
Entscheidungsprozess und Passungswahrnehmung

Berufsbiografische Ankerpunkte im Lebenslauf

Albert Düggele & Markus P. Neuenschwander

Zusammenfassung

Berufsentscheidungen zu treffen, gehört zu den zentralen Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz. Die Auseinandersetzung mit dieser Aufgabe ist einerseits geprägt von Merkmalen der Entscheidungsfindung. Andererseits ist sie auf das Ziel gerichtet, einen Beruf zu finden, der zur Persönlichkeit passt. Im vorliegenden Beitrag wird die Fragestellung bearbeitet, wie das „Anstreben eines idealen Berufs“, die „Entscheidungsverzögerung“ sowie das „Sammeln von Informationen“ als Merkmale von Entscheidungsfindungen mit der wahrgenommenen Passung zusammenhängen. In die Untersuchung wurden drei unterschiedliche berufsbiografische Entscheidungssituationen einbezogen; der Eintritt in die duale Berufsbildung, der Austritt aus dieser sowie die Weiterbildungsorientierung von Erwerbstätigen, drei bis sechs Jahre nach dem Lehrabschluss. Multiple Gruppenvergleiche zeigen, dass diese drei Merkmale der Entscheidungsfindung in allen drei Situationen gleicherweise mit der wahrgenommenen Passung zusammenhängen.

Abstract

Vocational decisions belong to the central developmental tasks in young adulthood. To cope with this task depends on characteristics of decision making. It also depends on the goal to find a profession that fits with the personality. This paper works on the question how the characteristics of the decision process as “attainment of the ideal profession”, “procrastination” and “information gathering” correlate with the perceived fit. The study includes three decision situations, the entry into VET, the exit from the VET and the professional situation 3-6 years after having received VET diploma. Multiple group comparisons show that these characteristics of decision making equally correlate with the perceived fit.

Résumé

L'orientation professionnelle est un des enjeux centraux lors de l'adolescence. D'un côté, la confrontation avec cet enjeu est marquée par les caractéristiques de la prise des décisions. De l'autre côté, elle vise au but de trouver un métier qui correspond à la personnalité. Cette contribution traite de la question de savoir comment les caractéristiques de la prise des décisions tant que « viser le métier idéal », le « retardement de la décision » ainsi que la « collection des informations » sont liés avec la conformité perçue. Trois situations différentes de l'orientation professionnelle font part de l'étude; l'entrée dans la formation professionnelle duale et sa sortie ainsi que l'orientation professionnelle des employés entre trois et six ans après la fin de l'apprentissage. Les comparaisons de groupes multiples montrent que, dans toutes les trois situations, ces trois caractéristiques de la prise des décisions sont en corrélation avec la conformité perçue de manière équivalente.

1 Einleitung

Menschen treffen im Verlauf ihres Lebens vielfältige berufliche Entscheidungen. Dies erfolgt zu unterschiedlichen Zeitpunkten und ist in aller Regel unterschiedlich motiviert. Vielleicht müssen sie einen Bildungsübergang bewältigen, oder sie orientieren sich deshalb neu, weil sich ihr Stellenprofil inhaltlich verändert hat. Möglich ist aber auch, dass sie sich aus persönlichen Bedürfnissen oder Überzeugungen beruflich verändern wollen und deswegen vor einer berufsbiografi-

schen Entscheidung stehen. Die Aufgabe also, berufliche Entscheidungen zu treffen, scheint die gesamte Lebensspanne zwischen Schulaustritt und Übergang ins Rentenalter zu begleiten, und zwar als dynamisches Geschehen im Spannungsfeld von kontextuellen und individuellen Einflussfaktoren (Brzinsky-Fay, 2014; Neuenschwander, Gerber, Frank & Rottermann, 2012; Savickas, 2005; Sackmann, 2007). Es ist eine komplexe Herausforderung, mit der Heranwachsende zum ersten Mal gegen Ende ihrer obligatorischen Schulzeit konfrontiert sind (Drewek, 2010; Hall, 2002; Stoll, Vannotti & Schreiber, 2011). Später tritt sie beim Übergang ins Erwerbsleben auf oder beim Entscheid, eine allfällige Weiterbildung zu beginnen (Keller, Hupka-Brunner & Meyer, 2010). Das Treffen von beruflichen Entscheidungen ist durch spezifische Merkmale charakterisiert. Ein solches ist beispielsweise der gezielte Wissensaufbau (Kracke, Olyai & Wesiger, 2008), ein anderes die Überzeugung, Entscheidungen zügig voranzubringen (Herzog, Neuenschwander & Wannack, 2006), und ein drittes die Orientierung an Erwartungen von Menschen, die dem Entscheidenden nahe stehen (Egloff & Jungo, 2010; Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2008). Diese Merkmale beleuchten aber nur einen Aspekt von zu treffenden Berufsentscheidungen. Wenn es darum geht, dass junge Menschen ihre Entscheidungen möglichst positiv umsetzen und damit entwicklungs offene berufliche Laufbahnen voranbringen, ist ein weiteres Element bedeutsam, nämlich dass sie die getroffenen Entscheidungen als zu ihnen „passend“ wahrnehmen. Dies ist wichtig, weil eine hohe Passungswahrnehmung Zufriedenheit und Engagement ermöglicht und gleichzeitig die Umsetzung eines positiven beruflichen Biografieverlaufs identitätsfördernd unterstützen kann (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990). Soll nun versucht werden, berufsbiografische Entscheidungen unter dem Aspekt der Passungswahrnehmung differenziert zu verstehen, kann dies heissen, Merkmale der Entscheidungsfindung mit der Passungswahrnehmung in Beziehung zu setzen (Singh & Greenhaus, 2004).

Dies wird in der vorliegenden Studie versucht, und zwar indem drei Gruppen junger Menschen untersucht werden, die vor unterschiedlichen berufsbiografischen Entscheidungssituationen stehen. Die erste Gruppe umfasst jene, die sich am Ende der obligatorischen Schulzeit für eine berufliche Ausbildung entscheiden müssen. In der zweiten sind junge Erwachsene, die sich am Ende ihrer beruflichen Ausbildung befinden und vor dem Entscheid stehen, ins Erwerbsleben einzusteigen. Die dritte Gruppe schliesslich umfasst junge Erwerbstätige, die nach wenigen Jahren betrieblicher Erwerbstätigkeit planen, eine Weiterbildung zu beginnen.

Somit bezieht die vorliegende Untersuchung drei entscheidungstheoretisch zentrale Elemente aufeinander. Ein erstes ist die Entscheidungssituation. Diese nimmt die Kontextebene auf, ausdifferenziert auf drei zentrale berufliche Ent-

scheidungssituationen. Ein zweites fokussiert die Entscheidungsfindung und betrachtet die Ebene der individuellen Auseinandersetzung mit dem zu treffenden Entscheid. Das dritte Element ist die wahrgenommene Passung als subjektive Ergebniseinschätzung.

2 Entscheidungssituation, Entscheidungsfindung und Passungswahrnehmung: Eine theoretische Verortung

Die Auseinandersetzung mit berufsbiografischen Entscheidungen findet zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt, wird durch Merkmale der Entscheidungsfindung geprägt und ist mitunter dann gelungen, wenn daraus ein passender Entscheid resultiert. Diese drei Aspekte werden nun vertieft besprochen und daraus Hypothesen abgeleitet.

2.1 Merkmale der Entscheidungsfindung: Das Modell des Career Decision-Making Processes

Prozesse der Entscheidungsfindung bereiten die Festlegung eines Entscheidungsergebnisses vor. Die Gesamtheit dessen, was Menschen mit Bezug auf zu treffende Berufsentscheidungen tun, oder was sie diesbezüglich denken, kann als Entscheidungsfindung betrachtet werden. Dies lässt sich entscheidungstheoretisch in zwei Richtungen modellieren. In der einen wird versucht, die Komplexität dieser Denk-, Handlungs- und Kontextstrukturen so zu verdichten, dass möglichst ein Hauptmerkmal gefunden werden kann, das in aller Regel situationsübergreifend ist und damit hauptsächlich bestimmt, wie Menschen Entscheidungen treffen (Scott & Bruce, 1995; Simon, 1957). Diesem Verständnis steht jenes gegenüber, das möglichst breit alle Faktoren einzubeziehen und zu verstehen versucht, die in den Prozess der Entscheidungsfindung einfließen. Dieser zweite Zugang steht hier im Vordergrund, und zwar basierend auf dem von Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Perrez & Gadassi (2010) vorgestellten Ansatz der Entscheidungsprofile. Ihr Profil-Modell umfasst elf Dimensionen, die Personen und ihre Entscheidungsfindungen charakterisieren. Insgesamt basiert es auf der Annahme, "that individuals may be better characterized by a combination of styles, and that considering the set of behaviors used by the individual is more informative than the "dominant type" approach for characterizing of the way individuals make career decisions" (Gati et al., 2010, S. 278). Diese inhaltliche Auffächerung der Entscheidungsfindung auf mehrere (Profil-)Dimensionen soll zu einem mög-

lichst differenzierten Bild verhelfen, wie Individuen ihre Entscheidungsfindung voranbringen. Dazu haben eigene Analysen gezeigt, dass nicht alle Dimensionen inhaltlich ausreichend gut voneinander zu trennen sind. Aus diesem Grund scheint eine Reduktion auf Dimensionen, die sich inhaltlich gut trennen lassen, und die im vorliegenden Kontext bedeutsam sind, angemessen zu sein. Zusätzlich sind von den im Modell gemachten Voraussetzungen zwei für den vorliegenden Kontext besonders bedeutsam. Die erste gilt dem Umstand, dass die einzelnen Dimensionen bipolar modelliert sind. Dies bedeutet, dass der eine Pol jeder Dimension eher für eine gelingende Entscheidung adaptiv ist, der andere eine gelingende Entscheidung eher weniger unterstützt. Durch diese Bipolarität ist das Modell im Kontext präskriptiver Konzepte zu verorten, weil es aussagt, dass je eher die adaptive Ausprägung erreicht wird, das Merkmal einer produktiven Entscheidungsfindung eher dienlich ist. Neben dieser einen Voraussetzung ist im vorliegenden Kontext als zweite wichtig, dass ein Teil der elf Dimensionen stärker persönlichkeitsgebunden und damit über Entscheidungssituationen hinweg als eher stabil zu betrachten ist. Andere hingegen sind eher situativ bedingt, also auch von kontextuellen Aspekten abhängig. Für welche Dimensionen das eine, bzw. für welche das andere gilt, bleibt im Modell jedoch unklar. Gerade diese Frage ist aber für ein präskriptives Modell wichtig, denn Wissen dazu könnte zeigen, welche Merkmale der Entscheidungsfindung nicht nur bei einer spezifischen Entscheidungssituation, sondern bei mehreren Entscheidungssituationen bedeutsam sind für eine hohe Passungswahrnehmung. Im vorliegenden Kontext wurden mit den Dimensionen „Informationen sammeln“, „Entscheidungsverzögerung“, und „einen idealen Beruf anstreben“ drei Aspekte ausgewählt, von denen angenommen wird, dass sie nicht nur im Kontext einer einzelnen berufsbiografischen Entscheidungssituation für eine hohe Passungswahrnehmung wichtig sind, sondern dass dies gleich für mehrere Situationen zutrifft (Kracke et al., 2008). Es wird also argumentiert, dass Berufsentscheidungen von Menschen generell verlangen, neues Wissen aufzubauen, berufliche Idealziele zu balancieren oder zu treffende Entscheidungen zügig voranzubringen, und dass dies damit im Zusammenhang steht, inwiefern der getroffene Entscheid als passend wahrgenommen wird.

Zu diesen drei Merkmalen ist bekannt, dass erstens Informiertheit in Theorien rationaler Entscheidungen ein zentrales Kriterium bei zu treffenden Entscheidungen darstellt. Informiertheit hilft, Sachlagen inhaltlich neu oder besser zu verstehen oder zu strukturieren. Dies ist gerade bei Berufsentscheidungen wesentlich, da hier beispielsweise die Optionen nicht grundsätzlich festgelegt sind. Auch sind die Konsequenzen von beruflichen Entscheidungen nur schwer abschätzbar, oder vergangene bzw. künftig zu gestaltende Lebenszeit wirkt sich unterschiedlich auf den Entscheid aus (Hellberg, 2009). Das zweite Merkmal der Entscheidungsfin-

derung, die Tendenz, Entscheidungen aufzuschieben wird mit Vermeidungstendenzen in Zusammenhang gebracht (Scott et al., 1995; Gati et al., 2010). Dieses Merkmal kann zu treffende Entscheidungen besonders dann beeinflussen, wenn der Entscheid an zeitlich einzuhaltende Vorgaben gekoppelt ist, wenn also beispielsweise Verzögerungstendenzen vorherrschen, gleichzeitig aber bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ein Entscheid vorliegen muss. Dieser Entscheidungsdruck kann ein Risiko dafür sein, eine gut durchdachte und damit stabile Entscheidung treffen zu können. Mit dem dritten Merkmal der Entscheidungsfindung, dem Anstreben eines idealen Berufs, wird schliesslich ein Erwartungsaspekt angesprochen. Das Streben nach einem idealen Beruf lässt sich beispielsweise als Erfolgserwartung betrachten, die mit dem Durchhaltevermögen verbunden ist (Wigfield & Eccles, 2000), Heranwachsende also darin unterstützt, auch bei auftretenden Schwierigkeiten einen Entscheid aktiv zu suchen.

Im Folgenden wird analysiert, wie diese drei Merkmale der Entscheidungsfindung bei unterschiedlichen beruflichen Entscheidungssituationen mit der Passungswahrnehmung assoziiert sind.

2.2 Passungswahrnehmung

Versteht man Passung als Übereinstimmung von Persönlichkeits- und Umweltmerkmalen, ist damit nicht nur eine zentrale Voraussetzung für positive berufliche Lern- und Entwicklungsprozesse genannt, sondern auch eine Grundlage für individuelle Zufriedenheit und Wohlbefinden geschaffen (Eccles & Roeser, 2009; Brandstätter & Renner, 1990). Passung kann somit als Qualitäts- oder Gütemass verstanden werden, das mit fachlicher und persönlicher Entwicklung oder auch mit emotionalem Wohlergehen von Menschen verbunden ist. Unter einem berufsbiografischen Blick wird Passung in gängigen Theorieangeboten als strukturelle Übereinstimmung von berufsbezogenen Merkmalen mit Eigenschaften von Personen, wie beispielsweise ihren Interessen verstanden (Holland, 1997; Dawis, 2002). Diese Auffassung lässt sich erweitern, weil Passung auch als Ausdruck einer subjektiven Einschätzung verstanden werden kann, nämlich dann, wenn Menschen beispielsweise beurteilen, inwiefern die Ergebnisse ihres Handelns mit ihrer Identität übereinstimmen. Während Passung im ersten Fall eher in einem objektiv-strukturellen Bezugsrahmen steht, wird sie unter dem zweiten Verständnis subjektiv erschlossen, und zwar als Wahrnehmung oder Einschätzung einer bestimmten Begebenheit mit der eigenen Identität. Dabei gilt, dass das objektive Passungsverständnis und die subjektive Passungswahrnehmung gleich gerichtet sein können, beispielsweise dann, wenn das objektiv Passende, auch als subjek-

tiv passend wahrgenommen wird. Dieses Verhältnis kann aber auch anders sein, nämlich wenn eine strukturelle Passung besteht, die Individuen diese Passung aber nicht als hoch wahrnehmen oder auch, wenn keine strukturelle Kongruenz besteht, Menschen aber dennoch eine hohe Passung wahrnehmen (Kristof-Brown, Zimmermann & Johnson, 2005). Vorliegend steht die subjektive Passung im Zentrum, also die Einschätzung, dass der getroffene Berufsentscheid zur eigenen Identität passt. Damit wird der Berufsentscheid nicht nur unter seinem funktionalen Aspekt betrachtet, eine Entscheidungsaufgabe gelöst zu haben, sondern auch in seiner identitätsrelevanten Dimension wahrgenommen. Die Passung zwischen der gewählten beruflichen Option und der Identität, also die Kohärenz zwischen Selbstverständnis und Ergebnis der Entscheidung, bedeutet nämlich, dass die Passungswahrnehmung in spezifischen Situationen auch über die eigene biografische Entwicklung hinweg immer wieder neu erarbeitet wird und sich damit als Kongruenz zwischen angestrebten und erreichten Lebenszielen verstehen lässt (Zirfas, 2011).

Ist diese Passung hoch, wird ein getroffener Entscheid vermutlich nicht korrigiert. Die berufliche Biografieplanung muss also nicht neu ausgerichtet werden. Das als passend wahrgenommene Entscheidungsergebnis balanciert das Verhältnis zwischen Person und Umwelt sozusagen produktiv aus und stabilisiert somit die Grundlage für weitere berufsbiografische Entwicklungsprozesse, beispielsweise für das auf den Entscheid folgende Umsetzungshandeln. Passung muss aber dann neu ausbalanciert werden, wenn sich neue berufliche Tätigkeiten eröffnen, oder wenn sich die eigenen Interesselagen verändern.

2.3 Berufliche Entscheidungssituationen

Entscheidungstheoretisch gesprochen ist es unabdingbar, Entscheidungen in ihrer situativen Bedingtheit zu betrachten (Jungermann, Pfister & Fischer, 2010). Dies gilt insbesondere für die Analyse von berufsbiografischen Entscheidungen (Hellberg, 2009). Während einige Entscheidungen an sogenannte normative Bildungsübergänge gebunden sind, können andere in dazwischen liegenden Phasen auftauchen, drängen sich also beispielsweise während der beruflichen Ausbildung oder auch während den ersten Jahren der Erwerbstätigkeit auf. Ein erster Unterschied zwischen beruflichen Entscheidungen betrifft also den Zeitpunkt, an dem sie zu treffen sind und damit einhergehend den Grad der Flexibilität, die der Entscheid ermöglicht oder verwehrt. Zu Beginn der beruflichen Ausbildung ist der Entscheid zeitlich hoch fixiert. Da zu diesem Zeitpunkt die obligatorische Schule abgeschlossen ist, muss hier ein Entscheid erfolgen, wie der bildungsbiografische

Weg auf der Sekundarstufe II weiter gehen soll (1. Schwelle). Zeitlich ähnlich eng gebunden ist der Übergang von der beruflichen Ausbildung ins Erwerbsleben (2. Schwelle). Diese Parallelisierung eines zu treffenden Entscheids mit einem bestimmten biografischen Zeitpunkt nimmt aber über den Lebensverlauf ab, so dass beispielsweise Entscheidungen für Weiterbildungen, die vielleicht nach abgeschlossenen Berufsausbildungen angestrebt werden, zeitlich freier getroffen werden können. Neben diesem strukturalen Zeitaspekt gibt es einen zweiten, einen erfahrungsbezogenen. Dieser nimmt den Umstand auf, dass je länger sich Menschen mit der Gestaltung ihrer Berufsbiografie auseinandersetzen konnten, desto ausdifferenzierter ihre Erfahrung wird. Diese Erfahrung wird reichhaltiger, beispielsweise bezüglich ihres berufsbranchen-spezifischen Wissens, hinsichtlich ihres Wissens um die Form der Arbeitsleistung insgesamt, oder auch im Zusammenhang mit ihrer Selbstwahrnehmung als Arbeit leistende Person. All diese Bereiche können Menschen auf Grund des grösseren Erfahrungshorizonts inhaltlich breiter und auch differenzierter wahrnehmen. Die beiden Zeitaspekte, der zeitpunktgebundene- sowie der erfahrungsbezogene, verweisen exemplarisch auf die Situationsabhängigkeit von Berufsentscheidungen. Werden nun, wie im vorliegenden Beitrag angestrebt wird, berufliche Entscheidungen laufbahnspezifisch betrachtet, gilt es dieser Kontextgebundenheit Rechnung zu tragen. Aus diesem Grund wurden drei Kohorten untersucht, jede von ihnen Individuen vereinigend, die vor einer spezifischen beruflichen Entscheidungssituation stehen. Die drei zur theoretischen Einbettung der Ausgangsfragestellung herangezogenen Themenfelder, erstens die Entscheidungssituation, zweitens der Entscheidungsprozess und drittens die Passungswahrnehmung, ermöglichen nun, folgende Hypothese zu formulieren: Die Merkmale der Entscheidungsfindung, das „Sammeln von Informationen“ und das „Anstreben eines idealen Berufs“ stehen mit der Passungswahrnehmung in einem positiven, die „Entscheidungsverzögerung“ in einem negativen Zusammenhang. Diese angenommenen Zusammenhangsmuster sind über drei berufliche Entscheidungssituationen hinweg gleich, nämlich am Übergang von der obligatorischen Schule in die berufliche Ausbildung, am Übergang von der beruflichen Ausbildung ins Erwerbsleben und auch beim Entscheid, in eine Weiterbildung einzusteigen.

3 Die Untersuchung

Zur Beantwortung der Hypothese wurden im Rahmen der laufenden BEN-Untersuchung¹ drei Gruppen Heranwachsender befragt (N = 1194). Die erste Kohorte umfasste jene, die am Ende der Schulzeit vor dem Übertritt in die Berufsausbildung standen (N=461), die zweite solche, die vor dem Eintritt ins Erwerbsleben waren (N=586) und in der dritten fanden sich jene, die sich mit dem Entscheid befassten, nach ersten Jahren der Erwerbstätigkeit in eine Weiterbildung einzusteigen (N=147). In der ersten Kohorte befanden sich 48% Männer und 50% Frauen. 2% gab das Geschlecht nicht an. Das Durchschnittsalter lag bei 16.03 Jahren. In der zweiten Kohorte waren 43% Männer und 51% Frauen, wobei 6% keine Geschlechtsangaben gemacht haben. Hier betrug das Durchschnittsalter 20.43 Jahre. In der dritten Kohorte befanden sich 46% Männer und 40% Frauen, 14%, ohne Angaben zum Geschlecht. Das Durchschnittsalter betrug in dieser Kohorte 23.18 Jahre.

Die Daten wurden mittels einer Online-Fragebogenerhebung im Zeitraum zwischen Mai 2012 und August 2012 erhoben. Die Schulabgehenden wurden aufgrund einer zufälligen Auswahl von Schulen im Klassenverband in ihrer Schule befragt. Die jungen Erwachsenen am Ende ihrer beruflichen Ausbildung wurden in zufällig ausgewählten Berufsfachschulen aufgrund einer Auswahl der 20 häufigsten Berufe im Regelunterricht an der Berufsfachschule unmittelbar vor ihrer Lehrabschlussprüfung befragt. Die jungen Erwerbstätigen wurden teilweise in ihren Betrieben, teilweise aufgrund von kantonalen Daten über die Lehrabschlüsse angeschrieben und füllten den online-Fragebogen zu Hause aus. Es handelt sich auch hier um eine Zufallsstichprobe.

3.1 Instrumente und statistische Analysen

Aus dem Instrument zur Erfassung von Karriere-Entscheidungsprofilen (Career Decision-Making Profile CDMP) (Gati et al., 2010) wurden die drei Merkmale „Anstreben eines idealen Berufs“, „Entscheidungsverzögerung“ und „Informationen suchen“ als Dimensionen der Entscheidungsfindung mit je drei Items erfasst. Ebenfalls mit drei Items wurde die Passungswahrnehmung erfragt, basierend auf einer von Neuenschwander, Gerber, Frank und Bosshard (2013) entwickelten Skala (vgl. Tab.1). Die zur Validierung des Passungskonzepts herangezogenen Kon-

1 Das BEN-Projekt (Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt) wird seit 2012 vom SBFJ finanziell gefördert.

strukturen wurden mit vier Items (Kontinuität Berufslaufbahn) bzw. mit fünf Items erfasst (Engagement und Verbundenheit).

Tabelle 1 Verwendete Instrumente und Reliabilitätsmasse je Kohorte (K1, K2, K3), (Cronbach- α).

Merkmale	Items	Antwortformat	α
Anstreben eines idealen Berufs	Ich glaube, dass ich den perfekten Beruf finden kann, der alle meine Wünsche und Erwartungen erfüllt.		
	Ich bemühe mich, einen Beruf/eine Ausbildung zu finden, die alle meine Vorlieben zufriedenstellt.		K1: .61 K2: .68 K3: .72
	Ich glaube, dass es eine Ausbildung/einen Beruf gibt, der/die alle meine Vorlieben und Wünsche erfüllt.		
Entscheidungsverzögerung	Ich neige dazu, meine Karriere-/Berufsentscheidung hinauszuschieben.		
	Ich neige dazu, meine Karriere-/Berufsentscheidung zu verschieben.	„Stimme überhaupt nicht überein“ (1)	K1: .81 K2: .86 K3: .90
	Ich neige dazu, den Entscheidungsprozess soweit es geht hinauszuschieben.		
Informationen sammeln	Ich bin normalerweise sehr sorgfältig bei der Beschaffung von Informationen und begnüge mich nicht nur mit dem, was leicht zugänglich ist.	„Stimme voll und ganz überein“ (7)	
	Ich ziehe es vor eine Entscheidung zu treffen, nachdem ich alle Möglichkeiten sorgfältig überprüft habe.		K1: .65 K2: .70 K3: .58
	Ich versuche alle vorhandenen Informationen über die Ausbildung/den Beruf zu sammeln, die/den ich in Erwägung ziehe.		
Passungswahrnehmung	Meine Anschlusslösung passt zu meiner Person.		
	Meine Anschlusslösung stimmt mit meinen persönlichen Interessen überein.	„Stimmt überhaupt nicht“ (1) „Stimmt voll und ganz“ (6)	K1: .90 K2: .91 K3: .90
	Meine Anschlusslösung passt im Gesamten zu mir.		

Tabelle 1 Fortsetzung

Merkmale	Items	Antwortformat	α
Kontinuität Berufslaufbahn	Wenn ich die geplante Berufslaufbahn weiterführen kann, kann ich mich so weiterentwickeln, wie ich mir das vorstelle.	„Stimmt überhaupt nicht“ (1) „Stimmt voll und ganz“ (6)	K1: .61 K2: .75 K3: .51
	Die gewählte Haupttätigkeit passt sehr gut zu meinem bisherigen Leben.		
	Mit der geplanten Berufslaufbahn geht mein Leben lückenlos weiter.		
Engagement und Verbundenheit (Ausbildung, Beruf)	Auch wenn ich im Lotto sehr viel Geld verdienen würde, möchte ich immer noch irgendwo arbeiten.	„Stimmt überhaupt nicht“ (1) „Stimmt voll und ganz“ (6)	K1: .72 K2: .83 K3: .72
	Arbeitslos zu sein wäre für mich sehr schlimm.		
	Ohne Arbeit oder Aus- oder Weiterbildung wäre mir langweilig.		
	Es ist mir sehr wichtig, eine Arbeitsstelle zu haben oder eine Aus- bzw. Weiterbildung zu machen.		
	Auch wenn das Arbeitslosengeld hoch wäre, würde ich dennoch lieber arbeiten als arbeitslos zu sein.		

Die Antworten für die Konstrukte „Passungswahrnehmung“, „Kontinuität der Berufslaufbahn“ und „Engagement und Verbundenheit“ wurden auf einer sechsstufigen, jene zu den Merkmalen der Entscheidungsfindung auf einer siebenstufigen Antwortskala abgebildet. Insgesamt erwiesen sich die Konsistenzen der Skalen als akzeptabel. Die höchste Reliabilität zeigte sich in allen Kohorten bei der Passungswahrnehmung ($\alpha = .90$ bzw. $\alpha = .91$), die geringste in den Kohorten eins und zwei beim Prozessmerkmal „Anstreben eines idealen Berufs“ ($\alpha = .61$ bzw. $\alpha = .68$). In der dritten Kohorte waren die Konsistenzwerte beim Merkmal „Informationssuche“ ($\alpha = .58$) bzw. „Kontinuität Berufslaufbahn“ ($\alpha = .51$) am geringsten.

Die statistischen Analysen zur Klärung der Hypothese wurden mit dem Softwarepaket MPlus 7 (Muthén & Muthén, 1998 - 2012) durchgeführt. Fehlende Werte wurden auf der Basis des Expectation-Maximization-Algorithmus (EM)

unter der Annahme multivariater Normalverteilung ersetzt (IBM Corp., 2013). Um zu überprüfen, ob die fehlenden Werte zufällig auftraten oder bestimmte Fragen überzufällig häufig ausgelassen wurden (MCAR), wurde der Test nach Little (1988) durchgeführt. Damit war die Voraussetzung dafür gegeben, fehlende Werte mittels EM zu ersetzen ($p > .05$).

4 Ergebnisse

Im nachfolgenden Ergebnisteil werden zunächst die Korrelationen der Merkmale in den einzelnen Kohorten beschrieben und für das Passungskonstrukt die Assoziation mit inhaltlich verwandten Konstrukten ausgewiesen (Validierung). Anschliessend wird überprüft, ob die erfassten Merkmale über die drei Kohorten hinweg inhaltlich vergleichbar sind. In einem dritten Auswertungsteil erfolgen Analysen zur Beziehung zwischen den Merkmalen der Entscheidungsfindung und der Passungswahrnehmung.

4.1 Merkmalsbezogene Charakterisierung der Kohorten

Die erfassten Merkmale sind in allen Kohorten untereinander gering bis teilweise mittelstark miteinander korreliert. Die Zusammenhangsmuster erweisen sich, bis auf eine Abweichung in der dritten Kohorte, in allen Kohorten gleich (vgl. Tab 2). In der ersten und zweiten Kohorte ist die Informationssuche mit der Entscheidungsverzögerung positiv assoziiert [Kohorte 1: $r(457) = .10, p < .05$; Kohorte 2: $r(582) = .06, p < .05$]. In der dritten Kohorte ist diese Verbindung negativ [Kohorte 3: $r(143) = -.26, p < .05$]. Alle anderen Zusammenhänge zeigen in allen Kohorten die gleiche Richtung, wobei auf den mittelstarken Zusammenhang des Merkmals „Anstreben eines idealen Berufs“ mit der „Informationssuche“ in der zweiten Kohorte [Kohorte 2: $r(582) = .46, p < .05$], bzw. auf eine ebenfalls mittelstarke negative Assoziation zwischen der „Entscheidungsverzögerung“ und der „Passungswahrnehmung“ in der dritten Kohorte hinzuweisen ist [Kohorte 3: $r(143) = -.37, p < .05$].

Tabelle 2 Kohortenspezifische Korrelationen zwischen den erfassten Merkmalen.

Kohorte 1	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	(1)	(2)	(3)
(1) Informationssuche	461	4.36	.82			
(2) Entscheidungsverzögerung / Aufschub	461	3.13	1.25	.10*		
(3) Anstreben eines idealen Berufs	461	3.17	.59	.27**	-.02	
(4) Passungswahrnehmung	461	5.14	.80	.13**	-.19**	.24**
Kohorte 2						
(1) Informationssuche	586	4.53	.71			
(2) Entscheidungsverzögerung / Aufschub	586	3.43	1.23	.06		
(3) Anstreben eines idealen Berufs	586	3.06	.59	.46**	-.04	
(4) Passungswahrnehmung	586	4.95	.83	.28**	-.20**	.31**
Kohorte 3						
(1) Informationssuche	147	4.51	.60			
(2) Entscheidungsverzögerung / Aufschub	147	2.93	1.16	-.26**		
(3) Anstreben eines idealen Berufs	147	2.93	.67	.25**	-.19*	
(4) Passungswahrnehmung	147	5.02	.71	.27**	-.37**	.27**

** $p < .01$, * $p < .05$

Im nächsten Schritt wird versucht, das im einleitenden Teil beschriebene Passungsverständnis, vor allem jedoch dessen Bezug zur Identitätskonzeption, anhand zweier Konzepte empirisch korrelativ zu validieren. Dazu wird einerseits die Wahrnehmung einer beruflichen Kontinuität in den Blick genommen. Berufliche Kontinuität meint, dass sich Menschen über die Zeit im Kontext ihrer berufsbioграфischen Entwicklung als Einheit verstehen (Neuenschwander, 1996). Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass ihre beruflichen Entscheidungen die Fortsetzung ihres Entwicklungsprozesses ermöglichen. Wie in der Tabelle 3 ersichtlich ist, besteht über die drei Kohorten hinweg ein wesentlicher Zusammenhang zwischen der Kontinuitätswahrnehmung und der Ausprägung der Passungswahrnehmung. Diese Passungswahrnehmung betrifft also auch die Wahrnehmung der Jugendlichen, eine konzise berufliche Entwicklung zu schaffen (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3 Passung, Kontinuitätswahrnehmung und Engagement; korrelative Beziehungen.

	Passungswahrnehmung					
	Kohorte 1		Kohorte 2		Kohorte 3	
	N		N		N	
Kontinuität Berufslaufbahn	467	.43**	602	.51**	152	.51**
Engagement und Verbundenheit (Ausbildung, Beruf)	465	.28**	601	.28**	148	.12

** : $p < .01$, * : $p < .05$

Der Zusammenhang der Passungswahrnehmung mit dem zweiten Identitätsaspekt, dem Engagement und der Verbundenheit mit Ausbildung und Beruf (Commitment), ist schwächer. Dieser Aspekt bezeichnet eine Art Arbeitsethos, das den Wert der Arbeit für das eigene Leben betont und diesen Wert in den eigenen Lebensvollzug integriert. Auch dieses Konzept ist mit dem hier vorgestellten Passungsverständnis verbunden, jedoch in allen Kohorten deutlich weniger eng als die Wahrnehmung einer beruflichen Kontinuität. In der dritten Kohorte ist diese Korrelation nicht signifikant (vgl. Tab. 3). Diese korrelativen Beziehungen zeigen, dass ins vorliegende Passungsverständnis Engagement und betriebliche Eingebundenheit einfließen. Insgesamt hängt das hier vorgestellte Passungswahrnehmung weniger mit dem Engagement und der Verbundenheit mit dem Beruf, als vielmehr mit dem Ermöglichen einer Kontinuitätserfahrung zusammen.

4.2 Messinvarianz

Faktorielle Struktur

Die Erklärung der Items durch drei latente Konstrukte, nämlich „Anstreben eines idealen Berufs“, „Entscheidungsverzögerung“ und „Informationen sammeln“ konnte, wie konfirmatorische Faktorenanalysen zeigten, in allen drei Gruppen nachgewiesen werden [Kohorte 1: $\chi^2(48) = 68.4$, $p < .05$, CFI = .98, RMSEA = .03 / Kohorte 2: $\chi^2(48) = 96$, $p < .001$, CFI = .98, RMSEA = .04 / Kohorte 3: $\chi^2(48) = 54.3$, $p = .24$, CFI = .99, RMSEA = .03]. Zusätzlich passte ein dreifaktorielles Modell – gerechnet über alle drei Kohorten hinweg – besser auf die Daten $\chi^2(142) = 218.7$, $p < .001$, CFI = .98, RMSEA = .03, als ein einfaktorielles Modell; $\chi^2(159) = 1970.6$, $p < .001$, CFI = .68, RMSEA = .16 (vgl. Tab. 3). Damit wird eine dreifaktorielle Lösung als Basismodell angenommen (sog. dreifaktoriell konfigurales Mo-

dell). In diesem Modell werden die Items je durch eine latente Variable und durch einen Messfehler erklärt (vier Messmodelle). Die Fehler zwischen den Items sind nicht korreliert und alle Pfade zwischen den 3 Kohorten konnten frei variieren. Dieses Basismodell bildet die Referenz für die Modellvergleiche bei der Klärung der Frage, ob die Zusammenhänge zwischen den drei Kohorten gleich sind.

4.3 Messinvarianz der Merkmale

Nach der Klärung der Faktorenstruktur wurden im nächsten Schritt zur Prüfung der Messinvarianz die Faktorladungen zwischen den Kohorten gleich gesetzt (schwache faktorielle Invarianz). Im Vergleich zum Basismodell, in dem die Ladungen zwischen den Kohorten frei variieren konnten, zeigten sich gute Passungswerte, obwohl der χ^2 -Test signifikant wird. Diese Signifikanz legt nahe, das Modell mit den fixierten Faktorladungen nicht anzunehmen, es also zugunsten des Basismodells zu verwerfen. Allerdings reagiert bei grösseren Stichproben der χ^2 -Test auf sehr kleine Modellabweichungen sensibel und kann deshalb zu falsch signifikanten Ergebnissen führen (Schulte, Nonte & Schwippert, 2013). Deshalb wurden für die Entscheidung, ob das Modell angenommen werden kann, weitere Anpassungsmasse (CFI, RMSEA, BIC) herangezogen und auch entsprechende Cut-Off Grenzen berücksichtigt (Hu & Bentler, 1999). Auf Grund der erwähnten Problematik mit dem χ^2 -Test wurde zur Entscheidung, welches Modell dem anderen vorzuziehen ist, in Anlehnung an Meade, Johnson & Braddy (2008), nicht der $\Delta\chi^2$ -Differenztest, sondern der CFI-Differenzwert herangezogen (Δ CFI). Dieser liegt im vorliegenden Fall mit 0.004 unter dem von Meade et al. (2008) berichteten Grenzwert von .02. Damit kann davon ausgegangen werden, dass für die Praxis keine bedeutsam signifikante Abweichung vom Basismodell vorliegt (Schulte et al., 2013) und deshalb schwache faktorielle Messinvarianz zwischen den Gruppen angenommen werden konnte (vgl. Tab. 4). In einem weiteren Schritt wurde geprüft, ob auch starke Messinvarianz angenommen werden kann.

Dies erforderte, nicht nur die Faktorladungen sondern auch die Intercepts zwischen den Gruppen gleich zu setzen. Hierzu zeigte der Vergleich mit dem Basismodell wiederum einen signifikanten χ^2 -Test. Ebenfalls liegen die anderen Anpassungsmasse teilweise am Grenzwert [RMSEA = .05, Δ CFI = .017]. Aus diesem Grund wurde stark-faktorielle Invarianz abgelehnt. Daher vergleichen wir die Mittelwerte zwischen den Kohorten nicht.

Tabelle 4 Ergebnisse der multiplen Gruppenvergleiche zu den Merkmalen der Entscheidungsfindung über die drei Kohorten Übergang Schule-Berufsausbildung, Übergang Berufsausbildung-Erwerbsleben, Übergang Erwerbsleben-Weiterbildung.

	χ^2	df	p	CFI	BIC	RMSEA	ΔCFI	$\Delta \chi^2$	Δdf	p
<i>Invarianz der faktoriellen Struktur</i>										
einfaktoriell konfigural	1970.6	159	<.001	.684	38674	.169	-	-	-	-
dreifaktoriell konfigural (Basismodell)	218.7	142	<.001	.987	37043	.037	.303	1751.9	17	<.001
<i>Messinvarianz der Merkmale</i>										
schwach faktoriell	257.4	160	<.001	.983	36955	.039	.004	38.7	18	.003
stark faktoriell	347.6	176	<.001	.970	36931	.050	.017	128.9	34	<.001
<i>Messinvarianz der Pfadkoeffizienten</i>										
schwach faktoriell	283.3	172	<.001	.981	36895	.040	.006	64.6	30	<.001

χ^2 Chi-Quadrat; *df* Freiheitsgrade; *p* Signifikanzniveau des χ^2 -Tests; *CFI* Comparative-Fit-Index; *BIC* Bayesian-Information-Criterion; *RMSEA* Root-Mean-Square-Error of Approximation; ΔCFI CFI-Differenztest; $\Delta \chi^2$ Chi-Quadrat-Differenztest

4.4 Der Zusammenhang von Merkmalen der Entscheidungsfindung mit der Passungswahrnehmung

Die Bearbeitung der Frage, wie die Merkmale der Entscheidungsfindung mit der Passungswahrnehmung in Beziehung stehen, erforderte zunächst die Prüfung, ob sich das Strukturmodell, d. h. die Zusammenhänge zwischen den latenten Variablen, zwischen den Kohorten unterscheidet. In diesem waren die Faktorladungen, die Korrelationen zwischen den Merkmalen der Entscheidungsfindung untereinander und die gerichteten Pfadkoeffizienten zwischen den Merkmalen der Entscheidungsfindung und der Passungswahrnehmung gleich gesetzt. Die Anpassung dieses Modells ist akzeptabel $\chi^2 (172) = 283.3$, $p < .001$, $CFI = .98$, $RMSEA = .04$, $BIC = 36895$, $\Delta CFI = .006$. Dies bedeutet, dass das restringierte Modell mit fixierten Ladungen zwischen den Kohorten nicht schlechter ist als das Modell mit freien Ladungen, aber sparsamer. Somit kann davon ausgegangen

werden, dass die Pfade zwischen den Kohorten gleich sind. Die kohortenübergreifende Analyse zeigte, dass das Streben nach einem idealen Beruf [$\beta = .27$, $p < .001$], die Tendenz, die anstehende Entscheidung nicht hinauszuzögern [$\beta = -.17$, $p < .001$], und auch das Zusammentragen und Auswerten von Informationen [$\beta = .21$, $p < .001$] mit der Passungswahrnehmung in einem systematischen Zusammenhang stehen (vgl. Abb. 1).

Stehen Menschen vor berufsbiografischen Entscheidungen an der ersten oder zweiten Schwelle oder suchen sie eine Entscheidung für eine Weiterbildung, führt ihr Streben einen Beruf zu finden, der ihre Wünsche und Vorlieben erfüllen kann, eher dazu, dass sie den getroffenen Entscheid als zu ihnen passend einschätzen. In gleicher Weise unterstützt sie ihr stetes Vorangehen, also ihr Bestreben, den anstehenden Entscheid nicht aufzuschieben. Versuchen Individuen überdies, Informationen möglichst sorgfältig und umfassend zusammen zu tragen und diese in Bezug auf die Entscheidung zu prüfen, steht auch dies in einem positiven Zusammenhang mit der Passungswahrnehmung.

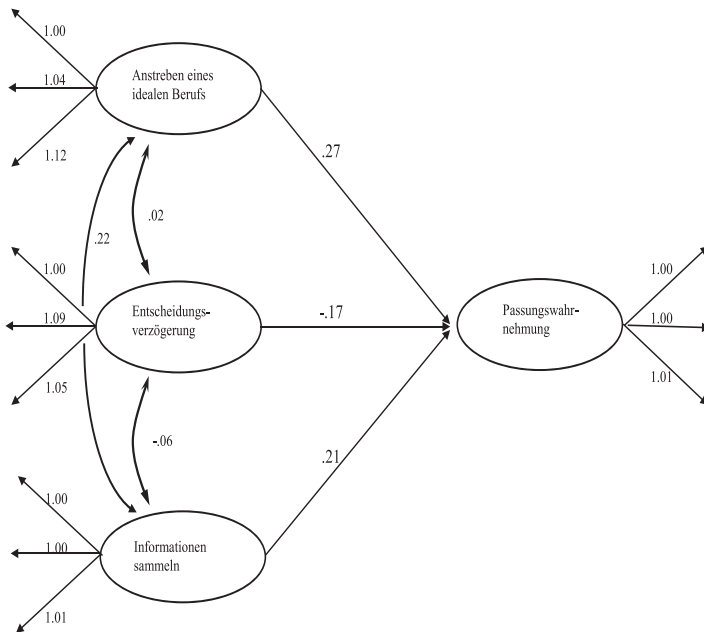


Abbildung 1 Kohortenübergreifende Zusammenhänge zwischen den Merkmalen der Entscheidungsfindung und der Passungswahrnehmung.

Diese Ergebnisse gilt es nun in einem weiterführenden, berufsbiografischen Horizont einzuordnen.

5 Diskussion

Dass bestimmte Merkmale der Entscheidungsfindung mit der Passungswahrnehmung zusammenhängen, deutet zunächst darauf hin, dass die Einschätzung, ein gewählter Beruf würde zu einem passen, nicht erst dann fixiert wird, wenn der Entscheid getroffen ist. Auch Merkmale der Entscheidungsfindung hängen mit der Passungswahrnehmung zusammen. Dies gilt in vergleichbarer Weise für alle drei hier untersuchten Gruppen, die Merkmale sind also transsituativ bedeutsam. Dieser Befund kann mit Blick auf drei Perspektiven eingeordnet werden, erstens im Kontext der berufswahltheoretischen Bedeutung, zweitens mit Bezug auf das Konzept der Entscheidungsprofile und drittens hinsichtlich dessen Relevanz für die berufsorientierende Handlungspraxis.

5.1 Präskriptive Entscheidungsmodelle

Berufswahltheoretisch lassen sich die Befunde zunächst im Kontext präskriptiver Entscheidungsmodelle einordnen. Im Gegensatz zu deskriptiven Entscheidungskonzepten, in denen vorwiegend Merkmale von Entscheidungen identifiziert und beschrieben werden, gehen präskriptive Zugänge davon aus, dass bestimmte Vorgehensweisen zu möglichst „guten“ Entscheidungsergebnissen führen. Dadurch wird die Qualität von getroffenen Entscheidungen mit der Art und Weise verknüpft, wie Menschen Entscheidungen finden (Tversky, 1972; Brown, 1994). Wie „gut“ nun eine Entscheidung ist, also das Qualitätsmass, wird dabei weitgehend an subjektive Kriterien gebunden, also beispielsweise daran, inwiefern Individuen ein Ergebnis als nützlich einschätzen (Wright, 1984). In der vorliegenden Studie ist die Frage konzeptionell ähnlich modelliert. Auch hier geht es darum, bestimmte Vorgehensweisen auf das Ziel zu richten, eine möglichst „gute“ Entscheidung zu treffen, und auch hier stellt ein subjektives Mass das Gütekriterium dar. Eine hohe Passungswahrnehmung qualifiziert das erreichte Ergebnis positiv und lässt sich inhaltlich als Ausgangspunkt verstehen, die weitere Berufsbiografie produktiv zu gestalten. Wie vorliegende Ergebnisse zeigen, lässt sich dieser Ausgangspunkt als Ergebnis simultaner Wirkzusammenhänge von ineinander greifenden Haltungen und Handlungen modellieren, nämlich von aktivem Wissensaufbau, von der Tendenz, anstehende Entscheidungen nicht aufzuschieben und

vom Anstreben eines möglichst idealen Berufs. Dieses Zusammenwirken ergänzt präskriptive Entscheidungskonzeptionen, die weitgehend linear aufgebaut sind und auf einander folgende Handlungsschritte vorschlagen.

5.2 Entscheidungsprofile

Auf Grund des Hinweises, dass die drei Merkmale der Entscheidungsfindung eher zu den personengebundenen gehören, kann darüber nachgedacht werden, inwiefern im Konzept der Entscheidungsprofile Hinweise zu finden sind, dass bezogen auf die berufliche Entscheidungsfindung eine Art weitergehende, persönlichkeitsbezogene Unterstützung angedacht werden kann. Diese liesse sich auf die Entwicklung von Berufsentscheidungskompetenz ausrichten und damit Individuen unterstützen, Informationen zu suchen und zu organisieren, Entscheidungen zügig voranzubringen, bzw. das Streben nach einem idealen Beruf situativ angemessen zu balancieren. Das untergräbt ein grundsätzlich als interaktiv gedachtes Verständnis zwischen Person und Umwelt nicht, sondern unterstützt einzig die Möglichkeit, das Instrument der Entscheidungsprofile bei beruflichen Entscheidungsfindungen möglichst differenziert einzusetzen. Angepasst auf die jeweilige Zielsetzung liessen sich dann jene Merkmale spezifisch auswählen, die auch zielführend die bestehenden Bedürfnisse und Notwendigkeiten abdecken. Als zusätzliche Erweiterung des Konzepts der Entscheidungsprofile liesse sich andenken, die hier gefundenen Zusammenhangsmuster zwischen den Merkmalen der Entscheidungsfindung und der Passungswahrnehmung auf weitere Entscheidungssituationen auszudehnen, eventuell auf solche, die sich durch Lehrabbrüche oder auf Grund von Jugendarbeitslosigkeit ergeben, oder die sich durch andere, lebensbiografisch zentrale Ereignisse aufdrängen. Solche Analysen würden die vorliegende Untersuchung und gegebenenfalls auch die darauf bezogene Beratungspraxis erweitern.

5.3 Beratungspraxis

Soll in der Beratungspraxis nicht nur ein möglichst nahtloser Anschluss an die obligatorische Schulzeit oder an die berufliche Ausbildung erreicht, sondern auch eine möglichst passende Anschlusslösung angestrebt werden (Herr, Cramer & Niles, 2003), scheinen die Merkmale „zielführende Informationssuche“, „wenig Entscheidungsverzögerung“ und „Anstreben eines idealen Berufs“ dies positiv zu unterstützen. Die Frage ist jedoch, inwiefern sich diese Merkmale spezifisch för-

dern lassen. Wie können also Heranwachsende beispielsweise lernen, Informationen zielführend zu suchen, diese zu prüfen und sie ins bestehende Wissen zu integrieren? Hinweise zu diesem Aspekt sind verbreitet aufgearbeitet und brauchen hier nicht weiter ausgeführt zu werden (Düggegi & Kinder, 2013). Schwieriger scheint dieser Anspruch jedoch in Bezug auf die Entscheidungsverzögerung zu sein. Ein Ansatz hierzu könnte heissen, die zeitliche Dimension, in der Entscheidungsfindungen geschehen, mit den Heranwachsenden zu reflektieren, beispielsweise indem realistische Zeitplanungen gemacht werden. An diesen liesse sich der Entscheidungsprozess ausrichten, allenfalls mit nötig werdenden Anpassungen. So kann vielleicht vermieden werden, dass langandauernde Unterbrüche oder sich einstellende Verzögerungen zur Einschätzung führen, nie einen anstehenden Entscheid treffen und damit die Entscheidungsherausforderung abschliessen zu können. Berufliche Entscheidungsprozesse zu begleiten scheint für Unterstützungs- und Beratungspersonen also auch die Aufgabe zu beinhalten, die zeitliche Taktung gut zu balancieren, vielleicht zwischen Phasen des aktiven Vorangehens und solchen der reflexiven Besinnung.

Ähnlich herausfordernd ist es, auf das dritte Merkmal zu reagieren, nämlich dem «Anstreben eines idealen Berufs». Wie gesehen werden konnte, scheint zu gelten, dass die Überzeugung, einen Beruf finden zu können, der die eigenen Wünsche, Erwartungen und Vorlieben erfüllt, eher mit einer positiven Passungswahrnehmung korrespondiert. Einen idealen Beruf erreichen zu können, kann bedeuten, eine bei Entscheidungssuchenden bestehende Idealvorstellung möglichst bei zu behalten. Dies ist gegebenenfalls dahingehend zu reflektieren, dass das Vorherrschen einer Idealvorstellung Fixierungen mit sich bringen kann, die sich blockierend auf andere mögliche Wege auswirken könnten. Einen idealen Beruf anzustreben kann aber auch heissen, Heranwachsende darin zu bestärken, berufliche Idealvorstellungen überhaupt zu entwickeln. Damit ist nicht ein naives Streben nach einem Wunschberuf gemeint. Es ist die Fähigkeit angesprochen, eine ideale berufliche Orientierung zu gewinnen, die trotz gegebenenfalls notwendiger Anpassungsleistungen, realisierbar bleibt. Das heisst also zu versuchen, gemeinsam mit jungen Menschen eine Art realistischen Ehrgeiz zu balancieren, zwischen extremer Ausschliesslichkeit eines Ideals und orientierungsfreier Offenheit ohne Ideal (Zihlmann, 2009).

Die Diskussion der vorliegenden Befunde zeigt, dass die vorliegende Studie nur einen begrenzten Ausschnitt zum Zusammenwirken von Entscheidungssituation, Entscheidungsfindung und Passungswahrnehmung aufnimmt. So wäre es beispielsweise wichtig, weitere berufliche Entscheidungssituationen zu analysieren oder weitere Merkmale der Entscheidungsfindung auf ihren Zusammenhang mit der Passungswahrnehmung hin zu betrachten. Möglicherweise erhalten die

drei untersuchten Merkmale der Entscheidungsfindung in weniger normierten Entscheidungssituationen einen anderen Stellenwert. Eine weitere noch zu klärende Frage wäre, ob die drei Merkmale der Entscheidungsfindung nicht nur für die Passungswahrnehmung, sondern auch für weitere Merkmale von Entscheidungen bedeutungsvoll sind, beispielsweise für die berufliche Produktivität oder die Berufstreu im Lebenslauf. Zusätzlich verweist der Umstand, dass es sich vorliegend um querschnittliche Analysen handelt, auf die Einschränkung, dass hier keine kausalen Aussagen möglich sind und auch, dass keine Verläufe abgebildet werden können. Gerade diese könnten aber helfen zu verstehen, wie die Passungswahrnehmungen in den verschiedenen Kohorten mit dem Umsetzungs Handeln zusammenhängen, das auf einen Entscheid folgt. Antworten auf solche Fragen werden aller Voraussicht nach durch die Fortsetzung des BEN-Projekts möglich, so dass als vierter Aspekt, neben der Entscheidungssituation, der Entscheidungsfindung und der Passungswahrnehmung, in kommenden Arbeiten auch die handlungsbezogene Umsetzung von Berufsentscheidungen analysiert werden kann. Dies ermöglicht ein differenzierteres Verstehen von Berufsbildungsentscheidungen und deren Bedeutung im Zusammenhang mit der Gestaltung individueller Berufsbiografien.

Literatur

- Brandtstädter, J., & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging, 5*, 58-67.
- Brown, D. (1994). Entscheidungstheoretische Modelle. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Karriere-Entwicklung* (pp. 425-454). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brzinsky-Fay, C. (2014). The Measurement of School-to-work Transitions as Processes. *European Societies, 16*, 213-232. doi: 10.1080/14616696.2013.821620
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (pp. 427-464).
- Drewek, P. (2010). Differenzierungsformen und Übergänge im Bildungssystem. *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*. doi: 10.3262/EE008100102
- Düggeli, A., & Kinder, K. (2013). Wissen aufbauen, Selbstwirksamkeit fördern und Sinnfindung begleiten - auf dem Berufswahlweg mit Schülerinnen und Schülern. In T. Brüggemann & S. Rahn (Eds.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (pp. 211-219). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- Eccles, J. S., & Roeser, R. (2009). Schools, academic motivation, and stage-environment fit. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 404-434). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Egloff, E., & Jungo, D. (2010). *Berufswahltagbuch Arbeitsheft*. Bern: Schulverlag plus AG

- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Perez, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 277-291.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organisations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hellberg, B.-M. (2009). *Entscheidungsfindung bei der Berufswahl*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2003). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan: Systematic Approaches*. Addison Wesley Pub.
- Herzog, W., Neuenschwander, M. P., & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (3rd Edition)*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- IBM Corp. (2013). SPSS Statistics for Windows, Version 22.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C., & Eder, F. (2008). *Explorix. Das Werkzeug zur Berufs- und Laufbahnplanung. Deutsche Adaptation und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John L. Holland*. Bern: Verlag Hans Huber, Hogrefe AG.
- Jungermann, H., Pfister, H.-R., & Fischer, K. (2010). *Die Psychologie der Entscheidung. Eine Einführung*. Heidelberg: Springer Spektrum.
- Keller, A., Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2010). *Nachobligatorische Ausbildungsverläufe in der Schweiz: Die ersten sieben Jahre: Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE Update 2010*. Basel: TREE.
- Kracke, B., Olyai, N., & Wesiger, J. (2008). Stand der Berufswahl und Qualität des berufsbezogenen Explorationsverhaltens im Jugendalter. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 55(1), 51-60.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmermann, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Little, R. J. A. (1988). A Test of Missing Completely at Random for Multivariate Data with Missing Values. *Journal of the American Statistical Association*, 83 (404), 1198-1202.
- Meade, A. W., Johnson, E. C., & Braddy, P. W. (2008). Power and sensitivity of alternative fit indices in tests of measurement invariance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 568-592.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2012). *MPlus (Version 7) (Computer Software)*. Los Angeles.
- Neuenschwander, M. P. (1996). *Entwicklung und Identität im Jugendalter*. Bern: Haupt.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Bosshard, S. (2013). *Sozialisationsprozesse beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe). Dokumentation der Schülerbefragung. Eingangserhebung (Forschungsbericht)*. Solothurn: Zentrum Lernen und Sozialisation, Pädagogische Hochschule FHNW.
- Sackmann, R. (2007). *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.

- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken New Jersey: Wiley.
- Schulte, K., Nonte, S., & Schwippert, K. (2013). Die Überprüfung von Messinvarianz in international vergleichenden Schulleistungsstudien am Beispiel der Studie PIRLS. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 3, 99-118. doi: 10.1007/s35834-013-0062-8
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831.
- Simon, H. A. (1957). *Models of man*. New York: Wiley.
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career-decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221.
- Stoll, F., Vannotti, M., & Schreiber, M. (2011). *Einstieg in die Berufswelt. Rahmenbedingungen und Voraussetzungen einer gelingenden Berufswahl - eine empirische Studie*. Glarus/Chur: Rüeegger Verlag.
- Tversky, A. (1972). "Elimination by Aspects: A Theory of Choice." *Psychological Review*, 79, 281-299.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.
- Wright, G. (1984). *Behavioral Decision Theory*. Newbury Park California: Sage.
- Zihlmann, R. (Ed.). (2009). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Zürich: SDBB.
- Zirfas, J. (2011). Zur Pädagogik der Glücksgefühle: Ein Beitrag zum Pursuit of Happiness. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 14(2). S.223-240.

Dieses Buch wird unter der Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche für nicht kommerzielle Zwecke die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.