

## Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl

► Im Rahmen einer Interviewstudie im Kanton Solothurn wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen untersucht. Die Ergebnisse führen zu einem Phasenmodell, das Strategien und Kontextmerkmale zur Berufswahl aufzeigt. Insbesondere wird mit Beispielen das Konzept der gebundenen Rationalität illustriert und gezeigt, wie sich Jugendliche durch Ratschläge von glaubwürdigen Vertrauenspersonen sowie durch positive Gefühle in beruflichen Tätigkeiten in ihrem Entscheidungsprozess leiten lassen. Eine effektive Unterstützung der Berufsvorbereitung sollte daher nicht nur die Vermittlung von sachlichen Informationen enthalten, sondern auch die Ermutigung zu einem beruflichen Explorationsprozess, der Erfahrungen im Berufsfeld, Bezugspersonen und Gefühle einschließt.

### Berufs- und Lehrstellenwahl aus entscheidungstheoretischer Perspektive

Rund zwei Drittel der Schulabgänger/-innen in der Schweiz treten in die Berufsbildung über. Mit dem Berufsbildungsentscheid definieren sie die Startbedingungen ihrer beruflichen Karriere, auch wenn ein Berufswechsel nach Abschluss der Ausbildung möglich und verbreitet ist (vgl. BLOSSFELD u. a. 2005). Die Chance auf eine Berufslehre wird durch viele äußere Faktoren beschränkt: Zahl und Qualifikationsanforderungen der angebotenen Lehrstellen, Größe der Jahrgangskohorte, soziale Unterstützung, Schulabschluss und askriptive Merkmale wie Geschlecht, Migrationsstatus und soziale Herkunft. Doch wie kommt die individuelle Berufsbildungsentscheidung zustande und wovon hängt sie ab? Wir konzentrieren uns im Folgenden auf das duale Modell der Berufsbildung, weil dieses in der Deutschschweiz besonders verbreitet ist.

Der Berufswahlprozess wurde in entwicklungspsychologischer, Persönlichkeitstypologischer, sozialisierungstheoretischer, motivationspsychologischer und entscheidungstheoretischer Hinsicht beschrieben (vgl. Überblick in HERZOG/NEUENSCHWANDER/WANNACK 2006). Wir fokussieren die entscheidungstheoretischen Aspekte und orientieren uns am Konzept der Bounded Rationality von SIMON (1993). Die Berufswahl kann nach streng rationalen Kriterien erfolgen, doch wird sie oft von Adhoc-Kriterien beeinflusst, wie Modelle „gebundener (begrenzter) Rationalität“ annehmen. Gerade wegen der hohen Komplexität der Berufswahl ist anzunehmen, dass Jugendliche Entscheidungsstrategien bevorzugen, die nicht logisch, sondern lediglich *ökologisch* valide sind. Das heißt, dass die Strategien der aktuellen Situation angepasst sind und die Jugendlichen dabei Empfehlungen von glaubwürdigen Bezugspersonen berücksichtigen (vgl. auch Heuristiken nach GIGERENZER/TODD/GROUP 1999).

Wegen der Komplexität der Entscheidungen können auch Gefühle als Strategie eine Rolle spielen (vgl. ISEN/LABROO/APARNA 2003): Weil Jugendliche mit einer rationalen Entscheidung überfordert sind, wählen sie Kontexte und Per-



**MARKUS P. NEUENSCHWANDER**

Prof. Dr. habil, Institut Forschung und Entwicklung, Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz, Solothurn



**REBEKKA HARTMANN**

Bsc, Projektbearbeiterin, Institut Forschung und Entwicklung, Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz, Solothurn

sonen, die positive Gefühle auslösen oder ihnen neue, interessante Erfahrungen ermöglichen (sog. „ganzheitliche Entscheidungen“) und ihre subjektive Entscheidungssicherheit erhöhen. Bildungs- und Berufsentscheidungen von Jugendlichen basieren daher nicht nur auf berufsbezogenen Informationen, sondern auch auf sozialen Empfehlungen von Bezugspersonen und positiven Gefühlen in neuen Situationen (vgl. Praktika, Schnupperlehren usw.).

Wir gehen davon aus, dass die Berufswahl eine Entscheidung von aktiv handelnden *Jugendlichen* ist. Neben dem Akteur Jugendliche steuert aber auch der Akteur *Institution* (abgebende Schule, Berufsausbildung bzw. Lehrbetrieb) den Berufswahlprozess, indem er beispielsweise Ausbildungsgänge und Auswahlverfahren definiert. Als dritter Akteur beraten Bezugspersonen wie Eltern, Lehrpersonen, Verwandte oder Berufsberatende die Jugendlichen. Ausgehend vom Konzept der gebundenen Rationalität soll nun unter Einbeziehung der drei Akteure auf der Grundlage einer Interviewstudie ein Phasenmodell ausgearbeitet und Schlussfolgerungen dazu präsentiert werden.

## Methodisches Vorgehen

Die Interviewstudie basiert auf einer Stichprobe von je fünf Schülerinnen und fünf Schülern am Ende der Sekundarstufe I. Diese Jugendlichen wurden von angefragten Schulleitungen im Kanton Solothurn nach unseren Vorgaben ausgewählt: Gleichverteilung des Geschlechts, Berücksichtigung aller Schulniveaus und Einbezug von Jugendlichen mit der Anschlusslösung einer dualen Lehre (n = 8) bzw. eines Brückenangebots (Übergangssystem; n = 2). Die Befragung sollte nach Ende des letzten Volksschuljahrs, aber vor Beginn der Anschlusslösung stattfinden. Die Interviews wurden im Juli 2010 durchgeführt und dauerten jeweils eine Stunde.

Die halbstrukturierten Interviews mit den Jugendlichen wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. MAYRING 1990). Sie erlaubten die inhaltsanalytische retrospektive Rekonstruktion des Entscheidungsprozesses von der ersten berufsrelevanten Idee bis zur Zusage für eine konkrete Lehrstelle. Dabei wurden die Interviews nicht zum Zweck der Hypothesenprüfung eingesetzt, vielmehr sollte die präzise Analyse von zehn Einzelfällen in Wechselwirkung mit dem theoretischen Konzept der gebundenen Rationalität zur Entwicklung eines Phasenmodells des Berufswahlprozesses beitragen. Die Interviews bieten detailliertes empirisches Material, um das Konzept der gebundenen Rationalität zu konkretisieren und zu illustrieren.

Konkret wurden in allen Interviewtranskripten die Themen Berufswahl und Lehrstellenwahl in Sequenzen gegliedert, in welchen Teilentscheidungen im Berufswahlprozess gefällt wurden. Zu jeder Teilentscheidung wurden die Grün-

de analysiert und kategorisiert. Dadurch konnten wiederkehrende Muster identifiziert werden, die beispielhaft den Berufs- und Lehrstellenwahlprozess abbilden.

## Beschreibung eines Phasenschemas des Berufswahlprozesses

### Fallbeispiel

Ein Schüler in der Studie wünschte sich in der 7. Klasse, später mit dem Zirkel zu arbeiten. Er interessierte sich daher für Berufe wie Hochbauzeichner/-in, Geomatiker/-in und Polymechniker/-in. Er informierte sich in Gesprächen mit den Eltern und Kollegen, die Berufskennntnisse in dieser Branche besaßen, über diese Berufe und absolvierte mehrere Schnupperlehren.<sup>1</sup> Weiter erkundigte er sich über die Anforderungen der Ausbildungsgänge der einzelnen Berufe und bewarb sich zeitgleich um neun Lehrstellen. Er erhielt drei Zusagen in den Berufen Hochbauzeichner/-in, Polymechniker/-in und Bauzeichner/-in. Er entschied sich für die Lehre als Hochbauzeichner, weil sie seiner Ansicht nach am besten zu seiner Stärke in Geometrie passte und weil ihm seine Eltern und ein Kollege zu diesem Beruf geraten haben.

Aus diesem Fallbeispiel lassen sich fünf Phasen ableiten (vgl. Abb.). Der Jugendliche interessiert sich in der Schule für den Gegenstand Zirkel und das geometrische Zeichnen (Phase A). Aufgrund von Gesprächen mit Bezugspersonen wie Eltern und Lehrpersonen wird dieses allgemeine Interesse in berufliche Kategorien übersetzt. In Schnupperlehren erkundet der Jugendliche die einzelnen Berufe im Alltag (erster Konkretisierungsschritt). Es entstehen konkrete berufliche Optionen (Phase B). Im zweiten Konkretisierungsschritt evaluiert er seine Fähigkeiten, exploriert die Anforderungen der Berufsausbildungen und übersetzt die beruflichen Interessen in Ausbildungsinteressen. Die Fähigkeiten des hier analysierten Jugendlichen sind für alle Ausbildungsgänge ausreichend, die er näher prüfte (Phase C). Andernfalls hätte er den Kreis interessanter Berufe auf solche ausweiten/korrigieren müssen, die seinen Fähigkeiten entsprechen. Im dritten Konkretisierungsschritt sucht er ausgeschriebene Lehrstellen und bewirbt sich darauf (Phase D). Diese Bewerbungen werden vom Betrieb evaluiert (4. Konkretisierungsschritt). Er erhält Zusagen in drei verschiedenen Berufen, die ihn interessieren (Phase E). Nach abgelehnten Bewerbungen hätte er sich auf neue Lehrstellen bewerben, die Interessen an den Ausbildungsanforderungen überprüfen oder gegebenenfalls die Berufswahl korrigieren müssen.

In diesem Phasenmodell wird der Berufswahlprozess so konzipiert, dass schrittweise allgemeine Interesselagen auf berufliche Optionen, Ausbildungsgänge und Lehrstellenangebote konkretisiert und auf situative Gegebenheiten

<sup>1</sup> Schnupperlehren sind Betriebspraktika von drei bis fünf Tagen mit dem Ziel, den Beruf und den Betrieb kennenzulernen. Gleichzeitig sind Schnupperlehren für die Betriebe ein Element der Lehrlingsrekrutierung.

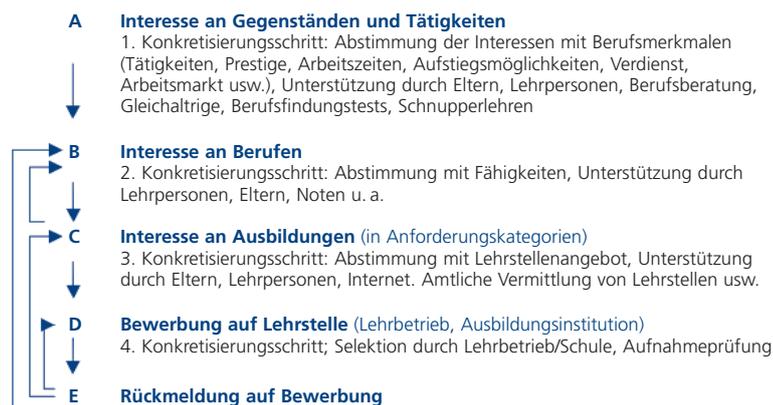
abgestimmt werden. Mit jedem Konkretisierungsschritt nimmt die Zahl beruflicher Optionen ab, die weiter überprüft werden, wobei gleichzeitig mehrere Optionen weiterverfolgt werden und aus der Auseinandersetzung mit Berufen und Ausbildungen auch neue berufliche Ideen auftauchen können. Im beschriebenen Fallbeispiel basierte die Berufswahl auf den individuellen allgemeinen Interessen, weil die Kompetenzen so hoch ausgeprägt waren, dass sie den Berufswahlprozess nicht einschränkten. Die Möglichkeit einer interessebasierten Berufswahl wird auch dadurch unterstützt, dass in verschiedenen Berufen unterschiedlich anspruchsvolle Ausbildungen angeboten werden. So werden beispielsweise in der Autobranche anspruchsvolle vierjährige, weniger anspruchsvolle dreijährige und wenig anspruchsvolle zweijährige Berufslehren angeboten. Gleichwohl können in einer späteren Phase aufgrund der Anforderungen bzw. Fähigkeiten Berufe ins Zentrum rücken, die nicht mit dem Hauptinteresse korrespondieren. Dies gilt besonders für Jugendliche aus Schulniveaus mit Grund- oder Basisanforderungen.

## Strategien von Jugendlichen im Berufswahlprozess

Das Phasenmodell geht übereinstimmend mit der Theorie der gebundenen Rationalität davon aus, dass allgemeine Interessenlagen mit Unterstützung von Bezugspersonen schrittweise auf institutionelle Anforderungen und Angebote abgestimmt werden. Die betrieblichen Auswahlprozesse tragen zusätzlich zu dieser Abstimmung bei. Die Klärung der Interessenlagen führt zu einer gezielten Exploration von wenigen Berufen, die konkret evaluiert werden. So schränken die Interessen des Jugendlichen a priori die beruflichen Optionen ein, die näher überprüft werden. Wenn keine Entscheidung zwischen den verschiedenen beruflichen Optionen erfolgt, kann die Lehrstellensuche scheitern. Eine Jugendliche konnte sich nicht zwischen dem Beruf der Detailhandelsassistentin und dem der Praxisassistentin entscheiden. Wegen ihrer Entscheidungsunsicherheiten wirkten ihre Lehrstellenbewerbungen in beiden Berufen nicht überzeugend und brachten Absagen. Sie entschied sich in der Folge für ein Brückenangebot.

Das Einholen einer Beratung durch Eltern, Lehrpersonen und andere Bezugspersonen mit Berufserfahrung bildet eine wichtige Strategie: Diese geben Rückmeldungen zu den Fähigkeiten und Anforderungen der Berufsausbildungen und tragen damit zu realistischen Bewerbungen bei. Sie liefern gezielt Informationen über freie Lehrstellen und Ausbildungsbetriebe. Ein 15-jähriger Migrant erhielt von seinen Eltern keine Hilfe bei der Berufswahl und wandte sich daher an die Berufsberatung. Aufgrund seiner Interessen für Mathematik und Technik fand er im Gespräch mit dem Berufsberater fünf verschiedene Berufe, in denen er Schnup-

Abbildung Phasenmodell der Berufswahl



perlehren absolvierte. Den richtigen Beruf fand er dadurch jedoch nicht, sondern er orientierte sich am Ratschlag eines Kollegen, sich als Produktionsmechaniker zu bewerben. Bezugspersonen können allerdings auch Loyalitätskonflikte schaffen. In einem Beispiel empfahl der Vater seinem Sohn die Lehre als Fachangestellter Betreuung, die Großmutter die Lehre als Lebensmitteltechnologe. Der Jugendliche bewarb sich auf Lehrstellen in beiden Berufen, erhielt aber nur die Zusage eines Betriebs als Lebensmitteltechnologe. Er hat den Berufsentscheid den Berufsbildnern überlassen und so den Loyalitätskonflikt zwischen den beiden Bezugspersonen gelöst.

Eine andere Strategie besteht darin, in bevorzugten Berufen Schnupperlehren zu machen und dadurch Betrieb und Mitarbeitende kennenzulernen. Ein Jugendlicher hatte sich aufgrund seiner Interessen und Fähigkeiten entschieden, Landschaftsgärtner zu werden und suchte daraufhin einen Betrieb, in welchem er sich wohlfühlte. Aufgrund von Schnupperlehren in verschiedenen Betrieben erkannte er, dass ihm kleine familiäre Betriebe mehr zusagten, da dort die Arbeit abwechslungsreicher und die Beziehung unter den Beschäftigten besser war. Die konkreten Erfahrungen in Schnupperlehren können bei Jugendlichen im Berufswahlprozess auch neue berufliche Präferenzen wecken. Ein Jugendlicher lernte während seiner Schnupperlehre als Schreiner den Beruf des Spenglers kennen, für welchen er sich dann entschied.

Selbstständiges Vorgehen und Durchhaltewille bei der Berufs- und Lehrstellenwahl führen auch meistens zum Erfolg. Eine frühzeitige Entscheidung für einen oder allenfalls zwei Berufe bewährt sich, um erfolgreich eine Lehrstelle zu finden; zeitliche Probleme können dadurch vermieden werden. Jugendlichen, denen die Wichtigkeit des Timings nicht bewusst ist, haben im Lehrstellenmarkt schlechtere Chancen auf eine passende Lehrstelle. Sie fin-

den entweder zufällig eine Lehrstelle oder müssen im letzten Moment auf ein Brückenangebot ausweichen. Eine Jugendliche suchte zuerst eine Lehrstelle als medizinische Praxisassistentin und entschied sich erst am Ende der 9. Klasse für die Lehre als Fachangestellte Gesundheit. Leider fand sie zu diesem späten Zeitpunkt keine Lehrstelle mehr und besuchte sodann ein Brückenangebot.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Jugendlichen ihre Interessen in Berufskategorien übersetzen, die von Bezugspersonen selber ausgeübt oder empfohlen werden. Das Vorgehen ist nicht streng systematisch, sondern von vielen persönlich bedeutsamen Begegnungen und Erlebnissen bestimmt. Kein Jugendlicher hat einen Beruf gegen die ausdrückliche Empfehlung seiner Eltern gewählt. Vielmehr legen die Interviews nahe, dass die Jugendlichen dann ihre Berufswahl als passend bewerten, wenn:

- sie sich dafür interessieren,
- sie erwarten, die beruflichen Anforderungen zu erfüllen,
- sie von ihren wichtigen Bezugspersonen in ihrer Berufswahl unterstützt werden und
- sie gegenüber den zukünftigen Berufsbildnern und Betriebsmitarbeitenden positive Emotionen spüren.

Nur wenn kognitive Faktoren mit sozialer Unterstützung und positiven Emotionen im Einklang stehen, sind die Jugendlichen von der getroffenen Berufswahl überzeugt.

## Information allein reicht nicht – Berufe müssen gefühlt werden

Der Ansatz der gebundenen Rationalität weist auf die vielen Zufälligkeiten im Berufs- und Lehrstellenwahlprozess hin. Auch wenn die Jugendlichen selber die zentralen Akteure sind und Strategien zur Entscheidungsfindung entwickeln, ist die Entscheidung in hohem Maß von Kontextfaktoren wie einflussreichen Beratungspersonen und deren Wissen über die Berufswelt sowie in der näheren Umgebung angebotene Lehrstellen abhängig. Die Jugendlichen können sich nicht mit allen Berufen auseinandersetzen. Sie verwenden Strategien, welche Berufe sie genauer explorieren, sodass sie möglicherweise passende Berufe übersehen. Gerade wenn sich Jugendliche für unterschiedliche Gegenstände und Tätigkeiten interessieren, wird die Entscheidung zufälligen Bezugspersonen oder aber Berufsbildnerinnen und -bildnern überlassen. Nur eine der zehn befragten Jugendlichen nannte extrinsische berufliche Merkmale wie Lohn, Berufsprestige und Zahl der Stellenangebote nach Abschluss der Ausbildung als Berufswahlkriterium (vgl. auch NEUENSCHWANDER/FRANK 2011). Im Zentrum standen vielmehr übereinstimmend mit Ergebnissen quantitativer Studien (vgl. NEUENSCHWANDER u. a. 2010) intrinsische berufliche Werte wie Attraktivität der

Arbeit und Befriedigung, gutes Arbeitsklima und allenfalls Weiterbildungsmöglichkeiten und Stellenchancen nach dem Lehrabschluss.

Im Unterschied zu diesen Strategien von Jugendlichen, die den Berufsentscheid in hohem Ausmaß zu einer Zufallswahl machen, geht die Berufsberatung systematisch vor, wenn sie standardisierte Interessentests verwendet. Jugendliche können auf berufliche Optionen hingewiesen werden, mit denen sie sich im Vorfeld nicht auseinandergesetzt haben. Allerdings bleiben diese Optionen bloß inhaltsleere Alternativen, wenn sie von Bezugspersonen nicht unterstützt und mit positiven Emotionen verbunden werden. Mit einer Berufsempfehlung sollte der Besuch einer Schnupperlehre oder ein Treffen mit einer Berufsbildnerin oder einem Berufsbildner aus diesem Beruf verbunden werden, sodass die Empfehlung ernsthaft überprüft wird. Ein Beruf muss „gefühlt“, mit sozialen Erfahrungen gefüllt und von nahen Bezugspersonen unterstützt werden. Informationen über einen Beruf sind hilfreich, aber keineswegs ausreichend, möglicherweise nicht einmal entscheidend.

Auch wenn der Berufswahlprozess vordergründig offen ist, d. h., wenn die Jugendlichen frei einen Beruf wählen können, steuert der Akteur Bezugsperson den Entscheid in hohem Ausmaß, während der Akteur Institution primär eine übergeordnete Rahmung des Berufswahlprozesses bietet, indem er die Ausbildungsstrukturen gestaltet und Chancen verteilt. Aus dieser theoretischen Perspektive können die Beispiele, die durch die Interviews erschlossen worden sind, plausibel verstanden werden. ■

---

### Literatur

- BLOSSFELD, H.-P. u. a.: *Globalization, uncertainty and youth in society*. London 2005
- GIGERENZER, G.; TODD, P. M.: *ABC Research Group: Simple heuristics that make us smart*. New York 1999
- HEINZ, W. R. u. a.: *Hauptsache eine Lehrstelle*. Weinheim 1987
- HERZOG, W.; NEUENSCHWANDER, M. P.; WANNACK, E.: *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern 2006
- ISEN, A. M.; LABROO, A. A.: *Some ways in which positive affect facilitates decision making and judgment*. In: SCHNEIDER S. L.; SHANTEAU, J. (Hrsg.): *Emerging perspectives on judgment and decision research*. Cambridge 2003, S. 365–393
- MAYRING, P.: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. München 1990
- NEUENSCHWANDER, M. P. u. a.: *Übergang von der Schule in den Beruf im Kanton Zürich: Herausforderungen und Erfolgsfaktoren – Schlussbericht*. Solothurn 2010
- NEUENSCHWANDER, M. P.; FRANK, N.: *Entwicklung von Lebenszielen in der Familie*. In: *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie* 43 (2011) 2, S. 68–77
- SIMON, H. A.: *Die Vernunft im menschlichen Leben*, Frankfurt a. M. 1993