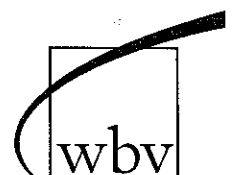


Marika Hammerer, Erika Kanelouti, Ingeborg Mehter (Hg.)

# Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung

Neue Entwicklungen  
aus Wissenschaft und Praxis

**bifeb)** bundesinstitut für erwachsenenbildung



Die Tagung „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Praxis trifft Forschung“, die mit diesem Band dokumentiert wird, sowie auch diese Publikation wurden mit Mitteln des österreichischen Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur und des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung (bifeb) gefördert.

**bm:uk** Bundesministerium für  
Unterricht, Kunst und Kultur

**bifeb)** bundesinstitut für erwachsenenbildung

© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Bielefeld 2011

Gesamtherstellung:  
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld  
**wbv.de**

Umschlagabbildung:  
Shutterstock

Bestell Nr.: 6004137  
ISBN: 978-3-7639-4704-1 (Print)  
ISBN: 978-3-7639-4705-8 (E-Book)  
Printed in Germany



Mix  
Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten  
Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften  
www.fsc.org Zert.-Nr. GFA-COC-001454  
© 1996 Forest Stewardship Council

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

---

#### **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.

---

# Inhalt

---

<b>Vorworte</b> .....	9
<b>Einleitung</b> .....	13
<b>1 Wirkfaktor Gesellschaft</b>	
„Das beratene Selbst“ – Anmerkungen zu Bildungsbiografien im gesellschaftlichen Wandel und Strategien ihrer professionellen Bearbeitung <i>Bettina Dausien</i> .....	21
Arbeit und Leben im Umbruch. Folgen für die Bildungs- und Berufsberatung <i>Julia Egbringhoff</i> .....	41
Gender und Beratung – Das Geschlecht bei der Arbeit <i>Sabine Scheffler / Heinz Baumann</i> .....	49
<b>2 Fundament Theorie</b>	
Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf – Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von „Counselling“ und „Guidance“ <i>Frank Nestmann</i> .....	59
Bildungs- und Berufsberatung neu denken <i>Christiane Schiersmann</i> .....	81
Berufswahl im Spannungsfeld von Person, sozialem Umfeld und Arbeitsmarkt <i>Andreas Hirschi</i> .....	99
Einflussfaktoren auf die Berufswahl aus berufspsychologischer Sicht. Ausgewählte Erklärungsansätze am Beispiel von Studienberatungstests <i>Christian Bergmann</i> .....	105

### **3 In die Praxis gewendet: Ansätze, Modelle und Verfahren**

Ungewissheit, Zufall, Metaphern: Erprobung neuerer Ansätze in der Laufbahnberatung <i>Ursel Sickendiek</i> .....	113
Berufs- und Lebensnavigation – Individuelle Zugänge zur Arbeitswelt <i>Thomas Diener</i> .....	119
Modell zum persönlichen Entscheidungsprozess <i>Rolf Kuhn</i> .....	125
Die Erfassung von Kompetenzen und Potenzialen <i>Katharina Ebner</i> .....	131
Webbasierte Bildungsberatung als neues Angebot <i>Gerhard Hintenberger</i> .....	141

### **4 Wissen und Informationen managen**

Theorien und Modelle des Wissensmanagements in sozialen Systemen <i>Christian Stary</i> .....	149
Wissen teilen in der Bildungsberatung: Vom internen zum organisationsübergreifenden Wissensmanagement <i>Erika Kanelutti / Elisabeth Grabner</i> .....	157

### **5 Qualität entwickeln**

Entwicklung eines individuumsorientierten Evaluationssystems für die Berufslaufbahnberatung der Schweiz <i>Hansjörg Künzli</i> .....	171
Qualität: Vom Ereignis zur Verantwortung und wieder zurück. Das österreichische Verfahren der externen Qualitätssicherung anbieterneutraler Bildungsberatung <i>Peter Schlögl</i> .....	179
Bildungs- und Berufsberatung – Wirksamkeit evident machen <i>Gerhard Krötzl</i> .....	185

## **6 Professionalität leben**

Kompetente Beratung – Ethische Standards als Grundlage der Professionalität <i>Bernhard Jenschke</i> .....	195
Identität finden – Vielfalt leben – Profil zeigen: Die vielen Gesichter der Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung. Ein Projekt der ÖVBBL <i>Barbara Oberwasserlechner / Wolfgang Stifter / Irmgard Wohlfarter</i> .....	207
<b>Autorinnen und Autoren</b> .....	<b>213</b>

# Berufswahl im Spannungsfeld von Person, sozialem Umfeld und Arbeitsmarkt

---

ANDREAS HIRSCHI

Ausgehend von einem kontextuellen Entwicklungsansatz werden in diesem Beitrag Grundlagen für ein modernes Verständnis von Berufswahl dargestellt. Es werden Forschungsergebnisse präsentiert, wie persönliche und soziale Faktoren auf die Entwicklung der Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen einwirken, welche Faktoren zu Engagement im Berufswahlprozess beitragen, wie eine aktive Berufswahl mit Entscheidungsqualität zusammenhängt und wie Berufswünsche an persönliche Interessen und Fähigkeiten als auch an die Gegebenheiten des Lehrstellenmarktes angepasst werden. Darauf aufbauend werden Implikationen für eine integrative Berufswahlvorbereitung diskutiert.

## 1 Berufswahl als Interaktion von Person und Umwelt

Berufswahl findet notwendigerweise immer in einem sozialen und historischen Kontext statt. Über die letzten Jahrzehnte konnten wir hier eine zunehmende Individualisierung der Lebensverläufe beobachten (Shanahan 2000). Institutionelle und gesellschaftliche Einschränkungen sind häufig gelockert und die Sequenz von wichtigen Lebensereignissen wie Berufseintritt, Heirat, Familiengründung ist bedeutend variabler als früher. Zudem haben sich die normativen Erwartungen an die Erfüllung von Entwicklungsaufgaben verschoben, sodass Arnett (2000) zum Beispiel eine neue Lebensphase des aufkommenden Erwachsenenalters (*emerging adulthood*) propagiert, welche die Entwicklungsaufgaben wie Identitätsbildung und soziale Etablierung, die früher bereits im Jugendalter bewältigt werden mussten, in die frühen Zwanzigerjahre des Lebenslaufes ansiedelt. Dies bedeutet, dass Personen heute im Allgemeinen mehr Freiheit in Bereichen wie Arbeit, Partnerschaft oder Religion haben und die Rolle der Selbstgestaltung des eigenen Lebenslaufes immer wichtiger wird.

Trotzdem gibt es nach wie vor wichtige strukturelle und gesellschaftliche Einschränkungen, in denen sich die menschliche Entwicklung bewegt. Im beruflichen Bereich

ist gut dokumentiert, dass der soziale Status des Elternhauses, das Geschlecht, die Nationalität oder die Hautfarbe einen bedeutenden Einfluss auf berufliche Entwicklungsverläufe haben (Kirkpatrick, Johnson & Mortimer 2002).

Dieser potentielle Konflikt zwischen Selbstbestimmung und Fremdbestimmung wird jedoch in modernen kontextuellen und systemischen Entwicklungstheorien als inexistent betrachtet, da Entwicklung aus dieser Perspektive immer als die dynamische *Interaktion* von Person und Umwelt verstanden werden muss. Das heißt, Personen passen sich einerseits an die Umwelt an, aber sie gestalten sie andererseits auch durch ihr Handeln aktiv mit. Somit können Person und Umwelt nicht getrennt, sondern nur in ihrer Interaktion verstanden werden. Diese Betrachtungsweise schreibt dem Menschen auch explizit die Fähigkeit zu, seine eigene Entwicklung – in Wechselwirkung mit dem jeweiligen Kontext – aktiv zu gestalten (Ford & Lerner 1992, Lerner 1991, 2006). Als Grundlage dieser Selbstgestaltung postuliert zum Beispiel Bandura in seiner sozial-kognitiven Theorie (2006) Intentionalität, Voraussicht, Selbstregulierung und Selbstreflexion als spezifisch menschliche Fähigkeiten, welche es uns ermöglichen, unsere eigene Entwicklung aktiv zu bestimmen.

Wir können somit festhalten, dass Berufswahl und berufliche Entwicklung immer von der Dynamik von Person (Persönlichkeit, Einstellungen zur Berufswahl, Handlungen zur Berufswahl), sozialem Umfeld (Familie, Peers, Mentorinnen, sozialen Netzwerken) sowie dem Arbeitsmarkt (Berufsanforderungen, Arbeitsmarkt, Personalselektion) bestimmt werden.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Resultate von drei Studien zum Berufswahlprozess von Schweizer Jugendlichen im 8. und 9. Schuljahr dargestellt.

## **2 Wirkfaktoren bei der Berufswahl**

### **2.1 Engagement im Berufswahlprozess**

In der ersten Studie (Hirschi, Niles & Akos 2010) wurde untersucht, wie sich persönlichkeitsbezogene Faktoren wie emotionale Stabilität, interne Kontrollüberzeugungen sowie berufliche Zielklarheit und soziale Faktoren, die als soziale Unterstützung durch Eltern, Lehrpersonen, Peers, und Institutionen wahrgenommen werden, auf das Engagement im Berufswahlprozess auswirken. Engagement wurde als aktive Exploration der persönlichen Interessen, Werte und Kompetenzen, in Verbindung mit der Exploration der Berufswelt sowie der aktiven Planung der Berufswahl erhoben. Die Resultate zeigten, dass sowohl die persönlichen Faktoren in Form von relativ stabilen Persönlichkeitsmerkmalen und einer vorhandenen beruflichen Zielklarheit als auch die soziale Unterstützung positiv mit dem Engagement in der Berufswahl zusammenhängen. Weiters zeigte die Studie, dass Jugendliche mit einem stärkeren Engagement in der Berufswahl im Verlauf eines Schuljahres eine größere Zielklarheit und bessere Übereinstimmung zwischen Berufszielen und eigenen Interessen erreichten. Diese

Befunde bestätigen somit einerseits die wichtige Rolle, die sowohl persönliche als auch soziale Faktoren für die Berufswahl spielen, sie zeigen zum anderen aber auch die Wichtigkeit des persönlichen Engagements für ein erfolgreiches Ergebnis dieses Prozesses. In der Tat war es so, dass die persönlichen und sozialen Faktoren nur indirekt, vermittelt über das Engagement, einen Einfluss auf die Qualität der Berufswahl ausübten.

## **2.2 Berufliche Adaptabilität**

In der zweiten Studie (Hirschi 2009b) wurde gezeigt, dass emotionale Befindlichkeit, soziale Unterstützung, Zielklarheit und berufliche Selbstwirksamkeitserwartung sich positiv auf die Entwicklung von beruflicher Adaptabilität (Entscheidungsfähigkeit, Exploration, Planung und Zuversicht, vgl. Savickas 2005) auswirkten. Insbesondere waren wiederum die soziale Unterstützung und die Persönlichkeitsdisposition zur emotionalen Stabilität wichtige Einflussfaktoren. Die Studie zeigte darüber hinaus, dass Jugendliche, welche eine stärkere berufliche Adaptabilität entwickelten, auch stärkere Kontrollgefühle über ihr Leben empfanden sowie von mehr allgemeiner Lebenszufriedenheit berichteten. Dieser Befund zeigt, dass die erfolgreiche Bewältigung der zentralen Entwicklungsaufgabe der Berufswahl (Dreher & Dreher 1985) mit einer allgemein besseren Lebensbewältigung einhergeht. Die Studie impliziert auch, dass Hilfe bei der Berufswahl sich positiv auf das allgemeine Wohlbefinden und die psychische Gesundheit von Jugendlichen auswirken kann, und unterstreicht damit die Wichtigkeit der Arbeit von Berufsberatung.

## **2.3 Berufswahlkonflikte**

Die dritte Studie (Hirschi & Vondracek 2009) zeigte schließlich, dass viele Jugendliche vor starke Konflikte gestellt sind, wenn sie ihre beruflichen Ziele sowohl an persönliche Interessen als auch an Schulleistungen sowie an die Realitäten des Arbeitsmarktes anpassen müssen. Im Allgemeinen bestand für die Jugendlichen ein Konflikt dahingehend, dass eine Anpassung an persönliche Interessen häufig einer Anpassung an den Lehrstellenmarkt und an die Schulleistungen zuwiderlief. Dieser Konflikt war insbesondere bei Mädchen ausgeprägt. Wie ich in einer anderen Arbeit gezeigt habe (Hirschi 2009a), besteht im Schweizerischen Lehrstellenmarkt ein starkes Ungleichgewicht an Berufen, welche typischerweise von Mädchen und Frauen bevorzugt werden (vor allem Berufe in den sozialen sowie künstlerisch-kreativen Tätigkeitsfeldern) gegenüber denjenigen Berufen, welche typischerweise den männlichen Interessen entgegenkommen (der handwerklich-technische Bereich). Dies erklärt, dass es für Mädchen starke Konflikte geben kann, wenn sie versuchen einen Beruf zu wählen, welcher auf der einen Seite ihren beruflichen Interessen entspricht, auf der anderen Seite jedoch keine realen Möglichkeiten auf dem Lehrstellenmarkt bietet. Diese Resultate bedeuten einerseits, dass insbesondere Mädchen eine fundierte Unterstützung bei der Bewälti-



gung dieses Konfliktes durch die Berufsberatung benötigen. Auf der anderen Seite implizieren sie auch die Notwendigkeit für berufsbildungspolitische Reformen, welche die Möglichkeiten für Mädchen auf dem Lehrstellenmarkt verbessern.

### 3 Implikationen für die Praxis

Was bedeutet dies nun für eine fundierte Berufsberatung? Eine wichtige Erkenntnis ist, dass sowohl persönliche Faktoren wie Persönlichkeit, Zielklarheit und Engagement als auch soziale Faktoren in der Berufswahl berücksichtigt und mit den real existierenden Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht werden müssen.

Eine praktische Herangehensweise vor diesem Hintergrund besteht darin, gezielt bestimmte Ressourcen zur Berufswahl zu fördern. Aufgrund der beschriebenen Studien sowie zahlreicher weiterer Forschungsbefunde (siehe Hirschi 2010) können dabei folgende vier Ressourcen unterschieden werden (vgl. Abb. 1).

- Persönlichkeitsressourcen, wie z. B. Selbstvertrauen, Optimismus, Resilienz
- Identitätsressourcen, wie Zielklarheit, Kohärenz der Ziele zur Person, Ziel-Verpflichtung
- soziale Ressourcen, wie Eltern, Lehrpersonen, Peers, Mentorinnen
- Handlungsressourcen, wie aktive Planung der weiteren Schritte in der Berufswahl, Exploration der Berufswelt

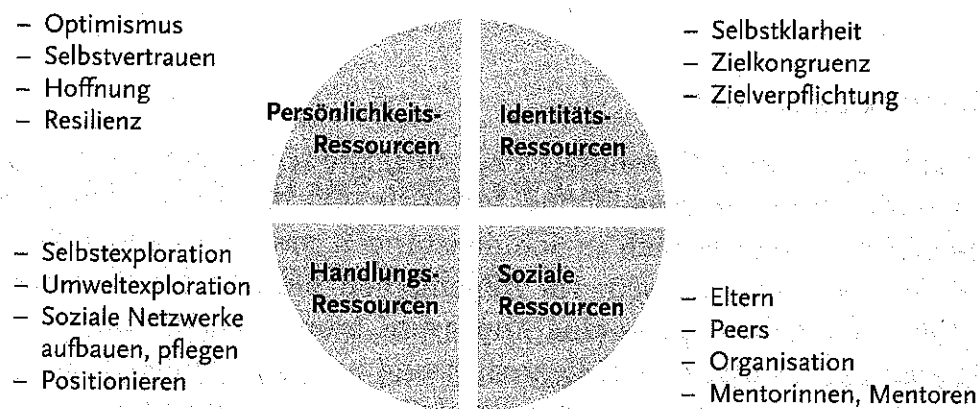


Abb. 1: Ressourcen für die Berufswahl

In der Berufsberatung könnten in einem ersten Schritt die vorhandenen Ressourcen in jedem dieser vier Bereiche abgeklärt werden. Dies kann durch ein strukturiertes Interview und formelle Testverfahren wie z. B. Interessens- und Persönlichkeitstests erfolgen. In einem nächsten Schritt können dann gezielt Interventionen geplant und umgesetzt werden, um noch benötigte Ressourcen zu stärken. Psychologische Ressourcen können z. B. durch die Vermittlung von Erfolgserlebnissen zur Steigerung von Selbstvertrauen gefördert werden. Identitätsressourcen können durch angeleitete Reflexion über persönliche Ziele, Werte, Kompetenzen und Präferenzen ausgebildet

werden. Soziale Ressourcen werden durch den aktiven Einbezug von Eltern und Lehrpersonen in den Berufswahlprozess sowie die Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren gestärkt. Handlungsressourcen können gebildet werden, indem spezifische nächste Schritte in der Berufswahl wie etwa Berufsbesichtigungen geplant und umgesetzt werden.

Eine Berufsberatung, welche diese Ressourcen gezielt fördert, würde damit die Fähigkeit zur Selbstgestaltung der eigenen beruflichen Entwicklung steigern und eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Berufswahl legen.

## Literatur

---

- Arnett, J. J. (2000):** Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. In: *American Psychologist*, 55 (5), S. 469–480
- Bandura, A. (2006):** Toward a psychology of human agency. In: *Perspectives on Psychological Science*, 1 (2), S. 164–180
- Dreher, E., & Dreher, M. (1985):** Wahrnehmung und Bewältigung von Entwicklungsaufgaben im Jugendalter: Fragen, Ergebnisse und Hypothesen zum Konzept einer Entwicklungs- und Pädagogischen Psychologie des Jugendalters. In: *Lebensbewältigung im Jugendalter*. Weinheim: Edition Psychologie, S. 30–61
- Ford, D. H., & Lerner, R. M. (1992):** *Developmental systems theory: An integrative approach*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Hirschi, A. (2009a):** Eine typologische Analyse des Schweizerischen Lehrstellenmarktes: Strukturelle Benachteiligung von jungen Frauen. In: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 31 (2), S. 1–18
- Hirschi, A. (2009b):** Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. In: *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), S. 145–155
- Hirschi, A. (2010):** Self-directed career management: Towards an integrative framework. Paper to be presented at the 25th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology in Atlanta, GA, USA, 8.-10. April 2010
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2010):** Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence. In: *Journal of Adolescence*. Im Druck. doi: 10.1016/j.adolescence.2009.12.009
- Hirschi, A., & Vondracek, F. W. (2009):** Adaptation of career goals in early adolescence to self and opportunities. In: *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2), S. 120–128. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.005
- Kirkpatrick Johnson, M., & Mortimer, J. T. (2002):** Career choice and development from a sociological perspective. In: *Career choice and development*, Vol. 4, San Francisco, CA: Jossey-Bass, S. 37–81

- Lerner, R. M. (1991):** Changing organism-context relations as the basic process of development: A developmental-contextual perspective. In: *Developmental Psychology*, 27, S. 27–32
- Lerner, R. M. (2006):** Developmental science, developmental systems, and contemporary theories of human development. In: *Handbook of child psychology, Vol. 1: Theoretical models of human development*. 6. Auflage, Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc., S. 1–17
- Savickas, M. L. (2005):** The theory and practice of career construction. In: *Career development and counseling*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc., S. 42–70
- Shanahan, M. J. (2000):** Pathways to adulthood in changing societies: Variability and mechanisms in life course perspective. In: *Annual Review of Sociology*, 26, S. 667–692