

**In: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung (bibb), Heft 6, 2003, S. 51-54**

## **TASTE: um auf den Geschmack zu kommen**

**Einrichtungen gesucht, die das neu entwickelte Assessment-Verfahren TASTE für Schulabgängerinnen anbieten**

*TASTE heißt: schmecken, fühlen, ausprobieren ...*

*TASTE heißt auch: Technik Ausprobieren STärken Entdecken – und ist ein durch LIFE e.V. in Berlin neu entwickeltes Assessment-Verfahren für junge Frauen im Übergang von der Schule in die Ausbildung, zur Überprüfung ihrer möglichen Eignung für ein IT-, technisches oder handwerkliches Berufsfeld und zur Auseinandersetzung mit einer wahrscheinlichen Minderheitensituation in diesen Berufen. TASTE fördert die „Berufswahlkompetenz“ junger Frauen und entspricht so den Forderungen des Länderberichts Deutschland der OECD.*

*Die Entwicklung von TASTE wurde vom BMBF gefördert.<sup>1</sup> Jetzt geht es um den Transfer: Es werden möglichst viele Bildungsträger, Schulkooperationen und Betriebe gesucht, die mit diesem Verfahren den Anteil der Mädchen in zukunftsorientierten, bisher noch frauenuntypischen Berufsfeldern erhöhen. Das Projekt wurde in diesem Jahr mit einem Sonderpreis im Rahmen des Hermann-Schmidt-Preises für innovative Berufsbildung geehrt<sup>2</sup>.*

### **Die erste Schwelle: für Mädchen in frauenuntypische Berufe besonders hoch**

Alle Jugendlichen wissen es und zahlreiche Untersuchungen<sup>3</sup> belegen es: Die „Wahl“, besser das Finden des richtigen Berufs ist schwer und mühsam, und die objektiven Bedingungen des Arbeits- und Ausbildungsmarkts gestalten den Weg immer schwerer. 23,4 Prozent aller Jugendlichen lösen ihre Ausbildungsverträge vorzeitig auf, mit jährlich steigender Tendenz seit 1997<sup>4</sup>: ein deutliches Indiz, dass an der ersten Schwelle zuviel schief läuft.

Junge Frauen müssen sich in diesem unübersichtlichen Gelände darüber hinaus bewusst oder unbewusst mit Geschlechterrollen auseinandersetzen: Bleiben Sie in dem vertrauteren Terrain der traditionellen Frauenberufe? – oder riskieren sie den Blick oder sogar den Sprung über den Zaun in die männlichen Berufsfelder?

„Schon die Anforderung, sich an der Schwelle ins Erwerbsleben gezielt mit den Bedingungen des Arbeitsmarkts auseinanderzusetzen, stellt gerade die jungen Frauen vor vielfältige Bewäh-

rungsproben. Es muß ihnen gelingen, die oft noch wenig differenzierten Berufsinteressen und –vorstellungen an den objektiven Gegebenheiten eines geschlechtsspezifisch strukturierten Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebots zu messen und trotz Rückschlägen die Suche nach weiteren Optimierungsstrategien nicht aufzugeben. Ob sie diese Phase des Einstiegs in die Arbeitswelt erfolgreich bestehen, ist damit nicht nur eine Frage verfügbarer Alternativen, auch der sozialen und materiellen Ressourcen ihrer Herkunftsfamilien, sowie institutionell gebotener Unterstützungshilfen, sondern vor allem der oft mühsam erworbenen individuellen Handlungskompetenz, mit zum Teil widersprüchlichen Verhaltensanforderungen umzugehen.“<sup>5</sup>

Zwanzig Jahre nach den Kampagnen und Förderprogrammen „Mehr Mädchen in Männerberufe“ orientieren sich die jungen Frauen nach wie vor in die weiblich konnotierten Berufe: Unter den ersten 10 gewählten Berufen gibt es immer noch die schlecht bezahlten Sackgassenberufe wie die Arzthelferin und die Friseurin<sup>6</sup>, Berufe, die im Durchschnitt nach 4-5 Jahren Berufspraxis wieder aufgegeben werden<sup>7</sup>. Im Westen geht der Anteil junger Frauen in männlich dominierten Berufen seit einigen Jahren sogar wieder zurück und liegt jetzt bei 9 %; dabei ist für die Chancen der jungen Frauen zudem zu berücksichtigen, dass ca. 60 % aller Berufe männlich dominiert sind<sup>8</sup>. Der Mangel an Lehrstellen und das Motto „Hauptsache eine Ausbildung“ führen zur Orientierung an Bekanntem, Machbarem, und schnelle Deutungsstrategien, geprägt im sozialen Umfeld, verhindern die Suche nach positiven Alternativen.

Berufsfindung hat auf der einen Seite mit dem Wissen über die eigenen Möglichkeiten zu tun, auf der anderen Seite ist sie ein Prozeß der Selbstorientierung und Identitätsentwicklung, die mit Lebenssinn und Lebenskonzepten genau so zu tun hat wie mit dem eigenen Bewusstsein von Weiblichkeit, möglichen Rollenbildern und der Selbsteinschätzung der eigenen Stärken und Schwächen. Wieviel von weiblichen Rollenvorstellungen allein mit den Berufsbezeichnungen zusammenhängt, hat die Umstellung des vormaligen Berufs "mathematisch-technische(r) Assistent(in)" auf die Bezeichnung „Fachinformatiker/In“ gezeigt. Nach der Namensänderung sank der Bewerbungsanteil von Frauen von 60 auf 20%.<sup>9</sup>

Auf der Suche nach einem adäquaten Begleitinstrument für junge Frauen, das sie bei der Berufsfindung in einem erweiterten Spektrum und der Entwicklung ihrer längerfristigen biographischen Handlungskompetenz unterstützt, aber nicht bevormundet, bekamen wir eine entscheidende Anregung aus den Niederlanden, wo Assessment-Verfahren zur Berufsorientierung für Schulabgänger/innen aus den 9. und 10. Klassen zum Regelangebot im Kontext von Berufsberatung und Arbeitsvermittlung gehören.

Aus der Unsicherheit eine Chance machen, den Blick über den Zaun riskieren:

## **Das Assessmentverfahren TASTE: T echnik A usprobieren ST ärken E ntdecken Erfahrungen der ersten Pilot-Durchläufe**

Seit November 2001 wurde bei LIFE e.V. in Berlin das Assessment-Verfahren TASTE zur Berufsorientierung für junge Frauen entwickelt, das eine mögliche Eignung für eine Ausbildung in den Berufsfeldern IT, Technik und Handwerk feststellt. Zusätzlich können die Teilnehmerinnen an TASTE den eigenen Umgang mit einer Minderheitensituation für sich ausprobieren.

Die Erfahrung der ersten Pilotdurchgänge mit ca. 50 Teilnehmerinnen aus neunten Realschulklassen und berufsvorbereitenden Maßnahmen hat gezeigt: Dieses Angebot kommt an. Viele Teilnehmerinnen haben es so formuliert: „Das war genau das, was ich gebraucht habe.“ Trotz des frauenuntypischen Berufsspektrums gab es bei den bisherigen Angeboten für Neuntklässlerinnen an Real- und Gesamtschulen immer ca. 20 Anfragen für ein Angebot von jeweils 8 Plätzen bei TASTE - und große Enttäuschungen, wenn es nicht genügend Plätze für alle Interessentinnen gab.

Erste Evaluationen haben eine wirksame Veränderung der Selbstkonzepte durch die Teilnahme an TASTE gezeigt: Im Vorher-Nachher-Vergleich veränderten sich die Selbstaussagen der jungen Frauen insbesondere in den Bereichen Handwerk und Technik („Das kann ich gut“ – „Das kann ich besser als andere Gleichaltrige“) signifikant.<sup>10</sup> Im Ergebnis lässt sich bisher bilanzieren: Ca. ein Drittel der Teilnehmerinnen ändern ihre Berufswünsche in Richtung IT, Technik und Handwerk, ca. ein Drittel bleibt bei den bisherigen Berufswünschen, und ca. ein Drittel sagt, sie müssten nach den eigenen Erfahrungen und Rückmeldungen nach dem Assessment noch einmal neu nachdenken über den für sie richtigen Beruf.

### **Was passiert bei TASTE – und was ist dabei so interessant für die Teilnehmerinnen?**

TASTE dauert fünf Tage. An vier Tagen wird – nach einem ca. zweistündigen Orientierungsprogramm über die jeweiligen Berufe, zu denen nach Möglichkeit weibliche Auszubildende als „Rollenmodell“ eingeladen werden – das entsprechende Assessmentmodul absolviert. Die Teilnehmerinnen wissen immer, nach welchen Kriterien sie beobachtet werden und worauf es ankommt – das ist gleichzeitig ein Training ihres Bewusstseins für die eigenen Schlüsselqualifikationen. Der fünfte Tag ist der Auswertung und der Absprache von Folgeschritten vorbehalten.

Mit Fachleuten aus den jeweiligen Berufsfeldern haben wir die einstündigen Realitätssimulationen entwickelt. Entscheidend für die Bewertung der beobachteten Verhaltensweisen sind nicht die fachlichen Vorkenntnisse, die eine Teilnehmerin mitbringt, sondern ihre Schlüsselqualifikation, die in der jeweiligen „typisch-kritischen Situation“ zum Ausdruck kommt: So ist es bei der technischen Störung im IT-Auftrag nicht wichtig zu wissen, wie man mit der Störung um-

geht, sondern nicht zu verzweifeln und mit Geduld und Kreativität nach einer Lösung zu suchen. Irgendwie mit dem Computer umgehen kann jede: Aber wenn es zu Störungen, d.h. zu der „typisch-kritischen Situation“ kommt, können die wirklich wichtigen Beobachtungen zur Potenzialanalyse und den Schlüsselqualifikationen der Teilnehmerin gemacht werden.

Worum geht es bei den Assessment-Aufträgen (Modulen), die verdichtet berufliche Kernanforderungen und „typisch-kritische Berufssituationen“<sup>11</sup> abbilden?

**IT:** In einem Team müssen möglichst schnell Internet-Informationen abgerufen und verarbeitet werden, es gibt ein paar technische Störungen, und die anstrengende Kundin, die nicht genau weiß, was sie will, wartet schon ...

**Handwerk:** Allein einer Designerwerkstatt ein kleines Möbelstück bauen, dabei unbekannte Werkzeuge und Maschinen benutzen ...

**Technik:** Für einen Sportwettkampf ein technisches Gerät zusammenbauen, es herrscht Zeitnot, und nicht alles funktioniert, wie es sollte ...

**Umgang mit der eigenen Minderheitensituation:** Als „Neue“ in ein fremdes Team kommen, wahrgenommen werden und sich als Neue einen Platz zu verschaffen; als Frau in der Minderheit zu seingegenüber männlichen Kunden in einem fast ausschließlich männlichen Umfeld, die mal nett, mal herablassend, mal ... sind und sich eigentlich nicht vorstellen können, dass Frauen in diesem Feld kompetent sind...

Bei TASTE war es eine bewusste Entscheidung, die künftige Minderheitensituation bereits so früh zu thematisieren und mit einem eigenen Auftrag zu bearbeiten – auch wenn die Gefahr bestand und besteht, dass das auch abschreckend wirken kann. Die Erfahrungen der letzten 20 Jahre haben gezeigt, dass junge Frauen in den frauen-untypischen Berufen nicht an den Leistungsanforderungen scheitern, sondern an ihrer oft dauerhaften Minderheitensituation. Es ist wichtig, sich mit dieser Anforderung auseinanderzusetzen und sich über die eigenen Kompetenzen für diese Auseinandersetzung bewusst zu werden. Die Auseinandersetzung verliert damit an Bedrohlichkeit – und der Umgang mit dieser Situation ist eine – auch erlernbare – Kompetenz.

Die Teilnahme an TASTE bedeutet für eine junge Frau:

- in einem geschützten Bereich mit hoher Ernsthaftigkeit in simulierten, verdichteten Realitätssituationen eigene Kompetenzen in neuem Terrain ausprobieren zu können
- dabei von mindestens zwei Beobachterinnen in allen Arbeitsschritten, Handlungen und Äußerungen „mikro“-beobachtet zu werden
- sich selbst anhand von Kriterien einzuschätzen (die Teilnehmerinnen kennen die Beobachtungskriterien und die Indikatoren für: Arbeitssystematik, Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikation mit Kunden, emotionale Belastbarkeit und Exaktheit/Sorgfalt sowie Eigenverantwortung)
- und täglich in ausführlichen Feedback-Gesprächen von dreißig Minuten bis zu einer Stunde anhand der Auswertung der Beobachtungsaufzeichnungen von einer Beobachterin ganz präzise zu erfahren, wo ihre Kompetenzen liegen und wo sie weiter an sich arbeiten sollte.

TASTE ist wie alle Potenzialassessment-Verfahren ein Kompetenzansatz, der Beobachter/innenblick sucht nach Kompetenzen, nicht nach Defiziten. Neben dem intensiven Feedback ist auch das für viele Schulabsolventinnen eine völlig neue und ermutigende Erfahrung. TASTE erfüllt das Bedürfnis junger Menschen - und vielleicht insbesondere junger Frauen – nach intensiver personaler Beratung und Rückmeldung in dem schwierigen Geschehen der Berufsfindung: eine Beratung, die nicht auf allgemeinen Ratschlägen und Hinweisen beruht, sondern auf der Basis von real Erlebtem und gezeigten Fähigkeiten. Ihre persönlichen Fragen an der ersten Schwelle: „Wer bin ich? Was kann ich? Was kommt auf dem Arbeitsmarkt auf mich zu? Wo finde ich da meinen Platz? Was passt zu mir?“ finden endlich einen Ort, so das Fazit der Teilnehmerinnen. Auf die abschließende Auswertungsfrage: „Assessment TASTE: Das würde ich auch meinen Freundinnen empfehlen“ hat es in allen Pilotdurchläufen noch nicht einmal ein „nein“ oder ein „vielleicht“ gegeben: die Antwort „ja“ liegt bei 100 %.

Die Teilnahme an TASTE dient aber nicht nur der eigenen Entscheidungsfindung. Durch die absolvierten Assessment-Aufträge und die kriteriengeleiteten Gespräche werden die Teilnehmerinnen im Laufe der Woche sichtbar auskunftsfähiger über ihre eigenen Kompetenzen. Sie können konkret sagen und belegen, warum sie z.B. team- oder problemlösungsfähig sind und woran sich das genau gezeigt hat – eine Kompetenz, die für Bewerbungsgespräche von Vorteil ist. Von Vorteil ist auch das ausführliche, differenzierte schriftliche Zertifikat, das jede Teilnehmerin nach eigener Entscheidung einreichen kann bei Bewerbungen und/oder als Unterlage für weiterführende Beratungsgespräche bei der Berufsberatung der Arbeitsämter verwendet.

**Ein Angebot: TASTE-Multiplikatoren und Anbieter bundesweit gesucht!**

Die Entwicklungs- und Pilotphase von TASTE ist beendet: Der bundesweite Transfer steht an, damit möglichst viele Mädchen dieses Angebot wahrnehmen können. TASTE ist – entsprechend den Qualitätsstandards für alle Assessment-Verfahren – an den Einsatz von geschulten Beobachter/innen gebunden.<sup>12</sup> Gesucht werden Bildungsträger, die – ggf. zusammen mit Kooperationspartnern - einen Pool von Beobachter/inne/n qualifizieren<sup>13</sup> und in ihren Regionen TASTE anbieten. Die Entwicklungskosten für Assessment-Verfahren sind hoch: Durch die Förderung des BMBF liegt jetzt mit TASTE ein fertig entwickeltes und praxiserprobtes Instrument vor, das zum Transfer vorgesehen ist.

Für die Anbieter entstehen keine Entwicklungskosten, sondern nur die einmaligen Kosten für die Qualifizierung der Beobachter/innen, in der Assessment-Fachsprache auch Assessoren oder Assessorinnen genannt. Eine Voraussetzung für die Durchführung ist auch das Vorhandensein von Werkstätten und einfachen Werkzeugen aus dem Holz- und Technikbereich sowie eine Ausstattung mit internetfähigen Computern für den IT-Auftrag. Durch die Personalintensität bei den BeobachterInnen – die einen entscheidenden Reiz des Verfahrens ausmacht – entstehen natürlich auch Personalkosten. Der § 33 SGB III (vertiefte Berufsorientierung) bietet eine Mitfinanzierung bei den Kosten an, wenn sich Dritte mit mindestens 50 % an der Förderung beteiligen. Bei den Beobachter/inn/en ist eine Mischung aus Berufsfachleuten und pädagogisch-psychologisch ausgebildeten Fachkräften ideal.

Trotz der komplexen biografischen Anforderungen, der Schwierigkeiten bei den Lehrstellenangeboten und dem Mangel an Chancengleichheit für junge Frauen gab es bisher fast nur die klassischen Orientierungsinstrumente an der 1. Schwelle:

- der Arbeitslehre-Unterricht in den 8. und 9. Klassen, der oft von Lehrern und Lehrerinnen erteilt wird, die selbst kaum aktuelle Kontakte zur Wirtschafts- und Arbeitswelt haben
- das Betriebspraktikum, oft vom Zufall abhängig, meistens kaum vor- und nachbereitet
- die Berufsberatung des Arbeitsamts, die nur einem kleinen Prozentsatz der Jugendlichen ein ausführliches Beratungsgespräch und einen Test anbieten
- Berufsorientierungsmaßnahmen, in der Regel ausschließlich an benachteiligte Jugendliche gerichtet und oft nicht effektiv mit betrieblichen Anforderungen und Übergängen verknüpft sind.

Mit TASTE gibt es endlich ein neues praxisorientiertes Instrument, das im Interesse der Mädchen auf viele Anbieter wartet: taste it!

Annemarie Cordes, LIFE e.V. Berlin, Projekt-Leitung TASTE

Dircksenstr. 47, 10178 Berlin

[www.taste-for-girls.de](http://www.taste-for-girls.de)

[cordes@life-online.de](mailto:cordes@life-online.de)

---

<sup>1</sup> An der fachlichen Entwicklung von TASTE waren beteiligt: Sabine Osvatic, Assessment-Entwicklerin und –trainerin und Tina Paul, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im FB Arbeits- und Organisationspsychologie der Uni. Leipzig

<sup>2</sup> Vgl.: Auszeichnung für Innovative Berufsbildung. Hermann-Schmidt-Preis 2003. In: BWP 32 (2003) 5, Beilage BWP spezial, Nr.8

<sup>3</sup> Schober, Karen u.a., Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 202, Nürnberg 1995

<sup>4</sup> vgl. BMBF, Berufsbildungsbericht . Bonn 2002, S.109, Übersicht 38; Schöngen, K.: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: BWP 32 (2003) 5, S. 35 ff.

<sup>5</sup> Kühnlein, Gertraud, Paul-Kohlhoff, Angela, Die Entwicklung von Berufswahlorientierungen und Lebenskonzepten bei Mädchen und jungen Frauen. In: Schober u.a., a.a.O., S.82

<sup>6</sup> Berufsbildungsbericht BMBF 2002, Übersicht 34, S. 103

<sup>7</sup> Auskunft des Zentralverbands des Deutschen Friseur-Handwerks Juli 2003 (Schätzung); über eine präzisere Auswertung verfügt der Bund Deutscher Arzthelferinnen: Jede 2. Arzthelferin gibt nach 4 Jahren ihren Beruf auf, Begründung: Mangel an Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Quelle: Berufsbildungsbericht 2000

<sup>8</sup> Granato, Mona, Schittenhelm, Karin, Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. ibv 8/2003, S.1049-1070

<sup>9</sup> Borch/Weissmann: Erfolgsgeschichte IT-Berufe. In: bwp 6/2000, S. 9 ff

<sup>10</sup> Ergebnisse der externen Evaluierung von TASTE im Rahmen der EQUAL-Projektevaluierung durch ibi (Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft) an der TU Berlin, noch unveröff. Material 2002, Autorin Hanna Janetzke

<sup>11</sup> Die Methode der „typisch-kritischen Situationen“ (CIT) wurde bereits 1954 von Flanagan entwickelt und ist der wichtigste Ansatz bei der Entwicklung von Assessment-Übungen geblieben; vgl. Flanagan, John C., The critical incident technique. Psychological Bulletin 51/1954, S.327-358

<sup>12</sup> 1992 vom „Arbeitskreis Assessment Center e.V.“, einem Expert/inn/enkreis von Personalverantwortlichen aus Wirtschaftsunternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, entwickelt

<sup>13</sup> LIFE e.V. / TASTE bietet das (kostenpflichtige) Training für den Einsatz von TASTE an. Empfehlenswert ist die Bildung eines Pools von qualifizierten Beobachter/innen von 12-15 Teilnehmer/innen. in einer Region, auf den ggf. auch von mehreren Anbietern zurückgegriffen werden kann.