

Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies ZFH in Berufs-,  
Studien- und Laufbahnberatung

# **Berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter**

## Beweggründe, Erfahrungen und Ressourcen

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie, Departement  
Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Irene Mühlemann

am

14. April 2018

Referentin: lic. phil. Susanna Borner  
dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin  
Institut für Angewandte Psychologie  
Pfungstweidstrasse 96  
8005 Zürich

Co-Referentin: Dr. phil. Martina Stamm Brenner  
dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin  
Solibodenstrasse 20  
8180 Bülach

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP

## **Dank**

Bei der Durchführung der vorliegenden Studie und beim Schreiben dieser Arbeit wurde ich von vielen Menschen unterstützt, bei denen ich mich herzlich bedanken möchte. Mein besonderer Dank gilt den fünf Interviewteilnehmenden, die sich viel Zeit genommen haben zur Beantwortung der Fragen und die durch ihr Engagement und ihre Offenheit diese Arbeit überhaupt erst möglich gemacht haben. Bedanken möchte ich mich auch beim Team des biz Winterthur und bei Deborah Forster, Berufsberaterin im biz Uster, die mich beim Finden der Interviewteilnehmenden unterstützt haben. Ein grosses Dankeschön geht an die Referentin lic. phil. Susanna Borner und an die Co-Referentin Dr. phil. Martina Stamm, die mich beim Schreiben dieser Arbeit tatkräftig unterstützt und begleitet, viele Fragen beantwortet und mir immer wieder hilfreiche Rückmeldungen gegeben haben. Bei Dr. phil. Martina Stamm möchte ich mich auch dafür bedanken, dass sie mir immer im richtigen Moment einen „Motivationsstups“ gegeben hat. Auch bei meinem Partner Silvan Mächler bedanke ich mich für seine Unterstützung im Bereich IT, Formatierung und Fertigstellung. Vielen herzlichen Dank an alle, die zur Entstehung dieser Arbeit beigetragen und diese möglich gemacht haben.

## **Abstract**

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Thema berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter. Dabei stehen drei Fragestellungen im Fokus: Was sind die Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter? Welche Erfahrungen machen Erwachsene und welche Herausforderungen erleben sie im Rahmen ihrer beruflichen Zweitausbildung? Und welche Personen- und Umweltfaktoren tragen dazu bei, dass Erwachsene ihre berufliche Zweitausbildung erfolgreich meistern? Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, wurden problemzentrierte Interviews geführt, die wörtlich transkribiert und nach der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Befragt wurden fünf Personen, die im Alter von 25 oder mehr Jahren eine reguläre oder verkürzte Berufslehre als Zweitausbildung begonnen und zum Zeitpunkt der Befragung bereits abgeschlossen hatten. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter individuell, vielfältig und multikausal sind und dass intrinsisch motivierte Beweggründe eine wichtige Rolle spielen. Die Befragten erlebten im Rahmen ihrer beruflichen Zweitausbildung diverse Herausforderungen und Erfahrungen, wobei ähnliche Erfahrungen zum Teil unterschiedlich wahrgenommen und bewertet wurden. Im Lehrbetrieb wurden zum Beispiel fachliche und zwischenmenschliche Herausforderungen genannt und die Befragten berichteten über ihre individuellen Erfahrungen mit der Rolle als wieder Lernende und darüber, dass sie vom Lehrbetrieb Verantwortung übertragen erhielten und selbstständig arbeiten konnten. In der Berufsfachschule stellte der Umgang mit den jüngeren Mitlernenden eine grosse Herausforderung dar und für einige Befragte das Lernen. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass die finanzielle Situation bei einer Zweitausbildung im Erwachsenenalter von grosser Bedeutung ist und dass das Zeitmanagement herausfordernd sein kann: Alles unter einen Hut zu bringen, das Berufliche, das Lernen und das Familiäre wurde als Herausforderung erlebt. Die Ergebnisse zu den Erfolgsfaktoren zeigen, dass sowohl Personen- als auch Umweltfaktoren dazu beitragen, dass Erwachsene ihre berufliche Zweitausbildung erfolgreich meistern. Zu den Personenfaktoren gehören persönliche Kompetenzen und Ressourcen, zum Beispiel der Wille oder Vorwissen, auf dem aufgebaut werden kann, sowie persönliche Verhaltensweisen und Handlungen, zum Beispiel aktives Nachfragen, um sich das Fachwissen abzuholen. Zudem spielen die Selbstwirksamkeitserwartung und positive Ergebniserwartungen eine grosse Rolle. Zu den Umweltfaktoren gehören soziale Unterstützung, privat wie auch beruflich beziehungsweise im Lernkontext, und finanzielle Faktoren. Die gefundenen Ergebnisse werden in der vorliegenden Arbeit zu Ergebnissen anderer Studien in Beziehung gesetzt und diskutiert. Zudem werden mögliche Implikationen für die Berufs- und Laufbahnberatung aufgezeigt. Eine wichtige Erkenntnis der vorliegenden Arbeit ist, dass die Mehrheit der Befragten anderen Erwachsenen Mut zusprechen, eine berufliche Zweitausbildung zu wagen.

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	1
1.1	Kontext der beruflichen Zweitausbildung im Erwachsenenalter .....	1
1.2	Ziel und Fragestellungen .....	2
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung .....	3
2.1	Übersicht .....	3
2.2	Das Kaleidoskopische Laufbahn-Modell .....	3
2.3	Karriereanker und -orientierungen.....	5
2.4	Der kognitiv-informations-verarbeitende Ansatz.....	7
2.5	Die sozial-kognitive Laufbahntheorie und das Modell des Laufbahn-Selbstmanagements.....	10
2.6	Befragung von erwachsenen Lernenden im Kanton Basel-Stadt.....	14
3	Methode .....	15
3.1	Studiendesign.....	15
3.2	Stichprobe .....	16
3.3	Datenerhebung.....	19
3.4	Datenanalyse .....	20
4	Ergebnisse .....	21
4.1	Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter .....	21
4.1.1	Intrinsisch motivierte Beweggründe .....	21
4.1.2	Extrinsisch angestossene Beweggründe .....	23
4.2	Herausforderungen und Erfahrungen im Rahmen der beruflichen Zweitausbildung.....	24
4.2.1	Herausforderungen und Erfahrungen im Lehrbetrieb .....	24
4.2.2	Herausforderungen und Erfahrungen in der Berufsfachschule .....	28
4.2.3	Herausforderungen und Erfahrungen mit dem Qualifikationsverfahren.....	32
4.2.4	Finanzielle Herausforderungen und Erfahrungen .....	33
4.2.5	Zeitliche Herausforderungen und Erfahrungen.....	33
4.2.6	Erfahrungen mit Rückmeldungen aus dem Umfeld .....	34
4.2.7	Generelle Herausforderungen .....	34
4.2.8	Generelle Erfahrungen .....	35
4.3	Mit personen- und umweltbezogenen Ressourcen zum Ziel.....	36
4.3.1	Personenfaktoren .....	36
4.3.2	Umweltfaktoren.....	40
4.4	Empfehlungen und Tipps an andere Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen.....	41
4.4.1	Vorbereitung auf die berufliche Zweitausbildung.....	41

4.4.2	Während der beruflichen Zweitausbildung .....	43
4.4.3	Generelle Empfehlungen und Tipps .....	43
5	Diskussion.....	45
5.1	Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter .....	45
5.2	Herausforderungen und Erfahrungen im Rahmen der beruflichen Zweitausbildung.....	48
5.2.1	Herausforderungen und Erfahrungen im Lehrbetrieb .....	48
5.2.2	Herausforderungen und Erfahrungen in der Berufsfachschule .....	49
5.2.3	Herausforderungen und Erfahrungen mit dem Qualifikationsverfahren.....	50
5.2.4	Finanzielle und zeitliche Herausforderungen und Erfahrungen .....	51
5.2.5	Generelle Herausforderungen und Erfahrungen .....	52
5.3	Mit personen- und umweltbezogenen Ressourcen zum Ziel.....	53
5.4	Empfehlungen und Tipps an andere Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen .....	57
5.5	Ausblick, Einschränkungen und Reflexion .....	59
6	Literaturverzeichnis .....	60
Anhang .....		63
Anhang A:	Interviewleitfaden.....	63
Anhang B:	Schriftliche Definition Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartungen .....	65
Anhang C:	Einverständniserklärung .....	66
Anhang D:	Auszug aus dem Kategoriensystem .....	67
Anhang E:	Übersicht über alle Kategorien .....	70
Anhang F:	Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung.....	76

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1:	Die Pyramide der Informationsverarbeitungsbereiche (nach Hirschi, 2008, S. 20) .....	8
Abbildung 2:	CASVE Kreislauf (nach Hirschi, 2008, S. 23) .....	9
Abbildung 3:	Laufbahn Selbst-Management Modell (nach Lent & Brown, 2013, S. 562) .....	12
Abbildung 4:	Verfahren qualitativer Forschung (nach Mayring, 2016, S. 134).....	16

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die neun Karriereorientierungen mit Beispieltens des KO-R (Schein, 2002; Schreiber & Nüssli, 2015) .....	6
Tabelle 2:	Untersuchungsstichprobe im Überblick .....	18
Tabelle 3:	Intrinsisch motivierte Beweggründe mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe .....	22
Tabelle 4:	Extrinsisch angestossene Beweggründe mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe .....	23
Tabelle 5:	Herausforderungen im Lehrbetrieb .....	24
Tabelle 6:	Herausforderungen in der Berufsfachschule .....	28
Tabelle 7:	Personenfaktoren, die zum Erfolg beigetragen haben mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe .....	36
Tabelle 8:	Überblick über die verschiedenen Ergebniserwartungen .....	38
Tabelle 9:	Umweltfaktoren, die zum Erfolg beigetragen haben mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe .....	40
Tabelle 10:	Empfehlungen zur Vorbereitung auf eine berufliche Zweitausbildung .....	41
Tabelle 11:	Empfehlungen für die Zeit während der Zweitausbildung .....	43
Tabelle 12:	Generelle Empfehlungen und Tipps .....	44



# 1 Einleitung

## 1.1 Kontext der beruflichen Zweitausbildung im Erwachsenenalter

Es gibt sie nicht mehr, die Lebensarbeitsstelle. Noch vor wenigen Jahrzehnten waren Arbeitnehmende ihren Arbeitgebenden oft 30 oder 40 Jahre lang treu. Heute wechseln 25 bis 39-Jährige alle sieben bis acht Jahre ihre Stelle. Unter ihnen sind immer mehr, die mit der Stelle auch gleich den Beruf wechseln (Benetti, 2008). Die bis Mitte der 1970er Jahre klassisch dreigeteilte Laufbahn mit Schule/Ausbildung, Erwerbsleben und Ruhestand zerbröckelt zusehends (Diewald, 2010). Heute sind berufliche Biografien, Lebens- und Arbeitsformen individueller und vielfältiger. Die Ausbildungszeit wird ausgedehnt, bei gleichzeitig immer jüngeren Unternehmensgründern. Frühpensionierungen, aber auch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Unterbrüche des Erwerbslebens durch Care-Arbeit, Arbeitslosigkeit, Sabbaticals oder Neuorientierungen sind möglich (vgl. Rogger, 2001). Zudem boomen Teilzeitanstellungen und berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen.

Durch die Globalisierung und den technischen Fortschritt, die digitale Revolution, haben sich der Arbeitsmarkt, Organisationsstrukturen und die Beziehung bzw. der psychologische Vertrag zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verändert (vgl. Savickas, 2012; Sullivan & Baruch, 2009). Früher verlief die berufliche Karriere typischerweise linear. Die Arbeitnehmenden kletterten innerhalb der stabilen Organisationsstrukturen ihres Unternehmens die Hierarchiestufen hoch (vgl. Sullivan & Baruch, 2009). Heute sind die Berufsaussichten nicht mehr vorhersagbar, sondern vielmehr charakterisiert durch häufige Veränderungen (Di Fabio & Maree, 2013). Befristete Arbeitsverträge, projektbasiertes Arbeiten und die Arbeit auf Abruf haben zugenommen (Benetti, 2008; Savickas, 2012). Das Arbeitsleben von heute bietet weniger Sicherheit bei grösserer Mobilität und erfordert nach Savickas (2012) grössere Anstrengungen, bessere Selbstkenntnisse und grösseres Selbstvertrauen als je zuvor. Die Verantwortung für die eigene berufliche Karriere liegt beim einzelnen Arbeitnehmenden und nicht länger beim Unternehmen. Lebenslanges Lernen, Flexibilität, Offenheit für Veränderungen und das proaktive Schaffen eigener Arbeitsmöglichkeiten sind gefordert (Di Fabio & Maree, 2013). Neben diesen umwelt- und kulturbedingten Veränderungen haben sich auch die Einstellung und die Verhaltensweisen in Bezug auf die Karriere verändert. Für zunehmend mehr Individuen sind die Work-Life-Balance sowie das Bedürfnis nach Lernerfahrungen, Entwicklung und persönlichem Wachstum zentral (Di Fabio & Maree, 2013; Sullivan & Baruch, 2009). So werden immer mehr Menschen zu Lebensunternehmern, die ihr Gesamtkunstwerk „Leben“ gestalten. Dabei orientieren sie sich nicht ausschliesslich an materiellen Massstäben, sondern schliessen die Sinnfrage mit ein (z.B. weniger Lohn versus mehr Sinnhaftigkeit) (vgl. Rogger, 2001).

Für Berufswechsel oder eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter kann es somit

vielfältige Gründe geben. In der Schweiz haben sich in der beruflichen Grundbildung für Erwachsene vier Hauptwege etabliert: die reguläre berufliche Grundbildung, die verkürzte berufliche Grundbildung, die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren und die Validierung von Bildungsleistungen (SBFI, 2014). Die Zahlen zu den Neueintritten deuten darauf hin, dass es in den letzten Jahren immer mehr Erwachsene gewagt haben, entweder eine berufliche Erst- oder eine Zweitausbildung in Angriff zu nehmen (Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017). Die Zahl der erwachsenen Personen, die nach dem 24. Altersjahr in eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung eingetreten sind, ist seit 2007 um 87,9% angestiegen. Bei den jüngeren Altersgruppen der 25- bis 29-Jährigen und der 30- bis 34-Jährigen haben sich dabei die Eintritte im Beobachtungszeitraum mehr als verdoppelt. 2015 betrug der Anteil der Lernenden ab 25 Jahren an allen neuen Lehrverhältnissen insgesamt 5,2%. Inwiefern es sich dabei um Erst- oder Zweitausbildungen handelt, kann aufgrund der Datenlage nicht eruiert werden. Werden alle vier Wege der beruflichen Grundbildung für Erwachsene (reguläre und verkürzte berufliche Grundbildung, direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren, Validierung von Bildungsleistungen) einbezogen, haben im Jahr 2015 schweizweit 6'061 Erwachsene, die bei Beginn ihrer Ausbildung 25 Jahre und älter waren, ein Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung absolviert oder das Dossier zur Validierung der Bildungsleistungen eingereicht. Davon haben 47,3% entweder eine reguläre berufliche Grundbildung (1'641 Erwachsene) oder eine verkürzte berufliche Grundbildung (1'227 Erwachsene) absolviert (vgl. Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017). 2015 waren von allen Teilnehmenden am Qualifikationsverfahren rund 8% erwachsene Personen, die ihre Ausbildung nach dem 24. Lebensjahr begonnen haben. Auch hier kann aufgrund der Datenlage nicht eruiert werden, ob es sich dabei um Erst- oder Zweitabschlüsse handelt (Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017). Die berufliche Grundbildung für Erwachsene ist somit quantitativ relevant und keineswegs nur ein Randgruppenthema.

## **1.2 Ziel und Fragestellungen**

Vor diesem Hintergrund befasst sich die vorliegende Masterarbeit mit dem Thema berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter. Dabei wird der Fokus auf die reguläre oder verkürzte und selbst gewählte berufliche Zweitausbildung gelegt. Umschulungen aus gesundheitlichen Gründen (im Sinne der IV) werden ausgeschlossen. Im Hinblick darauf, dass berufliche Zweitausbildungen im Erwachsenenalter zahlenmässig noch zunehmen könnten, ist das Thema für die Berufs- und Laufbahnberatung relevant. Für Beratungspersonen ist es wichtig, verschiedene Beweggründe für eine Zweitausbildung im Erwachsenenalter zu kennen und sensibilisiert zu sein für mögliche Herausforderungen. Gleichzeitig ist es wichtig, zu wissen, welche positiven Erfahrungen Erwachsene durch ihre berufliche Zweitausbildung machen und welche Ressourcen sie dazu befähigen, diese Karriereveränderung erfolgreich zu

meistern. Dieses Hintergrundwissen unterstützt die Beratungspersonen dabei, Erwachsene vor oder während einer beruflichen Zweitausbildung optimal zu beraten, zum Beispiel auf Stolpersteine hinzuweisen, Ressourcen zu aktivieren und Mut zu machen.

Die konkreten Fragestellungen der vorliegenden Studie sind:

1. Was sind die Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter?
2. Welche Erfahrungen machen Erwachsene im Rahmen ihrer beruflichen Zweitausbildung?
3. Welche Personen- und Umweltfaktoren tragen dazu bei, dass Erwachsene ihre berufliche Zweitausbildung erfolgreich meistern?

Die vorliegende Arbeit ist so gegliedert, dass zuerst auf Theorien und Studien eingegangen wird, die mit dem Thema und den Fragestellungen in Zusammenhang stehen. Dann erfolgt die Beschreibung der Methode. Anschliessend werden die Ergebnisse dargestellt und diskutiert.

## **2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung**

### **2.1 Übersicht**

Im vorliegenden Theorieteil werden erstens Modelle und Theorien dargelegt, die aus theoretischer Sicht Antworten auf die formulierten Fragestellungen liefern (Kapitel 2.2, 2.3, 2.4 und 2.5). Zweitens werden die Ergebnisse einer Befragung von erwachsenen Lernenden im Kanton Basel-Stadt aufgezeigt, die ganz konkret zu ihrer Motivation für einen zweiten berufsqualifizierenden Abschluss und zu ihrem Befinden bzw. ihren Erfahrungen während der beruflichen Zweitausbildung befragt wurden (Kapitel 2.6). Diese Umfrage ist die einzige empirische Studie, die bei der Literaturrecherche zum Thema berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter gefunden werden konnte.

### **2.2 Das Kaleidoskopische Laufbahn-Modell**

Das Kaleidoskopische Laufbahn-Modell (Sullivan & Mainiero, 2007) geht davon aus, dass Personen den Verlauf ihrer Laufbahn selbst bestimmen möchten, basierend auf den eigenen Werten und Lebensentscheidungen. Das Modell postuliert, dass Arbeit für viele Personen ein Mittel ist, um ein positives Leben im Allgemeinen zu führen. Personen arbeiten um zu leben, sie leben nicht um zu arbeiten (Hirschi, 2013). So führen Sullivan und Mainiero (2007) zum Beispiel auf, dass die Generation X persönliche und familiäre Ziele höher bewertet als Karriereziele. Arbeitnehmende kreieren ihre eigenen sogenannten kaleidoskopischen Laufbahnmuster. Diese setzen sich wie ein Mosaik aus vielen verschiedenen Einzelteilen zusammen. Sie folgen nicht einem linearen Weg zu mehr Gehalt und Macht und werden nicht durch ein Unternehmen vorgegeben (Hirschi, 2013). Wie ein Kaleidoskop, das beim

Drehen verschiedenste Muster entstehen lässt, wenn die bunten Glassteine sich neu zusammensetzen, verändern auch Arbeitnehmende ihre Laufbahnmuster, indem sie an verschiedenen Einzelteilen ihres Lebens drehen. Dies geschieht zum Beispiel, wenn sich ihre unterschiedlichen Rollen und Beziehungen verändern und sie diese neu ordnen (Sullivan & Mainiero, 2007; Sullivan & Baruch, 2009). Sullivan und Baruch (2009) beschreiben, dass Individuen die vorhandenen Wahlmöglichkeiten und Optionen evaluieren, um die beste Passung zwischen Arbeitsanforderungen, -beschränkungen und -möglichkeiten sowie zwischen Rollen und Beziehungen, persönlichen Werten und Interessen zu bestimmen. Wird eine Entscheidung gefällt, verändert sich das kaleidoskopische Laufbahnmuster. Das heisst, individuelle Laufbahnmuster sind dynamisch und in Bewegung (Sullivan & Mainiero, 2007).

Wie bei einem Kaleidoskop, in dem drei Spiegel angebracht sind, um die unendlichen, bunten Muster entstehen zu lassen, fokussieren auch Individuen beim Kreieren ihrer Laufbahnmuster auf drei Parameter oder Motivatoren. Diese sind (Sullivan & Baruch, 2009; Hirschi, 2013):

- das Bedürfnis nach Herausforderung und beruflicher Weiterentwicklung
- das Bedürfnis nach Balance zwischen Arbeit, Familie und persönlichen Bedürfnissen
- der Wunsch, authentisch zu sein, das heisst einer Arbeit und einem Lebensstil nachzugehen, die der eigenen Person entsprechen

Das *Bedürfnis nach Herausforderung und beruflicher Weiterentwicklung* reflektiert das Bedürfnis zu lernen, zu wachsen, einer stimulierenden und spannenden Arbeit nachzugehen. Das *Bedürfnis nach Balance* reflektiert das Bedürfnis nach einem Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie (z.B. Kinder, ältere Angehörige), Freunden und persönlichen Interessen (Sullivan & Mainiero, 2007; Sullivan & Baruch, 2009). Sullivan und Mainiero (2007) beschreiben, dass dieses Bedürfnis für viele Frauen, mit denen sie gesprochen haben, zentral war. Ein häufig genanntes Mittel, um eine bessere Balance zu finden, war zum Beispiel, sich eine Arbeitsstelle im näheren Umfeld zu suchen, um so den Bedürfnissen der Kinder oder der älteren Angehörigen besser gerecht zu werden. Andere Optionen, die Sullivan und Mainiero (2007) diskutieren, sind Teilzeitarbeit oder der Wechsel in eine weniger anspruchsvolle oder anstrengende Arbeitstätigkeit.

Das *Bedürfnis nach Authentizität* ist gemäss Sullivan und Mainiero (2007) schwierig zu beschreiben. Es reflektiert den Wunsch, echt zu sein, sich selber treu zu sein und es geht um Kongruenz zwischen den persönlichen Werten und Verhaltensweisen.

Diese drei Parameter sind über die Lebensspanne hinweg gleichzeitig aktiv. Der Einfluss der einzelnen Parameter auf eine Laufbahnentscheidung oder -veränderung ist abhängig davon, was sich im Leben eines Individuums zur gegebenen Zeit ereignet. In Abhängigkeit davon kann ein Parameter an Priorität gewinnen und in den Vordergrund treten, während die beiden

anderen in den Hintergrund rücken (Sullivan & Baruch, 2009).

Aus theoretischer Sicht können die drei im Kaleidoskopischen Laufbahn-Modell beschriebenen Parameter oder Motivatoren als mögliche Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter angesehen werden.

### **2.3 Karriereanker und -orientierungen**

Das Konzept der Karriereanker wurde in den 1960er-Jahren von Edgar Schein entwickelt und im Rahmen mehrerer Publikationen ergänzt und erweitert. Schein unterscheidet zwischen einer äusseren und einer inneren Karriere, wobei sich die äussere (objektive) Karriere auf die Bilderbuchkarriere bezieht, mit schnellem hierarchischem Aufstieg, hohem Lohn, Prestige und Status (Schreiber & Nüssli, 2015). Die innere (subjektive) Karriere einer Person hingegen umschreibt, wie die Entwicklung des Berufslebens von dieser Person selbst eingeschätzt wird. „Jeder hat seine eigenen Vorstellungen über sein Berufsleben und die Rolle, die er selbst darin spielt“ (Schein, 2002, S. 13). Beim Karriereanker-Konzept geht es „in erster Linie um eine detaillierte Erforschung dieser eigenen Vorstellung, der "inneren Karriere"“ (Schein, 2002, S. 13).

Ein Karriereanker besteht aus folgenden drei Komponenten:

- Selbstkonzept über besondere Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Stärken und Schwächen (was kann ich gut)
- Selbstkonzept über Hauptbeweggründe, Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (was treibt mich an, was will ich und was will ich nicht)
- Selbstkonzept über Werthaltungen (was ist mir wichtig)

Dieses Selbstbild, insbesondere das Selbstkonzept über die Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Stärken und Schwächen, entwickelt und festigt sich bei einer Person durch berufliche Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Arbeitswelt, aber auch durch den allgemeinen Austausch mit der sozialen Umwelt (Schein, 2002; Schreiber & Nüssli, 2015). Gemäss Schein (2002) kann ein solches Lernen unter Umständen zehn und mehr Jahre Arbeitserfahrung benötigen. Zu Beginn des Berufseinstiegs kann demnach davon ausgegangen werden, dass sich die Karriereanker noch in Entwicklung befinden und verändern können. Durch zunehmende Erfahrung am Arbeitsplatz und entsprechende Rückmeldungen entwickelt der Mensch ein Gespür dafür, was ihm liegt und was nicht. Klarheit und Einsicht entstehen, eine Vorbedingung für rationalere und wirkungsvollere Entscheidungen zur weiteren beruflichen Laufbahn. Karriereanker können dabei als Leitsystem fungieren. Sie können einen Anhaltspunkt geben für die berufliche Laufbahn einer Person, besonders bei wichtigen Laufbahnentscheidungen. Wenn eine Person alle drei Komponenten des Karriereankers innerhalb ihres beruflichen Umfelds erfolgreich umsetzen kann, entwickelt sich eine stabile Karriereidentität. Daraus ergeben sich erfolgreiche

Laufbahnen im Sinne einer hohen Arbeitszufriedenheit und einer stabilen sowie effektiven Arbeitstätigkeit (Schreiber & Nüssli, 2015; Danzinger & Valency, 2006).

Die Ermittlung des Karriereankers einer Person erfolgt in einem zweiteiligen Verfahren, bestehend aus einem strukturierten qualitativen Interview und einem quantitativen Fragebogen (Schein 2002; Schein & van Maanen, 2013). Das Selbstkonzept über besondere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen (was kann ich gut) wird mittels strukturiertem Interview erhoben. Das Selbstkonzept über Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (was treibt mich an) sowie über Werthaltungen (was ist mir wichtig) mittels quantitativem Fragebogen. Diese werden zusammenfassend als Karriereorientierungen bezeichnet.

Das Institut für Angewandte Psychologie hat den Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen (KO-R) überarbeitet und weiterentwickelt. Dabei wurde das Konzept von Schein mit acht Karriereankern um einen Karriereanker erweitert. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die neun Karriereorientierungen (Schein, 2002; Schreiber & Nüssli, 2015).

Tabelle 1: Die neun Karriereorientierungen mit Beispieltitems des KO-R (Schein, 2002; Schreiber & Nüssli, 2015)

Karriereorientierung	Beispieltitem
<b>Technische/funktionale Kompetenz:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen Experten/-innen sein. Sie legen grossen Wert darauf, ihre Arbeit fachlich kompetent auszuführen und streben eine vertiefende, differenzierende Auseinandersetzung im Arbeitsfeld an. Sie erachten den Einsatz von fachspezifischen Fähigkeiten sowie das Erwerben und Aufrechterhalten von Expertenwissen als zentral. Diese Personen suchen Anerkennung und Wertschätzung über die fachliche Leistungserbringung.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mein Expertenwissen einsetzen kann.
<b>General Management:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen Führungskräfte sein. In ihrem Arbeitsalltag suchen sie eine breit gefächerte Auseinandersetzung auf strategischer und organisatorischer Ebene. Sie managen und führen gerne und wollen in der Hierarchie aufsteigen. Diesen Personen ist es wichtig, die Aufgaben anderer koordinieren und wichtige Entscheidungen beeinflussen zu können. Im Vordergrund stehen die gewinn- und ergebnisorientierte Gestaltung sowie das Einsetzen von führungsrelevanten personalen Kompetenzen.	Ich träume von einer Laufbahn als Führungskraft, die wichtige Unternehmensentscheidungen trifft.
<b>Selbstständigkeit/Unabhängigkeit:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen zum Beispiel Projektleitende sein. Sie brauchen einerseits Autonomie und Gestaltungsfreiheit, um ihre Arbeit sowie die Arbeitsausführung eigenständig bestimmen zu können. Andererseits suchen sie aber auch existenzsichernde und orientierungsspendende Rahmenbedingungen innerhalb eines Unternehmens, zum Beispiel durch klare Aufgabenbereiche und Zielvorgaben.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich die Freiheit besitze, meine Aufgaben und meine Arbeitsweise selbst zu bestimmen.
<b>Sicherheit/Beständigkeit:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen Kontinuität und Sicherheit. Sie schätzen die langfristige Planung und Vorhersehbarkeit von beruflichen Anforderungen und Entwicklungen und suchen ein Arbeitsumfeld, das ihnen Arbeitsplatzsicherheit, finanzielle Absicherung und geografische Beständigkeit gewährleisten kann. Sie bringen die Bereitschaft mit, sich mit „ihrem“ Unternehmen zu identifizieren und zu dauerhafter, bindungstreuer Unternehmenszugehörigkeit.	Ich strebe nach einer geografisch vorhersehbaren und beständigen beruflichen Zukunft.
<b>Unternehmertum:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen Unternehmer/-innen sein. Sie streben danach, im Arbeitsmarkt eine Nische zu finden und diese zu nutzen. Mit dem Ziel, ein eigenes Unternehmen aufzubauen und Verantwortung dafür zu übernehmen, möchten sie Dienstleistungen oder Produkte entwickeln und auf den Markt bringen, die wirtschaftlich erfolgreich sind. Sie möchten etwas Eigenes auf die Beine stellen.	Ich bin mit meiner Beschäftigung vollauf zufrieden, wenn ich ein eigenes Unternehmen leiten kann.
<b>Kreativität:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen ihre Ideen einbringen. Mit originellen und kreativen Ideen wollen sie Neues gestalten. Ideenreiche Eigenkreationen, die sich auf Dienstleistungen, Produkte oder Prozesse beziehen, stehen im Vordergrund. Diese dürfen durchaus auch unkonventionell sein.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich unkonventionelle Ideen entwickeln und umsetzen kann.

<p><b>Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen sich für eine Sache einsetzen (zum Beispiel Non-Profit, Natur-, Umweltschutz). Sie streben danach, persönliche, ideelle Werte in ihrem Arbeitsumfeld umsetzen zu können und sich als Repräsentant dieser Werte in den Dienst anderer zu stellen sowie zum Wohlergehen der Gesellschaft beizutragen.</p>	<p>Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen das gesellschaftliche Wohlergehen im Zentrum steht.</p>
<p><b>Totale Herausforderung:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen sich beweisen. Sie wollen Lösungen für scheinbar unlösbare Probleme finden, Hindernisse und Stolpersteine überwinden oder sich gegenüber Konkurrenten behaupten. Sie gehen in ihrer Arbeit auf und suchen den kämpferischen Wettbewerb sowie die siegesreiche Selbstbehauptung, um die eigene Leistungsfähigkeit gegenüber anderen beweisen zu können.</p>	<p>Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich extrem schwierige Herausforderungen meistern kann.</p>
<p><b>Lebensstilintegration:</b> Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen Familie/Freizeit mit dem Beruf in Einklang bringen. Sie streben nach einer Arbeit, bei der sie persönliche Bedürfnisse und Werte umsetzen und private Lebensbereiche wie Familie oder Hobbies mit dem Beruf vereinbaren können. Sie empfinden und praktizieren keine radikale Trennung zwischen Beruflichem und Privatem. Keiner der beiden Bereiche darf den anderen dauerhaft dominieren. Somit besteht Offenheit für Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsmodelle.</p>	<p>Es ist mir wichtig, meine Bedürfnisse als Privatperson (Familie, Freizeit, Hobbies) mit dem Arbeitsalltag vereinbaren zu können.</p>

„Ein Karriereanker ist die *Qualität*, die ein Mensch nicht aufzugeben gewillt ist, wird er vor die entsprechende Entscheidung gestellt“ (Schein, 2002, S. 52). Laut dieser Definition hat nach Schein (2002) jede Person lediglich einen einzigen dominanten Karriereanker, den sie bewusst oder unbewusst zu verwirklichen versucht. Andere Forscher, die sich mit dem Konzept der Karriereanker auseinandergesetzt haben, gehen jedoch davon aus, dass eine Kombination von zwei oder mehr Karriereankern die Realität einer Person besser widerspiegelt als ein einziger (vgl. Schreiber & Nüssli, 2015).

Die neun Karriereorientierungen können aus theoretischer Sicht ebenfalls als mögliche Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter angesehen werden. Es lassen sich gewisse Ähnlichkeiten zu den drei Motivatoren des Kaleidoskopischen Laufbahn-Modells feststellen. Zum Beispiel entspricht die Karriereorientierung Lebensstilintegration dem Bedürfnis nach Balance. Das Bedürfnis nach Herausforderung und beruflicher Weiterentwicklung beinhaltet möglicherweise verschiedene Karriereorientierungen, zum Beispiel technische/funktionale Kompetenz, Befähigung zum General Management und totale Herausforderung. Das Bedürfnis nach Authentizität schliesslich weist gewisse Ähnlichkeiten mit der Karriereorientierung Dienst und Hingabe für eine Idee oder Sache auf. Dieses könnte jedoch auch als übergeordnet angesehen werden in dem Sinne, dass Personen, die ihren Karriereanker bewusst oder unbewusst zu verwirklichen versuchen, nach Authentizität streben.

## 2.4 Der kognitiv-informations-verarbeitende Ansatz

Der kognitiv-informations-verarbeitende Ansatz (CIP Ansatz) von Peterson, Sampson, Lenz und Reardon gehört zu den kognitiven Theorien und betrachtet die Berufswahl und Laufbahnplanung als Problemlöse- und Entscheidungsprozess (Hirschi, 2008). Der CIP Ansatz stellt sowohl die Inhalte als auch die Prozesse einer beruflichen Entscheidungsfindung dar und eignet sich deshalb als theoretische Grundlage, um besser zu verstehen,

wie die Entscheidung für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter zustande kommt.

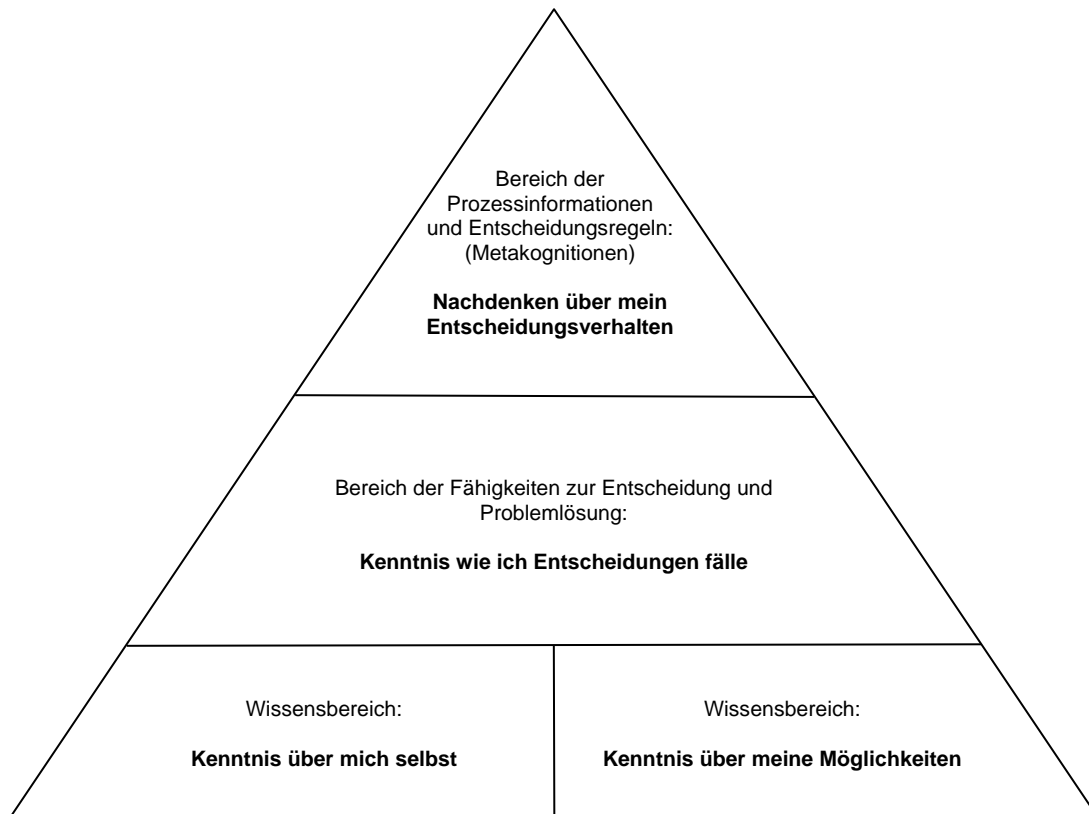


Abbildung 1: Die Pyramide der Informationsverarbeitungsbereiche (nach Hirschi, 2008, S. 20)

Die zwei zentralen Konstrukte der CIP Theorie sind die Pyramide der laufbahnbezogenen Informationsverarbeitung (Abbildung 1) und der CASVE Kreislauf (Abbildung 2).

Die Pyramide besteht aus drei Prozessebenen der Informationsverarbeitung. Das Fundament der Pyramide bildet zum einen der Wissensbereich Selbstkenntnisse. Dazu gehören Kenntnisse der eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werte und der beruflichen Präferenzen. Zum anderen besteht das Fundament aus dem Wissensbereich berufkundliches Wissen bzw. Möglichkeiten. Dazu gehören Kenntnisse von Merkmalen einzelner Berufe (z.B. Ausbildungsanforderungen oder Arbeitsaufgaben) und das Vorhandensein einer Vorstellung darüber, wie die Arbeitswelt organisiert ist. Die Fähigkeit einer Person, zu einem bestimmten Zeitpunkt passende Wahlmöglichkeiten zu identifizieren, wird durch die Differenziertheit und Komplexität ihres berufkundlichen Wissens beeinflusst. Auf der mittleren Pyramidenebene sind die Fähigkeiten zur Entscheidung und Problemlösung angesiedelt (allgemeine Informationsverarbeitungsfähigkeiten). Diese beinhalten das Wissen um den eigenen Entscheidungsstil und die Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung sowie Prozesswissen, wie im CASVE Kreislauf dargestellt (Abbildung 2). Die Spitze der Pyramide bilden Metakognitionen in Bezug auf die eigenen Gedanken, Gefühle und Entscheidungsfindungskompetenzen (Nachdenken über das eigene Entscheidungs-



verhalten). Diese Metakognitionen beinhalten drei Bereiche: Positive und negative Selbstgespräche, Ich-Bewusstsein und Überwachung und Kontrolle.

*Positive Selbstgespräche*, wie zum Beispiel „Ich kann darauf vertrauen, dass meine Berufswahl die Richtige sein wird“, können bei beruflichen Entscheidungen helfen, indem sie die Person dazu motivieren, sich mit den diversen Aufgaben des Laufbahnproblems und der Entscheidungsfindung auseinander zu setzen. *Negative Selbstgespräche*, beispielsweise „Ich bin schlecht im Entscheidungen fällen“, können den Entscheidungsprozess beeinträchtigen und zu chronischer Unentschlossenheit führen. *Ich-Bewusstsein* beinhaltet das Bewusstsein über sich selber während des Problemlösens und Entscheidens. Es ermöglicht zum Beispiel das Erkennen von negativen Selbstgesprächen, von aktuellen Gefühlszuständen, welche auf den Entscheidungsprozess einwirken oder vermittelt den Bedarf nach mehr berufskundlichen Informationen. *Überwachung und Kontrolle* beinhaltet das Monitoring von sich selber beim Problemlösen. Dadurch kann zum Beispiel bestimmt werden, wann genügend Informationen gesammelt worden sind und wann es Zeit ist, zum nächsten Schritt im Entscheidungsprozess (CASVE Kreislauf) fortzuschreiten.

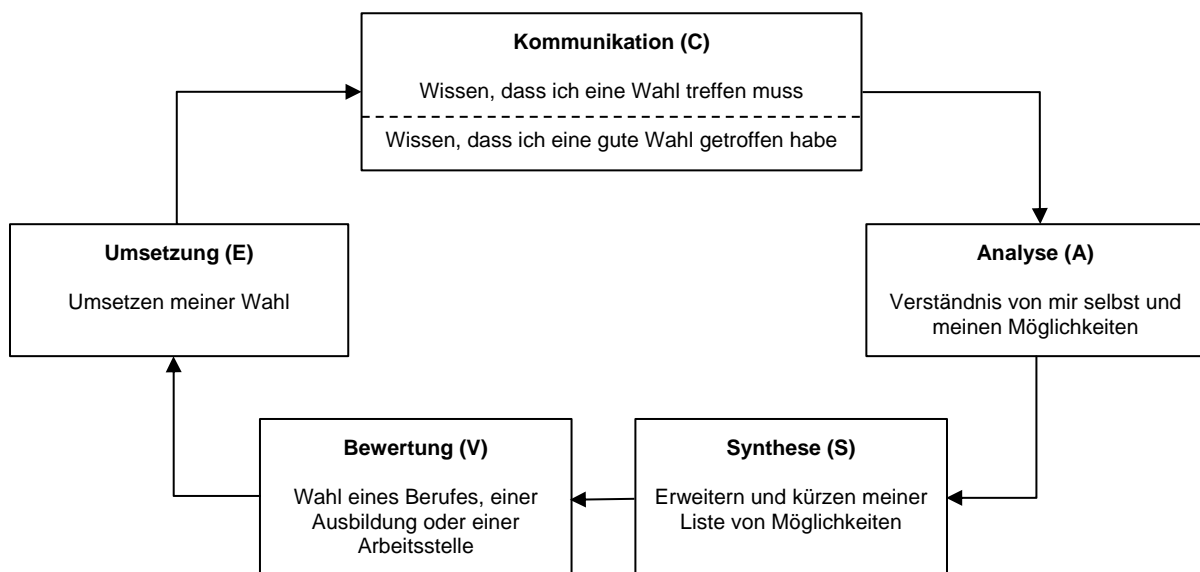


Abbildung 2: CASVE Kreislauf (nach Hirschi, 2008, S. 23)

Der CASVE Kreislauf (Abbildung 2) stellt Problemlösungs- und Entscheidungsfindungsprozesse dar. Er beschreibt fünf grundlegende Fähigkeiten der Informationsverarbeitung bei einer Entscheidung und beginnt mit der *Kommunikationsphase (Communication; C)*, in der eine Person realisiert, dass eine Entscheidung getroffen werden muss. Die Entscheidungssituation kann external (z.B. Entlassung) oder internal (z.B. Unzufriedenheit) angestoßen werden. In dieser Phase wird das Vorhandensein eines Problems festgestellt, das sich in einer Diskrepanz zwischen dem aktuellen und einem erwünschten Zustand zeigt.

In der folgenden *Analysephase (Analysis; A)* werden die Ursachen des Problems erkundet und seine einzelnen Komponenten werden in einen konzeptionellen Rahmen gesetzt. Die

Person erweitert in dieser Phase ihre Kenntnisse über sich selber und über ihre beruflichen Möglichkeiten und verbindet diese beiden Bereiche miteinander. In dieser Phase können Personen auch ihren eigenen Problemlösungs- und Entscheidungsstil klären und wie dieser ihren Zugang zum aktuellen Laufbahnproblem beeinflusst. Zudem können sie sich ihrer positiven oder negativen Selbstgespräche und deren Einfluss auf den Entscheidungsprozess bewusst werden.

In der *Synthesephase (Synthesis; S)* wird durch divergentes Denken kreativ eine möglichst breite Palette von Lösungsmöglichkeiten entwickelt (Elaboration). Durch konvergentes Denken werden die vielen Möglichkeiten auf eine handhabbare Anzahl reduziert (Kristallisation). Dabei werden Möglichkeiten, die nicht den eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werten und beruflichen Präferenzen entsprechen, ausgeklammert.

In der *Bewertungsphase (Valuing; V)* werden die verschiedenen Möglichkeiten schliesslich aufgrund von Kosten-Nutzen-Überlegungen für sich selber und wichtige Bezugspersonen bewertet. Es wird eine Rangreihe gebildet und die beste Alternative ausgewählt. Diese gilt als vorläufig, da sie sich durch nachfolgende Erfahrungen zum Beispiel als unerreichbar oder unpassend herausstellen kann.

In der *Umsetzungsphase (Execution; E)* wird ein konkreter Handlungsplan oder eine Strategie zur Verwirklichung der getroffenen Wahl ausgearbeitet und umgesetzt. Dies kann zum Beispiel das Suchen einer Lehrstelle oder das Überprüfen der gewählten Alternative durch ein Praktikum sein.

Zum Schluss erfolgt die Rückkehr zur *Kommunikationsphase* mit der Frage, ob sich die Situation durch die unternommenen Handlungen (z.B. die berufliche Zweitausbildung) verbessert hat. Falls die ursprüngliche Diskrepanz zwischen aktuellem und erwünschtem Zustand nicht zufriedenstellend überwunden werden konnte, startet der CASVE Kreislauf von Neuem, das heisst, er ist rekursiv (Gasteiger, 2014; Hirschi, 2008).

Der CIP Ansatz gibt aus theoretischer Sicht Einblick in den Entscheidungsprozess vor dem Start in eine berufliche Zweitausbildung. Erwachsene, die sich mit einer Zweitausbildung befassen, setzen sich gemäss dieser Theorie mit den eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werten und beruflichen Präferenzen sowie mit den verschiedenen beruflichen Möglichkeiten auseinander. Sie generieren und prüfen (z.B. durch Schnuppern) unterschiedliche berufliche Alternativen, bevor sie mit der Umsetzung starten.

## **2.5 Die sozial-kognitive Laufbahntheorie und das Modell des Laufbahn-Selbstmanagements**

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT) von Lent und Brown gehört zu den sozial-kognitiven Theorien, welche das berufliche Verhalten einer Person aufgrund ihrer persönlichen Einstellungen, Erfahrungen und Denkprozesse zu verstehen versuchen (vgl.

Lent, 2013; Lent & Brown, 2013; Hirschi, 2008). Die SCCT integriert verschiedene Konzepte aus früheren Forschungsarbeiten in ein umfassendes Modell der Berufswahl und beruflichen Entwicklung, wobei sie den Fokus darauf legt, wie sich Personen verändern, entwickeln und ihr Verhalten über die Zeit und in unterschiedlichen Situationen regulieren.

Die wichtigste theoretische Grundlage der SCCT bildet die sozial-kognitive Theorie von Bandura (vgl. Lent, 2013; Lent & Brown, 2013; Hirschi, 2008). Drei zentrale Variablen dieser Theorie werden in der SCCT integriert:

- Selbstwirksamkeitserwartungen
- Ergebniserwartungen
- persönliche Ziele

Diese drei Variablen sind untereinander verbunden und bestimmen das Laufbahnverhalten einer Person wesentlich.

*Selbstwirksamkeitserwartung* bezieht sich auf die Einstellung einer Person gegenüber ihren Fähigkeiten, eine bestimmte Handlung oder Aufgabe ausführen zu können, um damit bestimmte Resultate zu erzielen. Selbstwirksamkeitserwartungen sind ein dynamisches Set von Überzeugungen über sich selber und seine Fähigkeiten. Sie beziehen sich auf bestimmte Leistungsbereiche und Aktivitäten. Eine Person kann zum Beispiel eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung haben betreffend ihrer Fähigkeit Klavier zu spielen, sich aber weniger kompetent fühlen bei mathematischen Aufgaben. Die SCCT versteht die Selbstwirksamkeitserwartung nicht als fixes und situationsunabhängiges Persönlichkeitsmerkmal. Sie darf deshalb nicht mit dem viel globaleren Begriff Selbstvertrauen verwechselt werden. Vielmehr können sich Selbstwirksamkeitserwartungen durch zukünftige Erfahrungen verändern. Sie werden durch die Umwelt beeinflusst, zum Beispiel wie unterstützend die Mathematiklehrerin ist.

*Ergebniserwartung* bezieht sich auf persönliche Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung, also Überzeugungen, dass positive, neutrale oder negative Konsequenzen resultieren. Diese Konsequenzen können sozial sein (z.B. Vorteile für die Familie), materiell (z.B. finanzielle Vorteile) oder selbstbewertend (z.B. Selbstanerkennung). Sie können extrinsische Verstärker sein (z.B. Belohnungen), selbstgesteuerte Konsequenzen (z.B. Stolz) oder Ergebnisse, die sich aus der Handlung selbst ergeben (z.B. völlig in einer Arbeit aufgehen, d.h. Flow).

Der essenzielle Unterschied zwischen Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartung widerspiegelt sich in den Fragen: „Can I do it?“ respektive „What will happen if I try?“.

*Persönliche Ziele* beziehen sich auf die Absicht bestimmte Aktivitäten zu unternehmen oder bestimmte, zukünftige, erwünschte Ergebnisse durch Beeinflussung herbeizuführen. Das Setzen persönlicher Ziele hilft Personen, ihr Verhalten selbst ohne externe Verstärker über einen längeren Zeitraum zu organisieren, zu leiten und aufrechtzuerhalten (Lent, 2013; Lent

& Brown, 2013; Hirschi, 2008).

Das Laufbahn Selbst-Management Modell von Lent und Brown (2013) fokussiert den Prozess des Laufbahn Selbst-Managements. Dazu gehört insbesondere, wie Menschen normative Entwicklungsaufgaben managen (z.B. Berufswahl) und wie sie weniger vorhersehbare Veränderungen und Krisen in ihrer Laufbahn bewältigen (z.B. Arbeitsplatzverlust) oder auch wie sie selbstgewählte Laufbahnveränderungen (z.B. eine berufliche Neuorientierung) meistern. Dieses Modell wird in der vorliegenden Arbeit genauer dargestellt, da es mögliche Faktoren (Personen- und Umweltfaktoren) aufzeigt, die dazu beitragen können, dass Erwachsene ihre berufliche Zweitausbildung - eine Veränderung in ihrer Laufbahn - erfolgreich meistern.

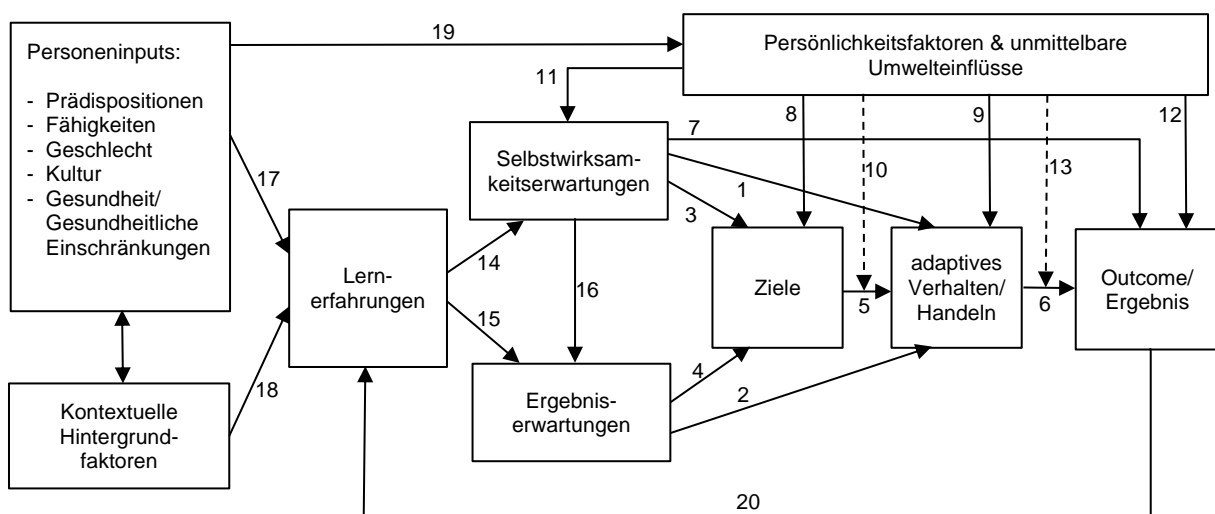


Abbildung 3: Laufbahn Selbst-Management Modell (nach Lent & Brown, 2013, S. 562)

Zuerst wird beschrieben, was die Autoren unter adaptivem Laufbahnverhalten (adaptive career behaviors), einer zentralen Variablen des Laufbahn Selbst-Management Modells, verstehen (vgl. Abbildung 3). „We see these as *behaviors that people employ to help direct their own career (and educational) development*, both under ordinary circumstances and when beset by stressful conditions. They include behaviors that are used both proactively and reactively” (Lent & Brown, 2013, S. 559). Adaptives Laufbahnverhalten beinhaltet sehr heterogene Verhaltensweisen, die mindestens zwei Cluster bilden. Das erste Cluster beinhaltet normative und proaktive Entwicklungsaufgaben, die für die meisten Individuen sozial vorgegeben sind. Diese beinhalten zum Beispiel das Explorieren verschiedener Berufe, die Berufswahl oder das Suchen einer Arbeitsstelle nach der formalen Ausbildung. Das zweite Cluster beinhaltet Bewältigungsstrategien (coping skills) und Prozesse. Dies sind typischerweise reaktive Verhaltensweisen, die ausgelöst werden, um Übergänge zu bewältigen (z.B. von der Ausbildung in die Arbeitswelt) und um sich an herausfordernde und oft unvorhersehbare Arbeits- und Lebenssituationen anzupassen (z.B. Arbeitsplatzverlust, Rollenkonflikte oder Arbeitsstress).

Wie Abbildung 3 zeigt, geht das Laufbahn Selbst-Management Modell davon aus, dass adaptives Laufbahnverhalten durch Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen, persönliche Ziele und Umwelteinflüsse wie Unterstützung oder Barrieren beeinflusst wird. Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen beeinflussen adaptives Laufbahnverhalten einerseits direkt (Pfad 1 und 2), andererseits indirekt (Pfad 3 und 4) über die persönlichen Ziele (Pfad 5). Verhalten und Handeln wird durch Ziele motiviert. Die Wahrscheinlichkeit ist grösser, dass Personen adaptive Laufbahnverhaltensweisen initiieren und aufrechterhalten, wenn sie über positive Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen verfügen und sich persönliche Ziele in Bezug auf diese Laufbahnhandlungen gesetzt haben. Zielorientierte Handlungen wie beispielsweise das Explorieren verschiedener Berufe oder die Lehrstellensuche erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Personen das gewünschte Ergebnis erreichen (Pfad 6). Das gewünschte Ergebnis kann zum Beispiel das Finden eines Berufs und eines Ausbildungsbetriebs sein, der zu ihnen passt. Das Ergebnis wird auch direkt durch die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst (Pfad 7), da diese Personen dabei unterstützt, trotz möglicher Herausforderungen oder Hindernisse dranzubleiben.

Die beschriebenen kognitiven Personenfaktoren im Modell wirken gemeinsam mit Umwelteinflüssen, die einen unterstützenden oder limitierenden Einfluss haben können. Solche Umwelteinflüsse können beispielsweise die Unterstützung durch Mitarbeitende und Vorgesetzte, Reaktionen wichtiger Bezugspersonen oder lokale ökonomische Bedingungen sein. Es ist wahrscheinlicher, dass Personen sich Ziele setzen und aktiv sind (adaptives Laufbahnverhalten), wenn sie auf unterstützende Umweltfaktoren (z.B. sozial oder finanziell) zählen können und keine einschränkenden Barrieren vorhanden sind. Diese Umwelteinflüsse (Unterstützung und Barrieren) wirken über verschiedene Pfade (vgl. Abbildung 3) und können auch einen direkten Einfluss auf das Ergebnis haben (Pfad 12).

Die kognitiven Personenfaktoren im Modell wirken auch gemeinsam mit Persönlichkeitsfaktoren. Persönlichkeitsvariablen wie Gewissenhaftigkeit können Handlungen erleichtern, welche Planung und Durchhaltewillen erfordern (z.B. die Lehrstellensuche). Andere Persönlichkeitsfaktoren, die für adaptive Verhaltensweisen relevant sein können, sind Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und tiefer Neurotizismus bzw. emotionale Stabilität. Extraversion erleichtert zum Beispiel soziale Interaktionen und das Netzwerken. Offenheit für Erfahrungen erleichtert das Sehen und Ausprobieren verschiedener Wahl- und Problemlösungsmöglichkeiten. Emotionale Stabilität erleichtert den Umgang (das Coping) mit schwierigen Situationen und negativen Ereignissen (Lent & Brown, 2013).

Eine Fragestellung der vorliegenden Arbeit ist, welche Personen- und Umweltfaktoren dazu beitragen, dass Erwachsene ihre berufliche Zweitausbildung erfolgreich meistern. Mögliche Personenfaktoren können gemäss Laufbahn Selbst-Management Modell Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen, persönliche Ziele, adaptives Laufbahnverhalten (z.B.

Bewältigungsstrategien), Persönlichkeitsvariablen (z.B. Gewissenhaftigkeit) oder Personen-inputs (z.B. Fähigkeiten) sein. Umweltfaktoren können soziale oder finanzielle Unterstützung beinhalten.

## **2.6 Befragung von erwachsenen Lernenden im Kanton Basel-Stadt**

Bei der Literaturrecherche zeigte sich, dass es nur wenige Studien gibt, die sich ganz konkret dem Thema berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter widmen. Eine Befragung von erwachsenen Lernenden im Kanton Basel-Stadt wurde von Wettstein (2011) durchgeführt. Zum Zeitpunkt seiner explorativen Untersuchung gab es im Kanton Basel-Stadt 311 Lernende im Alter von 25 bis 30 Jahren, was etwa 6% der Lernenden entsprach. Etwa zwei Drittel davon strebten einen ersten Berufsabschluss an, wovon etwa zwei Dutzend über eine Matura verfügten. Ein Drittel verfügte bereits über einen ersten Abschluss einer beruflichen Grundbildung und strebte einen zweiten Abschluss (EBA oder EFZ) an. Ziel der schriftlichen Befragung war es, herauszufinden, wie Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung absolvieren wollen, unterstützt werden können. Insgesamt wurde die Umfrage von 81 Personen beantwortet (25%). Für 50 Antwortende war es der erste Abschluss auf Sekundarstufe II (dazu gehört die berufliche Grundbildung, Fachmittelschulen und gymnasiale Maturitätsschulen), für 31 Antwortende ein zweiter. Bei den Resultaten unterschied der Autor zwischen Antwortenden ohne *berufsqualifizierenden* Abschluss und Antwortenden, die bereits über einen ersten *berufsqualifizierenden* Abschluss verfügten. Für die vorliegende Arbeit sind insbesondere die Antworten derjenigen Personen spannend, die einen zweiten Berufsabschluss anstrebten. Es zeigte sich, dass die Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung vielfältig sind. Als Motivation wurden eine Neuausrichtung und andere Interessen genannt (die Berufswahl soll korrigiert werden). Weiter wurden gesundheitliche Probleme als Motivation für die berufliche Zweitausbildung genannt, aber auch mangelnde Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Erstberuf, der Wunsch, sich selbstständig zu machen oder eine besser bezahlte Stelle zu finden. Weitere Nennungen betrafen die Motivation, sich weiter zu entwickeln und zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Eine der antwortenden Personen absolvierte die berufliche Zweitausbildung, weil der im Ausland erworbene Abschluss in der Schweiz nicht anerkannt wurde. Wettstein (2011) erhob auch das Befinden der erwachsenen Lernenden während der Ausbildung und fragte sie einerseits nach den erlebten Schwierigkeiten, andererseits nach den Vorteilen gegenüber Lernenden, die zum ersten Mal eine berufliche Grundbildung durchlaufen. Bei den genannten Schwierigkeiten standen die finanziellen Probleme im Vordergrund: der Verdienst, der nicht ausreicht, um auf den eigenen Beinen zu stehen, die erneute Abhängigkeit von den Eltern, das Verhältnis von Leistung und Lohn, das nicht stimmt. Die erwachsenen Lernenden nannten auch das Zeitmanagement, die hohe zeitliche Belastung

und die Doppelbelastung durch Lehre und eigene Familie (Haushalt) als Schwierigkeit. Zudem erlebten sie es als schwierig, die eigenen Erwartungen zu erfüllen. Auch der Umgang mit den jüngeren Lernenden wurde als Herausforderung genannt. Auf der anderen Seite erlebten die Befragten aber auch viele Vorteile gegenüber Lernenden, die erstmals eine berufliche Grundbildung durchlaufen. Hier nannten sie ihr reiferes Lernverhalten, beispielsweise das gezieltere Lernen und die Konzentration auf die Ausbildung. Auch die eigene Lebens- und Arbeitserfahrung wurde genannt, zum Beispiel die grössere Erfahrung im Umgang mit Vorgesetzten, Kunden und dem Arbeiten im Team oder das grössere Selbstbewusstsein. Vorkenntnisse aus der ersten Ausbildung stellten sich ebenfalls als vorteilhaft heraus. Als Vorteil sahen die erwachsenen Lernenden auch ihre besondere Stellung im Lehrbetrieb, dass ihnen Vertrauen entgegengebracht wird und sie Verantwortung übertragen erhalten. Abschliessend wurde als Vorteil genannt, den eigenen Platz im Leben bereits gefunden zu haben. Zum Unterstützungsbedarf führt Wettstein (2011) auf, dass viele der Antwortenden es stossend fanden, nicht mehr zu verdienen als Jugendliche in der Erstausbildung, dass Stipendien für eine Zweitausbildung seltener erhältlich sind und in ihrer Höhe nicht ausreichen. Zudem beschreibt er, dass einige erwachsene Lernende in der Zweitausbildung sich diesbezüglich gegenüber Studierenden ungerecht behandelt fühlten. Einige der Antwortenden hätten gerne schulische Unterstützung gehabt. Unterstützung erhalten haben die Antwortenden durch ihre Familien, Freunde, Partnerin/Partner, den Lehrmeister/die Lehrmeisterin und bei Umschulungen durch die Invaliditätsversicherung. Abschliessend beschreibt Wettstein (2011), dass das höhere Selbstvertrauen erwachsener Lernender im Betrieb auch zu Schwierigkeiten führen kann (sich bevormundet fühlen, sich mehr Selbstbestimmung wünschen) und dass in der Schule die Absenzenkontrolle als wenig altersgerecht erlebt wird. Während die Lehrmeister mehrmals positiv und unterstützend erwähnt wurden, wurden die Lehrpersonen bei der durchgeführten Befragung in mehreren Antworten kritisiert.

Die von Wettstein (2011) durchgeführte Befragung ist wichtig für die vorliegende Arbeit. Sie zeigt verschiedene Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter auf und beleuchtet das Befinden bzw. unterschiedliche Erfahrungen während der Ausbildungszeit.

### **3 Methode**

Im vorliegenden Methodenteil wird die Studienstichprobe beschrieben und die Methodik dargelegt und begründet.

#### **3.1 Studiendesign**

Die vorliegende Studie interessiert sich gemäss den Fragestellungen vor allem für die subjektive Sichtweise und die subjektiven Erfahrungen der befragten Personen. Deshalb

wurde ein qualitatives Forschungsverfahren gewählt. Für Fragen nach subjektivem Sinn und nach der „Welt im Kopf von Menschen“ sind qualitative Verfahren geeignet (Helfferich, 2011). Der Forschungsauftrag qualitativer Verfahren ist das Verstehen. Sie grenzen sich durch den besonderen Charakter ihres Gegenstandes von den quantitativen Verfahren ab. Qualitative Forschung rekonstruiert Sinn oder subjektive Sichtweisen. Der Gegenstand kann gerade nicht über das Messen, über den methodischen Zugang der standardisierten Forschung erfasst werden (Helfferich, 2011). „(...), gearbeitet wird mit sprachlichen Äusserungen als ‚symbolisch vorstrukturierten Gegenständen‘ bzw. mit schriftlichen Texten als deren ‚geronnenen Formen‘“ (Helfferich, 2011, S. 21). In der qualitativen Forschung spielt der verbale Zugang, das Gespräch eine besondere Rolle. Die Subjekte kommen selber zur Sprache, sind die Experten für ihre eigenen Bedeutungsgehalte (Mayring, 2016). Abbildung 4 nach Mayring (2016, S. 134) gibt einen Überblick über die verschiedenen Verfahren qualitativer Forschung. Die für die vorliegende Studie gewählten Techniken der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung sind kursiv dargestellt.

<b>Qualitative Techniken</b>		
<b>Erhebung</b>	<b>Aufbereitung</b>	<b>Auswertung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Problemzentriertes Interview</i></li> <li>- Narratives Interview</li> <li>- Gruppendiskussionsverfahren</li> <li>- Teilnehmende Beobachtung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wahl der Darstellungsmittel</li> <li>- <i>Wörtliche Transkription</i></li> <li>- Kommentierte Transkription</li> <li>- Zusammenfassendes Protokoll</li> <li>- Selektives Protokoll</li> <li>- Konstruktion deskriptiver Systeme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gegenstandsbezogene Theoriebildung</li> <li>- Phänomenologische Analyse</li> <li>- Sozialwissenschaftlich-hermeneutische Paraphrase</li> <li>- <i>Qualitative Inhaltsanalyse</i></li> <li>- Objektive Hermeneutik</li> <li>- Psychoanalyt. Textinterpretation</li> <li>- Typologische Analyse</li> </ul>

Abbildung 4: Verfahren qualitativer Forschung (nach Mayring, 2016, S. 134)

Zur Datenerhebung wurde in der vorliegenden Studie die qualitative Technik des problemzentrierten Interviews gewählt, zur Datenaufbereitung die Technik der wörtlichen Transkription. Diese werden in Kapitel 3.3 Datenerhebung genauer beschrieben. Die Datenauswertung schliesslich orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) und wird im Kapitel 3.4 Datenanalyse dargelegt.

### 3.2 Stichprobe

Die Stichprobe der vorliegenden Studie bestand aus fünf Personen. Bei der Rekrutierung der Studienteilnehmenden wurde darauf geachtet, dass diese als Erwachsene, im Alter von 25 oder mehr Jahren, eine reguläre oder verkürzte Berufslehre als Zweitausbildung begonnen haben. Zum Zeitpunkt der Befragung sollten sie diese bereits abgeschlossen haben. Umschulungen aus gesundheitlichen Gründen im Sinne der IV wurden ausgeschlossen, da bei Umschulungen eine andere Ausgangslage und Beweggründe (gesundheitliche Notwendigkeit) vorliegen. Bei der Auswahl der Studienteilnehmenden wurde zudem darauf



geachtet, dass beide Geschlechter sowie berufliche Zweitausbildungen in unterschiedlichen Berufsfeldern in der Stichprobe vertreten sind. Die Teilnahme war freiwillig.

Die Rekrutierung der Stichprobe erfolgte mündlich im persönlichen Umfeld. Zudem wurden Berufsberatende des biz Winterthur für mögliche Interviewkandidaten und -kandidatinnen angefragt. Auf diese Weise wurden die fünf Personen rekrutiert, zwei Frauen und drei Männer, die zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 35 und 63 Jahre alt waren. Das Alter bei Beginn der beruflichen Zweitausbildung lag zwischen 33 und 49 Jahren. Drei der Personen absolvierten eine berufliche Zweitausbildung im Berufsfeld Natur, jemand als Gärtner in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, jemand als Gärtnerin in der Fachrichtung Baumschule und eine Person als Landwirt mit Schwerpunkt Biolandbau. Eine Person absolvierte eine berufliche Zweitausbildung im Berufsfeld Gesundheit als Podologin. Zudem wurde jemand befragt, der eine Zweitausbildung zum Schreiner in der Fachrichtung Möbel und Innenausbau machte (Berufsfeld Holz, Innenausbau). Tabelle 2 gibt einen Überblick über die wichtigsten Parameter der untersuchten Stichprobe. Die vorliegende Studie erhebt keinerlei Anspruch auf Repräsentativität und Generalisierbarkeit der Ergebnisse. Dafür ist unter anderem die untersuchte Fallzahl viel zu klein.

Tabelle 2: Untersuchungstichprobe im Überblick

	Herr A	Herr B	Herr C	Frau D	Frau E
Altersbereich bei Befragung	30-39	40-49	40-49	40-49	60-69
Alter bei Beginn Zweitausbildung	33	40	40	44	49
Zivilstand	verheiratet	ledig, in einer Partnerschaft	verheiratet	in eingetragener Partnerschaft	verheiratet
Anzahl Kinder	4	keine	1	keine	2
Erstausbildung und weitere Ausbildungen	Lehrerseminar/ Primarlehrer, 2 Semester an der Hochschule für Heilpädagogik	Lehre als Kaufmann, Reisebüro, KME, BSc ZFH in Betriebsökonomie mit Vertiefung in Banking and Finance, MAS in Corporate Finance	Lehre als Lastwagenmechaniker, eidg. Dipl. Automobil-diagnostiker, Fachbewilligung Kältemittel, Diplom für Unternehmensführung SIU, Schule Eidgenössischer Automechaniker, Informatik-Anwender SIZ, Handelsdiplom VSH	Lehre als Lebensmittelverkäuferin (in DE), Maschinenführerin, Migros interne Weiterbildung für Führungskräfte, Stufenausbildung 1	Haushaltslehrgang, Fachschule für Gastgewerbe Belvoirpark, Schule für Hauspflege/ dipl. Hauspflegerin mit BIGA Abschluss
Zweitausbildung	verkürzte Lehre als Gärtner, Garten- und Landschaftsbau	verkürzte Lehre als Landwirt, Biolandbau	verkürzte Lehre als Schreiner, Möbel und Innenausbau	reguläre Lehre als Gärtnerin, Baumschule	reguläre Lehre als Podologin
Berufliche Situation vor Zweitausbildung	arbeitslos	Senior Associate und Portfolio Manager in einer Verwaltungs- und Investmentgesellschaft, Financial Consultant in einem Start-up	Kundendienstberater in einer Autogarage	Verkäuferin in einem Zoofachgeschäft	Hauspflegerin in einem Spitex Zentrum
Berufliche Situation nach Zweitausbildung	Kundengärtner und Lehrlingsverantwortlicher in einer Gartenbau-firma	Senior Controller in einer Firmengruppe für Finanzierung, Vermögensverwaltung und Immobilienentwicklung	Zuerst Schreiner und Arbeitsvorbereiter, aktuell Geschäftsinhaber/ Geschäftsleitung einer Schreinerei	Gärtnerin in einem Gartencenter/ Baumschule	Podologin in einem Alterszentrum

*Anmerkung.* KME = Kantonale Maturität für Erwachsene, BSc = Bachelor of Science, ZFH = Zürcher Fachhochschule, MAS = Master of Advanced Studies, SIU = Schweizerisches Institut für Unternehmerschulung, VSH = Verband Schweizerischer Handelsschulen, BIGA = früher Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit

### 3.3 Datenerhebung

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden problemzentrierte Interviews geführt. Das problemzentrierte Interview ist eine offene, halbstrukturierte Befragungsform. Das Interview lässt die Befragten möglichst frei zu Wort kommen, ist aber zentriert auf die Problemstellung, die durch die interviewende Person eingeführt wird und auf die sie immer wieder zurückkommt (Mayring, 2016). Die Problemstellung wird im Vorfeld analysiert (vgl. Kapitel 1 Einleitung und Kapitel 2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung). Es werden Aspekte erarbeitet, die in einem Interviewleitfaden (siehe Anhang A) zusammengestellt und im Gesprächsverlauf angesprochen werden. Darüber hinaus tauchen während des Interviews manchmal Aspekte auf, die nicht im Leitfaden verzeichnet sind. Sind diese für die Themenstellung oder für die Erhaltung des Gesprächsfadens bedeutsam, können spontane Ad-hoc-Fragen formuliert werden. Dass die interviewten Personen beim problemzentrierten Interview frei, ohne vorgegebene Antwortalternativen antworten können, hat den entscheidenden Vorteil, dass sie ihre ganz subjektiven Perspektiven und Deutungen offen legen können. Die teilweise Strukturierung durch den Leitfaden erleichtert gleichzeitig die Vergleichbarkeit der Interviews (Mayring, 2016).

Bei der Konzipierung des Interviewleitfadens standen die drei konkreten Fragestellungen der vorliegenden Studie im Vordergrund: Was sind die Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter? Welche Erfahrungen machen Erwachsene im Rahmen ihrer beruflichen Zweitausbildung? Und welche Personen- und Umweltfaktoren tragen dazu bei, dass Erwachsene ihre berufliche Zweitausbildung erfolgreich meistern? Diese sollten abgefragt werden. In Bezug auf die dritte Fragestellung zum Thema Personen- und Umweltfaktoren, die zum Erfolg der beruflichen Zweitausbildung beitragen, wurden die interviewten Personen in Anlehnung an die sozial-kognitive Laufbahnthorie und das Modell des Laufbahn-Selbstmanagements (vgl. Lent, 2013; Lent & Brown, 2013; Hirschi, 2008) zu ihren Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen befragt. Dazu erfolgte einerseits eine mündliche Erklärung der beiden theoretischen Begriffe, andererseits erhielten die befragten Personen auch eine schriftliche Definition (siehe Anhang B). Ergänzend zu den drei Hauptfragestellungen wurden Tipps und Empfehlungen für Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen, abgeholt. Abschliessend gab es Platz für offene, themenbezogene Ergänzungen seitens der befragten Personen. Die Interviews wurden in Schweizerdeutsch geführt und audiotekhnisch aufgezeichnet. Bei der Transkription wurde das Gesagte ins Schriftdeutsche übertragen.

Die Rekrutierung der Stichprobe erfolgte wie beschrieben mündlich im privaten Umfeld und über eine Anfrage an Berufsberatende des biz Winterthur. Per Mail oder WhatsApp wurde den potentiellen Interviewkandidaten und -kandidatinnen eine Anfrage für die Interviewteilnahme verschickt. Diese enthielt eine kurze Beschreibung der Masterarbeit und

Angaben zur geschätzten Interviewdauer (zwischen 1 und 1.5 Stunden). Zudem wurde informiert, dass die Interviews audiotekhnisch aufgezeichnet und die Daten vertraulich behandelt und anonymisiert dargestellt werden. Schliesslich wurde darauf hingewiesen, dass vorgängig zur Interviewdurchführung ein aktueller Lebenslauf benötigt wird. Alle angefragten Personen stellten sich für ein Interview zur Verfügung. Bei einer Person stellte sich jedoch heraus, dass die berufliche Zweitausbildung aus gesundheitlichen Gründen im Rahmen einer IV-Umschulung erfolgte. Deshalb wurde auf das Interview verzichtet. Gesprächstermine und Ort der Interviewdurchführung wurden individuell mit den Interviewteilnehmenden vereinbart. Die Interviews fanden zwischen 3. Juni und 20. Oktober 2017 statt und wurden am Arbeitsplatz der Befragten, bei ihnen zu Hause oder extern in einem Café durchgeführt. Dabei wurde auf eine möglichst ruhige Umgebung geachtet. Die effektive Dauer der durchgeführten Interviews betrug zwischen 52 und 120 Minuten, durchschnittlich 85 Minuten. Zur Interviewvorbereitung gehörten das Sichten des zugestellten Lebenslaufs sowie das Zusammenstellen der benötigten Materialien. Alle Befragten wurden gebeten, eine Einverständniserklärung zu unterschreiben (siehe Anhang C). Als Dankeschön für ihre Teilnahme erhielten sie ein kleines Präsent. Zudem wird ihnen die Masterarbeit nach Fertigstellung per Mail zugestellt, falls gewünscht. Das Interview wurde gemäss Interviewleitfaden (siehe Anhang A) geführt, individuell wurden spontane Ad-hoc-Fragen formuliert. Um die audiotekhnisch aufgezeichneten Interviews effizient wörtlich transkribieren zu können (mit Übertragung ins Schriftdeutsche), wurde mit der Software f4transkript (Studierendenlizenz für 6 Monate) gearbeitet. Diese beinhaltet verschiedene nützliche Funktionen wie zum Beispiel die Aufnahme langsamer stellen zu können, ohne dass sich die Tonhöhe verändert, ein automatisches kurzes Rückspulen und das Setzen von Zeitmarken.

### **3.4 Datenanalyse**

Die Auswertung des erhobenen Materials orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Die Kategorienbildung erfolgte einerseits deduktiv aufgrund der Themen des Interviewleitfadens und der theoretischen und wissenschaftsbasierten Fundierung. Andererseits wurden ergänzend Kategorien induktiv aus den gegebenen Antworten gebildet. Induktives Vorgehen strebt nach einer möglichst gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen (Mayring, 2015).

Die Auswertung erfolgte auf der Grundlage der erstellten Transkripte. Zunächst wurden Textstellen, die sich den deduktiv gebildeten Kategorien zuordnen liessen, verschiedenfarbig markiert (Fundstellenbezeichnung). Zugleich wurden auch inhaltstragende Aussagen markiert, die sich klar auf die Fragestellungen bezogen, die jedoch zu keiner der deduktiv gebildeten Kategorien passten. Aus diesen Aussagen wurden induktiv, ausgehend vom Material, weitere Kategorien gebildet. Nachfolgend wurden die Fundstellen aus den

Transkripten herausgeschrieben beziehungsweise herauskopiert und den Kategorien zugeordnet. Ein Auszug aus dem Kategoriensystem mit den entsprechenden Aussagen ist in Anhang D dargestellt. Anhang E enthält eine Übersicht über alle Kategorien. In Kapitel 4 werden nun die Ergebnisse der durchgeführten Interviews, bezogen auf die formulierten Fragestellungen, erläutert und mit Zitaten veranschaulicht.

## **4 Ergebnisse**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews zusammenfassend und fallübergreifend dargestellt und exemplarisch durch Zitate veranschaulicht. Der Fokus wird dabei auf die drei Fragestellungen gelegt. Zunächst wird auf die verschiedenen Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter eingegangen. Dann wird beschrieben, welche Erfahrungen die Interviewten während ihrer beruflichen Zweitausbildung gemacht haben. Schliesslich werden die genannten Personen- und Umweltfaktoren dargestellt, die dazu beigetragen haben, dass die berufliche Zweitausbildung erfolgreich gemeistert werden konnte. Zum Schluss werden die Empfehlungen und Tipps der Interviewten an andere Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen, aufgeführt. Dieser Themenbereich bezieht sich nicht explizit auf die Fragestellungen, ist jedoch für Berufsberatende in der Praxis relevant, weshalb die Ergebnisse dazu in der vorliegenden Arbeit auch aufgenommen werden.

### **4.1 Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter**

Die Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter können einerseits intrinsisch, andererseits extrinsisch sein. Deshalb wird in diesem Kapitel zwischen intrinsisch (von innen) motivierten und extrinsisch (von aussen) angestossenen Beweggründen der Interviewten unterschieden.

#### **4.1.1 Intrinsisch motivierte Beweggründe**

Tabelle 3 gibt einen ersten Überblick über die genannten, intrinsisch motivierten Beweggründe für eine Zweitausbildung im Erwachsenenalter.

Tabelle 3: *Intrinsisch motivierte Beweggründe mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe*

<b>Intrinsisch motivierte Beweggründe</b>	<b>Nennungen</b>
Interesse (am neuen Beruf, an der Materie, an einer Tätigkeit in einer bestimmten Firma)	3
Sinnhaftigkeit (fehlende)	3
Arbeitszufriedenheit (fehlende)	2
Bedürfnis nach Herausforderung (etwas Neues/Anderes lernen und machen)	2
Bedürfnis nach Balance (Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie, persönlichen Interessen)	1
Karriereorientierung Unternehmertum (Geschäftsübernahme)	1
Fachwissen aneignen	2
Diverses (eine „richtige“ Ausbildung machen, Bedarf nach einer Dienstleistung/Marktlücke entdeckt)	2

Drei Personen nannten als Beweggrund das Interesse am neuen Beruf beziehungsweise an der Materie. Interessant ist, dass sich alle drei auch früher schon für den späteren Zweitberuf interessierten.

*„Ich habe das schon geschnuppert als ich in der Sek gewesen bin. Dann haben wir einen grossen Garten zu Hause. Ich schaffe gerne draussen. (...) Pflanzen haben mich schon vorher interessiert.“* (Herr A)

Eine Person erwähnte als Beweggrund in dieser Kategorie zusätzlich zum Interesse am neuen Beruf auch das Interesse an einer Tätigkeit in einer ganz bestimmten Firma.

*„Diese Baumschule das wäre eigentlich der Traumladen für mich. Aber da hast du keine Chance hinzukommen. Du musst einfach wirklich eine Ausbildung haben, damit du dort arbeiten kannst, (...)“* (Frau D)

Drei Personen erwähnten als Beweggrund für ihre berufliche Zweitausbildung das Bedürfnis nach einer sinnhaften, sinnstiftenden Arbeit. Eine Person erwähnte dabei explizit, dass ihn der andere Beruf nicht mehr so erfüllt habe, wie er es gerne gehabt hätte.

*„(...) ich bin halt jetzt so einer, der ein bisschen auch ein Ergebnis sehen möchte am Abend, was du gemacht hast den ganzen Tag. Für etwas verlierst du ja auch gerne Nerven und jetzt eher Schweiss, so.“* (Herr A)

*„Und den Leuten schmerzfreies Gehen zu ermöglichen, das ist etwas Wunderschönes. Die Leute sind so zufrieden und glücklich und das macht mich auch glücklich.“* (Frau E)

Zwei Personen nannten als Beweggrund die fehlende Arbeitszufriedenheit im alten Beruf beziehungsweise beim früheren Arbeitgebenden.

*„(...) habe ich dort beim alten Beruf ein bisschen die Schnauze voll gehabt und habe gefunden, nein, mit diesen Leuten möchte ich nicht mehr zusammen schaffen.“* (Herr B)

Zwei Interviewte erwähnten das Bedürfnis nach Herausforderung als Beweggrund, das heisst das Bedürfnis zu lernen, zu wachsen und einer spannenden Arbeit nachzugehen. Sie wollten etwas Neues beziehungsweise etwas Anderes lernen und machen.

*„ (...) weil nach fünf Jahren Hauspflege habe ich das einfach gesehen. Ich dachte, jetzt muss ich noch ein bisschen weitermachen.“* (Frau E)

Eine Person nannte als Beweggrund für die Zweitausbildung auch das Bedürfnis nach Balance, das heisst das Bedürfnis nach einem Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie und persönlichen Interessen.

*„(...) da bist du so in einem Strudel oder Zug drin, dass du fast keine Auszeit machen kannst. Da kommst du am Abend spät nach Hause, kommst ganz fertig nach Hause und denkst, jetzt solltest du noch etwas mit deiner Tochter oder mit der Familie machen und dann schiebst du das immer wieder raus. Und so können wir uns jetzt einfach ein wenig Freiheiten nehmen.“ (Herr C)*

Eine Person absolvierte die berufliche Zweitausbildung, um gemeinsam mit seiner Frau das Familienunternehmen zu übernehmen. Dieser Beweggrund wurde als Karriereorientierung Unternehmertum kategorisiert.

*„Ich habe auch immer den Hintergedanken gehabt, dass wenn meine Frau das Geschäft übernehmen möchte, solltest du ihr helfen können.“ (Herr C)*

Zwei Personen nannten als Beweggrund für das Absolvieren der beruflichen Zweitausbildung das Bedürfnis, sich Fachwissen anzueignen. Eine Person hatte insbesondere das Ziel, ein fachkompetenter Chef zu sein, der von seinen Mitarbeitenden akzeptiert und als Vorgesetzter respektiert wird, und dies obwohl er auch ohne die berufliche Zweitausbildung gemeinsam mit seiner Frau das Familiengeschäft hätte übernehmen können.

#### 4.1.2 Extrinsisch angestossene Beweggründe

Tabelle 4 zeigt die genannten, extrinsisch angestossenen Beweggründe für die berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter.

Tabelle 4: Extrinsisch angestossene Beweggründe mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe

Extrinsisch angestossene Beweggründe	Nennungen
Anstoss durch Bezugsperson	2
Lehre ist Voraussetzung zur Zielerreichung (um Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, sich einen Bauernhof kaufen zu können)	2
Materielle Motivation	1
Gesundheitliche Gründe	1
Branche/Arbeitsplatz im Erstberuf in Veränderung	1
Diverses (Arbeitsbedingungen im bisherigen Beruf nicht mehr erträglich)	1

Zwei Personen erwähnten, dass auch der Anstoss durch eine Bezugsperson ein Beweggrund für ihre Zweitausbildung war. Bei einer Person zeigte sich im Interview, dass dieser Anstoss wiederholt erfolgte (Frau D).

*„(...) hat mich (...) meine Lebenspartnerin, so ein bisschen animiert und hat gesagt, mach doch noch eine zweite Ausbildung, wenn du das so gern machst, (...)“ (Frau D)*

Zwei Personen nannten als Beweggrund für ihre berufliche Zweitausbildung, dass diese eine Voraussetzung und notwendig gewesen sei, um ihr Ziel erreichen zu können. Dies war, um realistische Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben oder um sich einen Bauernhof kaufen

zu können.

Eine Person nannte als Beweggrund unter anderem eine materielle Motivation.

*„Etwas, das nichts bringt, muss man dann nicht machen in diesem Alter. Da macht man nur noch etwas, das etwas nützt.“ (Frau E)*

Interessant ist hierbei, dass drei Interviewte zu diesem Punkt erwähnten, in ihrem früheren Beruf mehr verdient zu haben und dass ihnen die Zweitausbildung somit finanziell nichts gebracht habe. Trotzdem haben sie diese absolviert.

Eine Person erwähnte als Beweggrund für die Zweitausbildung auch gesundheitliche Gründe beziehungsweise gesundheitliche Beeinträchtigungen durch den Erstberuf. Eine weitere Person nannte als Beweggrund, dass sich die Branche beziehungsweise der Arbeitsplatz im Erstberuf verändert hat.

*„Es hat auch einen Ausschlag dazu gegeben, weil das Autogewerbe in einer totalen Veränderung war. Wie ich schon gesagt habe, haben viele meiner Kollegen aufgehört.“ (Herr C)*

## **4.2 Herausforderungen und Erfahrungen im Rahmen der beruflichen Zweitausbildung**

In diesem Kapitel wird beschrieben, mit welchen Herausforderungen sich die interviewten Personen während ihrer beruflichen Zweitausbildung konfrontiert sahen und welche Erfahrungen, sowohl positive als auch negative, sie dabei gemacht haben. Es wird mit den Herausforderungen begonnen. Diese werden mit den gemachten Erfahrungen im Lehrbetrieb, in der Berufsfachschule, mit dem Qualifikationsverfahren, den finanziellen und zeitlichen Erfahrungen sowie mit den Erfahrungen beziehungsweise Reaktionen aus dem Umfeld verknüpft. Abschliessend werden separat generelle Herausforderungen und Erfahrungen aufgeführt, die die interviewten Personen im Rahmen ihrer beruflichen Zweitausbildung gemacht haben.

### **4.2.1 Herausforderungen und Erfahrungen im Lehrbetrieb**

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Herausforderungen, die während der beruflichen Zweitausbildung im Lehrbetrieb erlebt wurden.

*Tabelle 5: Herausforderungen im Lehrbetrieb*

<b>Herausforderungen im Lehrbetrieb</b>
mit dem Lehrmeister/der Lehrmeisterin
- fachlich (wenig Erklärung, fehlende Unterstützung, praktisches Wissen, Arbeiten und Fertigkeiten werden ungenügend vermittelt)
- zwischenmenschlich (Chemie stimmt nicht)
- die gleiche Sprache sprechen
mit den Mitarbeitenden
- sich gut integrieren können (in der Rolle als Lernender und gleichzeitig als zukünftiger Chef)
Erwartungen der Kundschaft

Als Herausforderungen im Lehrbetrieb mit dem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin wurden



zum einen fachliche, zum anderen zwischenmenschliche Herausforderungen erwähnt. Eine interviewte Person berichtete, dass er sich das Arbeiten zum Teil selber habe beibringen müssen, da der Lehrmeister ihm wenig erklärt habe, was ihn fachlich sehr herausgefordert habe. Ein weiterer Interviewter nannte bei seinen Erfahrungen während der Zweitausbildung ebenfalls die fehlende Unterstützung im Lehrbetrieb. Eine weitere Erfahrung im Lehrbetrieb war, dass die Lehrmeisterin das praktische Wissen, Arbeiten und die praktischen Fertigkeiten ungenügend vermitteln konnte mangels eigener Erfahrung. Sie hatte vorher noch nie Lernende betreut und war noch sehr jung. Zwischenmenschliche Herausforderungen im Lehrbetrieb mit der Lehrmeisterin wurden von einer interviewten Person genannt, wobei berichtet wurde, dass dies die allergrösste Herausforderung gewesen sei.

*„Und schlussendlich stimmte unsere Chemie einfach nicht mehr.“ (Frau E)*

Eine weitere Herausforderung im Lehrbetrieb war für eine Person, die gleiche Sprache zu sprechen wie der Lehrmeister und zu verstehen, was dieser denkt und wie er seine Gedanken ausdrückt. Weitere Erfahrungen im Lehrbetrieb mit dem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin waren auch positiv. Eine Person hatte einen Lehrmeister, der etwa gleich alt war wie er selber. Eine andere Person hatte einen älteren Lehrmeister, der sich zuerst daran gewöhnen musste, einen erwachsenen Lernenden bei sich im Lehrbetrieb zu haben, was zu lustigen Situationen führte.

*„Also, ich hatte noch einen relativ guten Lehrmeister. Der war gleich alt wie ich und war wenigstens noch ein bisschen gebildet, oder. Das merkst du dann. Also ich habe nichts... es müssen nicht alle intellektuell sein, aber ein bisschen mehr als... Als Vorgesetzter musst du einfach ein bisschen mehr auf der Pfanne haben als die Anderen. Auch hier oben, finde ich.“ (Herr A)*

*„In der Lehre, als ich begonnen habe, war es ein bisschen lustig, weil ich ja schon fast 40 war und der Lehrmeister, gut der war halt 65ig. Aber er hat mich dann zuerst so ein bisschen behandelt wie ein jüngerer Mensch, oder. Und dann ein paar Sachen erklärt, die für mich eigentlich völlig klar waren. Also nicht erklärt... Mehr vom Leben erklärt, nicht nur wie man einen Traktor startet und anstellt und Zeug anhängt sondern auch sonst noch ein bisschen Weisheiten des Lebens. Und dann hat er aber schnell gemerkt, ja, ich bin eigentlich gar nicht so jung, oder. Ich weiss schon relativ viel wie das Leben funktioniert, oder.“ (Herr B)*

Die Interviewten berichteten auch über Herausforderungen und Erfahrungen mit den Mitarbeitenden im Lehrbetrieb. Für eine Person stellte es eine Herausforderung dar, sich gut in das Familiengeschäft und in den neuen Beruf integrieren zu können. Im Betrieb gab es viele langjährige Mitarbeitende mit grossem Erfahrungsschatz im Beruf. Schlussendlich ging es darum, sich in der Rolle als Lernender und gleichzeitig als zukünftiger Chef dieser Mitarbeitenden zurechtzufinden. Die Erfahrungen dieser Person mit den Mitarbeitenden waren schlussendlich sehr positiv. Er wurde vom Team gut aufgenommen und akzeptiert. Eine andere Person berichtete, von den jüngeren Mitarbeitenden im Betrieb mit mangelndem Respekt behandelt worden zu sein. Er habe sich dann gewehrt und mitgeteilt, dass sie so mit einem 15-Jährigen reden können, aber nicht mit ihm.

Ein Befragter bezog sich im Interview auf die Erwartungen der Kundschaft. Er erlebte es als

Herausforderung, dass die Kundschaft an einen erwachsenen Lernenden höhere Erwartungen hat als an einen jugendlichen Lernenden und dass der erwachsene Lernende somit mehr leisten und bringen muss.

Vier der fünf interviewten Personen berichteten von ihren Erfahrungen mit der Rolle als Lernende, wobei diese Erfahrungen sehr unterschiedlich waren. Eine Person berichtete von ihrer Erfahrung, aus einer Führungsposition heraus plötzlich eine Lernende zu sein. Diese Veränderung war schlussendlich einfacher als gedacht, da sie im Lehrbetrieb mit Respekt, als Person mit Lebens- und Berufserfahrung aufgenommen wurde. Man traute ihr viel zu. Eine Person stellte an den Lehrbetrieb von sich aus die Bedingung, wie ein regulärer Lernender behandelt zu werden. Dies beinhaltete zum Beispiel putzen, Abfall wegbringen und die Korrektur von Fehlern in der Freizeit statt auf Arbeitszeit. Diese Person wollte gleich behandelt werden wie die jüngeren Lernenden im Betrieb und keine Sonderstellung einnehmen. Jemand machte die Erfahrung, dass er als Erwachsener in der Rolle eines Lernenden fragliche Regeln oder Handhabungen im Lehrbetrieb eher hinterfragte und sich für sich einsetzte als die jüngeren Lernenden. Dies tat er sicher auch, weil er seine Rechte und Pflichten als Lernender besser kannte. Gleichzeitig wollte er jedoch die konstruktive Arbeitsbeziehung zum Lehrmeister nicht gefährden: eine Gratwanderung. Eine Interviewte mit Lebens-, Berufs- und Leitungserfahrung machte in der Rolle als Lernende die Erfahrung, dass sie gewisse Arbeitstätigkeiten und -schritte automatisch anders ausführte als ihre jüngere Lehrmeisterin, weil sie durch ihre vorherigen Erfahrungen wusste, dass es auf diese Weise praktischer geht. Die Lehrmeisterin verlangte jedoch von ihr, dass sie es so macht, wie vorgegeben, was sie auch tat, ohne darüber zu diskutieren. Die Interviewte meinte dazu, dass es für die Lehrmeister/in mit älteren Lernenden wohl auch nicht einfach sei, da diese schon eine eigene Vorstellung vom Umgang mit Menschen und Material haben. Schliesslich wurde auch von spassigen Erfahrungen in der Rolle als Lernender berichtet. Eine Person unterschrieb den Lehrvertrag mit der eigenen Ehefrau und hatte diese als Chefin.

Zwei der Interviewten berichteten von Erfahrungen mit ihren Arbeitsaufgaben im Lehrbetrieb. Eine Person machte während der Lehre die Erfahrung, dass sie von ihrem Lehrbetrieb viel Verantwortung übertragen erhielt, worüber sie sich freute. Aufgrund eines Personalmangels sprang sie in verschiedenen Abteilungen ein und übernahm dabei anspruchsvolle Aufgaben. Man brachte ihr als erwachsene Lernende das Vertrauen entgegen, dass sie diese Aufgaben erfolgreich bewältigt. So arbeitete sie in Abteilungen mit, die während der beruflichen Grundausbildung entweder gar nicht oder weniger lange vorgesehen wären. Sie bewertete dies positiv und als Plus, weil sie dadurch Neues gelernt habe, dass ihr sicher zugutekomme. Eine andere Person machte ebenfalls die Erfahrung, dass er während der Lehre schon selbstständig Arbeitsaufgaben übernehmen konnte. Dabei waren auch solche, die jüngere Lernende noch nicht ausführen können, zum Beispiel Autofahren. Er meinte, als

erwachsener Lernender werde man auch ausgenützt und sei für den Betrieb eine günstige Arbeitskraft.

Eine befragte Person berichtete von Erfahrungen mit dem gegenseitigen Umgang im Lehrbetrieb. Der Interviewte, der aus dem sozialen Bereich kam, machte die Erfahrung, dass der gegenseitige Umgang im Gewerbe ein ganz anderer sei als im sozialen Bereich. In sozialen Berufen werde viel Wert gelegt auf Ressourcen und positive Verstärkung, während im Gewerbe, das heisst im Garten- und Landschaftsbau zuerst das Negative kommuniziert werde.

*„Die Vorgesetzten sehen ja immer nur das, was schlecht ist, und das, was gut ist, wird ja nie gelobt, das ist einfach eine Krankheit in diesem Berufsjargon jetzt einmal, was Bau anbelangt. Meistens sind halt diese Lehrmeister und so halt didaktische Schläuche oder.“* (Herr A)

Schliesslich wurden auch generelle Erfahrungen mit dem Lehrbetrieb beschrieben. Eine Interviewte war mit ihrem Lehrbetrieb sehr zufrieden und lobte diesen mehrmals. Ihr Lehrbetrieb war sehr daran interessiert, dass die Lernenden so viel Wissen und Erfahrungen wie möglich aus der Lehre mitnehmen können und dass sie weiter kommen. Während der beruflichen Grundbildung arbeiteten die Lernenden zum Beispiel im Turnus in verschiedenen Abteilungen. Der Lehrbetrieb zeigte sich auch flexibel, als die Interviewte während der Lehre auch den Staudenbereich kennen lernen wollte, der während der beruflichen Grundbildung zur Gärtnerin, Fachrichtung Baumschule nicht vorgesehen ist.

*„Also ist eigentlich ausbildungsmässig ist das eine Top Firma, um wirklich zu sagen, da kannst du dir wirklich etwas aneignen und sie sind wirklich jederzeit daran interessiert, dass du weiter kommst.“* (Frau D)

Eine andere interviewte Person, die sich mit fachlichen und zwischenmenschlichen Herausforderungen im Lehrbetrieb konfrontiert sah, bestand das praktische Qualifikationsverfahren nicht. Im Nachhinein hätte sie sich viel früher Hilfe holen und sich wehren müssen, meinte sie während des Interviews, sie tat es jedoch nicht. Ihrer Lehrmeisterin war sie dankbar dafür, dass sie ihr als Lernende eine Chance gab. Gegen Ende schien sie jedoch mit ihrem Lehrbetrieb nicht mehr zufrieden und löste das Lehrverhältnis frühzeitig auf.

*„Ich habe mit der Lehre dann auch ein bisschen früher aufgehört. Wir haben beidseitig gemerkt, dass das keinen Sinn hat. Ja, jetzt bist du durch die Prüfung durchgefallen. Sie [die Lehrmeisterin] hat eigentlich gedacht, ich bleibe noch und sie melde mich dann zum zweiten Mal zur Prüfung an. Das muss ja eine Lehrmeisterin machen. Dann habe ich ihr gesagt, dass ich nicht bleibe, dass ich mir einen anderen Weg suche.“* (Frau E)

## 4.2.2 Herausforderungen und Erfahrungen in der Berufsfachschule

Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Herausforderungen, die während der beruflichen Zweitausbildung in der Berufsfachschule erlebt wurden.

Tabelle 6: Herausforderungen in der Berufsfachschule

Herausforderungen in der Berufsfachschule
mit den jüngeren Mitlernenden
- pubertäres Verhalten
- andere Interessen
- kognitiv an einem anderen Punkt
- sich abgrenzen und trotzdem integriert sein
- erzieherische Aufgaben
- Ablehnung erfahren
mit dem Lernen
- wenn man älter ist, lernt man nicht mehr so schnell
- in kurzer Zeit viele Maschinen kennen und bedienen lernen
- viel Theorie, wenig praktisches Anwenden (in den überbetrieblichen Kursen)

Insgesamt berichteten alle fünf Interviewten von Herausforderungen und Erfahrungen mit ihren Mitlernenden in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen. Diese Herausforderungen und Erfahrungen schienen für alle wichtig und prägend zu sein. Vier Interviewte waren hauptsächlich mit jugendlichen, das heisst mit jungen Erwachsenen in der Klasse. Sie erwähnten mehrheitlich diverse Herausforderungen. Eine interviewte Person machte seine berufliche Zweitausbildung in einer Erwachsenenklasse. Er berichtete von sehr positiven Erfahrungen mit seinen Mitlernenden.

Von einer Person wurde der Umgang mit den jüngeren Mitlernenden in der Berufsfachschule und auch in den überbetrieblichen Kursen explizit als grosse Herausforderung genannt. Das Verhalten der jugendlichen Mitlernenden, die während des Unterrichts mit dem Handy spielten, miteinander sprachen oder wiederholt verschliefen, war für sie schwer auszuhalten. Die Interessen gingen völlig auseinander. Eine Schwierigkeit bestand darin, sich abgrenzen zu können und trotzdem in der Klasse integriert zu sein. Die interviewte Person berichtete, dass sie ihre jüngeren Mitlernenden zum Teil ein wenig habe erziehen müssen, was den Umgang mit und das Benehmen gegenüber den Lehrpersonen betraf. Auf der anderen Seite habe es auch Situationen gegeben, in denen sie die Lernenden gegenüber den Lehrpersonen habe vertreten müssen. So habe sie eine Vermittlerposition eingenommen.

Eine andere Person betonte ebenfalls die Schwierigkeit mit so viel jüngeren zur Berufsfachschule zu gehen. Diese steckten mitten in der Pubertät, hatten völlig andere Interessen und seien zum Teil auch kognitiv an einem anderen Punkt gestanden. Diese Person ging gewissen Mitlernenden ganz aus dem Weg und war froh, dass es in der Klasse noch andere erwachsene Lernende gab.

*„Ich glaube, du gehst in eine Zweitlehre völlig anders als in eine Erstlehre, oder. Du willst das unbedingt. Und in eine Erstlehre, das sehe ich jetzt bei meinen Lehrlingen, ist ihnen schon wichtig, aber die Freundin, das Auto und der Töff und der Traktor sind noch wichtiger, oder. Und der Ausgang.“ (Herr A)*

Eine befragte Person spürte zu Beginn der Lehre eine grosse Ablehnung der jüngeren Mitlernenden ihr gegenüber. Mit einer Mitlernenden machte sie eine prägende Erfahrung:

*„(...) und es hat mir einmal eine, die aus irgendeinem Grund sauer war, gesagt: ‚Dich brauchen wir sowieso nicht hier. Du bist sowieso nur eine, die sich verwirklichen will. Du nimmst einem jungen Mädchen die Lehrstelle weg. Das ist eigentlich unfair.‘“ (Frau E)*

Sie erwähnte, ihre Mitlernenden hätten das Gefühl gehabt, sie wolle sie bemuttern. Mit der Zeit hätten sie es aber gut und schön miteinander gehabt. Es habe ganz verschiedene Charaktere in ihrer Klasse gehabt: Streberinnen und lazy Girls, die auch mal einen Joint rauchten. Ab und zu habe sie gedacht: Zum Glück ist das nicht meine Tochter. Jemand erwähnte, dass die jüngeren Mitlernenden die Berufsfachschule viel lockerer nehmen konnten als sie selber. Im Vergleich sei sie bei Prüfungen oder Vorträgen viel angespannter gewesen.

*„Und da habe ich gemerkt, sie können das wirklich viel lockerer nehmen und es funktioniert. Und sie können noch lachen und und und, wo eben... ich war dann völlig angespannt und habe gedacht, boah das darf ich jetzt nicht vermasseln. Ja, da habe ich sie fast ein bisschen dafür beneidet mit dieser Lockerheit. Wie sie es nehmen können.“ (Frau D)*

Ein Interviewter erwähnte ein mulmiges Gefühl am ersten Schultag, weil er nicht wusste, wie die jüngeren Mitlernenden auf ihn reagieren würden. Wie er in der Klasse vorgestellt wurde, daran erinnert er sich noch heute ganz genau:

*„Und sie haben anscheinend gar nicht gewusst, dass ich jetzt dort mit ihnen zur Schule gehe. Der Lehrer hat das dann mitgeteilt. Das weiss ich noch, wie es heute wäre. Dann hat er gesagt: ‚Schaut, dass ist euer neuer Mitschüler. Er möchte sich selber noch vorstellen wieso und warum. Und er wäre froh, wenn man ihn in der Klasse aufnimmt und alles, weil er euch sicher helfen wird, denn er hat Erfahrungen. Er kommt vom Autogewerbe her und kann euch sicher helfen, wenn ihr am Auto suchen seid oder sonst etwas wissen müsst.‘“ (Herr C)*

Er erwähnte das Interesse und die Neugierde der jüngeren Mitlernenden, die wissen wollten, wieso er eine berufliche Zweitausbildung mache. Auch dieser Interviewte stellte fest, dass die jüngeren Mitlernenden im Unterricht mit den Handys spielten und auch er übernahm zum Teil erzieherische Aufgaben. Aufgenommen wurde er sehr gut von den jüngeren Mitlernenden. Jemand wurde in der Berufsfachschule neben zwei Mitlernende gesetzt, die gleichzeitig zur beruflichen Grundbildung die Berufsmatura (BMS) machten. Diese Person berichtete, dass es zwischen ihm und den zwei BMS-Mitlernenden zu einem Wettbewerb gekommen sei, wer in der Berufsfachschule die besseren Noten hat. Eine befragte Person absolvierte die berufliche Zweitausbildung in einer Erwachsenenklasse und berichtete von sehr positiven Erfahrungen mit seinen Mitlernenden. Das Durchschnittsalter in seiner Klasse betrug 24 Jahre. Sein jüngster Mitlernender war 19 Jahre alt, er selber war mit 40 Jahren zu Beginn der Ausbildung der älteste in der Klasse. Ungefähr 75% seiner Mitlernenden kamen aus einem landwirtschaftlichen Umfeld, das heisst, ihre Eltern hatten einen Bauernhof. Er selber war der einzige, der vorgängig ein Studium absolviert hat. Seine Mitlernenden waren zum Beispiel Landmaschinenmechaniker, Zimmermann, Forstwart oder Fachmann Gesundheit. Seine Erfahrungen zeigten, dass in einer Erwachsenenklasse eine positive,

motivierende Dynamik entsteht. Alle machen die Ausbildung freiwillig, wissen, was sie wollen und sind motiviert. Man verzichtet schliesslich auch auf Lohn, beispielsweise.

Zwei befragte Personen nannten bei den Herausforderungen in der Berufsfachschule das Lernen. Sie meinten, wenn man älter sei, lerne man nicht mehr so ring wie im jüngeren Alter. Das Lernen sei anspruchsvoll gewesen und brauche viel Eigendisziplin. Eine weitere Person nannte bei den Erfahrungen in der Berufsfachschule dasselbe Thema: Wenn man älter sei, sei man nicht mehr so schnell im Denken.

*„Ich musste mir meinen Weg zurechtlegen, weil ich schon nicht mehr so parat war im Kopf. 50ig Jahre im Kopf, das besetzt einige Stränge im Gehirn. Man ist nicht mehr so schnell im Denken, man kann nicht mehr so zusammen hängen. Das muss man sich wieder holen und für Prüfungen halt anders lernen. Also ich habe in der Nacht vorher gelernt. Ich habe im Zug gelernt, in der Pause gelernt und dann die Prüfung geschrieben. Am anderen Tag war es dann schon wieder raus.“ (Frau E)*

Während eine Person bereits Lerntechniken kannte, die bei ihr funktionieren, musste eine andere Person zuerst passende Lernstrategien und -techniken ausprobieren und finden. Für eine weitere Person stellte das Lernen keine Herausforderung dar:

*„Ich sage, in der Berufsschule hatte ich nicht so viele Herausforderungen. Aber einfach in dem Sinne, weil ich ring lerne. Für mich ist es keine Sache, zu lernen. Ich kann gut auswendig lernen.“ (Herr B)*

Zwei Personen, die eine verkürzte berufliche Grundbildung absolvierten, berichteten von der Herausforderung, in kurzer Zeit viele Maschinen kennen und bedienen zu lernen. Eine Person erzählte, er habe in den überbetrieblichen Kursen viel Theorie zum Arbeiten mit den Landmaschinen gehabt, habe diese in den Kursen aber nie praktische anwenden und ausprobieren können. Dies stellte eine Herausforderung dar.

*„Herausforderungen? Ja sicher, weil ich ja gar nichts erfahren habe, gerade mit den Maschinen. Die haben mir schon Spass gemacht, aber dort dann auch gut zu arbeiten, das war eine Herausforderung. Wenn du noch nie mit dem Traktor gefahren bist und dann heisst es [im Lehrbetrieb], pflüge da mal zwei Hektaren. Da musst du schon schauen.“ (Herr B)*

Vier Personen nannten während des Interviews Erfahrungen mit den vermittelten Inhalten. Diese Erfahrungen wurden aufgrund der thematischen Ähnlichkeit der Kategorie Lernen zugeordnet. Zwei Personen berichteten, mit dem schulischen Stoff keine Schwierigkeiten gehabt zu haben. Zwei Befragte erwähnten, dass sie im allgemeinbildenden Unterricht oder zu einzelnen Themen (z. B. Vorsichtsmassnahmen) schon alles gewusst hätten, es deshalb relativ langweilig gewesen sei und daraus auch lustige Situationen im Unterricht entstanden seien. Viele andere Themen wiederum waren fachlich neu und spannend. Eine Person erwähnte dazu explizit, die Berufsfachschule habe ihm sehr gut gefallen und er habe sämtliche Wahlfächer genommen, die er habe nehmen können. Jemand erwähnte, dass er sehr vieles habe ableiten und durch seine Erfahrung „überbrücken“ können. So konnte er während der Lehre in der Berufsfachschule minimalistischer sein als gewöhnlich. Er habe dies lernen müssen und sei schlussendlich froh, dass er in der Berufsfachschule ein bisschen weniger gemacht habe. Zum Schluss betonte ein Interviewter, der selber mit den

vermittelten Inhalten keine Schwierigkeiten hatte, dass die berufliche Grundbildung zum Landwirt sehr anspruchsvoll sei und aus seiner Sicht für Erwachsene konzipiert.

*„Das Ganze ist nur für Erwachsene, sage ich jetzt mal. Die Jungen... Es steigen auch viele Junge aus. Also die Erstausbildner, ich glaube ein Viertel hört auf, weil es einfach zu schwierig ist. Ein 16-jähriger Knabe will nicht eine Ökobilanz rechnen, es interessiert ihn einfach nicht.“ (Herr B)*

Eine Person berichtete von ihren Erfahrungen mit den Prüfungen an der Berufsfachschule. Auch diese wurden der Kategorie Lernen zugeordnet. Sie erzählte, dass sie immer sehr gute Prüfungen geschrieben habe und immer die Beste oder Zweitbeste gewesen sei. Ihre Lehrperson habe ihr auch einmal gesagt, dass sie nicht so viel schreiben müsse, dass ein Stichwort genüge. Für sie waren die guten Vornoten wichtig, weil sie ihr für die schriftliche Abschlussprüfung Sicherheit gaben.

Eine befragte Person äusserte sich zu den didaktischen Methoden, was ebenfalls der Kategorie Lernen zugeordnet wurde. Der Befragte stellte fest, dass sich die didaktischen Methoden in der Berufsfachschule sehr verändert haben im Vergleich zu seiner ersten Berufsfachschulzeit. Ihm fiel auf, dass heute der Stoff viel mehr selber erarbeitet werden muss. Gleichzeitig betonte er die fehlende Strenge und Konsequenz der Lehrpersonen. Das Verhalten der Lernenden, zum Beispiel die verspätete Abgabe von Aufgaben, habe keine Konsequenzen mehr. Deshalb müssten sich die Lernenden gar nicht anstrengen und seien weniger belastbar, wenn der Druck, zum Beispiel bei der Arbeit, steige.

*„Also ich sage, diese Strenge, die früher gewesen ist, ist nicht mehr da. Das ist auch noch recht eindrücklich gewesen, dass das wirklich so auf lockere Art gemacht wird. Klar, die Lehrlinge müssen auch mehr selber erarbeiten, als das dazumal war. Aber ich finde das, diese Schulung finde ich nicht so optimal. Sie müssen irgendwie auch Wege erhalten, wo es durchgeht, oder.“ (Herr C)*

Drei Personen nannten bei den Erfahrungen während ihrer beruflichen Zweitausbildung Erfahrungen, die sie mit den Lehrpersonen machten. Eine Person erwähnte, von den Lehrpersonen in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen anders behandelt worden zu sein als seine jüngeren Mitlernenden. Er sei als Berufskollege behandelt worden, sei bevorzugt gewesen bei den Lehrpersonen. Jemand berichtete, dass er als erwachsener Lernender in der Berufsfachschule Wellen ausgelöst habe. Er machte die Erfahrung, dass die Lehrpersonen ihn gerne in der eigenen Klasse haben wollten und dass sie ihm das Du anboten. Vor Lehrbeginn machte er sich viele Gedanken und war gespannt, wie die Lehrpersonen ihn als Lernenden aufnehmen.

*„Aber lieber wäre mir eigentlich gewesen, wenn wir per Sie gewesen wären, weil die Lehrlinge ja auch per Sie sein müssen. Da habe ich gesagt, ja also, diesen Status gönne ich mir jetzt, dass ich älter bin und das Du erhalte.“ (Herr C)*

Eine andere Person erzählte von Auseinandersetzungen und Reibereien mit den Lehrpersonen. Dabei ging es um die Prüfungen und Noten. Sie machte die Erfahrung, dass die Prüfungen in der Berufsfachschule für junge Lernende geschrieben wurden und sich sehr eng an das Lehrmittel hielten. Wenn sie korrekte Antworten auf die Prüfungsfragen gab, in

die sie ihr Allgemeinwissen und ihre Erfahrung miteinbezog, die aber so nicht 1:1 zum Prüfungsthema im Lehrmittel standen, wurden diese Antworten als falsch bewertet. Deshalb hatte sie wiederholt Diskussionen mit den Lehrpersonen, die schlussendlich jeweils einsahen, dass die von ihr gegebenen Antworten auch korrekt waren.

#### **4.2.3 Herausforderungen und Erfahrungen mit dem Qualifikationsverfahren**

Eine Person mit pädagogischem Hintergrund stellte beim Qualifikationsverfahren didaktische und pädagogische Mängel fest. Er nannte den Rollenkonflikt, in den er dadurch kam, als Herausforderung. Er war Didakt, geschult darin, wie beispielsweise Prüfungen aufgebaut sein sollten, und gleichzeitig war er Lernender, der das Qualifikationsverfahren mit den besagten Mängeln absolvieren musste. Er berichtete, dass er gemerkt habe, dass der Verband keine Ahnung habe von Didaktik, Pädagogik und vom Aufbau einer Prüfung. Beispielsweise machte er die Erfahrung, dass an der Abschlussprüfung Themen geprüft wurden, von denen den Lernenden vorgängig gesagt wurde, dass sie nicht geprüft werden. Die Herausforderung bestand in der Gratwanderung, wie viel Feedback es verträgt, damit sich das Qualifikationsverfahren weiterentwickelt, er sich selber aber damit nicht schadet.

*„(...) wenn man jetzt so LAP und Prüfungen und dann sieht, was die für Seich machen... Ich komme halt aus einem pädagogische Beruf, dem Lehrerberuf... und was Prüfungen anbelangt und... Ich habe gesagt, dass sind eigentlich Schläuche, eigentlich müsstest du das boykottieren, was die da machen, oder.“ (Her A)*

*„Aber du kannst ja dann auch nicht alles sagen, weil sonst schadest du dir dann irgendwann selber. Es ist eine Gratwanderung, oder: was sagst du und was sagst du nicht.“ (Herr A)*

Die zwei befragten Frauen der Stichprobe nannten bei ihren Erfahrungen mit dem Qualifikationsverfahren den grossen Druck, unter dem sie standen, die Nervosität und Anspannung. Eine Befragte berichtete von ihrer Prüfungsangst, von der sie bis zu diesem Zeitpunkt nicht wusste. Sie erlitt während des praktischen Qualifikationsverfahrens einen Nervenzusammenbruch und fiel durch die Prüfung.

*„Ja, einfach weil ich wusste, ich muss den Tisch so und so einrichten, ich muss so und so mit diesem Mensch sprechen und ich muss das jetzt so und so machen. Aber es hat so gezittert, ich bin an der praktischen Prüfung durchgefallen.“ (Frau E)*

*„Wo es eigentlich darum gegangen ist, jetzt musst du alles zeigen, was du in drei Jahren gelernt hast, wo ich gemerkt habe, der Druck ist so riesig auf mir, dass mir echt Fehler passiert sind. Mir sind Pflanzen aus den Händen gefallen. Das würde mir nie passieren, oder. Ich bin Sachen von einem falschen Ding angegangen, wo ich hinterher gedacht habe... Ich bin eigentlich wie neben mir gestanden. Und da habe ich echt gezittert.“ (Frau D)*

Eine Person berichtete von ihrer Erfahrung, dass sie das praktische Qualifikationsverfahren zu einem späteren Zeitpunkt wiederholte. In der Zwischenzeit lernte sie mit einer Expertin.

*„So gesehen musste ich die praktische Prüfung nochmals machen 3 Monate später, ein halbes Jahr später. Ich hatte die Chance bei einer Expertin einmal pro Woche arbeiten zu gehen und die hat mich dann auf Vordermann gebracht. Die hat mir die Angst genommen und hat gesagt, du kannst das ja, wieso ist das dort nicht gegangen? Das müssen wir mal anschauen. Sie konnte mich so weit bringen, dass ich nicht mehr so Prüfungsangst hatte und dann ist es gegangen, nach dem zweiten Mal. Ich bin also zweimal an die Prüfung gegangen.“ (Frau E)*



#### 4.2.4 Finanzielle Herausforderungen und Erfahrungen

Insgesamt vier Personen berichteten während des Interviews von ihren Erfahrungen mit dem Lehrlingslohn, was zeigt, dass dies ein bedeutsames Thema ist. Eine Person erwähnte, dass alle, die eine berufliche Zweitausbildung machen, finanzielle Mehrkosten haben und drauflegen, selbst wenn sie den Lehrlingslohn mit dem Lehrbetrieb aushandeln und als Erwachsene etwas mehr verdienen als die jüngeren Lernenden.

*„Jeder legt eigentlich drauf, der diese Lehre macht.“ (Herr B)*

Von einer Person wurde das Finanzielle explizit als grosse Herausforderung genannt.

*„(...) das Finanzielle ist eine grosse Herausforderung wenn du nicht unterstützt wirst eben von der IV oder so. Weil, ja, eben... vorher habe ich 6500 Franken verdient und nachher noch 800, oder. Also das ist dann schon ein rechter Unterschied.“ (Herr A)*

Ein Interviewter, der eine verkürzte berufliche Zweitausbildung machte, erhielt im ersten Lehrjahr 800 Franken netto, im zweiten dann 1300 Franken. Ein Befragter verdiente den Minimumlehrlingslohn, weil er noch keine Erfahrungen im landwirtschaftlichen Bereich hatte. Dieser Betrag 300 Franken plus 990 Franken für Kost und Logis, die er ausbezahlt erhielt, da er nicht auf dem Lehrbetrieb wohnte. Jemand erzählte, er habe 100 Franken mehr Lehrlingslohn erhalten als die jüngeren Lernenden im Betrieb, weil er auch mehr Verantwortung übernommen habe. Er hätte seinen Lohn auch verhandeln können, wünschte jedoch ausdrücklich, keine andere Priorität zu geniessen als die anderen.

*„Ich habe 100 Franken mehr gehabt als ein anderer Lehrling. Das ist klar, weil ich zur Familie gehöre und auch schon älter gewesen bin und Verantwortung habe für Zahlungen und alles. Aber ich habe ganz klar gesagt, ich möchte einen Schreinerlehrlingslohn haben und nicht eine andere Priorität geniessen, weil ich der Schwiegersohn bin.“ (Herr C)*

Eine Person verdiente als erwachsene Lernende mehr als die jüngeren Lernenden im Betrieb. Ihr Lehrbetrieb sei jedoch der einzige Betrieb gewesen, der bereit gewesen sei, einen höheren Lehrlingslohn zu zahlen.

*„Und sie haben auch ganz klar gesagt: ‚Wir zahlen dir nicht den Lehrlingslohn. Weil du bist eine erwachsene Person und dir müssen wir nicht mehr sagen, wie man den Hof wischt, das weisst du.‘ Ja, aber das war wirklich der Erste und Einzige, der das so gesagt hat. Alle anderen haben gesagt, sie zahlen den Lehrlingslohn mit 600 Franken.“ (Frau D)*

Schliesslich erwähnte eine befragte Person bei den Erfahrungen mit den Finanzen die Wichtigkeit, sich einschränken und Kompromisse eingehen zu können.

#### 4.2.5 Zeitliche Herausforderungen und Erfahrungen

Drei Befragte nannten das Zeitmanagement als Herausforderungen während der Lehrzeit. Alles unter einen Hut zu bringen, das Berufliche, das Lernen und das Familiäre wurde als grosse Herausforderung erlebt. Eine Person erwähnte die langen Arbeitszeiten im Zweitberuf, vor allem im Sommer, als grosse Umstellung und Herausforderung. Ein Befragter

erlebte es als Herausforderung, neben der Ausbildung und der eigenen Familie seine sozialen Kontakte zu pflegen und sich für sich selber Zeit zu nehmen.

*„Ich habe das Gefühl, das Zeitmanagement, alles unter einen Hut zu bringen, ist, glaube ich, schon schwieriger, wenn du älter bist, weil du hast auch mehr Verpflichtungen, je nachdem. Familiäre, halt. Also gerade wenn du eine Familie hast, ist es ein rechter Challenge, sage ich jetzt Mal.“ (Herr A)*

*„Also die Herausforderung sicher, dass ich das Soziale nicht verpasse, von den Kollegen her. Dass ich mir auch meine Freizeit nehme. Das war mal die Herausforderung.“ (Herr C)*

Eine Person erwähnte als Erfahrung, er habe die Zeiteinteilung Arbeiten, Schule, Familie während der Lehrzeit gut im Griff gehabt. Eine andere Person hatte während der Lehre sogar noch Zeit im Stall der Partnerin mitzuhelfen, was für sein Zeitmanagement spricht. Eine Befragte, die das Zeitmanagement und alles unter einen Hut zu bringen, als Herausforderung erlebte, berichtete rückblickend über ihre Erfahrungen gleichzeitig, es sei erstaunlich gut gegangen.

*„(...) ich weiss eigentlich gar nicht, wann ich das alles gemacht habe, aber es ging auf. (...) Ich kann das gar nicht so genau sagen. Ich habe mir schon Gedanken gemacht, wie habe ich das eigentlich fertig gebracht? Und ich muss sagen, ja, es hatte anscheinend einfach jeder in der Familie die Aufgabe und kam klar damit, ja.“ (Frau E)*

#### **4.2.6 Erfahrungen mit Rückmeldungen aus dem Umfeld**

Eine Person erwähnte, dass sie viele positive Rückmeldungen aus dem Umfeld erfahren habe, als dieses von der beruflichen Zweitausbildung erfuhr. Sie habe auf der einen Seite viel Respekt und Anerkennung erfahren. Auf der anderen Seite habe sie von Dienstleistenden in höheren Positionen (Banker) auch Unverständnis erlebt, dass jemand in der heutigen Zeit den handwerklichen Beruf Schreiner lernt.

*„Wenn du mit diesen Leuten ein bisschen zusammengekommen bist, die haben wirklich Respekt davor gehabt, oder immer noch, dass du so eine Ausbildung mit einem hohen Alter machst. Das hätte ich nie gedacht, dass das wirklich so ankommt, dass du eine Schreinerlehre machst und nachher, dass das so anerkannt wird von diesen Leuten, die sagen: ‚Hut, ab. Was du jetzt noch leistest. (...)‘ Und da habe ich recht gestaunt, dass das wirklich so trägt, das Ganze.“ (Herr C)*

#### **4.2.7 Generelle Herausforderungen**

Die Interviewten berichteten von verschiedenen generellen, übergreifenden Herausforderungen. Eine Person erzählte, dass sie ein sehr ehrgeiziger Mensch sei. Sie habe immer das Beste herausholen wollen, habe sehr hohe Anforderungen an sich selber gehabt und sich selber unter Druck gesetzt. Dies sei eine Herausforderung gewesen während der Ausbildungszeit. Eine Person nannte die zweiwöchigen Blockkurse in der Berufsfachschule als Herausforderung. Diese fanden extern statt mit Übernachtung, was bedeutete, dass sie während der Ausbildungszeit wiederholt für längere Zeit weg von zu Hause war. Dadurch und durch die ganze Lerngeschichte kam auch ihre Partnerschaft etwas zu kurz. Ein Befragter erlebte während der Zweitausbildung eine einschneidende Herausforderung in Form einer arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigung. Drei Monate nach Lehrbeginn entwickelte er Gelenk- und Kopfschmerzen. Schlussendlich wurde festgestellt,

dass er eine Allergie gegen Gerbsäure hat, die vor allem in Eiche und Nussbaum enthalten ist. Dies war eine grosse Herausforderung und er stellte sich auch die Frage nach einem Lehrabbruch.

*„Und dieses Hindernis überwinden, brichst du ab oder brichst du diese Lehre nicht ab? Machst du nicht mehr weiter? Das Hindernis, das habe ich recht stark bewältigen müssen, weil ich gesagt habe, ich bin nicht einer, der aufgibt. Ich bin einer, der durchziehen möchte und fertig macht. Wenn ich etwas anfangen, mache ich es fertig. Egal was ist. Dann habe ich dann Therapien gehabt. Ich habe X Besuche gehabt und dann hat man es einigermassen in den Griff bekommen.“ (Herr C)*

Eine Person nannte die Herausforderung, sich vom alten Beruf genügend abgrenzen zu können. Er erhielt zum Beispiel Arbeitsanfragen von früheren Kundinnen und Kunden, die er ablehnen musste.

*„Weil meine Schwiegereltern haben auch Telefonate erhalten, ob ich jetzt wirklich Schreiner sei und solche Fragen. Da haben sie gesagt: ‚Ja, er ist jetzt bei uns als Schreiner eingestiegen.‘ ‚Ja, aber Sie, kann er mir nicht das Auto flicken und machen und tun.‘ Da habe ich die Kundschaft zurückgerufen und gesagt: ‚Schaut, diese Geschichte ist abgeschlossen. Was Sie jetzt noch daraus machen, das geht mich nichts an und darf mich nichts angehen.‘ Das war auch so eine Herausforderung. Kannst du dich abgrenzen?“ (Herr C)*

Ein Befragter schliesslich nannte die Herausforderung, im Zweitberuf (Gärtner, Garten- und Landschaftsbau) weniger Ferien zu haben als im Erstberuf (Primarlehrer).

*„Ja, und eben, einfach, ja, Ferien, die man eigentlich zu wenig hat für einen so strengen körperlichen Beruf.“ (Herr A)*

#### **4.2.8 Generelle Erfahrungen**

Als generelle, übergreifende Erfahrung wurde von einer Person genannt, dass eine Lehrverkürzung nicht möglich war. Die Allgemeinbildung der vorherigen Ausbildung wurde nicht anerkannt. Zu Beginn hiess es, sie könne die Lehre in zwei statt drei Ausbildungsjahren absolvieren, dann jedoch wurde ihr mitgeteilt, dass sie doch die ganzen drei Jahre machen müsse. Eine andere Person machte die Erfahrung, dass eine Lehrverkürzung nicht empfohlen wurde. Der Lehrbetrieb empfahl ihr, die volle Lehrzeit zu absolvieren, um danach mehr Fachwissen zu haben, und zahlte dafür während der Ausbildung einen höheren Lohn.

*„Dann war das Ding, dass ich gesagt habe, ich würde gerne die Verkürzte machen über zwei Jahre. Und dann haben sie mir aber gesagt: ‚Wenn du die Ausbildung für drei Jahre machst, dann zahlen wir dir während Ausbildung den besseren Lohn und du hast das viel bessere Fachwissen nach diesen drei Jahren, als in der verkürzten Lehre.‘ Ist eigentlich, ja, auch klar.“ (Frau D)*

Von zwei Personen wurde als Erfahrung erwähnt, dass die Lernenden während einer verkürzten beruflichen Grundbildung viel Schule haben. Der ganze Stoffumfang von drei Jahren muss in zwei Jahren gelernt und erarbeitet werden. Eine Person absolvierte zum Beispiel in einem Jahr zwei Klassen (das erste und das dritte Lehrjahr) gleichzeitig. Eine Befragte schliesslich erwähnte, durch die Zweitausbildung die Erfahrung gemacht zu haben, dass auch mit fortgeschrittenem Alter noch vieles möglich und machbar ist.

### 4.3 Mit personen- und umweltbezogenen Ressourcen zum Ziel

In diesem Kapitel werden einerseits Personenfaktoren, andererseits Umweltfaktoren dargestellt, die gemäss den Interviewten dazu beigetragen haben, dass sie ihre berufliche Zweitausbildung erfolgreich gemeistert und abgeschlossen haben. Es handelt sich so zu sagen um Erfolgsfaktoren.

#### 4.3.1 Personenfaktoren

Tabelle 7 gibt einen ersten Überblick über die genannten Personenfaktoren, die zum Erfolg der beruflichen Zweitausbildung beigetragen haben.

Tabelle 7: Personenfaktoren, die zum Erfolg beigetragen haben mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe

Personenfaktoren	Nennungen
Persönliche Kompetenzen/Ressourcen - Wille und Ehrgeiz - gute Selbsteinschätzung und Wahl einer Zweitausbildung, die den eigenen Fähigkeiten entspricht - fachliches und praktisches Vorwissen - Interesse an der Sache - leichtes Lernen - Dranbleiben und Durchziehen	5
Verhaltensweisen/Handlungen - aktiv nachfragen und sich Fachwissen abholen	2
Selbstwirksamkeitserwartung	vgl. Kapitel 4.3.1
Ergebniserwartungen	vgl. Kapitel 4.3.1

Alle fünf Interviewten nannten persönliche Kompetenzen beziehungsweise persönliche Ressourcen als wichtige Personenfaktoren, die zu ihrem Erfolg beigetragen haben. Genannt wurde der Wille, es schaffen zu wollen und der Ehrgeiz, den Beruf zu lernen und zu können, der dabei hilft, während der Zweitausbildung durchzuhalten.

*„Und ich glaube der Wille, dass ich das habe schaffen wollen und dass ich es auch so gerne mache, das ist sicher auch... Der eigene Wille, das zu schaffen, das ist die Grundvoraussetzung sonst geht es gar nicht.“* (Frau D)

Als wichtige persönliche Kompetenz wurde auch genannt, sich selber gut einschätzen zu können und eine Zweitausbildung zu wählen, die den eigenen Fähigkeiten entspricht. Zudem wurde auch fachliches und praktisches Vorwissen, auf dem während der Zweitausbildung aufgebaut werden kann, als persönliche Ressource genannt. Eine Person nannte als persönliche Ressource einerseits das Interesse an der Sache, andererseits auch, dass sie leicht lerne. Schliesslich wurde in der Kategorie persönliche Ressourcen auch das Dranbleiben und Durchziehen genannt.

Zwei der Interviewten berichteten von eigenen Verhaltensweisen beziehungsweise Handlungen, die als Personenfaktoren massgeblich zu ihrem Erfolg beigetragen haben.

Konkret wurde in dieser Kategorie genannt, dass es wichtig ist, aktiv nachzufragen und sich das Fachwissen abzuholen.

*„Also du musst den Mut haben, zu fragen und den habe ich natürlich auch gehabt. (...) Und das hat mir sehr geholfen auch im Zeitmanagement oder in dieser Schnellebigkeit, die heute im Berufsleben ist, schnell reinzukommen.“ (Herr C)*

*„Ich habe viele Sachen hinterfragt, wo er [der Abteilungsleiter, der für die Auszubildenden zuständig ist] aber auch gesagt hat: ‚Ich finde es super, dass du es hinterfragst und nicht einfach sagst, ja, ja, es ist okay. Sondern dass du sagst, ja warum, was ist der Sinn und Zweck davon?‘“ (Frau D)*

Bei den Fragen zu Personenfaktoren, die zum Erfolg der beruflichen Zweitausbildung beigetragen haben, wurden die Interviewten explizit gefragt, wie sie rückblickend ihre Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf ihre berufliche Zweitausbildung beurteilen. Das heisst, sie wurden gefragt, wie sie ihre Fähigkeiten einschätzten, die berufliche Zweitausbildung erfolgreich absolvieren und Hindernisse auf dem Weg überwinden zu können. Zudem wurden sie gebeten, ihre Selbstwirksamkeitserwartung rückblickend auf einer Skala von 1 (= sehr tief) bis 10 (= sehr hoch) einzuschätzen. Interessanterweise betrug die Selbstwirksamkeitserwartung auf dieser Skala von 1 bis 10 bei allen fünf interviewten Personen 8 aufwärts. Drei Interviewte stufen ihre Selbstwirksamkeitserwartung rückblickend sogar bei 10 ein (zum Teil mit Schwankungen). Die folgenden Zitate veranschaulichen, wie die Interviewten ihre eigene Selbstwirksamkeitserwartung beschrieben.

*„Also als ich begonnen habe, habe ich eigentlich nie gross gezweifelt, dass ich es nicht schaffe, in dem Sinne. Also ich hatte schon die Erwartung, dass ich es bestehe, bevor ich angefangen habe. Also ich sage, ich bin da relativ realistisch und sage, wenn ich das Gefühl habe ich könnte das nicht, dann hätte ich es gar nicht probiert.“ (Herr B)*

*„Ich sage jetzt, am Anfang war es 10 und als dann diese Einschränkung [Allergie gegen Gerbsäure, erstmals während Zweitausbildung aufgetreten] gekommen ist, habe ich an mir selber gezweifelt. Dann ist es quasi auf die 2 runtergefallen. Und nachher habe ich gesagt: "Weisst du was, ich ziehe es durch." Und dann bin ich wirklich auf die 9 oder die 10 rauf, kann ich sagen.“ (Herr C)*

*„Die Einschätzung von mir selber war schon so, dass ich es schaffe. (...). Diese Selbsteinschätzung habe ich schon gehabt und diese hat mich auch getragen. Wenn ich diese Überzeugung nicht gehabt hätte, das zu schaffen, dann wäre es nicht gut gekommen, glaube ich.“ (Herr C)*

*„Die war ganz hoch, sonst hätte ich es nicht gemacht. Wenn ich das irgendwie in Frage gestellt hätte, glaube ich, hätte ich es nicht gemacht. Weil mein Grundding ist so, wenn ich etwas mache, mache ich es richtig und wenn ich das hinterfrage für mich selber, dann lasse ich die Finger davon. Also das war klar für mich, das ziehe ich durch und das schaffe ich.“ (Frau D)*

Die Zitate zeigen auch, dass zwei Interviewte angaben, dass sie die Zweitausbildung gar nicht gemacht hätten, wenn sie das Gefühl gehabt hätten, dies nicht zu können (Herr B, Frau D). Auch eine weitere Person meinte, dass es nicht gut gekommen wäre, wenn sie nicht die Überzeugung gehabt hätte, es zu schaffen (Herr C).

Die Interviewten wurden auch danach gefragt, ob ihre Selbstwirksamkeitserwartung ein Faktor gewesen sei, der zu ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen hat und wenn ja, inwiefern. Die Antworten auf diese Frage können nicht sinnvoll ausgewertet werden. Drei Personen gaben zwar an, dass ihre Selbstwirksamkeitserwartung zum erfolgreichen

Abschluss der Zweitausbildung beigetragen habe. Ihre Beschreibungen zeigen jedoch, dass sie sich nicht (nur) auf die Selbstwirksamkeitserwartung bezogen. Eine Person berichtete zum Beispiel, sich selbst und seine Fähigkeiten gut einschätzen zu können. Dies habe ihm geholfen, die eigenen Ressourcen richtig einzusetzen, das heisst, dort am Ball zu bleiben, wo die eigenen Stärken liegen und dort auch eine gute Note zu holen (Herr A). Eine andere Person meinte, ihre hohe Selbstwirksamkeitserwartung habe ihr insofern geholfen, dass es mit der Zweitausbildung geklappt habe, weil sie die innere Sicherheit gespürt habe, dass das das Richtige sei und dass sie auf einem guten Weg sei (Frau E). Eine dritte Person gab dazu an, die Überzeugung, die Krankheit (Allergie gegen Gerbsäure, erstmals während Zweitausbildung aufgetreten) durchzustehen und auch so etwas bewirken zu können, habe dazu beigetragen, die Zweitausbildung fertig durchzuziehen (Herr C). Ein Interviewter schliesslich war der Ansicht, dass seine Selbstwirksamkeitserwartung nicht unbedingt zum Abschluss beigetragen habe (Herr B). Insgesamt scheint hier wichtig, anzumerken, dass während des Interviews beobachtet wurde, dass das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung nicht ganz einfach zu verstehen ist. Möglicherweise ist dies auch auf die Formulierung der Fragestellungen zurückzuführen.

Die Interviewten wurden explizit danach gefragt, welche Ergebniserwartungen sie an das Absolvieren ihrer Zweitausbildung hatten und ob diese Ergebniserwartungen zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen haben. Da sich Ergebniserwartungen auf persönliche Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer Handlung, in dieser Studie das Absolvieren einer beruflichen Zweitausbildung, beziehen, gehören diese zu den Personenfaktoren. Die Interviewten nannten ganz verschiedene Ergebniserwartungen, die zum Teil mit ihren Beweggründen für eine berufliche Zweitausbildung übereinstimmten. Tabelle 8 gibt einen Überblick über die genannten Ergebniserwartungen, die exemplarisch mit einzelnen Zitaten veranschaulicht werden.

Tabelle 8: Überblick über die verschiedenen Ergebniserwartungen

<b>Ergebniserwartung</b>	<b>Zitate zur Veranschaulichung</b>
dass es mir wieder besser geht	„Doch, erstens, dass es mir wieder besser geht, das heisst, dann geht es der Familie auch besser.“ (Herr A)
für mich selber, dass es mir gut geht, Seelenfrieden	„Ja, ich glaube das ist für mich der einzige Punkt eigentlich wo ich sagen kann, das ist für mich selber, dass es mir gut geht. Das war eigentlich der Grund.“ (Frau D) „Aber eigentlich geht es darum, ich weiss nicht, wie soll man sagen, Seelenfrieden oder ich weiss nicht was. Einfach zu wissen, ich habe das, das ich immer immer habe machen wollen, kann ich jetzt machen, ohne Angst haben zu müssen, es könnte irgendetwas, ich weiss nicht was, sein. Ich weiss ja, eben, ich kann in dieser Firma bleiben. Ich habe einfach nur... Es ist jetzt einfach schön. Ich habe alles alles erreicht, das ich mir gewünscht habe und dass ich mir früher vorgestellt habe, wie schön das es wäre und jetzt habe ich es.“ (Frau D)
Zufriedenheit	„Ich habe gehofft, dass ich die 15 Jahre, die ich noch im Arbeitsalltag bin, gut füllen kann, zu meiner Zufriedenheit. Und das ist sehr gut aufgegangen.“ (Frau E)
in einem anderen Beruf tätig sein können	„Ja, eben, dass ich nachher in einem anderen Beruf tätig sein kann.“ (Herr A)
in einer bestimmten Firma tätig sein können	„(...) ich weiss nicht, ob ich reingekommen wäre dort in die Baumschule, ohne dass ich jetzt gesagt habe, ich möchte die Ausbildung machen, weil eigentlich suchen sie dort auch Fachpersonen, die Fachkenntnis haben. Nein, das ist eigentlich das, zu wissen, ich komme da rein.“ (Frau D)

die beiden Berufe miteinander verbinden	<p>„Halt vielleicht auch die beiden Berufe miteinander verbinden. Das habe ich auch ein bisschen durch die Lehrlingsbetreuung.“ (Herr A)</p> <p>„Und das ist so eine Motivation, die dich auch geflügelt hat, dass du den Abschluss hinkriegst. Dass du ineinander vernetzen kannst, den Schreinerberuf und den metallischen Beruf. Und das hat sehr viele Vorteile gegenüber der Werkstatt selber gegeben. Du kannst die Maschinen selber flicken.“ (Herr C)</p>
interessanter sein für den Arbeitsmarkt	<p>„(...) vielleicht auch mal noch ein bisschen interessanter sein für den Arbeitsmarkt. Weil es gibt noch nicht so viele Leute... Also es gibt schon solche Leute, aber... die zwei ganz verschiedene Sachen können.“ (Herr A)</p>
das Finanzielle, Geld verdienen, sich etwas leisten können	<p>„Dass ich nachher verdient habe und mein eigenes Geld gehabt habe, das war schon schön.“ (Frau E)</p> <p>„Ja. Und das Finanzielle natürlich. Klar, das Finanzielle ist immer abhängig davon, wie du dich verkaufst. Wenn du dich gut verkaufst und fachkompetent bis, dann hast du dann auch finanziell keine Schwierigkeiten. Das ist natürlich auch massgebend.“ (Herr C)</p> <p>„Aber wenn du dich fachkompetent und sozial in das Marktleben reinschicken kannst, dann bist du auch finanziell nicht gebunden. Dann geht es dir auch finanziell gut und das ist mein Aspekt, dass ich mir finanziell für die Familie etwas leisten kann. Auch für meine Mitarbeiter natürlich.“ (Herr C)</p>
wieder an der Welt teilnehmen, soziale Kontakte pflegen	<p>„Ich habe den sozialen Kontakt mit Menschen, die mir liegen, genossen. Ich habe mit der Coiffeuse eine sehr nette Arbeitspartnerin gehabt und habe wieder an der Welt teilnehmen können. Zu Hause verliert man das ein wenig.“ (Frau E)</p> <p>„Und hier habe ich den ganzen sozialen Kontakt mit den Pflegern, mit der Administration, die ganz anders denkt und spricht, mit der Coiffeuse, (...). Ich konnte einfach mein Leben wieder ein wenig erweitern, was auch etwas ganz Wertvolles war.“ (Frau E)</p>
eine gute Zeit haben, etwas Neues lernen	<p>„Also sicher die selbstbewertende Selbstanerkennung. Also für mich selber. Nicht in dem Sinne, dass ich es geschafft habe, sondern dass ich für mich eine gute Zeit gehabt habe und das abschliessen kann und mal etwas Neues gelernt habe.“ (Herr B)</p>
die Möglichkeit haben, einen Hof kaufen zu können	<p>„Wenn sich die Gelegenheit ergibt, kann ich zuschlagen. Das war sicher auch ein grosser Punkt.“ (Herr B)</p>
mehr Freizeit, Zeit für die Familie	<p>„Der Vorteil daraus ist natürlich auch, du kannst mal sagen, jetzt kannst du dir Freizeit nehmen. Dann lässt du die Leute draussen mal arbeiten, ihre Verantwortung tragen. Das hast du vorher nicht gekonnt, einfach mal zu sagen, jetzt gehe ich mal. Klar, das mache ich nicht jeden Tag oder nicht jede Woche. Das ist vielleicht ein- oder zweimal pro Jahr, wo ich sage, so, jetzt mache ich ein verlängertes Wochenende und gehe mit der Familie fort.“ (Herr C)</p>
der Familie helfen können	<p>„Für mich sicher mal, dass ich meiner Familie helfen kann. Vor allem meiner Frau, die das Geschäft übernimmt, mit mir zusammen natürlich, nachher.“ (Herr C)</p>
Fachkompetenz und Akzeptanz als Chef/Patron und bei der Kundschaft	<p>„Dass ich als Patron hin stehen und überzeugend arbeiten kann. (...), dass du akzeptiert bist in diesem Beruf. Dass du gegen aussen, für die Kundschaft fachkompetent auftreten kannst. Wenn ich diesen Abschluss habe, bist du auch anders akzeptiert. Nicht dass es heisst, jetzt kommt der Geschäftsinhaber, der gar keine Ahnung hat.“ (Herr C)</p>
Selbstwertgefühl im Beruf	<p>„Dann sicher die Selbstwertsteigerung, dass du in diesem Beruf drin ein Selbstwertgefühl erhältst, (...).“ (Herr C)</p>
ein eigenes Geschäft haben	<p>„Und das hat mich jetzt auch geprägt und hat mich auch zu dem Ziel gebracht, dass ich der Familie helfen kann. Dass ich richtig mitreden kann und dass ich auch einen Vorteil für mich rausziehen kann. Dass ich sagen kann, ich habe ein eigenes Geschäft jetzt auch, wo ich zufrieden sein kann. Meine Frau hat Spass daran. Ich habe Spass daran wie auch der Chefpatron, das heisst der Seniorchef.“ (Herr C)</p>
etwas herstellen können	<p>„Auch etwas herstellen, das war schön, wenn du etwas herstellen kannst und nicht nur einfach wartest. In der Maschinenindustrie wartest du nur.“ (Herr C)</p>

Wichtig scheint hier zu betonen, dass alle fünf Interviewten der Meinung waren, ihre Ergebniserwartungen hätten zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen. Sie erklärten dies so, dass ihnen ihre Ergebniserwartungen Motivation, Antrieb und Kraft gegeben haben.

„Ja, einfach in der Überzeugung, das ziehen wir jetzt durch. Das will ich jetzt unbedingt. Ich will nicht mehr im Lehrerberuf schaffen. Und dann, wenn du so eine Überzeugung hast, dann schaffst du es auch irgendwie.“ (Herr A)

„Ja. (...) Das gibt eine Zufriedenheit, die einem Kraft gibt. Wie hätte ich sonst die Kraft aufgebracht, morgens um 6.00 Uhr aufzustehen?“ (Frau E)

„Die haben dann sehr stark geprägt, dass du dein Ziel erreichen kannst, das du abschliessen möchtest. Dass das für dich eine Motivation gibt, dass du auf dem richtigen Weg bist, mit dem, was du machst.“ (Herr C)

### 4.3.2 Umweltfaktoren

Tabelle 9 gibt einen Überblick über die genannten Umweltfaktoren, die zum Erfolg der beruflichen Zweitausbildung beigetragen haben.

Tabelle 9: Umweltfaktoren, die zum Erfolg beigetragen haben mit Anzahl Nennungen in der untersuchten Stichprobe

Umweltfaktoren	Nennungen
Soziale Faktoren/Unterstützung - durch Familie und Partnerinnen (Ermunterung, Verständnis, Schaffen von Freiräumen, instrumentelle Unterstützung) - durch Chefs, Ausbildungsverantwortliche, Mitarbeitende (Fachwissen, Erfahrungen, instrumentelle Unterstützung)	5
Finanzielle/sozioökonomische Faktoren - Einkommen der Partnerin - Ersparnisse durch den vorherigen Job - keine Kinder - Lehrstelle in der Nähe (tiefe Kosten für Arbeitsweg)	3

Alle fünf Interviewten betonten, dass soziale Faktoren respektive soziale Unterstützung zu ihrem Erfolg beigetragen haben. Diese gehören zu den Umweltfaktoren. Genannt wurden von allen fünf Interviewten zum einen die Familie und die Partnerinnen, die zur Zweitausbildung ermunterten, die Zweitausbildung unterstützten, Verständnis dafür hatten, Freiräume zum Lernen schafften oder die Interviewten instrumentell unterstützten, indem sie zum Beispiel Arbeiten durchlasen.

„Die Familie. Also halt, dass die Familie auch bereit ist, so... Also wenn das nicht ist, kannst du es eh vergessen.“ (Herr A)

„(...) sicher auch die Unterstützung meiner Lebenspartnerin. Das ist auch... Sie hat auf so viel verzichten müssen. Nicht nur ich allein habe auf Sache verzichtet, sondern sie auch. Das waren, ich weiss nicht wie viele Wochenenden, wo ich gesagt habe, ich muss lernen oder ich muss eine Arbeit schreiben oder sie hat mir geholfen beim Arbeit schreiben, wenn ich gesagt habe, jetzt kriege ich es überhaupt nicht mehr auf die Reihe, wo sie gesagt hat, also warte, ich lese es durch. Das hat sie sowieso immer gemacht, aber. Also ohne ihre Unterstützung wäre das nie möglich gewesen.“ (Frau D)

„(...) sicher die Unterstützung meiner Frau und meiner Tochter und auch Schwiegereltern wie auch des Geschäfts, dass sie mich gestützt haben, wo es nur gegangen ist.“ (Herr C)

Zum anderen wurde von zwei Interviewten auch die Unterstützung durch Chefs, Ausbildungsverantwortliche und Mitarbeitende durch Fachwissen und Erfahrungen betont, aber auch instrumentell durch Abfragen und gemeinsame Repetition vor der Abschlussprüfung.

Bei den Umweltfaktoren, die zum Erfolg der Zweitausbildung beigetragen haben, wurden von drei Interviewten auch finanzielle, sozioökonomische Faktoren betont. Genannt wurden in dieser Kategorie das Einkommen der Partnerin und Ersparnisse durch den vorherigen Job, um das Ganze selber finanzieren zu können. Ein Interviewter erwähnte, dass er selber keine Kinder habe und dass eine berufliche Zweitausbildung mit Kindern wohl (fast) nicht möglich wäre (Herr B). Zudem berichtete ein Interviewter, er habe eine gute Lehrstelle in der Nähe



gehabt. So habe er mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren und die Kosten somit tiefer halten können, als wenn er das Auto hätte nehmen müssen (Herr B).

#### 4.4 Empfehlungen und Tipps an andere Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen

Die Interviewten wurden nach Empfehlungen und Tipps an andere Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen, gefragt, da sie aus Erfahrung sprechen können und ihre Tipps für die Beratungspraxis relevant sind. Die Empfehlungen und Tipps beziehen sich zum einen auf die Vorbereitungszeit vor Start der Zweitausbildung, zum anderen auf die Zeit während der Ausbildung. Zudem gaben die Interviewten auch generelle Tipps zur beruflichen Zweitausbildung.

##### 4.4.1 Vorbereitung auf die berufliche Zweitausbildung

Tabelle 10 gibt einen Überblick über die genannten Empfehlungen zur Vorbereitung auf eine berufliche Zweitausbildung.

Tabelle 10: Empfehlungen zur Vorbereitung auf eine berufliche Zweitausbildung

Empfehlungen zur Vorbereitung
Schnupperlehre machen
verschiedene Betriebe kennenlernen, sich Zeit lassen, nicht das Erstbeste nehmen
Praktikum vor Lehrbeginn
stimmige Wahl treffen
Anforderungen, Voraussetzungen, Rahmenbedingungen abklären, Lehrplan anschauen
vorausschauend denken und planen, Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen nach der Lehre beachten
Das Gespräch suchen/besprechen <ul style="list-style-type: none"> <li>- mit vielen verschiedenen Personen</li> <li>- mit einer Fachperson</li> <li>- mit dem Umfeld (Umfeld miteinbeziehen)</li> </ul>
Das Finanzielle abklären (Sicherstellung des Lebensunterhalts, Finanzierung der beruflichen Zweitausbildung)
Lehrlingslohn verhandeln

Als Empfehlung für die Vorbereitung auf die Zweitausbildung wurde genannt, eine Schnupperlehre zu machen, um herauszufinden, ob es wirklich das ist, was man machen möchte. Ein Interviewter empfahl, nicht das Erstbeste zu nehmen, sondern verschiedene Betriebe kennen zu lernen und sich dafür Zeit zu nehmen, sprich bei verschiedenen Betrieben für mehrere Wochen schnuppern zu gehen. Derselbe Interviewte gab zudem den Tipp, vor Lehrbeginn ein Praktikum zu absolvieren. Eine Interviewte empfahl ebenso, eine stimmige Wahl zu treffen. Sie beschrieb das so:

*„Das war für mich schon wichtig. Diese Jahre mit etwas zu füllen, an dem ich Freude habe. Nicht Freude, um mich selber zu verwirklichen, sondern es muss einen Sinn haben.“* (Frau E)

Zudem wurde ganz konkret empfohlen, sowohl die Anforderungen und Voraussetzungen als auch die Rahmenbedingungen gut abzuklären und sich vorgängig den Lehrplan anzuschauen.

*„Man muss es gut abklären. Was wird erwartet? Was braucht man? Was muss man mit Vorteil mitbringen? Denn mit 50 Jahren braucht man etwas Reserve. Da kann man nicht wie mit 20 Jahren einfach sagen, das kommt dann schon. Mit 50 Jahren kommt es nicht mehr einfach. Das ist das, was ich heute jemandem mitgeben würde. Schau dir den Lehrplan an. Schau, ob du das alles prästieren kannst, zeitlich, vom Umfang her. Kannst du in der Nacht lernen? Denn mit Kindern zu Hause musst du in der Nacht lernen. Was sagt dein Partner, wenn du samstags und sonntags Hausaufgaben machst? Du musst schlussendlich eine Arbeit schreiben. Bist du computertechnisch begabt? Das muss heute alles sein.“ (Frau E)*

Ebenso wurde der Tipp gegeben, vorausschauend zu denken und zu planen und sich auch zum Arbeitsmarkt und zu den Arbeitsbedingungen nach der Lehre schon vorgängig Gedanken zu machen.

*„Das, denke ich, ist ein wichtiger Punkt, sich zu überlegen, schaffe ich das [die Arbeit nach der Zweitausbildung] wirklich im Alter noch mit dem Tempo mit den Anforderungen? Das sehe ich jetzt bei meinen zwei Kindern, was das bedeutet. Also muss man sich eher eine Nische suchen, wo man selbständig in seinem Tempo arbeiten kann, dass es sich auch lohnt. Ich meine, wenn man dann mit 55 Jahren merkt, ich muss aufhören, ich mag nicht mehr, dann hat sich der Aufwand nicht gelohnt.“ (Frau E)*

Von zwei Befragten wurde empfohlen, mit vielen Leuten über die Zweitausbildung oder über den Wunschberuf zu sprechen, um sich klar zu werden, ob der angestrebte Beruf wirklich der Traumberuf ist, den man sich vorstellt. Die kritischen Punkte aus diesen Gesprächen sollten hinterfragt werden.

*„Und auch mit vielen Leuten darüber reden, die diesen Beruf machen. Ist es wirklich der Traumberuf, den man sich vorstellt? Das ist noch wichtig. Oder ist es vielleicht nur ein Wunsch, mal etwas Anderes zu machen? Dann kann man auch sagen, man macht ein halbes Jahr etwas Anderes. Dann muss man nicht die zwei drei Jahre investieren.“ (Herr B)*

Empfohlen wurde auch, mit einer Fachperson zu sprechen und das Umfeld miteinzubeziehen, sprich mit dem Umfeld vorgängig gut zu besprechen, was die berufliche Zweitausbildung auch für das Umfeld bedeutet und wie die Ausbildungszeit in etwa ablaufen wird.

*„Also das sicher mit einer Fachperson besprechen. Nicht mit dem Ehemann, der vielleicht nicht will. Nicht mit den Kindern, die finden, oh nein, Mama, bleib lieber zu Hause.“ (Frau E)*

*„Das erste ist schon wichtig, dass die zweite Hälfte, wenn man eine hat, wenn man einen Mann oder eine Partnerin oder einen Partner hat, dass er sich bewusst ist, was auf ihn zukommt. (...) Das sind ganz sece Sachen und man muss sich über den Ablauf der drei Jahre etwas bewusst sein. Darüber muss man gut reden. Nicht: ‚Ja, ja, das geht dann schon.‘ Nein, es geht dann nicht. Am besten macht man ein Protokoll: das haben wir dann besprochen.“ (Frau E)*

Schliesslich wurde auch empfohlen, das Finanzielle abzuklären, wobei es um Überlegungen und Abklärungen betreffend Sicherstellung des Lebensunterhalts sowie Finanzierung der beruflichen Zweitausbildung geht. Zudem empfahl eine Interviewte explizit sich nicht unter Wert zu verkaufen und über den Lehrlingslohn zu verhandeln, da der Betrieb von der Arbeits- und Lebenserfahrung eines erwachsenen Lernenden klar profitiert.

*„(...), dass man vielleicht wirklich auch mehrere Firmen anfragt, was jetzt den Lohn betrifft. Weil ich glaube, das ist wirklich noch etwas, wo man sich auch nicht unter dem Wert verkaufen muss. (...) Ich habe da jetzt wirklich*

auch Glück gehabt, dass es für sie [Lehrbetrieb] so klar war. Aber auch das hat mir gezeigt, dass man sich nicht unter Wert verkaufen muss und sagen muss, du eigentlich bin ich in einem Alter, in dem ich auch ein bisschen mehr Lohn haben kann. Weil eben, mir muss man nicht mehr sagen, wie man einen Besen in die Hand nimmt, das weiss ich. (Frau D)

#### 4.4.2 Während der beruflichen Zweitausbildung

Tabelle 11 zeigt die genannten Empfehlungen für die Zeit während der Zweitausbildung.

Tabelle 11: Empfehlungen für die Zeit während der Zweitausbildung

Empfehlungen für die Ausbildungszeit
Unterstützung und Umweltfaktoren aktivieren (Unterstützung in Anspruch nehmen, Fachwissen abholen, Fragen stellen)
Coolness entwickeln im Umgang mit den jüngeren Mitlernenden
bei Schwierigkeiten für sich einstehen

Für die Ausbildungszeit wurde empfohlen, Unterstützung aktiv in Anspruch zu nehmen, sich Fachwissen abzuholen und viele Fragen zu stellen.

„Ich glaube ein Tipp ist sicher, das, dass sie sich... auch die Hilfe in Anspruch nehmen, die sie zum Beispiel im Geschäft haben vom Abteilungsleiter oder einfach auch das Fachwissen sich dort abholen. Das habe ich gemerkt, das hat mir ganz ganz viel gebracht. Und das ist auch das, das sehr geschätzt worden ist, dass ich immer wieder gekommen bin und gefragt habe und ich glaube, das ist sicher etwas, das ich jedem nur empfehlen kann, dass er sich da so viel wie möglich abholt.“ (Frau D)

Ein weiterer Tipp war es, eine gewisse Coolness im Umgang mit den jüngeren, jugendlichen Mitlernenden zu entwickeln.

„Und dann vielleicht auch, ich weiss nicht, mit den Jungen, da vielleicht eine gewisse Coolness zu haben und zu sagen, okay, gut, sie sind einfach jung, du warst auch Mal jung.“ (Frau D)

Abschliessend wurde von einer Interviewten empfohlen, für sich selber einzustehen, wenn während der Ausbildungszeit Schwierigkeiten auftauchen. Konkret ging es bei ihr um Schwierigkeiten mit der Lehrmeisterin.

„Es gab in dieser Klasse einen stetigen Wandel Lehrmeister-Lehrstelle-Lehrling und ich habe gedacht, dass ich besser ruhig bin, dass ich das jetzt fertig machen möchte. Aber das war falsch. Wenn man sieht, dass es nicht funktioniert, muss man sich wehren für sich selber und das habe ich nicht gemacht. Das würde ich heute sicher anders machen.“ (Frau E)

#### 4.4.3 Generelle Empfehlungen und Tipps

Tabelle 12 gibt einen Überblick über die generellen Empfehlungen der Befragten an Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen.

Tabelle 12: Generelle Empfehlungen und Tipps

Generelle Empfehlungen
Mut zur Veränderung, etwas riskieren, Zweitausbildung sehr empfehlenswert, abgeschlossene Erstausbildung als Vorteil und Sicherheit, Zweitausbildung ermöglicht breiteres Spektrum auf dem Arbeitsmarkt
finanzielle Einbussen eingehen
in der Berufsfachschule mit Erwachsenenklassen ist es super

Bei den generellen Tipps betonten vier Personen wie wichtig es sei, Mut zur Veränderung zu haben, etwas zu riskieren und die Zweitausbildung anzugehen. Sie meinten, eine Zweitausbildung sei sehr empfehlenswert. Zudem betonten die Interviewten auch den Vorteil, schon eine Erstausbildung zu haben, zu der man immer wieder zurück kann. Das gibt Sicherheit, wieso also nicht probieren? Ein Interviewter erwähnte zudem, dass man mit einer Zweitausbildung breiter abgestützt sei, was wiederum eine grössere Sicherheit gebe auf dem Arbeitsmarkt. Folgende Zitate veranschaulichen diese wichtigen Tipps sehr gut:

*„Mut zur Veränderung. Und eben, nicht nur davon sprechen, sondern das auch mal umsetzen. Man kann dann ja immer noch, wenn du merkst, das ist jetzt wirklich nichts... Du verlierst ja nichts, du hast ja schon einen Beruf. Weisst du, das ist der Vorteil zu einem Anderen, der das als Erstausbildung macht. Du hast ja schon einen Beruf. Und alles, was du jetzt noch machst, wenn du nicht wirklich gesundheitsbedingt das machen musst, ist das ein Luxus, eigentlich. (...) Aber wenn man es nicht versucht, kann man auch nichts gewinnen.“* (Herr A)

*„Mach es einfach, weil sonst bereust du es, wenn du es nie gemacht hast.“* (Herr B)

*„Aber ich sage jedem, der das Gefühl hat, ich fühle mich dort nicht mehr so wohl, ich will etwas anderes machen, der soll es einfach probieren. Man kann auch umfallen, das ist ja nicht so schlimm. Man kann ja immer wieder zurück, also wieso nicht probieren?“* (Herr B)

*„Vielleicht muss man halt einfach auch ein gewisses Risiko eingehen. In armen Ländern geht man vielleicht sogar eher mal das Risiko ein und sagt, ich verlasse das und mache etwas Neues, weil es nicht schlechter werden kann. Bei uns in der Schweiz geht es halt immer relativ gut, man ist irgendwo und es reicht und es ist gut. Man ist dann vielleicht nicht überglücklich aber es ist alles ein bisschen sicher und so. Und einmal ein bisschen aus seinem Gärtlein auszubrechen ist vielleicht gar nicht so schlecht.“* (Herr B)

*„Ja. Ich sage, wenn jemand mit diesem Gedanken spielt, sich schon häufig damit auseinandergesetzt hat, dann hat man innen keine Ruhe, sage ich mal. Dann stört irgendetwas und dann musst du dich dran setzen und sagen: ‚Doch, jetzt muss ich es verändern.‘ Weil wenn du es nicht machst, verpasst du vielleicht etwas ganz Schönes. Ich habe jetzt eine schöne Zeit erlebt in dieser Lehre, wirklich.“* (Herr C)

*„Wieso, was auch immer für einen Beruf du auswählst. Einfach machen und nicht nach hinten schauen, sondern nach vorne schauen. Nachher, wenn du das gemacht hast und den Erfolg hast und siehst, dass du richtig aufblühst, dann geht es dir gut. Du kannst immer wieder in dein Berufsleben zurück. Das könnte ich jetzt auch. Und von dorthier ist gut. Also ich empfehle es jedem.“* (Herr C)

Eine interviewte Person meinte, eine berufliche Zweitausbildung sei teuer, empfahl jedoch, diese finanziellen Einbussen einzugehen. Abschliessend wurde betont, dass die Berufsfachschule mit Erwachsenenklassen super sei, da die Lernenden motiviert sind und ihr Ziel vor Augen haben. So falle das Lernen viel leichter, auch denen, die eigentlich nicht so gerne lernen. Dazu ist zu sagen, dass es in der Schweiz für einige berufliche Grundbildungen an einigen Berufsfachschulen Erwachsenenklassen gibt.

## **5 Diskussion**

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse bezogen auf die Fragestellungen dargestellt, mit den theoretischen Grundlagen und weiteren relevanten Forschungsarbeiten zusammengeführt und interpretiert. Es werden Implikationen für die Beratungspraxis der Berufs- und Laufbahnberatung sowie ein kurzer Ausblick auf mögliche weitere Forschungsschwerpunkte im Bereich berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter dargestellt. Abschliessend wird die vorliegende Arbeit kritisch reflektiert und es werden Einschränkungen aufgezeigt. Der Aufbau des Diskussionsteils folgt dem Ergebnisteil und somit den drei konkreten Fragestellungen der vorliegenden Studie.

### **5.1 Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter**

Die erste Fragestellung der vorliegenden Arbeit befasste sich mit den Beweggründen für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beweggründe, weshalb Erwachsene eine Zweitausbildung in Angriff nehmen, individuell, vielfältig und multikausal sind. Genannt wurden sowohl intrinsisch motivierte als auch extrinsisch angestossene Beweggründe, wobei die intrinsische Motivation überwog. Zu den intrinsisch motivierten Beweggründen zählten das Interesse am neuen Beruf, an der Materie oder an einer Tätigkeit in einer ganz bestimmten Firma, das Bedürfnis nach einer sinnhaften und sinnstiftenden Arbeit, das Bedürfnis nach Arbeitszufriedenheit, das Bedürfnis nach Herausforderung und Weiterentwicklung und das Bedürfnis nach Balance, nach einem Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie, Freunden und persönlichen Interessen. Weitere intrinsisch motivierte Beweggründe waren, ein Geschäft zu übernehmen und sich Fachwissen anzueignen. Zu den extrinsisch angestossenen Beweggründen zählten die Ermutigung durch eine Bezugsperson, die Lehre als Voraussetzung für das Erreichen eines konkreten Ziels, materielle Motivation, gesundheitliche Gründe und Veränderungen im Erstberuf. Auffallend war, dass sich drei der fünf Befragten auch früher schon für ihren späteren Zweitberuf interessierten. Zudem gaben drei Befragte an, in ihrem früheren Beruf mehr verdient zu haben. Somit brachte ihnen die Zweitausbildung keine finanziellen Vorteile, und trotzdem absolvierten sie diese.

Bezogen auf die theoretischen Grundlagen wurden von den Befragten zwei der drei Parameter oder Motivatoren des Kaleidoskopischen Laufbahn-Modells (Sullivan & Mainiero, 2007; Sullivan & Baruch, 2009) als Beweggründe für die berufliche Zweitausbildung genannt: das Bedürfnis nach Herausforderung und Weiterentwicklung und das Bedürfnis nach Balance zwischen Arbeit, Familie und persönlichen Bedürfnissen. Der dritte Parameter oder Motivator des Modells, das Bedürfnis nach Authentizität, wurde von den Befragten nicht explizit als Beweggrund genannt. Dieser ist gemäss Sullivan und Mainiero (2007) auch schwierig zu beschreiben. Er reflektiert den Wunsch, echt zu sein, sich selber treu zu sein

und es geht um Kongruenz zwischen den persönlichen Werten und Verhaltensweisen. Das Bedürfnis nach Authentizität scheint abstrakt und umfassend zu sein und erinnert an eine übergeordnete Dimension. Im Gegensatz dazu nannten die Befragten im Interview konkretere und fassbarere Beweggründe für ihre berufliche Zweitausbildung. Von den neun Karriereorientierungen (Schein, 2002; Schreiber & Nüssli, 2015), die aus theoretischer Sicht ebenfalls als mögliche Beweggründe für eine Zweitausbildung im Erwachsenenalter angesehen werden können, wurde die Karriereorientierung Unternehmertum beziehungsweise das Ziel, ein Familienunternehmen zu übernehmen, als Beweggrund genannt. Die anderen acht Karriereorientierungen wurden von den Befragten nicht als Beweggründe aufgeführt, wobei zu erwähnen ist, dass die Karriereorientierung Lebensstilintegration dem Bedürfnis nach Balance inhaltlich zu entsprechen scheint.

Auch bei der Befragung von total 81 erwachsenen Lernenden in Erst- oder Zweitausbildung im Kanton Basel-Stadt von Wettstein (2011) zeigte sich, dass die Beweggründe der 26 befragten Personen, die einen zweiten Berufsabschluss anstrebten, vielfältig sind. Als Motivation, einen weiteren Abschluss zu erwerben, wurden eine Neuausrichtung und andere Interessen genannt (die Berufswahl soll korrigiert werden), gesundheitliche Probleme, mangelnde Entwicklungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten im Erstberuf, der Wunsch, sich selbstständig zu machen oder eine besser bezahlte Stelle zu finden. Weitere Nennungen betrafen die Motivation, sich weiter zu entwickeln und zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Zudem absolvierte eine der antwortenden Personen die berufliche Zweitausbildung, weil ihr im Ausland erworbener Abschluss in der Schweiz nicht anerkannt wurde. Der Vergleich mit den Beweggründen, die in der vorliegenden Studie von den Befragten genannt wurden, zeigt sowohl Parallelen als auch Unterschiede.

Im März 2014 haben die Verbundpartner der Berufsbildung unter der Leitung von Bundesrat Schneider-Ammann den Berufsabschluss für Erwachsene und die berufliche Mobilität im Rahmen der Fachkräfteinitiative zum Handlungsschwerpunkt erklärt (Schmid, Schmidlin & Hischer, 2017). Das SBFI führte das Projekt Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene durch, mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen zu verbessern und die Abschlussquote bei Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung zu erhöhen. Es wurden zwei Studien in Auftrag gegeben. Eine davon befasste sich mit den Bedürfnissen und Erfahrungen von Erwachsenen, die entweder erfolgreich eine berufliche Grundbildung absolviert haben oder die auf ihrem Weg zum Berufsabschluss gescheitert sind (SBFI, 2017). Es wurden unter anderem auch die Gründe für den Entschluss, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben, untersucht. In einer Onlinebefragung wurden 2'314 Personen befragt, die bei Ausbildungsbeginn mindestens 25 Jahre alt waren und die über einen der vier Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene (reguläre berufliche Grundbildung, verkürzte berufliche Grundbildung, direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren oder

Validierung von Bildungsleistungen) die Abschlussprüfung einer beruflichen Grundbildung (EBA oder EFZ) absolviert hatten (bestanden oder nicht bestanden). Untersucht wurden Erwachsene in Erstausbildung und Erwachsene in Zweitausbildung (Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017). Die Autoren legten den Befragten ein Mehrfachantwortset mit möglichen Ausbildungsmotiven vor. Diese schätzten ihre persönlichen Gründe für den Ausbildungsentscheid auf einer Skala von eins (sehr unwichtig) bis vier (sehr wichtig) ein. Für die Auswertung wurden dann die ziemlich wichtigen und die sehr wichtigen Motive zusammengefasst, was insgesamt die folgenden 21 Gründe ergab, einen beruflichen Erstabschluss nachzuholen beziehungsweise einen beruflichen Zweitabschluss zu erwerben: persönliche Weiterentwicklung, interessantere Aufgaben übernehmen, Berufserfahrung zertifizieren lassen, bessere Weiterbildungsmöglichkeiten, grosses Interesse an den Lerninhalten, bessere Arbeitsplatzsicherheit, bei Arbeitslosigkeit schneller einen Job finden, mehr Anerkennung für meine Tätigkeit, bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, mehr Verantwortung übernehmen, keine guten Jobs ohne Lehrabschluss, Verwirklichung eines langersehnten Berufsziels, Aussicht auf mehr Lohn, berufliche Neuorientierung, keine Zukunftschancen in meinem ersten Beruf, Veränderung im privaten Umfeld, Wunsch des Arbeitgebers, gesundheitliche Gründe, Wunsch des privaten Umfelds, Wechsel in die Selbstständigkeit und mein (im Ausland erworbener) Abschluss ist in der Schweiz nicht anerkannt. Für fast alle Befragten war die persönliche Weiterentwicklung ein Grund, weshalb sie die berufliche Grundbildung in Angriff genommen haben (Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017). Dieses Motiv entspricht am ehesten dem Bedürfnis nach Herausforderung und Weiterentwicklung, das auch in der vorliegenden Studie als Beweggrund für die berufliche Zweitausbildung genannt wurde. Zum Teil zeigten sich bei den Beweggründen grosse Unterschiede zwischen Personen in Erst- und Zweitausbildung. Personen, die eine Erstausbildung in der Schweiz absolvierten, wiesen dabei konstant die höheren Werte auf, mit zwei Ausnahmen: Die Aussagen grosses Interesse an den Lerninhalten sowie berufliche Neuorientierung waren für Personen, die eine Zweitausbildung absolvierten, wichtiger. Interessant ist, dass 94% aller Befragten die berufliche Grundbildung aus innerem Antrieb heraus beziehungsweise intrinsisch motiviert absolvierten. 32% der Befragten gaben äussere Anreize beziehungsweise eine extrinsische Motivation für das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung an. Dazu wurden der Wunsch des privaten Umfelds, der Wechsel in die Selbstständigkeit, die Nicht-Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse, Veränderungen im privaten Umfeld, der Wunsch des Arbeitgebers sowie gesundheitliche Gründe gezählt. Bei der extrinsischen Motivation zeigte sich interessanterweise, dass Personen, die eine Zweitausbildung absolvierten, weit weniger durch äussere Anreize beeinflusst sind als Personen, die noch keinen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss erworben haben (Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017). In dieselbe Richtung weist auch die

vorliegende Arbeit. Insgesamt überwogen die intrinsisch motivierten Beweggründe. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beweggründe, weshalb Erwachsene eine berufliche Zweitausbildung absolvieren, individuell, vielfältig und multikausal sind, wobei die intrinsische Motivation eine wichtige Rolle spielt. In diesem Kapitel wurde eine Palette möglicher Beweggründe zusammengestellt. Diese können in der Berufs- und Laufbahnberatung individuell abgeholt und besprochen werden.

## **5.2 Herausforderungen und Erfahrungen im Rahmen der beruflichen Zweitausbildung**

Die zweite Fragestellung befasste sich damit, welche Erfahrungen Erwachsene im Rahmen ihrer beruflichen Zweitausbildung machen. Neben den Erfahrungen wurden die Interviewten auch nach den Herausforderungen gefragt. Die Befragten erlebten während ihrer beruflichen Zweitausbildung diverse Herausforderungen und Erfahrungen, wobei ähnliche Erfahrungen zum Teil unterschiedlich wahrgenommen und bewertet wurden. Im Folgenden werden die wichtigsten Herausforderungen und Erfahrungen der Befragten zusammengefasst und diskutiert. Der Fokus wird dabei auf die Herausforderungen gelegt. Die Unterkapitel folgen inhaltlich wiederum dem Ergebnisteil.

### **5.2.1 Herausforderungen und Erfahrungen im Lehrbetrieb**

Im Lehrbetrieb mit dem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin wurden zum einen fachliche Herausforderungen genannt, zum Beispiel, dass wenig erklärt wurde oder dass das praktische Wissen, Arbeiten und die praktischen Fertigkeiten ungenügend vermittelt wurden. Jemand erlebte es zudem herausfordernd, die gleiche Sprache wie der Lehrmeister zu sprechen und diesen zu verstehen. Zum anderen wurden zwischenmenschliche Herausforderungen genannt. Eine Person erwähnte zwischenmenschliche Schwierigkeiten mit der Lehrmeisterin. Ein Befragter erlebte den Umgang mit den Mitarbeitenden des Betriebs als Herausforderung. Es gab viele langjährige Mitarbeitende und die gute Integration war herausfordernd, zumal der Befragte sich in der Rolle als Lernender und gleichzeitig als zukünftiger Chef dieser Mitarbeitenden fand. Eine weitere Herausforderung waren die höheren Erwartungen der Kundschaft an den erwachsenen Lernenden. Einige Erfahrungen mit dem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin waren auch positiv oder lustig, zum Beispiel dass ein älterer Lehrmeister sich zuerst an seinen erwachsenen Lernenden gewöhnen musste. Auch mit den Mitarbeitenden wurden positive Erfahrungen gemacht. Die Befragten berichteten teilweise, gut aufgenommen und akzeptiert worden zu sein. Vier der fünf Interviewten berichteten über verschiedene Erfahrungen mit ihrer Rolle als Lernende, was zeigt, dass dies ein wichtiges Thema ist. Eine Befragte fand sich zum Beispiel plötzlich aus einer Führungsfunktion heraus in der Rolle der Lernenden wieder. Zwei der Befragten äusserten ihre Erfahrungen mit den Arbeitsaufgaben. Sie erhielten als erwachsene Lernende



Verantwortung und anspruchsvolle Aufgaben und konnten selbstständig arbeiten. Während eine Person dies als Plus wahrnahm, erlebte eine andere Person dies eher so, dass man als erwachsener Lernender ausgenutzt wird und für den Betrieb eine günstige Arbeitskraft ist. Die generellen Erfahrungen mit dem Lehrbetrieb waren für eine Befragte sehr positiv, da ihr Lehrbetrieb sich sehr für die Lernenden einsetzte, während eine andere Befragte ihr Lehrverhältnis frühzeitig auflöste.

Wettstein (2011) fand bei seiner Befragung von erwachsenen Lernenden im Kanton Basel-Stadt ebenfalls, dass sie im Lehrbetrieb eine besondere Stellung erhielten. Ihnen wurde viel Vertrauen entgegen gebracht und sie durften Verantwortung übernehmen, was als Vorteil gegenüber Lernenden in Erstausbildung wahrgenommen wurde.

Fachliche und zwischenmenschliche Herausforderungen im Lehrbetrieb können sowohl während einer Erst- als auch während einer Zweitausbildung vorkommen. Als Implikation für die Beratungspraxis scheint hier bei der Beratung wie bei den Jugendlichen wichtig, dass ein unterstützender Lehrbetrieb gewählt wird, in dem sich die Person wohlfühlt. Dies kann zum Beispiel bei einem (längeren) Schnuppern geprüft werden. Die neue Rolle als wieder Lernende/r wird wohl in jedem Fall ein Thema sein, und der Umgang damit kann in der Beratung bei Bedarf aufgenommen und diskutiert werden.

## **5.2.2 Herausforderungen und Erfahrungen in der Berufsfachschule**

Eine zentrale Herausforderung ist der Umgang mit den jüngeren Mitlernenden. Dies berichteten alle vier Befragten, die nicht in einer Erwachsenenklasse waren. Die jüngeren Mitlernenden haben völlig andere Interessen und stehen von ihrer Entwicklung her an einem ganz anderen Punkt. Die Befragten übernahmen zum Teil erzieherische Aufgaben oder eine Vermittlerposition zwischen Lehrpersonen und Mitlernenden. Im Gegensatz dazu machte der Befragte, der in einer Erwachsenenklasse war, sehr positive Erfahrungen mit seinen Mitlernenden. Da alle motiviert seien und diese Zweitausbildung wirklich machen wollen, entstehe eine positive Dynamik.

Eine weitere Herausforderung war für drei Befragte das Lernen. Wenn man älter ist, lerne man nicht mehr so schnell. Das Lernen sei anspruchsvoll und brauche viel Eigendisziplin. Die zwei Befragten, die eine verkürzte berufliche Grundbildung absolvierten, erlebten es zudem als Herausforderung, in kurzer Zeit viele Maschinen kennen und bedienen zu lernen. In den überbetrieblichen Kursen werde viel Theorie, jedoch wenig praktisches Anwenden vermittelt. Weitere Erfahrungen mit den vermittelten Inhalten waren, dass die Befragten zu einzelnen Themen zum Teil schon alles gewusst haben, während andere Themen wiederum fachlich neu und spannend waren. Ein Befragter berichtete, er habe vieles ableiten und durch seine Erfahrung „überbrücken“ können. Deshalb habe er in der Berufsfachschule minimalistisch vorgehen können. Mit den Lehrpersonen machten die Befragten unterschiedliche Erfahrungen. Zum Teil wurden sie als Berufskollegen behandelt und waren

per Du. Eine Befragte berichtete auch von Auseinandersetzungen mit den Lehrpersonen, da diese korrekte Prüfungsantworten als falsch bewerteten. Sie machte die Erfahrung, dass die Prüfungen für junge Lernende geschrieben seien und sich 1:1 auf das Lehrmittel beziehen. Wenn sie andere, auch korrekte Antworten gab, basierend auf ihrem Vorwissen, ihren Erfahrungen und anderen Quellen, seien diese wiederholt als falsch bewertet worden.

Auch Wettstein (2011) fand, dass der Umgang mit den Jüngeren für erwachsene Lernende eine Schwierigkeit darstellt. Auch die Ergebnisse der Onlinebefragung von Schmid, Schmidlin und Hischier (2017) (vgl. Kapitel 5.1) zeigen, dass die Sonderstellung als Erwachsener oder der Altersunterschied zu den anderen Lernenden in Schule und Betrieb belastend sind, vor allem für Absolvent/innen einer regulären Ausbildung sowie für Männer. Die Onlinebefragung (Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017) zeigte zudem, dass die Befragten schulische Herausforderungen erlebten. Diese umfassten Prüfungsangst, den Umgang mit den neuen Medien, die Verschriftlichung der Arbeitserfahrung (z.B. Lerntagebuch) sowie die Bewältigung der schulischen Anforderungen. Interessanterweise wurde gefunden, dass diese Themen für Frauen, die im Erwachsenenalter eine berufliche Grundbildung machen, deutlich häufiger eine Belastung darstellen als für die Männer. Insbesondere nannten 43% der Frauen Prüfungsangst als belastend, während von den Männern ein Drittel mit solchen Ängsten zu kämpfen hatte (vgl. auch Kapitel 5.2.3). Für ein Fünftel der Absolvent/innen war es eine Herausforderung, die schulischen Anforderungen zu bewältigen, wobei weiterführende Auswertungen zeigten, dass diese Belastung von den Befragten, die eine Erstausbildung absolvierten, stärker wahrgenommen wurde als von den Befragten, die eine Zweitausbildung machten.

Der Umgang mit den jüngeren Lernenden sowie das Lernen können während einer beruflichen (Zweit)ausbildung im Erwachsenenalter Herausforderungen darstellen. In einer Beratung können die Klienten dafür sensibilisiert werden. Es kann diskutiert werden, wie sie den Umgang mit den jüngeren Lernenden gestalten wollen. Wenn es spezielle Erwachsenenklassen gibt im angestrebten Beruf, ist dies eine gute Möglichkeit. Wer weiss; vielleicht gibt es in Zukunft für immer mehr Berufe Erwachsenenklassen? Die Ergebnisse der vorliegenden und anderen Arbeiten (vgl. Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017; Wettstein, 2011) würden dies unterstützen. Mit Klient/innen, denen das Lernen nicht so leicht fällt, scheint es insbesondere auch wichtig, anzuschauen, ob sie Lerntechniken und -strategien haben, die bei ihnen gut funktionieren. Sollten die Klient/innen noch keine funktionierenden Lernstrategien für sich entwickelt haben, könnte dies vielleicht auch ein Thema für ein spezielles Lerncoaching sein.

### **5.2.3 Herausforderungen und Erfahrungen mit dem Qualifikationsverfahren**

Eine ganz spezifische Herausforderung für einen ehemaligen Lehrer war es, dass er beim Qualifikationsverfahren feststellte, dass dieses didaktisch und pädagogisch mangelhaft war.

Beispielsweise wurden Inhalte geprüft, die vorgängig als nicht prüfungsrelevant qualifiziert wurden. Dadurch kam er in einen herausfordernden Rollenkonflikt: Wie viel Feedback verträgt es, so dass sich das Qualifikationsverfahren weiterentwickeln kann und er sich selber als Absolvent nicht schadet? Andere Erfahrungen mit dem Qualifikationsverfahren, von denen die beiden befragten Frauen berichteten, waren der grosse Druck, die Anspannung und die Nervosität unter der sie standen, als es darum ging, zu zeigen, was sie in den drei Lehrjahren gelernt haben. Eine Befragte berichtete von Prüfungsangst (vgl. auch Kapitel 5.2.2). Sie erlitt während des praktischen Qualifikationsverfahrens einen Nervenzusammenbruch, fiel schlussendlich durch die Prüfung und wiederholte diese erfolgreich zu einem späteren Zeitpunkt.

Als erwachsener Lernender mit Berufs- und Lebenserfahrung kann die Situation entstehen, dass das eigene Wissen und die eigenen beruflichen Erfahrungen in Konflikt stehen zu den betrieblichen, schulischen oder prüfungsbezogenen Vorgaben. Je nach konkreter Situation könnte es in einem solchen Fall sinnvoll sein, einen Mittelweg zu finden zwischen offener, wertschätzender Kommunikation und Kompromissbereitschaft.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie deuten darauf hin, dass das Qualifikationsverfahren bei erwachsenen Lernenden Druck und Nervosität auslösen kann. Diese Erkenntnis weist Parallelen auf zu den Ergebnissen der Onlinebefragung von Schmid, Schmidlin und Hischer (2017). Sie fanden, dass 43% der Frauen und ein Drittel der Männer mit Prüfungsangst zu kämpfen hatten. Für erwachsene Lernende liegt ihre letzte bedeutsame Prüfung weiter zurück als für jugendliche Lernende. Sie sind sich nicht mehr an klassische Prüfungssituationen gewöhnt. Zudem haben sie sehr viel Energie und finanzielle Ressourcen in die berufliche Zweitausbildung gesteckt, was zusätzlichen Druck bedingen kann. Eine Implikation für die Praxis könnte sein, die Klientinnen und Klienten dafür zu sensibilisieren, dass das Qualifikationsverfahren Druck und allenfalls Prüfungsangst auslösen kann. Sollte dies der Fall sein, könnten die Ängste in einem gezielten Coaching, das jedoch den Rahmen der Berufs- und Laufbahnberatung sprengt, bearbeitet werden, beispielsweise durch kognitive Umstrukturierung (der Prüfungssituation wird eine andere, positive Bedeutung zugemessen) oder durch Exposition (die Prüfungssituation wird mental oder reell geübt).

#### **5.2.4 Finanzielle und zeitliche Herausforderungen und Erfahrungen**

Es zeigte sich, dass die finanzielle Situation bei einer Zweitausbildung im Erwachsenenalter bedeutsam ist. Ein Befragter hielt fest, dass alle, die eine Zweitausbildung machen, Mehrkosten haben. Explizit als grosse Herausforderung wurde das Finanzielle von einem Befragten genannt. Der genannte Lehrlingslohn variierte zwischen 800 Franken netto im ersten Lehrjahr, bis zu einem ausgehandelt höheren Lohn bei einer Befragten. Ihr Lehrbetrieb war der einzige unter verschiedenen Betrieben, der bereit war, einen höheren Lehrlingslohn zu zahlen. Schliesslich erwähnte ein Befragter, dass es während der

Ausbildungszeit wichtig ist, sich einschränken und Kompromisse machen zu können.

Auch das Zeitmanagement stellte eine bedeutsame Herausforderung dar, alles unter einen Hut zu bringen: das Berufliche, das Lernen und das Familiäre, oder neben Ausbildung und Beruf noch Zeit für sich selber zu finden und soziale Kontakte zu pflegen. Eine Befragte meinte dazu, sie wisse eigentlich gar nicht, wann sie das alles gemacht habe, rückblickend sei es aber erstaunlich gut gegangen.

Diese Ergebnisse decken sich gut mit den Ergebnissen der Befragung von Wettstein (2011) und der Studie von Schmid, Schmidlin und Hischier (2017). Auch Carbone (2017) fand im Rahmen ihrer Masterarbeit (vgl. Kapitel 5.3), dass der zeitliche Faktor ein Stolperstein sein kann für Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung absolvieren. Die Studie von Schmid, Schmidlin und Hischier (2017) zeigt, dass der hohe zeitliche Ausbildungsaufwand für 47% der Befragten eine besondere Herausforderung war. Damit verbunden waren häufig Einschränkungen im Privatleben. Die Schwierigkeit, Familie und Ausbildung zu vereinen, betraf insbesondere die Frauen. Für die Männer stellte dies eine signifikant geringere Herausforderung dar. Die finanzielle Situation belastete ein Drittel aller Befragten, wobei Personen in einer regulären Ausbildung mit 48% signifikant häufiger finanzielle Belastungen erlebten als Personen in einer verkürzten Ausbildung und Personen, die die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren oder die Validierung von Bildungsleistungen gewählt hatten. 38% der Befragten mussten sich aufgrund der Ausbildung finanziell einschränken und 18% hatten während der Ausbildung grosse Mühe, den Lebensunterhalt zu finanzieren. Da die Zeiteinteilung während der Zweitausbildung ein wichtiges, herausforderndes Thema ist, sollte dies während einer Beratung angesprochen und diskutiert werden. Vielleicht könnte mit dem Klienten/der Klientin besprochen werden, wie er/sie sich die Zeit während der Ausbildung einteilen möchte. Die Implikationen für die Berufsberatung zum Thema Finanzen werden im Kapitel 5.3 diskutiert.

### **5.2.5 Generelle Herausforderungen und Erfahrungen**

Von einzelnen Befragten wurden verschiedene, generelle Herausforderungen genannt. Für eine Person war es herausfordernd, dass sie sehr hohe Anforderungen an sich selber hatte und sich dadurch unter Druck setzte. Diese Schwierigkeit, die eigenen Erwartungen zu erfüllen, fand auch Wettstein (2011) in seiner Befragung von erwachsenen Lernenden. Weitere spezifische Herausforderungen, die in der vorliegenden Studie genannten wurden, waren die externen Blockkurse, was bedeutete, wiederholt für längere Zeit weg von zu Hause zu sein, wodurch die Partnerschaft zu kurz kam. Ein Befragter erlebte eine prägende Herausforderung durch eine durch die Zweitausbildung bedingte, gesundheitliche Beeinträchtigung (Allergie), die er bewältigen musste. Zudem wurde die Herausforderung genannt, sich vom alten Beruf und von Anfragen ehemaliger Kundinnen und Kunden genügend abgrenzen zu können. Für jemanden stellte es schliesslich eine Herausforderung

und Umstellung dar, im körperlich sehr strengen Zweitberuf weniger Ferien zu haben als im Erstberuf. Generelle Erfahrungen, die von den Befragten gemacht wurden waren, dass eine Lehrverkürzung entweder nicht möglich war oder durch den Lehrbetrieb nicht empfohlen wurde. Zwei Befragte machten in diesem Zusammenhang während der verkürzten beruflichen Grundbildung die Erfahrung, dass sie durch die Verkürzung viel Schule hatten. Im Rahmen einer Berufs- und Laufbahnberatung ist dies sicher ein Punkt, der besprochen werden sollte: Was bedeutet es für eine Person, bei einer Verkürzung der Lehre den theoretischen und praktischen Stoff von beispielsweise drei Jahren in zwei Jahren zu erarbeiten? Die älteste Befragte dieser Studie meinte zudem, sie habe durch ihre Zweitausbildung die Erfahrung gemacht, dass noch vieles möglich und machbar ist, auch wenn man schon älter ist.

In der Beratungspraxis können überhöhte Leistungsanforderungen und perfektionistische Tendenzen hinterfragt und bearbeitet werden. Auch am Erkennen eigener Grenzen und an der Abgrenzung gegenüber Erwartungen anderer kann gearbeitet werden. Auch dies sprengt jedoch den Rahmen der Berufs- und Laufbahnberatung.

### **5.3 Mit personen- und umweltbezogenen Ressourcen zum Ziel**

Die dritte Fragestellung der vorliegenden Arbeit befasste sich mit Erfolgsfaktoren und lautete: Welche Personen- und Umweltfaktoren tragen dazu bei, dass Erwachsene ihre berufliche Zweitausbildung erfolgreich meistern? Als Personenfaktoren, die zum Erfolg beigetragen haben, wurden von allen Befragten persönliche Kompetenzen und Ressourcen genannt. Dazu gehörten der Wille und der Ehrgeiz, es schaffen zu wollen, eine gute Selbsteinschätzung und die Wahl einer Zweitausbildung, die den eigenen Fähigkeiten entspricht, fachliches und praktisches Vorwissen, auf dem während der Zweitausbildung aufgebaut werden kann, das Interesse an der Sache, das leichte Lernen und das Dranbleiben und Durchziehen. Weiter wurden als wichtige Personenfaktoren von zwei Befragten auch eigene Verhaltensweisen und Handlungen genannt wie Fragen zu stellen und sich das Fachwissen abzuholen. Bei den Personenfaktoren wurden die Interviewten explizit gefragt, wie sie rückblickend ihre Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf ihre berufliche Zweitausbildung beurteilen. Zudem wurden sie gebeten, ihre Selbstwirksamkeitserwartung auf einer Skala von 1 (sehr tief) bis 10 (sehr hoch) einzuschätzen. Spannend ist, dass alle Befragten über eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung verfügten. Bei allen Interviewten betrug die Selbstwirksamkeitserwartung 8 aufwärts, drei stufen diese rückblickend sogar bei 10 ein. Das heisst, die Befragten waren überzeugt, die berufliche Zweitausbildung schaffen zu können und die dazu erforderlichen Fähigkeiten mitzubringen. Drei der Interviewten gaben zudem an, dass sie die Zweitausbildung gar nicht gemacht hätten, wenn sie nicht die Überzeugung gehabt hätten,

es zu schaffen oder dass es ohne diese Überzeugung nicht gut gekommen wäre. Obwohl sich während des Interviews zeigte, dass das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung nicht einfach zu verstehen ist, lässt dies den Schluss zu, dass keine berufliche Zweitausbildung in Angriff genommen wird, ohne eine hohe Überzeugung, dies auch zu schaffen. Abschliessend wurden die Interviewten bei den Personenfaktoren danach gefragt, welche Ergebniserwartungen sie an das Absolvieren der Zweitausbildung hatten und ob diese Ergebniserwartungen zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen haben. Die genannten Ergebniserwartungen (siehe Tabelle 8) waren individuell und vielfältig, so wie auch die Beweggründe für die berufliche Zweitausbildung, und stimmten zum Teil mit diesen überein. Sie gingen von Zufriedenheit über interessanter sein für den Arbeitsmarkt und etwas Neues lernen bis hin zu Selbstwertgefühl im Beruf. Wichtig erscheint, dass alle Befragten davon überzeugt waren, dass ihre Ergebniserwartungen zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen haben. Sie erklärten sich dies so, dass ihnen diese Ergebniserwartungen Motivation, Antrieb und Kraft gaben.

Als Umweltfaktoren, die zum Erfolg beigetragen haben, wurden von allen Befragten soziale Faktoren und Unterstützung genannt. Alle fünf Interviewten wurden durch die Familie und Partnerinnen unterstützt in Form von Ermunterung zur Zweitausbildung, Verständnis, dem Schaffen von Freiräumen oder instrumenteller Unterstützung. Einige Befragte gaben auch an, durch Chefs, Ausbildungsverantwortliche und Mitarbeitende unterstützt worden zu sein, in Form von Fachwissen, Erfahrungen und instrumenteller Unterstützung, zum Beispiel durch Abfragen und gemeinsame Repetition. Zudem wurden als wichtige Umweltfaktoren von drei Befragten sozioökonomische Faktoren betont wie das Einkommen der Partnerin, Ersparnisse durch den vorherigen Job, der Fakt, keine Kinder zu haben, die finanzielle und zeitliche Ressourcen benötigen sowie eine gute Lehrstelle in der näheren Umgebung mit tiefen Kosten für den Arbeitsweg. Die Ergebnisse zu den Umweltfaktoren zeigen somit, dass sowohl die soziale Unterstützung vor allem privat durch die Familie und Partnerinnen aber auch im beruflichen Kontext durch Chefs, Ausbildungsverantwortliche und Mitarbeitende zentral zum Ausbildungserfolg beitragen, als auch finanzielle und sozioökonomische Ressourcen, die als Grundvoraussetzung angesehen werden können.

Bezogen auf das Laufbahn Selbst-Management Modell von Lent und Brown (2013) (vgl. Abbildung 3) zeigte sich, dass die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartungen, wie im Modell postuliert, zentrale Variablen sind. Ohne eine hohe Überzeugung, die berufliche Zweitausbildung zu schaffen (Selbstwirksamkeitserwartung), wird diese gar nicht in Angriff genommen, und die persönlichen Überzeugungen über positive Konsequenzen oder Ergebnisse der beruflichen Zweitausbildung (Ergebniserwartungen) geben Motivation, Antrieb und Kraft. Die in der vorliegenden Studie gefundenen persönlichen Kompetenzen und Ressourcen, die zu den Personenfaktoren

gehören, entsprechen nicht den im Modell postulierten Persönlichkeitsfaktoren wie Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und emotionale Stabilität. Diese Persönlichkeitsvariablen, die zu den Big Five gehören, wurden im Interview nicht explizit erhoben. Die persönliche Kompetenz und Ressource leichtes Lernen könnte im Laufbahn Selbst-Management Modell von Lent und Brown (2013) vielleicht auch bei den Personeninputs im Sinne von Fähigkeiten eingeordnet werden. Die eigenen Verhaltensweisen und Handlungen (aktiv nachfragen, sich Fachwissen abholen), die in der vorliegenden Arbeit zu den Personenfaktoren gehören, könnten im Modell von Lent und Brown (2013) zum adaptiven Verhalten/Handeln gehören. Das Laufbahn Selbst-Management Modell von Lent und Brown (2013) beinhaltet auch unmittelbare Umwelteinflüsse, die einen unterstützenden oder limitierenden Einfluss haben können und geht davon aus, dass es wahrscheinlich ist, dass Personen sich Ziele setzen und aktiv sind (adaptives Laufbahnverhalten), wenn sie auf unterstützende Umweltfaktoren zählen können und keine einschränkenden Barrieren vorhanden sind. In Übereinstimmung dazu zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, dass die soziale Unterstützung und finanzielle, sozioökonomische Ressourcen wichtige Umweltfaktoren sind, die dazu beitragen, eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter erfolgreich meistern zu können.

Im Rahmen der Studie von Schmid, Schmidlin und Hirschler (2017) (vgl. Kapitel 5.1) wurde explizit gefragt, welche Personen in besonderem Masse zum Gelingen der Ausbildung beigetragen haben. An erster Stelle wurden interessanterweise die Lehrpersonen genannt, gefolgt von den Ausbilder/innen sowie von der Partnerin beziehungsweise vom Partner. Die Studie zeigte zudem, dass für Frauen die Unterstützung des Partners für das Gelingen der Ausbildung bedeutsamer ist als für Männer. Bei den Männern schien der Arbeitgeber eine wichtige Unterstützungsperson zu sein. Es zeigten sich tendenziell auch Unterschiede abhängig vom gewählten Ausbildungsweg: Absolvent/innen einer regulären oder verkürzten beruflichen Grundbildung berichteten in fast allen Bereichen von mehr Unterstützung als Absolvent/innen, die die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren oder die Validierung von Bildungsleistungen durchliefen. Die Studie zeigt zudem, dass etwas mehr als zwei Drittel aller Absolvent/innen weiteren Rückhalt in Form von finanziellen Zuwendungen erhielten. Am häufigsten genannt wurde der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin, wobei Männer interessanterweise hier deutlich häufiger unterstützt wurden als Frauen. Diese erhielten vermehrt durch ihre Partnerin oder ihren Partner finanzielle Hilfe. Die Unterstützung durch Verwandte und Freunde war für beide Geschlechter etwa gleich ausgeprägt und bestand zum Teil auch darin, dass Kosten gespart wurden, indem Personen wieder in die elterliche Wohnung zogen. Unabhängig von finanziellen Belangen wurde der vorbehaltlose Rückhalt der Familie während der Ausbildung als äusserst wichtig erlebt.

Carbone (2017) untersuchte in ihrer Masterarbeit für den Master of Advanced Studies in

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an der ZHAW Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei Erwachsenen, die eine Erstausbildung in der Schweiz absolvierten. Die insgesamt sechs Untersuchungsteilnehmenden nahmen am Projekt „Enter“ teil und befanden sich im zweiten Lehrjahr einer regulären oder verkürzten Grundbildung, die zu einem EFZ-Abschluss führte. Das Projekt „Enter“ im Kanton Basel-Stadt richtet sich an sozialhilfebeziehende Personen, die motiviert und in der Lage sind, eine berufliche Grundbildung nachzuholen. Es zielt darauf ab, diese Personen durch Stipendien, Ausbildungsbeiträge und eine individuelle Begleitung von der Sozialhilfe abzulösen und längerfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die untersuchte Stichprobe unterscheidet sich klar von der Stichprobe der vorliegenden Arbeit, insbesondere, weil Carbone (2017) sozialhilfebeziehende Erwachsene befragte, die eine Erstausbildung in der Schweiz anstrebten. Trotzdem zeigen sich Parallelen bei den gefundenen Erfolgsfaktoren. So fand auch Carbone (2017), dass die Befragten die finanzielle Unterstützung und die praktische Unterstützung und Motivation durch die Familie als zentrale Erfolgsfaktoren erachteten. Neben einigen projektspezifischen Erfolgsfaktoren (administrative Unterstützung, fachliche und motivatorische Unterstützung durch die beteiligten Akteure von „Enter“) erlebten die Befragten zudem Erfolgserlebnisse und Lob am Arbeitsplatz als Erfolgsfaktoren. Carbone (2017) fand zudem, übereinstimmend mit den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit, dass alle Befragten grosse Hoffnung und auch Zuversicht hatten, die Grundbildung erfolgreich zu bestehen. Auch waren sich alle Befragten einig, über einen starken Willen zu verfügen, und einige erwähnten ihre Ausdauer und Zielstrebigkeit.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl Personen- als auch Umweltfaktoren dazu beitragen, dass Erwachsene eine berufliche (Zweit)ausbildung erfolgreich meistern. Zu den Personenfaktoren gehören persönliche Kompetenzen und Ressourcen sowie persönliche Verhaltensweisen und Handlungen. Zudem spielen die Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartungen eine grosse Rolle. Zu den Umweltfaktoren gehören soziale Unterstützung, privat wie auch beruflich beziehungsweise im Lernkontext, und finanzielle Faktoren. Dies wurde in verschiedenen Studien gefunden.

Die Implikationen für die Berufs- und Laufbahnberatung sind vielfältig. Da die Selbstwirksamkeitserwartung ein wichtiger Faktor ist, um eine berufliche Zweitausbildung in Angriff zu nehmen, ist es wichtig, diese in der Beratung abzuholen. Sollte die Selbstwirksamkeitserwartung tief sein, könnte diese gestärkt werden. Die Selbstwirksamkeitserwartung lässt sich durch Erfahrungen verändern. Dies könnte zum Beispiel bedeuten, vor dem Start in die Lehre ein Praktikum im Beruf zu machen, um so positive Erfahrungen machen zu können und die Selbstwirksamkeitserwartung zu stärken. Ergebniserwartungen sind ebenfalls zentral. Diese geben Motivation, Antrieb und Kraft. Für die Beratungspraxis könnte dies bedeuten, diese positiven Ergebniserwartungen abzuholen



und damit zu arbeiten. Dies könnte zum Beispiel in Form von Visualisierung (mentalem Training) umgesetzt werden. Die Klienten könnten für sich ein Visionboard erstellen, so dass sie ihre positiven Ergebniserwartungen jeden Tag sehen und diese aktualisiert bleiben. Oder die Beratungsperson könnte mit den Klienten im Beratungsgespräch einen Zeitsprung in die Zukunft machen: Der Klient stellt sich vor, dass er die berufliche (Zweit)ausbildung bereits abgeschlossen hat und sich seine positiven Ergebniserwartungen eingestellt haben. Wie fühlt sich das für sie oder ihn an? Was hat sich für sie oder ihn verändert?

Finanzielle Faktoren sind eine Grundvoraussetzung für den Erfolg der beruflichen Zweitausbildung. Das heisst für die Beratung, dass es äusserst wichtig ist, abzuklären, was die Zweitausbildung für die Klientin/den Klienten finanziell bedeutet und ob sie oder er dies finanziell bewältigen kann. Je nach Situation könnten kantonale Stipendien beantragt oder Hilfe bei privaten Fonds und Stiftungen angefragt werden. Wichtig scheint auch, die Klienten darauf hinzuweisen, dass sie ihren Lehrlingslohn verhandeln können, um mehr zu verdienen als ein jugendlicher Lernender. Schliesslich profitiert der Ausbildungsbetrieb von der Erfahrung und dem Vorwissen des erwachsenen Lernenden. Da auch die soziale Unterstützung wichtig ist für den Erfolg, sollte auch dies in der Beratung thematisiert werden: Von wem und in welcher Form kann der Klient/die Klientin während der Ausbildungszeit unterstützt werden? Wurde mit dem sozialen Netz besprochen, was die Zweitausbildung auch für die Familie oder die/den Partner/in bedeutet? Wie könnte der Klient/die Klientin das bestehende Netzwerk aktivieren? Welche Möglichkeiten gibt es, sich Unterstützung zu holen, zum Beispiel in Form von Lerngruppen oder einem Mentor/einer Mentorin während der Ausbildung?

#### **5.4 Empfehlungen und Tipps an andere Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen**

Abschliessend wurden die Befragten nach Ihren Empfehlungen und Tipps für andere Erwachsene, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen gefragt. Diese Empfehlungen und Tipps sind nicht Bestandteil der drei untersuchten Fragestellungen, liefern jedoch aus der Erfahrung der Befragten wichtige Hinweise auch für die Berufs- und Laufbahnberatung. Für den Zeitraum vor der beruflichen Zweitausbildung beziehungsweise in der Vorbereitungszeit wird empfohlen, Schnupperlehren zu machen, verschiedene Betriebe kennen zu lernen und allenfalls ein längeres Praktikum zu machen vor Lehrbeginn. Dies ist wichtig, um sicher sein zu können, dass einerseits der gewählte Beruf der richtige ist, andererseits auch, um den passenden Lehrbetrieb für sich zu finden. Ein Befragter meinte, als erwachsener Lernender sei man bei den Betrieben gefragt, deshalb solle man nicht das Erstbeste nehmen. Ebenfalls wurde empfohlen, mit verschiedenen Personen über den Wunschberuf und die berufliche Zweitausbildung zu sprechen, zum Beispiel mit Personen,

die im Zweitberuf tätig sind, oder auch mit einer Fachperson, wie einer Berufs- und Laufbahnberatungsperson. Dies kann auch dabei helfen herauszufinden, ob der Zweitberuf wirklich der Traumberuf ist. Eine Person empfahl, eine stimmige Wahl zu treffen, eine Wahl, die Freude mache und sinnvoll sei. Bezogen auf den kognitiv-informations-verarbeitenden Ansatz (CIP Ansatz) von Peterson, Sampson, Lenz und Reardon und die Pyramide der laufbahnbezogenen Informationsverarbeitung (vgl. Hirschi, 2008) könnte dies bedeuten, eine berufliche Zweitausbildung zu wählen, die den eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werten und den beruflichen Präferenzen entspricht. Konkrete Tipps für die Vorbereitungszeit waren, die Voraussetzungen für den Zweitberuf genau abzuklären, sich den Lehrplan anzuschauen und sich über die Rahmenbedingungen während der beruflichen Zweitausbildung klar zu werden: Was wird erwartet? Kann ich die Zweitausbildung bewältigen? Das Umfeld sollte gut miteinbezogen werden und es sollte besprochen werden, was die Zweitausbildung für das Umfeld bedeutet. Dies scheint insbesondere auch deshalb sehr wichtig, weil sich zeigte, dass soziale Faktoren und Unterstützung zum Erfolg der beruflichen Zweitausbildung beitragen. Ein konkreter Tipp war auch, das Finanzielle abzuklären betreffend Sicherstellung des Lebensunterhalts und Finanzierung der Zweitausbildung. Eine Befragte empfahl, über den Lehrlingslohn zu verhandeln und sich im Lehrbetrieb nicht unter Wert zu verkaufen, denn dieser profitiert von einem erwachsenen Lernenden. Dies ist sicher eine Empfehlung, die in einer Berufs- und Laufbahnberatung erwachsenen Klient/innen gegeben werden kann, die sich für eine Zweitausbildung interessieren. Des Weiteren empfahl eine Befragte bei der Wahl der beruflichen Zweitausbildung den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen zu beachten und einen Beruf zu wählen, der nach der Ausbildung auch wirklich für längere Zeit ausgeübt werden kann.

Für die Zeit während der Zweitausbildung empfahlen die Interviewten, aktiv Unterstützung in Anspruch zu nehmen, Fragen zu stellen und sich das Fachwissen abzuholen (im Betrieb, in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen). Jemand empfahl, Coolness zu entwickeln im Umgang mit den jüngeren Mitlernenden und sich an seine eigene Jugendzeit zu erinnern. Zudem sei es wichtig, sich für sich selber einzusetzen, wenn Schwierigkeiten auftreten, zum Beispiel, wenn im Lehrbetrieb das praktische Wissen und die praktischen Fertigkeiten ungenügend vermittelt werden können. Betroffene könnten sich zum Beispiel auch an die/den zuständige Berufsinspektor/in wenden.

Bei den generellen Tipps sticht hervor, dass eine Mehrheit der befragten Personen empfahlen, den Mut zu haben, etwas zu verändern und etwas zu riskieren. Sie empfahlen eine berufliche Zweitausbildung sehr, weil sonst später vielleicht jemand bereut, es nicht gewagt zu haben. Die Erstausbildung, zu der man immer wieder zurück kann, gebe zudem Sicherheit. Durch die Zweitausbildung sei man für den Arbeitsmarkt interessanter und habe ein breiteres Spektrum anzubieten. Die Autorin der vorliegenden Arbeit war sehr berührt

davon, dass die Befragten anderen Erwachsenen, die sich mit einer Zweitausbildung befassen, so viel Mut zur Veränderung wünschen.

## **5.5 Ausblick, Einschränkungen und Reflexion**

Für weitere Forschungsarbeiten wären Langzeitstudien, die quantitative (z.B. Fragebogen) und qualitative Methoden vereinen, spannend. So könnte zum Beispiel die Arbeitszufriedenheit im Erstberuf mit der Arbeitszufriedenheit im Zweitberuf verglichen werden oder es könnte erforscht werden, welche Faktoren die Wahl des Erst- und Zweitberufs beeinflussen und ob sich diese (in der Stärke) voneinander unterscheiden. Es könnte eine Stichprobengruppe in der Zeit vor und während der Ausbildungszeit begleitet werden und verschiedene Interventionstechniken, die den Erfolg positiv unterstützen könnten, auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Einschränkend zur vorliegenden Arbeit muss gesagt werden, dass die Stichprobe mit fünf Befragten sehr klein ist. Sie stellt keinen repräsentativen Ausschnitt der Zielpopulation dar und es können somit keine allgemeingültigen Aussagen abgeleitet werden. Hierzu ist zu sagen, dass es für die Autorin nicht ganz einfach war, Personen zu finden, die die Stichprobenkriterien erfüllten. Es fiel auf, dass viele sich für eine Weiterbildung statt für eine berufliche Zweitausbildung entscheiden (z.B. HF oder FH). Zudem fiel bei der Rekrutierung auf, dass viele, die eine Zweitausbildung machten, diese im Berufsfeld Natur z.B. als Gärtner/in machten. Trotzdem liefert die Arbeit, unter Einbezug der theoretischen Grundlagen und weiteren Forschungsarbeiten zum Thema, die zum Teil ähnliche oder dieselben Ergebnisse fanden, Hinweise für die Beratung von Erwachsenen, die eine berufliche Zweitausbildung ins Auge fassen.

Für die vorliegende Arbeit wurde die qualitative Technik des problemzentrierten Interviews gewählt, zur Datenaufbereitung die Technik der wörtlichen Transkription. Die Datenauswertung schliesslich orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Die gewählte Technik bewährte sich für die untersuchten Fragestellungen, die Befragten konnten offen antworten und ihre Sichtweise konnte erforscht werden. Bei der Auswertung und Kategorisierung stellte für die Autorin besonders die zweite Fragestellung zu den gemachten Erfahrungen eine Herausforderungen dar, da hierzu sehr viel Material zusammen kam und eine trennscharfe Kategorisierung zum Teil schwierig war. Schlussendlich gelang es jedoch, die Ergebnisse konsistent zu beschreiben. Für eine weitere Arbeit nimmt sich die Autorin vor, die Fragestellung noch stärker einzugrenzen.

## 6 Literaturverzeichnis

- Benetti, C. (2008). *Karrieren im Umbruch*. Zürich: Werd Verlag.
- Carbone, A. (2017). *Erwachsene in die Lehre! Erfolgsfaktoren und Stolpersteine. Eine qualitative Exploration mit sozialhilfebeziehenden Erwachsenen, die am Projekt „Enter“ des Kantons Basel-Stadt teilnehmen*. Unveröffentlichte Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Departement Angewandte Psychologie der ZHAW, Zürich, Schweiz.
- Danziger, N. & Valency, R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction: the Israeli case. *Career Development International*, 11, 293-303.
- Di Fabio, A. & Maree, J. G. (2013). Career construction and life design: heralding a new beginning to career counseling in the 21st century. In A. Di Fabio & J. G. Maree (Eds.), *Psychology of career counseling: new challenges for a new era* (pp. 1-13). New York, NY: Nova Science Publishers.
- Diewald, M. (2010). Lebenslaufregime: Begriff, Funktion und Hypothesen zum Wandel. In A. Bolder, R. Epping, R. Klein, G. Reutter & A. Seiverth (Eds.), *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* (pp. 25-41). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirschi, A. (2008). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In D. Läge & A. Hirschi (Eds.), *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (pp. 9-34). Münster/Zürich: LIT.
- Hirschi, A. (2013). Neue Theorien in der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In M. Hammerer, E. Kanelutti & I. Melter (Eds.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden* (pp. 105-113). Bielefeld: Bertelsmann.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.

- Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and counseling* (pp. 115-146). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Rogger, B. (2001). Neue Karrieren statt traditionelle Laufbahnen. *Panorama*, 2, 10-11.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19.
- SBFI (2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung*. (032.4/2011/04018 \ COO.2101.108.5.1687589). Zugriff am 04.02.2016 unter <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/02830/index.html>
- SBFI (2017). *Berufsabschluss für Erwachsene im Fokus der Bildungspolitik. Zwei Studien untersuchen die Bedürfnisse von Betrieben und erwachsenen Lernenden*. Zugriff am 16.02.2018 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene.html>
- Schein, E. H. (2002). *Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung* (7. Auflage). Darmstadt: Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann Verlags GmbH.
- Schein, E. H. & van Maanen, J. (2013). *Career anchors. Self-assessment*, Fourth Edition. San Francisco, CA: Wiley & Sons, Inc.
- Schmid, M., Schmidlin, S. & Hischer, D. S. (2017). *Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen. Schlussbericht*. Zugriff am 16.02.2018 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/projekt/studien.html>
- Schreiber, M. & Nüssli, N. (2015). *Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen (KO-R)*. Zugriff am 05.03.2017 unter <https://www.laufbahndiagnostik.psychologie.zhaw.ch/>
- Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.

Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2007). Kaleidoscope careers: benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1), 45-62.

Wettstein, E. (2011). *Erwachsene in der Berufslehre: Befragung von erwachsenen Lernenden. Auswertung einer Umfrage im Kanton Basel-Stadt*. Zugriff am 08.07.2016 unter [http://www.bbprojekte.ch/files/taetigkeit/qualifikation/b215\\_auswertung-bs.pdf](http://www.bbprojekte.ch/files/taetigkeit/qualifikation/b215_auswertung-bs.pdf)

## **Anhang**

### **Anhang A: Interviewleitfaden**

#### **Fragestellung 1: Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter**

Sie haben eine Ausbildung zum ... absolviert und als ... gearbeitet.

- Wie ist es dazu gekommen, dass Sie im Erwachsenenalter, mit ... Jahren, eine Zweitausbildung zum ... in Angriff genommen haben?

##### *Nachfragen*

- (optional): Was waren ihre Beweggründe für diese berufliche Zweitausbildung?
- (optional): Weshalb haben Sie sich für die Zweitausbildung zum ... entschlossen?
- Gab es Unterschiede zwischen ihrer 1. und 2. Berufswahl? Was war anders? (z.B. Berufswahlprozess, wichtige Kriterien, Identität, Klarheit der Interessen, soziale Faktoren, Ziele)

#### **Fragestellung 2: Erfahrungen im Rahmen der beruflichen Zweitausbildung im Erwachsenenalter**

Bitte erzählen Sie mir von der Zeit während ihrer Zweitausbildung zum ...

- Welche Erfahrungen haben Sie während ihrer beruflichen Zweitausbildung gemacht? (z.B. in der Berufsfachschule, im Lehrbetrieb)
- Was waren für Sie während der Zeit ihrer Zweitausbildung Herausforderungen? (z.B. finanziell, beim Ausbalancieren der verschiedenen Lebensbereiche, in der Berufsfachschule, im Lehrbetrieb)

#### **Fragestellung 3: Ressourcen, die zum Erfolg der beruflichen Zweitausbildung beitragen**

Sie haben Ihre berufliche Zweitausbildung zum ... erfolgreich abgeschlossen...

- Welche Faktoren oder Ressourcen haben zu Ihrem Erfolg beigetragen?

##### *Nachfragen*

- Welche Ihrer persönlichen Ressourcen oder Faktoren (Personenfaktoren) haben zu Ihrem Erfolg beigetragen? (z.B. Persönlichkeitseigenschaften, soziale Kompetenzen, kognitive Fähigkeiten, Verhaltensweisen)

- Welche Faktoren oder Ressourcen in ihrer Umgebung (Umweltfaktoren) haben zu Ihrem erfolgreichen beruflichen Zweitabschluss beigetragen? (z.B. soziale Ressourcen/Unterstützung, finanzielle/sozioökonomische Faktoren)

*Definition auf Karte*

Selbstwirksamkeitserwartung bezieht sich auf die Einstellung einer Person gegenüber ihren Fähigkeiten, eine bestimmte Handlung oder Aufgabe ausführen zu können und/oder spezifische Hindernisse bewältigen zu können, um damit bestimmte Resultate zu erzielen.

- Wie beurteilen Sie rückblickend Ihre Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf Ihre berufliche Zweitausbildung?
- Wie schätzen Sie diese auf einer Skala von 1 (sehr tief) bis 10 (sehr hoch) ein?
- War diese Selbstwirksamkeitserwartung ein Faktor, der zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen hat?
- Inwiefern hat Ihre Selbstwirksamkeitserwartung zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen?

*Definition auf Karte*

Ergebniserwartungen beziehen sich auf persönliche Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung. Diese Konsequenzen können sozial (Beispiel: Vorteile für die Familie), materiell (Beispiel: finanzielle Vorteile) oder selbstbewertend (Beispiel: Selbstanerkennung) sein.

- Welche Ergebniserwartungen hatten Sie an das Absolvieren Ihrer Zweitausbildung?
- Haben diese Ergebniserwartungen zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen?
- Wenn ja, inwiefern?

**Tipps und Empfehlungen**

- Was empfehlen Sie Erwachsenen, die sich mit einer beruflichen Zweitausbildung befassen? (z.B. Tipps, beachten)

*(optional) Zusatzfrage: Rückblick*

- Im Rückblick: Hat sich die Zweitausbildung gelohnt?
- Weshalb?

Am Schluss des Interviews: Gibt es noch etwas zu ergänzen?



## **Anhang B: Schriftliche Definition Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartungen**

### **Selbstwirksamkeitserwartung**

Einstellung einer Person gegenüber ihren Fähigkeiten, eine bestimmte Handlung oder Aufgabe ausführen zu können und/oder spezifische Hindernisse bewältigen zu können, um damit ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

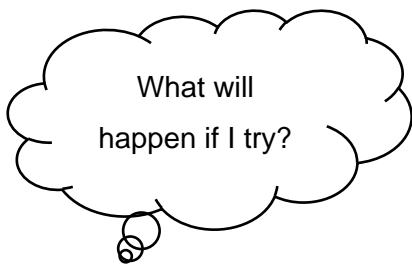
Persönliche Überzeugung, eine bestimmte Handlung zum Erreichen eines Ziels ausführen zu können. Es geht also um die Einschätzung der eigenen Fähigkeit: „Can I do this?“



### **Ergebniserwartungen**

Persönliche Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung. Diese Konsequenzen können sozial (Beispiel: Vorteile für die Familie), materiell (Beispiel: finanzielle Vorteile) oder selbstbewertend (Beispiel: Selbstanerkennung) sein.

Persönliches Überzeugtsein von wahrscheinlichen Handlungsergebnissen.



## Anhang C: Einverständniserklärung

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

### Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsvorhaben des IAP verfasst werden

**Titel der Weiterbildungsarbeit\*:** Berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter: Beweggründe, Erfahrungen und Ressourcen

**Verantwortliche Betreuerin der Weiterbildungsarbeit:** lic. phil. Susanna Borner

**E-Mail und Telefon Betreuerin der Weiterbildungsarbeit:** susanna.borner@zhaw.ch /  
+41 (0) 58 934 83 24

**Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit:** Die Weiterbildungsarbeit hat zum Ziel, Antworten auf folgende Fragen zu finden: Was sind die Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter? Welche positiven aber auch herausfordernden Erfahrungen machen Erwachsene dabei? Und welche Personen- und Umweltfaktoren tragen zum Erfolg bei?

Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angaben von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben.

Name und Vorname in Druckschrift: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

\*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.

Zürcher Fachhochschule

## Anhang D: Auszug aus dem Kategoriensystem

### Frage 1: Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter

Intrinsisch motiviert		
Kategorie	Zitate	Nennungen
<p><i>Herausforderung (Bedürfnis nach Herausforderung)</i> Etwas Neues/Anderes lernen und machen</p>	<p>Nach diesen fünf Jahren Spitex hatte ich das Gefühl, das war es jetzt. Jetzt müsste ich eigentlich mal noch ein bisschen etwas dazutun.(E)</p> <p>Jetzt stimmt es für mich auch und ich möchte jetzt gerade eine Veränderung, weil nach fünf Jahren Hauspflege habe ich das einfach gesehen. Ich dachte, jetzt muss ich noch ein bisschen weitermachen (E, Zitat)</p> <p>Da habe ich gesagt, gut, dann suche ich mir etwas anderes, weil noch weiter Hauspflege machen möchte ich nicht. Das habe ich dann gesehen und habe gefunden, nein, da muss noch etwas dazu kommen.(E)</p> <p>, jetzt habe ich noch 15 Jahre und da mache ich jetzt noch etwas. So kam das eigentlich (E)</p> <p>Ob ich da etwas nachholen wollte oder ob ich einfach das Gefühl gehabt habe, ich bin noch stark genug, ich möchte jetzt noch. Keine Ahnung. Es ging einfach und das finde ich schön. Für mich stimmt es so. Es hat niemand gesagt, du musst oder mach jetzt endlich. (E)</p> <p>Ich habe nur willentlich meine Entscheidung gefällt, dass ich in den nächsten 20 Jahren noch etwas machen kann und etwas mache will. (E)</p> <p>Und dann habe ich überlegt, ja warum nicht die Bauernlehre machen, das ist mal etwas anderes. Weil ich war viel ab und zu wieder im Stall, ein bisschen vermehrt und es hat mir irgendwie noch Spass gemacht und ich habe einfach auch mal etwas Anderes machen wollen. (B, Zitat)</p> <p>ich habe einfach mal etwas Anderes machen wollen. Keine Lust mehr gehabt auf diesen Job dort und ich habe einfach ganz etwas anderes machen wollen. (B, Zitat)</p> <p>Ich habe mich dann vor allem auch auf die Berufsschule gefreut, weil ich gedacht habe, ja, da lerne ich schweissen, Traktoren auseinandernehmen und wieder zusammensetzen. Wobei, das haben wir dann nicht gemacht. Aber einfach all das mechanische Zeug und Metall und Holz bearbeiten, was ich einfach nie gemacht habe und Werken hat mir früher Spass gemacht in der Schule. (B, Zitat)</p> <p>Auf das habe ich mich vor allem am meisten gefreut, auf die Berufsschule und all die möglichen Ausbildungssachen, wo man... Wahlfächer, wie eben Hochstammsschneiden, oder Winzerwahlfach hat es gegeben, einfach alles, das... (B)</p> <p>Ich habe eigentlich fast jedes Wahlfach genommen, das man nehmen kann und das hat mir schon... Das hat mir zugesagt, auf das habe ich mich auch gefreut. (B)</p> <p>Es war eigentlich so ein bisschen die Idee, ja gut, dann mache ich das, weil es halt wirklich mal etwas mit den Händen schaffen. (B, Zitat)</p> <p>Ja, mit den Händen machen und nicht nur im Büro sitzen. (B)</p> <p>ich habe irgendwie auch noch gefunden, das sei noch cool, mit dem Traktor rumfahren... (B)</p>	<p>2 (E, B)</p>

<p><i>Balance (Arbeit, Familie, persönliche Bedürfnisse)</i></p>	<p>Dann habe ich mich ein wenig umgeschaut, was ich gerne machen möchte und habe es auch mit meiner Frau angeschaut. Wegen der Zukunft der Schreinerei musst du das miteinander abstimmen. Weil wenn sie 150% im Geschäft engagiert ist und ich auch noch Verantwortung in einer anderen Garage übernehme, wo du 150% engagiert wärst, ob wir uns so auseinanderleben oder nicht. (C)</p> <p>und ich habe dann immer mehr gemerkt, dass ich die Chefposition übernehmen muss. Dann musst du vom Montag bis Samstagnachmittag um 5 Uhr arbeiten und die Freizeit wird ganz klein, noch kleiner, als ich das schon gehabt habe. Da musste ich wirklich nochmals durch mich durch gehen und nochmals nachdenken: Möchtest du das machen? Weil du hast auch noch eine Familie im Hintergrund, eine Frau, die ein Geschäft führt. Sie muss auch noch ein bisschen Hilfe oder Unterstützung haben. (C)</p> <p>Da habe ich gemerkt, wenn ich dann effektiv fremdgehe, arbeitsmässig natürlich, in die Autobranche gehe, dass ich meine Frau quasi nicht mehr gross begleiten kann, wenn ich eine Chefposition übernehme, und sie mich auch nicht betreuen oder helfen kann, wenn dort etwas ist. Und die Kinder, wir haben ja nur eine Tochter, sie möchte auch noch betreut sein und von Mami und Papi etwas haben. Nachher sind beide... Mama geht rechts und der Papa geht den linken Weg und die Tochter ist irgendwo zwischendrin und kann nicht richtig aufgehoben und betreut werden. (C)</p> <p>Genau und vor allem hättest du Vieles bringen müssen und deine Freizeit, in der du nicht für deine Freizeit also für dein Geld sondern für einen Fremden gearbeitet hast... (C)</p> <p>Und das wäre für diese Firma gewesen, also für diese Familie und du hast dann nicht deine Zeit, Freizeit für dich selber investiert, so wie ich das jetzt in diesem Geschäft tun kann. Ich kann jetzt sagen, ich gehe am Samstag arbeiten und dafür mache ich unter der Woche mal frei. (C)</p> <p>da bist du so in einem Strudel oder Zug drin, dass du fast keine Auszeit machen kannst. Da kommst du am Abend spät nach Hause, kommst ganz fertig nach Hause und denkst, jetzt solltest du noch etwas mit deiner Tochter oder mit der Familie machen und dann schiebst du das immer wieder raus. Und so können wir uns jetzt einfach ein wenig Freiheiten nehmen. (C)</p> <p>So kann ich mich loslösen. Sonst habe ich mich nicht loslösen können, früher. (C)</p> <p>Und diese Freiheiten hast du immer, die du jetzt als angestellter Geschäftsführer nicht hast. (C)</p>	<p>1 (C)</p>
--	--	--------------

<p><i>Sinnhaftigkeit (fehlende)</i></p>	<p>weil mich der andere Beruf nicht mehr so erfüllt hat wie ich es gerne gehabt hätte (A)  Oder einfach auch mal etwas machen, dass dir den Tag erfüllt, (A)  ich bin halt jetzt so einer, der ein bisschen auch ein Ergebnis sehen möchte am Abend, was du gemacht hast den ganzen Tag. Für etwas verlierst du ja auch gerne Nerven und jetzt eher Schweiss, so (A, gutes Zitat)  Und den Leuten schmerzfreies Gehen zu ermöglichen, das ist etwas Wunderschönes. Die Leute sind so zufrieden und glücklich und das macht mich auch glücklich. (E)  Es hängt immer damit zusammen, den Leuten etwas Gutes zu tun, dass sie zufrieden sind und dass es mich aber auch befriedigt. (E)  Aber jetzt, ich sage jetzt, wo mein Lebenslauf so gekommen ist, dass ich in eine Schreinerei rein heirate und solche Sachen, habe ich gesagt: "Doch, ich möchte das noch machen. Ich möchte das machen, weil es so eine schöne Sache ist. Du kannst sehr Vieles bewirken mit Möbeln, Gestalterischem. Du kannst Kunden etwas zeigen, dass sie lange haben. Weil im Autogewerbe hast du halt, die einten haben ihr Auto nach einem Jahr schon wieder zurückgegeben oder nach drei Jahren. Da war ein so grosser Wechsel. Ich sage jetzt, da hat man die Autos wie ein paar Schuhe gewechselt. Wenn es mir verleidet ist, da hat man das Auto wieder abgegeben, verkauft oder im Leasing abgegeben und hat ein nächstes, neues genommen. Das ich immer das Neuste habe. Und wir sind hier eine Schreinerei, die schon lange auf dem Markt ist und währschafte Sachen macht, die langlebig sind. (C, gutes Zitat)  Und wenn man anschaut, was wir schon hergestellt haben oder was ich habe erleben dürfen in dieser Schreinerei, was sie für Sachen gemacht haben, und sie leben heute noch diese Materialien oder diese Möbel, die man gemacht hat. Das hat mich fasziniert und ich habe gesagt: "So etwas möchte ich auch mal machen." Etwas, das langlebig hergestellt wird, dass jahrelang gepflegt und vielleicht auch vererbt wird und alles. Das möchte ich auch mal herstellen können. (C, gutes Zitat)</p>	<p>3 (A, E, C)</p>
<p><i>Arbeitszufriedenheit (fehlende)</i></p>	<p>Es gibt ja viele Leute, die schaffen und sind eigentlich unzufrieden mit ihrem Beruf aber haben den Mut nicht, etwas zu verändern in ihrem Leben. (A)  irgendwie hat es sich dann halt so ergeben, dass es wieder einen Führungswechsel gegeben hat und ich langsam nach 8 Jahren dort ein bisschen genug gehabt habe. Irgendwie nicht mehr so Lust gehabt habe, dort zu schaffen. (B)  habe ich dort beim alten Beruf ein bisschen die Schnauze voll gehabt und habe gefunden, nein, mit diesen Leuten möchte ich nicht mehr zusammen schaffen. (B, gutes Zitat)</p>	<p>2 (A, B)</p>

## Anhang E: Übersicht über alle Kategorien

### Fragestellung 1: Beweggründe für eine berufliche Zweitausbildung im Erwachsenenalter

<b>Intrinsisch motivierte Beweggründe</b>
Interesse
- am neuen Beruf
- an der Materie
- an einer Tätigkeit in einer bestimmten Firma
Sinnhaftigkeit (fehlende)
Arbeitszufriedenheit (fehlende)
Bedürfnis nach Herausforderung (etwas Neues/Anderes lernen und machen)
Bedürfnis nach Balance (Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie, persönlichen Interessen)
Karriereorientierung Unternehmertum (Geschäftsübernahme)
Fachwissen aneignen
Diverses
- eine „richtige“ Ausbildung machen
- Bedarf nach einer Dienstleistung/Marktlücke entdeckt
<b>Extrinsisch angestossene Beweggründe</b>
Anstoss durch Bezugsperson
Lehre ist Voraussetzung zur Zielerreichung
- um Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben
- um sich einen Bauernhof kaufen zu können
Materielle Motivation
Gesundheitliche Gründe
Branche/Arbeitsplatz im Erstberuf in Veränderung
Diverses
- Arbeitsbedingungen im bisherigen Beruf nicht mehr erträglich

## **Fragestellung 2: Erfahrungen im Rahmen der beruflichen Zweitausbildung im Erwachsenenalter**

---

### **Herausforderungen im Lehrbetrieb**

---

mit dem Lehrmeister/der Lehrmeisterin

- fachlich (wenig Erklärung, fehlende Unterstützung, praktisches Wissen, Arbeiten und Fertigkeiten werden ungenügend vermittelt)
- zwischenmenschlich (Chemie stimmt nicht)
- die gleiche Sprache sprechen

---

mit den Mitarbeitenden

- sich gut integrieren können (in der Rolle als Lernender und gleichzeitig als zukünftiger Chef)

---

Erwartungen der Kundschaft

---

---

### **Erfahrungen im Lehrbetrieb**

---

mit dem Lehrmeister/der Lehrmeisterin

- positive Erfahrungen (gleichaltrig, gebildet)
- lustige Erfahrungen (erwachsene Lernende nicht gewohnt)

---

mit den Mitarbeitenden

- positive Erfahrungen (gut vom Team aufgenommen, akzeptiert)
- mangelnder Respekt

---

mit der Rolle als Lernende/r

- aus Führungsposition heraus plötzlich Lernende, als lebens- und berufserfahrene Person respektiert worden
- keine Sonderstellung einnehmen und gleich behandelt werden wollen wie die jüngeren Lernenden
- Gratwanderung zwischen Hinterfragen von fraglichen Regeln und Aufrechterhalten der konstruktiven Arbeitsbeziehung
- Umgang mit Diskrepanz zwischen erfahrungsgemäss praktischer Ausführung von Arbeiten und den weniger praktischen Vorgaben
- lustige Erfahrungen (Ehefrau als Chefin)

---

mit den Arbeitsaufgaben

- Verantwortung und anspruchsvolle Aufgaben als Plus
- selbstständig arbeiten können, ausgenützt werden, günstige Arbeitskraft sein

---

mit dem gegenseitigen Umgang, der Kommunikation

- im Gewerbe wird zuerst das Negative kommuniziert

---

Generelle Erfahrungen

- sehr guter Lehrbetrieb, setzt sich für Lernende ein
- Lehrverhältnis frühzeitig aufgelöst

---

Diverses

- Reibereien bei Generationenwechsel auf dem Bauernhof
  - Lernpflicht am Wochenende ohne Anrechnung von Arbeitszeit
- 

---

### **Herausforderungen in der Berufsfachschule**

---

mit den jüngeren Mitlernenden

- pubertäres Verhalten
- andere Interessen
- kognitiv an einem anderen Punkt
- sich abgrenzen und trotzdem integriert sein
- erzieherische Aufgaben
- Ablehnung erfahren

---

mit dem Lernen

- wenn man älter ist, lernt man nicht mehr so schnell
  - in kurzer Zeit viele Maschinen kennen und bedienen lernen
  - viel Theorie, wenig praktisches Anwenden (in den überbetrieblichen Kursen)
-

---

### **Erfahrungen in der Berufsfachschule**

---

mit den jüngeren Mitlernenden

- nehmen die Berufsfachschule lockerer
- mulmiges Gefühl am ersten Schultag: Reaktionen der Mitlernenden?
- Interesse und Neugier
- gut aufgenommen worden
- Wettbewerb mit BMS-Mitlernenden
- 

mit erwachsenen Mitlernenden (Erwachsenenklasse)

- positive Erfahrungen (motivierende Dynamik)
- 

mit dem Lernen

- keine Herausforderung (lerne ring)
  - vermittelte Inhalte: zu einzelnen Themen schon alles gewusst, andere Themen fachlich neu und spannend, sämtliche Wahlfächer genommen, ableiten und durch Erfahrung „überbrücken“ möglich, Grundbildung zum Landwirt für Erwachsene konzipiert
  - Prüfungen: immer gute Noten gehabt, Vornoten als Sicherheit für Abschlussprüfung
  - Didaktische Methoden: Stoff wird heute mehr selber erarbeitet, fehlende Strenge und Konsequenz
- 

mit den Lehrpersonen

- als Berufskollege behandelt worden
  - bevorzugt gewesen
  - per Du gewesen
  - Reibereien und Auseinandersetzungen gehabt (korrekte Prüfungsantworten wurden als falsch bewertet)
- 

---

### **Herausforderungen betreffend Qualifikationsverfahren**

---

Qualifikationsverfahren didaktisch und pädagogisch mangelhaft

- Rollenkonflikt/Gratwanderung als Didakt und gleichzeitig Lernender: wie viel Feedback verträgt es?
- 

---

### **Erfahrungen mit dem Qualifikationsverfahren**

---

grosser Druck, Anspannung, Nervosität

Prüfungsangst, Nervenzusammenbruch

praktisches QV nicht bestanden

praktisches QV wiederholt

---

---

### **Finanzielle Herausforderungen**

---

Mehrkosten

ohne Unterstützung (z. B. durch die IV) ist das Finanzielle eine grosse Herausforderung

---

---

### **Finanzielle Erfahrungen**

---

Lehrlingslohn

- im ersten Lehrjahr 800, im zweiten 1300 Franken
  - Minimumlehrlingslohn von 1290 Franken
  - 100 Franken mehr als die jüngeren Lernenden
  - höherer Lehrlingslohn als die jüngeren Lernenden
- 

eigener Lehrbetrieb war der einzige, der bereit war, höheren Lehrlingslohn zu bezahlen

---

sich einschränken und Kompromisse machen ist wichtig

---



---

**Zeitliche Herausforderungen**

---

Zeitmanagement: alles unter einen Hut bringen (das Berufliche, das Lernen, das Familiäre, das Soziale und Zeit für sich selber)

---

lange Arbeitszeiten im Zweitberuf

---

---

**Zeitliche Erfahrungen**

---

Zeiteinteilung (Arbeit, Schule, Familie) gut im Griff, genug Zeit, um im Stall der Partnerin zu helfen, zeitlich rückblickend erstaunlich gut gegangen

---

---

**Erfahrungen mit Reaktionen aus dem Umfeld**

---

positive Reaktionen (Respekt und Anerkennung)

---

negative Reaktionen (Unverständnis für den gewählten Zweitberuf)

---

---

**Generelle Herausforderungen**

---

Hohe Anforderungen an sich selber, eigener Druck

---

Blockkurse: wiederholt für längere Zeit weg von zu Hause sein

---

arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigung

---

sich vom alten Beruf abgrenzen

---

weniger Ferien im Zweitberuf

---

---

**Generelle Erfahrungen**

---

Lehrverkürzung nicht möglich

---

Lehrverkürzung nicht empfohlen

---

viel Schule bei verkürzter beruflicher Grundbildung

---

fachliche Erfahrungen (viel gelernt)

---

noch vieles möglich und machbar (auch wenn man älter ist)

---

### **Fragestellung 3: Ressourcen, die zum Erfolg der beruflichen Zweitausbildung beitragen**

---

#### **Personenfaktoren**

---

Persönliche Kompetenzen/Ressourcen

- Wille und Ehrgeiz
  - gute Selbsteinschätzung und Wahl einer Zweitausbildung, die den eigenen Fähigkeiten entspricht
  - fachliches und praktisches Vorwissen
  - Interesse an der Sache
  - leichtes Lernen
  - Dranbleiben und Durchziehen
- 

Verhaltensweisen/Handlungen

- aktiv nachfragen und sich Fachwissen abholen
- 

Selbstwirksamkeitserwartung

---

Ergebniserwartungen

---

---

#### **Umweltfaktoren**

---

Soziale Faktoren/Unterstützung

- durch Familie und Partnerinnen: Ermunterung, Verständnis, Schaffen von Freiräumen, instrumentelle Unterstützung
  - durch Chefs, Ausbildungsverantwortliche, Mitarbeitende: Fachwissen, Erfahrungen, instrumentelle Unterstützung
- 

Finanzielle/sozioökonomische Faktoren

- Einkommen der Partnerin
  - Ersparnisse durch den vorherigen Job
  - keine Kinder
  - Lehrstelle in der Nähe: tiefe Kosten für Arbeitsweg
-

## Tipps und Empfehlungen

---

### Empfehlungen zur Vorbereitung

---

Schnupperlehre machen

---

verschiedene Betriebe kennenlernen, sich Zeit lassen, nicht das Erstbeste nehmen

---

Praktikum vor Lehrbeginn

---

stimmige Wahl treffen

---

Anforderungen, Voraussetzungen, Rahmenbedingungen abklären, Lehrplan anschauen

---

vorausschauend denken und planen, Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen nach der Lehre beachten

---

Das Gespräch suchen/besprechen

- mit vielen verschiedenen Personen
  - mit einer Fachperson
  - mit dem Umfeld (Umfeld miteinbeziehen)
- 

Das Finanzielle abklären (Sicherstellung des Lebensunterhalts, Finanzierung der beruflichen Zweitausbildung)

---

Lehrlingslohn verhandeln

---

---

### Empfehlungen für die Ausbildungszeit

---

Unterstützung und Umweltfaktoren aktivieren (Unterstützung in Anspruch nehmen, Fachwissen abholen, Fragen stellen)

---

Coolness entwickeln im Umgang mit den jüngeren Mitlernenden

---

bei Schwierigkeiten für sich einstehen

---

---

### Generelle Empfehlungen

---

Mut zur Veränderung, etwas riskieren, Zweitausbildung sehr empfehlenswert, abgeschlossene Erstausbildung als Vorteil und Sicherheit, Zweitausbildung ermöglicht breiteres Spektrum auf dem Arbeitsmarkt

---

finanzielle Einbussen eingehen

---

in der Berufsfachschule mit Erwachsenenklassen ist es super

---

## Anhang F: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

### Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Berufliche Zweitausbildung im  
Erwachsenenalter: Beweggründe, Erfahrungen  
und Ressourcen

im Studiengang: MAS BSLB14-F: Master of Advanced Studies  
ZFH in Berufs-, Studien- und  
Laufbahnberatung

#### Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Irene Mühlemann

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Winterthur, 17.3.2018  
(Ort, Datum)

I. Mühlemann  
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

#### Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Bülach, 4.3.2018  
(Ort, Datum)

M. Gän  
(Unterschrift der Betreuungsperson)

Zürich, 6. Juni 2018  
(Ort, Datum)

I. Gän  
(Unterschrift der Betreuungsperson)