



Interview

02.08.2017 | REDAKTION: FRANK NEISES, KLAAS SYDOW

„Berufsorientierung – aber nicht nur kognitiv!“

Ein Interview mit Dr. Katja Driesel-Lange

Berufsorientierung gelingt, wenn sie Jugendliche anspricht und motiviert, indem sie dort ansetzt, wo diese sich im Entscheidungsprozess befinden. Die Geschäftsführerin des Zentrums für Berufsorientierungs- und Berufsverlaufsforschung (ZBB) der Universität Münster, Katja Driesel-Lange, plädiert daher für individualisierte Formen der Berufsorientierungsmaßnahmen..

Frank Neises: Frau Driesel-Lange, sind Schülerinnen und Schüler heute nach dem Schulabschluss gut orientiert?

Driesel-Lange: Die Frage, ob Schülerinnen und Schüler heute gut orientiert sind, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Ich würde sagen: teils teils. Es gibt eine übergroße Mehrzahl an Schülerinnen und Schülern, die den Übergang reibungslos schaffen, das dürfen wir nicht vergessen. Die machen sich früh genug auf den Weg, können die Anforderungen bewältigen, kommen zu einer tragfähigen Entscheidung. Es gibt aber immer eine Gruppe, auf die müssen wir ein besonderes Augenmerk haben, die zum Beispiel keinen Berufswunsch hat, und das ist ein wichtiger Indikator für diesen guten Übergang, mit dem wir arbeiten müssen, und die sehr lange Entscheidungen vor sich herschiebt. Ute Clement hat mal gesagt, es gebe verschiedene Taktiken, die Schülerinnen und Schüler anwenden, wie zum Beispiel den Kopf in den Sand stecken, abwarten, es wird schon von alleine gehen, oder sich ganz viele Hintertürchen aufhalten, um sich dann vielleicht doch noch für die bessere entscheiden, oder eine Schleife nach der anderen drehen: „Erst mach ich das, und dann mach ich das, und dann mach ich wieder was Neues.“ Aber sie kommen nie an den Punkt, wo sie sagen, das ist mein Ziel, auf das ich mich einlasse und das ich dann umsetze.



Interview

Was ist schiefgelaufen bei den Jugendlichen, deren Übergang nicht reibungslos gelungen ist?

Ein Indikator, dass etwas schiefgelaufen ist, oder sagen wir, dass etwas ungünstig gelaufen ist, ist, dass es gar keinen Wunsch zu einer beruflichen Entwicklung gibt, keine Vorstellung „Wo möchte ich eigentlich mal beruflich wirksam werden?“ Das ist eigentlich ein Indikator. Es gibt auch Entwicklungen, wo wir sagen, dass Jugendliche sich zu spät mit dieser Entwicklungsaufgabe beschäftigen und die Hände in den Schoß legen. Das korrespondiert so ein Stück weit mit diesen Typen, die Ute Clement ausgemacht hat. Also ein Nichtannehmen dieser Entwicklungsaufgabe. Wenn Jugendliche dann auch wenig Unterstützung erfahren, zum Beispiel durchs Elternhaus, oder Unterstützung, die geboten wird, nicht annehmen können, dann wissen wir, sie gehören zu einer Risikogruppe, die dann vielleicht mehrere Schleifen dreht, im Übergangssystem landet, und einfach nicht an den Punkt kommt, dass wir sagen können, wir sprechen von einer erfolgreichen beruflichen Laufbahn.

Worauf kommt es bei der Berufsorientierung im Besonderen an?

Ich glaube, das Wichtigste ist, dass sich die jungen Leute angesprochen fühlen, dass sie sagen „Ja“, ich habe Interesse daran, ich habe Lust darauf, mich mit meiner beruflichen Zukunft zu beschäftigen. Das gelingt nicht, indem ich sie mit Informationen belaste, sondern ich muss erst diese Betroffenheit initiieren. Dass Jugendliche sagen, okay, das ist meine Aufgabe, ich muss mich jetzt mit dieser Aufgabe auseinandersetzen, ich muss Schritt für Schritt diesen Übergang angehen, das ist wichtig, dass ich diesen Startschuss setzen kann, dass es gelingt, die in gewisser Weise mitzureißen. Und das gelingt, indem ich an dem ansetze, was sie wirklich interessiert. Und da ist es tödlich, den jungen Leuten einen Vortrag nach dem anderen darzubieten. Das wir heute ja auch in dem Maße nicht mehr gemacht und das hat sich auch in den letzten Jahren verändert. Also das ist wichtig, diese Betroffenheit zu erzeugen. Dann brauchen junge Leute Lerngelegenheiten, in denen sie zeigen können, was sie draufhaben, wo sie ein Kompetenzerleben haben. Das motiviert sie. Und es ist wichtig, dass sie eine permanente Rückmeldung kriegen: „Das hast du gut gemacht! Hier könntest du noch etwas anders arbeiten“ Vielleicht probierst du dich mal in dem Bereich aus!“ Dass es



Interview

eine stetige Ermunterung gibt, auch einmal nach links und rechts zu gucken. Und dass es Bereiche gibt, die sie selbstbestimmt erkunden können. Dass sie nicht gezwungen werden, sich bestimmte Berufe anzuschauen, sondern dass sie die Bereitschaft dazu mitbringen. Denn sonst werden wir auf lange Sicht nicht diese Motivation erzeugen können. Also Motivation ist ein Aspekt, der oft vernachlässigt wird, weil man sehr viel Berufsorientierung auf kognitiver Ebene verankert und sagt, „Hauptsache die jungen Leute wissen Bescheid“, aber es geht nicht nur um das Wissen, es geht eben auch um Bereitschaften, und in der Folge dann eben auch um Erfahrungen, die man sammelt und auf die man zurückgreift und an dem eigenen Wissen wiederum spiegelt – und vielleicht Korrekturen vornimmt oder Bestätigung erfährt.

Wie müssen Angebote zur Berufsorientierung gestaltet werden?

Die Lerngelegenheiten zur Berufsorientierung müssen individualisiert werden. Das ist in meinem Kopf schon so stark verankert, dass ich es gar nicht mehr explizit genannt habe. Aber es ist soo wichtig, wenn wir möglichst viele Jugendliche erreichen wollen, wenn wir die Aspekte unterstützen, die ich eben genannt hab, nämlich diesen Grad der Mitbestimmung, das Interessewecken, das Motivierende, dann müssen wir Angebote individualisieren. Es nützt ja nichts mit einer Klasse ins Berufs-Informationen-Zentrum zu gehen und alle durch das gleiche Programm zu begleiten, unabhängig davon, ob sie jetzt in der Situation sind, wo sie einen Interessenstest benötigen, weil sie gar keine Idee haben, oder wo sie im Prinzip schon genau wissen, was sie machen wollen, und sich vielleicht einen Plan B erarbeiten müssen. Das heißt, ich muss differenzierende Angebote in einer Maßnahme verbinden. Das heißt nicht, dass ich sage, wir brauchen keine Systematisierung mehr in der Berufsorientierung – überhaupt nicht! Die brauchen wir ganz dringend. Aber wir brauchen gleichzeitig die Individualisierung, um an den unterschiedlichen Entwicklungsständen anzuknüpfen.

Warum wählen Jugendliche trotz vieler Sensibilisierungskampagnen immer noch geschlechtsspezifische Ausbildungsberufe?

Die Frage, warum Mädchen und Jungen immer noch geschlechtstypische Berufe wählen, ist eine Frage, deren Beantwortung sehr viel Zeit in Anspruch nehmen wird, denn das ist das Ergebnis einer langen Entwicklung, die in der Kindheit beginnt, wo durch Elternhaus und verschiedene Bildungsinstitutionen bestimmte Weichenstellungen



Interview

vorgenommen werden und durch Zuschreibungen, die aus der sozialen Umwelt kommen, und das, was Mädchen und Jungen wahrnehmen, wofür sie geeignet sind, dann ihr Ergebnis findet, wie wir das sehen. Es ist wichtig, dass wir nicht erst in der Pubertät, in der Berufsorientierung beginnen, Angebote zu setzen, in denen Mädchen und Jungen geschlechtsuntypische Berufswelten erkunden können. Das muss sehr viel früher passieren. Wir wissen, dass die Stereotypisierung gerade in der Pubertät stark zunimmt. Jetzt gehen ganz viele Türen zu. Denn wenn ich mich als Mädchen oder Junge für einen geschlechtsuntypischen Beruf interessiere, muss ich mit Sanktionen meiner Peergroup oder meiner Umwelt rechnen, weil es immer noch etwas Ungewöhnliches ist. Und bevor ich mich sozusagen auf dieses Glatteis begeben, muss ich doch schon sehr gefestigt sein, dass ich in geschlechtsuntypischen Berufen, meine Interessen und Fähigkeiten zum Einsatz bringen kann. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Das bedeutet, dass wir sehr viel mehr Anstrengungen zu frühen Zeitpunkten in Bildungsinstitutionen unternehmen müssen, um deutlich zu machen, es ist normal, einen Beruf zu wählen, in dem die Mehrzahl der Beschäftigten nicht meines Geschlechts ist, sondern des anderen Geschlechts. Aber solange das eben nicht zur Normalität gehört, hat es einen Sonderstatus, und wenn ich dann eben, zu einem späten Zeitpunkt mit einem Angebot komme, was eine Eintagsfliege ist, was nicht reflektiert wird und sich nicht eingebettet in das Curriculum wiederfindet, wird es keine Wirksamkeit entfalten können. Sie erreichen dann die, die sowieso schon auf diesem Weg sind. Sie können sich einmal die statistischen Angaben zu den Männern und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen ansehen. Die haben sich kaum verändert – zumindest, wenn man auf Frauen in Naturwissenschaften und Technik schaut. Also, dort haben wir wenig Bewegung. Immer dann, wenn es gelingt, Frauen so anzusprechen, dass man sagt, ein geschlechtsuntypischer Beruf beinhaltet nicht nur stereotype Komponenten, die ich mit Männerwelt verbinde, sondern auch das, was mich anspricht, zum Beispiel Medizin und Umwelt, dann gewinnen wir sehr viel mehr Frauen. Also es gibt einfach so eine Gemengelage an Argumenten, die deutlich machen, wir müssen von verschiedenen Stellen angreifen, und es ist nicht nur eine Frage der Berufsorientierung, sondern es ist auch eine Frage von Genderkompetenz aller Beteiligten und es ist vor allem eine Frage der kontinuierlichen Unterstützung geschlechtsuntypischer Berufswahl.