

# *berufsbildung*

Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog





Heftbetreuung:  
Marianne Friese  
Rita Meyer

### blickpunkt

#### Berufsorientierung im Kontext des Lebenslangen Lernens

Rita Meyer

1

### thema

#### Berufliche Sozialisation als lebenslanger Orientierungsprozess

Biografische Sprünge und persönliche Kontinuitäten

Ute Clement

2

#### Berufsorientierung im Lebenslauf aus entwicklungspsychologischer Perspektive

Bärbel Kracke

5

#### Die gesellschaftspolitische Bedeutung von Beruf und Berufsorientierung

Regionaler Ausbildungsmarkt als Sozialraum

Karin Büchter

8

#### Berufsorientierung als Gegenstand pädagogischer Professionalität

Marianne Friese

11

#### Berufsberatung – Historische Kontinuität des Spannungsfeldes individueller und wirtschaftlicher Interessen

Kristina Heinrich-Rascher

14

#### Berufsberatung als reflexiver Prozess

Clinton Enoch

17

#### Von Aus- und Umstiegen

Motive zur beruflichen Neuorientierung von Gründer\*innen

Tanja Schirmacher

20

#### Career Change und die Bedeutung Beruflicher Orientierung am Beispiel Studierender auf dem dritten Bildungsweg

Eva Anslinger

23

#### Förderung besonderer Zielgruppen beim Übergang Schule – Beruf durch regionale Steuerung im Rahmen landesweiter Strategien

Melanie Sittig

26

#### „[...] Aber ich habe auch meine Chance hier gekriegt“

Bildungsaspirationen und Berufsorientierung junger Geflüchteter in Ausbildung

Kirsten Rusert, Mehmet Kart und Margit Stein

29

#### Berufsorientierungsprozesse über soziale Netzwerke

YouTube, TikTok und Co.

Markus Gitter und Clemens Hafner

33

#### Berufsorientierung und Berufsvorbereitung als Arbeitsweltorientierung auch in der Primarstufe?

Dieter Münk und Ingelore Mammes

36

### interview

#### Betriebliche Weiterbildung in agilen Zeiten

Über Orientierungsleistungen von Organisation und Subjekt

unter den Bedingungen von Unsicherheit

Interview mit Anne Lange De Angelis, Coach, Trainerin, Beraterin

(plan a – Beratung für Organisations- und Personalentwicklung, Hamburg)

39

### spektrum

#### Arbeiten und Lernen in der Produktionsschule – ein Blick in die pädagogische Praxis

Thomas Müller, Martin Mertens und Marion Gümpel

42

#### Übergänge in Ausbildung besonders gefährdet

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie im Licht  
der statistischen Bildungsberichterstattung

Marcus Eckelt

45

### international

#### Übergang von Bildung zu Beruf in Japan

Veränderungen in der Hochschulbildung und Personalrekrutierung

Matthias Hennings

49

### magazin

kurz notiert

Rezension

Vorschau • Impressum

51

52

53

# Berufsorientierung im Kontext des Lebenslangen Lernens

Veränderte Dynamiken in der Arbeitswelt führen dazu, dass eine berufliche Erstausbildung nicht mehr die hinreichende Voraussetzung für eine kontinuierliche Berufsbiographie ist. Selbst nach einer ersten Berufswahlphase muss die individuelle Beruflichkeit im Erwerbsleben permanent reflexiv hergestellt werden. Die Bereitschaft und Fähigkeit, sich ständig beruflich zu orientieren, wird damit zu einem immanenten Bestandteil der umfassenden beruflichen Handlungskompetenz aller Generationen.

In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik werden berufliche Orientierungsprozesse und Berufswahlkompetenz bisher in erster Linie im Kontext der Übergangsproblematik – vor allem an der Schwelle des Übergangs von der Schule in den Beruf – thematisiert. Diese Orientierungsleistungen, die an dem Übergang an der ersten Schwelle erbracht werden (müssen), sind ohne jeden Zweifel entscheidend für den weiteren Verlauf der beruflichen Entwicklung und Karriere. Aber selbst wenn diese Schwelle ohne größere Probleme bewältigt wurde, steht der Einzelne in unterschiedlichen Lebensphasen vor der Herausforderung, Orientierungsleistungen zu erbringen. Dies gilt im Berufsleben vor allem dann, wenn es um das Ausloten der Balance zwischen Arbeiten, Lernen und Leben geht. Damit findet berufliche Orientierung über den gesamten Lebenslauf hinweg statt: als Anpassung, Um- oder auch grundlegende Neuorientierung.

Die zu erbringenden Orientierungsleistungen richten sich zum einen auf das Ausloten der individuellen Interessen, Ansprüche und Zufriedenheit in und mit der Arbeit. Zum anderen sind Anpassungsleistungen an die Veränderungen der Arbeitswelt und an die betrieblichen Organisationsprozesse zu erbringen. Strukturelle und institutionelle Veränderungen – auch im Kontext der digitalen Transformation – führen zu Pluralisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die letztlich für den einzelnen Arbeitnehmer in ihrer Komplexität unübersichtlich sind. Die Orientierungsleistungen, die angesichts einer zunehmenden Flexibilisierung, Entgrenzung, Intensivierung und Subjektivierung

von Arbeit jenseits der ersten Schwelle des Übergangs von der Schule in den Beruf faktisch erbracht werden, sind nicht annähernd so systematisch im Tableau der berufspädagogischen Forschung repräsentiert wie die Berufsorientierung im Übergang von der Schule in den Beruf.

Demgegenüber werden in der Psychologie berufsbezogene Entwicklungsprozesse im Kontext des Lebenslaufes betrachtet. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen sich in einem sozialen Raum lebenslang weiterentwickeln, wobei sowohl die Gelegenheitsstrukturen und Möglichkeiten des sozialen und kulturellen Umfeldes als auch die persönlichen Eigenschaften determinierende Merkmale der beruflichen Orientierung sind. Im Sinne von „Karrierekonstruktionen“ wird angenommen, dass berufliche Entwicklungsprozesse einer Sinnhaftigkeit und Zielgerichtetheit folgen. Positive Emotionen und internale Kontrollüberzeugungen werden in diesem Zusammenhang als wichtigste Faktoren für die Karrierekonstruktion benannt.

Forschungsergebnisse belegen zum einen, dass ein früher Informationsbeginn, ein hoher Informationsstand und die Sicherheit über die Bildungsabsichten in Beruf und Studium sich nachhaltig positiv als tragfähig für Bildungsentscheidungen auswirken. Einmal orientiert, fällt die Berufsorientierung im Lebensverlauf leichter.

Zum anderen zeigt sich die hohe Bedeutung einer frühen Begleitung vor allem in der Phase des Suchprozesses der Berufsorientierung. Daraus wiederum lässt sich der hohe Stellenwert ableiten, den die Kompetenzen der Berater und Begleiter im Hinblick auf die Anleitung der Reflexion haben müssen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass entscheidend für berufliche Orientierungsleistungen nicht die Zielorientierung und das Erreichen vorgegebener „Marken“ ist, sondern das Vorliegen spezifischer handlungsleitender Überzeugungen. Es geht um kognitive Orientierungen, denen immer eine Interpretationsleistung vorausgeht.

Einen ersten und sehr konkreten Orientierungsbereich – quasi einen optiona-

len Horizont der Möglichkeiten – bieten zunächst das Feld beruflicher Tätigkeiten bzw. die Berufe und Qualifizierungsangebote. Als Orientierungsmodelle strukturieren die geordneten Berufsbilder die Ausbildungs-, Arbeits- und Beschäftigungsmärkte und dienen damit einerseits in der Wahrnehmung von Subjekten, quasi wie eine Landkarte, als klassisches Orientierungsmittel für die Praxis von Arbeit und Beruf.

Andererseits erzeugen sie zugleich Orientierungslosigkeit, denn mit jeder Aufforderung zu und dem Versuch der Orientierung steigt auch das Risiko der Desorientierung: um sich neu orientieren zu können, muss man jeweils auch schon orientiert sein. Die berufliche Orientierung ist damit anspruchsvoll und voraussetzungsreich, weil in diesem Prozess kognitive Leistungen zu erbringen sind, die wiederum spezifisches Orientierungs- und Verfügungswissen (i. S. des Wissens um Wirkungszusammenhänge) voraussetzen. Berufliche Orientierung geht indes immer einher mit einer Fülle an Wahlmöglichkeiten, die Entscheidungszwang und damit auch Nachdenklichkeit erzeugen. In pädagogischer Perspektive muss es also in der Entwicklung von Konzepten der Berufsorientierung vor allem darum gehen, die Fähigkeit zur Reflexion anzuleiten: auf sich selbst und seine handlungsleitenden Motive und Interessen und zugleich auch auf die Rahmenbedingungen und die zu realisierenden Handlungsoptionen.

Damit ist Berufsorientierung ein konstruktivistischer Prozess, in dem weniger objektive Daten (wie z. B. gemessene Interessen und Fähigkeiten) relevant sind, sondern vielmehr die subjektive Interpretation und Bedeutungszuschreibung. Insofern sollten berufsorientierende Maßnahmen darauf gerichtet sein, Subjekte lebensbegleitend darin zu unterstützen, ihre eigenen Werte und Ziele zu reflektieren und ihre individuelle Laufbahn- und Lebensgestaltung daran auszurichten. Und eben nicht an Anforderungen von Arbeitsmärkten.

**Prof.in Dr. Rita Meyer**

Leibniz Universität Hannover

# Berufliche Sozialisation als lebens- langer Orientierungsprozess

## Biografische Sprünge und persönliche Kontinuitäten

*Abstract:*

*Die berufliche und betriebliche Sozialisation ist immer auch ein persönlicher Orientierungsprozess. Jede Arbeitstätigkeit fordert und prägt uns durch das Lernen neuer Inhalte, das Adaptieren von bestehenden Regelungen oder auch den Transfer von Gelerntem in neue Umgebungen. Dieser Artikel zeigt, wie komplex und facettenreich die Mechanismen der beruflichen Sozialisation sind und wie sie auf das Subjekt wirken.*

**W**as im Berufsleben von uns erwartet wird, ist in der Regel nicht nur anspruchsvoll und umfassend, es ist auch ausgesprochen widersprüchlich. Wir sollen teamorientiert *und* ehrgeizig, flexibel *und* zielorientiert, erfahren *und* innovativ sein etc. Man benötigt eine bestimmte Art von Persönlichkeit (Arbeitskraftunternehmer, Führungspersönlichkeit, Teamplayer) als Einstellungsvoraussetzung, zugleich wird unterstellt, dass diese Persönlichkeit nur durch Berufserfahrung erworben werden kann.

Und als bisse sich die Katze hier noch nicht ausreichend in den Schwanz, sind auch Berufsbiografien durch zahlreiche Wechsel, Auf-, Ab- und Umstiege gekennzeichnet. Kaum hat man bestimmte Kompetenzen oder Persönlichkeitseigenschaften erworben, werden sie auch gleich wieder obsolet.

Wie also verhalten sich Persönlichkeit und derart wechselvolle Berufsbiografien zueinander? Gehen wir bestimmte biografische Wege, weil wir die dazu passende Persönlichkeit besitzen? Oder entstehen unsere Persönlichkeiten auf biografischen Wegen? Werden wir, was wir ohnehin schon sind? Oder sind wir, was aus uns geworden ist?

### Berufliche Sozialisation

Arbeit, davon können wir ausgehen, verändert unsere Körper, Seelen, unser Wissen und Können. Ein Beruf stellt uns sozusagen Mitgliedsausweise bereit, die mit wechselseitigen Erwartungen z. B. an Kompetenz, Problemlösefähigkeit, Einkünfte, Handlungsspielräume, Reputation oder Rollenbilder versehen sind. Wir können diese Mitgliedsausweise erwerben und haben so die Chance, aber auch die Pflicht, an einer gesellschaftlichen Organisation von Arbeit teilzuhaben, die in wesentlichen Aspekten schon vor uns da war

und unabhängig von uns existiert. Diesen Prozess der Auseinandersetzung mit und Einpassung in bereits existierende Erwartungen, Möglichkeiten und Anforderungen nennen wir berufliche Sozialisation. Selbstverständlich gilt dies auch dann, wenn wir uns beruflicher Arbeit verweigern oder von ihr ausgeschlossen werden. Ob Familienarbeit, Arbeitslosigkeit oder Aussteigerdasein – sie alle haben sich mit gesellschaftlichen Erwartungen auseinanderzusetzen, die durch das Konzept beruflicher Arbeit geprägt sind.

Rollenerwartungen, die individuelles Handeln mit arbeitsteiligen Aufgaben und gesellschaftlichen Positionen verknüpfen, sind funktional für das große Ganze, das heißt für das Zusammenspiel von Produktion und Reproduktion, von Verwertungsinteressen des Kapitals und ökonomischen Bedingtheiten. Neue Generationen, die sich in dieses große Spiel eingliedern, werden sich – wollen sie bestehen – den entsprechenden Erwartungen im Wesentlichen unterordnen. Zugleich sind die Bedingungen, denen sie sich anzupassen haben, das Ergebnis langer und wechselvoller sozialer Auseinandersetzungen, von Technikentwicklung, Lebenseinstellungen und Autonomieansprüchen. Nicht alles, was junge Menschen lernen, wenn sie einen Beruf ergreifen, ist funktional und sinnvoll. Doch nur wenig ist zufällig oder willkürlich – Arbeits- und Berufskulturen sind historisch gewachsen und haben eine Eigendynamik, die wir nur teilweise bewusst erfassen, die uns aber als Ganze prägt.

Eine der entscheidenden Leitfragen unserer biografischen Selbstkonstruktion lautet: Was willst Du werden, wenn Du groß bist? Oder etwas später: Wo sehen Sie sich in zehn Jahren? Diese Frage – ausgesprochen oder nicht – zwingt das Individuum, sich mental ein Modell der eigenen Wirklichkeit zu formen und das Handeln daran auszurichten, und sei es nur in



Ute Clement

Form eines Nachgebens gegenüber vorgegebenen Wegen der Anpassung an durch Geschlecht, soziale Schicht, Ethnie etc. vorgegebene Rollenmuster (oder aber der Auflehnung und Rebellion gegen diese).

Wie aber verändert dieses mentale Modell und später der (durch Ausbildung und Beruf realisierte) Erwerb einer solchen Mitgliedschaft uns selbst? Das Konzept beruflicher Sozialisation geht davon aus, dass wir in der kontinuierlichen Auseinandersetzung mit der sozialen und dinglichen Umgebung nicht nur die Welt verändern, sondern auch wir selbst als verändert aus diesem Prozess immer wieder hervorgehen. Wir sind unverwechselbare Individuen, aber eben auch Angehörige von Gruppen und Milieus. Ja, sogar die Notwendigkeit, ein unverwechselbares Individuum zu sein, muss als typisch für eine bestimmte (westliche, individualistische) Ausprägung gesellschaftlicher Normen verstanden werden.

### Was verändert sich?

Berufliche Sozialisation erfasst Menschen ganz. Wir erwerben Wissen, Können, Fähigkeiten, Haltungen, Werte und Affekte – das heißt, praktisch jeder Aspekt unseres Selbst wird durch berufliches Lernen verändert. Berufliches Wissen umfasst Kenntnisse zum Arbeitsgegenstand, aber auch zum Arbeitsprozess, d. h. den Abläufen und Beteiligten. Es geht um fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten; doch auch eine Fachsprache, Regeln des Umgangs und Sozialverhaltens wollen erlernt sein. Ein Teil dieses Wissens ist in Worten explizierbar und kann anderen bei Bedarf erläutert werden. Es gibt aber auch implizites, dem Bewusstsein nicht wirklich zugängliches Wissen, das durch Erfahrung und Routinen erworben wird und dann in quasi-intuitiver Form vorliegt (Neuweg 2006).

Im Gegensatz zu Neulingen erleben Experten ihr Wissen in fast körperlicher Weise. Die Hand weiß, wie sie das Instrument zu drehen hat, der Körper reagiert schneller als der Kopf auf eine ungewohnte Situation, die Qualität einer Oberfläche wird körperlich gespürt (Haasler 2004). Manche dieser körperlichen Lerneffekte, durch die wir Erfahrungswissen aufbauen, sind uns bewusst und

erfüllen uns vielleicht mit Stolz, andere bleiben uns verborgen oder werden als Fehlhaltungen, Abnutzungs- oder Stress-effekte zum Problem. Mit bewusstem, explizitem Wissen hat dies nur zum Teil zu tun.

Mit einem Beruf erlernen wir auch die gedanklichen, sozialen, affektiven und produktbezogenen Rahmungen, die für diese Art von Handlungen in unserer Kultur vorgesehen sind. Die Tierpflegerin lernt einen ökonomisch-versachlichten Umgang mit Tieren. Der Altenpfleger gewinnt eine neue Einstellung zum Sterben (jedenfalls zum Sterben der anderen). Die erfolgreiche Übernahme von Werten, Haltungen und Einstellungen – ein bestimmter beruflicher Habitus – ist bestimmend dafür, ob und wie weit berufliche Neulinge sich als einer Berufsgruppe zugehörig fühlen und ein zentral wichtiger Gegenstand beruflicher Sozialisation.

Das Ziel des beruflichen Lernens ist berufliche Handlungskompetenz und damit, ganz umfassend, Fachkompetenz im Sinne von Wissen und Fertigkeiten, soziale und personale Kompetenz. Dieser umfassende Anspruch der beruflichen Sozialisation und des beruflichen Lernens entgrenzt den Zugriff auch auf Bereiche, die vermeintlich privat sind: Werte, Einstellungen und Haltungen, die scheinbar bloß der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit dienen, werden zum Gegenstand der Verhandlung auf dem Arbeitsmarkt.

Wenn auch solche Bildungsbereiche, die wie Reisen, ehrenamtliches Engagement, kulturelle Erfahrungen etc. zunächst einer unmittelbaren ökonomischen Verwertung entzogen scheinen, zunehmend bewusst und zielgerichtet, zur Gestaltung der eigenen beruflichen Vita funktionalisiert werden, wird das eigene (Er-)Leben gewissermaßen enggeführt. Der Unterschied besteht weniger darin, dass solche Bildungserfahrungen nicht auch für die eigene berufliche Laufbahn verwertbar sind (das waren sie mindestens implizit wohl schon immer), sondern darin, dass sie von vorneherein als in diesem Sinne funktional geplant und erlebt werden. Dann steht das Engagement für eine politische Gruppe oder einen Verein nicht mehr für sich, sondern wird als Mittel zum Zweck bewusst gewählt – und bildet entsprechend nur noch bedingt einen Rückzugsort zur Erholung, Selbstverwirklichung und Kompensation.

### Biografische Übergänge und Sozialisation

Nun könnte man meinen, dieser komplexe und anstrengende Prozess der Zuordnung und Aneignung beruflicher Rollen, Identitäten und Kompetenzen sei irgendwann im biografischen Verlauf abgeschlossen und dann werde auf dem Plateau des Lebens und unter Verwendung der bis dahin erworbenen Fähigkeiten, Gewohnheiten und Vorstellungen einfach weitergelebt.

Diese Vorstellung trifft aus zwei Gründen nicht wirklich zu: Zum einen verändert sich die Welt und mit ihr die Anforderungen und Erwartungen an unser Denken und Handeln, auch wenn Veränderungen vielleicht weniger umfassend sind, als das postmoderne Fortschrittsnarrativ uns mitunter glauben macht. Dass sich berufliches Handeln in technischer, organisatorischer und arbeitskultureller Hinsicht kontinuierlich wandelt, das ist wohl in der überwiegenden Mehrheit der Berufe tatsächlich so.

Und zum anderen wandeln wir uns selbst: Wir wechseln Lebensorte, Arbeitsplätze, Berufe und Positionen, steigen auf, steigen ab, um oder aus. Jede dieser neuen Lebenssituationen konfrontiert uns mit veränderten Erwartungen, Ressourcen und Bedingungen. Das Erwachsenenleben erweist sich als eine Aneinanderreihung von Lernphasen in Lernwelten (Schlüter 2010).

Allerdings verändern sich im Verlauf des Lebens Mechanismen und Formen der Sozialisation. Lebenserfahrungen (wie z. B. eigene Elternschaft, Krankheiten oder Ortswechsel) bilden neue Ausgangspunkte für die Auseinandersetzung mit beruflichen Anforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen. Die Möglichkeiten des Individuums, durch aktive Rollenübernahme Sozialisationsprozesse selbst mit zu gestalten, wachsen dadurch, dass die Individuen mehr Lebenserfahrung einbringen können. Zugleich wird das Spektrum möglicher Lernerfahrungen auch dadurch eingengt, dass bestimmte Entscheidungen bereits getroffen, bestimmte Wege schon eingeschlagen sind.

Übergänge zu realisieren und zu einer Karriere zusammenzufügen, bedarf außer einer individuellen Zielstrebigkeit auch eines „subjektiven Lebensentwurfs“ (Schlüter 2010), der seinerseits durch

institutionelle Bedingungen und vorgefertigte Bilder, Repräsentationen, Rollenerwartungen etc. geprägt ist. Mit Bezug auf Bourdieu schildert Schlüter, dass die Verfolgung einer Karriere stets in einem sozialen Feld erfolgt. Ziel des Spiels ist es dann, eine möglichst hohe Position in diesem Feld zu erlangen. „Zu diesem Spiel gehört die „Illusio“ als Glaube, das Spiel spielen zu müssen sowie die „Libido“ als psychische Energie, die den Trieb, mitzuspielen, in spezifische Interessen verwandelt.“ (ebd., 70).

Man könnte entsprechend biografische Übergänge als Statuspassagen konzeptualisieren. Dann würden Individuen, bewegt durch bestimmte Vorstellungen eines gelungenen Lebens in einem sozialen Feld und getrieben durch eine psychische Energie des Mitspielen-Wollens, von einer sozialen Position in eine andere wechseln. Welche Positionen offenstehen und wie ein solcher Übergang zu bewerkstelligen ist, würde durch das jeweilige soziale Feld mit seinen Zugangsmechanismen und Machtkonstellationen bestimmt. Der Übergang wäre durch unterschiedliche Phasen der Ablösung aus der alten Position, einer Art Schwebe-phase zwischen ihnen und der Aneignung der neuen Position gekennzeichnet (vgl. Felden u. a. 2014, 63 f.).

Neuere Konzepte gehen hier aber noch einen Schritt weiter. Sie stellen in Rechnung, dass sich nicht nur das Subjekt mit seinen diversen Potenzialen und Facetten kontinuierlich neu erfindet, sondern dass auch die sozialen Positionen, die es besetzt, einem ständigen Wandel ausgesetzt sind. Während eine Person sich also in einer spezifischen Weise konstruiert (als *dieser* Lebensweise zugehörig, mit *diesem* persönlichen Stil und *dieser* Biografie etc.), bewegt sie sich in einem sozialen Feld, das sich ebenfalls als fluide und veränderbar erweist (vgl. ebd., 63 f.).

Ein wirklicher Übergang lässt sich dann insofern kaum noch beschreiben, als der Wandel der eigenen Person zeitlich ebenso wenig begrenzt scheint wie die Beschaffenheit der jeweiligen Positionen. Übernimmt z. B. ein junger Mann eine Leitungsposition, wird Vater und nimmt Erziehungsurlaub, dann verändern sich der junge Mann *und* die Leitungsposition und zwar in vielfacher, miteinander wechselseitig verbundener Art

und Weise. Und diese Veränderungen sind wiederum verbunden mit Entwicklungen auf der Mikro-, der Meso- und der Makroebene, mit persönlichen, gesellschaftlichen, organisationalen und rechtlichen Aspekten usw.

Wie fluide die Verhältnisse allerdings wirklich sind, das lässt sich trotz aller postmodernistischen Reflexion nur schwer ausloten. Wohl wahr: Der junge Mann aus unserem Beispiel hat von seiner Leitungsposition durch unterschiedliche gesellschaftliche Konstellationen heute größere Spielräume für neue Konstruktionen seiner selbst und seiner sozialen Umwelt. Doch: Wie groß sind die Beharrungskräfte, die dafür sorgen, dass eine solche Situation gar nicht erst entsteht? Je nach Fachkultur und Milieu wird es hier Unterschiede geben. Festzuhalten ist: Es bleibt dem Individuum überlassen, die jeweiligen impliziten Regeln, Zugangswege und Grenzen auszuloten und zwar auf eigenes Risiko und eigene Kosten.

Wo früher explizit und reguliert war, wer Zugangsoptionen zu einer bestimmten sozialen Position besaß, trifft man heute auf der Verlautbarungsebene auf Bekenntnisse zu Diversität, Vielfalt und Toleranz. Und erfährt dann als Frau erst beim Feierabendbier der Kollegen oder als frischgebackener Vater auf dem Spielplatz, wo die Tücken der Wirklichkeit hinter dem Leitbild verborgen liegen.

Lernen wird in Übergängen in der Regel dann angestoßen, wenn Kompetenzen und Handlungsroutrinen aus der Vergangenheit in der neuen Situation nicht mehr ausreichen, sondern mit neuen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert werden. Es handelt sich also durchaus nicht immer um positive und angenehme Erfahrungen der persönlichen Weiterentwicklung und des Kompetenzgewinns. Vielmehr sind diese häufig zunächst erkauf durch Erlebnisse, die mit Versagen(-sängsten), Kontrollverlust oder Abwertung einhergehen.

Lernprozesse in Übergängen werden sehr häufig durch Widerfahrnisse angestoßen, d. h. dann initiiert, wenn die bis dato erworbenen Kenntnisse und Muster in der neuen Position für Irritationen sorgen. Es gilt, Herausforderungen zu bewältigen, unterschiedliche Erwartungen aufeinander abzustimmen oder sich neue Bewältigungsstrategien anzueignen. Wie auch bei den frühen biografischen For-

men der Sozialisation geht es hier nicht nur um explizites Wissen und Können, sondern auch und vor allem um implizites Lernen. Wie bewegen, kleiden, verhalten sich, wie sprechen Angehörige der neuen Position? Welche zuvor erworbenen Handlungsmuster sind abzulegen, welche sind aber auch durchsetzbar? Welche Grenzen sind beweglich, welche fix?

Auch in frühen Phasen der beruflichen Sozialisation entscheiden sich Personen für oder gegen Bedingungen des eigenen Lernens. Sie wählen die Freundschaften oder Vorbilder aus, die sich dann als Sozialisationsagenten erweisen. Sie unterwerfen sich Sozialisationsbedingungen oder leisten Widerstand gegen diese. Sie wählen Rollen innerhalb ihrer peer-group und definieren so die Rahmung ihrer Sozialisation mit.

Dieser Eigenanteil an Sozialisation wächst in späteren Phasen der Biografie. Auch hier wählen Menschen Lebenswege und treffen Entscheidungen für oder gegen Situationen, welche sie dann ihrerseits prägen und bestimmen. Doch sie tun dies auf der Grundlage bereits erworbener Erfahrungen und sozialer Stellungen und erhöhen dadurch Spielräume zur Ausgestaltung derjenigen Positionen, in die sie gerade hineinwachsen. Wir werden, was wir sind, so könnte man mit Bezug auf die eingangs gestellte Frage formulieren. Aber wir sind daran beteiligt, wie wir dorthin gekommen sind.

#### Literatur:

- Felden, H. von; Schäffter, O. & Schicke-Gerke, H. (Hg.) (2014). *Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen*. Wiesbaden: Springer.
- Goffman, E. (1962). On cooling the mark out. Some aspects of adaptation to failure. München/Zürich: Piper Verlag.
- Haasler, B. (2004). Hochtechnologie und Handarbeit. Eine Studie zur Facharbeit im Werkzeugbau der Automobilindustrie. Bielefeld: wbv.
- Neuweg, G. H. (2006). *Das Schweigen der Köpfer. Strukturen und Grenzen des Erfahrungswissens*. Linz: Trauner.
- Schlüter, A. (2010). Lernen in Lebensphasen. In *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 33 (4), 67–80. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.3278/REP1004W067>

#### Prof.in Dr. Ute Clement

Universität Kassel  
clement@uni-kassel.de

# Berufsorientierung im Lebenslauf aus entwicklungspsychologischer Perspektive

*Abstract:  
Über die gesamte Lebensspanne hinweg setzen sich Menschen in Beziehung zur Berufswelt. Dabei spielt die Passung zwischen individuellen Voraussetzungen und den Charakteristika der Berufswelt eine zentrale Rolle, die sich im Lebenslauf verändern und durch eigenes Handeln hergestellt und erhalten werden kann.*

„Was willst Du einmal werden?“ – Diese Frage wird am häufigsten mit dem Thema Berufsorientierung assoziiert. Sie wird bereits Kindern, aber häufiger Jugendlichen vor dem Ende der Schulzeit gestellt. Die Frage, wie Kinder und Jugendliche im Prozess der Entscheidung für eine erste Berufsausbildung unterstützt werden können, beschäftigt inzwischen viele Forscher\*innen und Praktiker\*innen. Dieser Beitrag stellt entwicklungspsychologische Perspektiven in den Mittelpunkt.

## Entwicklungspsychologie der Lebensspanne

In den Anfängen der Entwicklungspsychologie wurde vor allem betrachtet, wie sich in Kindheit und Jugend die menschlichen Fähigkeiten der Wahrnehmung, des Denkens, des Fühlens und des Verhaltens in unterschiedlichen Situationen über die Zeit verändern. Als Zielpunkt der Entwicklung galt die erwachsene Funktionsfähigkeit beispielsweise im Bereich der Fortpflanzung oder im Denken. Die Betrachtung des gesamten Lebenslaufs erfolgte zunächst unter einer eher klinischen Perspektive, angeregt durch die Arbeiten von Sigmund Freud mit unter psychischen Konflikten leidenden erwachsenen Patienten. Charlotte Bühler (1893-1974) jedoch wollte systematisch herausarbeiten, was „normale“ Lebensläufe ausmacht. Mit ihrem 1933 erschienenen Buch „Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem“ legte sie die Grundlage für eine Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Mit der Psychologie der Lebensspanne wurde von der Vorstellung Abschied genommen, dass die wesentlichen Entwicklungsprozesse im Leben eines Menschen mit dem Erreichen der Reproduktionsfähigkeit oder der Fähigkeit zum abstrakten Denken in der Adoleszenz abgeschlossen seien. Sah der traditionelle

Entwicklungsbegriff vor allem Aufbauprozesse als zentral an, umfasst der moderne Entwicklungsbegriff die Zunahme und Abnahme von Fähigkeiten. Vor allem aber geht es um systematische Veränderungen und Kontinuitäten im menschlichen Erleben und Verhalten über die Zeit, die sich aus der Interaktion von biologischen, soziologisch-biographischen und psychologischen Zielsetzungs- und Bewertungsprozessen ergeben. Durch die Rekonstruktion von Biographien und Interviews mit Menschen in unterschiedlichen sozialen Lagen wurde bereits bei Charlotte Bühler deutlich, wie zentral die Umstände, unter denen Menschen leben und arbeiten, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen und dass Menschen ein starkes Bedürfnis haben, Kontrolle über ihr eigenes Leben zu haben.

Anknüpfend an die Denktradition der Entwicklungspsychologen mit dem Fokus auf nicht-klinische Lebensverläufe von Charlotte Bühler hat der Erziehungswissenschaftler und Soziologe Robert Havighurst (1900-1991) das Konzept der Entwicklungsaufgaben formuliert (1948). Der Lebenslauf lässt sich demnach in sechs Phasen unterteilen, drei zwischen früher Kindheit und Jugend und drei zwischen jungem und hohem Erwachsenenalter. In jeder Phase ergeben sich spezifische Entwicklungsaufgaben, die von biologischen Prozessen, den sozialen biographischen Umständen bzw. dem kulturellen Druck der Gesellschaft und den eigenen Zielen und Werten beeinflusst werden. Havighursts Beschreibung von Entwicklungsaufgaben ist normativ geprägt von der Biographie produktiver Mitglieder einer Gesellschaft. Für ihn war der Erwerb von Fähigkeiten zentral, die es Individuen erlauben, sich in ihren Gesellschaften aktiv in unterschiedlichen Rollen zu engagieren. So wird stets auch die Berufsrolle genannt, auf die es sich in Kindheit und Jugend vorzubereiten, die es im mittleren Erwachsenenalter



Bärbel Kracke

auszufüllen und von der es sich im höheren Erwachsenenalter zu verabschieden gilt. Auch in Klaus Hurrelmanns (\*1944) Konzeption der Entwicklungsaufgaben der Jugendphase spielt die Entwicklung der individuellen intellektuellen und sozialen Kompetenz eine große Rolle, um selbstverantwortlich schulischen und beruflichen Anforderungen als Voraussetzung für eine selbstständige Existenz als Erwachsener nachkommen zu können (Hurrelmann & Quenzel, 2012, 24 ff.).

### **Berufsorientierung als lebenslange Entwicklungsaufgabe**

Die wichtigsten Impulse für die Erforschung lebenslanger Berufsorientierung kamen von Donald E. Super (1910-1994). (siehe zu seinem Einfluss auf den deutschsprachigen Raum Brüggemann & Rahn 2020). Nach jahrelanger Berufstätigkeit als Berufsberater studierte Super Psychologie und systematisierte seine Beobachtungen in vielen unterschiedlichen empirischen Studien. Das wichtigste dabei war, dass er längsschnittlich vorging. Er verfolgte also unterschiedliche Gruppen von Menschen über einen längeren Zeitraum und fand dabei heraus, dass die Entscheidung für eine Berufsausbildung, ein Studium, einen Beruf oder einen Job kein zeitlich begrenzter einmaliger Vorgang ist. Vielmehr handelt es sich dabei um einen längerfristigen Entwicklungsprozess, der lange vor dem Ende der Schulzeit beginnt und mit dem Ergreifen einer Berufstätigkeit nicht abgeschlossen ist. In Auseinandersetzung mit persönlichen Vorlieben und Fähigkeiten sowie mit Erfahrungen in Gesprächen, Beobachtungen von Eltern oder anderen Erwachsenen im persönlichen Umfeld oder in den Medien und schließlich durch eigene Tätigkeiten werden Informationen über sich selbst und die Berufswelt gesammelt und in Beziehung gesetzt. Dadurch entwickelt sich ein berufliches Selbstkonzept, das dynamisch ist und neue Erfahrungen strukturiert, aber auch durch Erfahrungen geformt wird. Wichtig in Supers Theorie ist die Idee der lebenslangen beruflichen Entwicklung, die er als „career“ bezeichnet. Diese berufliche Entwicklung wird durch die Kombination und Abfolge von Rollen definiert, die ein Individuum über das eigene Leben hinweg einnimmt (Super 1980). Zu diesen Rollen gehört das

Kindsein, Schüler\*in, Auszubildende\*r, Student\*in sein, Elternteil, Ehepartner\*in, Arbeitnehmer\*in, Hausfrau oder Hausmann, Rentner\*in, Bürger\*in etc. Für jede Rolle gibt es spezifische Erwartungen, wie sie idealiter ausgefüllt werden sollten, zum Beispiel hinsichtlich der investierten Zeit, des inhaltlichen oder emotionalen Engagements. Jedes Individuum lebt in einer ganz einzigartigen Kombination von Rollen, die sich über das eigene Leben hinweg auch individuell verändert. Super hat dieses bunte Arrangement an Anforderungen als „Life-Career-Rainbow“ bezeichnet. In diesen individuellen Kombinationen von Rollen sind Fragen nach der Selbstverwirklichung, nach Rollenkonflikten, nach der Qualität der Ausfüllung der Rollen, der Entscheidung für bestimmte Rollen ein wichtiger Aspekt für die Lebenszufriedenheit. Das Modell des „Life-Career-Rainbow“ gibt nützliche Anknüpfungspunkte für die Berufsvorbereitung und Berufsberatung, indem es Rollenerwartungen, Möglichkeiten zur Selbstentfaltung und mögliche Konflikte zwischen den Rollen zum Gegenstand der Reflexion macht.

Für Super spielte die Informationssuche („Career exploration“) eine zentrale Rolle. Zunächst nur für das Jugendalter im Sinne einer phasentypischen Aktivität formuliert, sah er diese Informationssuche über das gesamte Leben hinweg als einen zentralen Mechanismus im Prozesse der Selbstkonzeptentwicklung. Zwar ist das Jugendalter prädestiniert für die Auseinandersetzung mit der Frage nach einem passenden Beruf, da der Übergang von der Schule in eine nachschulische Ausbildung oder Arbeitstätigkeit bevorsteht und gemeistert werden muss. Aber auch nach der Entscheidung für einen ersten Job, eine erste Berufsausbildung oder ein Studium kann es nach einer Phase der Orientierung und Etablierung in der gewählten beruflichen Station dazu kommen, dass es zu Unbehagen mit der Situation kommt. Gefühle der fehlenden Passung aufgrund von Veränderungen der eigenen Ziele, Werte und Kompetenzen oder der eigenen Rollenkonfiguration zum Beispiel durch Elternschaft genauso wie aufgrund von Veränderungen in den Jobcharakteristika oder -anforderungen führen dazu, dass die aktuelle Lebenssituation hinterfragt und sich nach Alternativen umgesehen wird. Dann startet ein neuer Zyklus

der Orientierung und Informationssuche, der unter Umständen in einem Wechsel des Jobs, des Arbeitgebers, des Berufsfeldes oder anderer berufsbezogener Entscheidungen wie Umschulung, Weiterbildung oder Kündigung mündet.

Mark L. Savickas (\*1947) orientierte seinen Ansatz an den Arbeiten von Super und stellte die aktive Rolle des Individuums bei der Gestaltung der eigenen (Berufs-)Biographie über die Lebensspanne hinweg in den Mittelpunkt. In seiner Theorie der Konstruktion der beruflichen Entwicklung („Career Construction Theory“) bezieht er sich auf drei große theoretische Perspektiven der Psychologie: aus differentialpsychologischer Perspektive geht es darum, dass Menschen sich in ihren Präferenzen für bestimmte Berufe systematisch unterscheiden, aus entwicklungspsychologischer Perspektive geht es um die Art und Weise, wie Menschen mit beruflichen Anforderungen umgehen, wie sie Übergänge meistern und auf berufliche Probleme reagieren, aus Perspektive der narrativen Psychologie wird betrachtet, wie Menschen die Geschichte ihrer beruflichen Entwicklung erzählen, welche Lebensthemen für sie bei der Realisierung ihres Berufslebens eine Rolle spielen, wie sie Arbeit in ihr Leben integrieren. In Forschung und Beratungspraxis erlauben diese drei Perspektiven die Betrachtung darüber, wie Menschen dazu kommen, bestimmte Berufe zu ergreifen, und wie sie ihre berufliche Entwicklung gestalten.

Für Savickas besteht in der gegenwärtigen Situation des Arbeitsmarkts des 21. Jahrhunderts in post-industriellen Gesellschaften die Herausforderung für das Individuum darin, dass sich die Arbeitswelt sehr schnell ändert und dass es daher ständig Fragen danach gibt, ob der Job noch zu den eigenen Werten, Zielen und Kompetenzen passt, ob man ihn weiter ausüben kann und/oder man sich beruflich weiterbildet. Die Frage nach dem Lebenssinn und der beruflichen Identität (Wofür stehe ich? Was ist mir wichtig?) stellt sich damit in hoher Frequenz und kann verunsichernd und belastend sein. Die Career Construction Theory ist somit eine für die gegenwärtige Zeit sehr hilfreiche Theorie, um Menschen in ihrer beruflichen Situation zu verstehen und Ansatzpunkte für Beratung zu finden. Dabei geht es Savickas um eine sehr individualisierte Perspektive, da jeder Mensch versucht



sein Leben kohärent und sinnhaft zu erleben und ganz eigene Geschichten über die berufliche Entwicklung erzählt, die am besten durch Career Style Interviews zu ermitteln sind. Hier spielen Lebensthemen („Life Themes“) und Persönlichkeit („Vocational Personality“) eine wichtige Rolle. Menschen unterscheiden sich in ihren Lebensthemen. Die einen wollen vor allem mit Menschen umgehen, ihnen helfen, sie erziehen, andere wollen mit Dingen umgehen, sie reparieren, verkaufen, neu erschaffen, praktisch oder lieber theoretisch arbeiten und vieles mehr. Diese Lebensthemen treiben die berufliche Entwicklung an und führen zu Entscheidungen, Konflikten, Enttäuschungen, die bewältigt werden müssen. Wichtig ist aber auch die Resonanz anderer Menschen auf das, was man im Beruf tut. Diese Resonanz erzeugt Zugehörigkeit und soziale Bedeutung. Die Persönlichkeit wiederum beeinflusst, wie die Lebensthemen umgesetzt werden.

Den Umgang mit den Herausforderungen an den einzelnen Stationen der beruflichen Entwicklung bezeichnet Savickas als „Career Adaptability“. Gerade an den Übergängen zwischen beruflichen Stationen wie am Übergang von der Schule in die Ausbildung, von der Ausbildung in den Beruf, von Beschäftigungsverhältnis zu Beschäftigungsverhältnis spielt es eine große Rolle, wie diese gestaltet werden. Dabei spielen Verhaltensweisen wie Orientierung („orientation“), Informationssuche („exploration“), Etablierung („establishment“), Management der aktuellen Situation und Loslösung („Disengagement“) eine wichtige Rolle. Menschen, die sich offensiv mit Übergängen beschäftigen, also nicht ignorieren, dass diese anstehen, die Informationen suchen und gut begründete Entscheidungen treffen, die sich aktiv in der neuen Rolle einrichten und vor neuen geplanten oder ungeplanten Übergängen rechtzeitig innehalten und umorientieren, gestalten ihre berufliche Entwicklung in dem Sinne erfolgreicher, als sie ein höheres Kontrollerleben haben und sich selbst als Gestalter und weniger als von den äußeren Umständen bestimmt wahrnehmen. Adaptabilität lässt sich griffig in den „Four Cs“ fassen: concern, control, curiosity und confidence. Ein Individuum hat dann eine gute Chance, die eigene berufliche Entwicklung erfolgreich zu konstruieren,

wenn sie als selbst zu gestaltendes Projekt aufgefasst wird, wenn Kontrolle über die eigene berufliche Entwicklung erhöht wird, wenn Neugier über mögliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufrechterhalten wird und wenn die Überzeugung vorherrscht, dass man die eigenen Ziele verfolgen kann. Nach dieser Auffassung von „Career Adaptability“ besteht das Ziel jeglicher Berufsorientierung oder Berufsberatung darin, die Handlungsfähigkeit des Individuums zu stärken und das Gefühl des passiven Ausgeliefertseins angesichts diverser beruflicher Veränderungen, die typisch für die post-industrielle Gesellschaft sind, zu überwinden.

### **Konsequenzen für eine lebenslange Berufsorientierung**

Super und Savickas haben in ihrer Forschung und Beratungspraxis immer den gesamten Lebenslauf im Blick gehabt und dabei die Frage fokussiert, wie es gelingt, ein Leben lang als Individuum subjektiv das Gefühl von Integrität erhalten zu können. Wie schon Charlotte Bühler postulieren sie ein menschliches Bedürfnis nach Kohärenz und Sinnhaftigkeit bzw. nach Selbstaktualisierung. Gerade in den letzten Jahren ist nicht nur in der Entwicklungspsychologie, sondern auch in der Soziologie mit den Ausführungen von Hartmut Rosa zur Resonanz (2016) thematisiert worden, wie zentral es für die individuelle psychische Gesundheit ist, sich in seinen verschiedenen Lebensbezügen als wirksam zu erleben. Unter dem Programm zur Humanisierung der Arbeitswelt wird seit Jahrzehnten diskutiert und empirisch gezeigt, wie wichtig Handlungsspielräume und Kontrollerleben bei der Arbeit für die psychische Gesundheit und persönliche Entwicklung Erwachsener sind.

Damit wird das Ziel lebenslanger Berufsorientierung im entwicklungspsychologischen Sinne immer wieder virulent: Auf der einen Seite geht es um die Entwicklung einer selbstbewussten Persönlichkeit von Kindheit an, die bereit ist, Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen und offen für Neues zu sein. Auf der anderen Seite geht es um die Gestaltung von Kontexten, in denen eine solche Persönlichkeitsentwicklung möglich ist. Es geht um unterstützende Interaktionen mit Menschen, die konstruktives

Feedback für Fähigkeiten und Interessen geben sowie Ausprobieren und Reflexion von Erfahrungen erlauben. Solche Interaktionen sollten in frühkindlichen und vorschulischen Familien- und institutionellen Kontexten beginnen, in der Schulzeit in formalen und informellen Kontexten weitergeführt werden und im Ausbildungs-, Arbeits- und Weiterbildungskontext konstitutiv sein.

Dass zentrale Postulate der entwicklungspsychologischen Theorien hilfreich für das Verständnis individueller berufsbezogener Entscheidungen sein können, zeigt aktuell z. B. die Abwanderung vieler Pflegekräfte aus ihren Beschäftigungsverhältnissen in Krankenhäusern und Pflegeheimen, weil dort zum Beispiel zentrale Lebensthemen nicht mehr verwirklicht werden können. Auch die Reflexion von Lehrkräften über ihren Beruf angesichts neuer Anforderungen durch Distanzlehre macht die Relevanz der Passung von Werten und Zielen mit aktuellen Arbeitsanforderungen deutlich. Die Idee, Selbstwirksamkeit von Menschen zu fördern, ist schließlich ein zentrales Charakteristikum in der Weiterbildung. Diese Neuorientierungen gilt es so zu unterstützen, dass sich im Sinne von Savickas Menschen als Gestaltende und nicht als Opfer der Umstände begreifen.

### **Literatur:**

- Brüggemann, T. & Rahn, S. (Hrsg.) (2020, 2. Auflage). *Berufsorientierung*. Münster: Utb.Waxmann.
- Bühler, C. (1933). *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Leipzig: Hirzel.
- Havighurst, R. J. (1948). *Developmental tasks and Education*. University of Chicago Press.
- Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (2012). *Lebensphase Jugend*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Rosa, H. (2016). *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior* 16 (3), 282-298.
- 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* (42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

### **Prof.in Dr. Bärbel Kracke**

Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Pädagogische Psychologie  
baerbel.kracke@uni-jena.de