

Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern?

»Ausbildungsbotschafter« als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung



JANINA BECKMANN
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
janina.beckmann@bibb.de



ALBA ESTELA ESTEVE
Masterstudentin an der
Universität Düsseldorf
bis 12/2022 studentische
Mitarbeiterin im BIBB
alest100@hhu.de



MONA GRANATO
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
granato@bibb.de

Angesichts des Fachkräftemangels und einer ausgeprägten Geschlechtersegregation in IT-Berufen greift der Beitrag die zentrale Frage auf, ob durch den Einsatz von beruflichen Rollenvorbildern mehr junge Menschen, insbesondere mehr junge Frauen, für den Beruf Fachinformatiker/-in gewonnen werden können. Mit dem Angebot »Ausbildungsbotschafter« wird ein innovativer anerkennungssensibler Berufsorientierungsansatz vorgestellt. Erste Ergebnisse aus der BIBB-TUDA-Berufsorientierungsstudie weisen darauf hin, dass berufliche Rollenvorbilder Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung von IT-Ausbildungsberufen reduzieren können.

Geschlechtersegregation in informationstechnischen Berufen

Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind seit Jahren von einer ausgeprägten horizontalen Geschlechtersegregation gekennzeichnet. In den informationstechnischen (IT) Berufen sind Frauen besonders stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Beruf Fachinformatiker/-in lag im Jahr 2021 bei nur neun Prozent und hat sich im vergangenen Jahrzehnt kaum verändert (vgl. FLEMMING/GRANATH 2022).¹ Da IT-Berufe mit günstigeren Beschäftigungs-, Einkommens- und Aufstiegsaussichten verbunden sind, trägt eine geschlechtertypische Berufswahl gleichzeitig zur Verfestigung vertikaler Ungleichheiten bei. Die Unterrepräsentation von Frauen verschärft zudem den Fachkräftemangel, der in IT-Berufen besonders hoch ist (vgl. HICKMANN/KONEBERG 2022). IT-Berufe für Frauen attraktiver zu machen, ist daher ein zentrales bildungspolitisches und wirtschaftliches Anliegen. In den letzten Jahren haben sich verstärkt »gendersensible« Ansätze zur Beruflichen Orientierung herausgebildet, die Geschlechterungleichheiten in der Berufswahl fokussieren. Neben berufspraktischen Erfahrungen, z.B. beim Girls'/

Boys' Day, wird zunehmend die Bedeutung von *beruflichen Rollenvorbildern* als vielversprechender Ansatz diskutiert (vgl. z.B. DRESCHER/HÄCKEL/SCHMIEDER 2020; NEUENSCHWANDER u. a. 2018). Rollenvorbilder, die als erfolgreiche Repräsentanten ihres Berufs stehen, könnten nicht nur die Kenntnis über Berufe erhöhen, sondern in ihrer Identitätsfunktion auch dazu beitragen, geschlechtsspezifische Stereotype abzubauen und das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zu erhöhen (vgl. ATHANASIADI/SCHARE/ULRICH 2020). Berufliche Rollenvorbilder greifen im Sinne eines »anerkennungssensiblen« Ansatzes zudem das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung auf, welches bei der Berufswahl zentral ist (vgl. GRANATO/MUTLU 2022; OEYNHAUSEN/MUTLU 2022).

Warum ergreifen Mädchen seltener einen IT-Beruf?

Nach GOTTFREDSON (1981) spielt die wahrgenommene Geschlechtstypik des Berufs eine entscheidende Rolle in der Berufswahl. Heranwachsende schließen bereits im Kindesalter Berufe unbewusst aus dem Feld möglicher Berufsoptionen aus, wenn sie vermuten, dass diese nicht zu ihrem Geschlecht passen. Berufe, die nicht der eigenen Geschlechteridentität entsprechen oder der eigenen sozialen Identität widersprechen, können darüber hinaus mit einer geringeren Anerkennung im sozialen Umfeld einhergehen

¹ Vgl. auch »Datensystem Auszubildende« des BIBB, Erhebung zum 31.12. URL: www.bibb.de/de/12129.php

(vgl. EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015). Die Informationstechnik ist ein Berufsbereich, der mit ausgeprägten männlichen Stereotypen verbunden ist (vgl. z. B. CHERYAN u. a. 2013).

Daneben wirkt sich ein (hohes) Vertrauen in die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten (Selbstwirksamkeit) förderlich auf die Wahl eines Berufs aus (vgl. BANDURA 1977). Allerdings unterschätzen Mädchen im Vergleich zu Jungen häufiger ihre Fähigkeiten in mathematischen und technischen Fächern (vgl. CORRELL 2001). Dieser Unterschied in der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten ist ein weiterer Grund, warum Frauen in IT-Berufen unterrepräsentiert sind.

Aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisationserfahrungen und Lebenswelten kommen Mädchen seltener mit männlich dominierten Berufen in Berührung. So fühlen sie sich weniger gut über männlich dominierte Berufe informiert (vgl. FERRARI u. a. 2015; MILLER/HAYWARD 2006). Da berufliche Kenntnisse für Berufswahlentscheidungen zentral sind (vgl. ROHLFING u. a. 2012), ist die geschlechtsspezifische Kenntnis von Berufen ein weiterer theoretisch bedeutsamer Erklärungsfaktor für Geschlechterunterschiede in der Berufswahl, der bislang unzureichend beforscht wurde.

Die Bedeutsamkeit von beruflichen Rollenvorbildern

Berufliche Rollenvorbilder erfüllen aus theoretischer Perspektive zwei wesentliche Funktionen: Erstens können sie *motivationale* Prozesse im Berufswahlprozess anstoßen (vgl. MORGENROTH/Ryan/PETERS 2015). Als Beispiele für erfolgreiche Berufsinhaber/-innen können Rollenvorbilder das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten stärken (»Wenn du das kannst, kann ich das auch«). Sie wirken dabei nicht nur als Beispiele des Möglichen, sondern auch als Inspiration. Die soziale Lerntheorie (vgl. BANDURA 1977) betont, wie wichtig Lernen am Modell für die Herausbildung von Selbstwirksamkeitserwartungen ist. Zweitens haben berufliche Rollenvorbilder eine *informierende* Funktion, da sie berufliche Kenntnisse vermitteln bzw. falsche oder stereotype Vorstellungen über Berufe korrigieren. Indem Rollenvorbilder die berufliche Selbstwirksamkeit und Kenntnisse erhöhen, könnten sie zudem die berufliche Neigung, diesen Beruf zu ergreifen, steigern.

Die Mehrheit der Interventionsstudien zur Bedeutsamkeit von Rollenvorbildern in MINT-Berufen (für einen Überblick vgl. GIOANNIS/PASIN/SQUAZZONI 2023) hat textbasierte Interventionsformate wie z. B. schriftliche Berichte von Rollenvorbildern untersucht. Erkenntnisse zur Wirksamkeit von Rollenvorbildern, die bei Unterrichtsbesuchen oder Workshops anwesend sind, sind demgegenüber selten (Ausnahmen vgl. z. B. BREDÄ u. a. 2020; DRESCHER/HÄCKL/SCHMIEDER 2020). Zudem wurden bislang fast ausschließ-

lich Rollenvorbilder aus MINT-Studienberufen untersucht. Wie Rollenvorbilder in IT-(Ausbildungs-)Berufen im Speziellen wirken, ist bislang kaum bekannt (Ausnahme vgl. JUNGHOFF-PREIS u. a. 2020).

An diesen Kenntnisstand anschließend konzentriert sich der Beitrag auf folgende Fragen:

1. Welche Geschlechterunterschiede bestehen in der Wahrnehmung von IT-Ausbildungsberufen in Bezug auf berufsspezifische Kenntnis und Selbstwirksamkeit sowie Neigung zum Beruf?
2. Inwieweit können Rollenvorbilder Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung von IT-Ausbildungsberufen reduzieren?

Diese Fragen werden in einer Studie des BIBB und der TU Darmstadt (BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie) untersucht.

Forschungsdesign

Die BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie untersucht zwei Angebote zur Berufsorientierung in einem quasi-experimentellen Design. Die erste Teilstudie bezieht sich auf den Workshop zur Berufsorientierung »Logiken der Berufswahl« (vgl. OEYNHAUSEN/MUTLU 2022). In diesem Beitrag steht die zweite Teilstudie zu den »Ausbildungsbotschaftern« im Vordergrund (vgl. Infokasten).

In dieser Teilstudie wurden in den Schuljahren 2021/22 und 2022/23 rund 2.000 Schülerinnen und Schüler, die an dem Angebot »Ausbildungsbotschafter« teilgenommen haben, wiederholt befragt. Die Befragungen fanden jeweils unmittelbar vor den Vorträgen (Vorher-Befragung), unmittelbar nach den Vorträgen (erste Nachher-Befragung) sowie erneut ca. vier bis acht Wochen später (zweite Nachher-Befragung) statt. Der Beitrag nutzt Daten der Vorher-Befragung und der ersten Nachher-Befragung von 243 Befragten (davon 52% weiblich), die an Vorträgen von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern teilgenommen haben. Die Schüler/-innen wurden im Klassenverbund zu ihren Vorstellungen über diesen Beruf schriftlich befragt (vgl. Infokasten zur Operationalisierung, S. 20). Sie kommen aus

Das Berufsorientierungsangebot »Ausbildungsbotschafter«

Ausbildungsbotschafter/-innen besuchen Schulklassen unterschiedlicher Schulformen ab Klassenstufe 9. In der Regel stellen ein bis drei Auszubildende ihren kaufmännischen oder gewerblich-technischen Beruf vor und beantworten Fragen der Teilnehmenden. Das Angebot wird überwiegend von den Industrie- und Handelskammern (IHK) und den Handwerkskammern (HWK) durchgeführt. Die BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie stützt sich in NRW auf eine Zusammenarbeit mit der IHK Bonn-Rhein-Sieg und der HWK Köln.

Operationalisierung der Konstrukte

Berufsspezifische Neigung wird mit drei Items gemessen: »Ich würde gerne ein Praktikum im Beruf Fachinformatiker/-in machen«, »Ich würde gerne eine Ausbildung als Fachinformatiker/-in machen« und »Ich würde gerne als Fachinformatiker/-in arbeiten«. Es besteht eine hohe Korrelation zwischen den einzelnen Items (paarweise Korrelationen jeweils $\alpha = 0,78$, $\alpha = 0,81$ und $\alpha = 0,89$ mit $p = 0,000$).

Berufsspezifische Selbstwirksamkeit wird mit zwei Items gemessen: »Ich traue mir von meinen Fähigkeiten her zu, den Beruf Fachinformatiker/-in zu erlernen« und »Meine Chancen auf einen Ausbildungsplatz im Beruf Fachinformatiker/-in wären gut« (Korrelation: $\alpha = 0,77$, $p = 0,000$).

Berufsspezifische wahrgenommene Kenntnis wird mit zwei Items gemessen: »Den Beruf Fachinformatiker/-in kenne ich gut«, »Ich kann mir vorstellen, was ein/e Fachinformatiker/-in macht« (Korrelation: $\alpha = 0,58$, $p = 0,000$).

Die Items wurden auf einer fünfstufigen Skala gemessen (1: »stimmt gar nicht« bis 5: »stimmt voll und ganz«). Aufgrund der hohen Korrelationen der Einzelitems wurden diese für jedes Konstrukt zu einem summarischen Index mit dem Wertebereich 1–5 zusammengefasst.

vier Schulen der Schulformen Gymnasium, Realschule und Gesamtschule.

Nehmen Jungen und Mädchen IT-Berufe unterschiedlich wahr?

Auf Basis der Vorher-Befragung wurde für jedes der drei Konstrukte ein Mittelwertvergleich zwischen Jungen und Mädchen durchgeführt (vgl. Abb. 1). Bei beiden Geschlechtern liegen wahrgenommene Kenntnis, Selbstwirksamkeit und berufliche Neigung fast ausnahmslos unterhalb der Mittelkategorie von 3 auf der fünfstufigen Skala. Dabei zeigen sich bedeutsame und statistisch signifikante Geschlechterunterschiede (mit $p = 0,000$). Der größte Unterschied besteht mit fast einem ganzen Skaleneinheit bei der beruf-

lichen Neigung. So weisen Jungen mit durchschnittlich 2,4 Skaleneinheiten eine deutlich höhere Neigung zu diesem Beruf auf als Mädchen (1,6 Skaleneinheiten). Auch bei der Selbstwirksamkeit und der Kenntnis des Berufs existieren deutliche Geschlechterunterschiede von jeweils einem halben Skaleneinheit.

Können Rollenvorbilder die (geschlechtsspezifische) Wahrnehmung von IT-Berufen verändern?

Abbildung 2 zeigt die durchschnittliche Veränderung in der Wahrnehmung des Berufs vor und nach dem Vortrag der Ausbildungsbotschafter/-innen, getrennt für Jungen und Mädchen. Bei den Teilnehmenden wird ein statistisch signifikanter Zuwachs in der wahrgenommenen Kenntnis, Selbstwirksamkeit und Neigung für den Beruf Fachinformatiker/-in deutlich (mit $p = 0,000$). Die größten Zuwächse lassen sich für beide Geschlechter in Bezug auf die wahrgenommene Kenntnis nachweisen. Für Jungen beträgt der Zuwachs rund 0,66 Skaleneinheiten und für Mädchen 0,96 Skaleneinheiten, d. h. fast einen ganzen Skaleneinheit. Die berufsspezifische Selbstwirksamkeit steigt bei beiden Geschlechtern vergleichbar um je 0,3 Skaleneinheiten. Schließlich kann der Besuch der Ausbildungsbotschafter/-innen auch die Neigung der Schüler/-innen zum Beruf erhöhen: Mädchen zeigen eine Steigerung um rund 0,37 Skaleneinheiten und Jungen um 0,28 Skaleneinheiten. Auch hier liegt die Steigerung bei Mädchen im Vergleich zu Jungen höher.

Während die Selbstwirksamkeit bei beiden Geschlechtern ähnlich zunimmt, lassen sich für die berufliche Neigung und Kenntnis größere Zuwächse bei Mädchen verzeichnen. Da Mädchen in der Vorher-Befragung eine geringere wahrgenommene Kenntnis und Selbstwirksamkeit aufweisen als Jungen, tragen diese geschlechtsspezifischen Veränderungen zur Reduzierung von Geschlechterunterschieden in

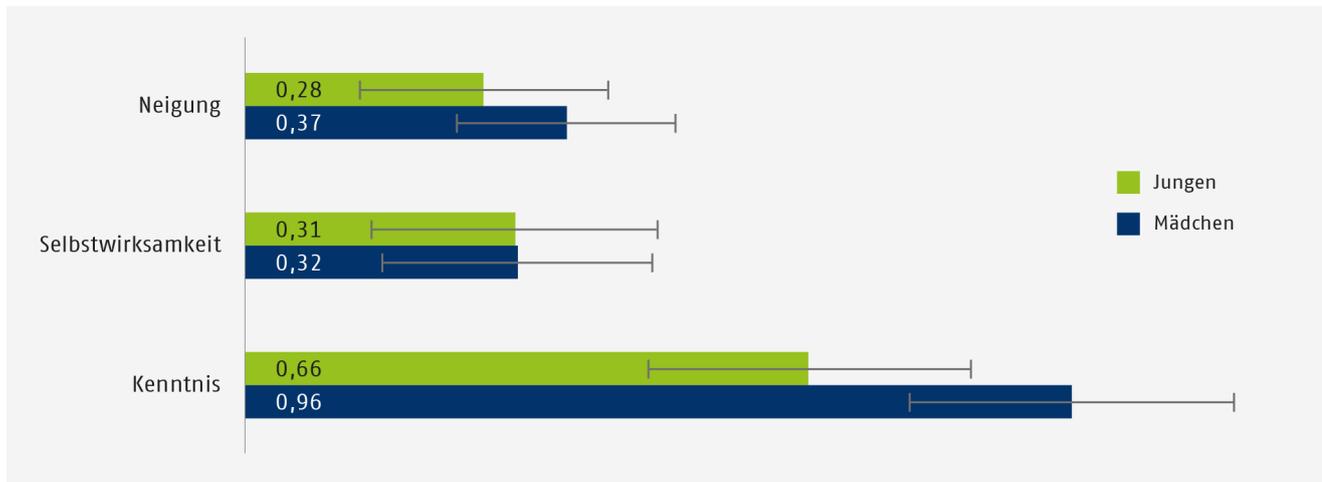
Abbildung 1

Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung des Berufs Fachinformatiker/-in (Vorher-Befragung)



Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie, eigene Darstellung. Dargestellt sind Mittelwerte der angegebenen Konstrukte nach Geschlecht mit 95%-Konfidenzintervallen auf Basis eines ungepaarten T-Tests. $n = 243$.

Abbildung 2

Vorher-Nachher-Differenzen in der Wahrnehmung des Berufs Fachinformatiker/-in nach Geschlecht

Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie, eigene Darstellung. Dargestellt sind die mittleren Vorher-Nachher-Differenzen für die angegebenen Konstrukte nach Geschlecht mit 95 %-Konfidenzintervallen auf Basis eines gepaarten T-Tests. n = 243.

diesen Konstrukten bei. So reduziert sich der Geschlechterunterschied hinsichtlich der Kenntnis von 0,51 Skalenpunkten in der Vorher-Befragung auf 0,21 Skalenpunkte in der Nachher-Befragung sowie bei der beruflichen Neigung, diesen Beruf zu erlernen von 0,82 (Vorher) auf 0,73 (Nachher) Skalenpunkte.

Implikationen für Forschung und Praxis

Die Ergebnisse der BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie weisen darauf hin, dass in der Phase der Berufsorientierung eine geschlechtsspezifisch verengte Sicht auf IT-Berufe besteht. Durch den Einsatz von Rollenvorbildern in Schulen kann es gerade bei Schülerinnen gelingen, die berufsspezifischen Kenntnisse und die Selbstwirksamkeit sowie das Interesse an IT-Ausbildungsberufen zu erhöhen und damit diese geschlechtsspezifisch verengte Sicht auf Berufe zu weiten. Rollenvorbilder, die auf Augenhöhe mit Jugendlichen kommunizieren, könnten sich daher als Erfolg versprechender Weg erweisen, nicht nur dem Fachkräftemangel zu begegnen, sondern auch bestehende Engführungen in der Wahrnehmung von Berufen aufzubrechen und das Interesse junger Frauen an männlich dominierten Berufen zu erhöhen.

Mit diesen ersten Ergebnissen wurden auf Basis der unmittelbaren Nachbefragung *kurzfristige* Effekte von Rollenvorbildern aufgezeigt. In den anstehenden Analysen sollen nun die Daten der zweiten Nachher-Befragung (4 bis 8 Wochen nach Vortrag der Ausbildungsbotschafter/-innen) herangezogen werden, um zu prüfen, inwieweit Rollenvorbilder auch mit einem größeren zeitlichen Abstand die beruflichen Präferenzen junger Menschen verändern. Gleichzeitig gilt

es, die (kausale) Aussagekraft zur Wirksamkeit von Rollenvorbildern zu stärken, indem die befragte Vergleichsgruppe, die nicht am Angebot »Ausbildungsbotschafter« teilgenommen hat, in die Auswertungen einbezogen wird.

Inhaltlich bedeutsam ist zudem die Frage, welche Rolle das Geschlecht der Rollenvorbilder spielt. So könnten weibliche Rollenvorbilder ein besonders hohes Identifikationspotenzial für Mädchen bieten. Schließlich sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund des vergleichsweise hohen Prestiges des Ausbildungsberufs Fachinformatiker/-in einzuordnen (vgl. EBNER/ROHRBACH-SCHMIDT 2019). Auf der Grundlage der erhobenen Daten der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie soll daher untersucht werden, inwieweit Rollenvorbilder aus weniger prestigeträchtigen Berufen dazu beitragen können, bestehende berufliche Zuschreibungen und negative Konnotationen zu überwinden.

Neben der wahrgenommenen Geschlechterpassung spielt das vermutete soziale Ansehen bzw. Prestige eines Berufs eine zentrale Rolle in der Berufswahl (vgl. GOTTFREDSON 1981). Heranwachsende schließen Berufe aufgrund von Sozialisationserfahrungen und Erwartungen ihres sozialen Umfelds unbewusst aus, selbst wenn sie zu ihren beruflichen Interessen passen würden (vgl. MATTHES 2019; BECKMANN 2021). Inwieweit Rollenvorbilder auch das soziale Ansehen von Ausbildungsberufen verändern und so einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung leisten können, stellt daher ein weiteres wichtiges Forschungsdesiderat der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie dar.

Berufliche Rollenvorbilder könnten also dazu beitragen, Berufsoptionen, die junge Menschen für sich in Betracht ziehen, (wieder) zu erweitern. Dabei könnten sie implizit soziale Identifikationsprozesse anstoßen und so das Be-

dürfnis nach sozialer Anerkennung von jungen Menschen aufgreifen. Weitere anerkennungssensible Ansätze wie der Workshop »Logiken der Berufswahl« machen soziale Anerkennungsbedürfnisse durch das Anstoßen von Reflektionsprozessen explizit (vgl. OEYNHAUSEN/MUTLU 2022; GRANATO/MUTLU 2022). Die BIBB-TUDA-Berufsorientierungsstudie untersucht beide anerkennungssensiblen Angebote und leistet damit einen Beitrag zur Weiterentwicklung einer evidenzbasierten Praxis Beruflicher Orientierung. ◀

LITERATUR

- ATHANASIADI, E.; SCHARE, T.; ULRICH, J. G.: Ausbildungsbotschafterbesuche als Instrument der Berufsorientierung: Wege zum Beruf aufzeigen, Identifikationspotenziale erschließen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 49 (2020) 4, S. 40–44. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/16802
- BANDURA, A.: Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. In: *Psychological review* 84 (1977) 2, S. 191–215
- BECKMANN, J.: Gendered career expectations in context: the relevance of normative and comparative reference groups. In: *British Journal of Sociology of Education* 42 (2021) 7, S. 968–988
- BREDA, T.; GRENET, J.; MONNET, M.; VAN EFFENTERRE, C.: Do female role models reduce the gender gap in science? Evidence from French high schools. Bonn 2020. URL: <https://docs.iza.org/dp13163.pdf>
- CHERYAN, S.; PLAUT, V. C.; HANDRON, C.; HUDSON, L.: The Stereotypical Computer Scientist: Gendered Media Representations as a Barrier to Inclusion for Women. In: *Sex Roles* 69 (2013) 1–2, S. 58–71
- CORRELL, S. J.: Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. In: *American Journal of Sociology* 106 (2001) 6, S. 1691–1730
- DRESCHER, K.; HÄCKL, S.; SCHMIEDER, J.: MINT-Berufe: Workshops mit Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen. Berlin 2020
- EBERHARD, V.; MATTHES, S.; ULRICH, J. G.: The Need for Social Approval and the Choice of Gender-Typed Occupations. In: TRIVENTI, M.; SKOPEK, J.; KOSYAKOVA, Y.; BUCHHOLZ, S.; BLOSSFELD, H. P. (Hrsg.): *Gender inequalities at labor market entry: a comparative view from eduLIFE project 2015*, S. 205–235
- EBNER, C.; ROHRBACH-SCHMIDT, D.: *Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung*. Bonn 2019
- FERRARI, L.; GINEVRA, M. C.; SANTILLI, S.; NOTA, L.; SGARAMELLA, T. M.; SORESI, S.: Career exploration and occupational knowledge in Italian children. In: *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 15 (2015) 2, S. 113–130
- FLEMMING, S.; GRANATH, R.-O.: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2021. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022*. Bonn 2022, S. 34–53
- GIOANNIS, E. DE; PASIN, G. L.; SQUAZZONI, F.: Empowering women in STEM: a scoping review of interventions with role models. Part B. In: *International Journal of Science Education (Part B)* 45 (2023), S. 1–15
- GOTTFREDSON, L. S.: Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In: *Journal of Counseling Psychology* 28 (1981) 6, S. 545–579
- GRANATO, M.; MUTLU, S.: Anerkennungssensible Berufsorientierung als Weg zu sozialer Wertschätzung in der Berufswahl. In: *G.I.B. Info* 25 (2022) 4, S. 5–7
- HICKMANN, H.; KONEBERG, F.: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. Köln 2022. URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Top-Fachkräftelücken.pdf
- JUNGHOF-PREIS, N.; ZEISBERG, I.; GEHRAU, V.; DENZ, C.: Der Einsatz von weiblichen Rollenmodellen zur Berufsorientierung im Internet am Beispiel der Informationstechnologie. Themen, Erkenntnisse und Perspektiven. In: DRIESEL-LANGE, K.; WEYLAND, U.; ZIEGLER, B. (Hrsg.): *Berufsorientierung in Bewegung*. Stuttgart 2020, S. 49–62
- MATTHES, S.: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn 2019
- MILLER, L.; HAYWARD, R.: New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy. In: *Journal of Education and Work* 19 (2006) 1, S. 67–93
- MORGENROTH, T.; RYAN, M. K.; PETERS, K.: The Motivational Theory of Role Modeling: How Role Models Influence Role Aspirants' Goals. In: *Review of General Psychology* 19 (2015) 4, S. 465–483
- NEUENSCHWANDER, M. P.; HOFMANN, J.; JÜTLER, A.; SCHUMANN, S.: Professional Desires and Career Decisions: Effects of Professional Interests, Role Models, and Internship in Lower Secondary School. In: *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 5 (2018) 3, S. 226–243
- OEYNHAUSEN, S.; MUTLU, S.: Berufsorientierungsangebote »anerkennungssensibel« gestalten: Vorstellung eines innovativen Workshopkonzepts. Version 1.0. Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780204
- ROHLFING, J. E.; NOTA, L.; FERRARI, L.; SORESI, S.; TRACEY, T. J.: Relation of occupational knowledge to career interests and competence perceptions in Italian children. In: *Journal of Vocational Behavior* 81 (2012) 3, S. 330–337

(Alle Links: Stand 19.04.2023)