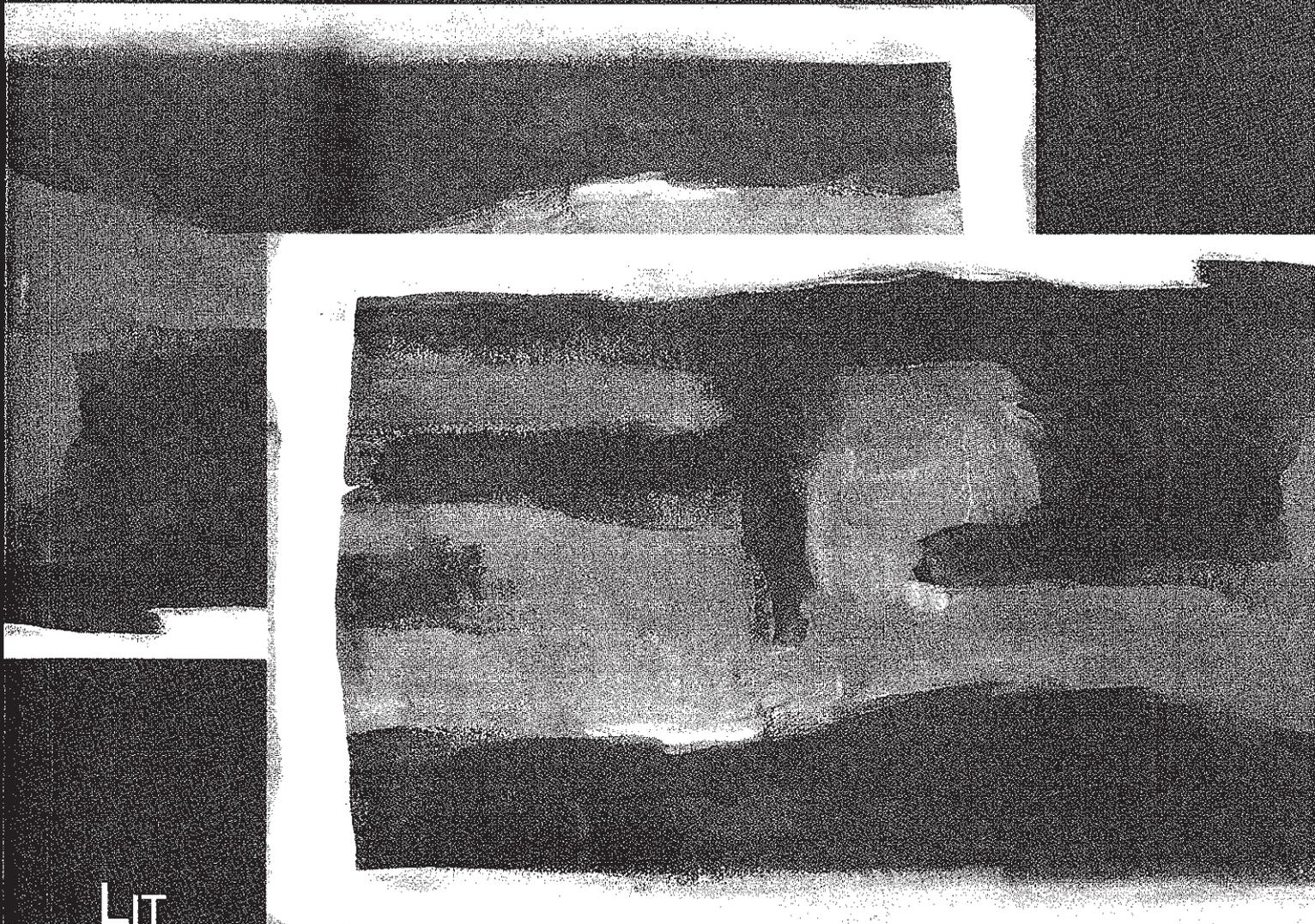


Damian Läge, Andreas Hirschi (Hg.)

Berufliche Übergänge

Psychologische Grundlagen der Berufs-,
Studien- und Laufbahnberatung



LIT

Umschlagbild: Seraphina Zurbriggen

Die Drucklegung dieses Buches wurde durch einen Beitrag der Stiftung Suzanne und Hans Biäsch zur Förderung der Angewandten Psychologie unterstützt.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-03735-168-0 (Schweiz)

ISBN 978-3-8258-0536-4 (Deutschland)

© **LIT VERLAG** GmbH & Co. KG Wien,

Zweigniederlassung Zürich 2008

Dufourstr. 31

CH-8008 Zürich

Tel. +41 (0) 44-251 75 05

Fax +41 (0) 44-251 75 06

e-Mail: zuerich@lit-verlag.ch

<http://www.lit-verlag.ch>

LIT VERLAG Dr. W. Hopf

Berlin 2008

Auslieferung/Verlagskontakt:

Fresnostr. 2

48159 Münster

Tel. +49 (0)251-62 03 20

Fax +49 (0)251-23 19 72

e-Mail: lit@lit-verlag.de

<http://www.lit-verlag.de>

Auslieferung:

Schweiz/Österreich: Medienlogistik Pichler-ÖBZ GmbH & Co KG

IZ-NÖ, Süd, Straße 1, Objekt 34, A-2355 Wiener Neudorf

Tel. +43 (0) 2236/63 535 - 290, Fax +43 (0) 2236/63 535 - 243, e-Mail: mlo@medien-logistik.at

Deutschland: LIT Verlag Fresnostr. 2, D-48159 Münster

Tel. +49 (0) 2 51/620 32 - 22, Fax +49 (0) 2 51/922 60 99, e-Mail: vertrieb@lit-verlag.de

Inhalt

Einleitung <i>Damian Läge und Andreas Hirschi</i>	1
Im Fokus der Theorie: Laufbahn und Laufbahnberatung	
Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung <i>Andreas Hirschi</i>	9
Professionalität in der Laufbahnberatung <i>Lisbeth Hurni</i>	35
Interessenkongruenz und berufliche Selbstwirksamkeit <i>Marco Vannotti</i>	55
Diagnostik und Wirksamkeitsforschung	
Diagnostik in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung <i>Daniel Jungo</i>	73
Zur Diagnostik beruflicher Interessen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung <i>René T. Proyer</i>	97
Wirkungen von Laufbahnberatungen erfassen <i>Hansjörg Künzli und Guido Zihlmann</i>	113
Berufswahl und berufliche Entwicklung von Jugendlichen	
Elternunterstützung im Berufswahlprozess <i>Markus P. Neuenschwander</i>	135
Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl <i>Andreas Hirschi</i>	155
Ausbildungs- und Berufswahl als Entscheidung <i>Marc Schreiber</i>	173

Berufliche Entwicklung und Beratung von Erwachsenen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie <i>Bettina S. Wiese und Alexandra M. Freund</i>	191
Berufliche Identität und Flexibilität: Lassen sich Vergangenheit und Zukunft verbinden? <i>Sabine Raeder und Gudela Grote</i>	213
Berufliche Entscheidungsfindung: Mögliche Schwierigkeiten und Beratungsansätze <i>Andreas Hirschi</i>	227
Autorenliste	241

Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl

Andreas Hirschi

Einleitung

Die Berufswahlbereitschaft oder Berufswahlreife von Jugendlichen ist in der Praxis und Forschung ein viel diskutiertes Konzept. Nach Super (1990) bezeichnet die Berufswahlbereitschaft die Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, mit den spezifischen Entwicklungsaufgaben in ihrem Berufswahlprozess erfolgreich umzugehen. Im speziellen bedeutet Berufswahlbereitschaft auch das Ausmass, in dem eine Person sich das nötige Wissen und die nötigen Fähigkeiten angeeignet hat, um intelligente, angepasste berufliche Entscheidungen zu einem gegebenen Zeitpunkt fällen zu können (Savickas, 1984). Der Beitrag beschreibt in einem ersten Teil die Ursprünge des Konzeptes und stellt in der Folge wichtige aktuelle Weiterentwicklungen und Kritikpunkten an den älteren Modellen dar. Es wird argumentiert, dass der Begriff Berufswahlbereitschaft aufgrund der modernen Forschung besser passend ist, als die geläufigen Begriffe der Berufswahlreife oder Berufswahlkompetenz. Es werden wichtige Inhalte der Berufswahlbereitschaft beschrieben und insbesondere auf die wichtige Rolle der zukunftsgerichtete Planungsbereitschaft, der beruflichen Exploration sowie der Entwicklung einer beruflichen Identität eingegangen. Anschliessenden werden Zusammenhänge von Faktoren wie Geschlecht, Alter oder sozialem Umfeld mit der Berufswahlbereitschaft beschrieben. Es wird aufgezeigt, dass diverse empirische Studien die positive Auswirkung einer hohen Berufswahlbereitschaft auf die Bewältigung von beruflichen Übergängen belegen konnten. Zum Schluss des Kapitels werden, basierend auf diversen Laufbahntheorien, Wege beschrieben, wie die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen gezielt gesteigert werden kann.

Ursprünge des Konzeptes

Das Konzept der Berufswahlbereitschaft ist eng mit den entwicklungsbezogenen Laufbahnmodellen verbunden. Diese betrachten die Berufswahl und Laufbahn als einen kontinuierlichen Prozess, worin diverse berufliche Übergänge zu bewältigen sind (z. B. Savickas, 2002; Super, 1990). Das Konzept der Berufswahlreife wurde erstmals von Super

(1955) unter dem Begriff „*vocational maturity*“ eingeführt. Aufgrund einer Längsschnittuntersuchung über den beruflichen Verlauf von amerikanischen Jugendlichen in den fünfziger Jahre postulierte Super (1955) eine Reihe von wichtigen Kriterien, für eine erfolgreiche Berufswahl, wie zum Beispiel eine Orientierung zur Berufswahl, aktive Informationssuche und Planung, Vernünftigkeit und Konsistenz der beruflichen Präferenzen, Kristallisierung von beruflichen Persönlichkeitsmerkmalen oder berufliche Unabhängigkeit.

Weitere einflussreiche Ausarbeitungen der Berufswahlbereitschaft folgten von Super und Overstreet (1960) und Crites (1978). Im deutschsprachigen Raum wurde das Konzept unter anderem von Egloff (1966), Jaide (1977), Seifert (1983) und Schneider (1984) diskutiert und eingeführt. Das ursprüngliche Konzept der Berufswahlbereitschaft orientierte sich stark an normativen beruflichen Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und den Voraussetzungen zu ihrer erfolgreichen Bewältigung. Die Berufswahlbereitschaft wurde in diesem Zusammenhang als stark vom Lebensalter abhängig verstanden und sollte sich demnach mit zunehmendem Alter auch relativ automatisch steigern. Der Fokus lag dabei insbesondere auf der ersten Berufswahl im Jugendalter und der Fähigkeit, hier eine gute Entscheidung zu treffen (vgl. Savickas, 2001).

Kritik und Weiterentwicklung der Berufswahlbereitschaft

Die Berufswahlbereitschaft ist bis heute ein zentrales und viel diskutiertes Konstrukt in der Berufs- und Laufbahnpsychologie. In den letzten Jahren wurde das Konzept jedoch auch von diversen Seiten her kritisiert und wichtige Ergänzungen zu den älteren Vorstellungen und Modellen vorgeschlagen.

Eine erste Kritik ist, dass frühere Modelle (z. B. Crites, 1976) davon ausgegangen sind, dass die Berufswahlbereitschaft klar mit dem Lebensalter zusammen hängt. Damit ist die Idee verbunden, dass (Berufswahl-)Reife eine reine Funktion des Alters sei und sich mit der Zeit automatisch einstellen wird. Nach dieser Vorstellung entsteht die Berufswahlbereitschaft alleine aufgrund eines biologischen Reifeprozesses. In modernen Theorien der Entwicklungspsychologie und der beruflichen Entwicklung (Lerner, 1991; Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1983) wird Entwicklung jedoch als dynamischer Prozess der Interaktion von Umwelt und Person verstanden. Auch bei der beruflichen Entwicklung spielen somit der kulturelle und ökonomische Kontext sowie das Bildungswesen eine zentrale Rolle (vgl. Vondracek & Reitzle, 1998). Die empirische Studie von Schmitt-Rodermund und Silbereisen (1998) konnte belegen, dass gleichaltrige Jugendliche im ehemaligen Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Merkmale in ihrer Berufswahlbereitschaft aufgewiesen haben und dass die Umwelt auch einen wichtigen Einfluss darauf ausübt, wie früh eine Berufswahl von den Jugendlichen getroffen wird (Silbereisen, Vondracek & Berg, 1997). Damit unterstreichen sie die These, dass die berufliche Entwicklung auch stark durch das Umfeld bestimmt wird. Wenn man somit Berufswahlbereitschaft beschreiben will, muss nach heutigen Erkenntnissen unbedingt auch der historische, kulturelle und ökonomische Kontext berücksichtigt werden.

Zum Begriff der Berufswahlbereitschaft

Vor dem Hintergrund dieser Kritik wurde auch der alte Begriff der *Berufswahlreife* stark kritisiert. Schneider (1984) bemängelte bereits vor vielen Jahren, dass der Begriff der Berufswahlreife fälschlicherweise eine reine altersbedingte Entwicklung suggeriert. Als Alternative zum Begriff der Berufswahlreife schlug Schneider den Begriff der *Berufswahlkompetenz* vor. Die zentrale Aufgabe der Berufsberatung sah er darin, diese Kompetenz zu fördern. Busshoff (1998) spricht in diesem Zusammenhang auch von *Übergangskompetenzen*. Wie jedoch bereits von Egloff (1985) festgestellt wurde, läuft der Begriff der *Kompetenz* ebenfalls Gefahr, als zu eingeschränkt verstanden zu werden und sich einseitig auf kognitive Komponenten zu beschränken und dabei affektive Komponenten, Einstellungen und Umweltfaktoren zu vernachlässigen. In der englischsprachigen Fachliteratur wird heute zunehmend der Begriff *Bereitschaft* (*readiness*) verwendet (Phillips & Blustein, 1994; Savickas, 2001). An anderer Stelle (Hirschi & Läge, 2006) haben wir in Anlehnung an diesen Begriff das Konzept der *Übergangsbereitschaft* propagiert, welches sowohl für Jugendliche als auch Erwachsene anwendbar ist und welches Faktoren der Umwelt, Kompetenzen und Einstellungen der Person sowie Persönlichkeitsmerkmale beinhaltet. In diesem Kapitel verwende ich in Anlehnung an Savickas (2001) den Begriff der *Berufswahlbereitschaft* (*career choice readiness*), da sich dieser Betrag auf die erste Berufswahl von Jugendlichen konzentriert.

Inhalte der Berufswahlbereitschaft

Je nach Autor werden verschiedene Inhalte der Berufswahlbereitschaft als zentral erachtet, wobei dabei durchaus eine grosse Überschneidung zwischen den existierenden Modellen festgestellt werden kann.

Ein bis heute sehr einflussreiches Modell stammt von Super und Overstreet (1960). Diese formulierten ein Modell der Berufswahlbereitschaft, welches aus zwei grundlegenden Dimensionen besteht: 1) bestimmten Einstellungen (Planmässigkeit respektive berufliche Zeitperspektive sowie berufliche Exploration) und 2) bestimmten kognitiven Komponenten (berufliche Informiertheit in Form von Kenntnissen über die Arbeitswelt sowie Entscheidungskompetenzen zur Berufswahl). Dieses Modell ist heute Grundlage von in Praxis und Forschung viel angewandten Testverfahren zur Berufswahlbereitschaft (Fragebogen zur Laufbahnentwicklung, Seifert & Eder, 1985; Career Development Inventory, Super, Thompson, Lindeman, Jordaan & Myers, 1981).

Ein weiteres einflussreiches Modell der Berufswahlbereitschaft stammt von Crites (1978). Dieses unterscheidet zwischen dem *Berufswahl-Prozess* und dem *Berufswahl-Inhalt* als Aspekte der Berufswahlbereitschaft. Im Berufswahlprozess wird von Crites zwischen *Berufswahl-Einstellungen* und *Berufswahl-Kompetenzen* unterschieden. Die Einstellungskomponente umfasst nach Crites (1978): a) Involvierung in den Berufswahl-Prozess; b) Unabhängigkeit in der Berufsentscheidung; c) Bereitschaft zu realistischen Kompromissen; d) Vorzug von intrinsischen Belohnungen; und e) Entschiedenheit. Die

Berufswahl-Kompetenz beinhaltet die Aspekte: a) Selbst-Kenntnis; b) berufliche Informiertheit; c) Zielsetzung durch Zuordnung von Selbst zu Beruf; d) Planung; und e) Problemlösen. Die Inhalts-Domäne der Berufswahlbereitschaft beinhaltet den Realismus und die Konsistenz der Berufswahl und Berufswünsche. Crites' Modell bildet heute ebenfalls die Grundlage von häufig angewandten Testverfahren (Career Maturity Inventory, Crites, 1973; Crites & Savickas, 1995; Fragebogen Einstellung zur Berufswahl und beruflichen Arbeit, Seifert & Stangl, 1986). Die in diesen beiden Modellen vorgenommene Differenzierung der Berufswahlbereitschaft in eine Einstellungs- und eine Wissens-Domäne ist bis heute eine wichtige Grundlage für Modelle der Berufswahlbereitschaft (vgl. z. B. Phillips & Blustein, 1994) und hat sich auch bei empirischen Studien als wichtige Unterscheidung herausgestellt (z. B. Creed & Patton, 2003a).

Herr und Kollegen (Herr, 1992; Herr, Cramer & Niles, 2004) haben als Integration aus diversen Modell zur Berufswahlbereitschaft fünf zentrale Verhaltensweisen herauskristallisiert:

Zukunftsgerichtete Planung, wozu sowohl das Bewusstsein der Wichtigkeit und Notwendigkeit der Berufswahl gehört, als auch das Bewusstsein von bestimmten beruflichen Möglichkeiten sowie die Konkretheit der weiteren Planung.

Aktive Exploration sowohl der Arbeitswelt, als auch von persönlichen Merkmalen, wodurch ein bestimmtes Selbstkonzept geformt wird.

Entscheidungsfähigkeiten, wodurch passende Alternativen identifiziert, bewertet und ausgewählt werden können.

Informationen erhalten und verarbeiten können.

Realitätsorientierung, wodurch das Selbstkonzept mit der Realität abgeglichen werden sollte und welche auch eine Bereitschaft zu Kompromissen beinhaltet.

Savickas (2005), einer der einflussreichsten Autoren in der Berufs- und Laufbahnpsychologie, definiert in der aktuellen Präsentation seiner Theorie der Laufbahnkonstruktion vier grundlegende Dimensionen der beruflichen Anpassungsfähigkeit, welche auch als zentrale Komponenten der Berufswahlbereitschaft gelten können: 1) *Planung*: Sich um seine berufliche Zukunft Gedanken machen und ihr nicht mit Gleichgültigkeit begegnen, 2) *Kontrolle*: persönlichen Kontrolle und Verantwortung für die eigene berufliche Zukunft übernehmen, 3) *Neugierde*: Neugierde zeigen beim Erkunden von möglichen beruflichen Alternativen sowie der persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Werten, und 4) *Zutrauen*: Selbstvertrauen zur Umsetzung der eigenen Wünsche haben, um nicht durch Ängstlichkeit in der Berufswahl gehemmt zu werden. Jeder dieser vier Dimensionen ordnet er spezifische Einstellungen, Überzeugungen und Kompetenzen zu. Probleme in der Berufswahl können dabei aufgrund von Defiziten in einer oder mehreren dieser vier Dimensionen zustande kommen.

Drei zentrale Faktoren der Berufswahlbereitschaft

Vor allem die drei Faktoren der Planung, der Exploration, sowie der Klarheit über die eigenen Interessen, Ziele und Werte (berufliche Identität) werden wiederholt als die zen-

tralen Kompetenzen und Einstellung der Berufswahlbereitschaft bewertet (z. B. Phillips & Blustein, 1994; Savickas, 1997). Im Folgenden werden sie deshalb noch detaillierter dargestellt. Als vierter wichtiger Faktor der Berufswahlbereitschaft könnten auch die Entscheidungskompetenzen gelten. Diese werden jedoch an einer anderen Stelle in diesem Buch genauer beschrieben (vgl. Kapitel 12).

Planung

Bereits Egloff (1973; zit. in Jaide, 1977) betonte eine positive, längerfristige Zeitperspektive und die damit verbundene planvolle Zielstrebigkeit als wesentliche Komponente der Berufswahlbereitschaft. Auch Super (1983) betonte die Wichtigkeit der Planung bei der beruflichen Entwicklung und der Ausbildung von realistischen Berufswünschen. Savickas (1997) bewertet die zukunftsgerichtet Planung (*planfulness*) als die zentrale Komponente der Berufswahlbereitschaft und der beruflichen Anpassungsfähigkeit. Eine zukunftsgerichtete Zeitperspektive ermöglicht es, die eigene Laufbahn mit all ihren Rollen und Facetten zu planen. Darin ist auch das Bewusstsein der Komplexität und Wichtigkeit der eigenen Laufbahnentwicklung enthalten. Eine Laufbahnplanung beinhaltet somit weit mehr, als nur eine momentane Entscheidung für einen bestimmten Beruf zu fällen (Savickas, 1997).

Eine Reihe von Studien in unterschiedlichen Gebieten der Psychologie (für einen Überblick siehe Whan Marko & Savickas, 1998) konnte belegen, dass eine optimistische Zukunftsperspektive mit besserem Coping-Verhalten, einer besseren Anpassung an Entwicklungsaufgaben sowie klarer Zielsetzung und besserer Zielerreichung einhergeht. Die zukunftsgerichtete Planung hängt auch positiv mit der Entwicklung der Berufswahlbereitschaft und der beruflichen Entscheidungsfindung zusammen. So zeigen Jugendliche mit einer stärkeren zukunftsgerichteten Planung auch eine generell höhere Berufswahlbereitschaft und auch eine größere Entschiedenheit in der Berufswahl (Creed, Prideaux & Patton, 2005; Savickas, Silling & Schwartz, 1984). Als besonders negativer Faktor für die Planung erwies sich eine pessimistische Einstellung gegenüber der Zukunft (Savickas et al., 1984). Wie Savickas (1991; Whan Marko & Savickas, 1998) zeigen konnte, kann die Planungsbereitschaft und die zukunftsgerichtete Zeitperspektive in der Laufbahnplanung gesteigert werden, indem die Klienten dazu angeleitet werden, sich mit der Zukunft zu beschäftigen und nicht nur eine Besprechung von vergangenem Verhalten und momentanen Merkmalen der Person stattfindet.

Exploration

Nach der multidimensionalen Definition der Exploration von Jordaan (1963) umfasst die Exploration sowohl das Erkunden seiner Selbst, als auch seiner Umwelt. Exploration kann zudem zu mehreren Zwecken und in diversen Phasen der Laufbahnentwicklung nützlich sein. Taveira und Rodriguez Moreno (2003) identifizieren vier unterschiedliche Konzepte der beruflichen Exploration: 1) Exploration als Mittel zur Informationssuche als spezifisches Verhalten in einem Problemlöseprozess, 2) Exploration als Basis zur Identifikation

und Bewertung von beruflichen Alternativen für die Entscheidungsfindung, 3) Exploration als eine spezifische Phase in der beruflichen Entwicklung, welche vor allem im Jugendalter wichtig ist, und 4) Exploration als eine lebenslange Aufgabe, welche die Grundlage für berufliche Entwicklung über die ganze Lebensspanne darstellt.

Diverse Untersuchungen konnten den zentralen Wert der Exploration sowohl für die allgemeine berufliche Entwicklung, als auch für die Berufswahl im Speziellen belegen. Entsprechend der Entwicklungstheorie von Super (1990) ist eine gelungene Phase der Exploration eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung der späteren Aufgabe der Etablierung im Beruf. Obwohl die empirischen Befunde hierzu zum Teil widersprüchlich sind, konnte gezeigt werden, dass eine aktive Exploration über unterschiedliche Berufsfelder im Jugendalter eine kongruente Berufswahl fördert und auch langfristige positive Konsequenzen auf die spätere berufliche Etablierung im Erwachsenenalter (wie z. B. die Zufriedenheit im Beruf) haben kann (z. B. Grotevant, Cooper & Kramer, 1986; Jepsen & Dickson, 2003).

Zur erfolgreichen Exploration braucht es sowohl funktionale Einstellungen, als auch spezifische Fähigkeiten. So sollte eine Person, z. B. eine offene Haltung gegenüber den sich ständig verändernden Umständen des Lebens haben und bereit sein, sich auf Veränderungen einzulassen. Gleichzeitig muss sie auch über die nötigen Kompetenzen verfügen, um sich gezielt Informationen zu beschaffen und diese verarbeiten zu können (Blustein, 1997).

Als weitere Faktoren, welche förderlich für das Explorationsverhalten sind, wurden auch eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung betreffend der eigenen Berufswahl (Blustein, 1989), ein systematischer Entscheidungsstil (Blustein & Phillips, 1988) sowie die Persönlichkeitsfaktoren Gewissenhaftigkeit, Extraversion und emotionale Stabilität gefunden (Reed, Bruch & Haase, 2004).

In diversen Studien konnte zudem der zentrale Einfluss der Eltern auf das Explorationsverhalten von Jugendlichen nachgewiesen werden. So spielt es eine wichtige Rolle, ob Eltern ihren Kindern früh eine breite Erkundung von technischen und kulturellen Aktivitäten ermöglichen. Je mehr bereits im Kindesalter eine solche Breite an Aktivitäten ermöglicht wurde, desto größer ist auch das Explorationsverhalten im Jugendalter (Schmitt-Rodermund & Vondracek, 1999). Eine deutsche Studien von Kracke (1997) konnte zeigen, dass ein autoritativer Erziehungsstil, welcher durch emotionale Zuwendung zu den Bedürfnissen des Kindes und klaren Erwartungen gekennzeichnet ist, auch das Explorationsverhalten von Jugendlichen fördern kann. Generell wirkt sich eine sichere Bindung (*Attachment*) zu den Eltern und auch zu Kollegen (*Peers*) förderlich auf die Exploration und die generelle Bewältigung von beruflichen Übergängen im Jugendalter aus (vgl. z. B. Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Phillipis & Garcia, 2005).

Entwickeln einer beruflichen Identität

Nach Erikson (1968) ist das Ausbilden einer Identität eine der zentralen Aufgaben im Jugendalter. Als eine zentrale Komponente der Identität bezeichnete er auch die berufliche Identität. Empirische Studien belegen den engen Zusammenhang von allgemeiner

Identitätsentwicklung und Berufswahl. Deutsche Studien konnten zum Beispiel zeigen, dass Jugendliche, welche in ihrer Berufswahl weiter fortgeschritten sind, auch in ihrer allgemeinen Identitätsentwicklung weiter sind (Silbereisen et al., 1997; Vondracek, Silbereisen, Reitzle & Wiesner, 1999).

In Praxis und Forschung wird die berufliche Identität vor allem nach dem Konzept von Holland (1997) operationalisiert. Dieser Ansatz ist sehr pragmatisch und bezeichnet die berufliche Identität als „[...] the possession of a clear and stable picture of one's goals interests and talents“ (Holland, 1997, p. 5). Obwohl diese Definition als zu vereinfacht kritisiert wurde (vgl. Vondracek, 1992), belegt die Literaturübersicht von Holland, Johnston und Asama (1993), dass die Skala der beruflichen Identität nach Holland et al. (1980) über eine substanzielle Konstruktvalidität verfügt und mit mehreren positiven Faktoren der Berufswahl zusammenhängt (z. B. weniger psychologische Probleme und konstruktivere Einstellungen gegenüber dem Entscheidungsprozess). Personen mit einer tiefen beruflichen Identität leiden häufiger unter grundlegenden Problemen in der Berufswahl, haben dysfunktionale Einstellungen oder erhöhte Werten in Neurotizismus (Saunders, Peterson, Sampson & Reardon, 2000).

Die berufliche Identität bei Jugendlichen entsteht aus diversen Quellen. So spielen soziale und familiäre Erfahrungen in der Kindheit, die frühe Sozialisierung wie zum Beispiel durch die Schule sowie die kognitiven Repräsentation der Berufe eine wichtige Rolle (Cohen-Scali, 2003). Die Identitätsentwicklung in den Bereichen der Schule, Freizeit und Beruf ist dabei eng miteinander Verknüpft und beeinflusst sich auch gegenseitig. Für die berufliche Identität von Jugendlichen scheinen insbesondere die Interessen die zentrale Komponente dazustellen (Vondracek & Skorikov, 1997). Wie Studien zeigen, sind insbesondere auch praktische Arbeitserfahrungen ein zentraler Faktor zur Entwicklung der beruflichen Identität im Jugendalter (Cohen-Scali, 2003; Vondracek & Skorikov, 1997).

Korrelationen mit der Berufswahlbereitschaft

Eine beachtliche Anzahl von Untersuchungen haben den Zusammenhang von diversen Variablen mit der Berufswahlbereitschaft untersucht (für Überblicke siehe auch Patton & Lokan, 2001; Prideaux & Creed, 2001; Savickas, 1994; Westbrook, 1984). Dabei konnten interessante Beziehungen gefunden werden, welche wichtige Rückschlüsse auf zentrale Einflussfaktoren auf die Berufswahlbereitschaft und deren Entwicklung ermöglichen.

Alter und Schulstufe

Gemäß der ursprünglichen Konzeption der Berufswahlreife, müsste diese eigentlich mit dem Alter kontinuierlich zunehmen. So ist es zum Beispiel unbestritten, dass Jugendliche mit zunehmender kognitiver Entwicklung auch besser fähig werden, eine Berufswahl mit ihren komplexen Anforderungen erfolgreich zu bewältigen (Gati & Saka, 2001). Eine Reihe von Studien konnten zeigen, dass die Berufswahlbereitschaft für Schüler in der 9. bis 12. Klasse in der Tat mit dem Alter und der Klassenstufe zunimmt (z. B. Alvi & Khan,

1983; Patton & Creed, 2001). Eine Untersuchung von Walls (2000) zeigte zudem, dass mit zunehmendem Alter und Schulstufe auch umfassenderes und realistischeres Wissen über die Arbeitswelt aufgebaut wird. Watson und Van Aarde (1986) argumentieren jedoch, dass die Berufswahlbereitschaft eher durch die Schulstufen als durch das Alter an sich beeinflusst wird. So bestimmt nach dieser Argumentation vor allem das schulische Umfeld und die durch das Bildungssystem gesetzten Übergangs- und Entscheidungspunkte die Entwicklung der Berufswahlbereitschaft. Diese Argumentation wird auch durch empirische Studien gestützt (Patton & Creed, 2001).

Geschlecht

Die große Mehrheit der in den letzten zwanzig Jahren durchgeführten internationalen Studien fand, dass Mädchen und Frauen größere Werte in der Berufswahlbereitschaft haben, als ihre männlichen Altersgenossen (z. B. Creed et al., 2005; Westbrook, 1984). Einzelne Studien fanden jedoch auch höhere Werte bei Knaben (z. B. Hirschi & Läge, in press) oder konnten keine Unterschiede feststellen (z. B. Akos, Konold & Niles, 2004).

Einige Studien fanden außerdem Unterschiede zwischen den Einstellungs- und den Wissensdimensionen der Berufswahlbereitschaft (vgl. das Modell von Super oder Crites). So zeigten weibliche Schülerinnen vor allem in den kognitiven Dimensionen (Kenntnisse über die Arbeitswelt und über Wunschberufe) höhere Werte als ihre männlichen Kollegen. Diese Befunde könnten auch ein Abbild der generell höheren schulischen Leistungen der Mädchen in diesem Alter sein (vgl. z. B. Creed & Patton, 2003b).

Zwei australische Studien (Creed et al., 2005; Patton & Creed, 2001) berichten den interessanten Befund, dass obwohl Mädchen allgemein höhere Werte in den kognitiven Dimensionen der Berufswahlbereitschaft aufweisen, sie dennoch geringere Werte in der beruflichen Entschiedenheit erzielen und somit mehr Mühe bei der Berufswahl haben. Dies könnte nach Patton und Creed (2001) ein Hinweis auf die komplexere Berufswahlsituation der Mädchen sein, welche sich immer noch im Dilemma zwischen beruflicher Laufbahn und Familie befinden. Insgesamt zeigt die Forschung somit klar, dass sich die Entwicklung der Berufswahlbereitschaft bei Knaben und Mädchen unterscheidet.

Berufliche Entschiedenheit

Nach Powell und Luzzo (1998) kann Berufswahlbereitschaft als ein Maß für die Bereitschaft zur Entscheidung für einen Beruf oder eine berufliche Laufbahn auf der Grundlage von Einstellungen und Wissen über den beruflichen Entscheidungsprozess verstanden werden. Diverse Studien konnten den positiven Zusammenhang zwischen einer hohen Berufswahlbereitschaft und einer größeren Entschiedenheit bei der Berufswahl auch klar belegen. Eine neuere australische Studie zeigt zum Beispiel, dass Schüler, welche über einen längeren Zeitraum unentschlossen sind und somit grundsätzliche Entscheidungsschwierigkeiten in der Berufswahl aufweisen, auch die tiefsten Werte in der Berufswahlbereitschaft haben (Creed et al., 2005). Interessanter Weise hängen vor allem die Einstellungskomponenten der Berufswahlbereitschaft mit der beruflichen Entschiedenheit zusammen.

Die kognitiven Komponenten (wie z. B. Kenntnisse über die Arbeitswelt und Informationen über den Wunschberuf) zeigen demgegenüber nur schwache Zusammenhänge mit der beruflichen Entschiedenheit (Savickas et al., 1984).

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch auch, dass die berufliche Entschiedenheit nicht unbedingt ein Beweis für eine hohe Berufswahlbereitschaft zu sein braucht. Jugendliche können auch einfach deshalb entschieden sein, weil sie sich frühzeitig auf einen bestimmten Beruf festgelegt haben – auch ohne je wirklich einen angepassten Berufswahlprozess durchlaufen zu haben. In einem solchen Fall stellt die Entschiedenheit eine frühzeitige Festlegung dar und widerspiegelt nicht die Berufswahlbereitschaft (Blustein, Ellis & Devenis, 1989).

Familie und soziales Umfeld

Die Familie und vor allem die Beziehung zu den Eltern hat sich als ein zentraler Einflussfaktor für die berufliche Entwicklung von Jugendlichen erwiesen (für einen Überblick siehe Whiston & Keller, 2004). Flouri und Buchanan (2002) fanden in ihrer Studie, dass Jugendliche mit einem positiven Rollenmodell seitens der Eltern über eine größere Berufswahlbereitschaft verfügen. Die allgemeine Involviertheit der Eltern in den Berufswahlprozess zeigte in dieser Studie jedoch nur einen geringen positiven Einfluss auf die Berufswahlbereitschaft. Hingegen zeigen Jugendliche, welche sich bei ihrer Berufswahl unter Druck gesetzt fühlen eine niedrige Berufswahlbereitschaft und sind unsicherer über ihre beruflichen Pläne und die nächsten Schritte in ihrer Berufswahl. Eine deutsche Studie (Silbereisen et al., 1997) zeigte jedoch, dass Jugendliche von Eltern, welche eine größere Unterstützung im Berufswahlprozess leisten auch früher eine Berufswahl treffen. Soziale Unterstützung durch Eltern, Lehrer aber auch Kollegen hängt zudem mit funktionalen Einstellungen gegenüber der Berufswahl zusammen, wie zum Beispiel einer geringeren Wahrnehmung von Hindernissen oder einer positiveren Ergebniserwartung bei der Berufswahl (Kenny & Bledsoe, 2005). Eine sichere Bindung zu den Eltern hat sich ebenfalls als fördernd für den Berufswahlprozess erwiesen (Blustein, Walbridge, Friedlander & Palladino, 1991) und hängt auch positiv mit der Berufswahlbereitschaft zusammen (Lee & Hughey, 2001).

Berufliche Interessenentwicklung

Dass die sekundären Konstrukte der Differenziertheit, Kohärenz, Kongruenz oder Konsistenz der Theorie von Holland (1997) einen positiven Bezug zur Berufswahlbereitschaft aufweisen wurde verschiedentlich betont (z. B. Reardon & Lenz, 1999). Hingegen ist die empirische Befundlage hierzu eher widersprüchlich (für einen Überblick siehe Holland, 1997). In einer eigenen Studie (Hirschi & Läge, in press) konnten wir zeigen, dass die Berufswahlbereitschaft in der Tat mit der beruflichen Interessenentwicklung von Jugendlichen in der Volksschule zusammen hängt. So zeigten Jugendliche mit differenzierteren Interessen auch eine größere Entschiedenheit in der Berufswahl und eine weiter entwickelte berufliche Identität nach Holland (1997). Jugendliche mit einem generell hohen

aber undifferenzierten Profil zeigten höhere Werte in der Berufswahlbereitschaft als Jugendliche mit einem flachen und generell tiefen Profil. Die allgemeine Höhe (*elevation*, vgl. Bullock & Reardon, 2005) des Interessenprofils hat ebenfalls einen Zusammenhang mit der Berufswahlbereitschaft. Jugendliche mit generell höheren Werten in verschiedenen Interessenbereichen zeigten auch eine stärkere Planung und Exploration in dem Berufswahlprozess. Die Höhe des Interessenprofils kann somit als ein Hinweis auf eine allgemein größere Aktivität in der Berufswahl gedeutet werden. Ebenfalls höhere Werte in der Berufswahlbereitschaft zeigten Jugendliche mit kohärenteren Berufswünschen entsprechend dem RIASEC Modell (Holland, 1997) sowie Jugendliche mit zu den eigenen Interessen kongruenten Berufswünschen. In der Berufsberatung können somit anhand der Ausprägung des Interessenprofils und der Berufswünsche eines Jugendlichen auch Rückschlüsse auf die Berufswahlbereitschaft gezogen werden.

Auswirkungen der Berufswahlbereitschaft

Da die Berufswahlbereitschaft die Fähigkeit einer Person beschreibt, eine den Umständen angepassten Berufswahl zu fällen und mit beruflichen Entwicklungsaufgaben erfolgreich umgehen zu können (Savickas, 1984; Super, 1990), sollten Jugendliche mit einer größeren Berufswahlbereitschaft auch eine erfolgreichere Berufswahl treffen und den Übergang von Schule zu Beruf leichter meistern. Im Gegensatz zu den oben aufgeführten zahlreichen Studien zu Korrelationen zur Berufswahlbereitschaft existieren jedoch sehr wenig Studien, welche diese Postulate empirisch bestätigen. Das Problem bei der Überprüfung der prädikativen Aussagekraft von Messverfahren zur Berufswahlbereitschaft ist, dass in der Realität eine ganze Reihe von Faktoren außerhalb der Person zur erfolgreichen oder misslungenen Bewältigung von beruflichen Entwicklungsaufgaben beitragen. Nach Raskin (1998) können diese Faktoren einen größeren Einfluss ausüben als die Faktoren der Berufswahlbereitschaft. Aus diesem Grund sind empirische Studien zu dieser Frage mit einigen Problemen behaftet und konnten vor allem die kurzfristigen Auswirkungen der Berufswahlbereitschaft auf die Bewältigung von beruflichen Entwicklungsaufgaben belegen (vgl. Savickas, 1993; Seifert, 1993). Trotzdem existiert eine Reihe von Studien, welche zeigen, dass Jugendliche mit einer höheren Berufswahlbereitschaft in der Tat berufliche Übergänge besser bewältigen.

So zeigte sich zum Beispiel, dass Jugendliche mit einer größeren Sicherheit und Entschiedenheit in ihrer Berufswahl auch weniger unter den mit der Berufswahl zusammenhängenden Problemen leiden, dass sie ein stärkeres Bewerbungsverhalten zeigen und schon früher einen Ausbildungsplatz zugesichert haben (Seifert, 1983). Eine hohe Berufswahlbereitschaft und intrinsische Berufswahlmotivation gegen Ende der Schulzeit hängt zudem positiv mit der Berufswunschrealisierung sowie der Berufswahlzufriedenheit zusammen (Seifert & Eder, 1991). In einer eigenen kleinen Längsschnittstudie mit Schweizer Jugendlichen (Hirschi & Werlen Lutz, eingereicht) konnten wir belegen, dass Jugendliche mit einer höheren Berufswahlbereitschaft zu Beginn des neunten Schuljahres

(insbesondere einer hohen Entschiedenheit und beruflichen Identität) eine beinahe drei Mal höhere Chance hatten, bereits im November eine Lehrstelle gefunden zu haben, als ihre Klassenkollegen mit einer tiefen Berufswahlbereitschaft. Jugendliche mit einer hohen Berufswahlbereitschaft konnten zudem auch ihren Wunschberuf signifikant häufiger realisieren. Insbesondere erwies sich die Berufswahlbereitschaft für ansonsten bei der Lehrstellensuche eher benachteiligte Gruppen wie Mädchen oder Realschüler und Realschülerinnen (vgl. hierzu Haerberlin, Imdorf & Kronig, 2004) als bedeutsam.

Andere Studien zeigen auch, dass Mittelschüler und Mittelschülerinnen (Gymnasias-ten) mit einer hohen Berufswahlbereitschaft häufiger ein Studienfach wählen, welches mit ihren eigenen Interessen übereinstimmt und dass sie auch während ihres Studiums zufriedener und besser angepasst sind (Bergmann, 1993; Seifert, 1993).

Förderung der Berufswahlbereitschaft

Wie oben gezeigt, ist die Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen zentral für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf. In einer Sonderausgabe des *Career Development Quarterly* (1999, Nummer 47) stellten eine Reihe von führenden Experten dar, wie diverse Laufbahntheorien zur Unterstützung des Überganges von Schule in Beruf angewandt werden können. Im Folgenden werden unter Bezug auf diese Beiträge einige Ansätze für eine systematische Förderung der Berufswahlbereitschaft aus der Perspektive von unterschiedlichen Laufbahntheorien vorgestellt.

Auf der Basis von Person-Umwelt Passungstheorien (Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1997) kritisieren Swanson & Fouad (1999), dass in der politischen Diskussion im Rahmen des Überganges von Schule zu Beruf zu stark die Umwelt betont wird. So wird häufig diskutiert, welche Anforderungen die unterschiedlichen Berufe stellen und welche schulischen oder sonstigen arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten die Jugendlichen dazu mitbringen sollten. Zu einer erfolgreichen Passung von Person zu Beruf gehören jedoch auch die individuellen Merkmale einer Person, wie deren berufliche Werte oder Interessen. Die Theorien der Person-Umwelt Passung betonen dabei sowohl die Anforderungen der Berufe, als auch die individuellen Merkmale und Wünsche der Personen, die einen Beruf wählen. Programme zur Erleichterung des Überganges von Schule zu Beruf müssen nach dieser theoretischen Grundlage drei grundlegende Kompetenzen für den Übergang vermitteln: Selbstkenntnis, Kenntnis der Arbeitswelt und Kenntnis über wichtige Schritte in der Entscheidungsfindung. Die Schüler sollten außerdem genügend Zeit mit der Exploration der Arbeitswelt verbringen, um ihre Berufskennnisse und auch ihre Selbstkenntnisse zu verbessern.

Savickas (1999) betrachtet den Übergang von Schule in Beruf aus einer entwicklungs-theoretischen Laufbahnperspektive. Aus diversen Studien zieht er den Schluss, dass Jugendliche den Übergang leichter bewältigen, wenn sie bereits in der Schulzeit ein Bewusstsein über die bevorstehenden Aufgaben entwickelt haben und über die nötigen Informationen sowie eine angepasste Planung für den Übergang verfügen. Programme zur

Erleichterung des Überganges sollten somit eine Orientierung über die zukünftigen beruflichen Entwicklungsaufgaben beinhalten sowie eine Instruktion, welche Verhaltensweisen zur erfolgreichen Bewältigung dieser Aufgaben nötig sind. Vor allem sollten dabei die Aspekte der Exploration und der zukunftsgerichteten Planung beachtet und gefördert werden. Savickas schlägt vor, dass dabei in fünf zentralen Bereichen Wissen vermittelt und Kompetenzen gefördert werden sollten: 1) Selbstkenntnis; 2) berufliche Informationen; 3) Entscheidungsverhalten; 4) zukunftsgerichtete Planung; und 5) Problemlösefähigkeiten.

Lent, Hackett und Brown (1999) wenden die von ihnen formulierte sozial-kognitive Laufbahntheorie an, um Vorschläge für Programme zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft zu geben (vgl. Kapitel 1 in diesem Band). Demnach ist es zentral, dass die Jugendlichen bereits früh eine positive, aber realistische Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartung betreffend ihrer Berufswahl entwickeln. Dies ist wichtig, damit sich in einem zweiten Schritt spezifische berufliche und akademische Interessen entwickeln können. In einem dritten Schritt, sollten die Jugendlichen lernen, wie eine Verbindung zwischen ihren Interessen und bestimmten beruflichen Zielen hergestellt werden kann. Wichtig zur Förderung dieser Prozesse ist, dass die Schüler Gelegenheit haben, positive Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln, welche zu positiven und realistischen Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen führen. Außerdem kann zur Überwindung von negativen Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen die Methode der kognitiven Umstrukturierung und Re-Attribuierung angewandt werden.

Krumboltz und Worthington (1999) zeigen, wie die Lerntheorie von Krumboltz (Mitchell & Krumboltz, 1996) zur Unterstützung beim Übergang von Schule in Beruf angewandt werden kann. Nach ihrer Auffassung ist es eine zentrale Aufgabe der Beratungsperson neues Lernen bei den Klienten zu fördern. Beratungspersonen wirken dabei als Coaches, Erzieher und Mentoren. Ein wichtiger Teil des Beratungsprozesses ist es, zusammen mit den Klienten wichtige Elemente für ein befriedigendes Leben zu identifizieren und dabei zu dem Bewusstsein zu gelangen, dass diese Definition ständigen Veränderungen unterworfen ist. Die Aufgabe der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung besteht demnach nicht nur darin, den Klienten zu helfen, einen entsprechend ihren bestehenden Eigenschaften passenden Beruf zu finden. Vielmehr sollte ihnen auch gezeigt werden, wie sie ihre Interessen und Aspekte ihrer Persönlichkeit erweitern können. Schüler sollten außerdem darauf vorbereitet werden, dass sie in ihrem Leben eine Reihe von unterschiedlichen Berufen und Arbeiten ausführen werden und dass die Fähigkeit, sich an die sich verändernden Umstände in der Arbeitswelt anpassen zu können eine der wichtigsten Grundlagen für beruflichen Erfolg im 21. Jahrhundert sein wird. In diesem Zusammenhang sollen die Schüler auch ermutigt werden, ihre Neugierde zu kultivieren sowie zu lernen, wie sie günstige Gelegenheiten in der beruflichen Entwicklung herbeiführen und unerwartete Gelegenheiten gezielt nutzen können.

Als eine Intervention, welche viele der oben genannten Komponenten beinhaltet haben Hirschi und Läge (submitted) einen Workshop zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen entwickelt und mit 368 Schüler und Schülerinnen evaluiert. Der Workshop basiert auf dem kognitiv-informations-verarbeitenden Ansatz (vgl. Kapitel 1

in diesem Band) und integriert auch diverse Erkenntnisse aus der Wirkungsforschung (z. B. Brown & Ryan Krane, 2000; Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003). Innerhalb von etwa fünfeinhalb Stunden wurden mit Gruppen von je zwölf Jugendlichen in der ersten Oberstufe (siebte Klasse) diverse Inhalte erarbeitet: a) zentrale Inhalte und Prozesse einer Berufswahl; b) persönliche Interessen; c) berufliche Möglichkeiten; d) Informationsbeschaffung über verschiedene Berufe; e) verschiedene Möglichkeiten systematisch vergleichen, f) vorhandene soziale Unterstützung nutzen; und g) nächsten Schritte sie in der Berufswahl. Wie die Evaluation unter Einbezug einer Kontrollgruppe zeigte, konnten damit verschiedene Aspekte der Berufswahlbereitschaft (Entschiedenheit, Planung, Exploration, berufliche Identität, Realismus der Berufswünsche) signifikant gesteigert werden, wobei die Effekte auch noch drei Monate nach dem Kurs nachzuweisen waren. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kann somit mit gut geplanten Interventionen auch in einer relativ kosten-effizienten Form die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen bedeutend steigern und ihnen damit eine wichtige Hilfe für die Berufswahl und den Übergang in eine weiterführende Ausbildung bieten.

Literatur

- Akos, P., Konold, T. & Niles, S. G. (2004). A career readiness typology and typical membership in middle school. *Career Development Quarterly*, 53, 53-66.
- Alvi, S. A. & Khan, S. B. (1983). An investigation into the construct validity of Crites' career maturity model. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 174-181.
- Bergmann, C. (1993). Differenziertheit der Interessen und berufliche Entwicklung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 265-279.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective on career exploration across life roles. *Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Blustein, D. L., Ellis, M. V. & Devenis, L. E. (1989). The development and validation of a two-dimensional model of the commitment to career choice process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 342-378.
- Blustein, D. L. & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L. & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 39-50.
- Brown, S. D. & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 740-766). New York, NY: John Wiley & Sons.

- Bullock, E. E. & Reardon, R. C. (2005). Using profile elevation to increase the usefulness of the Self-Directed Search and other inventories. *Career Development Quarterly*, 54, 175-183.
- Busshoff, L. (1998). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (pp. 9-84). Zürich: Sabe.
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29, 237-249.
- Creed, P. A. & Patton, W. (2003a). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
- Creed, P. A. & Patton, W. (2003b). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29, 277-290.
- Creed, P. A., Prideaux, L.-A. & Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 397-412.
- Crites, J. O. (1973). *Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw Hill.
- Crites, J. O. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 105-118.
- Crites, J. O. (1978). *Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory* (2nd ed.). Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Crites, J. O. & Savickas, M. L. (1995). *Career Maturity Inventory: Source book*. Clayton, NY: Careerware.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Egloff, E. (1966). Merkmale und Stadien der Berufswahlreife. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 51, 3-15.
- Egloff, E. (1973). Abschlussklassenlehrer und Berufsberater als Partner. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 58, 91-109.
- Egloff, E. (1985). Berufswahlreife und Berufswahlkompetenz – Ein Diskussionsbeitrag. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 3, 90-94.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Flouri, E. & Buchanan, A. (2002). The role of work-related skills and career role models in adolescent career maturity. *Career Development Quarterly*, 51, 36-43.
- Gati, I. & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 331-340.
- Grotevant, H. D., Cooper, C. R. & Kramer, K. (1986). Exploration as a predictor of congruence in adolescents' career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 201-215.
- Haeberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2004). *Chancenungleichheit bei der Lehrstellen-*

- suche: *Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht*. Bern/Aarau: Schweizerischer Nationalfonds.
- Herr, E. L. (1992). Counseling for personal flexibility in a global economy. *Educational and Vocational Guidance*, 53, 5-16.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Hirschi, A. & Läge, D. (submitted). Increasing secondary student's career choice readiness: Evaluation of a theoretically-derived one-day career workshop.
- Hirschi, A. & Läge, D. (in press). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students: Measures for related but different constructs. *Journal of Individual Differences*.
- Hirschi, A. & Werlen Lutz, C. (eingereicht). Berufswahlbereitschaft und Erfolg bei der Lehrstellensuche: Der Einfluss von Entscheidungsfähigkeit, Planung, und Exploration.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L., Daiger, D. C. & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Johnston, J. A. & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-11.
- Jaide, W. (1977). Berufsfindung und Berufswahl: Voraussetzungen, Entwicklungen und Komponenten der (ersten) Berufseinmündung. In K. H. Seifert, H.-S. Eckhardt & W. Jaide (Eds.), *Handbuch der Berufspsychologie* (pp. 280-344). Göttingen: Hogrefe.
- Jepsen, D. A. & Dickson, G. L. (2003). Continuity in life-span career development: Career exploration as a precursor to career establishment. *Career Development Quarterly*, 51, 217-234.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board.
- Kenny, M. E. & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 257-272.
- Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *Career Development Quarterly*, 45, 341-351.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *Career Development Quarterly*, 47, 312-325.
- Lee, H. Y. & Hughey, K. F. (2001). The relationship of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27, 279-293.
- Lent, R., Hackett, G. & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Lerner, R. M. (1991). Changing organism-context relations as the basic process of deve-

- lopment: A developmental-contextual perspective. *Developmental Psychology*, 27, 27-32.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counselling. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 233-280). San Francisco, CA: Wiley & Sons.
- Patton, W. & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Patton, W. & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 1, 1-18.
- Phillips, S. D. & Blustein, D. L. (1994). Readiness for career choices: Planning, exploring, and deciding. *Career Development Quarterly*, 43, 63-74.
- Powell, D. F. & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *Career Development Quarterly*, 47, 145-149.
- Prideaux, L. & Creed, P. A. (2001). Career maturity, career decision-making self-efficacy, and career indecision: A review of the accrued evidence. *Australian Journal of Career Development*, 10, 7-12.
- Raskin, P. M. (1998). Career maturity: The construct's validity, vitality, and viability. *Career Development Quarterly*, 47, 32-35.
- Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (1999). Holland's theory and career assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102-113.
- Reed, M. B., Bruch, M. A. & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12, 223-238.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr. & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its appraisal. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231.
- Savickas, M. L. (1991). Improving career time perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career counseling techniques* (pp. 236-249). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Savickas, M. L. (1993). The predictive validity of career development measures. *Journal of Career Assessment*, 1, 93-104.
- Savickas, M. L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *Career Development Quarterly*, 47, 326-336.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L., Silling, S. M. & Schwartz, S. (1984). Time perspective in vocational maturity and career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 258-269.
- Schmitt-Rodermund, E. & Vondracek, F. W. (1999). Breath of interests, exploration, and identity development in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 298-317.
- Schneider, H.-D. (1984). Berufswahlkompetenz als Schlüsselbegriff der Berufsberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 3, 117-124.
- Seifert, K. H. (1983). Berufswahlreife. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 68, 233-251.
- Seifert, K. H. (1993). Zur prädikativen Validität von Berufswahlreifeinstrumenten. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 4, 172 – 182.
- Seifert, K. H. & Eder, F. (1985). Der Fragebogen zur Laufbahnentwicklung. *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie*, 6, 65-77.
- Seifert, K. H. & Eder, F. (1991). Berufswahl und berufliche Bewährung und Anpassung während der beruflichen Ausbildung *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 5, 187 – 200.
- Seifert, K. H. & Stangl, W. (1986). Der Fragebogen Einstellung zur Berufswahl und beruflichen Arbeit. *Diagnostica*, 32, 153-164.
- Silbereisen, R. K., Vondracek, F. W. & Berg, L. A. (1997). Differential timing of initial vocational choice: The influence of early childhood family relocation and parental support behaviors in two cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 41-59.
- Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 152-163.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling ... *Personnel and Guidance Journal*, 61, 555-562.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth-grade boys*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J.-P. & Myers, R. A. (1981). *Career Development Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (1999). Applying theories of person-environment fit to the transition from school to work. *Career Development Quarterly*, 47, 337-347.
- Taveira, M. C. & Rodriguez Moreno, M. L. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance and Counseling*, 31, 189-207.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A. & Garcia, M. (2005). Care-

- er exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 153-168.
- Vondracek, F. W. (1992). The construct of vocational identity and its use in career theory and research. *Career Development Quarterly*, 41, 130-144.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M. & Schulenberg, J. E. (1983). The concept of development in vocational theory and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 179-202.
- Vondracek, F. W. & Reitzle, M. (1998). The viability of career maturity theory: A developmental-contextual perspective. *Career Development Quarterly*, 4, 6-15.
- Vondracek, F. W., Silbereisen, R. K., Reitzle, M. & Wiesner, M. (1999). Vocational preferences of early adolescents: Their development in social context. *Journal of Adolescent Research*, 14, 267-288.
- Vondracek, F. W. & Skorikov, V. B. (1997). Leisure, school, and work activity preferences and their role in vocational identity development. *Career Development Quarterly*, 45, 322-341.
- Walls, R. T. (2000). Vocational cognition: Accuracy of 3rd-, 6th-, 9th-, and 12th-Grade students. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 137-144.
- Watson, M. B. & Van Aarde, J. A. (1986). Attitudinal career maturity of South African colored high school pupils. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 7-16.
- Westbrook, B. W. (1984). Career maturity: The concept, the instruments, and the research. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 263-303). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Whan Marko, K. & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106-119.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K. & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410.
- Whiston, S. C. & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493-568.