



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Ludger Bußhoff

Berufswahl und Identität

Laudenbach 1992

Dr. phil. Ludger Bußhoff; geb. 1937, nach der Volksschule Ausbildung in einer Weberei, Besuch des Gymnasiums und Studium mit Promotion in Pädagogik, war nach dem Studium zunächst als Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler und als Referent in der Bundesanstalt für Arbeit tätig; von 1979 bis Sommer 1999 als Professor für Berufspädagogik an der Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung, Mannheim in der Berufsberaterausbildung tätig; langjähriges Mitglied im Deutschen Verband für Berufsberatung e.V.; der wohl bekannteste Autor zu Themen der Berufswahltheorie im deutschen Sprachraum.

„Berufswahl und Identität“ erschien im „KARRIEREFÜHRER - Fachhochschulen“ Ausgabe 1/1992 (Wison Verlag GmbH, Köln), den wir mit freundlicher Genehmigung des Verlags leicht gekürzt abdrucken.

Gliederung:

Technologische Sicht der Berufswahl	3
Sozialdeterministische Sicht der Berufswahl	4
Entscheidungstheoretische Sicht der Berufswahl	4
Berufliche Laufbahnentscheidungen als Identitätsbewährung	5
Leitfragen zur Laufbahnentscheidung	8
Ausgewählte Literatur	8

(erschien erstmals in dvb-forum 1/1993 „Männer - Es geht nicht ohne“, Seite 34 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script (neue Auflage):
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

Berufswahl und Identität

Wenn Sie zu denen gehören, an die der Karriereführer - Fachhochschule gerichtet ist, dann haben Sie bereits eine beachtliche Strecke Ihres Bildungs- und Ausbildungsweges zurückgelegt. Es waren viele kleine und einige große Schritte zu tun, um dorthin zu gelangen, wo Sie jetzt sind. Und schon sehen Sie mit dem Ende des Studiums einen neuen Abschnitt Ihrer Laufbahn auf sich zukommen. Dass damit Ihr weiterer Berufsweg endgültig feststeht, werden Sie nach Ihren bisherigen Erfahrungen kaum annehmen. Nein, Berufswahl, das ist ganz offensichtlich kein einmaliger Vorgang, der etwa mit dem Verlassen der Schule zum Abschluss gekommen wäre, sondern etwas, was unsere ganze vorberufliche und berufliche Entwicklung durchzieht und sich als Laufbahntrennung wiederholt in den Vordergrund unseres Erlebens drängt.

Technologische Sicht der Berufswahl

Dabei ist es keineswegs so sicher, wie es die Wortbedeutung nahe legt, dass es sich bei der Berufswahl primär um eine Angelegenheit des Auswählens und Entscheidens handelt. So wird in den sogenannten Matching-Modellen davon ausgegangen, dass jede Person über ein spezifisches Muster von Persönlichkeitsmerkmalen (Fähigkeiten, Interessen, Wertvorstellungen u. a.) verfügt und jeder Beruf durch ein typisches Muster von Anforderungen und Befriedigungsangeboten gekennzeichnet ist. Berufswahl stellt sich dann als ein Vorgang dar, in dem der Berufswähler versucht, den Beruf zu ergreifen, der am besten zu seinem Persönlichkeitsmuster passt (matching of men to jobs). Eine gelungene Berufswahl erscheint damit ohne weiteres machbar. Man müsste nur richtig vorgehen, d.h. das Persönlichkeitsmuster und die Berufsmuster gründlich studieren und dann eine Zuordnung nach dem Prinzip der größtmöglichen Passung vornehmen - das ganze nötfalls mit Hilfe von Tests und unter Einsatz des Computers, um die Datenmenge bewältigen zu können. Berufswahl ist dann nicht so sehr ein Abwägen von Risiken und Chancen und ein Entscheiden unter Ungewissheit (...), sondern das korrekte Verrechnen von zwei Datensätzen oder - in einer bescheidenen Ausführung - lediglich „to dial a job“.

Sozialdeterministische Sicht der Berufswahl

Das Gegenstück zu dieser technologischen Auffassung von der Berufswahl ist eine sozialdeterministische Konzeption, wonach man als Berufswähler so gut wie nichts machen kann, sondern gewissermaßen alles mit einem gemacht wird. Tatsächlich ist es so, dass die Umstände, unter denen jemand heranwächst, die Handlungsorientierung sehr stark prägen. Die beruflichen Möglichkeiten, die dann gesehen werden, sind folglich jene, auf welche die im Laufe der Sozialisation gelernten Interessen und Ansprüche hinlenken. Andere verbleiben im Felde des Gleichgültigen oder werden überhaupt nicht wahrgenommen. Nimmt man hinzu, dass die in der jeweiligen Berufswahlphase objektiv gegebenen Ausbildungs- und/oder Berufsmöglichkeiten begrenzt sind und außerdem ihr Zugang noch an die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen geknüpft ist, dann liegt der Gedanke nahe, dass es im Regelfalle soviel nicht zu entscheiden gibt. Für manche Berufswahlforscher sind diese Aspekte jedenfalls so zentral, dass sie in der Berufswahl primär einen Vorgang des Bestimmtwerdens, eine direkte und indirekte Zuweisung von Berufspositionen durch die Gesellschaft sehen (Allokation).

Entscheidungstheoretische Sicht der Berufswahl

Beide Sichtweisen, die technologische sowie die sozialdeterministische, erscheinen vom Standpunkt der entscheidungstheoretisch orientierten Berufswahlforschung aus natürlich ziemlich einseitig. Im Mittelpunkt ihrer Betrachtung steht der Berufswähler als Subjekt eines „echten“, d. h. immer mit versuchsweisen (tentativen) Schritten und partiell ungewissen Resultaten verbundenen, Problemlösungsprozesses. Dabei ging es dieser Forschungsrichtung in den letzten Jahren darum, Fragen beruflicher Entscheidungen im Rahmen eines Laufbahnkonzeptes aufzugreifen und vor allem ein realistisches Bild von den Einstellungen und Aktivitäten des Entscheidungsträgers zu gewinnen. Trotz dieser Bemühungen sind aber immer noch völlig überhöht Vorstellungen hinsichtlich der Rationalität des Entscheidungsverhaltens im Umlauf. Wenngleich wir zugestehen müssen, dass unser Wissen über berufliche Entscheidungsvorgänge noch äußerst fragmentarisch ist, so lässt sich doch soviel sagen, dass das Entscheidungssubjekt im Normalfall über die ihm objektiv offenstehenden beruflichen Alternativen und deren Konsequenzen nur unvollkommen informiert ist, und dass es weder über eine säuberlich durchkonstruierte Rangfolge von Zielen noch über ausgefeilte Entscheidungsregeln verfügt. Allem Anschein nach fällt dann auch die eigentliche Entscheidungsarbeit (Entwickeln beruflicher Alternativen, Folgenabschätzung, Präferenzbildung, Einstellung auf Nachentscheidungsprobleme u. a.) in der Regel relativ bescheiden aus, so dass das durchschnittliche Entscheidungsverhalten mit dem Ausdruck „Durchwursteln“ (muddling through) ziemlich gut gekennzeichnet zu sein scheint.

Aber auch eine realistische und in ein Laufbahnkonzept eingebundene Entscheidungstheorie erlaubt nur einen begrenzten Einblick in die Vorgänge, die die Entwicklung einer Berufslaufbahn (career development) bestimmen. Meines Erachtens wäre ein umfassenderes Verständnis zu gewinnen, wenn die bisher angesprochenen Ansätze in einem identitätstheoretisch ausgelegten Konzept zusammengeführt und realisiert würden. Lässt man sich auf diese Perspektive ein, dann erscheint eine berufliche Laufbahnentscheidung als ein Problem der Identitätsbewahrung, d.h. der Entfaltung und Bewahrung von Identität. Wie eine solche Sicht genauer strukturiert werden könnte, soll nachfolgend kurz skizziert werden.

Berufliche Laufbahnentscheidung als Identitätsbewahrung

Identität, verstanden als Erfahrung der eigenen Selbigkeit, stellt vor die Frage, wie es möglich ist, dass ich mich - und das in einer sich unablässigen wandelnden Umwelt - ständig verändere und dabei doch derselbe bleiben kann. Die grundlegende Antwort auf diese Frage finden wir in der Fähigkeit des Menschen, auf sich zurückzukommen und in dieser reflexiven Erfahrung seiner selbst sich als denselben zu erleben, was auch heißt, sich in seinen Veränderungen anerkennen zu können.

Um einen angemessenen Begriff von dieser Grundfähigkeit zu erhalten, sollte man sich klarmachen, dass die Selbstreflexion nicht als ein in sich geschlossener Kreis des Erlebens des Selbst seiner selbst zu verstehen ist. Das Selbst ist nämlich zunächst und zumeist nicht mit sich, sondern mit seiner Umwelt beschäftigt und macht in dieser Auseinandersetzung mit sich Erfahrungen. Auf diese Weise ist es immer ein umwelterfahrenes Selbst. Von zentraler Bedeutung in dieser Umwelterfahrung sind unsere Interaktionspartner, die uns gegenüber zum Ausdruck bringen, als wen sie uns sehen. So lernen wir uns weitgehend, wenn auch nicht ausschließlich, in ihren Reaktionen kennen.

Nun verfügen wir über mehrere Möglichkeiten, uns mit unserer Umwelt auseinanderzusetzen, nämlich sie wahrzunehmen und zu begreifen (perzipieren), sie zu bewerten und zu beurteilen (evaluieren) und sie zu regulieren (beeinflussen, verändern, aktivieren, steuern u. ä.). Man kann deshalb davon ausgehen, dass diese Möglichkeiten auch die grundlegenden Dimensionen abgeben, in denen das Selbst mit sich Erfahrungen macht.

Diese Annahme bedeutet im einzelnen: Sofern und soweit das meine Erfahrungen begleitende Bewusstsein zugleich Bewusstsein meiner selbst, also Selbstbewusstsein, ist (...) findet Selbsterfahrung als Kennenlernen und Begreifen statt. Wiederholt bestätigte

Selbsterkenntnisse werden schließlich verallgemeinert und als Elemente eines Selbstkonzeptes, d. h. des kognitiven Bildes, das ich von mir habe, gedächtnismäßig aufbewahrt.

Das in umweltbezügliche Interaktionen verwickelte und zugleich reflexiv vergegenständlichte Selbst ist nicht nur Objekt von Erkenntnissen, sondern auch von Beurteilungen und Bewertungen. Im Zusammenspiel von Anlage und Umwelt entwickeln sich bestimmte emotionale und kognitive Wertungsstandards, die - zusammen mit biologisch festgelegten Reaktionen - mich die eine Erfahrung mit mir positiv und die andere negativ erleben lassen. Die angesammelten Erfahrungen der Selbstbewertung schlagen sich schließlich als - globales und bereichsspezifisches - Selbstwertgefühl nieder, das bewusstseinsmäßig als Selbstwertschätzung in Erscheinung tritt.

Neben dem erkennenden und dem wertenden Reflex auf mich in meiner Interaktion mit der Umwelt ist schließlich noch ein motivierender, steuernder, verändernder Rückbezug anzunehmen, der als Selbstregulation bezeichnet werden kann. Akzeptiert man die Annahme einer solchen selbstreaktiven Funktion einer „reflexive agency“, wie Rosenberg (1986) sie nennt, dann muss man auch die Möglichkeit einräumen, dass es über einzelne situationsgebundene Selbstregulationen hinaus so etwas wie gelernte Selbstregulations-Dispositionen gibt. Darunter sind selbstreaktive Tendenzen zu verstehen, die sich aus Generalisierungen erfolgreicher Selbstregulationsversuche entwickelt haben. Das kognitive Pendant dieser Selbstregulations-Dispositionen sind Kontrollüberzeugungen, d. h. generalisierte Annahmen darüber, in welchem Maße man sich und seine Situation beeinflussen kann.

Im Selbstkonzept, dem Selbstwertgefühl und den Selbstregulations-Dispositionen, den Resultaten der umweltbezüglichen Selbsterfahrungsgeschichte, ist dem Menschen seine Identität präsent. Aus ihnen bezieht er die Antworten auf die Frage, wer er ist und wer er zu sein wünscht. Sie sind auch tangiert, wenn neue Aufgaben und Situationen, wie sie sich z. B. in einer bevorstehenden beruflichen Laufbahnentscheidung ankündigen, angegangen werden müssen. Solche neuen Erfahrungen sind aber immer auch Gelegenheiten der Identitätsbewahrung, d.h. der Behauptung eingelebter und dem Ausprobieren neuer Identitäten.

Im Anschluss an diese konzeptionellen Grundlagen kann nun ein identitätstheoretisches Verständnis der Berufswahl mit folgenden Basissätzen umrissen werden:

1. Noch bevor berufliche Laufbahnprobleme akut werden, sind über viele Jahre hinweg Prozesse der Identitätsbildung gelaufen (die als Sozialisations-, Lern- und Entwicklungsprozesse analysiert werden können). Berufliche Laufbahnprobleme lassen sich deshalb auf die Frage zurückführen, wie es mit einer „angefangenen“ Identität in einer veränderten oder „neuen“ Situation weitergehen soll (Kontinuitätsproblem).

2. Eine Identität umfasst immer mehrere Teilidentitäten (z.B. die als Student/in, als Freund/in, als Mitglied einer politischen oder sonstigen Vereinigung u. a.). Die Lösung beruflicher Laufbahnfragen im Sinne einer Identitätsbewährung beinhaltet deshalb nicht nur die Aufgabe einer Integration „neuer“ Identitätselemente oder neuer Teilidentitäten, sondern auch die der wechselseitigen Abstimmung der Teilidentitäten (Konsistenzproblem). Und diese Abstimmung muss keineswegs so ausfallen, dass der beruflichen Identität die Priorität eingeräumt wird.
3. Identitätsbewährungen können als bruchloses Hinübergleiten in neue Identitäten ablaufen und als ganz normales Bewältigen von Entwicklungsaufgaben erlebt werden. In solchen Erfahrungszusammenhängen können sich Entscheidungsprozesse im Sinne des „muddling through“ als sehr rational erweisen, weil sie bei geringem Aufwand von Zeit und Kosten (auch psychischen) zu guten Resultaten führen.
4. Laufbahnprobleme können aber auch einen krisenhaften oder gar dramatischen Verlauf nehmen. Eine Ursache dafür kann eine realitätsferne, un- und fehlangepasste Identität sein (Validitätsproblem). Da sich Identität aber nur als umwelt-erfahrene Identität etablieren kann, sind in ihr in der Regel auch realitätsbewährte und durch andere hinlänglich bestätigte Personenmerkmale repräsentiert. Die häufigere Ursache schwerwiegender Laufbahnprobleme dürfte deshalb in blockierten, unzureichenden oder völlig fehlenden Gelegenheiten (wie z. B. fehlender Studien- oder Arbeitsplätze) zu finden sein, Laufbahnprobleme identitätsförderlich, d. h. als Chance der Selbsterhaltung und Selbstentfaltung, zu lösen (Realisierungsproblem).
5. Identität manifestiert sich als Selbstkonzept, Selbstwertgefühl und Komplex von Selbstregulations-Dispositionen. Erste, noch sehr vorläufige Ergebnisse der Laufbahnforschung lassen vermuten:
 - a. Je größer die Entsprechung zwischen dem Selbstkonzept und einem Berufskonzept, um so wahrscheinlicher ist es, dass dieser Beruf gewählt wird (vgl. Matching-Konzept). Da es Untersuchungsergebnisse gibt, nach denen die Ähnlichkeit des gewählten Berufes zum idealen Selbstkonzept größer ist als zum realen, kann man annehmen, dass die Berufswahl nicht nur als Umsetzung (Implementation) des Selbstkonzeptes fungiert (so Supers Auffassung), sondern auch als Chance zur Selbstentfaltung (self-actualizing) genutzt wird.
 - b. Personen mit hohem Selbstwertgefühl messen ihrer beruflichen Laufbahn mehr Bedeutung bei, wählen häufiger selbstkonzeptkonform und sind in der Folge zufriedener als Personen mit einem niedrigen Selbstwertgefühl.
 - c. Personen, die fest davon überzeugt sind, die zur Hervorbringung von Ergebnissen notwendigen Handlungen auch ausführen zu können (self-efficacy-expectations), was zugleich Personen mit einem hohen Selbstwertgefühl sind, entwickeln mehr Berufsoptionen und bemühen sich beharrlicher und erfolgreicher, Schwierigkeiten bei der identitätskonformen Lösung von Laufbahnproblemen zu überwinden als Personen mit niedriger Wirksamkeitserwartung. Generell ist zu beachten, dass Laufbahnereignisse und die Komponenten des

Selbstsystems in einem Verhältnis der wechselseitigen Beeinflussung stehen und deshalb das Selbstsystem auch als abhängig von Laufbahnereignissen betrachtet werden muss.

Leitfragen zur Laufbahnentscheidung

Fachhochschulen sind zwar stärker auf das Beschäftigungssystem zugeschnitten als Universitäten, das aber nicht in dem Maße, dass Sie als Absolvent eines bestimmten Studienganges keine spezifizierenden Laufbahnentscheidungen mehr zu treffen hätten. Diese mögen in dem einen Falle relativ problemlos, in dem anderen sehr krisenhaft verlaufen; in jedem Falle geht es aber um eine Identitätsbewährung, deren Gelingen nicht allein, aber auch von Ihnen abhängt. Was zu tun im einzelnen hilfreich sein könnte, lässt sich hier nicht mehr erörtern. Es sei aber wenigstens noch der Hinweis gegeben, dass aus identitätstheoretischer Sicht Ihre Arbeit an der fälligen Laufbahnentscheidung sich an folgenden Leitfragen orientieren sollte:

- **Konsistenzfrage:** Welchen Stellenwert soll/kann der Beruf in meinem Leben haben?
- **Kontinuitätsfrage:** Wie müsste mein beruflicher Ansatz aussehen, wenn ich mich darin wiedererkennen und in die Richtung entwickeln können soll, wie und wer ich sein möchte?
- **Validitätsfrage:** Wer bin ich überhaupt, und wer und wie möchte ich sein? Sehen andere mich auch so, wie ich mich sehe? Trauen sie mir das zu, was ich erreichen möchte?
- **Realisierungsfrage:** Was gibt die Beschäftigungssituation her? Was erscheint realisierbar?

Ausgewählte Literatur:

- Bußhoff, L.: *Berufswahl, Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. Stuttgart/Berlin/Köln 1989
- Philipp, S.-G. (Hrsg.): *Selbstkonzeptforschung*. Stuttgart 1979
- Frey, H.-P., Haußer, K.: (Hrsg.), *Identität*. Stuttgart 1987
- Rosenberg, M.: *Conceiving the Self*. Malabar 1986
- Schulz, W. E., Bußhoff, L.: *Berufswahl: Der Zufall mischt kräftig mit*. In: *Berufsberatung und Berufsbildung*, 5/1991, 42-48



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 0211/453316, e-mail: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de