

BERUFSWAHL In Deutschland gibt es rund 10 000 Bachelor-Studiengänge und mehr als 300 Ausbildungsberufe. Wie kann man herausfinden, was zu einem passt?

Schulabschluss – und dann?

VON JOACHIM RETZBACH



Auf einen Blick: Was will ich, was kann ich – und was ist mir wichtig?

1 Bei der Berufswahl gilt es zwischen Interessen oder Neigungen, den eigenen Stärken und den persönlichen Werten abzuwägen – sie alle sind wichtig für die Orientierung.

2 Die Forschung zeigt, dass Selbsttests im Internet die persönliche Beratung nicht ersetzen. Sie liefern aber Hinweise für die Suche nach weiteren Informationen.

3 Karrieren folgen heutzutage oft verschlungenen Pfaden. Daher muss man sich mit der Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium nicht fürs Leben festlegen.

Wenn seine Frau unterwegs zur Arbeit ist und für die drei Kinder Schule und Kindergarten begonnen haben, macht sich Felix Bohne erst mal einen Kaffee. Dann sucht er im Internet nach ausgedienten Industrie- und Werkstattmöbeln: Lampen, Hockern, Stühlen und Schränken. Oder er geht direkt in seine Werkstatt unter der Wohnung und fängt an, eines der alten Stücke aus Holz und Metall mit Stahlbürste, Schleifer und Pinsel zu bearbeiten. Um 16 Uhr kommen die Kinder nach Hause. So geht das drei Tage die Woche. Von Donnerstag bis Samstag verkauft er die aufgearbeiteten Raritäten in seinem Laden »Dr. Bohne« im Stuttgarter Lehenviertel, während seine Frau die Kinderbetreuung übernimmt.

Was wohl nur wenige Käufer ahnen: Der Name des Geschäfts ist kein Scherz – Bohne ist promovierter Biologe. Nach seiner Doktorarbeit und einigen Jahren als Laborleiter kehrte er 2015 der Wissenschaft den Rücken. »Heute weiß ich, dass das für mich genau die richtige Art ist, um zu leben und zu arbeiten«, sagt Bohne.

Die Metamorphose vom Naturwissenschaftler zum Möbelrestaurator wirkt ungewöhnlich. Dass Erwachsene ihren einmal gelernten Beruf wechseln, ist jedoch in Deutschland weit verbreitet. So ergab eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dass nur die Hälfte der Menschen, die eine Berufsausbildung gemacht haben, vier Jahre später noch ihrer gelernten Tätigkeit nachgehen. Während die Mehrheit der Umsteiger eine verwandte Arbeit sucht, ergreift ein Drittel sogar einen komplett neuen Beruf. Die Bundesagentur für Arbeit begleitet jedes Jahr rund 45 000 Umschulungen – vom Zimmermann zum Kaufmann, von der Küchenhilfe zur Buchhalterin, vom Tontechniker zum Erzieher. Und auch wer ein Studium beginnt, kann mit der Ent-

scheidung danebenliegen: Einer von drei Studenten, die ein Bachelor-Studium beginnen, bringt es nicht zu Ende.

Angesichts dieser Zahlen stellt sich die Frage: Wie können Schulabgänger erkennen, was das Richtige für sie ist? Haben sie überhaupt schon genug Einsicht, um ihre Fähigkeiten korrekt einzuschätzen? Und woran merken sie, ob sie die falsche Wahl getroffen haben?

Felix Bohne hat nach dem Abitur zwischen Jura und Biologie geschwankt und sich für beides beworben. Weil er noch Wartesemester sammeln musste, begann er eine Ausbildung zum Schreiner, die er jedoch abbrach, als er einen Studienplatz in Biologie in Konstanz bekam. »Ich wusste nicht wirklich, was mich im Studium erwartet«, sagt Bohne. Aber das Fach liegt ihm. Sein Diplom und die anschließende Promotion über Hepatitis-B-Viren gehen reibungslos vonstatten. Als Postdoc arbeitet er anschließend mit einem Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft in Barcelona, wo er in einer internationalen Arbeitsgruppe die Verträglichkeit von Lebertransplantationen untersucht. »Diese Zeit war phänomenal«, erinnert sich Bohne.

Verunsicherung ist ganz normal

Die Berufsfindung ist immer ein komplexer Prozess, der sich über die ganze Kindheit und Jugend erstreckt. Vorbilder, Informationen aus den Medien und aus dem Schulunterricht fließen ebenso ein wie Ratschläge und Erwartungen von Freunden, Eltern und Verwandten. Neben der Unübersichtlichkeit der Entscheidung ist dabei oft die Vorstellung belastend, eine grundlegende Weichenstellung fürs restliche Leben vorzunehmen.

Die Forschung zeigt: Es gibt dabei verschiedene Arten von Unsicherheit. Eine ist die »entwicklungsbedingte Unentschlossenheit«, erklärt der Psychologe Andreas Hirschi von der Universität Bern. Sie befallt häufig Schüler, die bis zum Schulabgang noch ein wenig Zeit haben, und wachse sich üblicherweise von selbst aus. Etwas anderes ist Hirschi zufolge die »chronische Unentschlossenheit«. Wer davon betroffen ist, denkt zwar viel über sich selbst nach und informiert sich, kommt aber trotzdem zu keinem Ergebnis. Laut einer Studie von Hirschi und seinen Kollegen aus dem Jahr 2015 geht diese hartnäckige Entscheidungsschwäche tendenziell mit Persönlichkeitseigenschaften wie einer geringen Selbstachtung sowie mit Stimmungsschwankungen einher; sie macht auf lange Sicht unglücklich.



UNSER AUTOR

Joachim Retzbach ist promovierter Psychologe und Wissenschaftsjournalist. Er arbeitet als freier Autor und als Forschungsredakteur für das Portal »Wissenschaftskommunikation.de«.

Was also tun, wenn man an den Punkt kommt, über den weiteren Berufsweg nachdenken zu müssen? Grundsätzlich kommt es Hirschi zufolge auf zwei Dinge an: eine ausführliche Selbstreflexion – die durch psychologische Tests unterstützt werden kann – und das Wissen darum, welche Berufs- und Studienangebote es überhaupt gibt. »Zentral sind dabei Interessen, also die Frage: ›Womit beschäftige ich mich gerne?«, sowie persönliche Stärken, also: ›Was fällt mir leicht?« Daneben spielen Werte und Bedürfnisse eine Rolle, so Hirschi.

Den Begriff »Talent« dagegen versucht der Psychologe zu vermeiden. Denn dabei schwingt die Idee mit, dass unsere Fähigkeiten zum Großteil angeboren seien. Stärken können dagegen sowohl in die Wiege gelegt als

auch hart erarbeitet sein. »Meist ist es eine Kombination von beidem«, erläutert Hirschi. »Manche Dinge fallen uns von Natur aus leichter. Und das sind oft auch die Fähigkeiten, die wir im Lauf des Lebens immer weiterentwickeln.«

Vor allem wenn es um berufliche Neigungen und Interessen geht, sollen Fragebogen bei der Selbstfindung helfen. Das Angebot dazu ist schwer überschaubar. Hirschi rät, stets zu fragen: Ist ein Test wissenschaftlich untersucht? Erfüllt er die grundlegenden psychologischen Gütekriterien? Schaut man genauer hin, offenbaren sich die Grenzen nahezu aller Verfahren. Bei der Reliabilität, einem der wichtigsten Gütekriterien, schneiden viele Tests noch gut ab. Sie bedeutet, grob gesagt, dass bei zweimaliger Bearbeitung durch dieselbe Person dasselbe Ergebnis herauskommen muss. Ein Fragebogen, der montags einem Schüler das Bäckerhandwerk nahelegt, ihm donnerstags aber eine Banklehre als Berufsziel vorschlägt, wäre offensichtlich unbrauchbar.

Schwieriger wird es hingegen bei der Validität. Mit »prognostischer Validität« etwa bezeichnen Forscher die Vorhersagekraft eines Tests, also wie treffsicher er Resultate in der Zukunft voraussagt. Nur für wenige Fragebogen existieren jedoch echte Langzeitstudien, die prüfen, ob ein Berufswahltest auch auf lange Sicht richtiglag. Und wenn, umfassen solche Studien meist lediglich einen Zeitraum von wenigen Jahren – für eine Wahl, die das gesamte Berufsleben prägen kann, ein eher überschaubarer Rahmen.

Felix Bohne arbeitet alte Industriemöbel auf und verkauft sie in seinem Stuttgarter Laden. Dafür hat der promovierte Biologe seinen Job in der Forschung aufgegeben, bei dem er ein Labor leitete.



SILVIA ROTH, MIT FRDL. GEN. VON FELIX BOHNE



FRANK GÜNTHER, MIT FRDL. GEN. VON FELIX BOHNE

Einer der bekanntesten in Deutschland eingesetzten Fragebogen ist der »Berufs-Interessen-Test II« (abgekürzt »BIT-II«). Die Teilnehmer wählen wiederholt aus einer Reihe von beruflichen Tätigkeiten aus, welche davon sie am liebsten ausführen würden. So wird ihre Neigung zu einer von neun Interessengruppen festgestellt – etwa »technisches Handwerk«, »gestaltendes Handwerk« oder »kaufmännische Berufe«. Die erste Version des Tests entwickelte der Sozialpsychologe Martin Irle (1927–2013) bereits in den 1950er Jahren. Gemeinsam mit seinem Doktoranden, dem heutigen Unternehmensberater Wolfgang Allehoff, stellte er 1984 die überarbeitete Fassung vor.

Langfristige Evaluation ist selten

Als im Jahr 2016 ein Team von Psychologen, dem auch Allehoff angehörte, den BIT-II einer leichten sprachlichen Überarbeitung unterzog und die neue Version (»BIT-II-A«) rund 370 Schülern vorlegte, fanden sie deutliche Übereinstimmungen zwischen den ermittelten Interessengruppen und den beliebtesten Schulfächern sowie Freizeitbeschäftigungen der Probanden. Die Forscher wiesen aber auch darauf hin, dass Berufe, die erst in den vergangenen 30 Jahren entstanden sind, derzeit keinen Platz im Kategoriensystem hätten, weshalb weitere Überarbeitungen nötig seien. Langfristig angelegte Evaluationsstudien fehlen ebenfalls.

Noch bekannter ist das international weit verbreitete RIASEC-Modell, das der Psychologe John Holland (1919–2008) im Lauf seiner Karriere über einen Zeitraum von vier Jahrzehnten entwickelte. Es besteht aus sechs Interessensdimensionen, die Holland zufolge zu dem Profil eines Jobs passen müssen, das wiederum auf denselben Dimensionen angegeben wird (siehe »Das RIASEC-Modell«, unten).

Das RIASEC-Modell wurde in Hunderten von Studien eingesetzt und ist damit die am besten untersuchte Theorie über berufliche Interessen. Viele Ergebnisse zei-

gen, dass die Passung von Interessen- und Tätigkeitsprofil zumindest teilweise voraussagt, wie zufrieden Menschen mit einem aufgenommenen Studium oder Job sind. Doch an dem ubiquitären Modell gibt es auch Kritik: So ist die Vorstellung, dass bestimmte Interessen miteinander verwandt sind, andere sich aber eher widersprechen, wohl nicht haltbar. Das zeigt ein Blick auf Berufe, die scheinbar Widersprüchliches vereinen – etwa Kulturmanagement.

Andreas Hirschi stört am RIASEC-Modell, genau wie an vielen anderen Betrachtungen der beruflichen Interessen, vor allem der statische Ansatz. Neigungen und Vorlieben bleiben, zumindest laut der ursprünglichen Theorie von Holland, ein Leben lang gleich. »Das ist natürlich unwahrscheinlich – unsere Interessen entwickeln sich über das ganze Berufsleben weiter«, meint Hirschi.

Der Psychologe Aljoscha Neubauer von der Universität Graz bricht in seinem Buch »Mach, was du kannst« eine Lanze dafür, Interessen bei der Berufswahl ohnehin nicht zu wichtig zu nehmen. Viel zu oft werde nicht danach gefragt, wo die eigenen Kompetenzen liegen, was zu Frustration führe, so Neubauer. Vor allem wer ambitionierte Karriereziele hegt, solle unbedingt herausfinden, worin er wirklich gut ist – und sich einen Beruf suchen, in dem er diese Stärken ausspielen kann.

Der Haken ist allerdings: Unsere Fähigkeiten können wir nicht so zuverlässig einschätzen wie das, was uns Spaß macht. Das gilt vor allem für Jugendliche, wie eine Studie von Neubauer aus dem Jahr 2018 zeigt. Besonders schlecht konnten Schüler ihre sprachlichen Fertigkeiten und ihr räumliches Denken beurteilen, bei der Kreativität und den sozialen Fähigkeiten sah es schon etwas besser aus. Für die Berufswahl ist das ein Problem: Menschen, die keine Erfahrung mit der Arbeitswelt haben, wissen meist nicht, was sie gut können und was nicht. Das ist einer der Gründe, warum Schulen Berufspraktika anbieten. Wichtig sei dabei aber, nicht

Das RIASEC-Modell

Nach einem in den 1970er Jahren von dem US-amerikanischen Psychologen John Holland vorge-schlagenen Modell lassen sich berufliche Neigungen auf sechs Dimensionen darstellen. »**Realistic**«: Interesse an konkreter, physischer Aktivität, zum Beispiel handwerkliche oder technische Berufe. »**Investigative**«: Interesse am Lösen von Problem und Forschen. »**Artistic**«: Interesse an künstlerischen, kreativen und wenig strukturierten Tätigkeiten. »**Social**«: Interesse an Berufen mit sozialer Verantwortung wie Pädagoge, Psychologe oder Berater. »**Enterprising**«: Interesse an Unternehmertum und Führung von Mitarbeitern, etwa in Handel und

Verkauf. »**Conventional**«: Interesse an traditionellen, strukturierten Tätigkeiten wie beispielsweise Buchhaltung, Bankwesen oder Statistik.

Für Personen und auch für Berufe lassen sich jeweils die drei vorherrschenden Typen ermitteln. Eine hohe Passung zwischen Persönlichkeit und beruflichen Anforderungen liefert Hinweise auf die spätere Studien- oder Jobzufriedenheit. Gegen das Modell wird vorgebracht, dass die Interessen eines Menschen nicht ein Leben lang stabil sein müssen und bei manchen sehr breit gefächert sind. Zudem sei die Zuordnung vieler Berufe zu den Dimensionen oft nicht trennscharf möglich.

von der Erfahrung in einem speziellen Betrieb auf den Beruf allgemein zu schließen, sagt Andreas Hirschi.

Auf die Frage, ob nun Interessen oder Stärken wichtiger sind, gibt es dem Psychologen zufolge keine klare Antwort. *Nur* auf die eigenen Fähigkeiten zu schielen, greife jedoch in jedem Fall zu kurz. »Vielleicht kann jemand gut mit Zahlen umgehen und hat einen genauen Blick, möchte aber trotzdem nicht Buchhalter werden. Das ist dann auch okay«, so Hirschi.

Eine naheliegende Anlaufstelle, wenn es um die berufliche Orientierung geht, sind die Arbeitsagenturen, die vor Kurzem ihr digitales Angebot modernisiert haben. Herzstück ist das »Selbsterkundungstool«, das die Bundesagentur seit Mitte 2018 auf ihrer Website anbietet – die vollständige Bearbeitung dauert rund zwei Stunden. Für berufliche Interessen kommt hier ebenfalls das RIASEC-Modell zum Einsatz. In weiteren Modulen werden zudem Fähigkeiten getestet wie mathematisches Verständnis, räumliche Vorstellungskraft oder logisches Denken. Hinzu kommen Fragen, die soziale Kompetenzen erfassen, etwa Stressresistenz, Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit, sowie die berufliche Motivation. Am Ende steht eine Liste von Jobs oder Studiengängen, die zum Profil des Teilnehmers passen.

Onlinetests geben nur Hinweise

Selbsttests – und seien sie noch so umfangreich und wissenschaftlich fundiert – können Menschen die Entscheidung jedoch nie abnehmen. Die Bundesagentur für Arbeit etwa empfiehlt, das Selbsterkundungstool mit der kostenlosen Berufsberatung vor Ort zu verknüpfen. Das Ergebnis des Tests liefere lediglich Hinweise darauf, mit welchen Studiengängen oder Ausbildungen es sich näher auseinandersetzen lohnt. Das lässt sich wiederum in die persönliche Beratung integrieren.

Aktuelle Forschungsergebnisse sprechen ebenfalls dafür, sich nicht nur auf digitale Entscheidungshilfen zu verlassen. Ein Team um die Psychologin Susan Whiston von der Indiana University wertete 2017 in einer Metaanalyse die Effektivität verschiedener Verfahren zur Berufsfindung aus. Die persönliche Unterstützung durch einen Berater stellte sich dabei als der wichtigste Faktor dafür heraus, ob die Untersuchten mit ihrer Entscheidung und ihrem Karriereweg zufrieden waren.

Auf Platz zwei in Whistons Übersichtsarbeit folgte die Klärung persönlicher Werte. Das heißt, Schulabgänger sollten sich die Frage stellen, an welchen grundlegenden Leitsätzen und Zielen sie ihr Leben ausrichten wollen. Darunter fallen zum Beispiel die viel beschworene Work-Life-Balance oder der Wunsch, etwas Bedeutames für die Gesellschaft zu leisten.

Ob es wirklich stimmt, dass Arbeitnehmer immer häufiger die Sinnfrage stellen – wie es den nach 1980 Geborenen, auch als Generationen Y und Z bezeichnet, nachgesagt wird –, ist dagegen umstritten. Ein solcher Generationeneffekt werde zwar oft herbeigeschrieben,



MEHR WISSEN AUF
»SPEKTRUM.DE«

Wie sich die Ernährung auf Psyche und Gesundheit auswirkt, lesen Sie in unserem digitalen **Spektrum Kompakt »Beruf und Karriere«**:

www.spektrum.de/shop

sei aber nicht mit harten Zahlen belegbar, sagt Andreas Hirschi. Es gab demnach immer schon Leute, die »etwas Sinnvolles« tun möchten, und andere, die eher die finanzielle Absicherung im Blick haben. Häufig sei jedoch im Leben des Einzelnen eine Entwicklung zu beobachten: Wenn Menschen älter werden, wird es ihnen oft wichtiger, etwas zu tun, was ihren Wertvorstellungen entspricht. »Die Jüngeren dagegen wollen sich meist erst einmal etwas aufbauen, an ihren Referenzen und der Karriere arbeiten. Dafür stellen sie auch mal persönliche Wünsche hinten«, so Hirschi.

Davon abgesehen zeigt die Forschung jedoch, dass es dem Lebensglück nicht zwangsläufig zuträglich ist, Erfüllung in der beruflichen Tätigkeit zu suchen. Stattdessen überhöht man dadurch womöglich die Ansprüche an die eigene Jobwahl. »Es ist natürlich schön, wenn man etwas macht, was einem sinnvoll vorkommt«, sagt Hirschi. »Aber das Leben besteht ja nicht nur aus Arbeit. Man kann auch in anderen Lebensbereichen erfüllenden Beschäftigungen nachgehen.«

Gibt es allerdings eine Tätigkeit, zu der sich ein Jugendlicher berufen fühlt, hat das unbestreitbar Vorteile: Er ist dann entschiedener in seiner Berufswahl und hat größeres Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten. Der Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit ist dagegen nicht so eindeutig, wie eine Untersuchung zeigt, die Hirschi und seine Kollegin Anne Herrmann von der Hochschule für Angewandte Psychologie in Olten (Schweiz) 2012 vorgestellt haben. Nur wenn aus der Berufung eine stärkere »berufliche Identität« erwächst, so die Erkenntnis, steigt mit ihr das Lebensglück. Darunter verstehen die Forscher, wie gut man sich über seine beruflichen Präferenzen, Interessen und Fähigkeiten im Klaren ist. Zudem, das zeigt eine Studie von Hirschi aus dem Jahr 2018, entscheiden die Möglichkeiten und Ressourcen am jeweiligen Arbeitsplatz darüber, ob man das Gefühl hat, seine Berufung wirklich ausleben zu können.

Doch selbst wenn es gelingt, die Leidenschaft zum Beruf zu machen, muss keineswegs alles rosig sein. Untersuchungen belegen: Menschen, die ihre Tätigkeit als Berufung erleben, sind eher bereit, schlechtere Rahmenbedingungen wie ein niedriges Gehalt und viele Überstunden in Kauf zu nehmen, als Menschen, die eine nüchterne Beziehung zu ihrer Arbeit haben. Ganz ungünstig ist es Studien zufolge schließlich, wenn man

»Eine Ausbildung oder auch ein Studium ist erst mal nur der erste Schritt ins Berufsleben«

Saskia Köhler, Berufsberaterin

glaubt, eine berufliche Bestimmung zu haben, diese aber erst noch finden zu müssen: Das geht mit Zaudern und Unzufriedenheit mit der Berufswahl einher.

Und wie steht es mit einem Jobwechsel? Wann merkt man, dass man wirklich etwas anderes machen muss? »Bei mir ging das am Ende sehr schnell«, erinnert sich Felix Bohne. Zurück in Deutschland, leitet er als Senior Postdoc eine eigene Arbeitsgruppe. Je weiter man aufsteigt, desto eher muss man aber Management betreiben, statt inhaltlich zu arbeiten: Drittmittel einwerben, Verträge aushandeln, Mitarbeiter führen. »Das war einfach nicht, was ich machen wollte«, sagt Bohne. Mit einer Professur – dem nächsten logischen Karriereschritt – hätte sich all das noch verschlimmert.

»Dann dachte ich plötzlich: Das war's«

Zeit für sein Privatleben und die mittlerweile drei Kinder bleibt noch weniger als vorher. Wenn er abends nach Hause kommt, ist er oft genervt von der Arbeit. 2014 verbringt er dann einen Urlaub – den ersten seit langer Zeit – fast komplett vor dem Computer, weil es bei einem Projekt brennt. Zwischen ihm und einflussreichen Kollegen knirscht es bei einem gemeinsamen Antrag, eine wichtige Sitzung kurz vor Weihnachten eskaliert. »Dann dachte ich plötzlich: Das war's.«

Es folgten der Umzug ins heimische Stuttgart und verschiedene Ideen für den Neustart. Dass er mit dem Tischlern wieder begonnen hat, ergab sich dabei eher zufällig. »Ich hatte angefangen, ein paar alte Werkstattmöbel aufzuarbeiten, und wollte sie im Internet verkaufen. Da wurde das Ladengeschäft unten im Haus frei – früher war das mal der Elektroladen meiner Oma«, erzählt Bohne. So kam eins zum anderen. Mittlerweile ist das Geschäft profitabel.

Den Schritt habe er nie bereut, sagt Bohne. »Ich habe auch glückliche Jahre in der biologischen Forschung zu-

gebracht, und vielleicht wäre alles anders gekommen, wenn ich hier oder da eine andere Entscheidung getroffen hätte.« Am Ende sei es jedoch genau das Richtige für ihn gewesen, zu wechseln.

»Lebenswege verändern sich, berufliche Ziele verändern sich, und Umwege müssen erlaubt sein«, meint die Psychologin Mechthild Treziak-König von der Bundesagentur für Arbeit. Wenn jemand sagt: »Ich bin im falschen Beruf«, liege es häufig aber nur an der konkreten Konstellation, in der jemand tätig sei. Also etwa, dass der Arbeitgeber, die Kollegen, die konkreten Herausforderungen oder Entwicklungsmöglichkeiten nicht den eigenen Vorstellungen entsprächen. Mit Fortbildungen und Jobwechseln könne man oft schon die Lebenssituation verändern, ohne ganz von vorn anfangen zu müssen, so Treziak-König.

Für den radikalen Neuanfang – ob Studium, Ausbildung oder Job – gibt es theoretisch keine Altersgrenze. Praktisch hat man ab einem gewissen Alter mehr Mühe, umzusatteln. »Wer mit 50 etwas Neues anfängt, wird komisch angeschaut – leider«, sagt Hirschi. »Da gibt es noch starke Normvorstellungen.« Allerdings geht der Psychologe davon aus, dass sich das demnächst ändern wird, da die Menschen immer länger arbeiten. Wer mit 45 eine Umschulung macht, kann bald davon ausgehen, im neuen Beruf 20 weitere Arbeitsjahre zu verbringen. Prinzipiell laufe der Entscheidungsprozess ähnlich ab wie bei der Berufswahl in jungen Jahren, erklärt Hirschi. Es geht also darum, sich zu überlegen: Was interessiert mich, was kann ich, was ist mir wichtig – und welche Möglichkeiten gibt es überhaupt?

Berufliche Veränderungen passieren und sind ein Stück weit Normalität. Das versuchen auch die Berufsberater in den Arbeitsagenturen den Jugendlichen zu vermitteln, die Angst vor dieser wichtigen Entscheidung haben. »Eine Ausbildung oder ein Studium ist erst mal nur der erste Schritt ins Berufsleben«, sagt Saskia Köhler von der Agentur für Arbeit in Oldenburg-Wilhelmshaven. Tatsächlich seien sogar viele ihrer Kollegen, die als Berufsberater in den Arbeitsagenturen tätig sind, dafür die perfekten Beispiele: Viele von ihnen haben etwas ganz anderes gearbeitet, bevor sie in ihrem jetzigen Beruf landeten. »Klar ist es eine wichtige Entscheidung, die das ganze Leben beeinflusst«, sagt Köhler. »Aber danach kommt noch ganz, ganz viel.« ★

QUELLEN

- Hirschi, A. et al.: Living one's Calling: Job Resources as a Link between Having and Living a Calling. In: *Journal of Vocational Behavior* 106, S. 1–10, 2018
- Neubauer, A. C. et al.: The Self–Other Knowledge Asymmetry in Cognitive Intelligence, Emotional Intelligence, and Creativity. In: *Heliyon* 4, e01061, 2018
- Whiston, S. C. et al.: Effectiveness of Career Choice Interventions: A Meta-Analytic Replication and Extension. In: *Journal of Vocational Behavior* 100, S. 175–184, 2017

Weitere Quellen im Internet: www.spektrum.de/artikel/1623832