

Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen – Welche Faktoren sind für eine erfolgreiche Berufswahl wichtig?



JULIAN MARCINIAK
Wiss. Mitarbeiter in der
Abteilung Arbeits- und
Organisationspsychologie der
Universität Bern, Schweiz



REBEKKA STEINER
Dr., wiss. Mitarbeiterin in
der Abteilung Arbeits- und
Organisationspsychologie der
Universität Bern, Schweiz



ANDREAS HIRSCHI
Prof. Dr., Professor in der
Abteilung Arbeits- und
Organisationspsychologie der
Universität Bern, Schweiz

Zur Frage, welche Faktoren für eine gelingende Berufswahl wichtig sind, sind zahlreiche wissenschaftliche Konstrukte entwickelt worden. Der Beitrag gibt aus Sicht der Laufbahnforschung eine Übersicht über diese Konstrukte sowie das integrative Konstrukt »Berufswahlbereitschaft«, das die Kernelemente der bisherigen Konstrukte verbindet. Zur Messung wird der Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Jugendliche präsentiert, der es ermöglicht, alle Kernbereiche der Berufswahlbereitschaft effizient zu erfassen. Weiterhin wird erläutert, wie das vorgestellte Messinstrument in der Praxis verwendet werden kann. Abschließend werden erste Befunde aus einem größeren Forschungsprojekt in der Schweiz zur Entwicklung der Berufswahlbereitschaft vorgestellt.

Was ist für den Berufswahlprozess bei Jugendlichen wichtig?

Eine gute Vorbereitung auf die Berufswahl ist essenziell für einen erfolgreichen Übertritt in die Arbeitswelt. Daher ist unsere Gesellschaft darauf bedacht, Jugendliche in ihrer Berufswahl möglichst gut zu unterstützen. Doch was bedeutet es, auf die Berufswahl und auf eine erfolgreiche Laufbahn im gewählten Beruf vorbereitet zu sein?

Diese Frage beschäftigt Forschende seit Jahrzehnten, was sich unter anderem an einer Vielzahl von entwickelten Konstrukten zur Berufswahlvorbereitung zeigt. Eines der ersten Konstrukte war die Berufswahlreife (»career maturity«; vgl. SUPER 1955, S. 153), die davon ausgeht, dass Jugendliche eine Reife erlangen müssen, bevor sie sich für eine Laufbahn entscheiden können. Diese Reife wird erreicht, wenn Jugendliche eine positive Haltung (z. B. Eingebundenheit in die Berufswahl) und notwendige Kompetenzen (z. B. die Laufbahn zu planen) zur Berufswahl erlangen. Die zentrale Annahme war, dass diese Berufswahlreife einmal im Berufsleben erlangt wird und im späteren Lebensverlauf erhalten bleibt.

Das Konstrukt Berufswahlreife wurde einige Jahrzehnte später durch das Konstrukt Berufswahlanpassungsfähigkeit (»career adaptability«; vgl. SAVICKAS 1997) abgelöst. Der Arbeitsmarkt hatte sich im Vergleich zu den 1950er-Jahren erheblich verändert: Junge Arbeitnehmende mussten

sich daran gewöhnen, ihre Arbeitsstellen wesentlich öfter zu wechseln, sodass eine gewisse Anpassungsfähigkeit erforderlich wurde. SAVICKAS (2005, S. 51) definiert Berufswahlanpassungsfähigkeit als die Bereitschaft und die Ressourcen, die notwendig sind, um mit bevorstehenden laufbahnbezogenen Aufgaben und beruflichen Veränderungen umzugehen. Dazu werden vier psychosoziale Ressourcen als zentral postuliert: Sorge, Kontrolle, Neugier und Zuversicht. Das heißt, wenn der Übergang von der Schule zur Arbeitswelt von Jugendlichen erfolgreich verlaufen soll, müssen sie sich über ihre zukünftige Laufbahn Gedanken machen (Sorge), Verantwortung für die eigene Laufbahnentwicklung übernehmen (Kontrolle), verschiedene Berufsmöglichkeiten entdecken (Neugier) und an ihre Fähigkeit glauben, laufbahnbezogene Herausforderungen bewältigen zu können (Zuversicht).

Im deutschsprachigen Raum wird oft auch von Berufswahlkompetenz (vgl. DRIESEL-LANGE 2010) gesprochen. Das Modell der Berufswahlkompetenz besagt, dass Wissen (z. B. Selbstwissen, Planungskompetenz), Motivationen (z. B. Betroffenheit, Zuversicht) und Handlungen (z. B. Exploration, Problemlösen) erforderlich sind, um erfolgreich in die Arbeitswelt übertreten zu können.

Weitere gängige Konstrukte in der Laufbahnforschung sind die Berufswahlvorbereitung (»career preparation«; SKORIKOV 2007) und die Berufswahlbereitschaft (»career preparedness«; LENT 2013), die ebenfalls Verhaltensweisen

(z. B. Laufbahnplanung) und Haltungen (z. B. Zuversicht) als wichtige Komponenten der Berufswahl ansehen. Dieser kurze Überblick zeigt, dass es verschiedene Ansichten darüber gibt, was es bedeutet, auf eine Laufbahn gut vorbereitet zu sein. Die Verwendung verschiedener Konzepte und Definitionen macht es sehr schwierig, Forschungsergebnisse untereinander zu vergleichen. Als Folge fällt es schwer, allgemeine Ratschläge an Laufbahnberatende, Lehrkräfte oder Eltern zu geben, wie Jugendliche effektiv bei der Berufswahl unterstützt werden können. Vor diesem Hintergrund haben wir die Literatur der letzten 15 Jahre zum Thema »Laufbahnforschung von Jugendlichen« analysiert und relevante Faktoren identifiziert, die einen erfolgreichen Übergang in die Berufswelt begünstigen. Hierzu haben wir über 200 wissenschaftliche Artikel analysiert, welche die oben beschriebenen Konstrukte im Zusammenhang mit Berufswahlvorbereitung bei Jugendlichen (Berufswahlreife, Berufswahlanpassungsfähigkeit usw.) empirisch erforscht haben. Dazu haben wir unter anderem die in den Artikeln verwendeten Definitionen und Messinstrumente verglichen. Dabei konnten wir feststellen, dass die verschiedenen Konstrukte sowie zugehörigen Messinstrumente zur Berufswahlvorbereitung viele Gemeinsamkeiten aufweisen. Diese Gemeinsamkeiten haben wir schlussendlich in drei übergeordnete Gruppen, resp. Dimensionen, eingeteilt und den konstruktübergreifenden Begriff »Berufswahlbereitschaft« definiert, welchen wir als Nächstes näher beschreiben.

Was ist Berufswahlbereitschaft?

Ein zentraler Befund der oben beschriebenen Literaturübersicht ist, dass die verwendeten Definitionen und Messinstrumente zur Erfassung von Berufswahlbereitschaft drei grundlegende Dimensionen reflektieren: Motivation, Wissen und Kompetenzen sowie Aktivitäten (vgl. Abb. 1). Zur Motivation zählen u. a. Neugier oder Entschlossen-

heit bei der Berufswahl. Ebenfalls spielt die Haltung zur eigenen Laufbahnplanung eine wichtige Rolle (z. B. »Ich finde meine Laufbahnplanung wichtig«). Grundlegend für die Dimension Motivation ist, dass sie vor allem die emotionale Bindung zur Laufbahnplanung erfasst. Hingegen erfassen Wissen und Kompetenzen, als zweite Dimension, abstraktes Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Laufbahngestaltung relevant sind. Dies können zum Beispiel Wissen zur Arbeitswelt oder Kompetenzen zur Entscheidungsfindung sein. Die dritte Dimension umfasst Aktivitäten, die Jugendliche unternehmen, um die Berufswahl erfolgreich meistern zu können. Dies kann ganz konkret die Planung der eigenen Laufbahn oder die Suche nach Unterstützung aus dem eigenen sozialen Umfeld sein. Basierend auf diesen drei Dimensionen schlagen wir folgende Definition vor: Berufswahlbereitschaft verstehen wir als die Motivation, das Wissen, die Kompetenzen und Aktivitäten, die erforderlich sind, um mit erwarteten und unerwarteten beruflichen oder berufswahlbezogenen Herausforderungen umzugehen (vgl. JOHNSTON u. a. i. Dr.). Unsere Definition von Berufswahlbereitschaft berücksichtigt zentrale Aspekte der heutigen Arbeitswelt, die Jugendliche vor erwartete sowie unerwartete berufliche oder berufswahlbezogene Herausforderungen stellt. Einige zu erwartende Herausforderungen sind zum Beispiel, sich einen Überblick über zahlreiche neue Berufsspezialisierungen zu verschaffen oder die sich stetig verändernden Bewerbungsanforderungen zu beobachten. Andere Herausforderungen können hingegen recht unerwartet sein: Wie gehen Jugendliche damit um, wenn eine Absage nach der anderen kommt? Oder was soll man tun, wenn die Arbeitsstelle nach einem einjährigen Zeitvertrag keinen festen Vertrag anbietet? Was kann man tun, wenn wesentliche Aspekte des derzeitigen Berufs durch automatisierte Prozesse, Roboter bzw. Computer übernommen werden? Obwohl mit solchen und noch vielen anderen Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt zu rechnen ist, kön-

Abbildung 1

Drei Dimensionen von Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen mit Beispielen zu jeder Dimension

Motivation	Wissen und Kompetenzen	Aktivitäten
<ul style="list-style-type: none"> • Wichtigkeit der Arbeit • Zutrauen • Klarheit • Planungsbereitschaft • Explorationsbereitschaft • Neugier • Entschlossenheit • Selbstwirksamkeit zur Entscheidungsfindung 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Kompetenzen • Entscheidungsfindung • Wissen über die Arbeitswelt • Wissen, welcher Beruf zu einem passt • Berufsoptionen entwickeln • Allgemeine Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion • Erforschung der Berufswelt • Netzwerken • Planung • Unterstützung suchen • Implementierung von Berufswahlinformationen

nen diese während der Berufswahl einer/-s Jugendlichen fatale Folgen haben (z. B. Arbeitslosigkeit oder psychische Probleme). Umso wichtiger ist es, dass Jugendliche ihre Berufswahlbereitschaft in Form von Motivation, Wissen, Kompetenzen und Aktivitäten mit Blick auf unvorhersehbare Herausforderungen und Rückschläge entwickeln, um der heutigen Arbeitswelt langfristig gewachsen zu sein. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die Entwicklung der Berufswahlbereitschaft über den ganzen Lebensverlauf relevant bleibt. Heutzutage sind Wechsel zwischen zeitlich befristeten, projektförmigen Tätigkeiten oder selbstständiger Erwerbsarbeit nicht ungewöhnlich (vgl. SAVICKAS 2012). Im Allgemeinen durchlaufen Beschäftigte mehrere verschiedene Arbeitsstellen im Verlauf ihres Erwerbslebens, sodass die Frage der Berufswahl kein einmaliges Ereignis ist. Vielmehr stellt die erste Berufswahl den Anfang einer dynamischen und sich kontinuierlich verändernden Laufbahn dar. Eine nachhaltige Laufbahnentwicklung legt deshalb nahe, die drei Dimensionen der Berufswahlbereitschaft über die ganze Lebenszeit zu entwickeln und zu erhalten.

Wie lässt sich Berufswahlbereitschaft messen?

Um Berufswahlbereitschaft und ihre verschiedenen Dimensionen bei Jugendlichen zu messen, gibt es eine Reihe von validierten Messinstrumenten. Sie haben jedoch den Nachteil, dass sie nur vereinzelte Komponenten der Berufswahlbereitschaft (z. B. nur Motivation) abdecken. Würde man in der Praxis versuchen, ganzheitlich die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen festzustellen, wäre dies eine sehr zeitaufwendige und beschwerliche Aufgabe, da viele verschiedene Messinstrumente eingesetzt werden müssten. Dies wäre nicht nur völlig unpraktisch, sondern auch schwierig, da die Analyse und Interpretation der Resultate sich sehr komplex gestalten würde. Als mögliche Lösung dieses Problems haben wir den »Karriere-Ressourcen-Fragebogen« für Jugendliche entwickelt.

Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Jugendliche zielt darauf ab, die Berufswahlbereitschaft möglichst komplett und ökonomisch zu messen. Der Fragebogen basiert auf dem von HIRSCHI u. a. (2018) entwickelten Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Erwachsene und Studierende.* Um den Fragebogen ökonomisch zu halten, haben wir uns dazu entschlossen, drei Karriere-Ressourcen pro Dimension zu erfassen. Beim Fragebogen für Jugendliche haben wir, ergänzend zu den drei bereits erwähnten Dimensionen, die Unterstützung aus dem Umfeld als einen wichtigen Faktor zur Förderung der Berufswahlbereitschaft in den Fragebogen aufgenommen (vgl. Abb. 2).

Viele der bisherigen Berufswahlmodelle thematisieren die

Abbildung 2

Zwölf Karriere-Ressourcen für Jugendliche einschl. ihrer übergeordneten Kategorien

Wissen und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Fähigkeiten • Wissen über den Ausbildungsmarkt • Allgemeine Fähigkeiten
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Wichtigkeit der Arbeit • Zutrauen • Klarheit
Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Schule • Unterstützung durch Familie • Unterstützung durch Freunde
Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerken • Informieren über Möglichkeiten • Selbstreflexion

Rolle des Umfelds bei der Berufswahl Jugendlicher und zahlreiche Studien zeigen, dass insbesondere soziale Unterstützung eine wichtige Rolle bei der Berufswahl und späteren Laufbahnentwicklung spielt (z. B. VONDRACEK/PORFELI 2002; HIRSCHI u. a. 2011). Lehrpersonen können Jugendliche besonders gut im Berufswahlunterricht erreichen und spezielle Themen wie zum Beispiel die Erforschung von Berufen oder das Verfassen von Bewerbungsschreiben besprechen. Eltern können sich ebenfalls an diesen Aufgaben beteiligen und bieten zudem noch emotionale Unterstützung während der Berufswahl. Zuletzt spielt der Freundeskreis der Jugendlichen eine große Rolle, da Jugendliche häufig eine starke Verbindung zu ihrem Freundeskreis haben und dort Orientierung und Unterstützung finden können. Aufgrund dieser Befunde haben wir uns dazu entschlossen, die Dimension »Umfeld« in den Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Jugendliche zu integrieren und somit vier Dimensionen zur Berufswahlbereitschaft zu erfassen.

Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen ist ein Messinstrument, bei dem Jugendliche angeben, inwiefern sie verschiedenen Aussagen zustimmen. Beispiele für solche Aussagen zu Karriere-Ressourcen sind »Mir ist es wichtig, dass ich einen Beruf erlerne« oder »Ich kann mich bei Schwierigkeiten und Herausforderungen in der Berufswahl auf die Unterstützung meiner Schule verlassen«. Die Bearbeitung des Karriere-Ressourcen-Fragebogens für Jugendliche dauert etwa fünf bis zehn Minuten und ist somit ein sehr zeitsparender Fragebogen zur ganzheitlichen Erfassung der Berufswahlbereitschaft.

* für weitere Informationen vgl. www.cresogo.com (Stand: 04.12.2018)

Wie lässt sich der Fragebogen in der Praxis einsetzen?

Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen ist ein Instrument, das von Berufsberatenden, Lehrpersonen und Jugendlichen genutzt werden kann. Berufsberatende können den Fragebogen benutzen, um Stärken und Schwächen der Jugendlichen im Prozess der Berufswahl zu identifizieren und zu fördern. Ebenso können Lehrpersonen aufgrund einer solchen Einschätzung eine gezielte Gewichtung einzelner Elemente im Berufswahlunterricht vornehmen. Zudem bietet es sich an, den Fragebogen zur Qualitätsentwicklung und Überprüfung der Wirksamkeit von berufswahlbezogenen Interventionen zu verwenden (z. B. durch eine Vor- und Nacherhebung). Jugendliche selbst können den Fragebogen benutzen, um eine Standortbestimmung innerhalb der Berufswahl vorzunehmen. Sie erhalten so eine bessere Einsicht, welche ihrer Ressourcen und Handlungen in Bezug auf die Berufswahl gut entwickelt sind und welche noch weiterentwickelt werden könnten.

Erste Befunde und Ausblick zum Karriere-Ressourcen-Fragebogen

Die bisherige Forschung zur Berufswahlbereitschaft konnte nur einzelne Dimensionen erforschen. Da der Karriere-Ressourcen-Fragebogen verschiedene Dimensionen der Berufswahlbereitschaft erfasst, können neue und allgemeinere Forschungsfragen beantwortet werden, zum Beispiel, ob sich alle Dimensionen während der Schulzeit bis zum Übergang in das Berufsleben gleichmäßig entwickeln. Zudem kann erforscht werden, welche Prädiktoren zu welchem Zeitpunkt eine besondere Rolle bei der Entwicklung von bestimmten Aspekten der Berufswahlbereitschaft einnehmen. Um diese Forschungsfragen zu beant-

worten, führen wir an der Universität Bern ein vierjähriges Forschungsprojekt mit ca. 30 Schulhäusern und über 1.000 Schülerinnen und Schülern durch. Das Forschungsprojekt untersucht, wie sich die Berufswahlbereitschaft von Anfang der achten Klasse bis zur ersten Ausbildungsstelle entwickelt. Um diese Forschungsfrage zu beantworten, werden Daten mit dem Karriere-Ressourcen-Fragebogen Anfang, Mitte und Ende der achten und neunten Klasse erhoben. Nach den ersten Erhebungen in der achten Klasse können wir bereits erste Ergebnisse berichten. Diese weisen darauf hin, dass die Berufswahlbereitschaft vor allem bei proaktiven und selbstbewussten Jugendlichen ausgeprägt ist. Zudem konnten wir feststellen, dass Berufswahlbereitschaft positiv mit Lebenszufriedenheit und negativ mit Depressivität zusammenhängt. Zuletzt fanden wir ebenfalls, dass eine Lernzielorientierung der Jugendlichen positiv mit der Berufswahlbereitschaft zusammenhängt. Fokus der Lernzielorientierung ist ein Kompetenzzugewinn (»Ich will mich verbessern«) im Gegensatz zur Leistungszielorientierung, die auf einen Kompetenzbesitz (»Ich will besser als andere sein«) fokussiert ist.

Die zukünftigen Analysen im Forschungsprojekt werden sich zusätzlich mit den Fragen beschäftigen, ob Jugendliche verschiedene Profile von Berufswahlbereitschaft haben: Haben zum Beispiel manche Jugendliche vor allem ausgeprägtes Wissen und Kompetenzen, während andere vor allem hohe Motivation und viel Unterstützung aus dem Umfeld aufweisen? Zudem untersuchen wir, ob bestimmte Dimensionen der Berufswahlbereitschaft durch gezielte Interventionen langfristig während der Berufswahl entwickelt werden können. Die Beantwortung dieser Forschungsfragen wird es Laufbahnberatenden sowie Lehrpersonen möglich machen, den Übergang von Schule zur Berufswelt noch besser und genauer unterstützen zu können. ◀

Literatur

- DRIESEL-LANGE, K. u. a.: Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen (Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien, Materialien Nr. 165). Bad Berka 2010
- HIRSCHI, A. u. a.: Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. In: *Journal of Career Assessment* 26 (2018) 2, S. 338–358
- HIRSCHI, A. u. a.: Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. In: *Journal of Adolescence* 34 (2011), S. 173–182
- JOHNSTON, C. S. u. a.: *Preparing for a Career: A Review and Integration of Research on Career Preparedness among Adolescents and Students*. Bern im Druck
- LENT, R. W.: Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. In: *The Career Development Quarterly* 61 (2013) 1, S. 2–14
- SAVICKAS, M. L.: Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. In: *The Career Development Quarterly* 45 (1997) 3, S. 247–259
- SAVICKAS, M. L.: The theory and practice of career construction. In: BROWN, S.; LENT, R.: *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Bd. 1. Hoboken 2005, S. 42–70
- SAVICKAS, M. L.: Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. In: *Journal of Counseling & Development* 90 (2012) 1, S. 13–19
- SKORIKOV, V.: Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. In: *Journal of Vocational Behavior* 70 (2007) 1, S. 8–24
- SUPER, D. E.: Dimensions and measurement of vocational maturity. In: *Teachers College Record* (1955) 57, S. 151–163
- VONDRACEK, F. W.; PORFELI, E.: Integrating person- and function-centered approaches in career development theory and research. In: *Journal of Vocational Behavior* 61 (2002) 3, S. 386–397