

Annamarie Ryter, Dorothee Schaffner (Hrsg.)

Wer hilft mir, was zu werden?

**Professionelles Handeln
in der Berufsintegration**



der bildungsverlag

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Dorothee Schaffner und Annamarie Ryter: Von der Berufswahl zur Berufsintegration	10

Teil I Veränderungen im Übergang 21

Simon Zysset: Angebote im Übergangssystem in der Schweiz.	22
<i>Dagmar Voith: Brückenangebote brauchen Gestaltungsspielräume</i>	37
Thomas Meyer: Übergangsangebote am Einstieg in die berufliche Grundbildung in der Schweiz. Brücke oder »Knirschstelle« im Bildungssystem?	39
<i>Alain Studer: »Warteschleife« als Chance</i>	50
Beatrix Niemeyer und Matthias Rüth: Von der Quadratur des Kreises. Berufsvorbereitung im Spannungsfeld unterschiedlicher Förderlogiken	52
<i>Beatrice Ledergerber: Neue Ordnungslinien für Transitionsräume</i>	64
Markus P. Neuenschwander: Übergang in die Berufsausbildung zwischen Wahl und Selektion.	67
<i>Corinne Heim und Prisca Mosimann: »Im zehnten Schuljahr bin ich reifer geworden«.</i>	80
Nadia Lamamra und Barbara Duc: »C'est comme si c'était un parcours de guerre, et puis qu'on ait réussi, puis après on est tranquille ...«. Lehrvertragsauflösungen als Symptom komplexer und verlängerter Transitionen	83
<i>Christine Davatz: Recht auf Berufswahlvorbereitung für alle!</i>	100

Teil II Neue Herausforderungen und Anforderungen an Professionalität – verschiedene Perspektiven 103

Ursula Bylinski: Multiprofessionelle Zusammenarbeit als neue Herausforderung für die pädagogischen Fachkräfte	104
<i>Ruth Wolfensberger: Kooperation verbindet und stärkt – auch die Lernenden</i>	117
Dorothee Schaffner: Soziale Arbeit begleitet Übergänge in die Erwerbsarbeit und selbstständige Lebensführung.	120
<i>Dominik Grieder: Auftrags- und Erfolgsverständnisse in der beruflichen Integration</i>	133
Kurt Häfeli, Claudia Hofmann und Claudia Schellenberg: Berufliche Integration für alle? Die Rolle der Sonderpädagogik bei der Berufsorientierung.	135
<i>Agnese Schwarz: »Berufliche Ausbildung und Integration für alle«. Realität und Vision an einer heilpädagogischen Schule.</i>	147
Daniel Jungo: Berufsberatung in der beruflichen Integration	149
<i>Sarah Kaufmann Jost: Begleitung bei der Berufsintegration am Beispiel des Case-Managements Berufsbildung</i>	161
Rolf Arnold: Was leistet die Ermöglichungsdidaktik bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher?	163
<i>Thomas Markwalder: »Gold schürfen«. Ermöglichungsdidaktik in Berufsintegrationsprozessen</i>	173

Statements	175
Teil III Arbeitsprinzipien und Methoden	185
Annamarie Ryter: Jonglieren, balancieren, den Spagat wagen. Coaching in der Berufsintegration	186
<i>Marlen Kurmann: Die Klassenlehrperson als Coach</i>	<i>199</i>
Michele Eschelmüller: Individualisierte Lernförderung – Lerncoaching	201
<i>Marc Henzi: Lerncoaching – Chancen im Berufswahlunterricht</i>	<i>215</i>
Angela Rein: Lebensweltorientierte Methoden in der Übergangsbegleitung	217
<i>Nicole Ziegler: Wer zu sich stehen kann, kann auch etwas verändern</i>	<i>230</i>
Petra Lippegaus-Grünau: Kompetenzfeststellung im Spannungsfeld von Anspruch und Praxisbedingungen	232
<i>Verena Bucher: Wie können Kompetenzen im Brückenangebot festgestellt werden? ..</i>	<i>245</i>
Ulrike Süss, Ceylan Firat, Halise Yüksel, Güller Yildiz, Susanne Felger: Aktive Beteiligung von Eltern und Familien am Übergang Schule – Beruf	247
<i>Yahya Bajwa: Finanzen beeinflussen die Bildungspolitik erbarmungslos!</i>	<i>260</i>
Annamarie Ryter und Dorothee Schaffner: Professionelles Handeln in der Berufsintegration	262
Angaben zu Autorinnen und Autoren	271

Übergang in die Berufsausbildung zwischen Wahl und Selektion

Markus P. Neuenschwander

Während persönlichkeitsbezogene (z. B. Holland, 1973) und sozialpsychologische Theorien (z. B. Gottfredson, 2005) zur Erklärung der Berufswahlprozesse in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erhalten haben, wurden entscheidungstheoretische Ansätze weniger häufig eingesetzt (z. B. Janis & Mann, 1977). Dies erstaunt, wenn man berücksichtigt, dass in den letzten Jahrzehnten der Entscheidungsspielraum von Jugendlichen vor der ersten Berufswahl im Zuge der Öffnung der Bildungsinstitutionen größer geworden ist. Der entscheidungstheoretische Zugang betont die Eigenaktivität der Jugendlichen, die zwischen verschiedenen Optionen, die das Ausbildungssystem anbietet, wählen und sich auf die Stellen bewerben können, die sie interessieren. Aus der Analyse der Berufswahlprozesse resultiert ein Wissen, das für ihre Optimierung und zur wirksamen Begleitung von Jugendlichen genutzt werden kann.

Gleichwohl wird der Entscheidungsspielraum von Jugendlichen im Berufswahlprozess von institutionellen Determinanten begrenzt. Die Institutionen definieren Ausbildungsgänge und berufliche Tätigkeiten, sie setzen Quoten fest, welche die individuellen Zulassungschancen beeinflussen, und vor allem verteilen sie Zugangschancen zu Ausbildungsplätzen und Arbeitsstellen unter den sich bewerbenden Personen. Dies hat zur Folge, dass Jugendliche, die viele Lehrstellenabsagen erhalten, sich beruflich neu orientieren müssen. Die betriebliche Selektion wirkt sich folglich auf die Berufs- und Lehrstellenwahl insofern aus, als sie den individuellen Entscheidungsspielraum der Jugendlichen beschränkt.

Der vorliegende Artikel geht der Wechselwirkung zwischen den Entscheidungen der Jugendlichen und der institutionellen Steuerung des Berufswahlprozesses nach. Ein gemeinsames Ziel der Interaktion zwischen den Jugendlichen und den Bildungsinstitutionen ist das Bemühen um eine optimale *Passung* zwischen den Lernenden und dem Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Die Berufswahl der Jugendlichen und die Personalauswahl des Betriebs können dann als erfolgreich bezeichnet werden, wenn eine Passung zwischen den Jugendlichen und dem Betrieb resultiert.

Entscheidungstheoretische Grundlagen

Aus entscheidungstheoretischer Perspektive wird die Berufswahl als Ergebnis einer informationsbasierten und rationalen Abwägung von Merkmalen verschiedener Alternativen gedacht. Jugendliche sammeln Informationen über verschiedene berufliche Optionen, erkunden die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen. Sie analysieren die an sie aufgrund von Geschlecht, Schichtzugehörigkeit oder eventuellem Migrationshintergrund gerichteten sozialen Erwartungen und fällen auf dieser Grundlage eine Entscheidung. Beispielsweise geht die Humankapitaltheorie davon aus, dass Kosten und Nutzen verschiedener Entscheidungsalternativen gegeneinander abgewogen werden (vgl. Becker, 2010).

Eine interessante Variante der Rational-Choice-Theorie schlugen Eccles, Wigfield und Schiefele (1998) vor. Sie entwickelten in einer motivationspsychologischen Tradition ein Erwartungs-Wert-Modell zur Erklärung von (Aus-)Bildungsentscheidungen. Unter Erwartung verstehen sie die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, die Anforderungen einer Berufsausbildung erfüllen zu können. Mit Werten bezeichnen sie subjektive Bewertungen von Ausbildungs- bzw. Berufsmerkmalen. Sie lassen sich in Wichtigkeit, Interessantheit, Nützlichkeit und Kosten gliedern und in viele Wertaspekte differenzieren. Eccles et al. (1998) interpretieren das Produkt von Erwartung und Wert als Leistungsmotivation. Während die Erwartungen die Anforderungen der gewählten Berufsausbildung erklären, sind die Wertaspekte bei der Wahl der inhaltlichen Ausrichtung der Ausbildung (zum Beispiel kaufmännische Ausbildung vs. Hochbauzeichner) leitend. Empirische Studien zum Erwartungs-Wert-Modell konnten die vermuteten Prozesse bestätigen. Neuenschwander und Hermann (2013; i. E.) zeigen in ihrer Studie, dass Bildungserwartungen und Bildungswerte von Jugendlichen die Entscheidung Gymnasium vs. Berufsausbildung nach der Volksschule gut erklären und den Einfluss der Leistungen und des Schulniveaus vermitteln. Das heißt, die schulischen Leistungen beeinflussen die Bildungserwartungen und Werte, und diese erklären wiederum die Ausbildungsentscheidung der Jugendlichen. Die Leistungen sind also für die Ausbildungsentscheidung nur indirekt relevant. Der individuelle Entscheidungsspielraum wird aber durch sozialstrukturelle Faktoren wie Geschlecht und Schichtzugehörigkeit insofern eingeschränkt, als weibliche Jugendliche aus höheren sozialen Schichten beim ersten Übergang eher in eine schulische Ausbildung und männliche Jugendliche aus tieferen sozialen Schichten eher in eine Berufsausbildung wechseln.

Phasenkonzepte der Berufswahl

Der Berufswahlprozess lässt sich in verschiedene Phasen strukturieren. Herzog, Neuenschwander und Wannack (2006) schlugen sechs Phasen vor (Abbildung 1): (1) die diffuse Berufsorientierung (Phase der Traumberufe) wird mit einer Entscheidung für ein Berufsfeld abgeschlossen; (2) die Suche eines konkreten Berufs wird mit der Entscheidung für einen Beruf abgeschlossen; (3) die Suche eines Ausbildungsplatzes/einer Lehrstelle wird mit einer bestandenen Aufnahmeprüfung bzw. mit dem Unterschreiben eines Lehrvertrags abgeschlossen; (4) die Konsolidierung (Überprüfen der Entscheidung) wird mit dem Start der Berufsausbildung abgeschlossen; (5) die Berufsausbildung wird mit der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen; (6) der Prozess endet mit dem Beginn der Erwerbstätigkeit. Die Phasen eins bis vier werden von den Jugendlichen am Ende der obligatorischen Schule durchlaufen und mit Entscheidungen abgeschlossen. Die Prozesse in den Phasen fünf und sechs beziehen sich hingegen auf die Umsetzung der vorgängig getroffenen Entscheidungen und werden nach Schulaustritt realisiert.

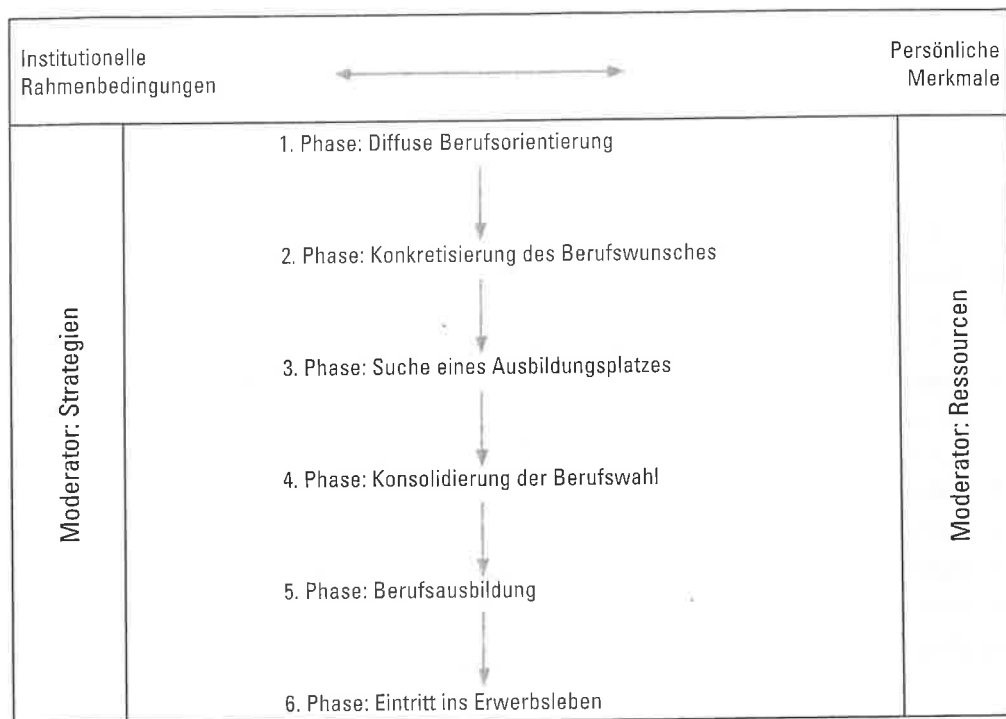


Abbildung 1: Phasenkonzept. Quelle: Herzog, Neuenschwander & Wannack (2006)

In einer Längsschnittuntersuchung zeigten Herzog et al. (2006), dass diese Phasen von den Jugendlichen in der postulierten Reihenfolge beim Übergang in die Sekundarstufe II durchschritten werden, aber mit individuell unterschiedlicher Geschwindigkeit. Herzog et al. gehen davon aus, dass dieser mehrphasige Entscheidungsprozess einerseits durch die Jugendlichen selbst (Ziele, Interessen und Fähigkeiten) und andererseits durch die institutionellen Rahmenbedingungen (Ausbildungsstrukturen mit ihren Zulassungsbedingungen und Quoten, Ausbildungsziele, Attraktivität usw.) gesteuert wird. Der im Modell dargestellte Prozess wird durch die Strategien und Ressourcen der Jugendlichen beeinflusst.

Neuenschwander und Hartmann (2011) haben das Phasenkonzept von Herzog et al. anhand von Interviews mit Berufslernenden verfeinert (Abbildung 2). Anders als Herzog et al. (2006) gehen sie davon aus, dass die Interessen der Jugendlichen an bestimmten Tätigkeiten und Gegenständen den Ausgangspunkt des Berufswahlprozesses bilden. Gestützt auf ihre Interessen, wählen Jugendliche unter Berücksichtigung der Meinungen der Eltern, Gleichaltrigen und Lehrpersonen konkrete Berufsausbildungen. Diese werden im Hinblick auf Berufsmerkmale wie Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten, Verdienst, Arbeitsmarktchancen, Prestige usw. evaluiert. Allenfalls werden die einzelnen beruflichen Optionen in Praktika und Schnupperlehren überprüft. Daraus resultiert ein Interesse an wenigen Berufen, deren erforderliche Fähigkeiten mit den eigenen vorhandenen Fähigkeiten sorgfältig verglichen werden. Auch in diesem Schritt werden die Meinungen von Eltern und Lehrpersonen miteinbezogen. Im Anschluss an diese Prüfung werden gewisse berufliche Optionen verworfen. Wenn keine beruflichen Optionen verbleiben, gehen die Jugendlichen in Phase 1 zurück und generieren neue Optionen, die wiederum evaluiert werden.

- Wer hilft mir, was zu werden?

Phasenkonzept der Berufswahl

A Interesse an Gegenständen und Tätigkeiten

1. Konkretisierungsschritt: Abstimmung der Interessen mit Berufsmerkmalen (Tätigkeiten, Prestige, Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten, Verdienst, Arbeitsmarkt usw.), Unterstützung durch Eltern, Lehrpersonen, Berufsberatung, Gleichaltrige, Berufsfindungstests, Schnupperlehren

B Interesse an Berufen

2. Konkretisierungsschritt: Abstimmung mit Fähigkeiten, Unterstützung durch Lehrpersonen, Eltern, Noten u. a.

C Interesse an Ausbildungen (in Anforderungskategorien)

3. Konkretisierungsschritt: Abstimmung mit Lehrstellenangebot, Unterstützung durch Eltern, Lehrpersonen, Internet, amtliche Lehrstellenvermittlung usw.

D Bewerbung auf Lehrstelle (Lehrbetrieb, Ausbildungsinstitution)

4. Konkretisierungsschritt: Selektion durch Lehrbetrieb/Schule, Aufnahmeprüfung

E Rückmeldung auf Bewerbung

Abbildung 2: Konzept der Berufswahl. Quelle: Neuenschwander & Hartmann (2011)

Im nächsten Schritt werden die beruflichen Anforderungen der Ausbildungsgänge evaluiert, die für die Ausübung dieser Berufe durchlaufen werden müssen. Zudem werden der Lehrstellenmarkt analysiert und Art, Ort und Zahl der angebotenen Lehrstellen mit der eingeschätzten Zahl nachfragender Jugendlicher verglichen. Dabei nutzen die Jugendlichen Informationen von Eltern, Lehrpersonen, Lehrstellenangebote im Internet, Lehrstellenbörsen von Kantonen usw. Auf dieser Grundlage bewerben sie sich auf ausgeschriebene Lehrstellen. Diese Bewerbungen werden anschließend von den Berufsbildenden evaluiert. Bei mehreren erfolgreichen Bewerbungen können die Jugendlichen zwischen verschiedenen Zusagen wählen. Bei Absagen müssen sie sich auf neue Lehrstellen bewerben, gegebenenfalls müssen sie sich auch auf Lehrstellen in anderen Berufsfeldern oder in Berufen mit geringeren Anforderungen bewerben. Dieser Prozess dauert bis zu einer Zusage für einen Ausbildungsplatz.

Dieser fünfphasige Entscheidungsprozess beschreibt, wie die Jugendlichen zuerst ihre Interessen und Fähigkeiten klären und dann schrittweise die institutionelle Seite (Beruf, Ausbildung) aufgrund von Informationen von Bezugspersonen und persönlichen Erfahrungen in Betrieben in den Entscheidungsprozess einbeziehen. Das Phasenmodell zeigt, dass Jugendliche aufgrund der Vielzahl von zu berücksichtigenden Informationen nicht immer systematisch vorgehen, sondern auch von situativen Zufälligkeiten geleitet werden. Das Schema veranschaulicht, dass die betriebliche Selektion zwar am Schluss des Entscheidungsprozesses steht, dass aber die Einschätzung der Bewerbungschancen frühzeitig im Entscheidungsprozess berücksichtigt wird. Denn die getroffenen Berufs- und Ausbildungsentscheidungen sind nur dann gut, wenn sie zu den Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen passen und auch mit hoher Wahrscheinlichkeit umgesetzt werden können. Nicht nur die faktische Selektion von Lernenden schränkt die beruflichen Optionen für ein Individuum ein, sondern ebenso restriktiv sind die Erwartungen bzw. Vorurteile von Ausbildern/Ausbilderinnen, die von den Jugendlichen verinnerlicht werden und den Entscheidungsprozess steuern (vgl. Abschnitt »Selektion von Berufslernenden«, S. 73).

Heuristiken im Entscheidungsprozess

Der Berufswahlprozess ist komplex, müssen die Jugendlichen doch trotz begrenzter kognitiver Kapazitäten und ohne berufliche Erfahrungen langfristig bedeutsame Entscheidungen für ihr Berufsleben treffen. Es ist nicht möglich, dass sie alle schulischen Bildungsgänge und die rund 280 Ausbildungsgänge im Bereich der dualen Berufsausbildung mit ihren Anforderungen und Zielen differenziert analysieren. Auch wenn Erwartungs-Wert-Modelle die Berufslaufbahn erstaunlich gut vorhersagen, können sie die konkrete Berufsausbildung nicht erklären und bilden das Erleben und das Vorgehen der Akteure nicht ab. Jugendliche müssen eine Entscheidung auf Basis unvollständiger, eingeschränkter Informationen fällen. Ausgehend vom Konzept der *bounded rationality* von Simon (1993), wird angenommen, dass die Erfahrungen in der unmittelbaren Umwelt (Familie, Schule, Peers) den Berufswahlprozess der Jugendlichen bestimmen. Neuenschwander und Hermann (i. E.) vermuten, dass Jugendliche bei der Berufswahl Heuristiken einsetzen; das sind Hilfsmittel, die Menschen ermöglichen, ohne vollständige Information mit hoher Wahrscheinlichkeit eine gute Entscheidung zu treffen. Bei Einsatz von Heuristiken werden gewisse Informationen ignoriert, während andere viel Gewicht erhalten, sodass Entscheidungen schneller, mit weniger Aufwand und/oder treffsicherer gefällt werden können als mit komplexen Methoden (vgl. Gigerenzer & Gaissmaier, 2011).

Vermutlich werden nicht alle Hilfsmittel der Informationsreduktion im Berufswahlprozess im gleichen Ausmaß funktional. Das sind sie nur, wenn sie zu einer Berufsentscheidung führen, die gut zu den Interessen und Fähigkeiten von Jugendlichen passt. Neuenschwander und Hermann (i. E.) formulierten Fragebogenitems zu einer Auswahl von fünfzehn möglichen Hilfsmitteln der Informationsreduktion und legten diese rund 470 Jugendlichen am Ende des neunten Schuljahres vor. Die statistischen Analysen zeigten, dass fünf dieser Heuristiken dazu beitragen, die Berufsentscheidung zu verbessern.

Diese Items (Heuristiken) wurden nach einem Skalogramm (Guttman, 1966) geordnet. Ein Skalogramm setzt sich aus mehreren Items mit Ja/Nein-Antwortformat zusammen. Wenn das letzte Item des Skalogramms bejaht wird, kann davon ausgegangen werden, dass auch alle früheren Items bejaht werden. Wenn ein Item verneint wird, werden auch die nachfolgenden Items des Skalogramms verneint. Entsprechend wurde gemäß Tabelle 1 auf der ersten Stufe keine Heuristik eingesetzt. Alle 307 Jugendlichen erreichten dieses Null-Niveau. Auf der zweiten Stufe wurde die Heuristik »Bei der Wahl meiner Berufslaufbahn [...] habe ich eine Lösung gewählt, für die ich mich stark interessiere« eingesetzt. Bis zu dieser Stufe sind 306 Jugendliche gekommen. Im dritten Schritt wurde zusätzlich zu dieser Heuristik eine zweite eingesetzt, nämlich »haben mir meine Eltern geholfen«. Bis auf diese Stufe sind 304 Jugendliche vorgegangen. Auf der vierten Stufe wurde zusätzlich die Heuristik »habe ich nie aufgegeben und immer weitergesucht« verwendet. Zusätzlich zu den früheren Heuristiken haben 296 Jugendliche auch diese verwendet. Auf der nächsten Stufe wurde die Heuristik »wurde ich von meiner Lehrperson unterstützt« zusätzlich eingesetzt. Insgesamt 258 Jugendliche geben an, zusätzlich zu den früheren Heuristiken auch diese verwendet zu haben. Auf der fünften Stufe wurde zusätzlich die Heuristik »habe ich mich sehr früh für eine Ausbildung entschieden« genannt. Diese letzte Heuristik haben zusätzlich zu den früheren 139 Jugendliche eingesetzt. Nicht alle Jugendlichen sind streng nach dieser Stufenfolge vorgegangen. Wir fanden aber bei einer deutlichen Mehrheit von 64 Prozent diese Stufenfolge der Heuristiken (Neuenschwander & Hermann, i. E.).

Das Skalogramm bildet also eine Treppe, wie gezielt Informationen für den Berufswahlprozess gesammelt werden und wie die Berufsbildungsentscheidung optimiert wird. Es bildet jedoch kein zeitliches Ablaufschema. Die Reihung der Heuristiken entsteht vermutlich dadurch, dass Aufwand bzw. Kosten mit jeder Stufe des Skalogramms für die Jugendlichen steigen. Je mehr Stufen im Skalogramm Jugendliche also erklimmen, desto mehr Aufwand sind sie zu leisten bereit.

Tabelle 1: Skalogramm vor der ersten Schwelle

Zahl der eingesetzten Heuristiken	Bei der Wahl meiner Berufslaufbahn...	Anzahl Jugendliche je Kategorie
0	(kein Item wurde bejaht)	307
1	... habe ich eine Lösung gewählt, für die ich mich stark interessiere.	306
2	... haben mir meine Eltern geholfen.	304
3	... habe ich nie aufgegeben und immer weitergesucht.	296
4	... wurde ich von meiner Lehrperson unterstützt.	258
5	... habe ich mich sehr früh für eine Ausbildung entschieden.	139

Unsere statistischen Analysen zeigten, dass Jugendliche mit hohen Werten in diesem Skalogramm am Ende des neunten Schuljahres eher eine definitive – nicht nur eine provisorische – berufliche Anschlusslösung (unterschriebener Lehrvertrag) gefunden haben. Berechnungen von Korrelationen belegten, dass höhere Skalogrammwerte der Jugendlichen mit einer höheren wahrgenommenen Passung der gewählten Lösung ($r = .30, p < .001$), mit der Wahl einer Wunschlösung ($r = .30, p < .001$) und mit dem Erleben von Kontinuität aufgrund ihrer Entscheidung einhergehen ($r = .34, p < .001$). Je mehr Aufwand nach diesem Skalogramm Jugendliche auf sich zu nehmen bereit sind, desto besser ist die getroffene Berufswahl.

Die Analysen lassen zwei Aussagen zu:

1) Die fünf beschriebenen Heuristiken sind funktionale Hilfsmittel und Strategien der Informationsreduktion, die gezielt dazu führen, dass Jugendliche eine höhere Passung zwischen der getroffenen Berufsentscheidung und den eigenen Fähigkeiten und Interessen erreichen – unabhängig davon, welche Berufslaufbahnentscheidung sie inhaltlich treffen. Ob es neben diesen fünf weiteren funktionale Heuristiken gibt, die hier nicht untersucht worden sind, muss offenbleiben. Wenn Jugendliche diese Heuristiken beachten, treffen sie eine bessere Berufswahl.

(2) Je mehr der beschriebenen Heuristiken Jugendliche bei der Berufswahl einsetzen, desto besser ist die getroffene Berufsentscheidung. Je größer der Aufwand ist, den Jugendliche im Berufswahlprozess auf sich nehmen, desto eher wird nach dem neunten Schuljahr eine qualifizierende Anschlusslösung gewählt, desto höher ist die Passungswahrnehmung, desto eher wird die Wunschlösung realisiert, desto eher führt die Berufswahl zum Erleben von persönlicher Kontinuität.

Selektion von Berufslernenden

Ein erfolgreicher Übergang in die Sekundastufe II bedingt einerseits die Auseinandersetzung der Jugendlichen mit der Berufswahl, andererseits das erfolgreiche Durchlaufen eines institutionellen Selektionsprozesses. Beim Übertritt ins Gymnasium oder in die Fachmittelschule entscheiden in den meisten Kantonen die Noten in den Schulfächern oder die Ergebnisse von Aufnahmeprüfungen. Beim Übertritt in die duale Berufsbildung bilden Art und Zahl der (Lehr-) Stellenangebote sowie die Prioritäten der Personalverantwortlichen sehr einschneidende Restriktionen im Entscheidungsprozess von Jugendlichen. Heinz et al. (1987) fragten sich aufgrund der Analyse von deutschen Hauptschulabsolvierenden gar, ob Jugendliche überhaupt eine Wahl haben oder ob sie die Lehrstelle annehmen müssen, die sie erhalten. Letzteres gilt vermutlich bei besonders leistungsschwachen, stigmatisierten und/oder verhaltensauffälligen Jugendlichen. Denn das Wahlspektrum von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aus der Unterschicht oder mit schlechten Leistungen ist gegenüber den anderen Jugendlichen deutlich eingeschränkt. Möglicherweise können sie ihre Chancen auf eine Lehrstelle verbessern, wenn sie ihre Bewerbung nach den Wertvorstellungen der Berufsbildenden ausrichten.

Im Rahmen des Projekts »Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt« (BEN) wurden im Herbst 2012 insgesamt 228 Personal- und Ausbildungsverantwortliche in Betrieben der Deutschschweiz unter anderem zur Auswahl von Berufslernenden und zu ihren Wertvorstellungen befragt.¹ Sie wurden um die Einschätzung verschiedener überfachlicher Kompetenzen und Eigenschaften auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig) gebeten. Zusätzlich schätzten sie ein, in welchem Ausmaß die Bewerbenden diese Merkmale in der Regel mitbringen (Beschreibung).

Gemäß Abbildung 3 beurteilten die befragten *Personalverantwortlichen und Berufsbildenden* Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Pünktlichkeit im Durchschnitt als am wichtigsten (eingeschätzte Wichtigkeit). Weniger wichtig sind ihnen Organisationstalent, äußere Erscheinungsform und Durchsetzungsvermögen. Gleichzeitig beobachten die Befragten, dass Selbstständigkeit, Sauberkeit und Sorgfalt, Fleiß, vor allem auch Kritikfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Organisationstalent und Durchsetzungsvermögen bei den Bewerbenden weniger stark ausgeprägt sind als andere Eigenschaften (Beschreibung der Kompetenzen und Eigenschaften der Bewerbenden).

¹ Der Autor dankt dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) für die Finanzierung dieser Studie.

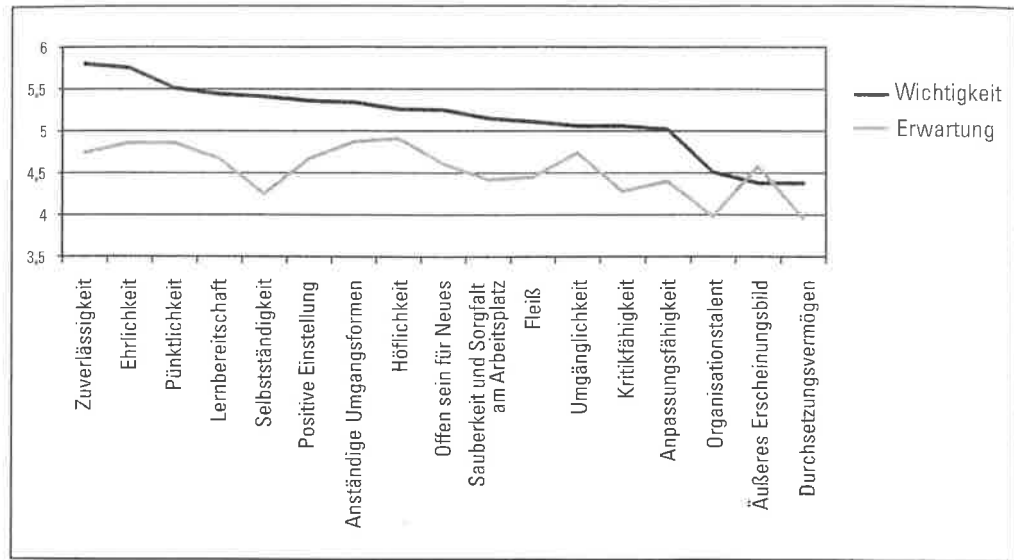


Abbildung 3: Werte und Beschreibung von Kriterien der Lehrstellenvergabe aus der Perspektive von Personalverantwortlichen (BEN)

Soziale Ressourcen im Berufswahlprozess

Der Berufswahlprozess wurde als aktiver Entscheidungsprozess der Jugendlichen eingeführt, der durch institutionelle Angebote und Regeln eingeschränkt wird. Aufgrund der Komplexität des Berufswahlprozesses sind Jugendliche auf die Unterstützung von Bezugspersonen angewiesen. Entsprechend konzipierten Neuenschwander et al. (2012) den Übergang von der Schule in den Beruf als Wechselspiel von drei Akteurstypen: Jugendliche, Institutionen (Schulsystem, Berufsbildungssystem, Organisationen der Arbeitswelt) und Bezugspersonen (Eltern, Lehrpersonen, Berufsberatende u. a.). Herzog et al. (2006) berichteten, dass die Jugendlichen ihre Eltern als die wichtigsten Bezugspersonen (Ressourcen) im Berufswahlprozess bezeichnen. Neuenschwander und Schaffner (2010) replizierten diesen Befund und berichteten, dass die Lehrpersonen die zweitwichtigsten Bezugspersonen und sozialen Ressourcen im Berufswahlprozess sind. Diese beiden Bezugsgruppen werden im Hinblick auf ihre Funktion im Berufswahlprozess nun kurz besprochen (vgl. auch Abbildung 2 und Tabelle 1).

Neuenschwander (2008) zeigte, dass die pädagogische Orientierung in Familien von Jugendlichen im sechsten Schuljahr den Berufswahlprozess beeinflussen: Diese Jugendlichen explorieren im Berufswahlprozess intensiver und erhalten eher eine passende Anschlusslösung nach dem neunten Schuljahr, (a) wenn ihre Eltern aktiv die Freizeit der Jugendlichen mitgestalten, (b) wenn sie die Jugendlichen ermutigen, in der Schule ihr Bestes zu geben und sie von der Wichtigkeit der Schule überzeugen, (c) und wenn sie spezifische Unterstützung bei der Berufswahl bieten. Neuenschwander und Schaffner (2011) zeigten überdies, dass eine gute Elternbeziehung die Chance auf eine qualifizierende Anschlusslösung nach der Volksschule direkt vorhersagt. Im Zuge der familiären Sozialisation sind positive Effekte sichtbar, wenn Eltern ihre Kinder frühzeitig auf den Berufswahlprozess vorbereiten, wenn sie sie zur Auseinandersetzung mit der The-

matik motivieren, ihnen gezielt Hinweise auf berufliche Optionen und Lehrstellen geben, ihr eigenes Netzwerk aktivieren und ihnen bei etwaigen Absagen emotional beistehen. Entsprechend sind Jugendliche, die diese Unterstützung nicht erhalten, im Berufswahlprozess stark benachteiligt, sei dies, weil die Eltern zum Beispiel aufgrund ihres Migrationshintergrunds das Berufsbildungssystem nicht kennen, weil sie aufgrund der Bildungsferne ihre Kinder nicht unterstützen können oder weil sie diese Unterstützung nicht geben wollen.

Die EDK forderte, dass mehr Jugendliche direkt nach dem neunten Schuljahr eine qualifizierende Anschlusslösung erhalten. Daher wurde der Auftrag der Schule zur Berufsvorbereitung verstärkt. Neuenschwander und Schaffner (2011) zeigten, dass die Schule die Ausbildungschancen von Jugendlichen beeinflusst: Schulniveau und Zusammensetzung der Klasse nach Migrationshintergrund sagen die individuellen Chancen auf eine qualifizierende Anschlusslösung nach der Volksschule auch nach Kontrolle individueller Belastungen und Ressourcen signifikant vorher. Ein Schüler oder eine Schülerin aus einem Schulniveau mit Grundanforderungen bzw. einer Klasse mit hohem Migrantenanteil hat demnach schlechtere Chancen auf eine Sek-II-Ausbildung als ein analoger Schüler oder eine Schülerin aus einem Schulniveau mit hohen Anforderungen beziehungsweise aus einer Klasse mit tiefem Migrantenanteil. Auch didaktische Maßnahmen im Unterricht können tendenziell die Chancen der Schüler/innen auf eine Lehrstelle verbessern. So werden das Üben von Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgesprächen, aber auch das Vermitteln von Lehrstellen, konkrete Tipps für die Lehrstellensuche sowie Informationen über den Berufswahlfahrplan im Regelunterricht von den Jugendlichen als hilfreich bewertet. Als weniger hilfreich wurden eigene Vorträge über Berufsausbildungen, Vorträge von Berufslernenden und der Besuch der Berufsmesse (BAM) bewertet.

Die Ergebnisse belegen die hohe Bedeutung sozialer Unterstützung im Berufswahlprozess. Auch wenn Erfahrungen im Arbeitskontext, die zum Beispiel im Rahmen von Schnupperlehren, Wochenplatz oder Betriebseinsätzen gesammelt werden, sehr zentral sind, planen Jugendliche den Berufswahlprozess nicht allein, sondern im Gespräch mit ihren Eltern oder anderen vertrauenswürdigen erwachsenen Bezugspersonen. Auch wenn Jugendliche in ihrer Berufswahl in den letzten Jahrzehnten freier geworden sind, fällen sie die Entscheidungen in der Regel mit den Eltern gemeinsam.

Schlussfolgerungen

Die Argumentation zeigt, dass sowohl die Jugendlichen selbst, ihre Bezugspersonen wie Eltern und Lehrpersonen (soziale Ressourcen), aber auch die institutionellen Strukturen den Berufswahlprozess steuern und die Chancen auf eine qualifizierende und passende Anschlusslösung nach der Volksschule beeinflussen (Abbildung 4).

Auf der Seite der *Jugendlichen* sind eine hohe Leistungsmotivation und ein frühzeitiger Beginn der Auseinandersetzung mit der Berufswahl und dem Lehrbetrieb wichtige Erfolgsfaktoren für den direkten Übergang in die Berufslehre. Die Berufswahl beziehungsweise die betriebliche Selektion ist für den Verlauf der beruflichen Sozialisation sehr wichtig (Neuenschwander, 2013b). Darüber hinaus gelingt Jugendlichen die berufliche Sozialisation eher, die gezielt berufsrelevante Informationen verarbeiten und Wissen über den Beruf und den Ausbildungsbetrieb sammeln (Singer, Gerber & Neuenschwander, 2014). Überdies sind hohe überfachliche Kompetenzen,

■ Wer hilft mir, was zu werden?

insbesondere Sozial- und Selbstkompetenzen, sehr zentral. Denn Neuenschwander und Gerber (i.V.) haben gezeigt, dass eine intelligente Anpassungsfähigkeit von Jugendlichen im schulischen Unterricht die Chance auf eine berufliche Sozialisation im ersten Halbjahr der Berufsausbildung begünstigt. Jugendliche mit erfolgreichen sozialen Beziehungen in der Schule, Jugendliche, die sich selbst gut steuern können, aber auch gute Elternbeziehungen haben, entwickeln sechs Monate nach Lehrbeginn eher eine hohe Passung (Singer, Gerber & Neuenschwander, 2014). Wenn Jugendliche Regeln und Normen erkennen, sich auf Interaktionspartner empathisch einstellen und gleichzeitig ihr eigenes Verhalten zielgerichtet steuern, gelingt ihnen der Eintritt in die Berufsausbildung eher. Diese Kompetenzen können sie im schulischen Unterricht lernen und in der Berufsausbildung anwenden.

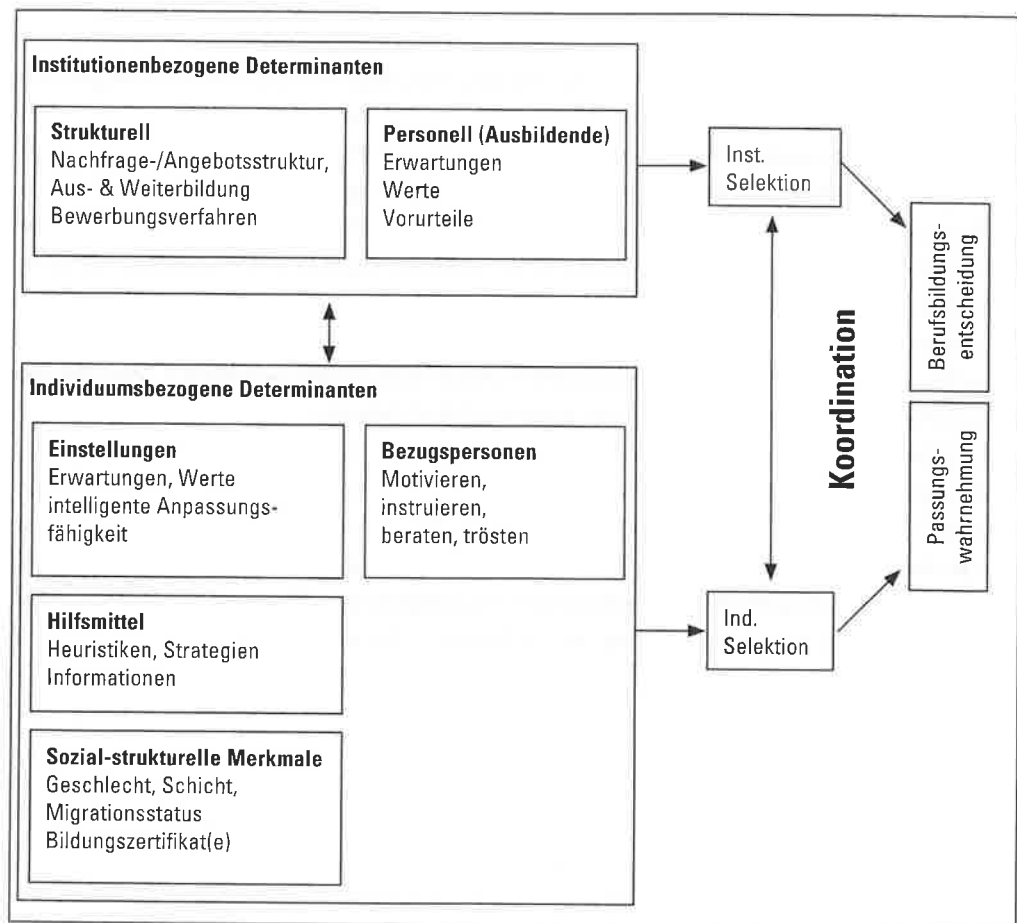


Abbildung 4: Zusammenfassung: Wichtige Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen

Auf der Seite der *Ausbildungsinstitution* sind Vielfalt, Durchlässigkeit und Altersangemessenheit der Anforderungen wünschbar. Vielfältige Ausbildungsangebote bilden die Voraussetzung, dass Jugendliche einen Ausbildungsgang finden, der ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht. Neuenschwander et al. (2012) haben gezeigt, wie wichtig eine qualitativ gute Selektion der Lernenden durch die Betriebe für den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung ist. Wenn Betriebe die Berufslernenden auswählen, die optimal in den Beruf und den Betrieb passen, nehmen Lehrver-

tragsauflösungen ab, und die Chance auf einen erfolgreichen Berufsabschluss nimmt zu. Die Selektion der Lernenden sollte nach transparenten und fairen Kriterien ablaufen, um Chancengleichheit beim Berufseintritt zu sichern. Offene, durchlässige Ausbildungsinstitutionen können eventuelle Fehler bei der Eingangsselektion korrigieren. Der Wechsel zwischen Ausbildungsgängen sollte in der Berufsausbildung also vereinfacht werden. Denn Berufslernende sind dann produktiv und zufrieden, wenn die Ausbildungsgänge und Lehrbetriebe Umfeldler anbieten, die den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Berufslernenden entsprechen (vgl. *stage-environment fit* von Eccles, 2004). Betriebe können zu dieser Passung während der Ausbildung beitragen, indem sie den Lernenden abwechslungsreiche, neuartige Aufträge mit Ausbildungscharakter erteilen, Mitbestimmung zulassen und wenig Druck ausüben (Neuenschwander, 2011).

In der *Volksschule* unterstützen diejenigen Lehrpersonen den Berufswahl- und Lehrstellensuchprozess wirksam, die nicht primär Wissen über Berufe vermitteln, sondern individuelle Gespräche mit den Schülerinnen und Schülern führen, vor allem mit Jugendlichen, die wenig familiäre Unterstützung erhalten. Weniger wirksam ist ein lehrbuchbasierter, standardisierter Berufswahlunterricht. Vielmehr müssen Jugendliche dazu ermutigt werden, berufliche Erfahrungen zu sammeln, wobei sie bei der Reflexion über betriebliche Erfahrungen Begleitung brauchen. Wichtig ist auch, dass Jugendliche in der Schule Leistungsmotivation erhalten bzw. aufbauen können. Dafür brauchen sie einerseits ein hohes schulisches Selbstvertrauen in verschiedenen Fächern und andererseits die Einsicht, dass die Schule wirksam für die berufliche Tätigkeit vorbereitet. Lehrpersonen können diese Einsicht begünstigen, indem sie die Anwendung des vermittelten Wissens in ihrem Fachunterricht für die Berufswelt verdeutlichen. Denn Schülerinnen und Schüler erwerben in der Schule nicht Wissen für die Schule, sondern für das Leben. Daher muss möglicherweise der Unterricht noch stärker auf das Leben der Jugendlichen nach Schulaustritt ausgerichtet werden.

Aufgrund der Wichtigkeit der sozialen Ressourcen und der Analyse einschlägiger Coaching-Programme an der ersten Schwelle haben Neuenschwander und Schaffner (2010) gefordert, dass alle Jugendlichen im Berufswahlprozess einen persönlichen Coach haben, der sie kontinuierlich und niederschwellig im Berufswahlprozess begleitet. Falls Eltern diese Unterstützung nicht geben können, sind Lehrpersonen oder andere Coaches erforderlich, die diese Rolle übernehmen. Fehlt ein persönlicher Coach, sind die Chancen von Jugendlichen eingeschränkt, direkt nach dem neunten Schuljahr eine Lehrstelle zu erhalten.

Eltern sind nahe und wichtige Partner im Berufswahlprozess. Allerdings bilden die raschen Veränderungen im Ausbildungssystem und Lehrstellen- beziehungsweise Arbeitsmarkt große Herausforderungen an sie. Wenn Eltern unzureichende und falsche Kenntnisse über die Berufsausbildung besitzen, ist eine Weiterbildung für sie oder eine komplementäre Begleitung der Jugendlichen durch Professionelle (Berufsberatung, Schule) angezeigt. Weil Jugendliche sich immer häufiger für Ausbildungsgänge entscheiden und Berufe lernen, die sich von denjenigen ihrer Eltern unterscheiden, werden fehlende Kenntnisse der Eltern über die Berufswelt gravierender. Die hohe Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess schafft angesichts des sehr unterschiedlich ausgeprägten Wissens von Eltern über schulische und berufliche Ausbildungsgänge einen Handlungsbedarf und rechtfertigt die professionelle Unterstützung durch die Berufsberatung und verschiedene Berufsintegrationsprojekte wie zum Beispiel Berufsvorbereitungsjahre, Coaching- und Mentoring-Angebote und Motivationssemester. Außerdem ist eine Klärung der Aufgabenverteilung zwischen Familie, Schule und professioneller Beratung im Berufswahlprozess von Jugendlichen nötig.

Zu ergänzen ist die Wechselwirkung von Schule und Familie im Berufswahlprozess (Neuenschwander, 2013b): Eltern wenden sich an Lehrpersonen oder Berufsberatende, wenn sie merken, dass sie von der Begleitung ihres Kindes in der Berufswahl überfordert sind. Umgekehrt müssen Schulen ihr Berufswahlkonzept konsequent umsetzen. Wenn Lehrpersonen eine fehlende Elternunterstützung beobachten, können sie sich an die Eltern wenden oder selbst mit dem Jugendlichen ins Berufswahlgespräch treten.

Lehrpersonen können Jugendliche im Berufswahlprozess wirksam unterstützen, wenn sie im Fachunterricht die Bedeutung und Anwendbarkeit der Inhalte auf außerschulische, berufliche oder alltägliche Fragen deutlich aufzeigen. Zusätzlich werden Lehrpersonen wirksam, wenn sie Jugendliche ohne ausreichende familiäre Unterstützung individuell und frühzeitig bei der Vorbereitung der Bewerbungsunterlagen und -gespräche unterstützen, wenn sie Hinweise auf Informationsquellen (u. a. Internet) über Berufsausbildungen und Lehrstellen geben, konkrete berufliche Erfahrungen (Schnupperlehren) initiieren und mit den Jugendlichen reflektieren/besprechen. Dafür brauchen Lehrpersonen ein persönliches Netzwerk zu Ausbildungsbetrieben. Hilfreich ist zudem eine Lehrperson des Kollegiums mit Weiterbildung zur Berufswahlthematik, die für ihre Kollegen/innen und für Schüler/innen rasch und niederschwellig erreichbar ist.

Literatur

- Becker, Rolf (2010). Soziale Ungleichheit im Schweizer Bildungssystem und was man dagegen tun könnte. In: Markus P. Neuenschwander & Hans-Ulrich Grunder (Hrsg.), *Schulübergang und Selektion* (S. 91–108). Zürich: Rüegger.
- Eccles, Jacquelynne S. (2004). Schools, academic motivation, and stage-environment fit. In: Richard M. Lerner & Laurence Steinberg (Hrsg.), *Handbook of Adolescent Psychology* (S. 125–153). New York: John Wiley & Sons.
- Eccles, Jacquelynne S.; Wigfield, Allan & Schiefele, Ulrich (1998). Motivation to succeed. In: William Damon & Nancy Eisenberg (Hrsg.), *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development, Vol. 3* (S. 1017–1095). New York: Wiley.
- Gigerenzer, Gerd & Gaissmaier, Wolfgang (2011). Heuristic decision making. *Annual Review of Psychology*, 62, 451–482.
- Gottfredson, Linda S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: Steven D. Brown & Robert W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (S. 71–100). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Guttman, Louis (1966). The basis for scalogram analysis. In: Samuel A. Stouffer, Louis Guttman, Edward A. Suchman, Paul F. Lazarsfeld, Shirley A. Star & John A. Clausen (Hrsg.), *Measurement and prediction* (S. 60–90). New York: Wiley.
- Heinz, Walter R.; Krüger, Helga; Rettke, Ursula; Wachtveitl, Erich & Witzel, Andreas (1987). »Hauptsache eine Lehrstelle«. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag.
- Herzog, Walter; Neuenschwander, Markus P. & Wannack, Evelyne (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
- Holland, John L. (1973). *Making Vocational Choices, a Theory of Careers*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

- Janis, Irving L. & Mann, Leon (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
- Neuenschwander, Markus P. (2008). Elternunterstützung im Berufswahlprozess. In: Damian Läge & Andreas Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 135–154). Wien: LIT.
- Neuenschwander, Markus P. (2011). Determinanten der Passungswahrnehmung nach dem Übergang in die Sekundarstufe II. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 33(3), 401–419.
- Neuenschwander, Markus P. (2013a). Zusammenarbeit von Eltern und Lehrpersonen in Transitionssituationen. In: Marianne Schüpbach, Ana Slokar & Wim Nieuwenboom (Hrsg.), *Kooperation als Herausforderung in Schule und Tagesschule* (S. 113–124). Bern: Haupt.
- Neuenschwander, Markus P. (2013b). *Sozialisationsprozesse beim Übergang in den Lehrbetrieb. Vortrag gehalten am Kick-off-Meeting des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation, 26.6.2013*. Bern. Unveröffentlicht.
- Neuenschwander, Markus P. & Gerber, Michelle (i.V.). Schulische Vorbereitung auf die berufliche Sozialisation im Lehrbetrieb. *Unterrichtswissenschaft*.
- Neuenschwander, Markus P.; Gerber, Michelle; Frank, Nicole & Rottermann, Benno (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neuenschwander, Markus P. & Hartmann, Rebekka (2011). Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40(4), 41–44.
- Neuenschwander, Markus P. & Hermann, Marcia (2013). *Determinants of career decisions in compulsory school, apprenticeship and young adulthood: First results*. Presentation at the international conference of Vocational Educational and Training Research, March 13, Zollikofen.
- Neuenschwander, Markus P. & Hermann, Marcia (i. E.). Grenzen rationaler Berufsbildungsentscheidungen. In: Anke B. Liegmann, Ingelore Mammes & Kathrin Racherbäumer (Hrsg.), *Facetten von Übergängen im Bildungssystem. Nationale und internationale Ergebnisse empirischer Forschung*. Münster: Waxmann.
- Neuenschwander, Markus P. & Hermann, Marcia (i.V.). Lehrstellenvergabe aus Berufsbildnerperspektive. *Panorama*.
- Neuenschwander, Markus P. & Schaffner, Noemi (2010). *Berufsorientierung an Schulen (Schlussbericht)*. Solothurn: PH FHNW.
- Neuenschwander, Markus P. & Schaffner, Noemi (2011). Individuelle und schulische Risikofaktoren und protektive Faktoren im Berufsorientierungsprozess. *Deutsche Schule*, 103(4), 326–340.
- Simon, Herbert A. (1993). *Homo rationalis. Die Vernunft im menschlichen Leben*. Frankfurt am Main: Campus.
- Singer, Annina; Gerber, Michelle & Neuenschwander, Markus P. (2014). Individuelle und soziale Bedingungen der beruflichen Sozialisation im Lehrbetrieb. In: Markus P. Neuenschwander (Hrsg.), *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt*. Zürich: Rüegger.