | Team                    | Umgang mit Erfolg / Misserfolg  | Entscheidungswegen   | Weitbildungsangebot intern      | Team                    | Team   | Selbsthilfe                     | Erleben der jüngeren Generation |
|           | Wertschätzung   |                         | Selbsthilfe                     | Wertschätzung                                       |                         | Selbsthilfe                     | Vorgaben für die Rollen & Klärung                              | Wertschätzung                   |                         | Ansprechperson extern                                | Erleben der jüngeren Generation |                                 |
|           | Zeitverhältnisse  |                         | Erleben der jüngeren Generation |   |                         |                                 | Zeitverhältnisse   | Arbeitsklima                    |                         |  |                                 |                                 |
| Belastung | Vorgaben Rollen & Klärung   | Austausch untereinander | Erleben der jüngeren Generation | Vorgaben für die Rollen & Klärung                   |                         | Erleben der jüngeren Generation | Vorgabe für die Rollen & Klärung                               | Vorgabe für die Rolle & Klärung | Austausch untereinander | Austausch untereinander                              | Erleben der jüngeren Generation | Erleben der jüngeren Generation |
|           | Weitbildungsangebote intern   |                         |                                 | Weitbildungsangebot intern                          |                         |                                 | Weitbildungsangebot intern                                     | Weitbildungsangebot intern      | Team                    | Vorgesetzte  | Berufserfahrung                 | Umgang mit Erfolg / Misserfolg  |
|           | Zeitverhältnisse  |                         |                                 | Zeitverhältnisse                                    |                         |                                 | Zeitverhältnisse   | Zeitverhältnisse                | Ansprechperson extern   |  | Faktoren in der eigenen Person  |                                 |
|           |   |                         |                                 |   |                         |                                 | Wertschätzung  | Wertschätzung                   |                         |  | Abschalten vom Job              |                                 |
|           |   |                         |                                 |   |                         |                                 | Entscheidungswegen   | Kommunikation                   |                         |  | Umgang mit der Verantwortung    |                                 |
|           |   |                         |                                 |   |                         |                                 |  |                                 |                         | Veränderung von der eigenen Ausbildungszeit zu heute |                                 |                                 |

Abbildung 26. Zusammenfassung Ressourcen und Belastungen

Ist eine Subkategorie auf zweiter Ebene in der vorangehenden Grafik grün markiert, so wird sie aus allen Auswertungsperspektiven als Ressource definiert und von den abweichenden Fällen als solche bestätigt.

Die orange markierten Subkategorien auf zweiter Ebene in derselben Grafik gelten über alle drei Auswertungsperspektiven hinweg als Belastungen und werden auch von den abweichenden Fällen als Belastungen bestätigt.

Die in der Grafik blau eingefärbten Subkategorien auf zweiter Ebene Berufserfahrung und Erleben der jüngeren Generation wurden mittels allen drei Auswertungsverfahren als Ressource (Berufserfahrung) oder als Belastung (Erleben der jüngeren Generation) definiert, jedoch nicht von den abweichenden Fällen als solche bestätigt. Da sich die abweichenden Fällen aus Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zusammensetzten, die zu 100% im Rahmen der Berufsbildung tätig sind, werden die beiden Subkategorien auf zweiter Ebene von ihnen mutmasslich aus einem anderen Blickwinkel beurteilt. Da sich aber die vorliegende Arbeit auf die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen bezieht, welche den Kern der Gruppe bilden, wird bei diesen beiden Subkategorien auf zweiter Ebene auf die Bestätigung durch die abweichenden Fälle verzichtet.

Mit Blick auf die Grafik fällt auf, dass einige Subkategorien auf zweiter Ebene, vor allem beim dritten Auswertungsverfahren (Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander) sowohl als Ressource oder auch als Belastung zu finden sind. Beim Gegenüberstellen der beiden Personengruppe wurde verzichtet, zu definieren, ob eine Subkategorie auf zweiter Ebene als Ressource oder als Belastung gilt. Auf dasselbe wurde auch beim Auswertungsverfahren Verhältnis Vergabe Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews verzichtet, weshalb die Bestimmung ob eine Subkategorie auf zweiter Ebene als Belastung oder Ressource gilt, nachgeholt wurde. Dazu wurde bei doppelter Nennung einer Subkategorie auf zweiter Ebene als Ressource und auch als Belastung geprüft, als was sie mehr genannt wurde und in der Subkategorie (Ressourcen oder Belastung) gestrichen, in der sie weniger Verwendung fand.

Die Subkategorien auf zweiter Ebene welche in der Grafik weder farbig markiert noch durchgestrichen sind, sind nicht eindeutig als Ressource oder Belastung auszumachen. Deshalb werden sie nicht mehr weiter beachtet.

Teilweise traten bei den abweichenden Fällen Subkategorien auf zweiter Ebene in Erscheinung, die ansonsten nicht auftraten, beispielsweise Arbeitsklima oder Kommunikation. Da der Fokus der vorliegenden Arbeit auf die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen (Kern der Gruppe) gerichtet ist, wird im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter auf die Bedeutung, der Erscheinung der weiteren Subkategorien auf zweiter Ebene bei den abweichenden Fällen eingegangen.

Zusammenfassend lässt sich die erste Fragestellung wie folgt beantworten. Die Belastungen der Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder lassen sich durch unklare Vorgaben für die Rollen und deren mangelnde Klärung, fehlenden internen Weiterbildungsangeboten und dem negativen Erleben der jüngeren Generation erklären. Im Bereich soziales wurden keine Belastungen identifiziert. Dafür sind im Bereich arbeitsorganisatorisches gleichzeitig zwei Belastungen (Vorgaben Rollen & Klärung und Weiterbildungsangebote intern) aufgefallen, was ein Hinweis auf mangelnde Verankerung der Tätigkeit als Praxisausbilder oder als Praxisausbilderin im gesamten unternehmerischen Kontext sein könnte.

Vorhandene Ressourcen sind ausreichender Handlungsspielraum, Feedbacks, klare Entscheidungswege, der Austausch untereinander, die Vorgesetzten, das Team, Faktoren, die in der eigenen Person der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen liegen, die Selbsthilfe und die Berufserfahrung. Die Ressourcen sind gleichmässig über die drei Bereiche, arbeitsorganisatorisches, soziales und persönliches verteilt. Diese Verteilung könnte eine Hinweis darauf sein, dass trotz Belastungen, nach Auffassung der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen, in der Berufsbildung einiges gut funktioniert. Auch wurden dreimal mehr Ressourcen (9 Stück) als Belastungen (3 Stück) identifiziert, was auch als weiterer Hinweis dienen könnte, dass im Rahmen der Berufsbildung einiges gut funktioniert.

### **5.1.2 Beantwortung der zweiten Fragestellung**

Die zweite Fragestellung, welcher dieser Arbeit zugrunde liegt, fragt nach möglichen Handlungsempfehlungen welche sich aus der Analyse der Ressourcen und Belastungen ableiten lassen.

Krause et al. (2016) zeigen anhand des Wirkungsmodells BGM von der Gesundheitsförderung Schweiz, worauf der Leitfaden für die Datenerhebung in der vorliegenden Arbeit basiert, dass wenn Ressourcen gestärkt werden und Belastungen abgebaut werden, die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen positiv beeinflusst werden könnte. Manche Belastungen sollten sich fast vollständig beheben oder zumindest abmildern lassen. Andere Belastungen könnten durch persönliche Ressourcen der Mitarbeiter oder der Mitarbeiterinnen positiv beeinflusst werden. Vorhandene Ressourcen sollten unabhängig, ob sie Belastungen positiv beeinflussen oder nicht, gestärkt werden.

Als Grundlage für mögliche Handlungsempfehlungen zum Abbau von Belastungen und zur Stärkung der Ressourcen empfehlen Krause et al. (2016) eine Kombination aus Massnahmen, die sich gleichermaßen auf die Rahmenbedingungen und auch auf das Verhalten der Mitarbeitenden beziehen sollen.

Bezogen auf die gefundenen Faktoren welche zu hohen Belastungen bei den Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder führen, lassen sich folgenden Handlungsempfehlungen zum Abbau aufzählen. Die Handlungsempfehlungen basieren auf dem gewonnenen Datenmaterial und dessen Interpretation durch die Forscherin.

- Vorgaben Rollen und Klärung:

Unklaren Erwartungen und mangelnde oder teilweise nicht vorhandene Einführungen führen gemäss den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen dazu, dass sie sich in ihrer Rolle nach eigenem Ermessen ausprobieren, statt genauen Abläufen und Vorgaben, die sich beispielsweise auf die Ausbildungsqualität beziehen, zu halten. Zitat aus einem der Interviews: „ich habe bei der Betreuung meines Lernenden halt einfach ein bisschen ausprobiert“.

Empfehlungen:

- Schriftliches Festhalten der Erwartungen an die Rolle der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen (Rahmenbedingungen).
- Einführung in die Rolle als Praxisausbilder oder als Praxisausbilderin durch die Verantwortliche oder durch den Verantwortlichen (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Weiterbildungsangebote intern:

Gemäss den meisten Interviewpartner und Interviewpartnerinnen gibt es bei der RUAG AG kein internes Weiterbildungsangebot im Rahmen der Berufsbildung oder sie hätten davon nichts mitbekommen. Jedoch würde ein solches Angebot begrüsst werden. Zitat aus einem der Interviews: „ich finde solche Schulungen sehr interessant“.

Empfehlungen:

- Kommunikationswege zum bereits vorhandenen internen Weiterbildungsangebot, falls vorhanden, überdenken und gegebenenfalls anpassen (Rahmenbedingungen).
- Gezielte Schulungen anbieten, die sich an den Bedürfnissen der Praxisausbilder und Praxisausbilderinnen orientieren (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen). Möglicherweise könnten solche Schulungen die Praxisausbilderinnen und Praxisausbilder bei der Übernahme und beim Ausüben ihrer Rolle stärken.

- Erleben der jüngeren Generation:

In den Interviews stellte sich heraus, dass das Erleben der jüngeren Generation negativ geprägt ist, sei es bezogen auf das Verhalten der Lernenden, welches durch die zugenommene Digitalität geprägt sei oder bezogen auf die Einstellung, welche sich verschlechtert hätte. Zitate aus zwei der Interviews: „sie sind am gamen, vermutlich Tag und Nacht“ und „die Grundmanieren haben stark nachgelassen, wie beispielsweise Hallo sagen, wenn man sich auf dem Flur begegnet oder dass die Sachen, die nicht mehr verwendet werden, weggeräumt werden“.

Empfehlungen:

- Gemeinsames (Praxisausbildner oder Praxisausbildnerin mit den Lernenden) Regelwerk zum Verhalten erarbeiten (Rahmenbedingungen).
- Förderung des Dialogs zwischen den Generationen um das jeweilige Verhalten besser nachvollziehen zu können (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).
- Schulungen für die Praxisbildner und Praxisbildnerinnen sowie für die Lernenden über die jeweilige Generation zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

Wie bereits erwähnt weisen Krause et al. (2016) darauf hin, dass persönliche Ressourcen der Mitarbeiter und der Mitarbeiterinnen Belastungen positiv beeinflussen könnten. Im Rahmen der Datenauswertung wurden im Bereich persönliches die Ressourcen Berufserfahrung, Faktoren in der eigenen Person und Berufserfahrung identifiziert. Diese drei Ressourcen könnten hilfreich sein, wenn es darum geht, die unklare Rolle als Praxisausbildnerin oder als Praxisausbildner oder deren mangelnde Klärung zu kompensieren. Zitat aus einem der Interviews: „bei gewissen Themen wäre ohne die Berufserfahrung eine gewisse Unsicherheit da“.

Empfehlungen:

- Die Förderung der Ressourcen Faktoren in der eigenen Person, beispielsweise mittels Resilienz Training, oder der Ressource Selbsthilfe beispielsweise mittels konkreten Strategien im Umgang mit lernschwachen Lernenden in der Unternehmensstrategie verankern (Rahmenbedingungen).
- Ein Bewusstsein bei den Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen über ihre eigenen Ressourcen schaffen (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

Weiter empfehlen Krause et al. (2016) die Stärkung der Ressourcen, unabhängig davon, ob sie die Belastungen positiv beeinflussen oder nicht. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden im Bereich arbeitsorganisatorisches die Ressourcen Handlungsspielraum, Feedback und Entscheidungswege ausfindig gemacht.

- Handlungsspielraum:

Trotz, dass der Handlungsspielraum von den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen als mehrheitlich positiv wahrgenommen wird, gibt es auch kritische Bemerkungen, die sich vor allem auf das Entstehen des Handlungsspielraums beziehen. Durch die verschiedenen Aussagen kann der Eindruck entstehen, dass der Handlungsspielraum durch mangelnde Regelung und durch eigenes Zutun durch die Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner wie beispielsweise aktives Informieren entsteht. Zitat aus einem der Interviews: „ich mache einfach und informiere“

Empfehlungen:

- Absprache und Festlegung in welchen Bereichen die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen selbstständig entscheiden dürfen durch die Verantwortliche oder den Verantwortlichen (Rahmenbedingungen).
- Stärkung der Selbstständigkeit und der Verantwortungsübernahme, auch bei Unklarheiten, der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Feedback:

Die meisten Interviewpartner und Interviewpartnerinnen erzählten, dass sie Feedback zu ihrer Arbeit als Praxisausbildnerinnen oder als Praxisausbildner erhalten. Zitat aus einem der Interviews: „ich bekomme eine aktive Rückmeldung und muss diese nicht selber einholen“. Auch wenn bezüglich der Ressource Feedback der Eindruck entsteht, dass vieles gut läuft, könnten die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen trotzdem von der Stärkung der Ressource profitieren.

Empfehlungen:

- Feedback als festen Bestandteil von regelmässigen Rapporten verankern (Rahmenbedingungen).
- Klare Regelung zur Struktur und zum Inhalt des Feedbacks festlegen (Rahmenbedingungen).
- Feedback zur Förderung der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen nutzen um beispielsweise die persönlichen Ressourcen zu stärken (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Austausch untereinander:

Gemäss den Aussagen der meisten Interviewpartner und Interviewpartnerinnen findet zwar an den meisten Stellen ein Austausch untereinander statt, dieser sei aber nicht offiziell geplant. Zitat aus einem der Interviews: „der Austausch wird nicht aktiv gefördert. Es gibt kein monatliches Treffen, das von der offiziellen Seite her gesteuert wird“.

Empfehlungen:

- Initialisierung eines offiziellen Austauschs über die verschiedenen Berufsfelder und Standorte hinweg (Rahmenbedingungen).
- Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen zum gegenseitigen Austausch motivieren (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Vorgesetzte:

Trotz den vielen positiven Erzählungen von den Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen, ist das Wirken der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten im Rahmen der Berufsbildung offenbar nicht überall vollumfänglich spürbar. Zitat aus einem der Interviews: „ich frage mich manchmal was er so tut“.

Empfehlungen:

- Klärung der Aufgaben und Rollen des Vorgesetzten oder der Vorgesetzten im Rahmen der Berufsbildung (Rahmenbedingungen).
- Praxisausbildner und Praxisausbildnerin zum Dialog mit dem Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ermutigen (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Team:

Die meisten Interviewpartnerinnen und Interviewpartner erwähnten ihr Team als Ressource. Oft erhielten sie Unterstützung sei es in Form von fachtechnischen Inputs, Tipps im Umgang mit den Lernenden oder in Form von weiteren Betreuungsperson, wenn die Praxisausbildner oder Praxisausbildnerinnen abwesend seien. Zitat aus einem der Interviews: „ich werde sehr von meinem Team unterstützt“. Die Unterstützung vom Team sei aber auch stark von der Auslastung der anderen Teammitglieder abhängig.

Empfehlung:

- Klare Regelung wer im Team als Stellvertretung des Praxisausbildners oder der Praxisausbildnerin gilt und entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellen (Rahmenbedingungen).
- Förderung der Selbstständigkeit der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Berufserfahrung:

Nach Auffassung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner verfügen sie grundsätzlich über genügend Berufserfahrung um die Aufgaben als Praxisausbildnerin oder als Praxisausbildner erfüllen zu können. Zitat aus einem der Interviews: „meine Berufserfahrung hat mir bis jetzt immer ausgereicht um in schwierigen Situationen darauf zurückgreifen zu können“.

Empfehlungen:

- Trotz der Wahrnehmung der Praxisausbildnerinnen und könnten Möglichkeiten angeboten werden, so dass sie Berufserfahrung sammeln könnten, wie beispielsweise durch das Arbeit in anderen Abteilungen mit dem selben Berufsbild (Rahmenbedingungen).
- Praxisausbildner und Praxisausbildner zur kritischeren Reflexion ihrer eigenen Berufserfahrung ermutigen (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Faktoren in der eigenen Person:

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner waren mehrheitlich davon überzeugt, dass sie dank ihrer Einstellung gegenüber den Lernenden und gegenüber den Themen rund um die Berufsbildung gewachsen seien oder sahen die Grundlagen für erarbeitete Lösungen für vergangene Problemstellungen in ihrer eigenen Person. Zitat aus einem der Interviews: „ich habe das Gefühl, dass ich gut drauf los reden kann. Auch getraue ich mich zu sagen was gut ist und was schlecht ist. Dadurch habe ich bereits gutes Feedback von den Lernenden erhalten“.

Empfehlungen:

- Austausch unter den Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen ermöglichen, damit sie, die für sich als nützlich erwiesenen Eigenschaften, als Anregung für andere teilen können (Rahmenbedingungen).
- Individuelle Stärkung und Weiterentwicklung der von den Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen als nützlich wahrgenommenen Eigenschaften (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

- Selbsthilfe:

Gemäss den meisten Aussagen von den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen seien sie in der Lage sich bei verschiedensten Problemstellungen selbst zu helfen oder sie wissen was zu tun sei. Zitat aus einem der Interviews: „wenn sich ein Lernender oder eine Lernende auffällig verhält, suche ich das Gespräch mit ihr oder mit ihm und probiere mit offenen Fragen und mit der Ich-Perspektive herauszufinden von wo her das Verhalten kommt“.

Empfehlungen:

- Klare Richtlinie und Eskalationsstufen für den Umgang mit den verschiedenen Problemstellungen definieren, so dass die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen eine klare Orientierung haben, wann sie eine Situation selber lösen können und ab welchem Zeitpunkt der Einbezug von weiteren Stellen notwendig wäre (Rahmenbedingungen).
- Trotz klaren Richtlinien im Umgang mit den verschiedenen Problemstellungen, ist die Wahrscheinlichkeit weiterhin hoch, dass die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen mit Problemen konfrontiert werden, welche eine Abschätzung nötig machen, ob weitere Stellen involviert werden müssen oder ob die Problemlösung im Rahmen ihrer Fähigkeiten liegt. Deshalb würde es sich empfehlen, die Selbstreflexion der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen zu fördern, damit sie ihr eigenes Verhalten und ihre Reaktionen besser reflektieren können und dadurch besser einschätzen können, ob eine eigenständige Lösung oder der Einbezug von weiteren Stellen notwendig wäre (Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

Wie vorgängig zur Beantwortung der zweiten Fragestellung bereits angemerkt, zeigen Krause et al. (2016) anhand des Wirkungsmodell BGM auf, dass gestärkte Ressourcen und abgebaute Belastungen einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und Motivation von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben könnten. Weiter zeigt das Wirkungsmodell auf, dass der Unternehmenserfolg durch die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beeinflusst sei. Beispielsweise gibt es im Bereich der Produktivität einen wissenschaftlich nachweisbaren Einfluss in Form von der Senkung der Absenz- und Fluktuationsrate oder im Bereich des Image in Form von der Steigerung der positiven Wahrnehmung des Unternehmens.

Für die vorliegenden Arbeit machen die Ausführungen deutlich, wie gross der Nutzen der beschriebenen Empfehlungen sein könnte, wenn sie umgesetzt würden.

## **5.2 Methodik und Limitationen**

Folgend werden die verwendeten Methoden zur Datenerhebung und Auswertung in Form von deren Stärken und Schwächen kritisch hinterfragt. Dabei werden ausschliesslich die Stärken und Schwächen beleuchtet, die die vorliegende Arbeit beeinflusst haben. Anhand dessen werden auch die Limitationen der vorliegenden Arbeit beleuchtet um abschliessend mögliche Ansätze für weitere Forschungen aufzuzeigen.

### 5.2.1 Kritische Reflexion der Methodik

Für die Datenerhebung wurde ein narratives Interview, welches auf einem Leitfaden basierte, verwendet. Als theoretische Grundlage dienten die Ausführungen der Autorin Cornelia Helfferich (2011) aus dem Buch die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Der Leitfaden wurde nach dem SPSS Prinzip erarbeitet (siehe unter 3.3).

- Stärke der Methode:
  - Ein qualitatives Vorgehen mittels narrativem Interview, welches sich auf einen Leitfaden abstützt, erlaube einen vertieften Einblick in die subjektive Wahrnehmung der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen. Das Vorgehen basiere auf dem Prinzip der Offenheit wodurch sich neue Perspektiven auf den Forschungsgegenstand eröffnen könnten (Helfferich, 2011).

So zeigte sich bei der vorliegenden Arbeit beispielsweise, dass sich der Forschungsgegenstand (Gründe für die Belastungen der Praxisausbildnerinnen und Praxisausbildner und deren Ressourcen aufzeigen) wieder Erwartens der Forscherin, mehrheitlich aus Ressourcen statt aus Belastungen zusammensetzt.

Dank dem Prinzip der Offenheit konnten auch neue Belastungsfaktoren wie beispielsweise die Kommunikation bei den abweichenden Fällen festgestellt werden, welche im Rahmen von weiteren Forschungen ergründet werden könnten.
  - Trotz des Leitfadens ermögliche ein narratives Interview eine hohe Flexibilität bei der Gesprächsführung (Helfferich, 2011). Diese Flexibilität ermögliche individuelle Anpassungen während den Interviews an die organisatorischen Gegebenheiten in denen sich die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen bewegen, was mutmasslich zu Gewinnung von aussagekräftigeren Daten führte.
- Schwäche der Methode:
  - Gemäss Helfferich (2011) erfordere die Datenerhebung kommunikative und analytische Fähigkeiten der Forscherin. Die Führung der Interviews sei ein Balanceakt zwischen Offenheit und Strukturierung sowie zwischen Nähe und Distanz. Somit könnten sich Fehler in der Interviewführung schnell ergeben.

Im Rahmen der Datenerhebung für die vorliegende Arbeit bemerkte die Forscherin nach kritischer Reflexion der eigenen Interviewführung, dass die Einmischung in den Gesprächsverlauf mutmasslich an einigen Stellen zu stark war.

- Interviews seien soziale Interaktionen, die nie vollständig frei von Verzerrungen, etwa durch soziale Erwünschtheit, seien (Helfferich, 2011). Deshalb ist nicht auszuschliessen, dass die im Rahmen dieser Arbeit erhobenen Daten auch Verzerrungen unterliegen.

Zur Auswertung der Daten wurde die fokussierte Interviewanalyse nach Kuckartz & Rädiker (2020) verwendet, die mithilfe der Software MAXQDA umgesetzt wurde (siehe unter 4.1).

- Stärke der Methode:
  - Die Methode soll gemäss Kuckartz und Rädiker (2024) aus einem strukturierten Verfahren mit sechs Schritten bestehen, welches von der Vorbereitung der Daten bis hin zur Darstellung der Ergebnisse reichen soll. Dadurch soll ein transparenter und nachvollziehbarer Analyseprozess entstehen.

Nach Auffassung der Forscherin konnte durch die angewendeten theoretischen Grundlagen wie von Kuckartz und Rädiker (2024) dargestellt eine durchschaubare und nachvollziehbare Analyse der Daten erarbeitet werden.
- Schwäche der Methode:
  - Eine zu starke Orientierung an vorab definierten Kategorien könnte explorative Erkenntnisse einschränken, da neue, relevante Aspekte übersehen werden könnten (Kuckartz & Rädiker, 2024). Bei der vorliegenden Arbeit wurde das Kategoriensystem zwar fortlaufend erweitert, aber als Basis diente der Leitfaden. Dadurch waren einige Kategorien bereits im Voraus bestimmt, so dass wie von Kuckartz und Rädiker (2024) beschrieben, eine starke Orientierung an diesen Kategorien stattfand. Somit ist es wahrscheinlich, dass bei der Datenauswertung einige neue Erkenntnisse nicht als solche erkannt wurden.
  - Gemäss Kuckartz und Rädiker (2024) erfordere eine fokussierte Interviewanalyse einiges an Erfahrung um die Relevanz und den Inhalt in Bezug zum Forschungsgegenstand richtig deuten zu können.

Trotz einiger Erfahrung der Forscherin kam es bei der Datenauswertung zu einigen Lücken, die sich bei vertiefter Erfahrung mutmasslich so nicht ergeben hätten. Unerklärlich bleibt der Einfluss der Lücken in der Datenauswertung auf die Ergebnisse. Bei den besagten Lücken handelt es sich um folgende Aspekte:

- Die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wurden auch gemäss ihrer langen oder kurzen Berufserfahrung ausgewählt. Da während den Interviews mehrheitlich angegeben wurde, dass die vorhandene Berufserfahrung ausreicht, wurde der Vergleich zwischen den beiden Gruppen (lange oder kurze Berufserfahrung) bei der Datenauswertung ausser Acht gelassen.
- Beim Vergleich des Kerns der Gruppe mit den abweichenden Fälle wurde die Verwendung der Subkategorie auf zweiter Ebene mit den Anzahl Interview in ein Verhältnis gesetzt. Da es sich bei den abweichenden Fällen nur um zwei Interviews handelt, erhält eine Verwendung einer Subkategorie auf zweiter Ebene viel mehr Gewicht als beim Kern der Gruppe, der aus sechs Interviews besteht.
- Auch beim Vergleich des Kerns der Gruppe mit den abweichenden Fälle wird ausser Acht gelassen, ob die Verwendung der Subkategorien auf zweiter Ebene sich gleichmässig über alle Interviews verteilt oder sich mehrheitlich auf ein Interview bezieht. Beispielsweise ist nicht klar, ob bei sechsmaliger Verwendung einer Subkategorie auf zweiter Ebene in Bezug zum Kern der Gruppe, bestehend aus sechs Interviews, die Subkategorie auf zweiter Ebene in jedem Interview nur einmal vorkommt oder nur in drei Interviews dafür jeweils zweimal. So könnte eine einzelne Meinung ungewollt mehr Gewicht erhalten haben.

### **5.2.2 Limitationen der Arbeit**

Da sich die vorliegende Arbeit in einem methodischen, thematischen und praxisnahen Rahmen bewegt, ergeben sich gewisse Limitationen, die folgend beschrieben werden.

- Möglichkeit der Themenverengung:  
Wie bereits ausgeführt, kann aufgrund der verwendeten Methoden und deren Anwendung nicht ausgeschlossen werden, dass die beleuchtenden Themen vollständig erfasst wurden.

- Fokussierung auf subjektive Wahrnehmungen:  
Die vorliegende Arbeit basiert auf qualitativen Interviews, die auf den individuellen Einschätzungen und Selbstwahrnehmungen der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen beruhen. Diese können von situativen Faktoren, persönlichen Erfahrungen oder auch der Tagesverfassung beeinflusst sein.
- Eingeschränkte Generalisierbarkeit:  
Die Ergebnisse beziehen sich auf Praxisausbildner und Praxisausbildner der RUAG AG und lassen sich nicht ohne Weiteres auf andere Unternehmen übertragen, da sich Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen aus anderen Unternehmen in einem anderen organisatorischen Kontext bewegen, der mutmasslich einen anderen Einfluss auf die Ressourcen und Belastungen derer Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen haben könnte.
- Selektion der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen:  
Durch die Rekrutierung via Gatekeeper (Leiter Berufsbildung) kann eine Verzerrung durch persönliche Vorannahmen beim Erstellen der Stichprobe nicht ausgeschlossen werden.

Aus den beschriebenen Limitationen ergeben sich mögliche Ansätze für weitere oder angepasste Forschungen:

- Für eine weiterführende Forschung würde es sich empfehlen Mixed-Methods-Ansätze zu verwenden, um subjektive Daten mit objektiven Messungen zu kombinieren und um die präsentierten Ergebnisse objektiv zu überprüfen.
- Erweiterung der Perspektive der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen um die Sichtweise der Lernenden und der Vorgesetzten um die Belastungen und Ressourcen aus anderen Perspektiven zu beleuchten.
- Anderes Selektionsverfahren bei der Zusammenstellung der Stichprobe anwenden um die präsentierten Ergebnisse mit Blick auf mögliche Verzerrungseffekte durch die Selektion mittels Gatekeeper zu vergleichen.
- Weiterte Erforschung der Resultate der abweichende Fälle im Verhältnis zum Kern der Gruppe. Ist die Kommunikation für die abweichenden Fällen tatsächlich eine Belastung oder ist sie nur für die beiden befragten abweichenden Fälle belastend?

### **5.3 Gesamtfazit**

Die qualitative Datenerhebung und Auswertung ermöglichte einen umfassenden Einblick in die aktuelle Situation der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen bei der RUAG AG. Die Datenauswertung zeigte auf, dass die Thematik Ressourcen und Belastungen vielschichtig ist und bezüglich den Belastungen vor allem arbeitsorganisatorische Aspekte umfasst. Bezüglich den Ressourcen verdeutlichte die Untersuchung, dass vor allem im Bereich des Sozialen eine Menge positives vorhanden ist.

Die in der Einleitung formulierten Annahmen des Leiters Berufsbildung konnten im Verlauf der Arbeit teilweise bestätigt werden. Wie beispielsweise der Eindruck, dass die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen oft versuchen würden, Probleme mit den Lernenden selbstständig zu lösen ohne dabei auf systematische Ansätze zurückzugreifen. Jedoch konnten auch Annahmen des Leiters Berufsbildung widerlegt werden wie beispielsweise, dass die Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen durch ihre mangelnde Berufserfahrung im Umgang mit Problemen in Bezug auf die Lernenden an ihre Grenze stiessen.

Die Wahl eines qualitativen Vorgehens in Form von narrativen, leitfadengestützten Interviews erwies sich als sinnvoll, um die subjektiven Sichtweisen der Praxisausbildner und Praxisausbildnerinnen möglichst offen und differenziert erfassen zu können. Durch die methodischen Grundlagen in Form der SPSS-Methode bei der Entwicklung des Leitfades oder der strukturierte Auswertung mit der Software MAXQDA konnte eine systematische Datenerhebung und Auswertung umgesetzt werden.

Ziel der Arbeit war es, mögliche Ressourcen und Belastungen zu ermitteln daraus Handlungsempfehlungen zu entwickeln, welche auf den Kontext der RUAG AG zugeschnitten sind. Insgesamt konnte durch die systematische Analyse der Belastungen und Ressourcen ein ganzheitliches Bild der aktuellen Situation bei der RUAG AG gezeichnet werden. Die Handlungsempfehlungen, die sich aus den Ergebnissen der Datenauswertung ableiten lassen, bieten der RUAG AG konkrete Ansätze, wie sich die aktuelle Situation der Praxisausbildner und Praxisausbildner verbessern lassen würde.

## 6 Literaturverzeichnis

- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73
- Elsener, J. (2023). Stress am Arbeitsplatz – Entstehung und Vermeidung. *Stress am Arbeitsplatz – Entstehung und Vermeidung*. <https://hub.hslu.ch/business-psychology/stress-am-arbeitsplatz/>
- Flick, U. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (10. Aufl.). Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krause, A. (2003). Lehrerbelastungsforschung—Erweiterung durch ein handlungspsychologisches Belastungskonzept. *Zeitschrift für Pädagogik*, 254–273.
- Krause, K., Basler, M., Brüki, E. (2016). *BMG voranbringen mit Wirkungsüberprüfungen—Ein Leitfaden für Betriebe*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt*. Wiesbaden: Springer.
- Reif, J., Spieß, E., & Stadler, P. (2018). *Effektiver Umgang mit Stress: Gesundheitsmanagement im Beruf*. Berlin: Springer.
- Rothland, M. (2013). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Modelle, Befunde, Interventionen* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- RUAG AG. (2024). Verfügbar unter: <https://www.ruag.ch/de/ueber-uns>

## 7 **Abbildungsverzeichnis**

|  |    |
|--|----|
| Abbildung 1. Auswahl Interviewpartner und Interviewpartnerin .....   | 13 |
| Abbildung 2. Anzahl Interviews im Zusammenhang mit den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen .....  | 14 |
| Abbildung 3. grafischer Überblick über das gewonnene Datenmaterial .....   | 23 |
| Abbildung 4. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - arbeitsorganisatorisches - Ressourcen.....                    | 24 |
| Abbildung 5. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - arbeitsorganisatorisches - Belastungen .....                  | 25 |
| Abbildung 6. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - soziales - Ressourcen.....                                    | 26 |
| Abbildung 7. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - soziales - Belastungen .....                                  | 26 |
| Abbildung 8. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - persönliches - Ressourcen .....                               | 27 |
| Abbildung 9. Verhältnis Vergabe der Subkategorie zweiter Ebene zur Anzahl Interviews - persönliches - Belastungen.....                               | 28 |
| Abbildung 10. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - arbeitsorganisatorisches - Ressourcen.....                                       | 29 |
| Abbildung 11. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - arbeitsorganisatorisches - Belastungen .....                                     | 29 |
| Abbildung 12. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - arbeitsorganisatorisches - Ressourcen und Belastungen im direkten Vergleich..... | 30 |
| Abbildung 13. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - soziales - Ressourcen.....   | 31 |
| Abbildung 14. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - soziales - Belastungen .....   | 31 |
| Abbildung 15. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - soziales - Ressourcen und Belastungen im direkten Vergleich.....                 | 32 |
| Abbildung 16. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - persönliches - Ressourcen.....   | 32 |
| Abbildung 17. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - persönliches - Belastungen .....   | 33 |
| Abbildung 18. Ressourcen und Belastungen im Vergleich zu einander - persönliches - Ressourcen und Belastungen im direkten Vergleich.....             | 33 |

|   |    |
|---|----|
| ANALYSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DER BELASTUNG UND<br>RESSOURCEN VON PRAXISAUSBILDNER UND PRAXISAUSBILDNERINNEN  | 58 |
| Abbildung 19. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander -<br>Übersicht Aufteilung Interviewpartner und Interviewpartnerinnen ..... | 34 |
| Abbildung 20. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander –<br>arbeitsorganisatorisches - Ressourcen.....                            | 35 |
| Abbildung 21. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander –<br>arbeitsorganisatorisches - Belastungen .....                          | 36 |
| Abbildung 22. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander –<br>soziales - Ressourcen.....  | 37 |
| Abbildung 23. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander –<br>soziales - Belastungen .....  | 38 |
| Abbildung 24. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander –<br>persönliches - Ressourcen .....                                       | 39 |
| Abbildung 25. Kern der Gruppe und abweichende Fälle im Vergleich zu einander –<br>persönliches - Belastungen.....                                       | 40 |
| Abbildung 26. Zusammenfassung Ressourcen und Belastungen.....   | 42 |

## 8 Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck

| <b>KI- Assistenz-system</b> | <b>Teile / Stelle(n) in der Arbeit</b> | <b>Einsatz</b>   |
|-----------------------------|--|--|
| ChatGPT                     | Abstract                               | Zusammenfassung der Arbeit auf deren Basis das Abstract formuliert wurde                         |
| ChatGPT                     | Einleitung                             | Zusammenführung der Notizen aus dem Gespräch mit der Kontaktperson von Seiten des Praxispartners |
| TurboScribe                 | Datenauswertung                        | Transkription  |
| ChatGPT                     | Beantwortung der Fragestellung         | Als Hilfe für das Brainstorming um passende Handlungsempfehlungen zu finden                      |
| ChatGPT                     | Gesamtfazit                            | Zusammenfassung der Arbeit auf deren Basis das Gesamtfazit formuliert wurde                      |