



Bachelorarbeit

Wirksamkeit von Berufsberatungen bei Jugendlichen

Eine empirische Untersuchung im Kanton Schwyz

Sarah Molino

Vertiefungsrichtung Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie

Referent: Hansjörg Künzli, lic. phil.

Freienbach, Mai 2008

Diese Arbeit wurde im Rahmen des Bachelorstudienganges am Departement P der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich.

INHALTSVERZEICHNIS

I. EINLEITUNG	1
1.1 Ausgangslage	1
1.1.1 Gesetzlicher Grundauftrag der Berufsberatung	1
1.2 Ziel und Fragestellung	2
1.3 Abgrenzung	3
1.4 Methode	3
1.5 Aufbau der Arbeit	3
II. THEORETISCHER TEIL	5
2.1 Psychologische Ansätze zur Erklärung der Berufswahl	5
2.1.1 Berufswahl als Zuordnungsprozess	6
2.1.1.1 Die Berufswahltheorie von John L. Holland	7
2.1.2 Berufswahl als Entwicklungsprozess	10
2.1.2.1 Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz von Donald E. Super	11
2.1.3 Kritik der Theorien	15
2.2 Wirksamkeit in der Berufslaufbahnberatung	17
2.2.1 Begriffsdefinition von Wirksamkeit	17
2.2.2 Ziele der Wirksamkeitsforschung	18
2.2.3 Ziele in der Berufslaufbahnberatung	18
2.2.4 Forschungsstand im Bereich der Berufslaufbahnberatung	20
III. EMPIRISCHER TEIL	26
3.1 Methode	26
3.1.1 Art der Untersuchung	26
3.1.2 Die Stichprobe	26
3.1.3 Das Untersuchungsinstrument	28
3.1.3.1 Herkunft	28
3.1.3.2 Operationalisierung und Definition der Konstrukte	28
3.1.3.3 Pre-Test und Fragebogenanpassungen	29
3.1.4 Ablauf der Untersuchung	30

3.2 Ergebnisse	31
3.2.1 Die Qualität des Evaluationsinstruments	31
3.2.1.1 Reliabilität und Itemanalyse	31
3.2.1.2 Kritik des Evaluationsinstruments	34
3.2.2 Die Veränderungen in der Zeitdauer der Beratung	35
3.2.2.1 Mittelwerte vor und nach der Beratung	35
3.2.3 Signifikanz	36
3.2.4 Effektstärken	37
3.2.5 Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen im Zeitverlauf	38
3.2.6 Nutzen und Zufriedenheit der Beratung	41
IV. DISKUSSION	43
4.1 Zusammenfassung	43
4.2 Beantwortung der Fragestellung	44
4.3 Diskussion der Ergebnisse	45
4.3.1 Reliabilität und Itemanalyse	45
4.3.2 Veränderungen in der Zeitdauer der Beratung	47
4.3.3 Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen im Zeitverlauf	48
4.3.4 Nutzen und Zufriedenheit der Beratung	49
4.4 Methodenkritik	50
4.4.1 Wahl der Forschungsmethode	50
4.4.2 Antwortverzerrungen	51
4.4.3 Auswahl der Stichprobe	51
4.5 Weiterführende Überlegungen	52
4.6 Fazit	52
V. ABSTRACT	54
VI. LITERATURVERZEICHNIS	55
VII. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	
VIII. TABELLENVERZEICHNIS	
IX. ANHANG	

I. EINLEITUNG

1.1 Ausgangslage

Die Legitimation von öffentlich angebotener und/oder finanzierter Beratungsdienstleistungen in der öffentlichen Verwaltung hat in den letzten Jahren eine erhöhte Publizität erlangt. Der Kanton Schwyz hat als Antwort darauf im Jahre 2000 die wirkungsorientierte Verwaltungsführung¹ implementiert. Im Rahmen dieser Vorgaben setzt die Berufs- und Studienberatung verschiedene Mittel zur Überprüfung der Zielerreichung ein. Unter anderem einen Fragebogen, der über Aspekte des Anmeldeverfahrens, des Nutzens der Beratung, der Beratungsatmosphäre, der Beziehungsqualität, der Zufriedenheit oder über Verbesserungsvorschläge Auskunft geben soll. Des Weiteren hat sich die Berufs- und Studienberatung im Jahre 2006 am von der Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) durchgeführten Qualitätsmonitoring 'Wirksamkeit von Laufbahnberatungen' beteiligt. Dadurch sollen Rückmeldungen von Erwachsenen über die Veränderungen in den Bereichen Zielklarheit, Informiertheit, Wohlbefinden, Passung und Zuversicht erhalten werden.

Laut aktuellem Statistikbericht der KBSB² sind im Kanton Schwyz 70% der Kundinnen und Kunden, die vom Produkt 'Individuelle Beratung' Gebrauch machen, unter 19 Jahre alt und wurden demnach in der durchgeführten Wirksamkeitsstudie nicht erfasst. Dies gab Anlass dazu, sich dem Thema 'Wirksamkeit von Berufsberatungen bei Jugendlichen' zu widmen. Schliesslich ist der Einstieg ins Berufsleben trotz der mittlerweile hohen Durchlässigkeit des Bildungssystems nach wie vor prägend und kann – unter Berücksichtigung der gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnissen – zu den Faktoren gezählt werden, die am meisten zur Stabilisierung der Persönlichkeit beitragen (Fend, 1991, S. 79).

1.1.1 Gesetzlicher Grundauftrag der Berufsberatung

¹ Die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WoV) ist gemäss Schedler (1995) „ein umfassender Ansatz zur Reorganisation der Steuerungsabläufe in der öffentlichen Verwaltung. Der Grundsatz, der über allem steht, ist eine Verlagerung der Betonung der Mittel und Ressourcen auf eine verstärkt produkt- und wirkungsorientierte Führung“ (S. 13). Ziel der WoV ist (1) die Stärkung der strategischen Führung auf politischer Ebene sowie eine umfassende Delegation der Aufgabenerfüllung auf die Stufe der Verwaltung, (2) eine Umwandlung der Verwaltung in ein kunden- und leistungsorientiertes Dienstleistungsunternehmen, (3) die Förderung der Aufgaben-, Ressourcen- und Ergebnisverantwortung, um die Entscheidungsabläufe zu vereinfachen, eine verbesserte Transparenz sowie eine höhere Motivation der Führungskräfte zu erlangen, (4) die Effektivität in der Verwaltung zu steigern, indem Mittel gezielt eingesetzt werden, (5) die Effizienz zu steigern, indem die gegebenen Aufgaben und Qualitätsstandards möglichst kostengünstig erfüllt werden, (6) die Verwaltungskultur zu mehr Leistungsorientierung, Risikobereitschaft und Entscheidungsfreudigkeit zu ändern und (7) die Entwicklung einer Wettbewerbsfähigkeit, um neben anderen öffentlichen oder privaten Anbietern erfolgreich bestehen zu können (S. 19 f.).

² Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung

Das Berufsbildungsgesetz (BBG) regelt in Art. 49 vom 13.12.2002 (Stand 1. Januar 2008) den gesetzlichen Grundauftrag der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und definiert ihn wie folgt:

¹ Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.

² Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung.

Wie dieser Auftrag konkret zu erfüllen ist, wird in der Berufsbildungsverordnung (BBV) in Art. 55 vom 19.11.2003 (Stand 1. Januar 2008) festgehalten.

¹ Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stellt zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereit.

² Die Informationstätigkeit erfolgt durch allgemeine Informationen über Bildungsangebote und durch persönliche Auskünfte und Beratung.

³ In der persönlichen Beratung werden Grundlagen erarbeitet, die es Ratsuchenden ermöglichen, nach ihren Fähigkeiten und Neigungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt Berufs-, Studien- und Laufbahnentscheide zu fällen.

Für die vorliegende Arbeit ist ausschliesslich der letzte Aspekt von Bedeutung, da er in direktem Zusammenhang zur Fragestellung steht.

1.2 Ziel und Fragestellung

Trotz der Tatsache, dass in der heutigen Zeit kaum jemand ein Leben lang denselben Beruf ausübt, werden Jugendliche am Ende der obligatorischen Schulzeit noch immer vor die Frage gestellt, welchen Weg sie einschlagen wollen. Dabei kann es sich um die Wahl einer weiterführenden Schule, eines Zwischenjahres oder die eigentliche Berufswahl handeln. Die Schweizerische Berufsberatungsstatistik³ belegt, dass es sich bei den im Kanton Schwyz durchgeführten Einzelberatungen bei 51% um Beratungen zur Erstausbildung nach der Volksschule handelt. *Über welche Veränderungen die Jugendlichen in den Bereichen der Berufsidentität und der Informations- und Entscheidungskompetenz in der Zeitdauer der Beratung berichten* – dieser Frage möchte die vorliegende Arbeit nachgehen. Ziel ist es, *die unmittelbaren Veränderungen* zu messen, welche direkt nach Abschluss der Beratung feststellbar sind. Die Schweiz kann diesbezüglich auf keine Forschungstradition zurückblicken. Diese Arbeit stellt einen ersten Schritt in diese Richtung dar.

³ Bericht der Statistik-Kommission vom Juni 2007 [On-line]. Available: http://www.kbsb.ch/Statistik-bericht_2006.pdf

1.3 Abgrenzung

Jugendliche, die ein Brückenangebot⁴ nutzen, werden von der Erhebung ausgeschlossen, da diese in der Regel im Rahmen des schulischen Angebots persönlich gecoacht werden, vertieften Berufswahlunterricht erhalten sowie die Möglichkeit haben, Praktika zu absolvieren (gezielte Einfluss-, bzw. Unterstützungsfaktoren im Rahmen der Berufswahlvorbereitung). Ebenso wenig wird auf die Frage der Wirkfaktoren in der Beratung eingegangen, d. h. Fragen bezüglich der Bedeutsamkeit von Ratsuchenden-, Beratenden- und Interaktionsmerkmalen sowie Variablen des Settings.

1.4 Methode

Anhand einer Prä-Post-Untersuchung werden die Veränderung der Jugendlichen in der Zeitdauer der Beratung erfasst. Hierfür wird vor der ersten und nach der letzten Beratung der von Jungo⁵ (2000) entwickelte Fragebogen *Aussagen über meine berufliche Situation*, welcher sich an Hollands *My Vocational Situation* (MVS) anlehnt, leicht modifiziert eingesetzt. Die Auswertungen werden mithilfe des Statistikprogramms SPSS durchgeführt.

1.5 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit besteht aus einem theoretischen und einem empirischen Teil, gefolgt von der Diskussion und weiterführenden Überlegungen. Der theoretische Teil widmet sich zunächst zwei ausgewählten, psychologischen Ansätzen zur Erklärung der Berufswahl. Diese Ansätze sind für das Verständnis der Arbeit von Bedeutung, zumal sie massgeblich die Fragebogenentwicklung beeinflusst haben. Hierbei handelt es sich um die Berufswahl als Zuordnungsprozess, vertreten durch John Holland, sowie um die Berufswahl aus der Perspektive eines Entwicklungsprozesses sensu Donald Super. Anschliessend folgt eine kritische Auseinandersetzung mit diesen Ansätzen. Des Weiteren wird auf die Begriffsdefinition von Wirksamkeit, auf das Ziel von Wirksamkeitsforschungen wie auch auf die Ziele in der Berufslaufbahnberatung eingegangen. Zum Schluss rundet die Darstellung internationaler sowie nationaler Forschungen im Bereich der Berufslaufbahnberatung und der Berufswahlreife Jugendlicher den Theorieteil ab.

⁴ Zum Zeitpunkt der Erhebung wurden im Kanton Schwyz folgende kantonale Brückenangebote geführt: das Berufseinführungsjahr bej, die Berufsvorbereitungsschule BVS sowie das Werkjahr. Diese werden durch schulische und kombinierte Brückenangebote (SBA und KBA) per 15. August 2008 abgelöst.

⁵ Daniel Jungo ist u. a. Präsident der Diagnostikkommission des Schweizerischen Verbands für Berufsberatung und verfügt über langjährige Erfahrung in den Bereichen des wissenschaftlichen Arbeitens, der Testdiagnostik sowie der Berufs- und Laufbahnberatung.

Der empirische Teil fokussiert auf die Durchführung der Erhebung sowie das Datenmaterial, um die Fragestellung beantworten zu können. Abschliessend werden die Ergebnisse diskutiert sowie die Methode kritisch betrachtet, bevor weiterführende Überlegungen und ein Fazit die Arbeit vervollständigen.

II. THEORETISCHER TEIL

2.1 Psychologische Ansätze zur Erklärung der Berufswahl

Berufswahltheorien beschreiben und erklären den prozesshaften Ablauf der Berufswahl sowie die Faktoren, die dieses Geschehen beeinflussen. Auch wenn Berufswahltheorien keine eigentlichen Beratungstheorien darstellen und in dieser Hinsicht keinen direkten Handlungsbezug zu liefern vermögen, fließen sie gemäss Busshoff doch in die Beratung von Jugendlichen ein (1984, S.7).

Vor etwa einhundert Jahren hat sich Frank Parsons (1854-1908) als erster intensiv mit der Thematik der Berufswahl auseinander gesetzt. Dabei sah er eine 'kluge' Berufswahl an drei Bedingungen geknüpft:

- (1) eine klare Vorstellung von sich selbst, seinen Eignungen, Fähigkeiten, Interessen, Ambitionen, Ressourcen, persönlichen Grenzen und deren Ursachen; (2) eine genaue Kenntnis der Voraussetzungen und Bedingungen für den beruflichen Erfolg, der Vor- und Nachteile, der Entlohnungen, Möglichkeiten und Aussichten in verschiedenen Berufsrichtungen; (3) gründliches Nachdenken über das Verhältnis dieser beiden Tatsachengruppen und wirklich vernünftige Überlegungen (true reasoning). (1909, S. 5, zit. nach Brown & Brooks, 1994, S. 3)

Noch heute stehen einige der modernen Theorien der Berufswahl und der Berufsentwicklung in der Tradition Parsons, wenn auch der Aspekt der Wissenschaftlichkeit zunehmend ins Zentrum gerückt ist. Andere Einflüsse der Berufswahlforschung gehen auf psychologische Theorien wie Freuds psychoanalytischen Ansatz, die neoanalytische Theorie von Erikson, die Maslowsche Bedürfnistheorie oder den Behaviorismus zurück (Brown & Brooks, S. 8f). Busshoff zufolge ist allen Berufswahltheorien gemein, dass diese die Berufswahl als Interaktionsprozess zwischen Individuum und Umwelt verstehen, wenn gleich sie die Akzentuierung anders setzen (1984, S. 9). Während die Trait- und Faktortheorie davon ausgeht, dass der Mensch einen seinen Persönlichkeitsmerkmalen angepassten Beruf, bzw. berufliche Anforderungen sucht und somit den objektiv beobachtbaren Persönlichkeitsmerkmalen den Vorrang gibt (Berufswahl als *Zuordnungsprozess*), kann Berufswahl auch aus der Perspektive der intrinsischen Bedürfnisse betrachtet werden (Berufswahl als *Entwicklungsprozess*). Andere Autoren wiederum legen das Hauptaugenmerk auf die sozioökonomischen Einflussfaktoren (Berufswahl als *Zuweisungs- oder Lernprozess*) oder die Entscheidungsfindung (Berufswahl als *Entscheidungsprozess*).

Die Mehrheit der Berufswahltheorien beruht auf den Annahmen des logischen Positivismus. Sie gehen davon aus, dass (1) der Mensch unabhängig von seiner Umwelt erforscht und als Gegenstand der Forschung weiter unterteilt werden kann, (2) menschliches Verhalten objektiv beobachtbar und messbar ist und dem Ursache-Wirkungsprinzip folgt, (3) das anerkannte Paradigma die traditionelle Wissenschaftsmethodik ist und (4) die Kontexte, in welchen die Individuen handeln, neutral oder unbedeutend sind und das Erkenntnisinteresse folglich auf objektiv wahrnehmbares Handeln gerichtet ist (Brown & Brooks, S. 12).

Das folgende Kapitel widmet sich jenen Erklärungsansätzen, die für den empirischen Teil dieser Arbeit von Bedeutung sein werden. Sie dienen als theoretische Basis für die Fragebogenentwicklung.

2.1.1 Berufswahl als Zuordnungsprozess

Von Parsons (1909) ausgehend und auf der Annahme basierend, dass jede Person über ein einzigartiges Muster von Persönlichkeitsmerkmalen (Fähigkeiten, Interessen, Wertvorstellungen etc.) verfügt und jeder Beruf durch ein typisches Muster von Anforderungen gekennzeichnet ist, hat die Erklärung der Berufswahl als Zuordnungsprozess unter der Bezeichnung Trait-and-Factor-Ansatz⁶ Eingang in die Literatur gefunden. Ziel einer gelungenen Berufswahl ist diesem Ansatz zufolge das richtige „matching“, also das Finden einer einmaligen, optimalen Passung zwischen Person und Beruf. Dies impliziert einen rationalen Entscheidungsprozess, wobei beruflicher Erfolg und Zufriedenheit von der Qualität der Passung abhängen. Diese Zuordnung von Persönlichkeits- und Berufseigenschaften erfordert sowohl Wissen über die genauen Anforderungen der einzelnen Berufe als auch Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten. Berufsberatende haben hierfür die Möglichkeit, testdiagnostische Mittel zur Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale einzusetzen, diese den Berufsanforderungen gegenüber zu stellen und so eine Grundlage und Hilfe bei der Entscheidungsfindung zu bieten (Seifert, 1977, S. 176f.).

Bis in die 1930er Jahre galten Persönlichkeitseigenschaften (Traits) als „dauerhafte psychische und neurologische Strukturen, die irgendwo im Gehirn oder dem Nervensystem lokali-

⁶ Da Trait und Factor zentrale Begriffe aus der Differentiellen Psychologie sind, wird dieses Modell auch als differential-psychologischer Ansatz bezeichnet und ist weiter unter dem Begriff „Minnesota-Ansatz“ bekannt (Standort des Forschungsinstituts, in welchem Testverfahren und andere psychometrische Instrumente, die von den Berufsberatenden als Hilfsmittel eingesetzt wurden, war zu jener Zeit in Minnesota). Die Forschungen sind vor dem Hintergrund der Weltwirtschaftskrise von 1929 zu verstehen; sie sollten die Berufsberatung vor dem Kampf gegen die Arbeitslosigkeit unterstützen. In einigen Wirtschaftszweigen wurden die psychologischen Profile zum entscheidenden Kriterium der Personalauswahl.

siert wurden“ (Hogan, DeSoto & Solano, 1977, S. 255, zit. nach Brown & Brooks, S. 19). Entgegen den Annahmen von Thurstone (1931), der vom Persönlichkeitsmerkmal Intellekt sprach, als widerspiegeln die Testwerte den „inneren Besitzstand“ des Individuums, sind Tryon (1979) und Anastasi (1983) der Ansicht, es handle sich bei den Persönlichkeitsmerkmalen um „etwas Erlerntes, das nur in Bezug auf eine spezifische Aufgabe oder Situation Validität hat“ (Brown & Brooks, S. 19). Diese kann durch neue (Lern-) Erfahrungen verändert werden und ist als deskriptive Kategorie zu verstehen.

Auch wenn der Trait-and-Factor-Ansatz weite Verbreitung fand und bis heute die Grundlage für viele eignungsdiagnostische Verfahren bildet, so wurden zahlreiche Aspekte kritisiert⁷ und gelten aus heutiger Perspektive als überholt. So beispielsweise die Ansicht, die Berufswahl könne als einmalige und ausschliesslich rationale Zuordnung von Person und Beruf im Sinne eines 'Schlüssel-Schloss-Prinzips' verstanden werden. Dynamischen Veränderungen auf Seiten der personalen Fähigkeiten und Interessen, wie auch den beruflichen Anforderungsstrukturen sind ebenso Rechnung zu tragen. Auf Holland ist es zurück zu führen, dass der Trait-and-Factor-Ansatz eine entscheidende Weiterentwicklung erfahren hat.

2.1.1.1 Die Berufswahltheorie von John L. Holland

John L. Holland entwickelte die These, dass jeder Mensch einem definierten Persönlichkeitstypen entspreche. Dabei baute er sowohl auf den Erfahrungen als Studienberater als auch darauf, dass er für die Musterung und Einweisung der Militärrekruten verantwortlich war. Bereits 1959 formulierte er die Grundzüge seiner Theorie zur Erklärung des Berufswahlverhaltens, welches nebst dem Klassifikationssystem für Persönlichkeitstypen auch eines für berufliche Umwelttypen beinhaltete. Die von ihm vorgeschlagene Aufteilung der beruflichen Interessen kann gemäss Rolfs (2001) auf phänomenologische und psychometrische Ursprünge zurückgeführt werden. Dabei lehnt sich die Interessenorientierungen stark an die 1913 von Spranger phänomenologisch abgeleitete typologische Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit an, während die psychometrischen Ursprünge in der faktorenanalytischen Arbeit von Guilford et al. (1954) begründet liegen. Trotz diverser Abänderungen und Erweiterungen der Konstrukte (zuletzt 1997) blieb der Kern seiner Theorie unverändert. Durch eine sorgfältige Operationalisierung der Konstrukte und der Entwicklung mehrerer Instrumente⁸ mit praktischem und theoretischem Nutzen, versuchte er Antworten auf Fragen der Berufswahl zu finden. Dabei

⁷ Siehe auch Weinrach (1979) oder Osipow (1983)

⁸ Vocational Preference Inventory (VPI)(Holland, 1985), Self-Directed Search (SDS)(Holland, 1970), My Vocational Situation (MVS)(Holland, Daigner & Power, 1980), Vocational Exploration and Insight Kit (VEIK)(Holland et al., 1980)

ging er davon aus, dass (1) die Berufswahl nicht zufällig geschieht, sondern Ausdruck der Persönlichkeit darstellt (oder anders ausgedrückt Berufsinteressen ein Aspekt dessen sind, was man gemeinhin als Persönlichkeit bezeichnet), (2) sich die Persönlichkeitsstrukturen, wie auch die persönlichen Entwicklungsgeschichten der Mitglieder einer Berufsgruppe ähneln und sie deshalb auf verschiedene Situationen und Probleme ähnlich reagieren werden (Prognostizierbarkeit) und (3) dass Leistung, berufliche Stabilität und berufliche Zufriedenheit von der Kongruenz zwischen Persönlichkeitstyp und Arbeitsumgebung abhängen (Weinbach & Srebalus, in Brown & Brooks, S. 45 f.).

Hollands Theorie kann im Kern auf folgende vier Hauptannahmen reduziert werden:

1. *„In unserer Kultur können die meisten Menschen einem von sechs Persönlichkeitstypen⁹ zugeordnet werden: realistisch, forschend, künstlerisch, sozial, unternehmerisch oder konventionell“* (Holland, 1985, S. 2, zit. nach Brown & Brooks, S. 48).

Mit diesen Idealtypen kann jeder Mensch verglichen werden, indem die Art der Interaktion mit der Umwelt betrachtet wird. In seiner Überarbeitung 1973 kam Holland zum Schluss, dass nebst einem dominanten Typ auch Subtypen vorhanden sind, bzw. Personen häufig als Mischtypen beschrieben werden können. Ein Interessenprofil einer Person, das beispielsweise durch die Reihenfolge SAI repräsentiert wird, zeigt an, dass diese ihr höchstes Interesse im sozialen Bereich (S) aufweist, gefolgt vom Interesse an künstlerisch-sprachlichen (A) und von intellektuell-forschenden Tätigkeiten (I). Noch heute wird die Charakteristika von Mensch und Beruf in der Testdiagnostik als Drei-Buchstaben-Codes angegeben, so zum Beispiel im FIT (1998), Explorix (2004) oder AIST-R/UST-R (2004) (Anmerkung der Autorin).

2. *„Es gibt sechs Arten von Umwelten: die realistische, forschende, künstlerische, soziale, unternehmerische oder konventionelle Umwelt“* (S. 3).

Die Umwelttypen haben in erster Linie heuristischen Charakter. Holland weist explizit darauf hin, dass sich verschiedene Umweltsegmente, die derselben Umweltkategorie zugeordnet werden, in vielen Merkmalen voneinander unterscheiden können. So macht es beispielsweise einen Unterschied, ob das Fach Französisch von der Lehrperson A oder B unterrichtet wird. Auch zwischen den verschiedenen Schulen und Schultypen zeigen sich Verschiedenheiten. Trotzdem zeichnen sich Französischstunden durch eine Reihe wichtiger Gemeinsamkeiten aus und unterscheiden sich insofern von anderen Schulfächern deutlich. Finden sich Personen in

⁹ Auf eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Subtypen wird hier verzichtet, weil sie keine Relevanz für die Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit besitzen. Eine ausführliche Definition findet sich bei Holland (1985).

Gruppen zusammen, so wird eine spezifische Umwelt geschaffen, in der ein bestimmter Persönlichkeitstyp überwiegt (Brown & Brooks, S. 48).

3. „Jeder Mensch sucht eine Umwelt, die es ihm ermöglicht, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten anzuwenden, seine Einstellungen und Werte auszudrücken, und in der er Probleme und Rollen übernehmen kann, die seinem Typ entsprechen“ (S. 4).

Mit anderen Worten: Es findet ein Prozess der Selbstselektion statt, der – basierend auf der individuell antizipierten Person-Umwelt-Passung – zu einer Häufung von Interessenorientierungen in bestimmten beruflichen Umwelten führt. Demnach verfügen Jugendliche über eine Vorstellung darüber, was es heisst, einen bestimmten Beruf auszuüben und entscheiden sich sensu Holland für die Option der grössten Passung.

4. „Verhalten ist das Ergebnis der Interaktion zwischen Persönlichkeit und Umwelt“ (S. 4).

Dieses Postulat besagt, dass sich aus der Wechselwirkung zwischen dem Wissen um die eigene Persönlichkeit und seiner Berufsumwelt Voraussagen über Berufswahl, Berufswechsel oder beispielsweise Berufserfolg ableiten lassen (Brown & Brooks, S. 48).

Ergänzend zu diesen vier Grundannahmen haben fünf für das Verständnis relevante Begriffe Eingang in seine Theorie gefunden: Konsistenz, Differenzierung, Identität, Kongruenz und Kalkül (Weinrach & Srebalus, in Brown & Brooks, S. 50 f.). Der Begriff der **Konsistenz** bezieht sich sowohl auf die Persönlichkeits-, wie auch auf die Umwelttypen. Um den Grad der Persönlichkeitskonsistenz zu definieren, wird das hexagonale Modell verwendet (Abb. 1).

Vergleicht man die Typen untereinander, so weisen einige Paarungen mehr Ähnlichkeiten auf als andere. So haben der künstlerische und der soziale Typ mehr Gemeinsamkeiten als der unternehmerische und der forschende, weshalb erstere über eine grössere Persönlichkeitskonsistenz verfügen. **Differenzierung** wiederum umfasst die Stärke der Ausprägung eines Typs.

Weist eine Person oder Umwelt gleich grosse Ähnlichkeit mit anderen Typen auf, so wird sie als schwach ausgeprägt oder undifferenziert betrachtet. Der Begriff der **Identität**, den Holland als sekundäres Konstrukt für die Untermauerung seiner Thesen der Persönlichkeits- und Umwelttypen verwendet, bedeutet in Bezug auf das Individuum, dass es über klare und stabile Vorstellungen der eigenen Ziele, Interessen und Eignungen verfügt. Bezüglich Umwelt definiert sich Identität als Klarheit, Stabilität und Integration von Zielen, Aufgaben und Belohnungen.

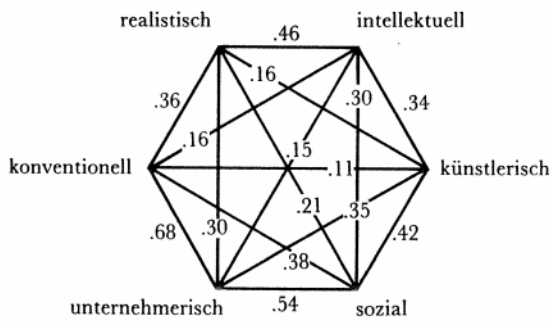


Abb. 1 Hexagonales Modell zur Auslegung von Inter- und Intragruppenbeziehungen (in Brown & Brooks, S. 51)

Kongruenz ist dann gegeben, wenn eine Person in einer Umwelt lebt oder arbeitet, die mit ihrem eigenen Typus übereinstimmt, bzw. eine Annäherung stattfindet. Inkongruenz besteht demnach dann, wenn beispielsweise ein künstlerischer Typ in einer konventionellen Umgebung lebt oder arbeitet. Mit dem Begriff **Kalkül** bezieht sich Holland auf den praktischen Nutzen des hexagonalen Modells, das die Beziehungen innerhalb und zwischen Typen oder Umwelten darzustellen versucht.

Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass Holland weitere Einflussfaktoren wie Intelligenz, Geschlecht und soziale Schicht benennt. Diese prägen ihm zufolge die Persönlichkeit und wirken sich somit auf die Berufswahlstabilität und auf Veränderungen des Berufsweges aus, weshalb sie bei allfälligen Prognosen, die sich auf die in diesem Kapitel genannten theoretischen Konstrukte stützen, berücksichtigt werden sollten (Brown & Brooks, S. 53).

2.1.2 Berufswahl als Entwicklungsprozess

Die Erkenntnis der Verwobenheit der Berufswahl durch die verschiedenen Lebensperioden wurde durch Ginzberg et al. (1951) und besonders durch Super (1953) als entwicklungspsychologische Theorie der Berufswahl umgesetzt und brach mit dem statischen Trait-and-Factor-Ansatz. Von der Fragestellung ausgehend, welche beruflich relevanten Persönlichkeitsmerkmale sich in den verschiedenen Lebensphasen ausbilden und welche phasenspezifischen Einflüsse die soziale Umwelt ausübt, thematisiert das Entwicklungsmodell sowohl die zeitliche Ausdehnung, als auch die Gliederung nach Lebensphasen. Ginzberg et al. (1951) gingen zunächst davon aus, dass der Berufswahlprozess in der vorpubertären Phase einsetzt und mit dem Eintritt in die Berufswelt seinen Abschluss findet (Busshoff, 1984, S. 12). Einmal getroffene Entscheidungen wurden aufgrund des damit verbundenen zeitlichen, materiellen und psychischen Aufwandes als irreversibel erachtet und als Kompromiss zwischen Fä-

higkeiten, Interessen und Werthaltungen (innere Faktoren) und den beruflichen Möglichkeiten (äussere Faktoren) verstanden.

Aus den Ergebnissen einer nicht repräsentativen Querschnittsuntersuchung amerikanischer Jugendlicher zwischen dem 11. und 24. Lebensjahr leiteten sie folgende drei Entwicklungsphasen ab (Tab. 1):

Tab. 1 Drei Entwicklungsphasen nach Ginzberg et al. (Gegenüberstellung der Autorin in Anlehnung an den Text von Busshoff, S. 12)

Phantasiewahl (etwa 7-11)	Probewahl (etwa 11-17)	Realistische Wahl (etwa 17+)
mangelnder Realitätsbezug und keine Überlegungen bezüglich persönlicher Voraussetzungen	Konzentration auf persönliche Faktoren; zunächst auf Interessen, dann Fähigkeiten, Werte und schliesslich Beruhigung der Persönlichkeitsentwicklung (Laufbahnentscheidungen fallen)	Herstellen eines intensiven Realitätsbezugs, indem Erfahrungen und Informationen eingeholt (Exploration), Informationen zusammen geführt und Entscheidungen gefällt werden (Kristallisation), bis schliesslich geklärt wird, wo, wie und wann Entscheidung realisiert werden kann (Spezifikation)

Auch wenn die Erhebung nicht als empirisch abgesichert gilt und Ginzbergs Annahme der Irreversibilität widerlegt wurde¹⁰, so gab sie dennoch den Ausschlag dafür, dass der entwicklungstheoretische Aspekt Eingang in die Berufswahlforschung fand und wichtige Impulse für die weiterführende Forschung lieferte (Busshoff, S. 14).

2.1.2.1 Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz von Donald E. Super

Donald E. Super entwarf im Jahre 1953 – in Anlehnung an Charlotte Bühlers (1921) entwicklungspsychologischen Ansatz zur Analyse von Lebensläufen und an Ginzbergs Entwicklungsmodell – ein neues Fünf-Stadienmodell (Busshoff, S.15). Dieses versteht sich als sehr allgemein, lösen doch in der Realität diverse situative Bedingungen unterschiedliche Reaktionen der Individuen aus und lassen so eine grosse Palette an beruflichen Laufbahnen entstehen.

- 1) Stadium des Wachstums (Geburt-14 Jahre): Durch die Identifikation mit den Bezugspersonen entwickelt sich das Selbstkonzept, wobei im frühen Stadium die Bedürfnisse und Phantasien im Vordergrund stehen, bevor die Interessen und Fähigkeiten an Bedeutung gewinnen. Schliesslich wird das Individuum verstärkt in die Gesellschaft integriert und mit den realen Gegebenheiten konfrontiert.
- 2) Stadium der Exploration (15-24 Jahre): In diesem Stadium werden nebst dem Sammeln von schulischen Erfahrungen verschiedene Rollen, Freizeitaktivitäten und Berufe

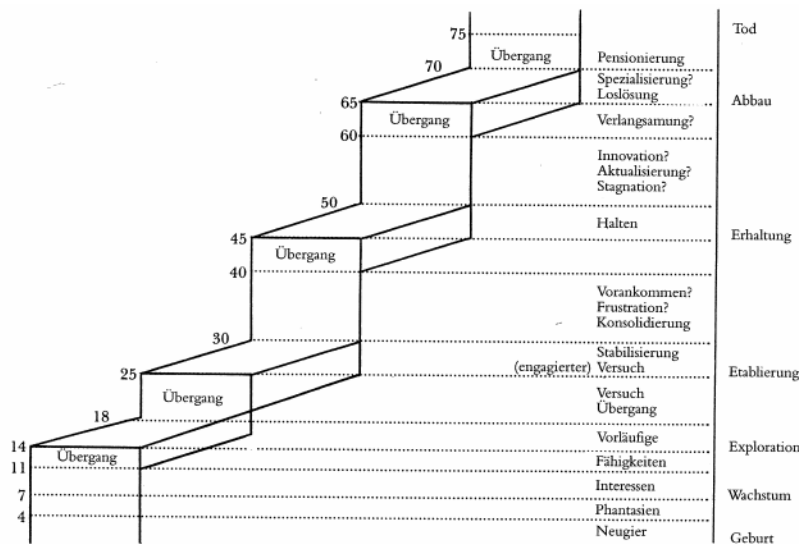
¹⁰ Vgl. Kohli (1973)

erkundet. Zunächst werden Bedürfnisse, Interessen, Fähigkeiten, Werte und Realisierungshilfen berücksichtigt, vorläufige berufliche Entscheidungen getroffen und durch gedankliche Antizipation erprobt, bevor sie in Bezug auf die berufliche Tragfähigkeit beurteilt werden.

- 3) Stadium der Etablierung (25-44 Jahre): Dieses kreative Stadium beinhaltet Arbeitsplatzwechsel, bis sich eine bestimmte Berufslaufbahn abzeichnet. Abschliessend ist das Individuum bestrebt, sich einen festen Platz in der Arbeitswelt zu sichern.
- 4) Stadium der Erhaltung (45-64 Jahre): Die erreichte Position wird zu erhalten versucht, was zur Folge hat, dass keine neuen und unbekannteren Aufgaben übernommen werden.
- 5) Stadium des Abbaus (nach 65 Jahren): Aufgrund der nachlassenden psychischen und physischen Kräfte werden neue Rollen entwickelt und das Berufsleben aufgegeben.

Eine Möglichkeit zur Darstellung von Lebensstufen ist in Abb. 2 wiedergegeben. Das Augenmerk liegt dabei auf den Übergängen zwischen den einzelnen Stufen, die durch Unsicherheit und Destabilisierung gekennzeichnet sind, jedoch auch die Möglichkeit nach neuen Erfahrungen und Wachstum in sich bergen. Indem die Realitätserprobung und die Entwicklung von Selbstkonzepten gezielt gefördert wird, kann die Entwicklung der Lebensstufen beeinflusst werden. Der typische Auslöser für die Übergänge muss demnach nicht zwingend das Alter sein – der Zeitpunkt hängt von der Persönlichkeit, den individuellen Fähigkeiten und der jeweiligen Situation ab (Super, in Brown & Brooks, S. 254). Super wollte damit deutlich machen, „dass nicht nur das Alter stark variieren kann, sondern dass auch jeder Übergang eine Wiederholung einer oder mehrerer Stufen mit sich bringt – einen Minizyklus“ (S. 230). Zur Veranschaulichung dieses 'Recycling-Gedankens' bedient er sich am Beispiel des High School Abgängers, der seine erste Arbeitsstelle antritt, für gewöhnlich eine Wachstumsphase in der neuen Rolle durchläuft und sich in dieser durch erfolgreiche Aufrechterhaltung etabliert, bis er durch erneutes Wachstum die Bereitschaft zu einem Arbeitsplatz- oder Berufswechsel entwickelt.

Für die vorliegende Arbeit sind die Stadien 1 und 2 von spezieller Bedeutung, weshalb auf den Begriff des **Selbstkonzepts** genauer eingegangen wird.



Anmerkung: Jeder Übergang, ob psychogen, soziogen, ökonogen, umfasst einen eigenen Minizyklus von Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Abbau: ein Recycling.

Abb. 2 Lebensstufen und Substufen, geordnet nach den typischen Entwicklungsaufgaben unter besonderer Betonung des Maxizyklus (Super, in Brown & Brooks, S. 321)

Super sieht den Prozess der beruflichen Entwicklung sehr eng an die Entfaltung und Verwirklichung des Selbstkonzepts gekoppelt. Dieses wird als Bild verstanden, welches das Individuum von sich selbst macht. Gemäss Busshoff (1984) betont Super, „das man von seinem Selbst nur insofern eine bestimmte Vorstellung haben kann, als es in bestimmten Rollen, Situationen, Funktionen und zwischenmenschlichen Beziehungen erlebt wird“ (S. 18). Aus Sicht der Selbstkonzept-Theorie kann die berufliche Entwicklung als Prozess verstanden werden, in welchem sich das Selbstbild zunächst in familiären Situationen ausbildet (formation), bevor es antizipativ auf berufliche Situationen übertragen (translation) und schliesslich verwirklicht wird (implementation). Auf diese Weise lassen sich Hypothesen über die Korrelation von Selbstkonzept und der Berufspräferenz, der Berufszufriedenheit oder dem Berufserfolg ableiten.

Nebst dem Selbstkonzept ist bei Supers Theorie das Konzept der **beruflichen Entwicklungsaufgaben** relevant. Darunter sind jene Aufgaben zu verstehen, welche

„durch gesellschaftliche Erwartungen definiert und vom Individuum in bestimmten Lebensabschnitten zu bewältigen sind. Das Konzept (...) ist deshalb von grosser Bedeutung, weil sich damit die Frage verbinden lässt, über welche Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen das Individuum in einzelnen Lebensabschnitten verfügen muss, wenn es die jeweils von der Gesellschaft gestellten Aufgaben zufrieden stellend lösen und damit eine ungestörte Entwicklung nehmen soll“. (Busshoff, 1984, S. 18)

Während sich Supers Bedeutung der „*career maturity*“ zunächst nur auf die affektive und kognitive Bereitschaft der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und die Fähigkeit, Berufswahlentscheide zu treffen bezog (*Berufswahlreife*), hat er diese im Sinne einer **Berufslaufbahnreife** erweitert. Dabei schliesst er die individuellen Potentiale zur Bewältigung beruflicher Entwicklungsaufgaben ein, die sich aufgrund der biologischen oder sozialen Entwicklung und der gesellschaftlichen Erwartungen in den verschiedenen Lebensphasen stellen (Super, in Brown & Brooks, S. 228). Da die zur Bestimmung der Berufslaufbahnreife relevanten Dimensionen zugleich als Zieldimensionen der Berufswahlvorbereitung fungieren, werden sie hier (Tab. 2) folgendermassen wiedergegeben:

Tab. 2 Dimensionen der Berufslaufbahnreife nach Super (1983, S. 557, zit. nach Busshoff, 1989, S. 23)

1. Planungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autonomie (Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für sich selbst) ➤ Zeitperspektive (Einstellung zur Reflexion vergangener Erfahrungen und Antizipation der Zukunft) ➤ Selbstachtung (wertende Einstellung sich selbst gegenüber)
2. Explorationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Frageverhalten (Bereitschaft, den mit der Berufswahl zusammenhängenden Fragen nachzugehen) ➤ Nutzung von Informationsquellen (Wahrnehmung von, Einstellung zu und Bewertung von Informationsquellen) ➤ Partizipation (Engagement in vorberuflichen Rollen und bei der Nutzung von Informationsquellen)
3. Informiertheit	<p>hinsichtlich des Berufs- und Arbeitslebens:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Phasen der Berufslaufbahn ➤ Coping (Verhaltensweisen zur Problembewältigung) ➤ Struktur der Berufswelt ➤ (für Berufsbereiche) typische Berufe ➤ Wege und Mittel des Berufseintritts ➤ wirtschaftliche Veränderungen und Entwicklungstrends <p>hinsichtlich bevorzugter Berufe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorbildung und Ausbildung ➤ Eintrittsvoraussetzungen ➤ Aufgaben, Verfahren, Material, Werkzeuge ➤ Aufstiegschancen, Transferpotential, Verbleibchancen ➤ Arbeitsbedingungen und Entlohnung ➤ mit dem Beruf verbundener Lebensstil ➤ Zukunftsaussichten <p>hinsichtlich des Zusammenhangs von Berufsrolle und anderen Lebensrollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ subjektive Bedeutsamkeit des Berufes ➤ ergänzende, kompensatorische und konfliktäre Beziehungen zwischen Berufsrolle und anderen Lebensrollen ➤ Vielfalt der Ausdrucksformen und Rollen für die Selbstverwirklichung
4. Entscheidungskompetenz	<p>Kenntnis, Bereitschaft und Fähigkeit hinsichtlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entscheidungsprinzipien ➤ Anwendungsstrategien ➤ Entscheidungsstile
5. Realitätsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Selbstkenntnis ➤ personadäquate berufliche Möglichkeiten ➤ Stimmigkeit der Berufspräferenzen ➤ Präzisierung von Werten, Interessen und Zielen ➤ berufsbezogene Erfahrungen

Super selbst erhebt nicht den Anspruch auf eine integrierte, umfassende und überprüfbare Theorie, sondern versteht seinen Beitrag vielmehr als „lose Aneinanderreihung von Theorien, die sich mit spezifischen Aspekten der Berufsentwicklung aus Sicht der Entwicklungspsychologie, Sozialpsychologie, Individualpsychologie und Verhaltenspsychologie beschäftigen und durch die Selbstkonzept- und Lerntheorie zusammengehalten werden“ (1994, in Brown & Brooks, S. 215). Sie zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass sie ein Konglomerat zwischen Theorien und dem Versuch einer Synthese bildet.

Im Wesentlichen kombiniert Supers Theorie die *Lebenszeit* mit dem *Lebensraum*, oder anders ausgedrückt die Reifung¹¹ des Menschen mit der Übernahme einer wechselnden Rollenvielfalt. Dabei beeinflussen der sozioökonomische Status der Eltern, die geistigen und fachlichen Fähigkeiten des Individuums, die Erziehung, die Ausbildung, die Persönlichkeitsmerkmale (Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Interessen, Eigenschaften und Selbstkonzepte), die berufliche Reife sowie das Angebot an beruflichen Möglichkeiten den Charakter des Laufbahnmusters¹².

2.1.3 Kritik der Theorien

Die Berufs- und Laufbahntheorien fokussierten gemäss Hurni¹³ (2000) lange Zeit auf die berufliche Erstentscheidung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, wodurch wichtige Fragen zur Zeit vor der Berufsfindung, typische Fragen im mittleren und späteren Abschnitt der Laufbahn, wie auch die strukturellen Veränderungen der Arbeit und Berufe vernachlässigt worden seien (S. 7).

Beinke (2006) sieht die Kritikpunkte der *Zuordnungstheorie* darin, dass

- (a) es wissenschaftlich nicht geklärt sei, ob ein Individuum eindeutig auf die ihm entsprechende Umwelt zustrebt, noch konnte die auf dem Grundsatz der Passung abgeleitete Prognostizierbarkeit von beruflichem Erfolg, bzw. Misserfolg belegt werden,
- (b) Holland von statischen Persönlichkeitstypen und statischen Umweltmodellen ausgehe, zwischen denen er kausale Beziehungen herstelle, und
- (c) der entscheidungstheoretische Aspekt im Prozess der Berufsfindung nicht berücksichtigt werde (S. 33).

¹¹ Die berufliche Reife als Kombination von physischen, psychischen und sozialen Merkmalen entscheidet darüber, wie erfolgreich die Anforderungen der Umwelt gemeistert werden. Dabei spielen frühere Erfahrungen bzw. Bewältigungen der Übergänge und Stufen eine entscheidende Rolle.

¹² Laufbahnmuster meint das erreichte berufliche Niveau und die Reihenfolge, Häufigkeit und Dauer der Berufstätigkeiten.

¹³ Trends zur Integration der klassischen Theorien finden sich bei Hurni (2007, S. 10 f.).

Seifert (1977) seinerseits hinterfragt die Annahme, dass eine bestmögliche Übereinstimmung der Persönlichkeitsmerkmale mit den Berufsanforderungen zwingend zu Berufszufriedenheit führen müsse, und ob nicht gerade ein fremdes Tätigkeitsfeld aufgrund der Herausforderung ein Gefühl der Zufriedenheit stiften könne (S. 177). Busshoff (1984) bemängelt, dass der dynamische Aspekt der Berufswahlprozesse nicht ausreichend Berücksichtigung finde, die Berufswahl anstelle eines lebenslangen Prozesses als punktueller Vorgang verstanden würde und dass unklar bliebe, wie die Persönlichkeitstypen zustande kämen oder wie der Zuordnungsprozess im Moment der Berufswahl ablaufe (S. 31). Holland hat die genannten Schwächen seiner Konzeption in weiteren Arbeiten aufgegriffen und darauf hingewiesen, dass diese unter Einbezug von Theorien über Sozialisations- und Lernprozesse sowie des Entwicklungsaspekts behoben werden können. Swanson und Gore (2000, S. 238, in Hurni, 2007, S. 7) haben Hollands Theorie zu einer dreiseitigen Konzeption erweitert. Nebst den bekannten Person- und Umweltaspekten gilt es dabei die Dimension des Prestiges der jeweiligen Berufe als unabhängige Variable zu berücksichtigen.

Supers Theorie der beruflichen *Entwicklung* stellt der Berufswahlforschung zwar einen Rahmen zur Verfügung, doch sind verschiedene Teile der Theorie wie beispielsweise die These, dass sich bereits im Frühkindalter berufswahlrelevante Prozesse abspielen, weder ausreichend formuliert noch empirisch genügend abgesichert (Busshoff, 1984, S. 19). Weiter gelte es zu berücksichtigen, so Busshoff (1989) in Anlehnung an Seifert (1988), dass eine Hinwendung zur Erforschung der beruflichen Entwicklung im Erwachsenenalter erkennbar sei. Hurni ihrerseits fasst zusammen, dass „Konzepte wie Stadien, Berufswahlreife oder die Entwicklung in Richtung eines immer höheren Entwicklungsstandes zu revidieren“ seien. Weiter greift sie Seiferts Gedanken auf und fügt hinzu, dass sich der Trend am Konzept der Multi-Direktionalität von Entwicklung orientiere und bei Erwachsenen die Berufswahlreife mit Adaptionsfähigkeit¹⁴ („career adaptability“) ersetzt werde (S. 7).

Eine allumfassende Berufswahltheorie ist bisher nicht entwickelt worden – dennoch existieren mehrere Versuche, die verschiedenen Theorien zusammenzufassend abzubilden. Ein derartiges Rahmenmodell, das eine Art Metatheorie darstellt und den Zusammenhang verschiedener Berufswahltheorien aufzuzeigen versucht, stammt von Busshoff (Abb. 3):

¹⁴ Meint die Bereitschaft und Fähigkeit, den wandelnden Anforderungen der Arbeitsbedingungen gerecht zu werden, was eine hohe Bereitschaft zu ständigem Lernen und Weiterbilden sowie eine grosse Flexibilität bei Berufstätigen aller Altersgruppen voraussetzt.

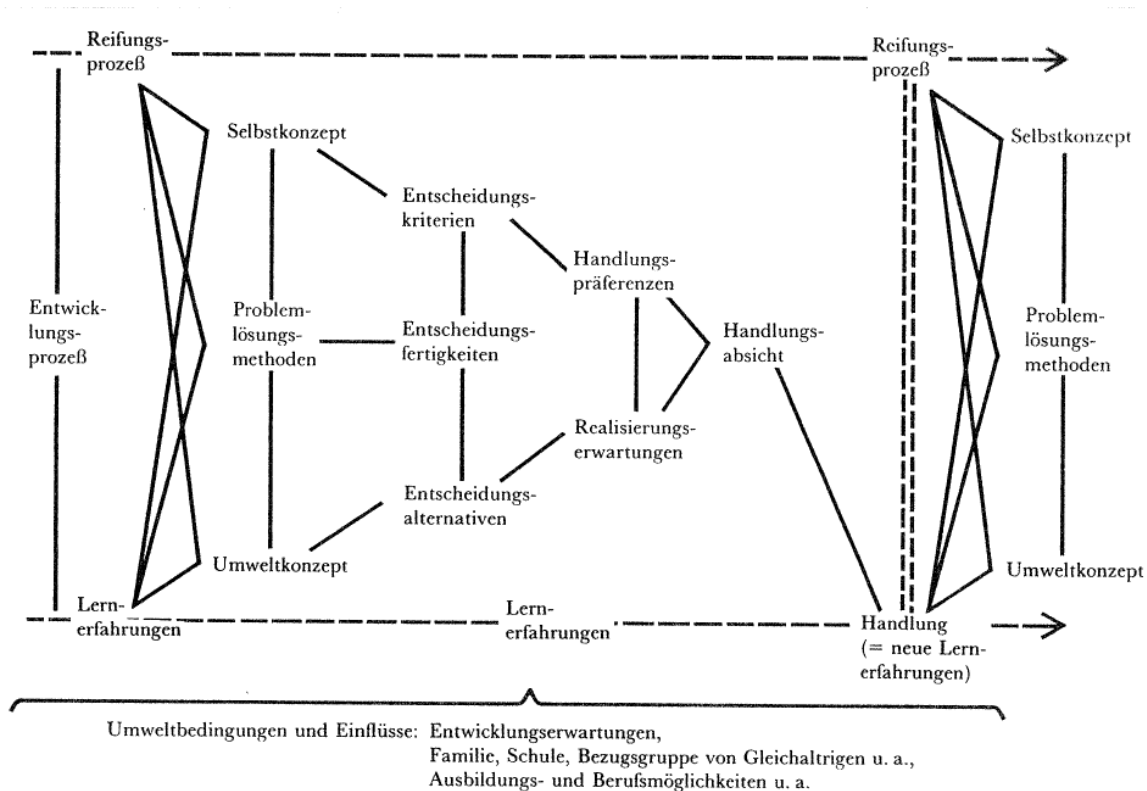


Abb. 3 Rahmenmodell zur Erklärung der Berufswahl (Busshoff, S. 47)

2.2 Wirksamkeit in der Berufslaufbahnberatung

2.2.1 Begriffsdefinition von Wirksamkeit

Der Begriff der Wirksamkeit ist eng an jenen der Evaluation geknüpft, denn ohne Evaluation sind Aussagen über die Wirksamkeit einer Intervention unmöglich. Wottawa und Thierau (1998) verzichten in Anbetracht der bestehenden Definitionsvielfalt auf einen weiteren Versuch und verstehen wissenschaftliche Evaluation (1) als *Planungs- und Entscheidungshilfe*, indem Handlungsalternativen bewertet werden, (2) als *ziel- und zweckorientiert*, indem praktische Massnahmen überprüft oder verbessert werden oder über sie entschieden wird, und (3) als Konsens darüber, dass „*Evaluationsmassnahmen dem aktuellen Stand wissenschaftlicher Techniken und Forschungsmethoden angepasst sein sollten*“ (S. 14). Diese Annahmen implizieren zugleich die Akzeptanz bezüglich der Veränderbarkeit und Veränderungsbedürftigkeit von Massnahmen wie auch die Bereitschaft, sich zu Zwecken der Verbesserung des bestehenden Verhaltens (im Sinne von Hoffnung auf Erfolg) und dem Risiko des Scheiterns (als Furcht vor Misserfolg) auszusetzen (S. 24). Wirksamkeit meint demnach die Messung, bzw. den Nachweis einer Veränderung in eine bestimmte Richtung.

Stockmann zufolge (2007, S. 29) bewegt sich die Evaluationsforschung in einem Spannungsverhältnis zwischen *Wissenschaftlichkeit*, verstanden als Teil der empirischen Sozialwissenschaft, die entsprechende Regeln und Standards zu erfüllen hat, und *Nützlichkeit*, weil sie für die Verbesserung der gesellschaftlichen Praxis verwertbare Ergebnisse liefert. Weiter betont er, dass es nicht ausreicht, die Wirkungen zu erfassen und ihren Entwicklungsbeitrag zu bewerten, sondern stellt die Frage der Kausalität ins Zentrum. Es geht insbesondere darum, ob die beobachteten intendierten als auch nicht-intendierten Wirkungen überhaupt der Intervention zugeschrieben werden können oder aufgrund externer Faktoren zustande kamen (S. 36).

Hager (2000) seinerseits schreibt einer Intervention dann Wirksamkeit zu, wenn empirisch nachgewiesen werden kann, dass die *spezifischen Ziele erreicht* wurden und betont, dass sich die Qualität einer Interventionsmassnahme nicht daran bemessen lässt, ob durch sie überhaupt eine Veränderung erzielt wurde. Vielmehr gehe es um die Güte der Zielerreichung (S. 154). Fragen nach dem Ziel und Zweck der Berufsberatung, ihrer Definitions- und Evaluationsmittel bleiben jedoch offen.

2.2.2 Ziele der Wirksamkeitsforschung

Gemäss Stockmann (2007, S.20) können Evaluationen – auf einer systematischen Datenerhebung, -analyse und -bewertung basierend –

- einen Beitrag zur rationalen Steuerung leisten,
- Lernquellen erschliessen, um Massnahmen und Programme weiter zu entwickeln,
- Transparenz schaffen, indem sie über Ablaufprozesse, Zielerreichung und Wirkungen aufklärt
- und dazu beitragen, die Legitimation von Massnahmen und Programmen einzuschätzen.

Mithilfe von Evaluationen lässt sich demnach einerseits dokumentieren, welche Leistungen erbracht (Output), welche Ziele erreicht (Outcome), welche Wirkungen entstanden (Impact) und wie dauerhaft diese schliesslich sind (Nachhaltigkeit), andererseits kann darüber hinaus die Legitimität und Glaubwürdigkeit von (politischen) Massnahmen untermauert werden.

2.2.3 Ziele in der Berufslaufbahnberatung

Auch wenn die Kundin mit ihren Anliegen im Zentrum der Beratung steht, lassen Aussagen über die in der Beratung erzielte Zufriedenheit noch keine gültigen Schlüsse über deren Wirksamkeit zu. Vielmehr kann aus Sicht der Berufsberatenden – in Anbetracht des in Kapitel 1.1.1 dargestellten Berufsauftrags – die Entscheidungsfindung in punkto Berufswahl als ei-

gentliches (Fern-) Ziel angesehen werden, wenn auch die Zielformulierung im Einzelnen differenzierter aussehen dürfte.

Hat sich nun ein Jugendlicher für einen Beruf oder eine Ausbildung entschieden, impliziert dies jedoch noch nicht, dass der gewählte Weg in der Realität auch eingeschlagen werden kann. Weiter könnte überprüft werden, ob die beratenen Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufswelt erfolgreicher meistern als die Nichtberatenen (im Sinne einer Kontrollgruppe). Im Wissen darum, dass viele unkontrollierbare Faktoren die Jugendlichen in diesem Prozess zu beeinflussen vermögen, wird eine empirische Nachweisbarkeit fast unmöglich (Problematik der Wirksamkeitszuschreibung aufgrund der Kontextvariablen).

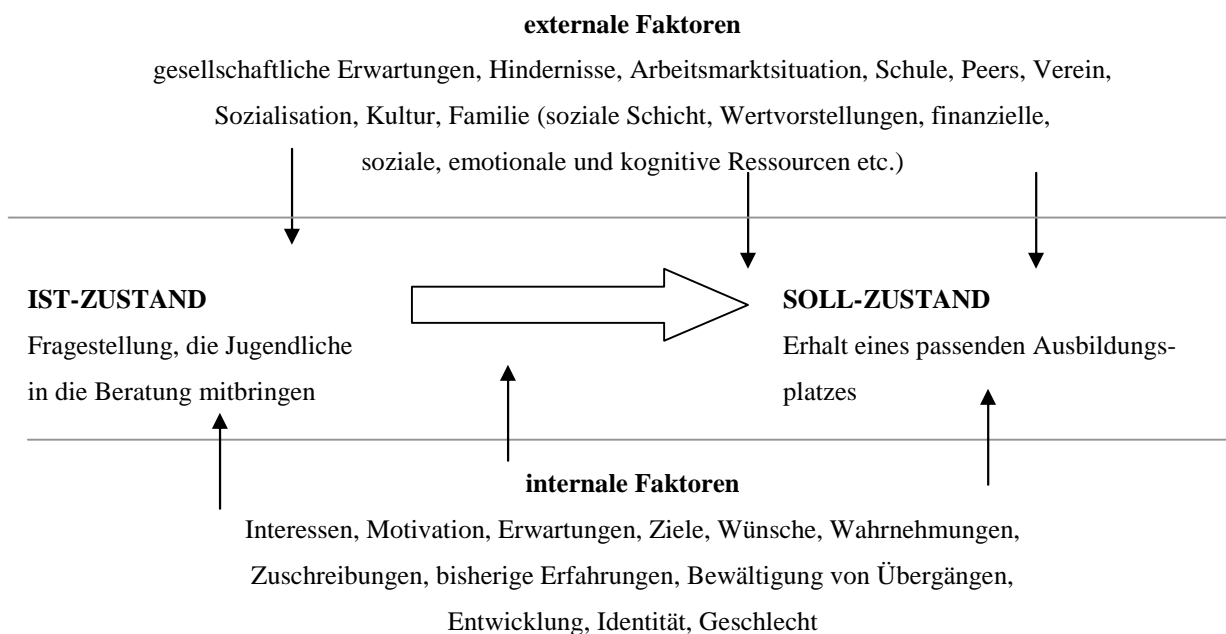


Abb. 4 Ziel der Beratung und einige ihrer möglichen Einflussfaktoren (Darstellung der Autorin)

Hirschi und Werlen (2006) haben in einer Längsschnittstudie untersucht, ob Jugendliche, die zu Beginn des 9. Schuljahres über eine hohe Berufswahlbereitschaft verfügen, schneller eine Lehrstelle finden als andere. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass Planung, Exploration, Entschiedenheit sowie berufliche Identität als Komponenten der Berufswahlbereitschaft¹⁵ den Erfolg bei der Lehrstellensuche und somit den Übergang von Schule ins Erwerbsleben positiv zu beeinflussen vermögen. Da die Berufswahlbereitschaft nicht mehr als biologische Reife zu verstehen ist und sich somit nicht automatisch durch das Lebensalter ausbildet, ergibt sich die Möglichkeit einer gezielten Förderung. Hier kann die Berufsberatung eingreifen, indem sie mit den Jugendlichen an Inhalten der Berufswahlbereitschaft arbeitet. Um

¹⁵ Berufswahlbereitschaft wird hier gleichgesetzt mit Berufswahlreife

nun eine Aussage über die Wirksamkeit der Berufslaufbahnberatung machen zu können, ist es nötig, vor der ersten und nach der letzten Beratung eine Standortbestimmung durch die Messung der Konstrukte durchzuführen, die im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit definiert werden. Wenn das (Fern-) Ziel der Erhalt einer Lehrstelle, bzw. eines entsprechenden Ausbildungsplatzes sein soll (Abb. 4), so müsste durch die Erhöhung der Berufswahlbereitschaft eine positive Prognose bezüglich der Chancen auf Zielerreichung (Lehrstellenzusage) gemacht werden können.

2.2.4 Forschungsstand im Bereich der Berufslaufbahnberatung

Nachdem sich Krumboltz 1966 mit Fragen der Wirksamkeitsforschung befasst hatte, entstanden hauptsächlich im angelsächsischen Sprachraum Review-Artikel und Meta-Analysen zu diesem Thema. Qualitative Untersuchungen haben gezeigt, dass berufsberaterische Interventionen wirksam sind und eine positive Veränderung in der Berufsentwicklung der Kunden nach sich ziehen (Fretz, 1981; Holland, Magoon & Spokane, 1981; Myers, 1986; Swanson, 1995). Aus diesem Grund wurde die Frage, ob die Berufsberatung wirksam ist, nicht mehr länger gestellt (Rounds & Tinsley, 1984). Vergleicht man die zwischen 1950 und 1995 entstandenen quantitativen Metaanalysen, zeigt sich ein heterogenes Bild¹⁶. Unter dem Begriff ‚*vocational intervention*‘ subsumieren sie „any treatment of effort intended to enhance an individual’s career development or to enable the person to make better career-related decisions“ (zit. nach Whiston, Sexton & Lasoff, 1998, S. 150). Gemäss Whiston (2002) können diese Unterschiede nicht auf blosse methodische Faktoren im Zusammenhang mit der Berechnung der Effektstärken zurück geführt werden, sondern „there is compelling evidence that other factors (e.g., treatment modality, interventions components, and process factors) influence the degree of which career interventions are effective“ (zit. nach Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003, S. 391). Bereits vor mehreren Jahrzehnten haben sich die berufswahlbezogenen Studien den verschiedensten Faktoren¹⁷ gewidmet. Gegenwärtig ist nach wie vor eine Hinwendung zur Prozessorientierung zu konstatieren (Hill & Corbett, 1993; Hoshmand, 1989; Howard, 1985), was wohl eine mögliche Erklärung für den Rückgang von publizierten Outcome-Studien liefert (Anm. der Autorin).

¹⁶ Oliver & Spokane (1988) untersuchten Studien, die zwischen 1950 und 1982 publiziert wurden und fanden hohe Effektstärken von .82, während sich die Metaanalyse von Whiston, Sexton & Lasoff (1998) auf den Zeitraum von 1983 bis 1995 bezog und tiefere Effektstärken von .45 angab. Die dritte Metaanalyse zum Thema Wirksamkeit von berufsbezogenen Interventionen von Brown & Ryan Krane (2000) ergab Werte von .34. 60% der Studien wurden zwischen 1975 und 1985 publiziert.

¹⁷ So fokussierten sie beispielsweise auf Unterschiede bezüglich Geschlecht, Alter, Schulstufe, Schichtzugehörigkeit, Hautfarbe, Intelligenz, Geschlechterpräferenz, körperlich oder geistig Benachteiligter, verschiedener Typen Unentschlossener, der unterschiedlichen Wirkung verschiedener Arten von Interventionen etc.

Im angelsächsischen Sprachraum wurde zur Wirkungsüberprüfung meist ein experimentelles oder quasi-experimentelles Design unter Laborbedingungen verwendet. Betrachtet man die untersuchten Populationen, so lässt sich die Mehrheit der Teilnehmenden der Gruppe der College Studierenden (68%) zuordnen, gefolgt von High School Studierenden (15%) und Erwachsenen (13%). Gerade mal 4% der 57 Studien widmeten sich der Gruppe der Middle/Junior High Schülerinnen und Schülern (davon 1% Primarschülerinnen und -schüler), die mit der Stichprobe der vorliegenden Erhebung vergleichbar wäre. Zudem waren lediglich 35% der untersuchten Population tatsächliche Ratsuchende mit Berufswahlfragen. Whiston, Sexton & Lasoff (1998) fügen in ihrer Metaanalyse¹⁸ an, dass Einzelberatungen die grösste Effizienz und Effektivität aufwiesen ($ES = 1.078$, $d = 0.752$), gefolgt von strukturierten Gruppenworkshops ($ES = 0.729$, $d = 0.569$). Die geringsten Werte verzeichneten Interventionen ohne Beratende, also beispielsweise durch das alleinige Lesen einer berufswahlbezogenen Information oder den Einsatz von ausschliesslich computergestützten Programmen ($ES = 0.119$, $d = 0.106$, $p < 0.001$). Mit Ausnahme der Gruppe der Primarschülerinnen und -schüler konnte in allen Altersklassen die Wirksamkeit der berufswahlbezogenen Intervention nachgewiesen werden, wobei die Gruppe der Junior High School die höchste Effektstärke (0.79) aufwies.

Des Weiteren wurden die zur Beantwortung von berufswahlbezogenen Fragen üblichen Instrumente wie beispielsweise das *Vocational Development Inventory* (VDI) von Crites (1965), das *Career Development Inventory* (CDI) von Super et al. (1971), das *Career Maturity Inventory* (CMI) von Crites (1978) oder *My Vocational Situation* (MVS) von Holland et al. (1980) validiert und an verschiedenen Zielgruppen überprüft. Dabei stand häufig die Berufswahlreife im Zentrum (vgl. Studien von Borges, Richard & Duffy, 2007; Flake, Roach & Stenning, 1975; Laskin & Palmo, 1983; Watson & Van Aarde, 1986; Zemel & Hanna, 1991), indem diese vor und nach einer Intervention gemessen wurde. Es hat sich gezeigt, dass diese durch den Einsatz von bestimmten Programmen erhöht werden kann (Ansell & Hansen, 1971; Bergland, Quatrano & Lundquist, 1975; Boder, 1977; Clark, 1977; Noeth & Prediger, 1978; Omvig, Tulloch & Thomas, 1975).

Nebst der Tatsache, dass die angelsächsischen Studien über ein mindestens quasi-experimentelles Design verfügen und es sich um Laborsituationen unter besonders günstigen Umständen handelt, die sich demnach durch eine hohe interne Validität auszeichnen, kann die externe Validität kaum gewährleistet werden. Die Interventionen der beschriebenen Studien

¹⁸ Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden belief sich auf 22.6 Jahre und beinhaltete 4660 Personen aus 47 Studien. 57% der Probanden waren keine tatsächlichen Klienten.

sind weitgehend standardisiert, weshalb die Erhebungen nicht aus der Praxis, sondern aus Forschungsinteresse geleitet wurden (Künzli, 2006). Zudem setzen sich die Stichproben dieser Studien fast ausschliesslich aus College und High School Studierenden zusammen, doch sind die Jugendlichen der deutschsprachigen Länder Deutschland, Österreich und der Schweiz aufgrund des Bildungssystems bereits nach dem neunten oder zehnten Schuljahr gezwungen, sich für eine Lösung zu entscheiden – sei es eine weiterführende Schule, ein Zwischenjahr oder eine berufliche Grundbildung (Lehre). Deshalb bleibt es fraglich, ob die bisherigen Studien auf die Schweiz übertragbar sind, zumal die Ratsuchenden in der Schweiz freiwillig die Berufsberatung aufsuchen und eine echte Fragestellung sowie persönliche Anliegen mitbringen, welche die Gestaltung der Intervention entscheidend beeinflusst.

Aus diesem Grunde erscheint es sinnvoll, Untersuchungen aus dem deutschsprachigen Raum herbeizuziehen. Auch wenn hier zwar einige Evaluationsstudien existieren (Baltensberger, 1994; Bertsch, 1979; Büchler & Wittmer, 1977; Chiardara & Glattfelder, 1994; GfS Forschungsinstitut, 1996; Kaufmann, 1999; Lange, 1979, 1983; Lange & Becher, 1981; Manstetten, 1970, 1975; Schröder, 1996; Vogt, Kofmel & Goetze, 1984; von Landsberg, 1977, 1978; Wittmer, 1970)¹⁹, so beziehen sich diese fast ausschliesslich auf den retrospektiv erfragten Nutzen und die Bewertung verschiedener Merkmale der Beratung. Aufgrund dessen unterscheiden sie sich von der Fragestellung, die dieser Arbeit zugrunde liegt. Neuere Schweizer Studien, welche sich mit den in der Transition stehenden Jugendlichen auseinander gesetzt haben und indirekt Implikationen für die Berufsberatung zu liefern vermögen, stammen von

➤ *Herzog, Neuenschwander & Wannack (2004)*. Sie befragten 968 Jugendliche und junge Erwachsene aus fünf verschiedenen Schultypen (9. Schuljahr mit Grund- sowie erweiterten Ansprüchen, 10. Schuljahr, Diplommittelschule, Gymnasium und Lehrerinnenseminar) zu drei Zeitpunkten über ihre Berufswahl. Die Ergebnisse zeigten, dass Jugendliche bemüht sind, einen Beruf ihrer Wahl zu erlernen, wobei sie je nach Schultyp unterschiedlich grossen Einschränkungen ausgesetzt sind.

➤ *Masdonati, Massoudi & Rossier (2006)* mit dem Ziel, die Faktoren für den Erfolg des Beratungsprozesses wie auch seine Auswirkungen auf der emotionalen und rationalen Ebene zu identifizieren. Dabei wurden 85 Ratsuchende im Alter zwischen 15 und 41 Jahren, welche die Berufs- und Studienberatung der Universität Lausanne aufsuchten, zu vier Zeitpunkten be-

¹⁹ Eine Zusammenstellung zu den Inhalten der genannten Untersuchungen findet sich bei Künzli, 2006, S. 6f.

fragt. Es hat sich herausgestellt, dass sich durch die Beratung nicht nur die Probleme im Zusammenhang mit der Berufswahl verringert haben, sondern sich diese – unabhängig von soziodemographischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Bildungsniveau – positiv auf das Wohlbefinden der Ratsuchenden ausgewirkt hat. Auch wenn die Zufriedenheit mit der Qualität der bei der Konsultation gebotenen Information korrelierte, so wurde sie in noch stärkerem Ausmasse von der Qualität der Beziehung zwischen Ratsuchendem und Beratendem beeinflusst.

➤ *Jäger (2005)*, die der Frage nachging, ob ausgeprägt überfachliche Bildungskompetenzen und ein unterstützendes Umfeld Erfolgsfaktoren bei der Lehrstellensuche sind. Dazu wurden 218 Sekundarschüler aus dem 9. Schuljahr anhand eines Fragebogens befragt. Folgende Faktoren erwiesen sich bei der Lehrstellensuche als hilfreich: handlungsorientierte Verhaltens- und Denkweisen, kritische Selbstreflexion, angemessene Realitätsorientierung, aktive Bewältigungsstile in Stresssituationen, stabile Belastbarkeit und Selbstwert, internale Attribuierung sowie die Erfolgszuversicht, Anforderungen bewältigen zu können. Zusätzliche Faktoren wie Geschlecht, Nationalität, Schulnoten und der Berufswunsch konnten ebenfalls den Erfolg beeinflussen.

➤ *Hirschi und Werlen Lutz (2006)*, die untersucht haben, ob Jugendliche mit einer hohen Berufswahlbereitschaft (Berufswahlreife) bei der Lehrstellensuche erfolgreicher sind, was bestätigt werden konnte. Zudem erhöhte sich gleichzeitig die Chance auf die Realisierung des Berufswunsches. Die Berufswahlbereitschaft der 184 Jugendlichen wurde durch die berufliche Entschiedenheit, berufliche Planung, berufliche Exploration und berufliche Identität operationalisiert und zu Beginn des 9. Schuljahres erfasst (vgl. Kapitel 2.2.3).

➤ *Hirschi und Läge (2007)*. Sie suchten nach Zusammenhängen zwischen Hollands Konstrukten der beruflichen Interessen (Konsistenz, Kohärenz, Differenzierung und Kongruenz) und der Berufswahlbereitschaft anhand einer Stichprobe von 358 Sekundar- und Realschülerinnen und -schülern kurz vor Ende des 7. Schuljahres. Während die Mädchen höhere Werte bezüglich ihrer beruflichen Interessen aufwiesen, erzielten die Knaben höhere Ergebnisse in der beruflichen Entschiedenheit, der Planungsbereitschaft und folglich der Berufswahlbereitschaft insgesamt. Bezüglich der Nationalität konnten keine Unterschiede festgestellt werden, dafür zwischen den zwei Schultypen: Die Realschülerinnen und -schüler berichteten über mehr Explorationsbereitschaft als die Sekundarschülerinnen und -schüler. Summa summarum zeigte sich ein deutlich grösserer Zusammenhang zwischen der Berufsidentität und den As-

pekten der Berufswahlbereitschaft als zwischen Berufsidentität und den beruflichen Interessen.

➤ *Hirschi (2007)*, der überprüft hat, ob das gezeigte persönliche Engagement im Berufswahlprozess eines Jugendlichen sowie Faktoren der Umwelt (z.B. Anforderungen aufgrund des Bildungssystems oder familiäre Aspekte) einen bedeutenden Einfluss haben. 262 Jugendliche der 7. Klasse, davon 64.9% aus der Sekundar-, der Rest aus der Realschule, wurden zu zwei Zeitpunkten befragt. Es hat sich gezeigt, dass mehr als 80% aller Jugendlichen mindestens einen realistischen Beruf nennen sowie das Engagement einen deutlich stärkeren Einfluss auf den Realismus und die Stabilität der Berufswünsche über 10 Monate ausübt als das Lebensalter.

➤ *Hirschi (2007)*, der anhand einer Stichprobe von 650 Jugendlichen untersucht hat, inwiefern Probleme in der Berufs-, Studien- und Laufbahnplanung von grundlegenden Persönlichkeitsmerkmalen und soziodemografischen Faktoren beeinflusst werden. Es zeigte sich, dass Jugendliche auf Sekundarstufe I und II gleich viele Probleme in der Berufswahl und Laufbahnplanung bekundeten. Während das Alter und das Geschlecht keinen merklichen Einfluss nahmen, zeigten ausländische Jugendliche in der Volksschule deutlich mehr Probleme in der Berufswahl. Als wichtigstes Persönlichkeitsmerkmal erwies sich die Externalität von Kontrollüberzeugungen: Jugendliche, die der Überzeugung waren, dass ihr Leben stark von anderen Personen oder Zufällen bestimmt wird, berichteten über deutlich mehr Schwierigkeiten in den Bereichen Identität (Klarheit über die eigenen Interessen und Stärken), Information (Möglichkeit und Fähigkeit, berufskundliche Informationen zu erhalten und zu verarbeiten) und äusseren Hindernissen (wahrgenommene Einschränkungen und Hindernisse für die persönliche berufliche Entwicklung).

➤ *Hirschi (2008)*. Er ging der Frage nach, welche ursächlichen Faktoren eine frühzeitige unreflektierte Festlegung in der Berufswahl begünstigen und stellte anhand einer Stichprobe von 334 Sekundar- und Realschülerinnen und -schülern der 8. Klasse fest, dass männliche Jugendliche mit generell geringen Kompetenzüberzeugungen, wenig wahrgenommenen Hindernissen, wenig differenzierten und inkonsistenten Interessen sowie geringem allgemeinem Interessen-Niveau am stärksten zu einer unreflektierten Festlegung neigen.

➤ *Hirschi (2008)*. In dieser Studie mit 268 Schülerinnen und -schülern der 8. Klasse aus der Sekundar- und Realschule hat sich gezeigt, dass jene, die der Arbeit generell mehr Gewicht beimessen und/oder intrinsische Aspekte der Arbeit (z. B. deren Vielseitigkeit oder die Passung mit eigenen Interessen) wichtiger finden als extrinsische (Aspekte, die relativ unabhängig von der eigentlichen Art der Tätigkeit sind wie ein hohes Einkommen oder viel Freizeit), grössere Fortschritte im Berufswahlprozess erzielen. Knaben, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit schwächeren Schulleistungen zeigten mehr extrinsische berufliche Werte als Mädchen, Schweizer Jugendliche und Jugendliche mit besseren schulischen Leistungen.

Die Frage, ob Interventionen der Berufsberatung wirksam sind, konnte aufgrund verschiedener kontrollierter Studien bejaht werden. Gemäss Hirschi (2006) hat sich gezeigt, dass „Kunden nach einer Intervention über mehr Entschiedenheit in der Berufswahl verfügen, sich über ihre Interessen, Fähigkeiten und Ziele klarer geworden sind, eine stärkere zukunftsgerichtete Planung ihrer Laufbahn vornehmen, die Arbeitswelt besser erkunden und mehr über bestimmte Berufe wissen“. Dennoch existiert im deutschsprachigen Raum keine eigentliche Forschungstradition zur Wirksamkeit der Berufsberatung.

III. EMPIRISCHER TEIL

3.1 Methode

3.1.1 Art der Untersuchung

Der empirische Teil dieser Arbeit basiert auf einer schriftlichen Befragung mittels standardisiertem Fragebogen zu zwei Messzeitpunkten. Die Ergebnisse werden als quantitative Untersuchung mit dem Statistik-Programm SPSS, Version 14.0 und 16.0 für Windows analysiert und mithilfe von Microsoft Excel 2003 grafisch dargestellt, bevor die Resultate interpretiert und diskutiert werden. Weil Angaben zur Signifikanz keine gültigen Aussagen über die Relevanz der Veränderungen zulassen²⁰, werden die Veränderungen zwischen der Erst- und Zweitmessung mittels Effektstärken angegeben. Diese lassen sich folgendermassen berechnen²¹:

$$ES = \frac{\text{Mittelwert nachher} - \text{Mittelwert vorher}}{\text{Standardabweichung vorher}}$$

Effekte ≥ 0.8 bezeichnet Cohen (1988) als gross, < 0.8 und ≥ 0.5 als mittel, < 0.5 und ≥ 0.2 als gering und > 0.2 als nicht existent.

Da die Autorin als ein Teil des Beratendenteams fungierte, gleichzeitig aber auch mit der Wirksamkeitsmessung beschäftigt war, können die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit unter dem Aspekt der 'Selbstevaluation' betrachtet werden.

3.1.2 Die Stichprobe

Zielgruppe der Erhebung sind Jugendliche des 8. und 9. Schuljahres aus dem Kanton Schwyz, die vor der ersten Berufswahl stehen und erstmalig die Berufsberatung aufsuchen. Zwischen Oktober 2007 und März 2008 haben 483 Jugendliche vom Produkt 'Individuelle Beratung' Gebrauch gemacht. Insgesamt sind 225 Prä- sowie 111 Post-Fragebogen an die Autorin gestellt worden, wobei von drei Jugendlichen nur der Post-Fragebogen vorhanden ist. Demnach sind 108 Fragebogensets – d.h. Prä- und Post-Fragebogen derselben Personen – eingegangen, was einem Rücklauf von 22.4% entspricht (Abb. 5). Fehlende Werte einzelner Items wurden nicht durch beispielsweise Mittelwerte ersetzt, sondern hatten zur Folge, dass die gesamte Skala keinen gültigen Wert erhielt. Deshalb reduzierte sich die Anzahl vollständiger Daten-

²⁰ Die Signifikanz sagt lediglich etwas darüber aus, ob der Zufall mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann und nicht, ob die Mittelwertsdifferenzen bedeutsam sind oder nicht. Wenn die Stichproben genügend gross sind, wird jede Mittelwertsdifferenz signifikant, weshalb das Signifikanzniveau für Aussagen über Effekte nicht ausreicht. (Bortz & Döring, 2006)

²¹ Es gibt verschiedene Formeln zur Berechnung der Effektstärke. Die hier verwendete entspricht einer konservativen Methode und liefert eher geringere Effektstärken.

sets auf 88 (Skala Berufsidentität) bzw. 78 (Skala Informations- und Entscheidungskompetenz).

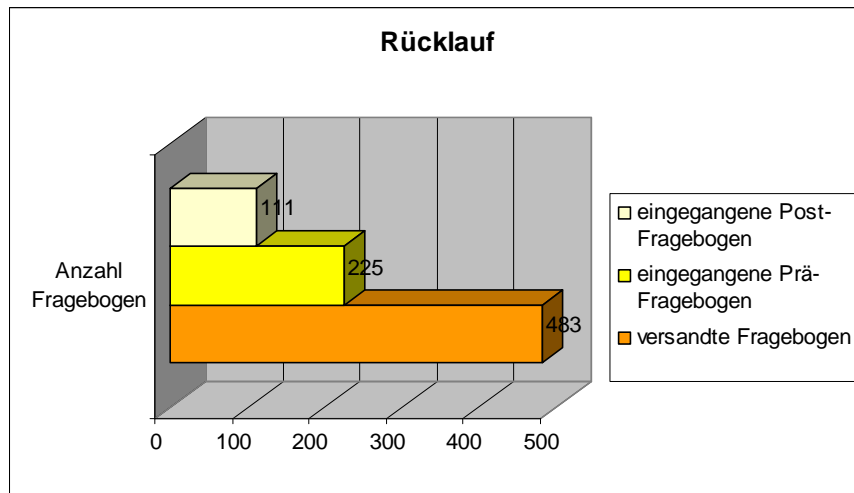


Abb. 5 Rücklauf der Fragebogen

Das Alter der Jugendlichen, welches von 13 bis 18 Jahren reicht, beläuft sich auf einen Mittelwert von 14.24 Jahren, wobei die Gruppe der 14jährigen mit 134 Teilnehmenden deutlich überwiegt (Tab. 3). 43.4% (oder 99 Personen) gehören dem männlichen, 56.6% (oder 129 Personen) dem weiblichen Geschlecht an. Durchschnittlich nahmen die Jugendlichen 2.5 Beratungsstunden in Anspruch ($s = 1.033$, min. 0.5, max. 6).

Tab. 3 Häufigkeiten nach Alter

	Alter	Häufigkeiten nach Alter			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	13	30	13.2	13.2	13.2
	14	134	58.7	58.7	71.9
	15	48	21.1	21.1	93.0
	16	13	5.7	5.7	98.7
	17	2	.9	.9	99.6
	18	1	.4	.4	100.0
Gesamt		228	100.0	100.0	

Mit 67.9% ist die grosse Mehrheit der Jugendlichen der Gruppe der Sekundarschülerinnen und -schülern zuzuordnen, 26.9% sind Realschülerinnen und -schüler und lediglich 2.6% besuchten die Werkschule (Tab. 4). Letztere Stichprobe ist leider zu gering, um repräsentative Aussagen machen zu können, weshalb sie in der Auswertung und Interpretation der Daten weggelassen wird. Weitere 2.6% sind Jugendliche einer anderen Schulstufe (vermutlich Gymnasium oder Brückenjahr) und werden ebenfalls nicht weiter berücksichtigt, da sie nicht zur Stichprobe der Erhebung gehören.

Tab. 4 Häufigkeiten nach Schulstufe

		Schulstufe			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Werkschule	6	2.6	2.6	2.6
	Realschule	61	26.8	26.9	29.5
	Sekundarschule	154	67.6	67.9	97.4
	andere	6	2.6	2.6	100.0
	Gesamt	227	99.6	100.0	
Fehlend	System	1	.4		
Gesamt		228	100.0		

3.1.3 Das Untersuchungsinstrument

3.1.3.1 Herkunft

Das von Jungo (2000) entwickelte und nicht publizierte, jedoch für diese Erhebung zur Verfügung gestellte Untersuchungsinstrument lehnt sich an den Fragebogen *My Vocational Situation* von Holland und wurde von den in der vorliegenden Arbeit erläuterten Berufswahltheorien beeinflusst. Jungo nahm eine Weiterentwicklung des Fragebogens vor, weil Hollands Instrument seiner Meinung nach (1) ein unklares Verständnis sowie unpassende Formulierungen der Items beinhaltete, (2) gezielte Formulierung für die Berufsberatung fehlten, (3) er informations- und entscheidungsrelevante Aspekte hinzuziehen, (4) das Konstrukt verbessern und klären sowie (5) eine dritte Antwortkategorie aufgrund des Bedürfnisses nach Mitte-Antworten hinzufügen wollte.

Auch wenn dieses Instrument nicht für die dieser Arbeit zugrunde liegenden Fragestellung entwickelt wurde, so sollte es der Autorin zufolge aufgrund der Dimensionen, die es zu messen vorgibt, Aussagen im Sinne einer Standortbestimmung der Jugendlichen bezüglich Berufswahlkompetenz liefern können. Wird es vor und nach der Berufsberatung eingesetzt, so sollten die kurzfristigen, unmittelbaren Veränderungen nach der Beratung dargestellt werden können.

3.1.3.2 Operationalisierung und Definition der Konstrukte

Die *Items 1-16* des Fragebogens erfassen Aspekte der **Berufsidentität** (Tab. 5). Diese meint (1) die Klarheit und Stabilität der Ziele, Interessen und Fähigkeiten einer Person sowie (2) die Kompetenz, der eigenen Person passende berufliche Lösungen zuzuordnen. Item 2, 6 wie auch 13 sind für Veränderungsmessungen nicht geeignet und wurden deshalb ausschliesslich für deskriptive Zwecke bei der Erstmessung verwendet.

Unter **Informations- und Entscheidungskompetenz** wird (1) das Wissen von Informationen über berufliche Lösungen einer Person, (2) die Kenntnis, wie berufliche Informationen erhältlich sind sowie (3) das Wissen über Entscheidungskriterien und (4) den Grad der Entscheidung subsumiert. Dabei fokussieren die *Items 17-25* des Fragebogens die Informationskompetenz, während die Entscheidungskompetenz durch die *Items 26-33* zu erfassen versucht wird (Tab. 5).

Tab. 5 Operationalisierung der Dimensionen

Dimensionen	Operationalisierung der Dimensionen durch Items des Fragebogens
Berufsidentität	1, (2), 3, 4, 5, (6), 7, 8, 9, 10, 11, 12, (13), 14, 15, 16
Informations- und Entscheidungskompetenz	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33

3.1.3.3 Pre-Test und Fragebogenanpassungen

Eine erste Überprüfung des Fragebogens durch Jungo fand mit 233 Probanden statt. Nebst einigen Korrekturen der Itemformulierungen entstanden aus den ursprünglich 28 Items zum Konstrukt der Berufsidentität neu 17 Items (Alpha = .85), aus den 14 der Informations- und Entscheidungskompetenz wurden 16 Items (Alpha = .72)²². Bei der zweiten Überprüfung, bei der 127 Jugendliche²³ teilnahmen, standen die Reliabilität und Validität im Vordergrund. Die 17 Items der Berufsidentität wiesen eine **Reliabilität** von .81 auf, jene der Informations- und Entscheidungskompetenz belief sich auf .85. Bezüglich der **Validität** können folgende Aussagen gemacht werden (Tab. 6):

Tab. 6 Validität des Fragebogens (gemäss Jungo)

Validität	Berufsidentität	Informations- und Entscheidungskompetenz
Alter (13 bis 19 Jahre)	.29**	.35***
Geschlecht	.17 n.s.	.12 n.s.
Schulstufe 8. und 10. Schuljahr	.39***	.51***
„Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung.“	-.24*	-.28**
„Ich könnte jetzt gerade den für mich richtigen Beruf wählen.“	.58***	.51***
„Mir fehlen nur noch Berufsinformationen.“	-.28**	-.21*
„Ich entscheide mich ohne viel zu überlegen für einen Beruf.“	-.14 n.s.	-.10 n.s.
„Ich weiss überhaupt nicht, wie ich die Berufswahl angehen soll.“	-.27**	-.33**

²² Der Cronbachs Alpha-Koeffizient macht eine Aussage über die Homogenität bzw. innere Konsistenz einer Skala. Werte >0.60 gelten als ausreichend, >0.70 als befriedigend und >0.80 als gut.

²³ Davon 106 8. Klässler im Rahmen von Klassenbesprechungen und 21 aus dem 10. Schuljahr (Berufswahlklassen).

Die Korrelation zwischen Berufsidentität und Informations- und Entscheidungskompetenz liegt bei $r = .62^{***}$.

Das Untersuchungsinstrument der vorliegenden Arbeit wurde dahingehend angepasst, als dass die Autorin ein ihrer Meinung nach nicht relevantes Item aussondiert („Ich kenne die Berufe, bei denen der Lohn stimmt.“) und die Skala aus Überlegungen der Differenzierung auf sechs Stufen erweitert hat²⁴. Es handelt sich nach wie vor um ein gebundenes Antwortformat, bei dem sich die Befragten zwischen mehr als zwei (in diesem Falle sechs) sich gegenseitig ausschliessenden Vorgaben, die in einer Rangordnung zueinander stehen, entscheiden mussten. Die Ausprägungen reichen von 1 „nicht zutreffend“ bis 6 „völlig zutreffend“²⁵. Weiter wurden die vier letzten Items, bei welchen sich die Jugendlichen für die am meisten zutreffende Aussage entscheiden mussten, weggelassen. Sie dienten lediglich der Kontrolle des Pre-Tests. Zudem hielt die Autorin in ihrem Untersuchungsinstrument die Identität der Beratenden fest, und es wurden Angaben über Erhebungsdatum, Name, Alter, Geschlecht und Schulstufe des Klienten gemacht (Anhang 2). Der Post-Fragebogen enthält drei zusätzliche zur Zufriedenheit und dem Nutzen der Beratung („Die Beraterin / der Berater ist auf meine Anliegen eingegangen.“; „Ich bin mit dem Ergebnis meiner Beratung zufrieden.“; „Durch die Beratung bin ich einen wichtigen Schritt weiter gekommen.“) und erfasst die Anzahl der Beratungsstunden (Anhang 3). Die Beantwortung des Fragebogens nimmt zirka 10 Minuten in Anspruch.

3.1.4 Ablauf der Untersuchung

Anfangs Oktober wurden die Beratenden per Mail zur Teilnahme aufgefordert und über den Ablauf und Zweck der Erhebung informiert. Alle genannten Jugendlichen, die von Oktober 2007 bis Anfang März 2008 eine der drei kantonalen Berufsberatungsstellen aufgesucht haben, erhielten den Fragebogen im Vorfeld zusammen mit dem Einladungsbrief und einem kurzen Begleitschreiben zugesandt (Anhang 4). Den ausgefüllten Prä-Fragebogen brachten sie in die erste Beratung mit, bzw. gaben ihn am Empfang ab. Den Post-Fragebogen erhielten die Jugendlichen am Ende der letzten Beratung vom jeweiligen Beratenden mit der Bitte, diesen innert sieben Tagen mit beiliegendem Antwortcouvert an die Autorin zurück zu senden. Vereinzelt wurde der Post-Fragebogen im Anschluss an die letzte Beratung vor Ort ausgefüllt und durch die beratende Person intern an die Autorin weitergeleitet.

²⁴ Auf eine ungerade Anzahl Antwortformate wurde bewusst verzichtet, damit sich die Teilnehmenden für eine Tendenz entscheiden mussten, was bei einer sechsstufigen Skala möglich sein sollte.

²⁵ Für die deskriptiven Statistiken einzelner Items siehe Anhang 1.

3.2 Ergebnisse

Um die Ergebnisse richtig einordnen und interpretieren zu können, soll das Evaluationsinstrument, das gewissen Anpassungen durch die Autorin erfuhr, zunächst auf seine Messgenauigkeit (Reliabilität) getestet sowie einer Itemanalyse unterzogen werden. Anschliessend werden die Mittelwerte der zwei Skalen Berufside ntität und Informations- und Entscheidungskompetenz vor und nach der Beratung anhand von Histogrammen und einem Liniendiagramm dargestellt und auf ihre Normalverteilung hin überprüft (Kolmogorov-Smirnov-Test). Weiter sollen die Veränderungen der zwei Skalen auf ihre Signifikanz hin geprüft werden (T-Test), bevor die sie mithilfe von Effektstärken berechnet und grafisch dargestellt werden. Abschliessend folgt eine Überprüfung der Unterschiede bezüglich Alter, Geschlecht und Schulstufe anhand einer Varianzanalyse mit Messwiederholung (ALM).

3.2.1 Die Qualität des Evaluationsinstruments

3.2.1.1 Reliabilität und Itemanalyse

Mit dem Cronbachs Alpha-Koeffizienten soll eine Aussage über die Homogenität, bzw. die interne Konsistenz einer Skala gemacht werden, indem in Abhängigkeit von der Itemzahl die Höhe der mittleren Itemzusammenhänge berechnet wird. In Tab. 7 findet sich die Zusammenfassung der Fallverarbeitung, welche dem Fragebogen eine hohe Genauigkeit attestiert (Alpha > 0.80), wobei Alpha bei den Prä-Skalen jeweils etwas höhere Werte zeigt.

Tab. 7 Reliabilitätsstatistiken

Skala	Cronbachs Alpha	Anzahl Items	gültige n
Berufside ntität prä	0.9270	16	188
Berufside ntität post	0.9057	13	107
Informations- und Entscheidungskompetenz prä	0.9002	17	167
Informations- und Entscheidungskompetenz post	0.8916	17	103

Weiter kann mittels Reliabilitätsanalyse durch SPSS die Itemschwierigkeit, die Itemstreuung sowie die Trennschärfe ermittelt werden (Bühner, S. 95). Die Itemschwierigkeit kann aus der Spalte Mittelwert abgelesen werden; die Itemstreuung entspricht der Standardabweichung und berichtet darüber, wie stark sich die Antworten der Personen für ein Item unterscheiden. Die Trennschärfe gibt an, wie gut ein Item inhaltlich alle anderen Items der Skala widerspiegelt (S. 98). Sie wird in Tabelle 8 mit r_{itc} (korrigierte Item-Skala-Korrelation) angegeben²⁶. Die hier vierte Spalte informiert darüber, inwiefern sich die Reliabilität der Skala durch Weglas-

²⁶ Trennschärfen von < 0.30 sind niedrig, zwischen 0.30 und 0.50 mittel und > 0.5 hoch (Bühner, S. 140).

sen des einzelnen Items verändert. Zum Vergleich sei in neben stehender Spalte nochmals auf die Reliabilität der Skala hingewiesen.

Die Mittelwerte der Items zur Skala *Berufsidentität* vor der Beratung variieren von 2.707 bis 4.806, womit knapp 42% der theoretisch möglichen Breite der 6-stufigen Antwortskala im Mittel ausgeschöpft wurde. Die Itemstreuungen bewegen sich in einem Bereich von 0.834 bis 1.590. Liesse man Item 3 und 7 weg (gelb markiert), würde die Skalenreliabilität des Frage-

Tab. 8 Itemstatistiken, interne Konsistenzen und Trennschärfen (vor der Beratung)

Skala Berufsidentität (Item)	Mittelwert	Std.-Abw.	r_{itic}	α, wenn Item weg.	α der Skala	n
Ich kenne meine beruflichen Interessen (1)	4.285	1.145	0.672	0.922	0.927	188
Ich kenne meine beruflichen Interessen schon seit Jahren (2)	2.952	1.385	0.672	0.922		188
Ich kenne meine Stärken (3)	4.633	0.852	0.317	0.929		188
Ich weiss, was ich will (4)	3.952	1.312	0.764	0.919		188
Ich kenne meine beruflichen Fähigkeiten (5)	3.989	1.055	0.650	0.923		188
Ich kenne meine beruflichen Fähigkeiten schon seit Jahren (6)	2.846	1.268	0.663	0.922		188
Ich kenne mich selbst sehr gut (7)	4.806	0.834	0.395	0.928		188
Ich weiss, was Arbeitstätige in den Berufen machen, die mich interessieren (8)	4.319	1.167	0.708	0.921		188
Ich kenne einen passenden Beruf, für den ich mich gerade entscheiden könnte (9)	3.915	1.590	0.676	0.922		188
Ich kenne den für mich richtigen Beruf (10)	3.388	1.535	0.796	0.918		188
Ich kenne die Berufe, die ich erfolgreich ausüben kann (11)	3.508	1.340	0.768	0.919		188
Ich finde die Berufswahl eine relativ einfache Sache (12)	2.707	1.221	0.566	0.924		188
Ich kenne passende Berufe schon seit über einem Jahr (13)	3.176	1.446	0.720	0.920		188
Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte (14)	3.476	1.507	0.752	0.919		188
Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind (15)	3.963	1.144	0.516	0.926		188
Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll (16)	3.691	1.271	0.524	0.926		188
Skala Informations- und Entscheidungskompetenz (Item)	Mittelwert	Std.-Abw.	r_{itic}	α, wenn Item weg.	α der Skala	n
Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule) finde, die mir gefällt (17)	3.979	1.170	0.495	0.897	0.900	167
Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde (18)	3.632	1.248	0.534	0.895		167
Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen (19)	3.081	1.308	0.564	0.894		167
Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde (20)	5.275	0.841	0.435	0.898		167
Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten (21)	4.192	1.172	0.708	0.890		167
Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf (22)	3.976	1.431	0.649	0.891		167
Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf (23)	4.269	1.416	0.726	0.888		167
Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und der Bewerbung (24)	4.018	1.180	0.616	0.893		167
Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf (25)	4.207	1.289	0.726	0.889		167
Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss (26)	3.892	1.208	0.674	0.891		167
Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss (27)	3.928	1.117	0.624	0.893		167
Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach (28)	3.174	1.322	0.592	0.893		167
Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme (29)	4.784	1.213	0.439	0.898		167
Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl (30)	3.964	1.202	0.602	0.893		167
Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen (31)	4.746	1.065	0.468	0.897		167
Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig (32)	4.611	1.312	0.540	0.895		167
Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung (33)	2.281	1.193	0.084	0.909		167

bogens erhöht, während sich die Items 4, 10, 11 und 14 (blau) durch Elimination negativ auf die Reliabilität auswirken (Tab. 8).

Weiter zeigt Tab. 8, dass mit Mittelwerten zwischen 2.281 und 5.275 knapp 60% der möglichen Skalenbreite der *Informations- und Entscheidungskompetenz* vor der Beratung ausgeschöpft wurde. Dabei fand zum grösseren Anteil die rechte Skalenhälfte Anklang, d. h. die Aussagen der einzelnen Items erfuhren tendenziell Zustimmung. Die Itemstreuungen reichen von 0.841 bis 1.431. Item 33 (rot) korreliert nicht mit der Skala und würde durch ihr Weglassen die Skalenreliabilität erhöhen (gelb), wohingegen die Items 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28 und 30 die Messgenauigkeit verringern.

Die Itemschwierigkeit des Fragebogens der Skala *Berufsidetität* nach der Beratung variiert von 3.401 bis 5.046, d. h. es wurde noch knapp 33% der möglichen Skalenbreite ausgeschöpft (Tab. 9). Die Itemstreuungen bewegen sich in einem Bereich von 0.692 bis 1.317. Liesse man die Items 5 und 10 weg (gelb), würde sich dies günstig auf die Skalenreliabilität auswirken; die Items 7, 8, 9 und 11 (blau) verringern diese.

Tab. 9 Itemstatistiken, interne Konsistenzen und Trennschärfen (nach der Beratung)

Skala Berufsidetität	Mittelwert	Std.-Abw.	r_{itc}	α , wenn Item weg.	α der Skala	n
Ich kenne meine beruflichen Interessen (1)	5.009	0.818	0.629	0.899	0.905	107
Ich kenne meine Stärken (2)	4.953	0.692	0.467	0.904		107
Ich weiss, was ich will (3)	4.930	0.889	0.717	0.895		107
Ich kenne meine beruflichen Fähigkeiten (4)	4.589	0.911	0.655	0.897		107
Ich kenne mich selbst sehr gut (5)	5.005	0.682	0.395	0.907		107
Ich weiss, was Arbeitstätige in den Berufen machen, die mich interessieren (6)	4.850	0.799	0.548	0.902		107
Ich kenne einen passenden Beruf, für den ich mich gerade entscheiden könnte (7)	4.860	1.085	0.733	0.893		107
Ich kenne den für mich richtigen Beruf (8)	4.519	1.264	0.781	0.891		107
Ich kenne die Berufe, die ich erfolgreich ausüben kann (9)	4.598	0.878	0.757	0.893		107
Ich finde die Berufswahl eine relativ einfache Sache (10)	3.402	1.317	0.420	0.913		107
Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte (11)	4.509	1.157	0.760	0.892		107
Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind (12)	5.047	0.817	0.676	0.897		107
Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll (13)	4.682	0.808	0.637	0.898		107

Skala Informations- und Entscheidungskompetenz	Mittelwert	Std.-Abw.	r_{itc}	α , wenn Item weg-gelassen	α der Skala	n
Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule) finde, die mir gefällt (17)	4.869	0.757	0.676	0.882	0.891	103
Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde (18)	4.204	1.191	0.641	0.882		103
Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen (19)	3.898	1.143	0.590	0.884		103
Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde (20)	5.612	0.581	0.347	0.891		103
Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten (21)	4.942	0.765	0.653	0.882		103
Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf (22)	4.864	0.950	0.514	0.886		103

Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf (23)	4.951	0.901	0.668	0.881	103
Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und der Bewerbung (24)	4.636	0.900	0.661	0.881	103
Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf (25)	4.942	0.927	0.611	0.883	103
Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss (26)	4.655	0.852	0.642	0.882	103
Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss (27)	4.665	0.873	0.655	0.882	103
Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach (28)	3.801	1.103	0.499	0.888	103
Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme (29)	5.379	0.702	0.371	0.891	103
Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl (30)	5.121	0.890	0.528	0.886	103
Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen (31)	5.209	0.719	0.521	0.886	103
Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig (32)	5.165	0.781	0.513	0.886	103
Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung (33)	3.422	1.264	0.506	0.887	103

Die Itemanalyse der *Informations- und Entscheidungskompetenz* nach der Beratung zeigt, dass sich die Mittelwerte zwischen 3.422 und 5.611 bewegen und die Jugendlichen von zirka 44% der möglichen Breite Gebrauch gemacht haben. Die Items streuen von 0.581 bis 1.264. Die Skalenreliabilität würde sich durch Elimination einzelner Items nicht erhöhen, sondern durch verschiedene Items (17, 18, 21, 23, 24, 25, 26 und 27) gemindert (blau).

3.2.1.2 Kritik des Evaluationsinstruments

Insgesamt erfüllt das Evaluationsinstrument die notwendigen Kriterien der Fragebogenkonstruktion²⁷. Kritisch angemerkt werden kann dennoch, dass ausschliesslich Verben wie 'wissen', 'kennen' und 'verstehen' verwendet wurden, welche die kognitive, rationale Ebene des Gegenübers ansprechen und auf diese Weise wenig Platz für emotionale Kriterien lassen. Auf Veränderungen scheint das Instrument genügend sensibel zu reagieren, so dass diese messbar sind.

Einige Items des Fragebogens wurden nicht beantwortet. Stockmann (S. 245) führt dies darauf zurück, dass die Person zu einer Frage keine oder eine nur wenig gefestigte Meinung habe. Dem hätte nur bedingt entgegengewirkt werden können, wenn explizit gefordert worden wäre, sich für eine Antwort zu entscheiden. Es könnte durchaus sein, dass die Jugendlichen die Frage nicht verstanden haben oder sensu Stockmann keine (gefestigte) Meinung zu diesem Thema hatten. Hier könnte eine Betrachtung der fehlenden Items in Rücksprache mit den Jugendlichen Klarheit verschaffen.

²⁷ Als Faustregel für Itemformulierungen eines Fragebogens nennt Stockmann (S. 241) folgende Aspekte: (1) Verwendung einfacher Worte, keine Fachausdrücke, Fremdwörter, Abkürzungen, (2) kurze Formulierungen mit weniger als 20 Worte pro Satz einsetzen, (3) keine hypothetischen Formulierungen wie „was würden Sie tun, wenn...“ verwenden, (4) doppelte Negationen unterlassen, (5) neutrale Formulierungen benutzen, (6) keine Suggestivfragen verwenden, (7) nur auf einen Sachverhalt beziehen, Mehrdimensionalität vermeiden, (8) möglichst konkrete Bezüge zur Lebenswelt des Befragten herstellen, und (9) nicht überfordern.

Durch das Vorenthalten einer mittleren, neutralen Kategorie mussten sich die Jugendlichen für die Zustimmung oder Ablehnung der Aussagen entscheiden. Hier hätte man vielleicht „ich weiss nicht“ oder „kann ich nicht beantworten“ als zusätzliche Antwortkategorie einfügen können. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass dann diese Items als fehlende Werte aufgefasst und so für die statistische Auswertung wiederum wertlos wären.

3.2.2 Die Veränderungen in der Zeitdauer der Beratung

3.2.2.1 Mittelwerte vor und nach der Beratung

Die unten stehenden Grafiken bilden die Häufigkeiten der Jugendlichen in den zwei Skalen vor²⁸ und nach der Beratung ab (Abb. 6).

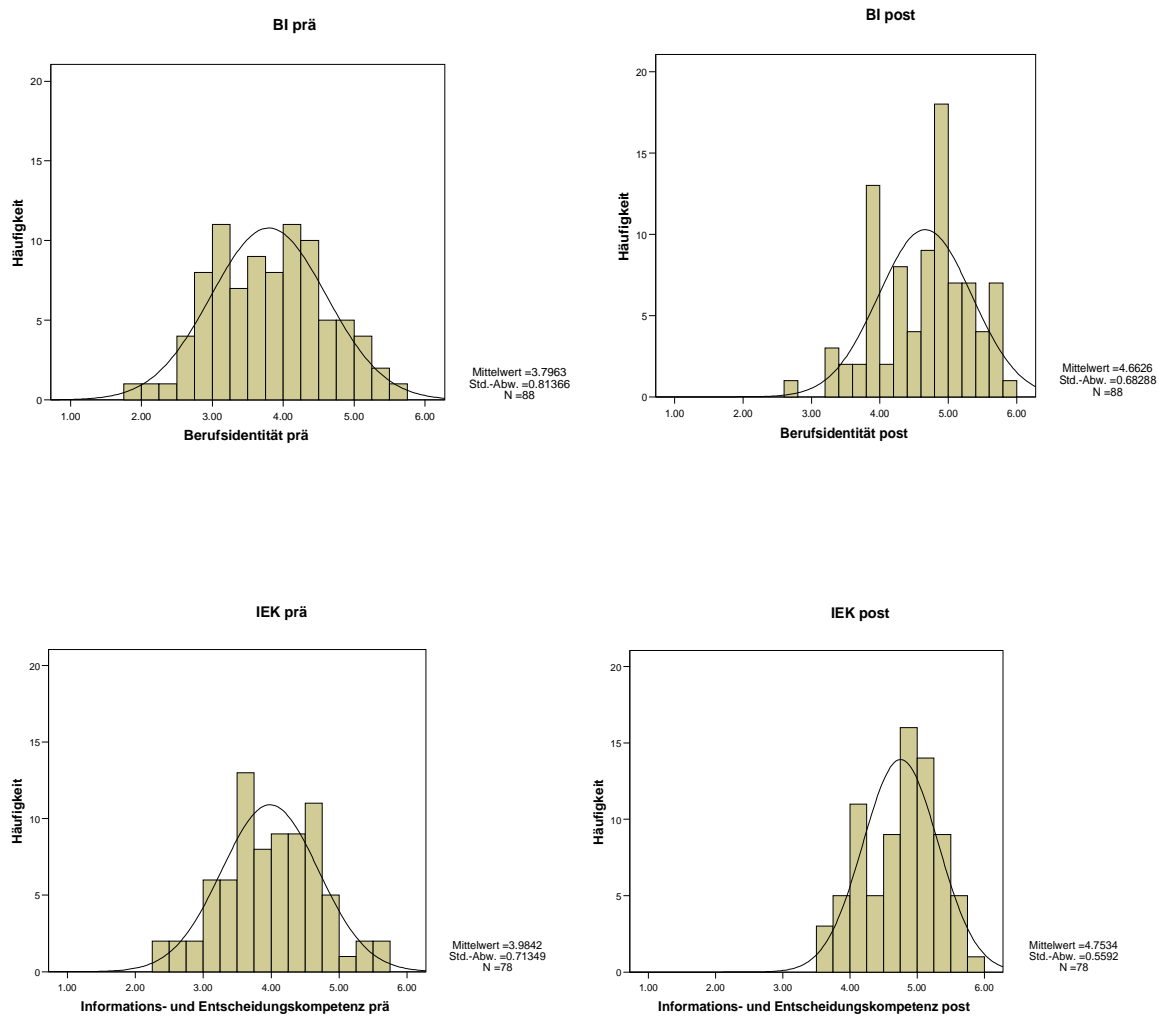


Abb. 6 Häufigkeiten der beiden Skalen mit Normalverteilung

²⁸ Die Häufigkeiten der Items vor und nach der Beratung sind dem Anhang 5 und 6 zu entnehmen.

Die Prä-Werte wurden mithilfe des Kolmogorov-Smirnov-Tests auf Normalverteilung hin überprüft (Anhang 7). Beide Skalen dürfen als normal verteilt bezeichnet werden (K-S-Z (BI) = 0.683, Sign. 2-seitig = 0.740, n = 191; K-S-Z (IEK) = 0.8, Sign. 2-seitig = 0.545, n = 167).

Inwieweit sich die Mittelwerte in den einzelnen Dimensionen insgesamt verändert haben, kommt in Abb. 7 deutlich zum Ausdruck. Während sich der Mittelwert der Berufsidentität vor der Beratung auf 3.8 belief, liegt er nach der Beratung bei 4.66; jener der Informations- und Entscheidungskompetenz bei 3.98 vor, bzw. 4.75 nach der Beratung.

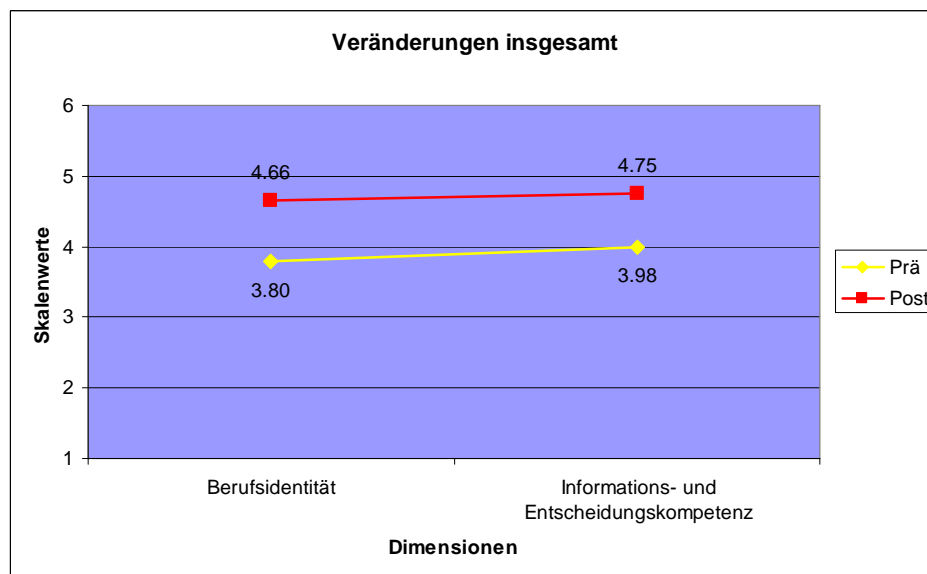


Abb. 7 Veränderungen in den zwei Dimensionen

3.2.3 Signifikanz

Um die Fragestellung beantworten zu können, wird die Veränderung der Mittelwerte auf ihre Signifikanz überprüft. Hierzu werden folgende zwei Unterhypothesen (H_0) aufgestellt:

H₀₁: Der Mittelwert der Berufsidentität vor der Beratung unterscheidet sich nicht oder nur zufällig vom Wert nach der Beratung.

H₀₂: Der Mittelwert der Informations- und Entscheidungskompetenz vor der Beratung unterscheidet sich nicht oder nur zufällig vom Wert nach der Beratung.

Beide Hypothesen können abgelehnt werden, denn die Ergebnisse können nicht auf den Zufall zurückgeführt werden, bzw. die Unterschiede sind mit $T = -12.834$ (BI) und $T = -11.370$ (IEK) hoch signifikant (Tab. 10).

Tab. 10 T-Test zur Berufsidentität und Informations- und Entscheidungskompetenz

	Gepaarte Differenzen						T	df	Sig. (2- seitig)
	Mittelwert	Standard- abweichung	Standard- fehler des Mittelwer- tes	95% Konfidenz- intervall der Differenz					
				Untere	Obere				
Berufsidentität prä – Be- rufsidentität post	-.86626	.63317	.06750	-1.0004	-.7321	-12.834	87	.000	
Informations- und Ent- scheidungskompetenz prä - Informations- und Entscheidungskomptenz post	-.76923	.59748	.06765	-.9039	-.6345	-11.370	77	.000	

3.2.4 Effektstärken

Da die bisherigen Auswertungen noch keine Aussage darüber liefern, ob und inwiefern die Mittelwertsdifferenzen bedeutsam sind, sollen die Effektstärken hinzugezogen werden. Die folgenden Grafiken dienen der Überprüfung der Hypothese und liefern mögliche Antworten auf die der Arbeit zugrunde liegenden Fragestellung.

Tab. 11 Effektstärken der Berufsidentität und Informations- und Entscheidungskompetenz

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Effektstärke
Berufsidentität prä	3.7963	88	0.8136	1.0646
Berufsidentität post	4.6626	88	0.6829	
Informations- und Entscheidungskompetenz prä	3.9842	78	0.7135	1.0781
Informations- und Entscheidungskompetenz post	4.7534	78	0.5592	

Es kann festgehalten werden, dass sich **in beiden Dimensionen hohe Effektstärken** nachweisen lassen (**ES > 0.8**). Tab. 11 liefert Angaben über die Effektstärken der einzelnen Items in absteigender Reihenfolge. Während des Zeitraums der Beratungen erfolgen ausnahmslos positive Veränderungen, die sich in den Antworten der Ratsuchenden widerspiegeln. So weisen sieben Items hohe Effekte (gelb), zwanzig mittlere (grün) und drei geringe Stärken (blau) auf.

Tab. 12 Effektstärken der einzelnen Items

Item	N	Effektstärke
Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind.	104	1.11
Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl.	106	1.03
Ich kenne die Berufe, die ich erfolgreich ausüben kann.	102	1.02
Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung.	106	1.01
Ich kenne den für mich richtigen Beruf.	107	0.86
Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule) finde, die mir gefällt.	106	0.86
Ich weiss, was ich will.	108	0.83

Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll.	99	0.78
Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte.	106	0.77
Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten.	103	0.76
Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss.	105	0.72
Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf.	100	0.69
Ich kenne meine beruflichen Fähigkeiten.	106	0.68
Ich kenne meine beruflichen Interessen.	108	0.68
Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss.	107	0.66
Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach.	98	0.66
Ich finde die Berufswahl eine relativ einfache Sache.	106	0.64
Ich kenne einen passenden Beruf, für den ich mich gerade entscheiden könnte.	107	0.61
Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf.	102	0.60
Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf.	104	0.58
Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und der Bewerbung.	105	0.56
Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde.	105	0.55
Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme.	104	0.55
Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen.	103	0.54
Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen.	106	0.52
Ich weiss, was Arbeitstätige in den Berufen machen, die mich interessieren.	106	0.51
Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde.	106	0.50
Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig.	93	0.43
Ich kenne meine Stärken.	108	0.37
Ich kenne mich selbst sehr gut.	105	0.26

3.2.5 Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen im Zeitverlauf

Nachdem die für die Beantwortung der Fragestellung notwendigen Auswertungen vollzogen wurden, sollen diese etwas genauer untersucht werden. Vorliegende Daten wurden mithilfe des *Allgemeinen Linearen Modells* (ALM) mit Messwiederholung ausgewertet. Dabei bildeten die einzelnen Skalen des Messinstruments das Mass der Varianz. Die zwei Messzeitpunkte ergaben den Innersubjektfaktor; das Geschlecht, die Schulstufe und das Alter bildeten die Zwischensubjektfaktoren. Somit konnten Haupteffekte für die Faktoren *Zeit* und *Gruppe* berechnet werden. Darüber hinaus wurde der Interaktionseffekt *Gruppe x Zeit* analysiert. Anhand dieses Effektes lässt sich erkennen, ob sich die Gruppen über die Zeit unterschiedlich entwickelt haben. Hierfür wurde die erweiterte Statistiksoftware SPSS, Version 16.0 für Windows benötigt. Leitend waren folgende Hypothesen²⁹:

(H_{0A1}: Die Mittelwerte der zwei Messzeitpunkte unterscheiden sich nicht.)

H_{0B1}: Die Mittelwerte der weiblichen und männlichen Jugendlichen unterscheiden sich nicht.

H_{0AB1}: Zwischen den Faktoren Messzeitpunkt und Geschlecht gibt es keine Interaktion.

²⁹ Die Nullhypothesen H_{0A1-3} werden der Vollständigkeit halber notiert, jedoch nicht mehr näher erläutert. Ob sich die Mittelwerte der BI und IEK vor und nach der Beratung unterscheiden, wurde bereits mittels t-Test in Kap. 3.2.3 beantwortet.

Insgesamt weisen die männlichen Jugendlichen in beiden Dimensionen leicht höhere Werte auf, wobei sich die Werte der Berufsidentität der weiblichen Jugendlichen jenen der männlichen nach der Beratung angleichen (Abb. 8).

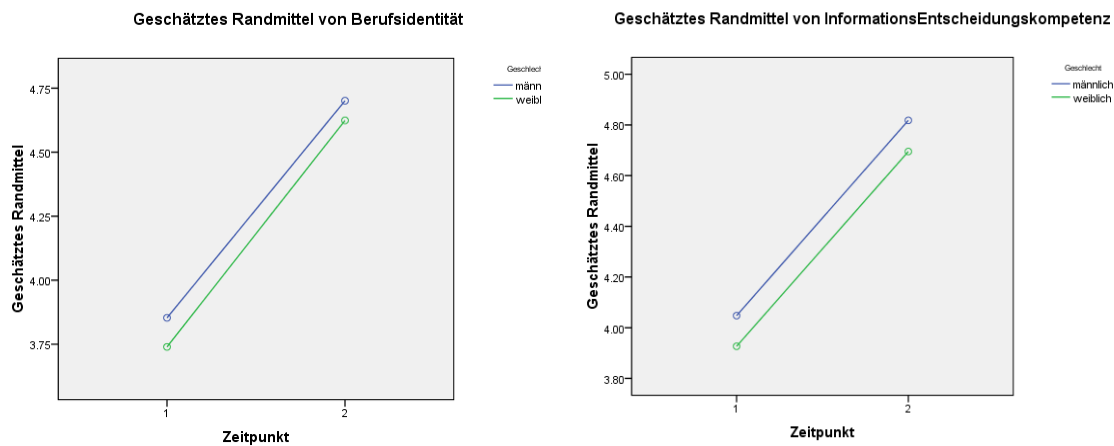


Abb. 8 Profildiagramme zur BI und IEK nach Messzeitpunkt und Geschlecht

Der Test der Innersubjekteffekte zur Berufsidentität ergab lediglich für den Faktor *Zeitpunkt* ein hoch signifikantes Ergebnis, während die Wechselwirkung *Zeitpunkt x Geschlecht* (Sign. = 0.787) nicht auf einen Treatmenteffekt schliessen lässt (Anhang 8). Dasselbe gilt für die Informations- und Entscheidungskompetenz (Sign. = 0.988). Tests der Zwischensubjekteffekte ergaben ebenfalls keine signifikanten Ergebnisse (Sign. (BI) = 0.515; Sign. (IEK) = 0.347), weshalb sowohl die Hypothese H_{0B1} als auch H_{0AB1} angenommen werden können. Die Geschlechtergruppen unterscheiden sich nicht in ihrer Entwicklung über die Zeit.

(H_{0A2} : Die Mittelwerte der zwei Messzeitpunkte unterscheiden sich nicht.)

H_{0B2} : Die Mittelwerte der Real- und Sekundarschülerinnen und -schüler unterscheiden sich nicht.

H_{0AB2} : Zwischen den Faktoren Messzeitpunkt und Schulstufe gibt es keine Interaktion.

Sowohl die Jugendlichen der Real- wie auch jene der Sekundarschule zeigen Veränderung in den zwei Dimensionen im Zeitraum der Beratung (Abb. 9). Während die Schülerinnen und Schüler der Realschule deutlich höhere Prä- wie auch Post-Werte im Bereich der Berufsidentität aufweisen, zeigen jene der Sekundarschule etwas höhere Informations- und Entscheidungskompetenzen vor der Beratung. Wird die Effektstärke insgesamt betrachtet, fällt jene der Jugendlichen aus der Sekundarschule höher aus (Anhang 9). Die Unterschiede sind jedoch

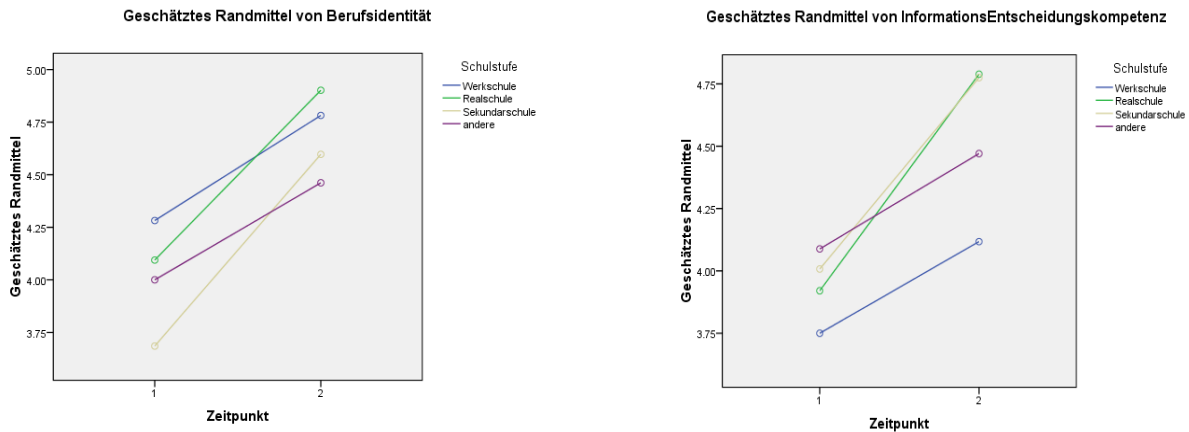


Abb. 9 Profildiagramme zur BI und IEK nach Messzeitpunkt und Schulstufe

zufällig entstanden, denn die Analysen der Inner- und Zwischensubjekteffekte konnte lediglich eine signifikante Veränderung des Zeitfaktors bestätigen, während eine unterschiedliche Entwicklung zwischen den Schulstufen verneint werden muss (Sign. (BI) = 0.517; Sign. (IEK) = 0.538)(Anhang 8).

H_{0A3} : Die Mittelwerte der zwei Messzeitpunkte unterscheiden sich nicht.)

H_{0B3} : Die Mittelwerte der 13, 14, 15 und 16jährigen Jugendlichen unterscheiden sich nicht.

H_{0AB3} : Zwischen den Faktoren Messzeitpunkt und Alter gibt es keine Interaktion.

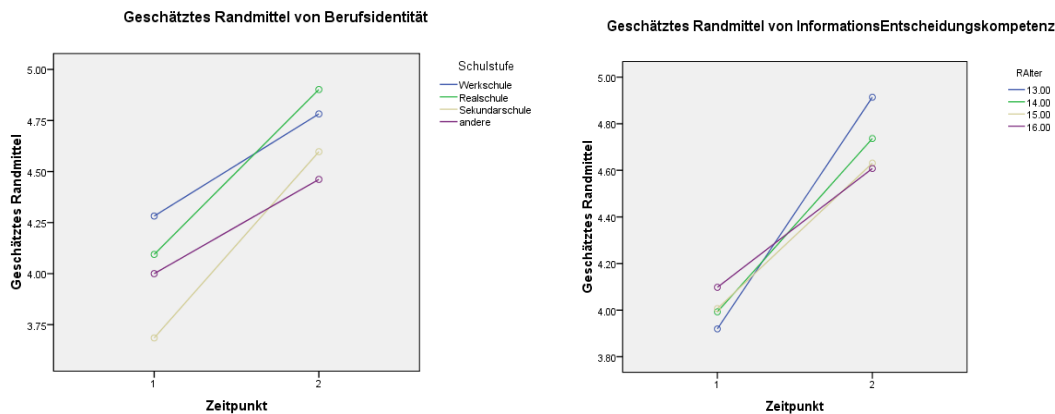


Abb. 10 Profildiagramme zur BI und IEK nach Messzeitpunkt und Alter

Gemäss dem Test der Innersubjekteffekte zur Berufsidentität findet sich zwar ein hoch signifikantes Ergebnis für den Faktor *Zeitpunkt*, allerdings nicht für die Interaktion *Zeitpunkt x Alter* (Sign. = 0.149). Dasselbe gilt für die Informations- und Entscheidungskompetenz (Sign. = 0.351). Tests der Zwischensubjekteffekte ergaben für beide Dimensionen keine signifikanten Ergebnisse, weshalb wiederum H_{0B3} und H_{0AB3} angenommen werden können (Anhang 8).

Auch wenn – wie in Anhang 9 ersichtlich – die Gruppe der 15jährigen mit Effektstärken von

0.555 (BI) und 0.630 (IEK) die geringsten Werte verzeichnen, so haben sich die Altersgruppen über die Zeit nicht unterschiedlich entwickelt (Abb. 10).

3.2.6 Nutzen und Zufriedenheit der Beratung

Alle Jugendlichen, welche den Post-Fragebogen eingereicht haben, beantworteten die drei zusätzlichen Items zum Nutzen und der Zufriedenheit der Beratung. Mit Mittelwerten zwischen 5.382 und 5.618 wurden diese äusserst positiv beantwortet (Tab. 13).

Tab. 13 Einschätzung der Beratung

Item	N	Mittelwert	Standardabweichung	Min.	Max.
Die Beraterin / der Berater ist auf meine Anliegen eingegangen.	110	5.618	0.558	4	6
Ich bin mit dem Ergebnis meiner Beratung zufrieden.	110	5.518	0.687	3	6
Durch die Beratung bin ich einen Schritt weiter gekommen.	110	5.382	0.898	1	6

Wie unten stehendes Balkendiagramm (Abb. 11) veranschaulicht, waren alle Jugendlichen der Meinung, dass ihren Anliegen in der Beratung Rechnung getragen wurde.

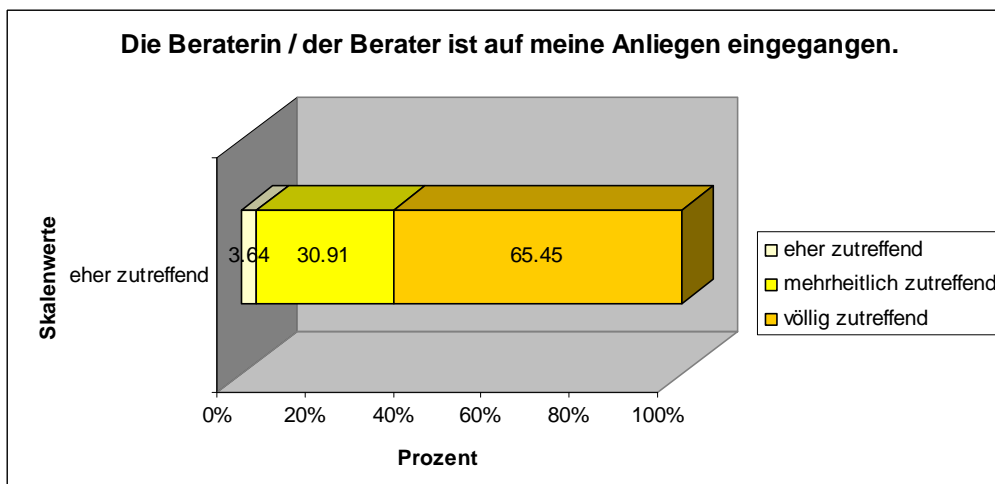


Abb. 11 Aussagen über das Eingehen der Beraterin / des Beraters auf die Anliegen

Des Weiteren wurde gefragt, ob die Jugendlichen mit dem Ergebnis der Beratung zufrieden sind, was von gut 98% positiv beantwortet wurde. Zwei Jugendliche fanden die Aussage eher nicht zutreffend (Abb. 12).

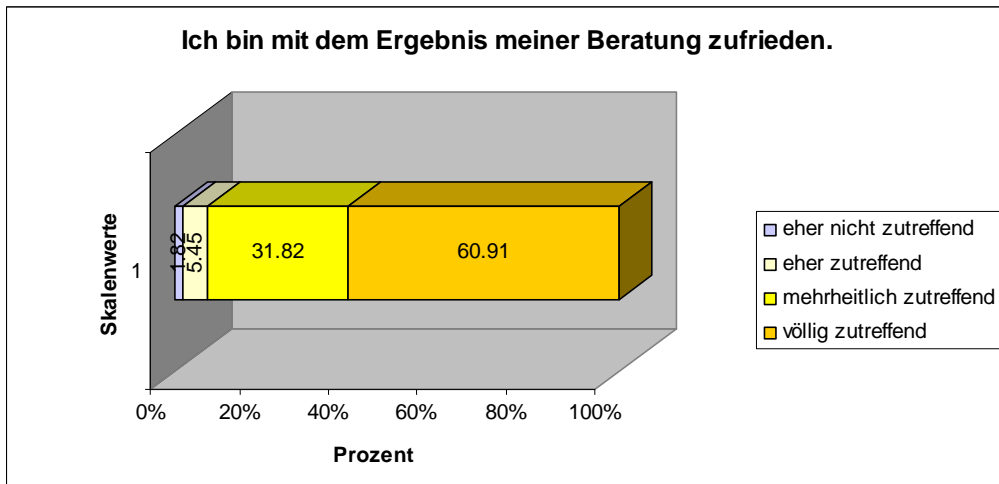


Abb. 12 Aussagen über die Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Beratung

Abschliessend wurde festgehalten, ob die Jugendlichen durch die Beratung einen Schritt weiter gekommen sind (Abb. 13), was unterschiedlich wahrgenommen wurde. Während jemand das Item als nicht zutreffend und vier Personen dieses als eher nicht zutreffend bezeichneten, fanden es 9 eher zutreffend, 33 mehrheitlich zutreffend und 63 völlig zutreffend.

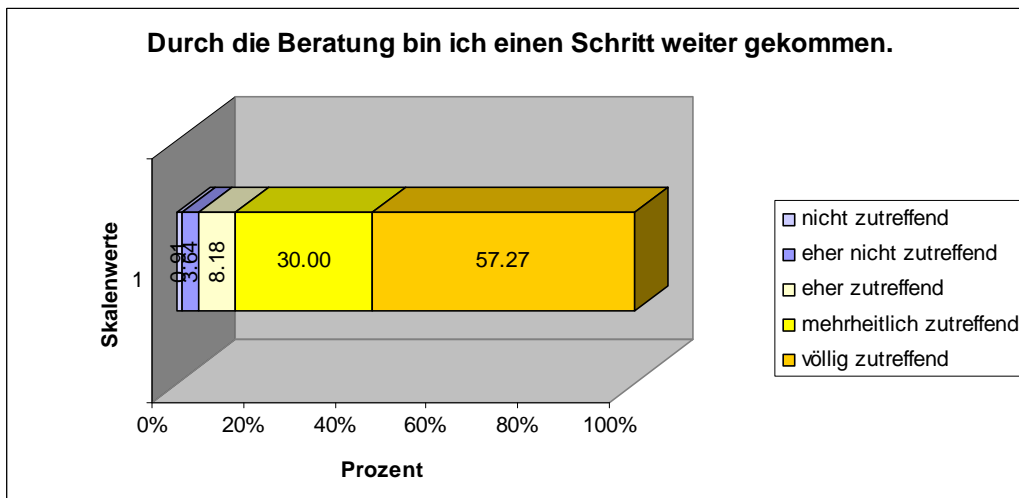


Abb. 13 Aussagen über den Fortschritt durch die Beratung

IV. DISKUSSION

An dieser Stelle erfolgt zum einen eine kurze Zusammenfassung der Theorie, zum anderen sollen die im vorausgegangenen Kapitel dargestellten Ergebnisse in Bezug auf die Fragestellung diskutiert werden. Abschliessend erfolgt eine kritische Betrachtung der Methode, bevor weiterführende Überlegungen sowie ein Fazit die Arbeit abrunden.

4.1 Zusammenfassung

Die Vielzahl an Erklärungsversuchen der Berufswahl spiegeln die komplexen psychologischen, sozialen und ökonomischen Prozesse der Berufswahl wider. Es wurde deutlich, dass nur eine Integration subjektiver, zeitlicher und sozialer Dimensionen die Aufnahme einer Berufstätigkeit und die weitere berufliche Entwicklung hinreichend zu beschreiben vermögen. Bis heute existiert keine umfassende und allgemein anerkannte Theorie der Berufswahl und des beruflichen Werdeganges.

Holland geht davon aus, dass jede Person sich gemäss der für ihren Persönlichkeitstyp bestimmenden Einstellungen, Fähigkeiten, Interessen und Werten eine passende Umgebung sucht und um eine entsprechende Berufswahl bemüht ist. Neben der Konsistenz und Klarheit des entsprechenden Persönlichkeits-, bzw. Umwelttyps ist der Grad der Person-Umwelt-Kongruenz entscheidend. So können für Holland Sicherheit bei der Berufswahl, Stabilität der Laufbahnentwicklung und das Ausmass des Berufserfolges, bzw. der beruflichen Zufriedenheit aus der Kongruenz und Differenzierung der Person-Umwelt-Interaktion abgeleitet werden.

Super hingegen setzt den Prozess der beruflichen Entwicklung nahezu mit dem des Selbstkonzeptes gleich. Das Selbstkonzept basiert ihm zufolge auf sozialen Lernprozessen, konstituiert sich durch physische und psychische Merkmale einer Person sowie aus den Möglichkeiten zur Übernahme von verschiedenen privaten und beruflichen Rollen und letztlich den dabei gemachten Erfahrungen und Reaktionen des sozialen Umfeldes. Die Berufswahl kann demnach als Versuch verstanden werden, das (berufliche) Selbstkonzept in einem geeignet erscheinenden Beruf zu verwirklichen, indem die verfügbaren Berufsbilder mit der Person verglichen und eine antizipative Abschätzung vorgenommen wird. Damit soll herausgefunden werden, inwiefern die Alternativen einen Beitrag zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse, Interessen und Werte leisten können.

Diese zwei Theorien ähneln sich dahingehend, als „dass sie die Berufswahl als individuelle Entscheidung für eine Rolle und für eine passende und persönlich befriedigende Umwelt betrachtet – als die Implementierung eines beruflichen Selbstkonzepts“ (Super, in Brown & Brooks, S. 236). Im Unterschied zur Kongruenztheorie Hollands, die den Fokus vor allem auf die einmalige Entscheidung und die bestmögliche Einschätzung und Passung von Person und Beruf richtet, gilt Supers Interesse der Art, der Abfolge und den Einflussfaktoren.

Berufswahltheorien sind für die Berufsberatung von grosser Relevanz, weil sie implizit eine Aussage über die in der Transition stehenden Jugendlichen im Sinne einer Standortbestimmung wie auch einen Rück- und Ausblick ermöglichen. Daraus ergeben sich indirekt Implikationen für den Beratungsprozess. Können Aspekte der Berufswahlkompetenz im Zeitraum der Beratung erweitert werden, darf davon ausgegangen werden, dass die Intervention wirksam war, bzw. eine Veränderung in positive Richtung stattgefunden hat.

4.2 Beantwortung der Fragestellung

Fragestellung

Über welche Veränderungen berichten die Jugendlichen in den Bereichen der Berufsidentität und der Informations- und Entscheidungskompetenz in der Zeitdauer der Beratung?

Aus dieser Fragestellung lässt sich die Hypothese ableiten, dass sich durch die Inanspruchnahme des Produkts 'Individuelle Beratung' positive Veränderungen in den Bereichen der Berufsidentität sowie der Informations- und Entscheidungskompetenz zeigen. Mithilfe verschiedener statistischer Analysen wurde diese Hypothese untersucht. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass **die Ergebnisse der Datenauswertung die Hypothese untermauern. Sowohl die Skala Berufsidentität (ES = 1.0646) als auch die Informations- und Entscheidungskompetenz (ES = 1.0781) weisen hohe Effektstärken auf.**

Das Konstrukt der Berufsidentität basiert auf dem theoretischen Ansatz von Holland, bzw. setzt sich aus seinen Begriffen der Identität und der Kongruenz zusammen. Die Datenauswertung zeigt für das Konstrukt der Berufsidentität eine hohe Effektstärke. Daraus lässt sich einerseits ableiten, dass das Individuum zu einer klareren und stabileren Vorstellung der eigenen Ziele, Interessen und Eignungen gelangt ist und sich andererseits hinsichtlich der umweltbedingten Ziele, Aufgaben und Belohnungen Klarheit und Stabilität verschafft hat. Die Berufswahl ist ein Ausdruck der Persönlichkeit, bzw. der persönlichen Identität. Decken sich diese beiden Elemente der Person und der Umwelt, besteht eine Kongruenz, womit der Typ

des Individuums mit der Umwelt, in der es lebt und arbeitet, konvergiert. Die Intervention der Berufsberatung hat gemäss den statistischen Auswertungen der Probanden einen signifikanten Einfluss auf das Konstrukt ausgeübt. Die Jugendlichen zeigen somit nachweislich höhere Werte in der Berufsidentität und streben eine möglichst kongruente Entscheidung betreffend der beruflichen Laufbahn an.

Das Konstrukt der Informations- und Entscheidungskompetenz basiert auf dem Lebenszeit-, Lebensraumansatz von Super. Die Datenauswertung zeigt analog dem Konstrukt der Berufsidentität eine hohe Effektstärke. Daraus lässt sich ableiten, dass die Entwicklung in der spezifischen und individuellen Lebensstufe positiv beeinflusst wird. Die Explorationsbereitschaft wird durch Realitätserprobungen gezielt gefördert (z. B. durch Berufswahlpraktika). Daneben wird die Informiertheit der Jugendlichen durch diverse Massnahmen nachhaltig gestärkt. Die Ausbildung und Stärkung dieser Merkmale führt gemäss Super zu einer positiven Beeinflussung der Berufslaufbahnreife. Diese „career maturity“ ist entscheidend, um die Übergänge zwischen den verschiedenen Entwicklungsstadien zu meistern. Die ausgewerteten Datensätze zeigen klar, dass die Ratsuchenden nach der Intervention Berufsberatung einen höheren Wert der Informations- und Entscheidungskompetenz aufweisen.

4.3 Diskussion der Ergebnisse

Die Frage nach den Veränderungen in der Zeitdauer der Beratung bezüglich der Dimensionen Berufsidentität und Informations- und Entscheidungskompetenz wurde in mehreren Schritten überprüft, wobei an dieser Stelle die im Kap. 1.3 dargestellte Abgrenzung der Arbeit in Erinnerung gerufen werden soll. Zudem ist anzumerken, dass die Ergebnisse nicht kausal, sondern attributionsspezifisch zu verstehen sind und mangels vergleichbarer anderer Untersuchungen nicht vor diesem Hintergrund diskutiert werden können.

4.3.1 Reliabilität und Itemanalyse

Als erstes wurde das Untersuchungsinstrument hinsichtlich seiner Messgenauigkeit untersucht. Mit einer **Reliabilität** von 0.8916 bis 0.927 konnte in beiden Dimensionen des Fragebogens eine hohe interne Konsistenz festgestellt werden. Dabei lagen die Werte der beiden Dimensionen vor der Beratung etwas höher, was vermutlich auf die umfangreichere Stichprobe zurückgeführt werden kann. Verfügt eine Skala über viele Items, erhöht sich die Skalenreliabilität automatisch (Bortz & Döring, S. 221). Die Berufsidentität umfasst 16, jene der Informations- und Entscheidungskompetenz 17 Items, weshalb es sinnvoll ist, die **Inter-Item-Korrelationen** heran zu ziehen (Anhang 10). Die *Homogenität eines Messinstruments* gibt

die mittlere Korrelation aller Items an ($BI = 0.434$; $IEK = 0.344$). Daraus lässt sich ablesen, wie eng die Items inhaltlich zusammenhängen, d. h. auch, ob sie tatsächlich alle das gleiche Konstrukt messen. Bei hoher Homogenität erfassen die Items ähnliche Informationen, was zugleich mit einer gewissen Redundanz einhergeht. Gesamttesthomogenitäten verfügen über einen Akzeptanzbereich von 0.2 bis 0.4. Werden die Korrelationen eines Items mit allen anderen Items gemittelt, erhält man die *itemspezifische Homogenität*. Items mit geringer itemspezifischer Homogenität messen etwas anderes als die übrigen Items. In beiden Fällen empfiehlt es sich, die entsprechenden Items zu entfernen. Die folgende Analyse (Anhang 11) hat ergeben, dass sich eine Elimination der Items 2, 4, 6, 10, 13, 21, 23, 25 und 33 positiv auf die Inter-Item-Korrelation ($BI = 0.383$; $IEK = 0.348$) auswirkt, ohne dabei die Reliabilität zu stark zu beeinträchtigen.

Da der Fragebogen ursprünglich nicht für Prä-Post-Erhebungen entwickelt wurde, erfolgte eine zusätzliche Analyse der einzelnen Items. Diese ergab für die **Itemschwierigkeit**, dass die Mittelwerte mit einer Ausnahme zwischen 2 und 5 liegen. Einzig das Item „*Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde*“ erreichte bereits vor der ersten Beratung Werte von 5.275 und kann als zu einfach bezeichnet werden (46% völlig zutreffend, 36.6% mehrheitlich zutreffend, 16.1% eher zutreffend, 0.9% eher nicht zutreffend, 0.4% nicht zutreffend). Hier scheinen die Jugendlichen, die die Berufsberatung aufsuchen, keinen Handlungsbedarf zu haben, was unter Umständen mit dem Berufswahlfahrplan des Kantons Schwyz in Zusammenhang steht. Dieser sieht für alle Schülerinnen und Schüler des 8. Schuljahres einen Besuch im Berufsinformationszentrum (biz) vor, bei welchem sie den ihrer Klasse zugeteilten Beratern kennen lernen und eine Einführung in die Handhabung des biz erhalten. Dieser Kontakt findet in der Regel im Herbst statt und ging somit der Erhebung zeitlich voraus.

Aufgrund der Ergebnisse der **Trennschärfeanalyse**, die dem Fragebogen mittlere bis hohe Werte zuschreibt, ergibt sich kein Bedarf einer Anpassung der Items. Es empfiehlt sich jedoch, eine Faktoranalyse vorzunehmen, um allenfalls neue Skalen zu bilden, die weniger Items, dafür differenziertere Dimensionen erfassen (z. B. Supers Planungsbereitschaft, Explorationsbereitschaft, Informiertheit, Entscheidungskompetenz und Realitätsorientierung). Eine auffallend geringe Trennschärfe weist das letzte Item „*Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung*“ ($r_{it} = 0.084$) auf und widerspiegelt nicht die Skala IEK. Es mag zunächst erstaunen, dass die Mittelwerte diese Items im Laufe der Beratung zunehmen, was heisst, dass die Jugendlichen dieser Aussage nach der Beratung eher zustimmen als vorher und demnach nach der Beratung mehr Hilfe benötigen als vorher. Hohe Werte gingen der Autorin zufolge

spontan mit einer geringen IEK einher, weshalb das Item bereits bei der Dateneingabe umkodiert wurde. Die geringe Trennschärfe dieses Items hat die Autorin jedoch zu weiteren Überlegungen veranlasst. Jemand, der die Berufsberatung aufgesucht hat, generiert neues Wissen, sammelt Erfahrungen und schöpft daraus vielleicht auch den notwendigen Mut, die Berufswelt selbständig zu erkunden. Dies kann zur Folge haben, dass diese Personen gegenüber Fragen der Berufswahl sensibilisiert sind und aufgrund dieser Bewusstmachung die bevorstehenden Schritte konkreter abzuschätzen vermögen, ob externe Hilfe tatsächlich notwendig ist. Neben möglichen inhaltlichen Gründen für die geringe Trennschärfe sind zwei weitere denkbar. Einerseits handelt es sich bei Item 33 um das Item mit der extremsten Schwierigkeit ($M = 2.281$) im Vergleich zu anderen Itemmittelwerten, andererseits ist es im Gegensatz zu den restlichen Items deutlich linkssteil verteilt.

4.3.2 Veränderungen in der Zeitdauer der Beratung

Durch die Darstellung der **Mittelwerte vor und nach der Beratung** mittels Histogrammen lässt sich eine Veränderung der Merkmalsausprägungen feststellen, wenn auch noch keine gültigen Aussagen bezüglich deren Signifikanz möglich sind. Da sich die Kurve zum einen nach rechts verschoben haben, darf bei beiden Dimensionen von einer Wirkung in positiver Richtung gesprochen werden, zum anderen zeigt sich durch ihre Verschmälerung eine weniger breite Streuung. Die Gruppe ist in ihren Merkmalsausprägungen homogener geworden. Die Zunahme der Kompetenzen wird ebenso auf dem Liniendiagramm ersichtlich. Die Überprüfung der **Signifikanz** hat gezeigt, dass sich die Mittelwerte der Berufsidentität und der Informations- und Entscheidungskompetenz vor der Beratung wesentlich von denen nach der Beratung unterscheiden und nicht mit dem Zufall erklärt werden können. Damit dürfen die Veränderungen im Zeitraum der Beratung als hoch signifikant bezeichnet werden. Dass die Mittelwertdifferenzen vor und nach der Beratung auch bedeutsam sind, hat die Berechnung der **Effektstärken** ergeben. Nach nur durchschnittlich 2.5 Beratungsstunden werden hohe Effekte erzielt. Weshalb diese Effekte so gross sind, bzw. welche Einflüsse wie gewirkt haben, kann mit dieser Arbeit nicht beantwortet werden. Bezüglich der einzelnen Items erstaunt es nicht, dass jene, die bereits vor der Beratung hoch waren und Zustimmung erhielten (eher zutreffend), geringere Effektstärken aufweisen, da sie nur noch bedingt gesteigert werden konnten. Die Items, die besonders grosse Veränderungen erfahren haben, sollen hier nochmals vor Augen geführt und den entsprechenden Skalen zugeordnet werden (Tab. 14).

Tab. 14 Items mit hohen Effektstärken

Item	N	ES	aus Skala
Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind.	104	1.11	BI
Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl.	106	1.03	IEK
Ich kenne die Berufe, die ich erfolgreich ausüben kann.	102	1.02	BI
Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung.	106	1.01	IEK
Ich kenne den für mich richtigen Beruf.	107	0.86	BI
Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule) finde, die mir gefällt.	106	0.86	IEK
Ich weiss, was ich will.	108	0.83	BI

Dabei zeigt sich, dass die berichteten grossen Veränderungen in der Zeitdauer der Beratung in beiden Dimensionen stattfinden.

4.3.3 Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen im Zeitverlauf

Die detaillierten Auswertungen bezüglich des **Geschlechts** zeigen lediglich geringe Unterschiede, indem die subjektive Einschätzung der männlichen Jugendlichen leicht (nicht signifikant) über der von weiblichen liegt. Die Entwicklung während des Beratungszeitraumes verläuft ähnlich, womit die Intervention der Berufsberatung unabhängig des Geschlechts zu wirken scheint.

In Bezug auf Unterschiede zwischen den **Schulstufen** kann festgehalten werden, dass die eingegangenen Fragebogen mit knapp 68% zum grössten Teil von Jugendlichen aus der Sekundarschule stammen; 27% gehören der Gruppe der Realschule an. Es stellt sich die Frage, weshalb kaum Fragebogen von Werkschülerinnen existieren. Haben diese Schüler tatsächlich kaum Beratungen in Anspruch genommen oder haben sie lediglich nicht an der Erhebung teilgenommen? Diese Frage hätte die Autorin gerne weiter verfolgt, doch konnte sogar unter Einbezug der soziodemographischen Daten, die im Computersystem der Berufsberatung für statistische Zwecke erfasst werden, nicht erschlossen werden, wie viele der Erstberatungen der Gruppe der Werkschülerinnen und -werkschüler zuzuordnen sind. Nachfolgend können deshalb blosse Vermutungen für allfällige Gründe angestellt werden. So könnte es sein, dass Werkschülerinnen und -schüler mit den Fragen überfordert waren, grundsätzlich weniger Interesse an Befragungen zeigen, sich wenig angesprochen fühlten, keinen persönlichen Nutzen durch eine Teilnahme sahen etc. Falls tatsächlich so wenige Beratungen mit Jugendlichen der Werkschule stattfanden: Weshalb ist die Berufsberatung bei diesen Jugendlichen nicht attraktiv? Oder ist ihre Inanspruchnahme schlicht und einfach nicht nötig, weil vielleicht die Begleitung im Berufsfindungsprozess von anderen ‚Sozialisationsagenten‘ wie den Lehrkräften übernommen wurde? Fokussiert der schulische Schwerpunkt stark auf die Lehrstellensuche

und verdrängt damit die Leistungsorientierung in den Hintergrund? Dass Werkschüler bereits in der 2. Oberstufe über eine Anschlusslösung verfügen, ist wohl eher unwahrscheinlich (vgl. Studie von Hirschi zu Einflüssen der Persönlichkeitsmerkmale und soziodemografischer Faktoren).

Auch wenn statistisch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Sekundar- und Realschülerinnen und -schülern festgestellt werden können, so liegen die Einschätzungen letztgenannter vor allem für die Dimension Berufsidentität um zirka 0.4 Punkte höher. Aufgrund der unterschiedlichen Anzahl Probanden ist ein Vergleich anhand der Mittelwerte jedoch nicht zulässig, fällt doch der Standardfehler bei kleinen Stichproben entsprechend höher. Wichtig scheint die Tatsache, dass alle Jugendlichen – egal welcher Schulstufe – in gleichem Masse von der Beratung profitieren können, indem sich Veränderungen in ihren Kenntnissen festmachen lassen, bzw. ihre Berufswahlbereitschaft gesteigert werden kann.

Die grosse Mehrheit der Jugendlichen, die an der Befragung teilgenommen haben, ist der **Altersgruppe** der 14jährigen zuzuordnen, was zu erwarten war. In der Regel besuchen diese Jugendlichen das 8. Schuljahr und sind – nicht zuletzt aufgrund situativer Bedingungen gezwungen – sich intensiv mit Fragen der Berufswahl auseinander zu setzen. Je nach Arbeitsmarktsituation und Branche werden die Lehrstellen bereits nach den Sommerferien, also zu Beginn des 9. Schuljahres vergeben. Bei den Auswertungen gilt es zu berücksichtigen, dass Vergleiche aufgrund der unterschiedlich grossen Stichproben heikel sind, vor allem dürften jene der 16- bis 18jährigen (5 Probanden) und der 15jährigen (12 Probanden) kaum repräsentativ sein.

4.3.4 Nutzen und Zufriedenheit der Beratung

Die Ergebnisse bezüglich der drei Items zur **Zufriedenheit und dem Nutzen** der Beratung weisen sehr hohe Werte auf. Dem ersten Item „*Die Beraterin / der Berater ist auf meine Anliegen eingegangen*“ wird ausnahmslos zugestimmt. Das zweite Item widerspiegelt die Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Beratung. 98% der Ratsuchenden sind zufrieden, während die restlichen Teilnehmenden diese Aussage als eher nicht zutreffend bezeichnen. In Item 3 „*Durch die Beratung bin ich einen Schritt weiter gekommen*“ findet sich die breiteste Streuung. Es gibt Jugendliche, die dieser Aussage nicht zustimmen. Dennoch scheinen sie mit dem Ergebnis der Beratung zufrieden zu sein und attestieren der Beraterin / dem Berater ein Eingehen auf ihre Anliegen. Eine genauere Betrachtung dieses Items lässt erkennen, dass die Einschätzung nicht nur voraussetzt, dass die Jugendlichen eine Veränderung im Zeitraum der Be-

ratungen durchleben und diese auch wahrnehmen, sondern sie tatsächlich der Beratung zuschreiben.

4.4 Methodenkritik

4.4.1 Wahl der Forschungsmethode

Um Veränderungen anhand von Evaluationskriterien nachweisen und der Beratung zuschreiben zu können, wäre ein experimentelles Untersuchungsdesign notwendig gewesen, das die Effekte zuverlässig messbar macht und gleichzeitig nachweist, dass die Veränderungen, Wirkungen oder Effekte ohne die Intervention ausgeblieben wären (Bortz & Döring, 2006). Dieser Forderung konnte in vorliegender Studie nicht Rechnung getragen werden.

Die Veränderungen während der Zeitdauer der Beratung sind nicht auf der Verhaltensebene untersucht worden, sondern basieren auf der subjektiven Einschätzung der Befragten zu bestimmten Kompetenzen der Berufswahlbereitschaft. Demnach kann also nicht gesagt werden, ob die Jugendlichen tatsächlich über eine gesteigerte Berufsidentität und Informations- und Entscheidungskompetenz verfügen, sondern dass sie dies denken, glauben, fühlen oder erleben.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass zumindest ein Teil der vorliegenden Untersuchung als Selbstevaluation bezeichnet werden kann. Die Gefahr bei Selbstevaluationen besteht darin, dass aufgrund eines möglichen Rollenkonflikts eine objektive Bewertung mit negativen Ergebnissen gleichzusetzen ist und mit einer negativen Kritik an der eigenen Arbeit einhergeht. Dies erfordert seitens der Autorin eine intensive Selbstreflexion hinsichtlich des Handelns und der eigenen Perspektive auf den Evaluationsgegenstand (Stockmann, S. 170).

Dadurch, dass die befragten Personen jeweils eine aktuelle Selbsteinschätzung vor und nach der Beratung abgeben konnten und nicht im Sinne einer retrospektiven Erhebung die direkten Veränderung in der Zeitdauer der Beratung beurteilen mussten, sind die Selbsteinstufungen vermutlich weniger von der subjektiven Einschätzung abhängig. Dafür bleibt unklar, ob sie den Kompetenzzuwachs der Beratung oder anderen externen Einflussfaktoren zuschreiben. Wird der Berufswahlprozess als Problemlösung verstanden, dann könnte die Einschätzung vor der Beratung tendenziell eher tief ausfallen. Es kann davon ausgegangen werden, dass Ju-

gendliche, die die Berufsberatung mit einem echten Anliegen aufsuchen, um ihr Bedürfnis nach Hilfe³⁰ Bescheid wissen.

4.4.2 Antwortverzerrungen

Eine sorgfältige Formulierung und Auswahl von Fragen und Antwortvorgaben darf zwar als notwendige, jedoch nicht hinreichende Bedingung für den Erhalt relevanter, verwertbarer Informationen in einer standardisierten Befragung angesehen werden. Je nachdem, wo eine Frage innerhalb des Erhebungsinstruments positioniert ist, kann eine vorangehende Frage die nachfolgenden (*Halo-Effekt*). Der Vorteil kann hier in der Sensibilisierung für ein Thema liegen. Es besteht jedoch die Gefahr für negative Folgen, wenn sich die Befragten eine bestimmte Antwortstrategie zurechtgelegt oder aufgrund des behandelten Themas ihre Einstellung verändert haben. Zu weiteren Verzerrungen der Ergebnisse³¹ kann es durch die Einstellung der Befragten gegenüber der Institution oder der Person (*Sponsorship-Effekt*) wie auch durch die Anwesenheit anderer Personen kommen. Als häufigste Ursache wird in der Literatur das Antwortverhalten der *sozialen Erwünschtheit* genannt, was durch die Standardisierung der Fragestellung und der Antwortvorgaben nicht vollständig ausgeschlossen werden kann (Stockmann, S. 247). Weil die Jugendlichen den Fragebogen in der Regel direkt an die Autorin zugestellt haben, wurde Antworten zur sozialen Erwünschtheit entgegenzuwirken versucht. Ganz auszuschliessen ist die Tendenz zu solchem Antwortverhalten jedoch ebenso wenig wie eine abschliessende Aufzählung der Störvariablen. Abschliessend ist noch darauf hinzuweisen, dass der Mensch stets um die Reduktion von Dissonanz bemüht ist. Deshalb könnte die Selbsteinschätzung nach der Beratung dahingehend verzerrt worden sein, als dass die Beratung, für die Zeit aufgewendet wurde, bewusst als lohnenswert erlebt werden will. Hinzu kommt der Aspekt der Loyalität: Jemand, der mir zu helfen versucht und sich bemüht hat, wird tendenziell eher positiv eingestuft, wenngleich die Erwartungen vielleicht nicht vollständig erfüllt wurden.

4.4.3 Auswahl der Stichprobe

Eine bessere Durchmischung bezüglich Schulstufen wäre zwar wünschenswert gewesen, hätte jedoch einen Eingriff in die Auswahl der Stichprobe und somit in das Untersuchungsdesign bedeutet. Die Bildung einer Wartegruppe (Randomisierung) wäre unethisch und auf einer öf-

³⁰ Ob es sich dabei um eine rein fachliche Information zu einem bestimmten Beruf oder eine umfassende Abklärung der Interessen und/oder Leistungsfähigkeit handelt, sei hier nicht von Bedeutung.

³¹ Einen Überblick über weitere mögliche Antwortverzerrungen findet sich bei Schnell (1995, S. 328, in Stockmann, S. 248).

fentlichen Beratungsstelle nicht durchführbar gewesen. Die Freiwilligkeit zur Teilnahme war für die Durchführung der Untersuchung Bedingung.

4.5 Weiterführende Überlegungen

Die Stichprobe umfasst Schülerinnen und Schüler aus dem Kanton Schwyz. Um weitere Aussagen über die Wirksamkeit der Berufsberatung machen zu können, müsste die Untersuchung auch in anderen Kantonen durchgeführt werden. Aufgrund der föderalistischen Strukturen der Schweiz ist die Bildungslandschaft sehr heterogen. Somit können diverse Eigenheiten der einzelnen Kantone (z. B. Ausgestaltung der Lehrpläne im Hinblick auf die Berufswahl etc.) Einflüsse auf die Berufswahlbereitschaft ausüben.

Zusätzlich könnte untersucht werden, weshalb die erzielten Effekte so hoch waren, bzw. welche Faktoren die Wirksamkeit beeinflusst haben. Mittels qualitativen Interviews könnte beispielsweise eine Vielzahl von Faktoren evaluiert werden, die das Handeln der einzelnen Beraterinnen und Berater oder ihre Biographie betreffen. Über welches Menschenbild verfügen sie, bzw. nach welchem Beratungskonzept intervenieren sie? Welche Hilfsmittel setzen sie ein? Wie definieren sie die Beratendenrolle – verstehen sie sich als Experten, als Helferin zur Selbsthilfe, als Prozessbegleiterin oder Entwicklungsförderer? Über welche Ausbildung verfügen sie und welche (Lebens-) Erfahrungen und Kompetenzen zeichnen sie im Speziellen aus?

Des Weiteren könnten berufsberaterische Interventionen theoriegeleitet weiterentwickelt werden und so längerfristig zur Optimierung der Qualität beitragen. Durch eine enge Verknüpfung von Beratungs- und Berufslaufbahnthorien könnten differenzierte beraterpsychologische Prozessmodelle generiert werden, die wiederum Informationen über die spezifischen Wirkungen von Interventionen liefern.

Schliesslich wären Transfermessungen nach einem bzw. fünf Jahren notwendig, um fundierte Resultate bezüglich der Nachhaltigkeit der Berufsberatung zu erhalten.

4.6 Fazit

Wenngleich die Rücklaufquote gleichzeitig vorhandener Prä- und Post-Fragebogen mit 22.4 % als tief einzustufen ist, so ist die vorliegende Untersuchung zum Thema Wirksamkeit von Berufsberatungen bei Jugendlichen einzigartig. Die vor der ersten Berufswahl stehenden jungen Erwachsenen berichten nach durchschnittlich zweieinhalb Beratungsstunden von ho-

hen Veränderungen in den Bereichen der Berufsidentität und der Informations- und Entscheidungskompetenz. Daraus ergeben sich Hinweise auf die Wirksamkeit der Berufsberatung im Zusammenhang mit der Berufswahlkompetenz. Weiterführende Studien zu dieser Thematik sind wünschenswert und für Aussagen bezüglich der Nachhaltigkeit berufsberaterischer Interventionen notwendig.

V. ABSTRACT

Die vorliegende Arbeit untersucht die Veränderungen in den Bereichen der 'Berufsidentität' und der 'Informations- und Entscheidungskompetenz', über die Jugendliche in der Zeitdauer der Beratung berichten.

Es handelt sich um eine empirische, quantitative Arbeit mit quasi-experimentellem Design. Die Daten wurden mittels standardisiertem Fragebogen zu zwei Messzeitpunkten erhoben. Als Stichprobe dienten Schülerinnen und Schüler des 8. und 9. Schuljahres, welche die Berufsberatung im Kanton Schwyz erstmalig aufsuchten.

Die Resultate der Untersuchung geben Hinweise auf eine positive Veränderung hinsichtlich Komponenten der Berufswahlbereitschaft in der Zeitdauer der Beratung. Daraus wird gefolgert, dass der Berufsberatung eine Wirkung zugesprochen werden kann.

Aufgrund des gewählten Forschungsdesigns ist eine kausale Zuschreibung nicht möglich. Weiterführende Studien bezüglich der Nachhaltigkeit berufsberaterischer Interventionen sind wünschenswert.

VI. LITERATURVERZEICHNIS

- Anastasi, A. (1983). Evolving Trait Concepts. *American Psychologist*, 1983, 38, 175-184.
- Ansell, E. M., & Hansen, J. C. (1971). Patterns in vocational development of urban youth. *Journal of Counseling Psychology*, 1971, 18, 505-508.
- Baltensperger, R. (1992). *Berufsberatung vorher – nachher: Wie zufrieden sind die Zufriedenen?* Zürich: Diplomarbeit des SVB-Studienganges 13.
- Beinke, L. (2006). *Berufswahl und ihre Rahmenbedingungen – Entscheidungen im Netzwerk der Interessen*. Frankfurt am Main: Lang Peter.
- Bergland, B. W., Quatrano, L. A., & Lundquist, G. W. (1975). Group social models and structured interaction in teaching decision making. *Vocational Guidance Quarterly*, 24, 28-36.
- Bertsch, L. (1979). *Die Rolle des Berufsberaters. Eine empirische Rollenanalyse*. Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Boder, C. K. (1977). The relationship of work values, career decision-making and career maturity of eleventh grade students in a joint vocational school (Doctoral dissertation, Ohio State University, 1976). Dissertation Abstracts International, 37, 4853-A. (University Microfilms No. 77-2349, 151)
- Borges, N. J., Richard, G. V. & Duffy, R. D. (2007). Career Maturity of Students in Accelerated versus Traditional Programs. In *The Career Development Quarterly*, December 2007, Vol. 56, p.171-176.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brosius, F. (2006). *SPSS 14*. Bonn: mitp.
- Brown, D. & Brooks, L. (1994). *Karriere-Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- 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 counselling psychology* (3rd ed.), pp. 740-766. New York: John Wiley & Sons.
- Büchler, B. & Wittmer, U. (1977). *Zur Bewährungskontrolle in der Laufbahnberatung*. Zürich (MS).
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. Pearson Studium.
- Busshoff, L. (1984). *Berufswahltheorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Busshoff, L. (1989). *Berufswahltheorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

- Bütler, H. (2002). *Qualitätsmerkmale von Laufbahnberatungen*. Diplomarbeit an der Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich.
- Chiarada, A. & Glattfelder, A. (1993). *Qualitätskriterien in der Berufsberatung*. Zürich: Zweite Studienarbeit am Seminar für Angewandte Psychologie.
- Clark, W. L. (1977). Effects of a group vocational guidance course on career maturity. Unpublished doctoral dissertation, Lehigh University, 1977.
- Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: Attitude Test of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs*, (Whole No. 595), Vol. 79, No. 2.
- Crites, J. O. (1978). *Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory* (2nd Ed.). Monte Rey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Fend, H. (1991). *Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch-weltanschaulichen Bereichen*. Bern: Huber.
- Flake, M. H., Roach A. J. & Stenning, W. F. (1975). Effects of Short-Term Counseling on Career Maturity of 10th Grade Students. In *Journal of Vocational Behavior*, 6, 73-80.
- Fretz, B. R. (1981). Evaluating the Effectiveness of Career Interventions. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28/1, 77-90.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S. & Herma, J.L. (1951). *Occupational choice*. New York: Columbia University Press.
- Guilford, J.P., Christensen, P.R., Bond, N.A., Jr. & Sutton, M.A. (1954). A factor analysis study of human interests. *Psychological Monographs*, 68 (4, Whole No. 375).
- Hager, W., Patry, J.-L. & Brezing, H. (Hrsg.) (2000). *Evaluation psychologischer Interventionsmassnahmen – Standards und Kriterien: Ein Handbuch*. Bern: Hans Huber.
- Herzog, W., Neuenschwander M. P. & Wannack, E. (2004). *Berufswahlprozess bei Jugendlichen*. Schlussbericht zuhanden des Schweizerischen Nationalfonds Projekt-Nr. 4043-058310, Nationales Forschungsprogramm Nr. 43, Bildung und Beschäftigung, Universität Bern.
- Hill, C. E. & Corbett, M. C. (1993). A perspective on the history of process and outcome research in counselling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 3, 278-287.
- Hirschi, A., & Werlen Lutz, C. (2006). Berufswahlbereitschaft und Erfolg bei der Lehrstellensuche: Der Einfluss von Planung, Exploration, Entschiedenheit und beruflicher Identität. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2007). Holland's Secondary Constructs of Vocational Interests and Career Choice Readiness of Secondary Students. Measures for Related but Different Constructs. In *Journal of Individual Differences*, Vol. 28, No. 4, p. 205-218.

- Hirschi, A. (2007). Realismus und Stabilität der Berufswünsche von Jugendlichen: Alter oder gezeigtes Engagement? *Forschungsbericht Nr. 3 zur Studie "Berufswahlprozess von Jugendlichen"*. [On-line]. Available: <http://www.berufswahlprozess.info>.
- Hirschi, A. (2007). Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf Probleme in der Berufs, Studien- und Laufbahnwahl. *Forschungsbericht Nr. 4 zur Studie "Berufswahlprozess von Jugendlichen"*. [On-line]. Available: <http://www.berufswahlprozess.info>.
- Hirschi, A. (2008). Ursachen von frühzeitiger unreflektierter Festlegung in der Berufswahl. *Forschungsbericht Nr. 5 zur Studie "Berufswahlprozess von Jugendlichen"*. [On-line]. Available: <http://www.berufswahlprozess.info>.
- Hirschi, A. (2008). Intrinsische berufliche Werte fördern den Berufswahlprozess. *Forschungsbericht Nr. 6 zur Studie "Berufswahlprozess von Jugendlichen"*. [On-line]. Available: <http://www.berufswahlprozess.info>.
- Holland, J. L. (1970). *The self-directed search*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, New Jersey.: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.)*. Englewood-Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Vocational Preference Inventory (VPI): Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. D., Daiger, D. C. & Power, P.G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Birk, J. M., Cooper, J. F., Dewey, C. R., Dolliver, H., Takai, R. T. & Taylor, L. (1980). *The vocational exploration and insight kit*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Magoon, T. M., & Spokane, A. R. (1981). Counseling psychology: Career interventions, research, and theory. *Annual Review of Psychology*, 32, 279-305.
- Hogan, DeSoto & Solano (1977). Traits, tests, and personality research. *American Psychologist*, 32, 255-264.
- Hoshmand, L. L. S. T. (1989). Alternate research paradigms: A review and teaching proposal. *The Counseling Psychologist*, 17, 3-79.
- Howard, G. S. (1985). The role of values in the science of psychology. *American Psychologist*, 40, 255-265.
- http://www.kbsb.ch/Statistikbericht_2006.pdf. [Online] 15.02.2008
- Hurni, L. (2007). *Forschung für die Laufbahnberatung. Eine Standortbestimmung im Auftrag des SVB*. Zürich: SVB.

- Jäger, K. (2005). *Erfolgsfaktoren beim Übertritt in eine berufliche Grundbildung. Eine empirische Untersuchung von Jugendlichen aus Sek-B/G-Klassen im Bezirk Bülach*. Zürich: Diplomarbeit an der Hochschule für Angewandete Psychologie.
- Kaufmann, S. (1999). Evaluation in der Berufs- und Laufbahnberatung für Erwachsene. In *Panorama 2/99*.
- Kohli, M. (1973). *Studium und berufliche Laufbahn – Über den Zusammenhang von Berufswahl und beruflicher Sozialisation*. Stuttgart: Enke.
- Krumboltz, J. (Ed.) (1966). *Revolution in Counseling*. Boston: Houghton Mifflin.
- Künzli, H. & Kiss, A. (2006). Wirksamkeit von Berufs- und Laufbahnberatungen. Berichte an die Berufs- und Laufbahnberatungsstellen Zürich, Winterthur, Bülach-Kloten, Schwyz, Obwalden, Nidwalden und das Institut für Angewandte Psychologie.
- Lange, E. (1979). Zur Wirksamkeit der Berufsberatung. Ein Überblick über den Stand der empirischen Evaluierungsforschung zur Berufsberatung. *Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 12. Jg./1979.
- Lange, E. & Becher U. (1981). Evaluierung der ersten Schulbesprechung der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit. In *MittAB 4/81*, 350-361.
- Lange, E. (1983). Orientierungsveranstaltungen der Berufsberatung in der gymnasialen Oberstufe. In *MittAB 4/83*, 427-436.
- Laskin, S. B. & Palmo, A. J. (1983). The Effect of Decisions and Outcomes on the Career Maturity of High School Students. In *Journal of Vocational Behavior*, 23, 22-34.
- Massoudi, K., Masdonati, J. & Rossier, J. (2006). Lausanner Studie zur Wirksamkeit der Berufsberatung. *Panorama 6/2006*.
- Myers, R. A. (1986). Research on educational and vocational counseling. In A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (3rd ed., pp. 715-738). New York: Wiley.
- Noeth, R. J., & Prediger, D. J. (1978). Career development over the high school years. *Vocational Guidance Quarterly*, 26, 244-254.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.
- Omvig, C. P., Tulloch, R. W., & Thomas, E. G. (1975). The effect of career education on career maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 7, 265-273.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of Career Development*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

- Rolfs, H. (2001). *Berufliche Interessen – Die Passung zwischen Person und Umwelt in Beruf und Studium*. Göttingen: Hogrefe.
- Rounds, J. B., & Tinsley, H. E. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 137-177). New York: Wiley.
- Schedler, K. (1995). *Ansätze einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung: von der Idee des New Public Managements (NPM) zum konkreten Gestaltungsmodell: Fallbeispiel Schweiz*. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.
- Schröder, H. (1996). Der Nutzen der beruflichen Beratung aus Sicht der Berufswähler. In K. Schober und M. Gavorek (Hrsg.), *Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für Arbeit (IAB).
- Seifert, K. H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt & W. Jaide (Eds.), *Handbuch der Berufspsychologie* (S. 173-279). Göttingen: Hogrefe.
- Seifert, K. H. (1988). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), *Angewandte Psychologie* (S. 187-206). München: PVU.
- Spranger, E. (1966, Erstveröffentlichung 1913). *Lebensformen: Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit*. Tübingen: Niemeyer.
- Stockmann, R. (2007). *Handbuch zur Evaluation – Eine praktische Handlungsanleitung*. Münster: Waxmann.
- Super, D. E., Bohn, M.J., Forest, D.J, Jordan, J.P., Lindeman, R.H. & Thompson, A.A (1971). *Career Development Inventory*. New York: Columbia University Press.
- Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (pp. 217-259). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Swanson, J. L. & Gore, P. A. Jr. (2000). Advances in vocational psychology theory and research. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counselling psychology* (pp. 233-269). New York, NY: Wiley.
- Thurstone, L.L. A Multiple-Factor Study of Vocational Interests. *Personnel Journal*, 1931, 10, 198–205.
- Tryon, W. W. The Test-Trait Fallacy. *American Psychologist*, 1979, 34, 402-406.
- Vogt, A., Kofmel, A. & Goetze, W. (1984). Wie zufrieden sind ehemalige Ratsuchende mit der Berufsberatung? In *Berufsberatung und Berufsbildung*, 5.
- von Landsberg, G. (1977). *Verlauf und Ergebnis von Berufsberatungsgesprächen*. Frankfurt 1977.

- von Landsberg, G. (1978). *Streitsache Berufsberatung. Die berufliche Einzelberatung im Urteil der Beratenen*. Köln.
- Watson, M. B. & Van Aarde, J. A. (1986). Attitudinal Career Maturity of South African Colored High School Pupils. In *Journal of Vocational Behavior*, 29, 7-16.
- Weinrach, S.G (1979). *Career Counseling: Theoretical and Practical Perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Weinrach, S. G. & Srebalus, D. J. (1994). Die Berufswahltheorie von Holland (M. Klostermann, Trans.). In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Karriere-Entwicklung* (S. 43-74). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Whiston, S. C. (2002). Application of the principles: Career counseling and interventions. *The Counseling Psychologist*, 30, 218–237.
- 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., Sexton, T. L. & Lasoff, D. L. (1998). Career intervention outcome. A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.
- Wittmer, U. (1970). *Berufsberatung, Methodik und Bewährung*. Schriften zur Arbeitspsychologie/Nr. 15. Hans Huber: Bern.
- Wottawa, H. & Thierau, H. (1998). *Lehrbuch Evaluation* (2. Aufl.). Bern: Huber.
- Zemel, B. M., & Hanna, M. E. (1991). A comparison of the effects of three intervention on the maturity of college students. *Texas Association of Counseling and Development*, 5, 63-73.

VII. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<i>Abb. 1</i>	Hexagonales Modell zur Auslegung von Inter- und Intragruppenbeziehungen	10
<i>Abb. 2</i>	Lebensstufen und Substufen, geordnet nach den typischen Entwicklungsaufgaben unter besonderer Betonung des Maxizyklus	13
<i>Abb. 3</i>	Rahmenmodell zur Erklärung der Berufswahl	17
<i>Abb. 4</i>	Ziel der Beratung und einige ihrer möglichen Einflussfaktoren	19
<i>Abb. 5</i>	Rücklauf der Fragebogen	27
<i>Abb. 6</i>	Häufigkeiten der beiden Skalen mit Normalverteilung	35
<i>Abb. 7</i>	Veränderungen in den zwei Dimensionen	36
<i>Abb. 8</i>	Profildigramme zur BI und IEK nach Messzeitpunkt und Geschlecht	39
<i>Abb. 9</i>	Profildigramme zur BI und IEK nach Messzeitpunkt und Schulstufe	40
<i>Abb. 10</i>	Profildigramme zur BI und IEK nach Messzeitpunkt und Alter	40
<i>Abb. 11</i>	Aussagen über das Eingehen der Beraterin / des Beraters auf die Anliegen	41
<i>Abb. 12</i>	Aussagen über die Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Beratung	42
<i>Abb. 13</i>	Aussagen über den Fortschritt durch die Beratung	42

VIII. TABELLENVERZEICHNIS

<i>Tab. 1</i>	Drei Entwicklungsphasen nach Ginzberg et al.	11
<i>Tab. 2</i>	Dimensionen der Berufslaufbahnreife nach Super	14
<i>Tab. 3</i>	Häufigkeiten nach Alter	27
<i>Tab. 4</i>	Häufigkeiten nach Schulstufe	28
<i>Tab. 5</i>	Operationalisierung der Dimensionen	29
<i>Tab. 6</i>	Validität des Fragebogens	29
<i>Tab. 7</i>	Reliabilitätsstatistiken	31
<i>Tab. 8</i>	Itemstatistiken, interne Konsistenzen und Trennschärfen (vor der Beratung)	32
<i>Tab. 9</i>	Itemstatistiken, interne Konsistenzen und Trennschärfen (nach der Beratung)	33
<i>Tab. 10</i>	T-Test zur Berufsidentität und Informations- und Entscheidungskompetenz	34
<i>Tab. 11</i>	Effektstärken der Berufsidentität und Informations- und Entscheidungs- kompetenz	37
<i>Tab. 12</i>	Effektstärken der einzelnen Items	37
<i>Tab. 13</i>	Einschätzung der Beratung	41
<i>Tab. 14</i>	Items mit hohen Effektstärken	48

IX. ANHANG

- Anhang 1: Deskriptive Statistiken – einzelne Items
- Anhang 2: Prä-Fragebogen
- Anhang 3: Post-Fragebogen
- Anhang 4: Begleitschreiben für die Jugendlichen
- Anhang 5: Normalverteilung der Items (vor der Beratung)
- Anhang 6: Normalverteilung der Items (nach der Beratung)
- Anhang 7: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest
- Anhang 8: Varianzanalyse mit Messwiederholung
- Anhang 9: Statistik bei gepaarten Stichproben nach Geschlecht, Schulstufe und Alter
- Anhang 10: Inter-Item-Korrelationen
- Anhang 11: Inter-Item-Korrelationen nach Itemreduktion

Anhang 1: Deskriptive Statistiken – einzelne Items

Ich kenne passende Berufe schon seit über einem Jahr. prä	224	1.0	6.0	3.138	1.4984	.173	.163	-.800	.324
Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte. prä	225	1.0	6.0	3.398	1.5550	-.059	.162	-.967	.323
Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind. prä	220	1.0	6.0	3.918	1.1675	-.482	.164	.064	.327
Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll. prä	208	1.0	6.0	3.716	1.3008	-.444	.169	-.263	.336
Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule) finde, die mir gefällt. prä	221	1.0	6.0	3.876	1.2281	-.487	.164	.166	.326
Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde. prä	223	1.0	6.0	3.628	1.2368	-.268	.163	-.309	.324
Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen. prä	215	1.0	6.0	3.012	1.3329	-.010	.166	-.692	.330
Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde. prä	224	1.0	6.0	5.263	.8132	-1.124	.163	2.283	.324
Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten. prä	222	1.0	6.0	4.104	1.1585	-.539	.163	.386	.325
Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf. prä	211	1.0	6.0	3.863	1.5384	-.520	.167	-.671	.333
Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf. prä	215	1.0	6.0	4.158	1.4861	-.801	.166	-.225	.330
Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und der Bewerbung. prä	222	1.0	6.0	3.982	1.1880	-.390	.163	.070	.325

Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf. prä	215	1.0	6.0	4.130	1.3384	-.651	.166	.054	.330
Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss. prä	223	1.0	6.0	3.901	1.2189	-.412	.163	-.106	.324
Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss. prä	225	1.0	6.0	3.900	1.1417	-.414	.162	.027	.323
Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach. prä	213	1.0	6.0	3.089	1.2688	.097	.167	-.280	.332
Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme. prä	221	1.0	6.0	4.792	1.1608	-1.170	.164	1.694	.326
Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl. prä	223	1.0	6.0	3.877	1.1852	-.266	.163	-.033	.324
Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen. prä	222	1.0	6.0	4.730	1.0706	-.640	.163	.403	.325
Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig. prä	190	1.0	6.0	4.611	1.2749	-1.078	.176	1.197	.351
Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung. prä	222	1.0	6.0	2.209	1.1844	1.010	.163	1.108	.325
Gültige Werte (Listenweise)	146								

	völlig zutreffend	mehrheitlich zutreffend	eher zutreffend	eher nicht zutreffend	mehrheitlich nicht zutreffend	nicht zutreffend
13. Ich kenne passende Berufe schon seit über einem Jahr.	0	0	0	0	0	0
14. Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte.	0	0	0	0	0	0
15. Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind.	0	0	0	0	0	0
16. Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll.	0	0	0	0	0	0
17. Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule etc.) finde, die mir gefällt.	0	0	0	0	0	0
18. Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde.	0	0	0	0	0	0
19. Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen.	0	0	0	0	0	0
20. Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde.	0	0	0	0	0	0
21. Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten.	0	0	0	0	0	0
22. Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf.	0	0	0	0	0	0
23. Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf.	0	0	0	0	0	0
24. Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und Bewerbung.	0	0	0	0	0	0
25. Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf.	0	0	0	0	0	0
26. Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss.	0	0	0	0	0	0
27. Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss.	0	0	0	0	0	0
28. Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach.	0	0	0	0	0	0
29. Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme.	0	0	0	0	0	0
30. Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl.	0	0	0	0	0	0
31. Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen.	0	0	0	0	0	0
32. Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig.	0	0	0	0	0	0
33. Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung.	0	0	0	0	0	0

Besten Dank für deine Bemühungen!

	völlig zutreffend	mehrheitlich zutreffend	eher zutreffend	eher nicht zutreffend	mehrheitlich nicht zutreffend	nicht zutreffend
9. Ich kenne einen passenden Beruf, für den ich mich gerade entscheiden könnte.	0	0	0	0	0	0
10. Ich kenne den für mich richtigen Beruf.	0	0	0	0	0	0
11. Ich kenne die Berufe, die ich erfolgreich ausüben kann.	0	0	0	0	0	0
12. Ich finde die Berufswahl eine relativ einfache Sache.	0	0	0	0	0	0
13. Ich kenne passende Berufe schon seit über einem Jahr.	0	0	0	0	0	0
14. Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte.	0	0	0	0	0	0
15. Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind.	0	0	0	0	0	0
16. Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll.	0	0	0	0	0	0
17. Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule etc.) finde, die mir gefällt.	0	0	0	0	0	0
18. Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde.	0	0	0	0	0	0
19. Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen.	0	0	0	0	0	0
20. Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde.	0	0	0	0	0	0
21. Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten.	0	0	0	0	0	0
22. Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf.	0	0	0	0	0	0
23. Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf.	0	0	0	0	0	0
24. Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und Bewerbung.	0	0	0	0	0	0
25. Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf.	0	0	0	0	0	0
26. Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss.	0	0	0	0	0	0
27. Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss.	0	0	0	0	0	0
28. Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach.	0	0	0	0	0	0
29. Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme.	0	0	0	0	0	0
30. Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl.	0	0	0	0	0	0

	völlig zutreffend	mehrheitlich zutreffend	eher zutreffend	eher nicht zutreffend	mehrheitlich nicht zutreffend	nicht zutreffend
31. Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zufriedenheit und Nutzen der Beratung

	völlig zutreffend	mehrheitlich zutreffend	eher zutreffend	eher nicht zutreffend	mehrheitlich nicht zutreffend	nicht zutreffend
34. Die Beraterin / der Berater ist auf meine Anliegen eingegangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Ich bin mit dem Ergebnis meiner Beratung zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Durch die Beratung bin ich einen wichtigen Schritt weiter gekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Besten Dank für deine Bemühungen!

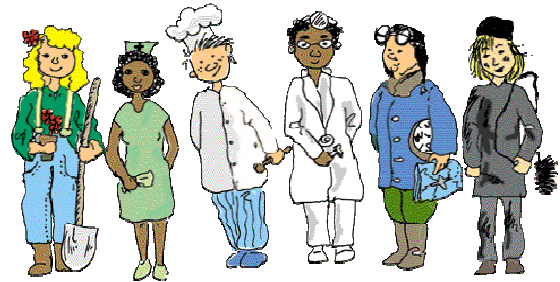
Liebe Schülerin / Lieber Schüler

Ich bin angehende Berufsberaterin im letzten Ausbildungsjahr und schreibe meine Abschlussarbeit zum Thema **Wirksamkeit von Berufsberatungen bei Jugendlichen**. Mein Ziel ist es herauszufinden, ob und wie sich deine Berufswahlsituation durch die Beratung verändert. Dazu brauche ich deine Hilfe.

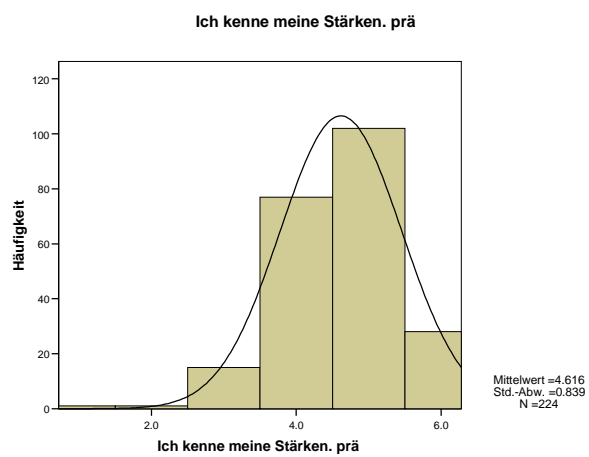
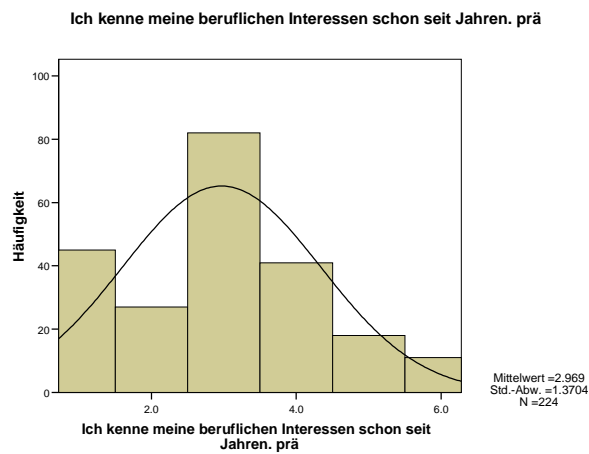
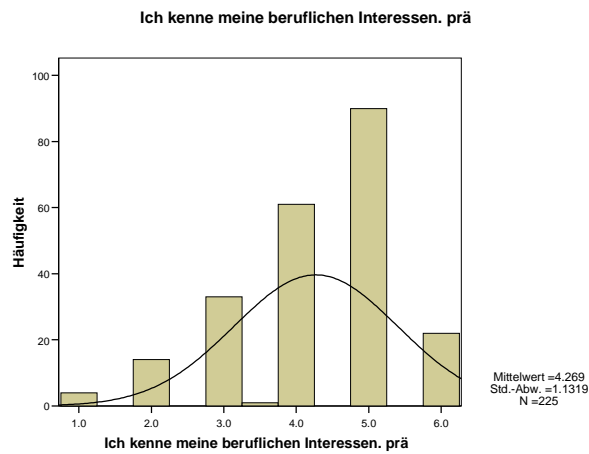
Ich würde mich sehr freuen, wenn du den beiliegenden Fragebogen möglichst spontan ausfüllst und ihn bei deinem ersten Beratungstermin am Empfang abgibst. Alle deine Angaben werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Am Ende der Beratung wirst du einen zweiten Fragebogen von deiner Berufsberaterin / deinem Berufsberater erhalten, den du ausgefüllt am Empfang abgeben sollst.

Vielen Dank für deine Unterstützung!

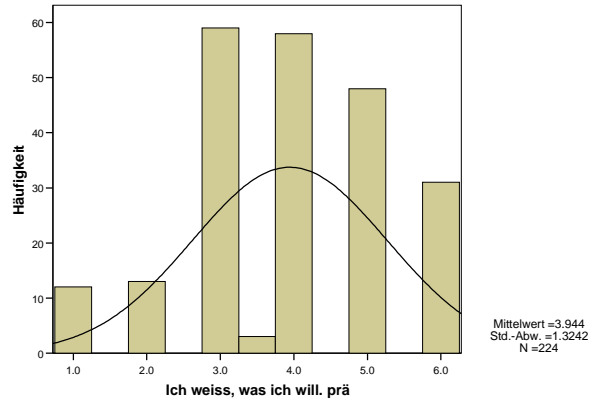
Sarah Molino



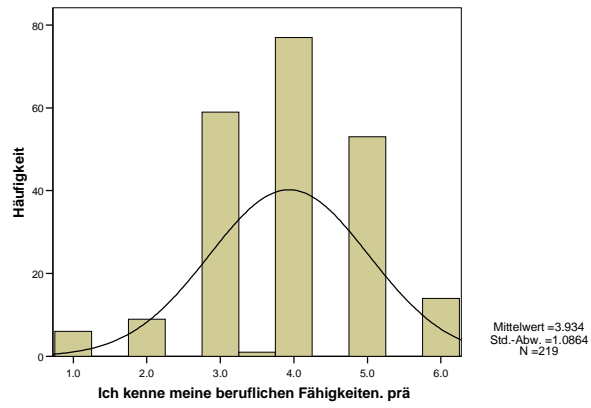
Anhang 5: Häufigkeiten der Items (vor der Beratung) mit Normalverteilungskurve



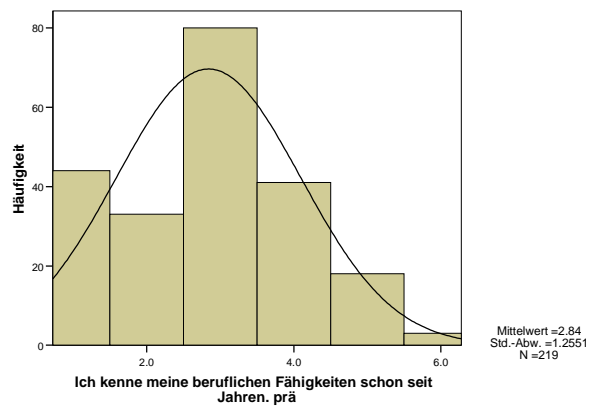
Ich weiss, was ich will. prä



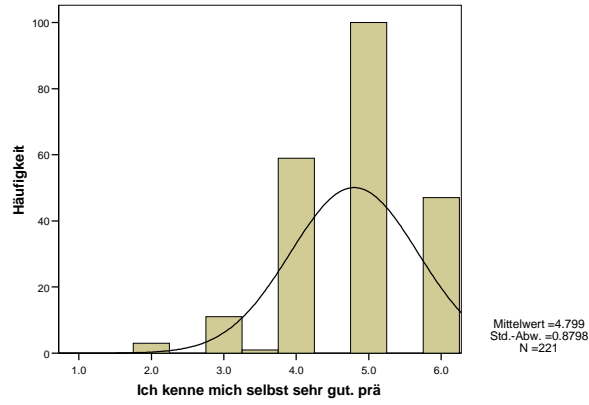
Ich kenne meine beruflichen Fähigkeiten. prä



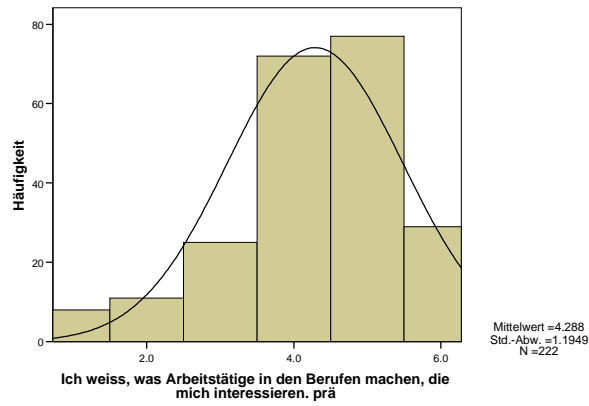
Ich kenne meine beruflichen Fähigkeiten schon seit Jahren. prä



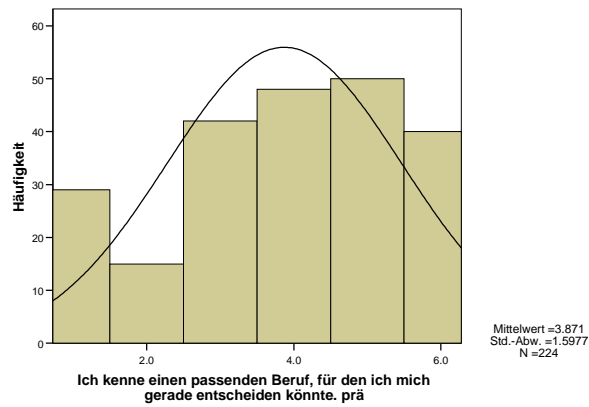
Ich kenne mich selbst sehr gut. prä



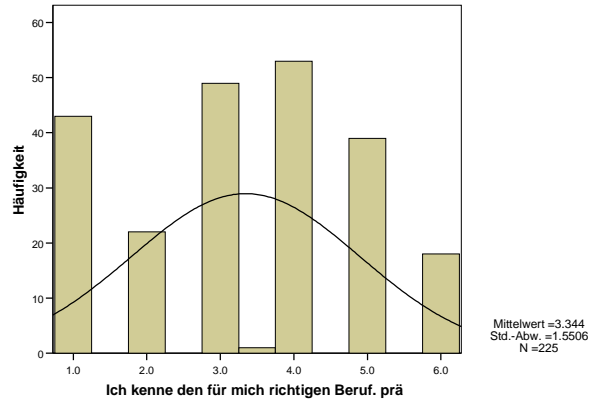
Ich weiss, was Arbeitstätige in den Berufen machen, die mich interessieren. prä



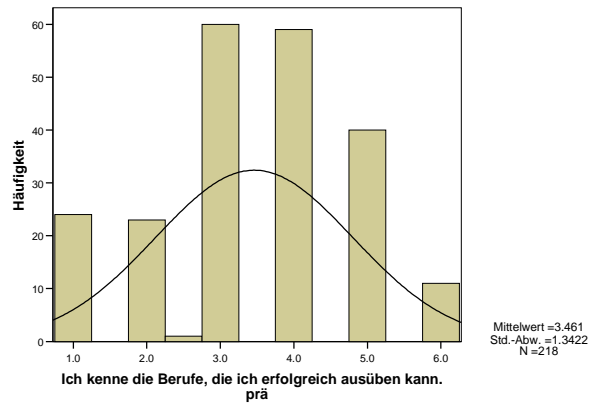
Ich kenne einen passenden Beruf, für den ich mich gerade entscheiden könnte. prä



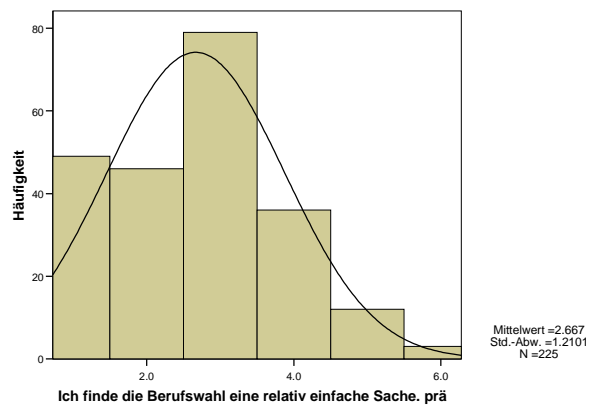
Ich kenne den für mich richtigen Beruf. prä



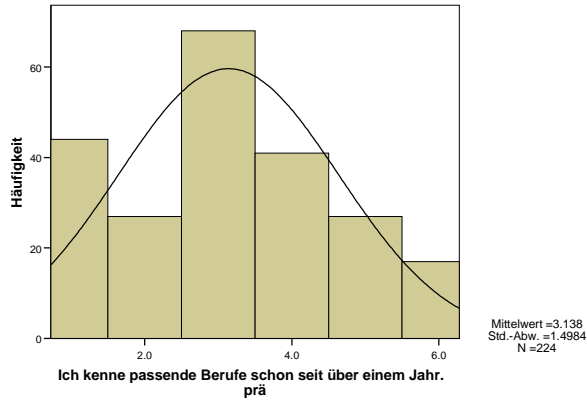
Ich kenne die Berufe, die ich erfolgreich ausüben kann. prä



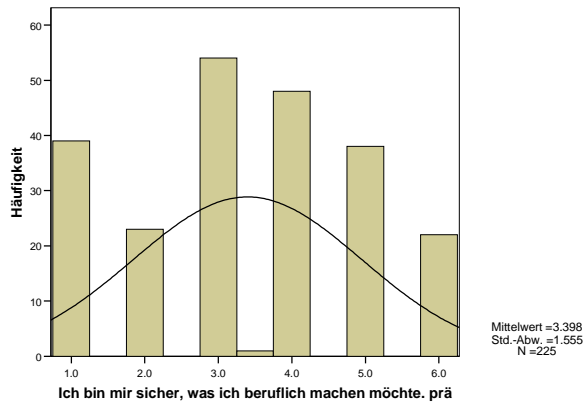
Ich finde die Berufswahl eine relativ einfache Sache. prä



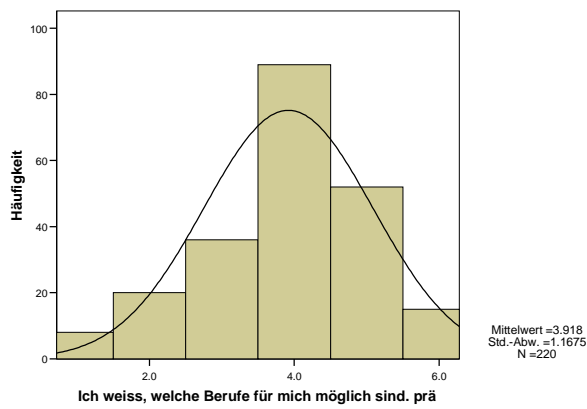
Ich kenne passende Berufe schon seit über einem Jahr. prä



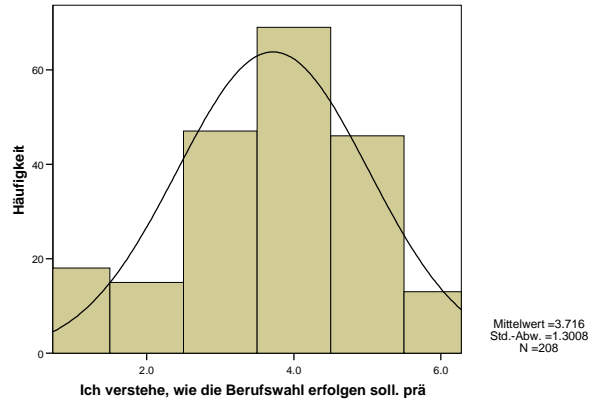
Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte. prä



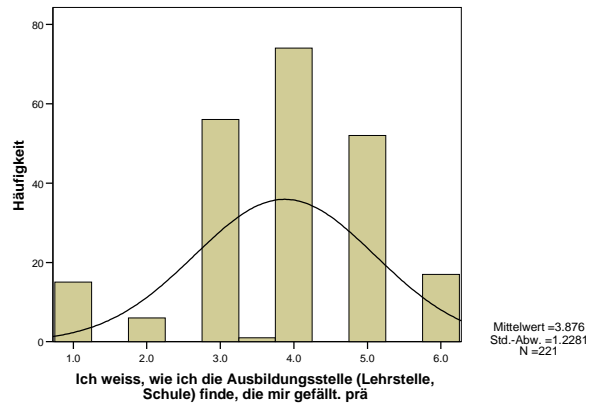
Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind. prä



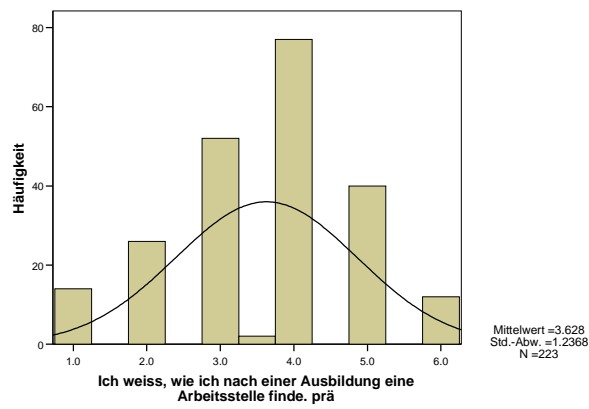
Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll. prä



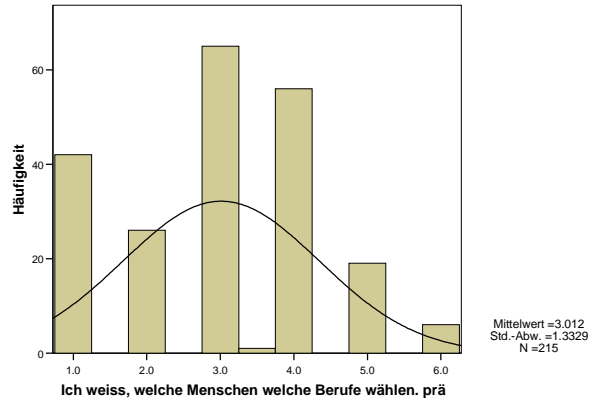
Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule) finde, die mir gefällt. prä



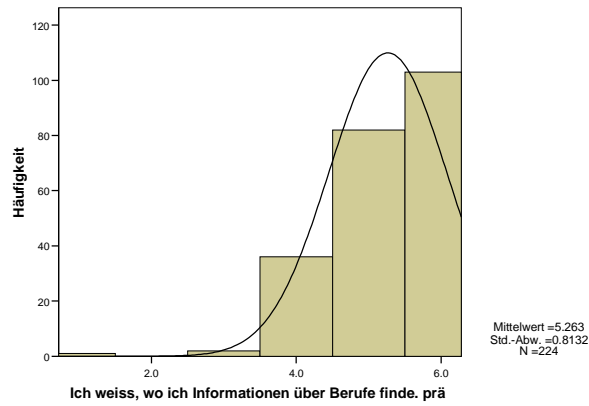
Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde. prä



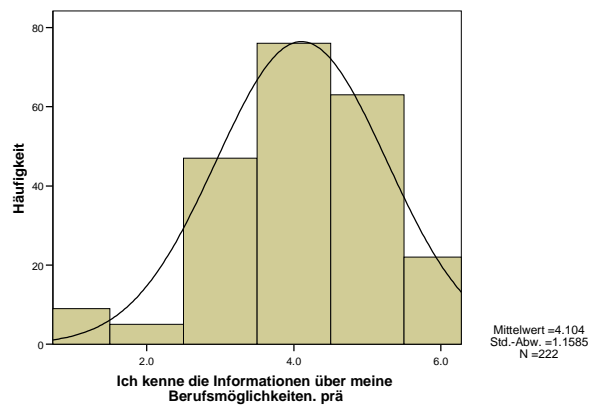
Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen. prä



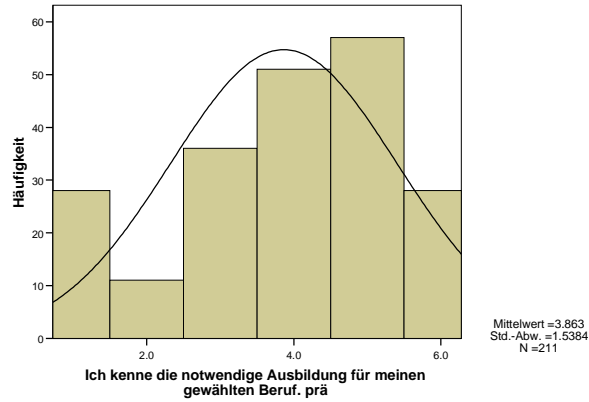
Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde. prä



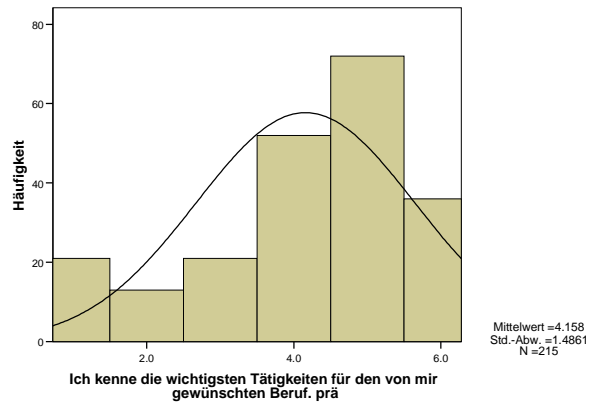
Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten. prä



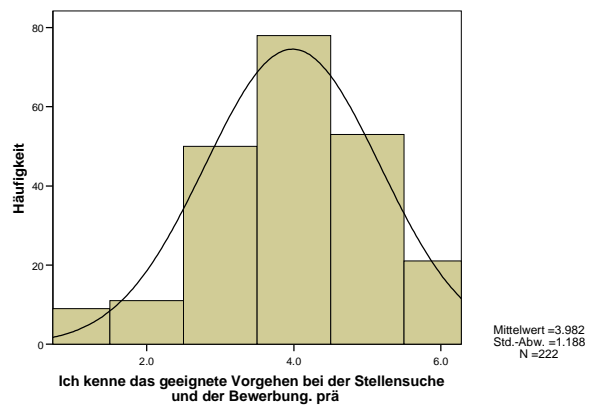
Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf. prä



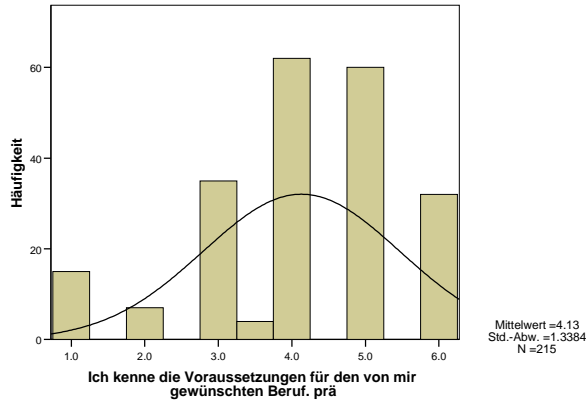
Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf. prä



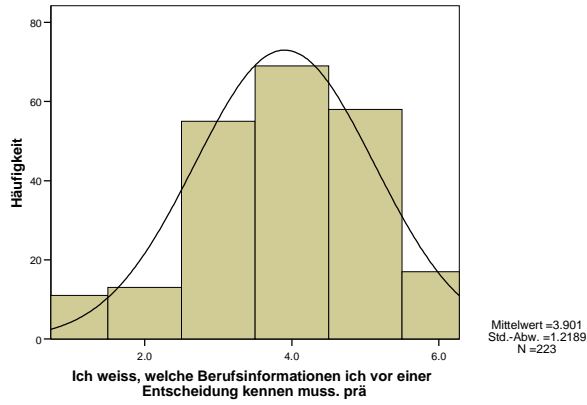
Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und der Bewerbung. prä



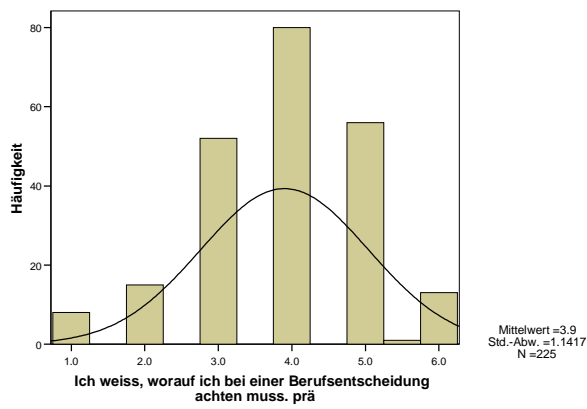
Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf. prä



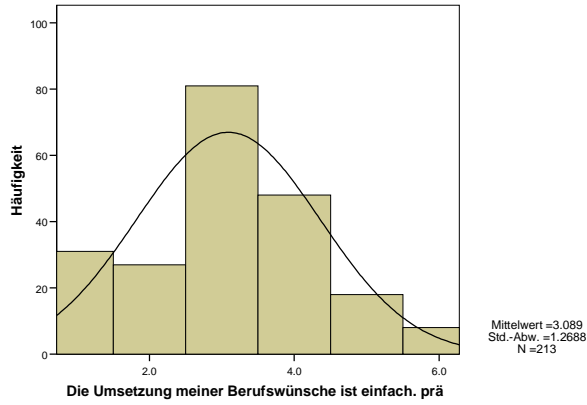
Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss. prä



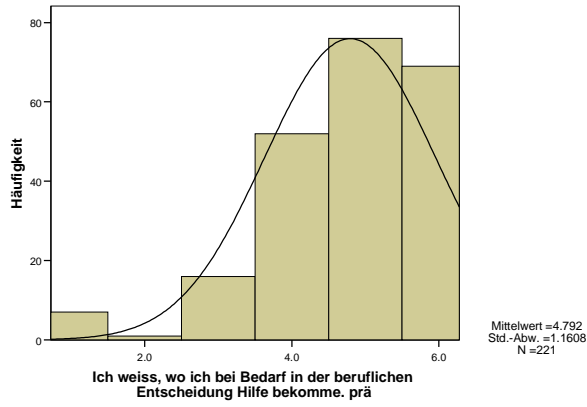
Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss. prä



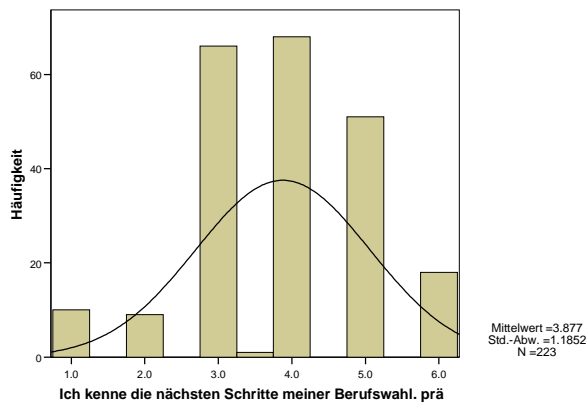
Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach. prä



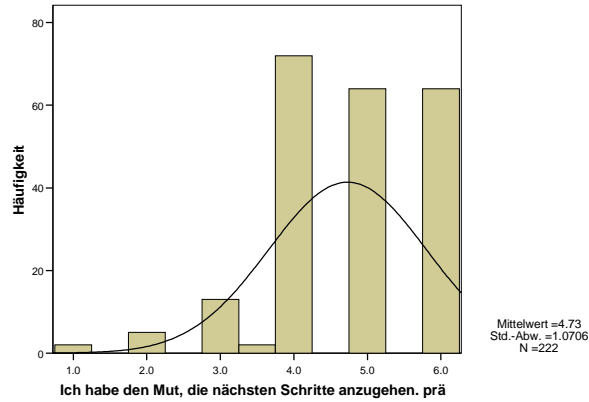
Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme. prä



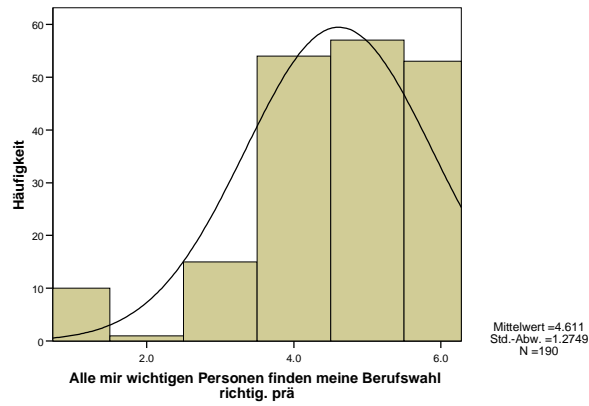
Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl. prä



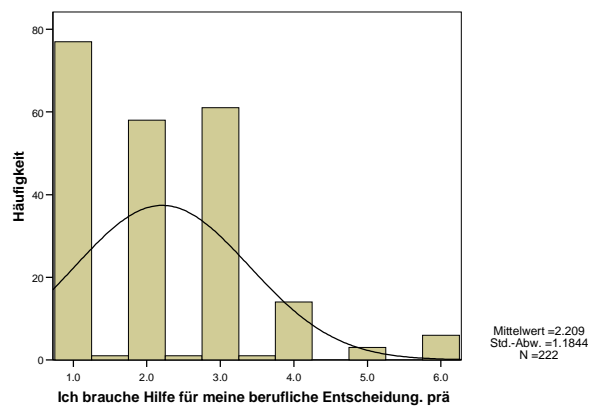
Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen. prä



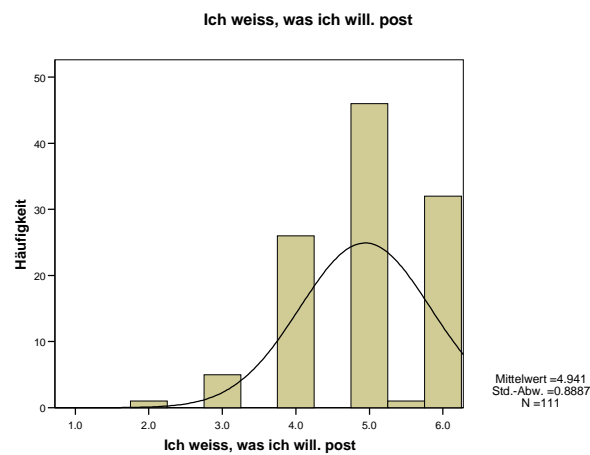
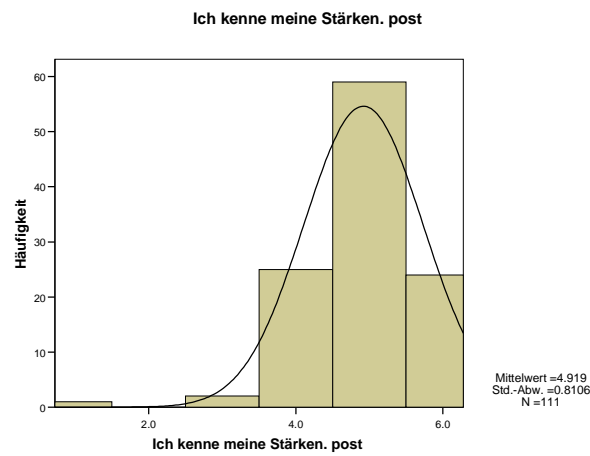
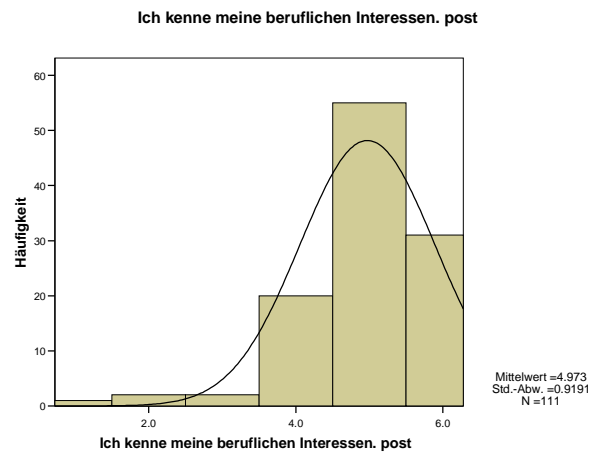
Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig. prä



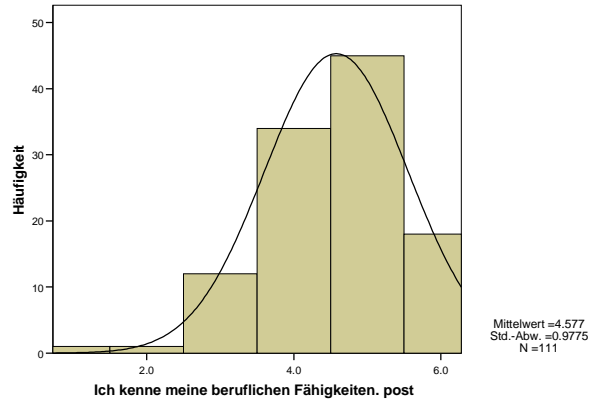
Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung. prä



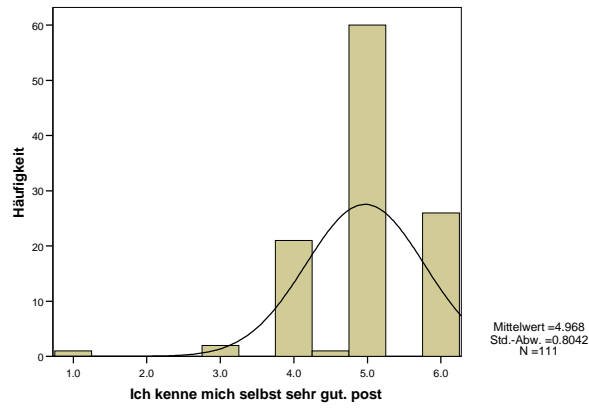
Anhang 6: Häufigkeiten der Items (nach der Beratung) mit Normalverteilungskurve



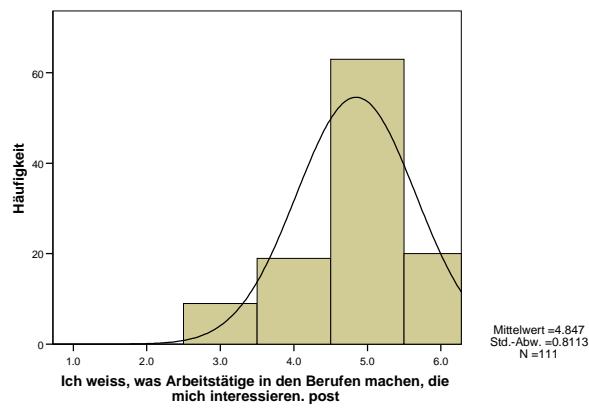
Ich kenne meine beruflichen Fähigkeiten. post



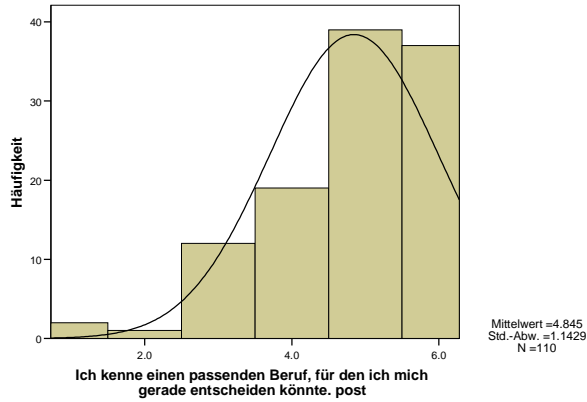
Ich kenne mich selbst sehr gut. post



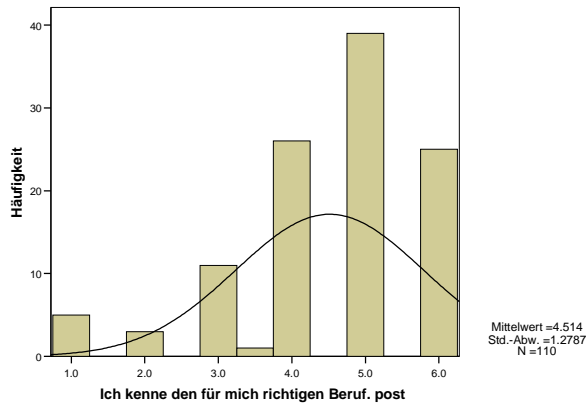
Ich weiss, was Arbeitstätige in den Berufen machen, die mich interessieren. post



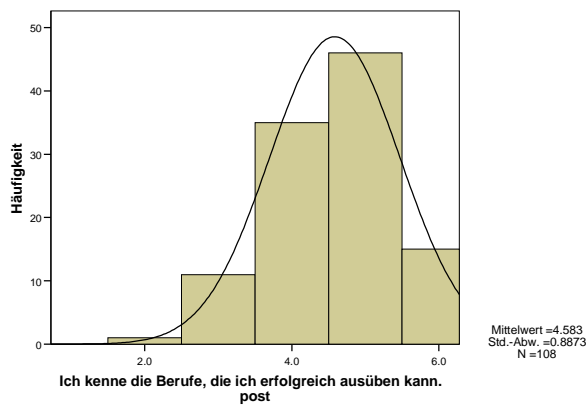
Ich kenne einen passenden Beruf, für den ich mich gerade entscheiden könnte. post



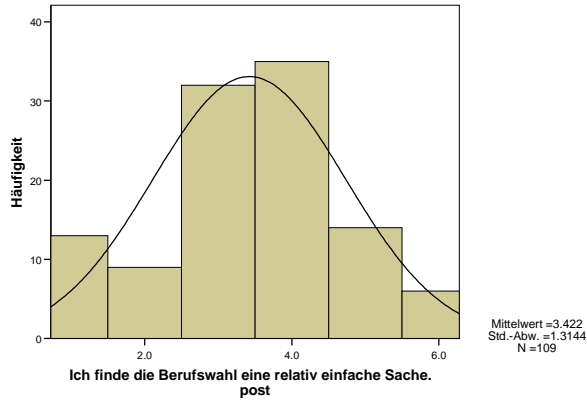
Ich kenne den für mich richtigen Beruf. post



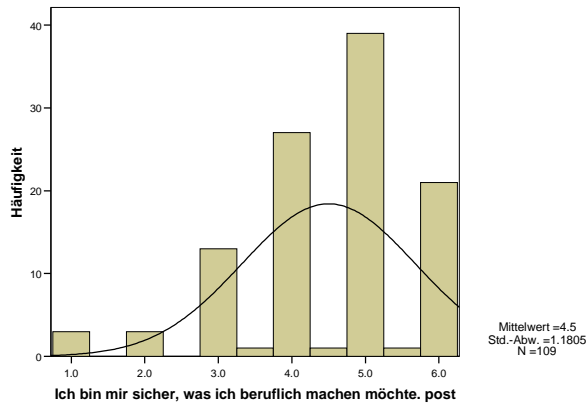
Ich kenne die Berufe, die ich erfolgreich ausüben kann. post



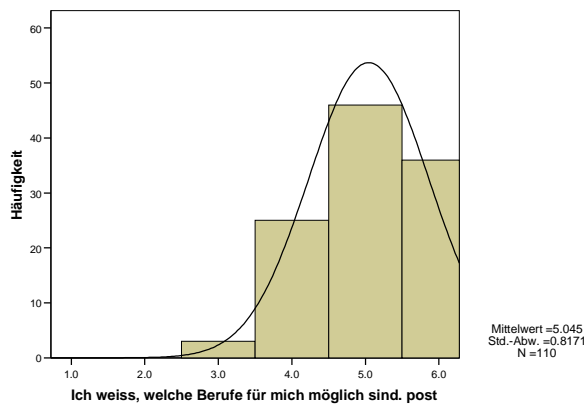
Ich finde die Berufswahl eine relativ einfache Sache. post



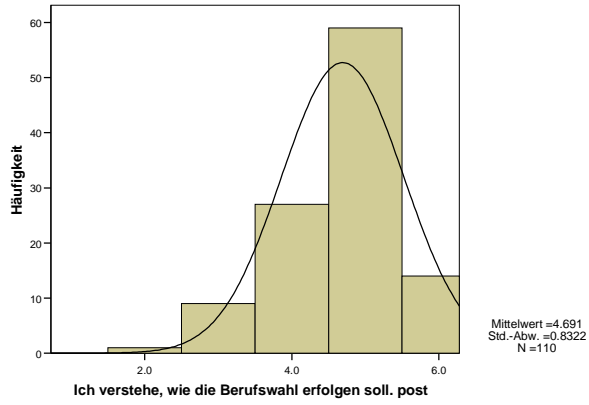
Ich bin mir sicher, was ich beruflich machen möchte. post



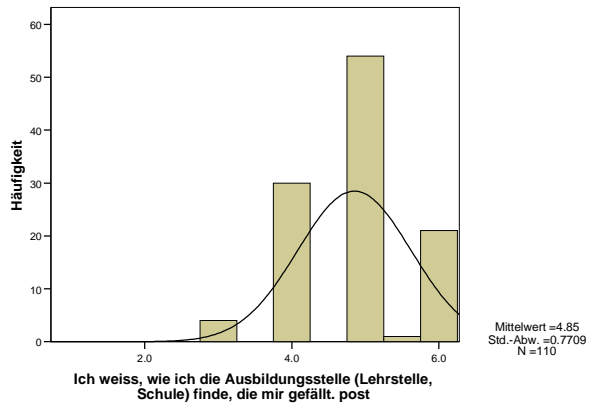
Ich weiss, welche Berufe für mich möglich sind. post



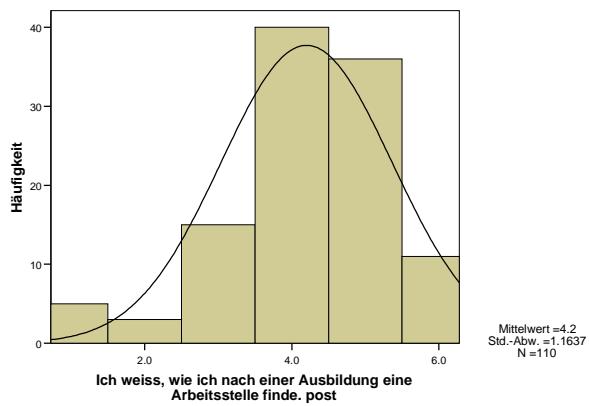
Ich verstehe, wie die Berufswahl erfolgen soll. post



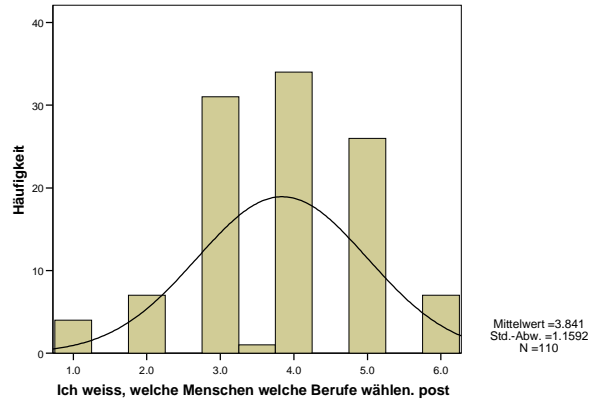
Ich weiss, wie ich die Ausbildungsstelle (Lehrstelle, Schule) finde, die mir gefällt. post



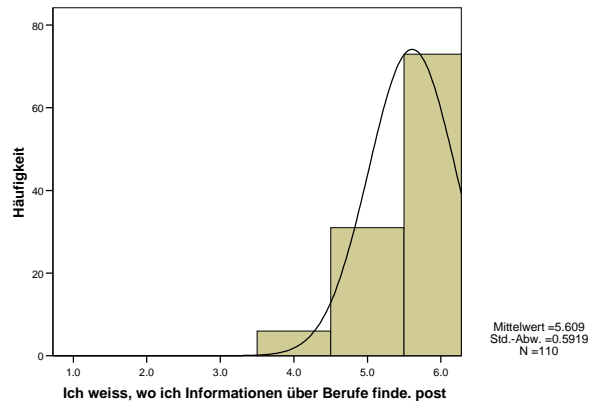
Ich weiss, wie ich nach einer Ausbildung eine Arbeitsstelle finde. post



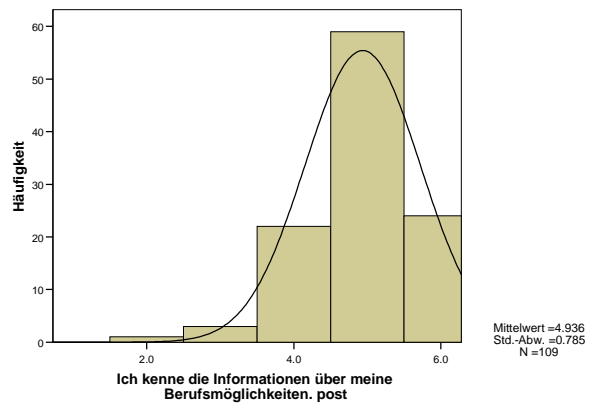
Ich weiss, welche Menschen welche Berufe wählen. post



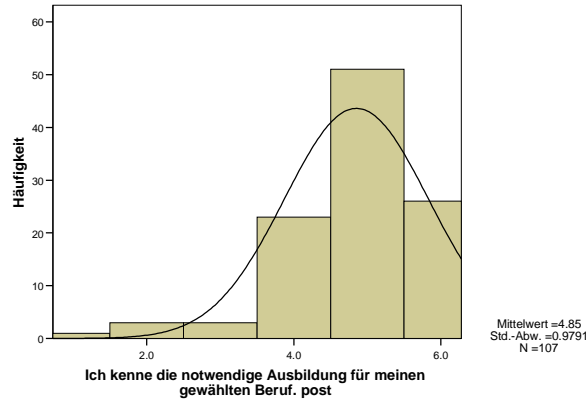
Ich weiss, wo ich Informationen über Berufe finde. post



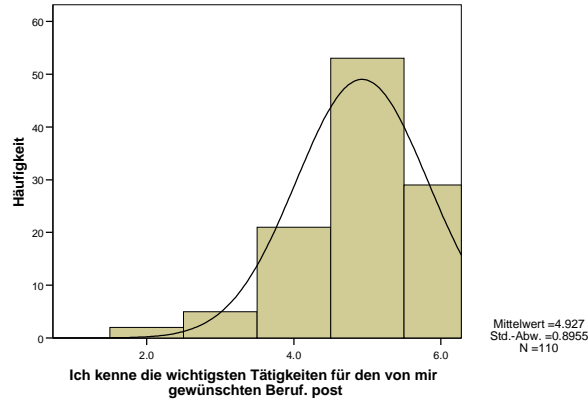
Ich kenne die Informationen über meine Berufsmöglichkeiten. post



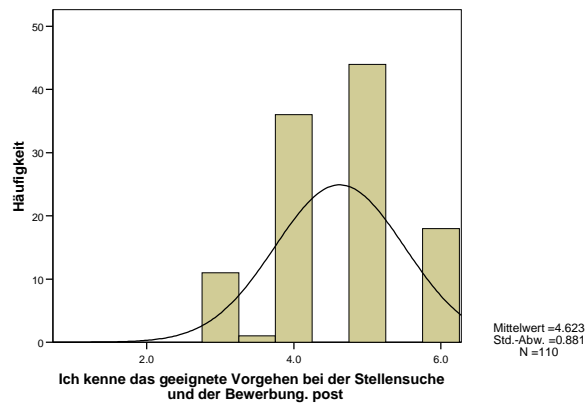
Ich kenne die notwendige Ausbildung für meinen gewählten Beruf. post



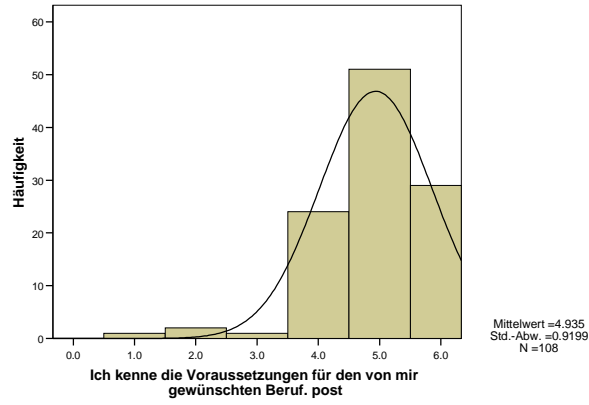
Ich kenne die wichtigsten Tätigkeiten für den von mir gewünschten Beruf. post



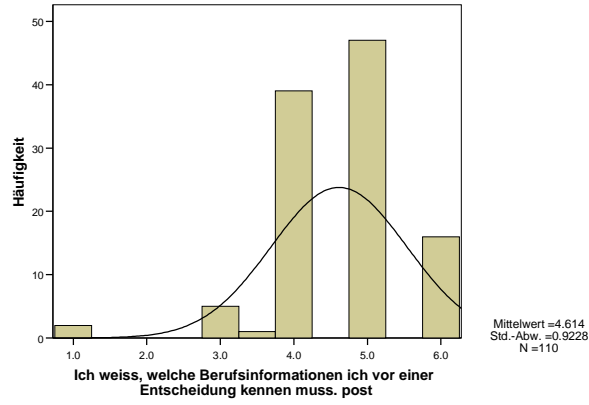
Ich kenne das geeignete Vorgehen bei der Stellensuche und der Bewerbung. post



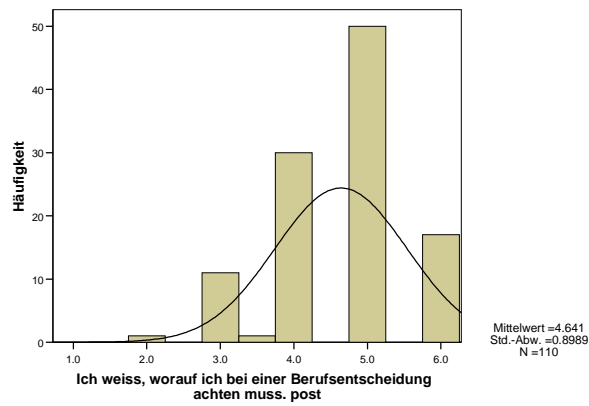
Ich kenne die Voraussetzungen für den von mir gewünschten Beruf. post



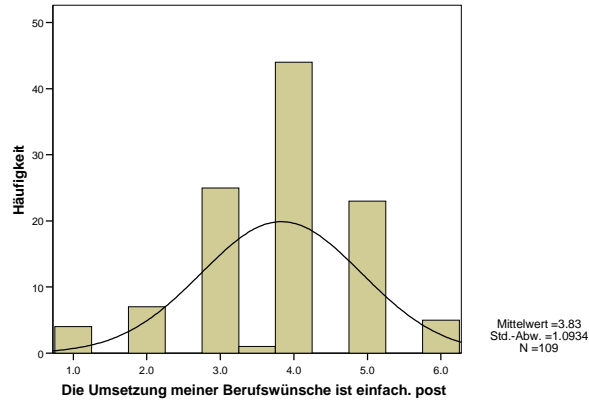
Ich weiss, welche Berufsinformationen ich vor einer Entscheidung kennen muss. post



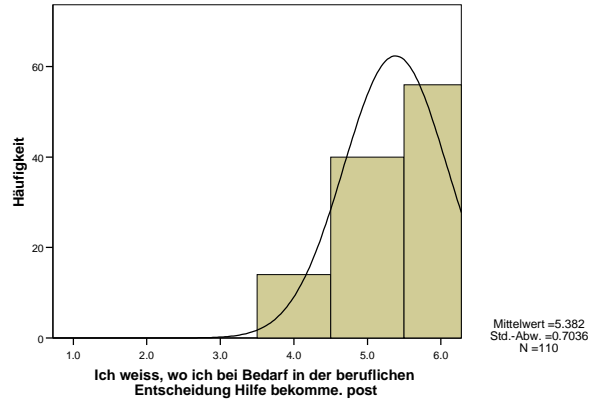
Ich weiss, worauf ich bei einer Berufsentscheidung achten muss. post



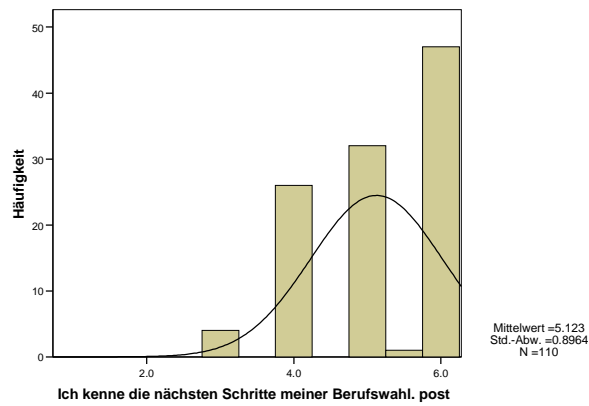
Die Umsetzung meiner Berufswünsche ist einfach. post



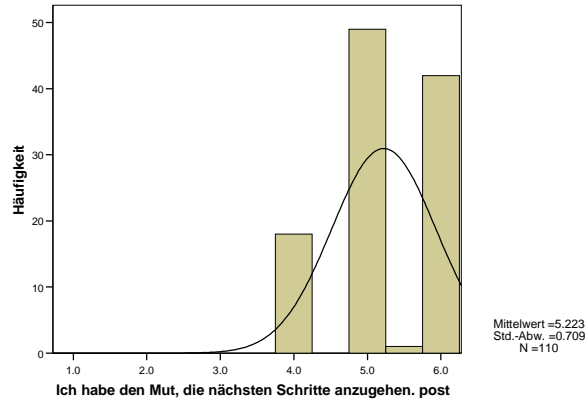
Ich weiss, wo ich bei Bedarf in der beruflichen Entscheidung Hilfe bekomme. post



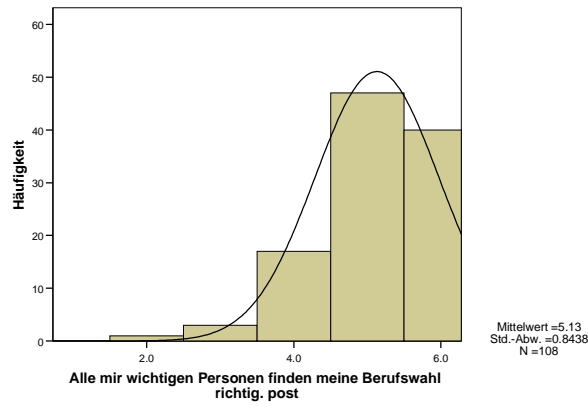
Ich kenne die nächsten Schritte meiner Berufswahl. post



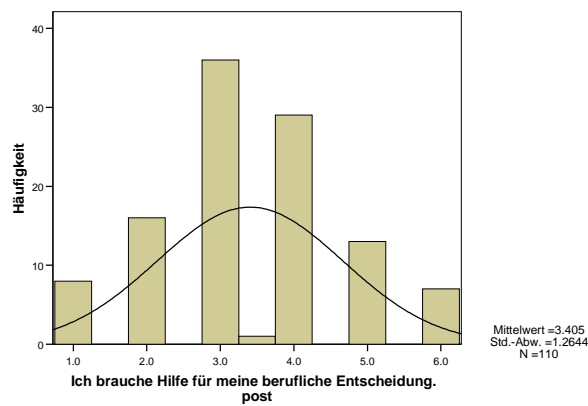
Ich habe den Mut, die nächsten Schritte anzugehen. post



Alle mir wichtigen Personen finden meine Berufswahl richtig. post



Ich brauche Hilfe für meine berufliche Entscheidung. post



Anhang 7: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest

Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest		BI prä	IEK prä
	N	191	167
Parameter der Normalverteilung(a,b)	Mittelwert	3.8913	4.0005
	Standardabweichung	.85975	.75966
Extremste Differenzen	Absolut	.049	.062
	Positiv	.047	.045
	Negativ	-.049	-.062
Kolmogorov-Smirnov-Z		.683	.800
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		.740	.545

a Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.

b Aus den Daten berechnet.

Anhang 8: Varianzanalyse mit Messwiederholung (Inner- und Zwischensubjekteffekte)

Berufsidentität und Geschlecht

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: Berufsidentität

Quelle		Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zeitpunkt	Sphärizität angenommen	33.018	1	33.018	162.962	.000
	Greenhouse-Geisser	33.018	1.000	33.018	162.962	.000
	Huynh-Feldt	33.018	1.000	33.018	162.962	.000
	Untergrenze	33.018	1.000	33.018	162.962	.000
Zeitpunkt * Geschlecht	Sphärizität angenommen	.015	1	.015	.073	.787
	Greenhouse-Geisser	.015	1.000	.015	.073	.787
	Huynh-Feldt	.015	1.000	.015	.073	.787
	Untergrenze	.015	1.000	.015	.073	.787
Fehler (Zeitpunkt)	Sphärizität angenommen	17.424	86	.203		
	Greenhouse-Geisser	17.424	86.000	.203		
	Huynh-Feldt	17.424	86.000	.203		
	Untergrenze	17.424	86.000	.203		

Tests der Zwischensubjekteffekte

Maß: Berufsidentität

Transformierte Variable: Mittel

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Konstanter Term	3148.343	1	3148.343	3370.585	.000
Geschlecht	.399	1	.399	.428	.515
Fehler	80.330	86	.934		

Informations- und Entscheidungskompetenz und Geschlecht

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: Informations- und Entscheidungskompetenz

Quelle		Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zeitpunkt	Sphärizität angenommen	23.019	1	23.019	127.290	.000
	Greenhouse-Geisser	23.019	1.000	23.019	127.290	.000
	Huynh-Feldt	23.019	1.000	23.019	127.290	.000
	Untergrenze	23.019	1.000	23.019	127.290	.000
Zeitpunkt * Geschlecht	Sphärizität angenommen	.000	1	.000	.000	.988
	Greenhouse-Geisser	.000	1.000	.000	.000	.988
	Huynh-Feldt	.000	1.000	.000	.000	.988
	Untergrenze	.000	1.000	.000	.000	.988
Fehler (Zeitpunkt)	Sphärizität angenommen	13.744	76	.181		
	Greenhouse-Geisser	13.744	76.000	.181		
	Huynh-Feldt	13.744	76.000	.181		
	Untergrenze	13.744	76.000	.181		

Tests der Zwischensubjekteffekte

Maß: Informations- und Entscheidungskompetenz
Transformierte Variable: Mittel

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Konstanter Term	2973.870	1	2973.870	4616.763	.000
Geschlecht	.578	1	.578	.897	.347
Fehler	48.955	76	.644		

Berufsidentität und Schulstufe

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: Berufsidentität

Quelle		Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zeitpunkt	Sphärizität angenommen	3.975	1	3.975	19.667	.000
	Greenhouse-Geisser	3.975	1.000	3.975	19.667	.000
	Huynh-Feldt	3.975	1.000	3.975	19.667	.000
	Untergrenze	3.975	1.000	3.975	19.667	.000
Zeitpunkt * Schulstufe	Sphärizität angenommen	.463	3	.154	.764	.517
	Greenhouse-Geisser	.463	3.000	.154	.764	.517
	Huynh-Feldt	.463	3.000	.154	.764	.517
	Untergrenze	.463	3.000	.154	.764	.517
Fehler (Zeitpunkt)	Sphärizität angenommen	16.976	84	.202		
	Greenhouse-Geisser	16.976	84.000	.202		
	Huynh-Feldt	16.976	84.000	.202		
	Untergrenze	16.976	84.000	.202		

Tests der Zwischensubjekteffekte

Maß: Berufsidentität
Transformierte Variable: Mittel

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Konstanter Term	669.760	1	669.760	734.733	.000
Schulstufe	4.157	3	1.386	1.520	.215
Fehler	76.572	84	.912		

Informations- und Entscheidungskompetenz und Schulstufe

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: Informations- und Entscheidungskompetenz

Quelle		Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zeitpunkt	Sphärizität angenommen	2.644	1	2.644	14.657	.000
	Greenhouse-Geisser	2.644	1.000	2.644	14.657	.000
	Huynh-Feldt	2.644	1.000	2.644	14.657	.000
	Untergrenze	2.644	1.000	2.644	14.657	.000
Zeitpunkt * Schulstufe	Sphärizität angenommen	.395	3	.132	.730	.538
	Greenhouse-Geisser	.395	3.000	.132	.730	.538
	Huynh-Feldt	.395	3.000	.132	.730	.538
	Untergrenze	.395	3.000	.132	.730	.538

Fehler (Zeitpunkt)	Sphärizität angenommen	13.349	74	.180	
	Greenhouse-Geisser	13.349	74.000	.180	
	Huynh-Feldt	13.349	74.000	.180	
	Untergrenze	13.349	74.000	.180	

Tests der Zwischensubjekteffekte

Maß: Informations- und Entscheidungskompetenz
Transformierte Variable: Mittel

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Konstanter Term	534.423	1	534.423	812.410	.000
Schulstufe	.854	3	.285	.433	.730
Fehler	48.679	74	.658		

Berufsidentität und Alter

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: Berufsidentität

Quelle		Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zeitpunkt	Sphärizität angenommen	16.853	1	16.853	86.473	.000
	Greenhouse-Geisser	16.853	1.000	16.853	86.473	.000
	Huynh-Feldt	16.853	1.000	16.853	86.473	.000
	Untergrenze	16.853	1.000	16.853	86.473	.000
Zeitpunkt * RAlter	Sphärizität angenommen	1.068	3	.356	1.827	.149
	Greenhouse-Geisser	1.068	3.000	.356	1.827	.149
	Huynh-Feldt	1.068	3.000	.356	1.827	.149
	Untergrenze	1.068	3.000	.356	1.827	.149
Fehler (Zeitpunkt)	Sphärizität angenommen	16.371	84	.195		
	Greenhouse-Geisser	16.371	84.000	.195		
	Huynh-Feldt	16.371	84.000	.195		
	Untergrenze	16.371	84.000	.195		

Tests der Zwischensubjekteffekte

Maß: Berufsidentität
Transformierte Variable: Mittel

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Konstanter Term	1673.234	1	1673.234	1796.262	.000
RAlter	2.482	3	.827	.888	.451
Fehler	78.247	84	.932		

Informations- und Entscheidungskompetenz und Alter

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: Informations- und Entscheidungskompetenz

Quelle		Quadrat- summe vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zeitpunkt	Sphärizität angenommen	7.771	1	7.771	43.722	.000
	Greenhouse-Geisser	7.771	1.000	7.771	43.722	.000
	Huynh-Feldt	7.771	1.000	7.771	43.722	.000
	Untergrenze	7.771	1.000	7.771	43.722	.000
Zeitpunkt * RAlter	Sphärizität angenommen	.591	3	.197	1.109	.351
	Greenhouse-Geisser	.591	3.000	.197	1.109	.351
	Huynh-Feldt	.591	3.000	.197	1.109	.351
	Untergrenze	.591	3.000	.197	1.109	.351
Fehler (Zeitpunkt)	Sphärizität angenommen	13.153	74	.178		
	Greenhouse-Geisser	13.153	74.000	.178		
	Huynh-Feldt	13.153	74.000	.178		
	Untergrenze	13.153	74.000	.178		

Tests der Zwischensubjekteffekte

Maß: Informations- und Entscheidungskompetenz

Transformierte Variable: Mittel

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Konstanter Term	1147.866	1	1147.866	1718.946	.000
RAlter	.117	3	.039	.059	.981
Fehler	49.415	74	.668		

Anhang 9: Veränderungen nach Geschlecht, Schulstufe und Alter

Anhang 9.1 Statistik bei gepaarten Stichproben nach Geschlecht

männliche Jugendliche

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	3.853	44	0.837	0.126	1.013
Berufsidentität post	4.701	44	0.749	0.113	
IEK prä	4.048	37	0.679	0.112	1.134
IEK post	4.818	37	0.615	0.101	

weibliche Jugendliche

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	3.740	44	0.795	0.120	1.113
Berufsidentität post	4.624	44	0.616	0.093	
IEK prä	3.927	41	0.747	0.117	1.029
IEK post	4.695	41	0.504	0.079	

Anhang 9.2 Statistik bei gepaarten Stichproben nach Schulstufen

Realschule

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	4.094	18	0.935	0.220	0.864
Berufsidentität post	4.902	18	0.574	0.135	
IEK prä	3.920	17	0.764	0.185	1.137
IEK post	4.789	17	0.507	0.123	

Sekundarschule

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	3.685	65	0.771	0.096	1.183
Berufsidentität post	4.597	65	0.703	0.087	
IEK prä	4.008	57	0.716	0.095	1.072
IEK post	4.775	57	0.573	0.076	

Anhang 9.3 Statistiken bei gepaarten Stichproben nach Alter

13jährige

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	3.765	17	0.859	0.208	1.274
Berufsidentität post	4.860	17	0.719	0.174	
IEK prä	3.920	15	0.622	0.161	1.598
IEK post	4.914	15	0.553	0.143	

14jährige

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	3.718	54	0.775	0.105	1.100
Berufsidentität post	4.571	54	0.601	0.082	
IEK prä	3.993	51	0.713	0.100	1.043
IEK post	4.736	51	0.545	0.076	

15jährige

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	4.083	12	0.999	0.288	0.555
Berufsidentität post	4.638	12	0.928	0.268	
IEK prä	4.007	9	0.991	0.330	0.630
IEK post	4.631	9	0.689	0.230	

16-18jährige

	Mittelwert	N	Standard- abweichung	Standardfehler des Mw.	Effektstärke
Berufsidentität prä	4.062	5	0.564	0.252	1.747
Berufsidentität post	5.046	5	0.681	0.304	
IEK prä	4.098	3	0.442	0.255	1.155
IEK post	4.608	3	0.527	0.304	

Anhang 10: Inter-Item-Korrelationen

Berufsidentität prä

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	Anzahl	%
Fälle Gültig	188	82.5
Ausgeschlossen(a)	40	17.5
Insgesamt	228	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.927	.925	16

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Item-Mittelwerte	3.725	2.707	4.806	2.098	1.775	.387	16
Item-Varianzen	1.619	.696	2.527	1.831	3.631	.289	16
Inter-Item-Korrelationen	.434	.099	.813	.714	8.197	.021	16

Informations- und Entscheidungskompetenz prä

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	Anzahl	%
Fälle Gültig	167	73.2
Ausgeschlossen(a)	61	26.8
Insgesamt	228	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.900	.899	17

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Item-Mittelwerte	4.001	2.281	5.275	2.994	2.312	.497	17
Item-Varianzen	1.498	.707	2.048	1.341	2.897	.101	17
Inter-Item-Korrelationen	.344	-.220	.729	.949	-3.311	.026	17

Anhang 11: Inter-Item-Korrelation nach Itemreduktion

Berufsidentität prä (ohne Item 2, 4, 6, 10 und 13)

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		Anzahl	%
Fälle	Gültig	192	84.2
	Ausgeschlossen(a)	36	15.8
	Insgesamt	228	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.875	.872	11

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Item-Mittelwerte	3.932	2.703	4.815	2.112	1.781	.349	11
Item-Varianzen	1.471	.689	2.491	1.802	3.613	.313	11
Inter-Item-Korrelationen	.383	.091	.689	.597	7.543	.018	11

Informations- und Entscheidungskompetenz prä (ohne Item 21, 23, 25 und 33)

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		Anzahl	%
Fälle	Gültig	172	75.4
	Ausgeschlos- sen(a)	56	24.6
	Insgesamt	228	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.873	.874	13

Auswertung der Itemstatistiken

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Item-Mittelwerte	4.071	3.055	5.279	2.224	1.728	.403	13
Item-Varianzen	1.453	.694	2.046	1.352	2.949	.107	13
Inter-Item-Korrelationen	.348	.092	.656	.565	7.152	.013	13

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

Unterschrift:

J. Mohr