



Prof. Dr. Markus P. Neuenschwander: «Angesichts der grossen Herausforderung der Berufsfindung brauchen Jugendliche die Unterstützung von Bezugspersonen.»

Bezugspersonen im Prozess der Berufsfindung – die Sozialisationsthese

In der Schweiz müssen Jugendliche im internationalen Vergleich sehr früh den Beruf wählen. Sie brauchen daher Unterstützung von Bezugspersonen. Ein pädagogisches Konzept der Berufsfindung wird mit Ergebnissen der Längsschnittstudie WiSel bestätigt. Text: **Markus P. Neuenschwander, PH FHNW**

1 Einleitung

In der Schweiz wählen Jugendliche im internationalen Vergleich früh – bereits in der Sekundarstufe I – einen Beruf. Auch wenn viele Menschen in ihrer beruflichen Karriere den Beruf wechseln, bleiben doch rund 80 Prozent der Menschen lebenslang im gleichen Berufsfeld (Schellenberg, Schmaeh, Häfeli, Hätich, 2015). Die Entscheidung für eine berufliche Grundbildung ist für Jugendliche eine grosse Herausforderung, weil sie noch wenige Kenntnisse der Berufswelt haben, weil ihre Identitätsentwicklung noch nicht abgeschlossen ist und weil es sich um eine wichtige Entscheidung mit langfristigen Folgen handelt. Vielleicht ist die Komplexität der Berufsfindung der Grund dafür, dass Langzeitstudien nur unbefriedigend die Determinanten für die Berufsfindung zeigen konnten. Jedenfalls können die klassischen Theorien der Berufsfindung (zum Beispiel Entscheidungstheorie von Janis und Mann, 1992; Entwicklungs-

theorie von Super, 1992) defizitär sein und daher nur eingeschränkt valide Vorhersagen zulassen. An den klassischen Theorien wurde der individualistische Zugang kritisiert, wonach Jugendliche aufgrund ihrer Persönlichkeit einen Beruf suchen, in dem sie sich optimal entfalten können (Beruf als Berufung). Neuere Ansätze der Berufsfindung (Lent et al., 1994; Savickas, Nota, Rossier et al., 2009) berücksichtigen hingegen stärker das soziale Umfeld der Jugendlichen und verstehen den Berufsfindungsprozess als eingebettet in einen sozialen Kontext. Die Berufsfindung resultiert demzufolge aus einer aktiven Auseinandersetzung der Jugendlichen mit den Berufen und der eigenen Identität in enger Interaktion mit den eigenen Bezugspersonen. Ich möchte im Folgenden aus einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive ein modernes Konzept der Berufsfindung als Sozialisationsprozess vorstellen, das sich in ersten empirischen Analysen bewährt hat.

2 Berufsfindung als Sozialisationsprozess

Robert Lent formulierte bereits in den 1990er Jahren eine erste Version eines Konzepts der Berufsfindung in sozial-kognitiver Tradition (Lent et al., 1994). Er ging davon aus, dass junge Menschen auf der Basis von Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen und eingebettet in einen sozialen Kontext berufliche Ziele und Erwartungen entwickeln, die in Probehandlungen überprüft wurden und zu einer Entscheidung führte. Diese Entscheidung wird überprüft und gegebenenfalls im Laufe der beruflichen Laufbahn korrigiert.

Das Ergebnis der Berufsfindung (die Berufswahl) kann anhand von drei unabhängigen Dimensionen beschrieben werden: (1) Kognitive, manuelle, soziale, künstlerische Anforderungen der Ausbildung bzw. des Berufs (Kompetenzen), (2) Inhalte der Ausbildung bzw. des Berufs (Berufsfelder und Branchen, Art der beruflichen Tätigkeiten), (3) subjektive Beurteilung der Ausbildungsentscheidung (z.B. Entscheidungssicherheit, subjektive Beurteilung der Passung zwischen der eigenen Person und der beruflichen Ausbildung). Es gibt Inhalte der Ausbildung bzw. des Berufs mit unterschiedlich hohen Anforderungen. Zudem ist die Ausprägung der Entscheidungssicherheit und der subjektiven Passung unabhängig davon, wie hoch die Anforderungen des gewählten Berufs und welche beruflichen Inhalte gewählt worden sind. Ebenfalls wird angenommen, dass diese drei Dimensionen je eigene Voraussetzungen und Entscheidungsdeterminanten besitzen: Während beispielsweise die schulischen Kompetenzen eine Voraussetzung für die Wahl des Anforderungsniveaus des gewählten Berufs sind, dürften die schulischen Kompetenzen für die Inhalte und die subjektive Passung des gewählten Berufs unwichtig sein.

Im Rahmen des Forschungsprojekts Wirkungen der Selektion (WiSel), das vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBF) finanziert wird, wurden zahlreiche Facetten dieses Modells überprüft. Dabei liessen sich zahlreiche Annahmen des Modells empirisch bestätigen. Insbesondere fanden sich viele Belege für den starken Einfluss der nahen Bezugspersonen auf die Berufswahl.

3 Bezugspersonen im Berufsfindungsprozess

Das eingeführte Konzept erklärt die hohe Bedeutung von Bezugspersonen, vor allem von Eltern, im Berufsorientierungsprozess (Bryant, Zyonkovic, Reynolds, 2006). Jugendliche geben die Eltern als wichtigste Bezugsperson für ihre Berufswahl an – wichtiger als Lehrpersonen, Peers und andere (Herzog, Neuenschwander, Wannack, 2006). Bezugspersonen üben auf verschiedene Arten Einfluss auf den Berufsfindungsprozess und die Berufswahl aus:

(1) Bezugspersonen beeinflussen die Berufsfindung aufgrund ihrer explizit und implizit formulierten **Leistungs- und Ausbildungserwartungen**. Unsere Daten belegen beispielsweise, dass hohe Leistungserwartungen von Eltern an ihre Kinder bereits in der Primarschule die kognitiven Anforderungen der gewählten Sek II-Ausbildung ihrer Kinder vorhersagen und den Effekt der Leistungen in Deutsch und Mathematik auf den Ausbildungsentscheid erklären (sog. selbsterfüllende Prophezeiung). Hohe (jedoch nicht überhöhte) Erwartungen ermutigen Kinder, sich in der Schule anzustrengen, sodass sie anspruchsvolle Aufgaben lösen können.

(2) Der **Erziehungs- bzw. Unterrichtsstil** von Bezugspersonen beeinflusst die Intensität und den Verlauf der Berufsfindungsprozesse. Insbesondere ein autoritativer Erziehungsstil, der



Traumberuf Pilot: Wie der Vater, so der Sohn

durch hohe Wärme/Responsivität und klare Strukturen gekennzeichnet ist, begünstigt eine hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung und eine intensive Auseinandersetzung mit der Berufsfindung. Ein autoritativer Erziehungsstil hilft Jugendlichen, dass sie eine passende Ausbildung in der Sek II finden (Neuenschwander, 2008).

(3) **Rückmeldungen** von Bezugspersonen zu Wünschen, Vorgehensweisen und Handlungen ihrer Kinder im Berufsfindungsprozess und bei der Lehrstellensuche geben Orientierung und steuern das Ergebnis. Über Rückmeldungen steuern und motivieren Bezugspersonen die Auseinandersetzung mit der Berufswelt, tragen zur Klärung von Interessen und Kompetenzen und damit zum Verlauf und zum Ergebnis der Berufsfindung bei.

(4) Bezugspersonen können wichtige **berufliche Vorbilder** sein (Kaiser und Schels, 2016). Vorbilder erzählen im Alltag von positiven beruflichen Erfahrungen und vermitteln über ihre Erzählungen und das Vermitteln von Praktikumsplätzen/Schnupperlehren einen Zugang zu ihren beruflichen Tätigkeiten. Dadurch setzen sich die Jugendlichen mit den Berufen dieser Bezugspersonen intensiv auseinander. Ergebnisse aus der WiSel Studie belegen, dass das Berufsfeld des beruflichen Vorbilds im 7. Schuljahr in 69 Prozent der Fälle mit dem Berufsfeld des Wunschberufs und in 53 Prozent der Fälle mit dem Berufsfeld der beruflichen Grundbildung nach dem 9. Schuljahr übereinstimmt¹. Im Vergleich dazu korrespondiert der Interessensotyp nach der RIASEC Klassifikation von Holland (1997) mit dem Berufsfeld des Wunschberufs in 46 Prozent und mit dem Berufsfeld der beruflichen Grundbildung in 53 Prozent der Fälle. Die Berufswünsche und die gewählten Berufsausbildungen korrespondieren stärker mit den Berufsfeldern der Vorbilder als mit dem Interessensotyp. Herzog, Makarova und Aeschlimann (2014)

1 Die Berufsfelder wurden nach Holland (1997) kategorisiert.



Gegengeschlechtliche Vorbilder erweitern das Berufsspektrum.

zeigen, dass die Übereinstimmung der Berufsfelder mit den gleichgeschlechtlichen Vorbildern noch grösser ist. Allerdings stimmen die Berufsfelder zwischen den Vorbildern und den Jugendlichen zwar stark überein, aber nicht die gewählten Berufe (Kaiser & Schels, 2016).

4 Schlussfolgerungen für die Praxis

Die Befunde bestätigen, dass sich der vorgeschlagene Ansatz, Berufsfindung als Sozialisationsprozess zu verstehen, bewährt. Angesichts der grossen Herausforderungen, welche die Berufsfindung mit sich bringt, brauchen Jugendliche Unterstützung von Bezugspersonen. Mit der starken Mitwirkung der Bezugspersonen im Berufsfindungsprozess ist das Risiko verbunden, dass die Bezugspersonen (z.B. Eltern) aufgrund unzureichender Informationen über die Berufe «falsch» beraten. Sie könnten die Jugendlichen zur Realisierung der eigenen Ziele instrumentalisieren, ohne deren Interessen und Fähigkeiten ausreichend zu berücksichtigen. Es besteht zudem das Risiko, dass sie Jugendliche unzulässig bevormunden, sodass diese ihre Verantwortung für die Planung der eigenen beruflichen Karriere nicht wahrnehmen. Dies sind Gründe, dass der Einfluss der Bezugsperson ambivalent bewertet wird. Allerdings zeigen unsere Ergebnisse, dass sich Jugendliche ohne Unterstützung von Bezugspersonen weniger intensiv mit der Berufsfindung auseinandersetzen, eine weniger passende Sek II-Ausbildung finden und eher weniger anspruchsvolle Ausbildungen der Sekundarstufe II ergreifen. Trotz der Risiken scheint der Nutzen der Bezugspersonen für den Berufsfindungsprozess zu überwiegen. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für den Berufsfindungsprozess der Jugendlichen?

4.1 Folgen für die Ausbildung in der Sek II

Die oben berichteten Ergebnisse belegen, dass Jugendliche mit Unterstützung von erwachsenen Bezugspersonen eine anspruchsvollere und passendere Ausbildung finden. Dadurch sind sie in der Berufsbildung zufriedener, sie erbringen bessere Leistungen, wechseln mit geringerer Wahrscheinlichkeit ihren Beruf und haben ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko nach der Berufsausbildung (Neuenschwander, Gerber, Frank, Rottermann, 2012).

Die Analyse der amtlichen Lehrvertragsauflösungsstatistik zeigt, dass eine sogenannte falsche Berufswahl häufig als Abbruchgrund erfasst wird (Schmid, 2010). Eine passende Ausbildung zu finden, ist für einen erfolgreichen Sek II-Abschluss entscheidend. Darüber hinaus ist die Fähigkeit von Jugendlichen, die Hilfe von erwachsenen Bezugspersonen bei der Bewältigung persönlicher Aufgaben zu suchen und zu nutzen, auch im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsfachschule ein Erfolgsfaktor. Denn Konflikte mit den Berufsbildnern sind ebenfalls häufige Gründe für Lehrvertragsauflösungen. Die Fähigkeit, soziale Unterstützung bei erwachsenen Bezugspersonen zu suchen und zu nutzen, hilft Jugendlichen nicht nur im Berufsfindungsprozess, sondern auch während der Berufsausbildung. Die Bezugspersonen können ihrerseits Lernende bei einem Wechsel der Berufsausbildung unterstützen und bei einer Neuausrichtung beraten, wenn sich eine zu geringe Passung zwischen den Fähigkeiten/Interessen der Lernenden mit dem Beruf zeigen sollte. Die vier eingeführten Wirkfaktoren der Bezugspersonen im Berufsfindungsprozess spielen auch für den erfolgreichen Sek II-Abschluss eine wichtige Rolle: (1) positiv-realistische Leistungs- und Ausbildungserwartungen, (2) warmer aber strukturierender Erziehungs- bzw. Unterrichtsstil, (3) wertschätzende und fordernde Rückmeldungen sowie (4) Funktion eines beruflichen Vorbilds übernehmen.

4.2 Unterstützung der Berufsorientierung in der Sek I

Grundsätzlich bringt das eingeführte Sozialisationskonzept für Bezugspersonen viele pädagogische Fördermöglichkeiten des Berufsfindungsprozesses mit sich. Als **Heuristik** und Empfehlung für die Jugendlichen resultiert, dass sie aktiv die Unterstützung von Bezugspersonen, insbesondere Eltern und Lehrpersonen, im Berufsfindungsprozess suchen und nutzen (Neuenschwander & Hermann, 2014).

Um die Gefahren einer ungünstigen Beeinflussung durch Bezugspersonen zu verkleinern, können Jugendliche in Schule oder Berufsberatung angeregt werden, die Erwartungen und Rückmeldungen der Bezugspersonen und die Berufe der Vorbilder zu **reflektieren**. Diese Reflexionsarbeit kann sich in drei konkreten Handlungen ausdrücken: (a) Jugendliche können sich überlegen, ob ihnen ein Beruf gefällt wegen der Tätigkeiten oder weil er von einer sympathischen Person präsentiert worden ist

Die elterliche Erwartungshaltung wirkt sich früh auf die Schulleistungen aus.



(Sachaspekt vs. Beziehungsaspekt). Günstig ist, wenn die berufliche Tätigkeit unabhängig von der Sympathie des Berufsvertreters attraktiv ist. (b) Jugendliche können die Berufe von zahlreichen Bezugspersonen erkunden, nicht nur von nahestehenden Bezugspersonen, so dass sie in sehr unterschiedliche Berufsfelder anschaulich Einblick erhalten. (c) Gleichgeschlechtliche Vorbilder bergen die Gefahr, dass geschlechtsuntypische Berufe nicht ernsthaft evaluiert werden. Jugendliche könnten ermutigt werden, Vorbilder, die nicht das eigene Geschlecht haben, zu suchen und mit ihnen über ihren Beruf intensiv zu diskutieren. Damit kann die Vielfalt wählbarer Berufe für die Jugendlichen vergrößert werden. ■

Literatur

- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M. & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 149–175.
- Herzog, W., Makarova, E. & Aeschlimann, B. (2014). Geschlechtsuntypische Berufswahlen bei jungen Frauen. Muss das Vorbild weiblich sein? *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 34(1), 38–54.
- Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E. (2006). Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten. Bern: Haupt.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3 ed.). Odessa: Psychological Assessment Resources.

- Janis, I. L. & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
- Kaiser, N. & Schels, B. (2016). Vorbild Mutter – Vorbild Vater? wann können wir eine soziale Vererbung in der Berufswahl von Jungen und Mädchen beobachten? *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 36(1), 39–59.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Neuenschwander, M. P. (2008). Elternunterstützung im Berufswahlprozess. In D. Läge & A. Hirschi (Eds.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (pp. 135–154). Zürich: LIT-Verlag.
- Neuenschwander, M. P. & Hermann, M. (2014). Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen bei eingeschränkter Informationsbasis. In A. B. Liegmann, I. Mammes & K. Racherbäumer (Eds.), *Facetten von Übergängen im Bildungssystem – Nationale und internationale Ergebnisse empirischer Forschung* (pp. 125–140). Münster: Waxmann.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Schellenberg, C., Schmaeh, N., Häfeli, K. & Hättich, A. (2015). Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Eds.), *Beruflichen Passagen im Lebenslauf* (pp. 305–333). Wiesbaden: VS.
- Schmid, E. (2010). *Kritisches Lebensereignisse «Lehrvertragsauflösung»*. Bern: hep.
- Super, D. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: theory and practice* (pp. 35–64). Springfield: Thomas.

ANGEBOTE FÜR SCHULKLASSEN

Interaktive Rundgänge
für Zyklus 2, 3 und Sekundarstufe II

Schulmontage
Exklusive Öffnung an folgenden Montagen:
26. März, 4. Juni, 10. September 2018

Eintritt und Führung kostenlos,
Anmeldung erforderlich

ANGEBOTE FÜR LEHRPERSONEN

Didaktische Unterlagen zum Gratisdownload
auf bhm.ch/flucht-fuir

Workshop zu Life Skills, Berufswahlorientierung
und Spracherwerb Deutsch bei Jugendlichen und
jungen Erwachsenen mit Flucht- und/oder
Migrationshintergrund am 16.05.2018, 16–19 Uhr

Angebote kostenlos, Anmeldung erforderlich

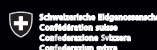
Informationen und Anmeldung
Bernisches Historisches Museum
Helvetiaplatz 5, CH-3005 Bern
T +41 31 350 77 33 | fuehrungen@bhm.ch
www.bhm.ch/flucht-fuir

Bernisches Historisches Museum
Musée d'Histoire de Berne



FLUCHT

25.01. – 16.09.2018



Division für Entwicklung und Zusammenarbeit DED
Migrationsklimaschwerpunkt
Staatssekretariat für Migration

