

Res Marty, Andreas Hirschi, Daniel Jungo,
Martina Jungo, René Zihlmann

Berufswahlfreiheit

**Ein Modell im Spannungsfeld zwischen
Individuum und Umwelt**

Dieses Forschungsprojekt mit einem Umsetzungsteil für die Praxis entstand dank Unterstützung folgender Institutionen:

- **Ausbildungsstiftung für den Kanton Schwyz und die Bezirke See und Gaster (St.Gallen)**
- **Stiftung Suzanne und Hans Biäsch zur Förderung der Angewandten Psychologie Zürich**
- **Laufbahnzentrum der Stadt Zürich**

Prof. Dr. Ludger Busshoff in Dankbarkeit gewidmet

Impressum

1. Auflage 2011

© 2011 SDBB, Bern. Alle Rechte vorbehalten

Herausgeber: Res Marty, Daniel Jungo, René Zihlmann

Idee, Konzeption und Texte: Res Marty, Andreas Hirschi, Daniel Jungo, Martina Jungo, René Zihlmann

Lektorat: Regula Luginbühl, Heinz Staufer, SDBB

Korrektorat: Käthi Staufer-Zahner, Schaffhausen

Satz und Druck: Druckerei Varicolor AG, Bern

Vertrieb, Kundendienst:

SDBB Versandbuchhandlung, Zürichstrasse 98, 8600 Dübendorf

Telefon 0848 999 001, Fax 044 801 18 00,

vertrieb@sdbb.ch, www.shop.sdbb.ch

Artikelnummer: LF1-3005

ISBN: 978-3-03753-060-3

Verlag: Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

SDBB Verlag, verlag@sdbb.ch, www.sdbb.ch

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf deshalb der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags.

Einleitung	5
<i>Res Marty</i>	

1. Berufswahlfreiheit?

Rechtliche und philosophische Annäherungen **9**

René Zühlmann

1.1 Die rechtliche Ausgangslage	9
1.2 Einschränkungen der Berufswahlfreiheit	14
1.3 Förderung der Berufswahlfreiheit	19
1.4 Ich entscheide mich: Zur existenziellen Bedeutung beruflicher Entscheidungen	24
1.5 Individuelle Berufsberatung als Förderung der freien Entscheidung und Berufswahl	27
1.6 Berufswahlfreiheit: Fragen zum Schluss – an Individuum und Gesellschaft	33

2. Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis **39**

Daniel Jungo

2.1 Berufswahltheorien und -modelle	42
2.2 Berufliche Beratungsmodelle	74
2.3 Diagnostik	83
2.4 Positive Psychologie	93

3. Berufswahlfreiheit als Selbstgestaltung beruflicher Entwicklung **99**

Andreas Hirschi

3.1 Aktive Selbstgestaltung des Lebensverlaufes	99
3.2 Modelle der Selbstbestimmung beruflicher Entwicklung	102
3.3 Zentrale Laufbahnressourcen und Implikationen für die Berufs- Studien- und Laufbahnberatung	106
3.4 Schlussfolgerung zur Berufswahlfreiheit als berufliche Selbstgestaltung	109

4. Berufswahlfreiheit aus der Optik Betroffener	111
<i>Martina Jungo</i>	
4.1 Das narrative Interview	111
4.2 Beispiel einer Auswertung	113
4.3 Musterbeispiele und Überblick von Übergängen	117
4.4 Zu den Themen	134
4.5 Schlusskommentar	141
5. Ansätze zur Umsetzung der Erkenntnisse für eine «Erziehung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnwahlfreiheit»	145
<i>Res Marty</i>	
5.1 Einleitung	145
5.2 Strukturelle und systemische Bedingungen für die Berufswahlfreiheit	152
5.3 Kompetenzen und Lernziele für die Entwicklung der Berufswahlfreiheit bezogen auf die Sekundarstufe II	155
5.4 Handlungskompetenzen und Lernziele (Ressourcen)	158
6. Schlusswort	179
<i>René Zihlmann</i>	
6.1 Innere (individuelle) Förderung der Berufswahlfreiheit	180
6.2 Äussere Möglichkeiten der Berufswahlfreiheit	184
6.3. Fazit	187
7. Literatur	189
Die Autoren	197

3. Berufswahlfreiheit als Selbstgestaltung beruflicher Entwicklung

Neue Forschungen aus dem angelsächsischen Raum

Andreas Hirschi

Die Berufswahl ist heute nicht nur im Jugendalter ein Thema. Vielmehr ändern Personen Berufe und Stellen im Verlauf ihres Lebens zusehends häufiger (Sheldon, 1995, 2005). Berufswahl und berufliche Neuausrichtung sind somit Themen, welche heute über die ganze Lebensspanne, bis über den Ruhestand hinaus, wichtig sind. In diesem Sinne ist das Konzept der Berufswahlfreiheit umfassend zu verstehen, als die Möglichkeit zur Selbstbestimmung der eigenen beruflichen Entwicklung, welche im Kindesalter beginnt und sich bis ins hohe Alter fortsetzt. Eine erfolgreiche Selbstbestimmung ist nicht nur wichtig für Erfolg und Zufriedenheit in der beruflichen Laufbahn, sondern auch für eine gelungene Integration von Arbeit in den weiteren Lebenskontext und allgemein zur Erreichung eines bedeutungsvollen und glücklichen Lebens (Bandura, 2001; Ryan, Huta & Deci, 2008).

3.1 Aktive Selbstgestaltung des Lebensverlaufes

Die Selbstbestimmung des eigenen Lebensverlaufes ist heute ein zentrales Thema in der Psychologie und der Soziologie. Die soziologische Forschung hält fest, dass wir über die letzten Jahrzehnte eine zunehmende Individualisierung der Lebensverläufe beobachten konnten (Shanahan, 2000). Institutionelle und gesellschaftliche Einschränkungen sind häufig gelockert, und die Sequenz von wichtigen Lebensereignissen wie Berufseintritt, Heirat, Familiengründung ist bedeutend variabler als früher. Zudem haben sich die normativen Erwartungen an die Erfüllung von Entwicklungsaufgaben verschoben, so dass von Ar-

nett (2000) zum Beispiel eine neue Lebensphase des aufkommenden Erwachsenenalters (*emerging adulthood*) propagiert wurde, welche Entwicklungsaufgaben, wie Identitätsbildung und soziale Etablierung, in den frühen zwanziger Jahren des Lebenslaufes ansiedelt, die früher bereits im Jugendalter bewältigt werden mussten. Dies bedeutet, dass Personen heute im Allgemeinen mehr Freiheit in Bereichen wie Arbeit, Partnerschaft oder Religion haben und die Rolle der Selbstgestaltung des eigenen Lebensverlaufes immer wichtiger wird. Trotzdem gibt es natürlich nach wie vor wichtige strukturelle und gesellschaftliche Einschränkungen, in denen sich die menschliche Entwicklung bewegt. Im beruflichen Bereich ist gut dokumentiert, dass der soziale Status des Elternhauses, das Geschlecht, die Nationalität oder Hautfarbe einen bedeutenden Einfluss auf berufliche Entwicklungsverläufe haben (Kirkpatrick Johnson & Mortimer, 2002). Diese Faktoren wirken zum einen aufgrund struktureller Gegebenheiten, sozialer Selektion und Diskrimination, welche berufliche und schulische Entwicklungen ermöglichen oder verhindern. Zum anderen ist gut dokumentiert, dass Teufelskreise oder auch positive Verstärkungseffekte dazu führen, dass frühe individuelle Unterschiede unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten zur Folge haben, welche dann wiederum diese Unterschiede verstärken (DiPrete & Eirich, 2006; Judge & Hurst, 2007; Judge & Hurst, 2008).

So werden zum Beispiel Kinder aus einem gebildeten Elternhaus nicht nur aufgrund genetischer Disposition und Sozialisierungs- und Erziehungs-Effekten über ein besseres Lernpotenzial verfügen als ihre gleichaltrigen Kollegen und Kolleginnen aus eher bildungsfernem Elternhaus. Sie werden zudem auch bei gleicher schulischer Leistungsfähigkeit eher eine bessere Schulbildung und Förderung erhalten, was ihre schulischen Kompetenzen gegenüber weniger privilegierten Kindern weiter verbessert. Dies führt dann dazu, dass sie auch eher einen anspruchsvollen Beruf ausüben, was wiederum ihre Kompetenzen gegenüber anderen Personen überdurchschnittlich steigert, usw. Zusammengefasst bedeutet dies, dass Selbstbestimmung der eigenen (beruflichen) Entwicklung heute zwar verstärkt wichtig ist, dass diese jedoch auch nicht in einem kontextfreien Raum geschieht.

Dieser Konflikt hat zu einem Disput über die Wichtigkeit von Fremdbestimmung und Selbstbestimmung geführt, wie er bereits alte Tradition in der Diskussion über angeborenes und erlerntes Verhalten hat (Lerner, 2006). Moderne Theorien zur menschlichen Entwicklung betrachten diese Diskussion jedoch als irreführend. Gemäss kontextuellen und systemischen Entwicklungstheorien wird Entwicklung als die dynamische Interaktion von Person und Umwelt

verstanden. Das heisst, Personen passen sich einerseits an die Umwelt an, aber sie gestalten sie andererseits auch durch ihr Handeln aktiv mit. Somit können Person und Umwelt nicht getrennt, sondern nur in ihrer Interaktion verstanden werden.

Diese Betrachtungsweise schreibt dem Menschen auch explizit die Fähigkeit zu, seine eigene Entwicklung (in Wechselwirkung mit dem jeweiligen Kontext) aktiv zu gestalten (Ford & Lerner, 1992; Lerner, 1991; Lerner, 2006). Als Grundlage dieser Selbstgestaltung postuliert Bandura in seiner sozial-kognitiven Theorie (2006) Intentionalität, Voraussicht, Selbstregulierung und Selbstreflexion als spezifisch menschliche Fähigkeiten, welche es uns ermöglichen, unsere eigene Entwicklung aktiv zu bestimmen. Andere Modelle betonen insbesondere die Wichtigkeit von Zielen für die Entwicklung, wobei die Selektion von adäquaten Zielen, die Optimierung des eigenen Handelns zur Zielerreichung und die Kompensation von Verhalten und Einstellungen, wenn die Ziele nicht erreicht werden können, im Zentrum der Selbstbestimmung liegen (Freund, 2003; Freund & Baltes, 2002; Heckhausen & Schulz, 1995).

Die Selbstgestaltung der eigenen Entwicklung ist somit eine Chance und Herausforderung zugleich. So ist eine gelungene Selbstbestimmung auch zentral für die Erreichung eines sinnerfüllten und glücklichen Lebens. Ryan, Huta und Deci (2008) beschreiben, dass die Erfüllung von Zielen, welche eine tiefe Bedeutung haben und grundlegende Bedürfnisse des Menschen erfüllen, mit mehr Lebenszufriedenheit und Gesundheit einhergehen als Ziele, welche von aussen vorgeben werden oder nur oberflächliche Bedürfnisse wie jenes nach Macht oder Wohlstand erfüllen. Judge, Bono, Erez und Locke (2005) zeigten, dass Personen, welche sich berufliche Ziele setzten, die mit eigenen Interessen und Werten übereinstimmten, nicht nur erfolgreicher in ihrer Zielerfüllung waren. Vielmehr führte das Erreichen solcher Ziele auch zu mehr Zufriedenheit als das Erreichen von Zielen, welche als fremdbestimmt wahrgenommen wurden. Es kann somit festgehalten werden, dass trotz unleugbarer sozialer und institutioneller Bedingungen und Einschränkungen Menschen die grundsätzliche Möglichkeit zur aktiven Selbstbestimmung ihres Lebens haben, und dass diese eine zentrale Komponente eines erfolgreichen und glücklichen Lebens ist.

Im Bezug auf das Modell von Busshoff (2009) fokussiert dieses Kapitel auf Ressourcen, welche primär in der Person angelegt sind (vgl. Abbildung 10). Eine Ausnahme sind die sozialen Ressourcen, welche sowohl in der Umwelt (real existierende soziale Unterstützung) als auch in der Person (wahrgenom-

mene soziale Unterstützung) angesiedelt werden können. Die Umweltfaktoren sind für das hier vorgestellte Ressourcenmodell jedoch insofern zentral, als dass Ressourcen besonders in Stresssituationen und unvorteilhaften Umwelten wichtig werden (Hobfoll, 2002). Dies bedeutet, dass die hier vorgestellten Ressourcen zur Selbstgestaltung beruflicher Entwicklung und Berufswahlfreiheit insbesondere dann ihre Wirkung entfalten, wenn die Umwelt (z.B. Arbeitsmarkt, Organisationsstrukturen) wenig förderlich für die Berufswahlfreiheit ist.

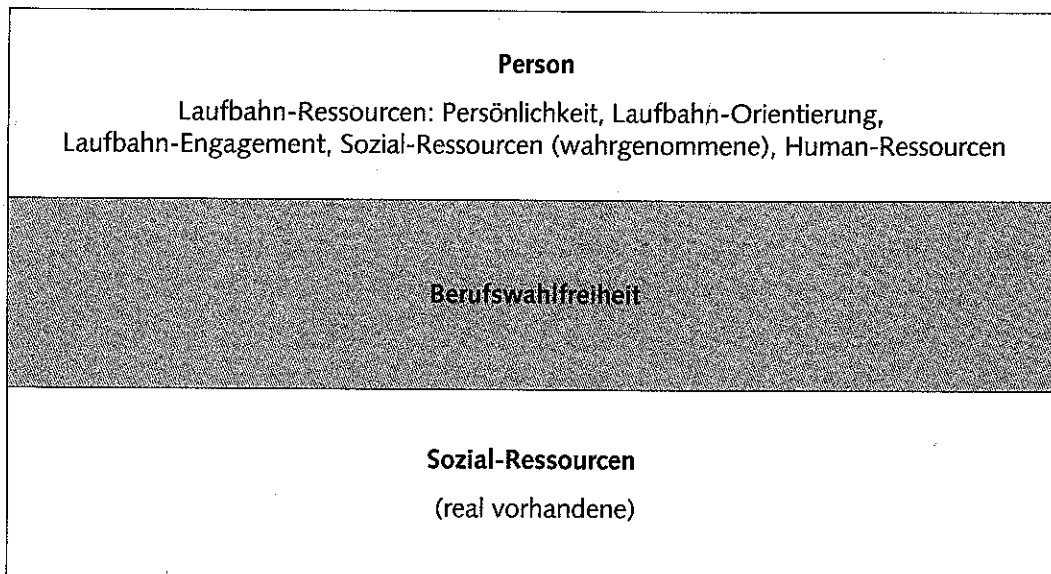


Abbildung 10: Selbstgestaltung beruflicher Entwicklung und Berufswahlfreiheit

3.2 Modelle der Selbstbestimmung beruflicher Entwicklung

Die Faktoren der Selbstbestimmung und Selbstgestaltung eigener Entwicklung sind insbesondere im beruflichen Bereich, als einem zentralen Lebensbereich der meisten Menschen, wichtig. Zahlreiche theoretische Modelle wurden hierzu in den letzten Jahren veröffentlicht und werden im Folgenden kurz vorgestellt. Die letzten Jahrzehnte haben aufgrund von technologischen Entwicklungen, der Veränderung von Organisationsformen und der Internationalisierung von Wirtschaft und Arbeit zu dramatischen Veränderungen in der Berufswelt geführt (Arnold & Jackson, 1997; Sullivan, 1999). Heute sind nicht-lineare, horizontal verlaufende und unberechenbare Laufbahnen für viele Personen Realität (Arthur & Rousseau, 1996; Sullivan et al., 1998).

In diesem Zusammenhang haben sich auch die psychologischen Verträge zwischen Person und Organisation verändert. Psychologische Verträge bezeichnen

die impliziten Abmachungen und gegenseitigen Erwartungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Rousseau, 2001). Der alte Vertrag bestand darin, dass ein Arbeitnehmer für gute Leistung und Treue zur Organisation eine zunehmende berufliche Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit durch die Organisation erwarten konnte. Dieses Verständnis hat sich grundlegend geändert, so dass heute erwartet wird, dass die Organisation die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden von vorneherein unterstützt, während der Arbeitnehmer aktiv zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Ein implizites Versprechen auf Arbeitsplatzsicherheit und beruflichen Aufstieg in der Organisation durch Seniorität entfällt (Hall & Moss, 1998; Rousseau, 2001, Sturges et al., 2005). Stickland (1996) hielt fest, dass die zunehmende Bedeutung der individuellen Arbeitsleistung und die Komplexität und Unberechenbarkeit von Laufbahnmustern dazu führten, dass Organisationen die Verantwortung zur Karriereentwicklung zusehends den Mitarbeitenden selbst übertragen. Dies impliziert, dass Personen zunehmend dafür verantwortlich sind, ihre eigene berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen und dies nicht mehr einfach der Organisation überlassen können.

Diese Entwicklungen haben in der aktuellen Forschung dazu geführt, dass in den letzten Jahren eine Reihe von Konzepten postuliert wurde, wie Personen ihre Laufbahn und Karriere erfolgreich selbst gestalten können (siehe z.B. Wiese, 2008, für einen Überblick über verschiedene Theorien des Selbstmanagements im Beruf). Ein solches Konzept ist das *Laufbahn-Selbst-Management* (*career self-management*), welches von Kossek, Roberts, Fisher und Demarr (1998) definiert wurde als das Ausmass, mit welchem regelmässig Informationen gesammelt und Pläne für die Lösung von Aufgaben und Entscheidungen in der Laufbahnentwicklung gemacht werden. Noe (1996) beschrieb es als den Prozess, in welchem Individuen Informationen über Werte, Interessen und Fähigkeiten, Stärken und Schwächen sammeln, Laufbahnziele identifizieren und aktiv Laufbahnstrategien verfolgen, welche die Wahrscheinlichkeit zur Erreichung von beruflichen Zielen erhöhen.

Ein verwandtes Konzept ist das der *Laufbahnkompetenzen* (*career competencies*) oder des *Laufbahnkapitals* (*career capital*). Dieses bezeichnet Kompetenzen, welche für alle Angestellten für die Entwicklung der eigenen beruflichen Laufbahn relevant sind, unabhängig von der spezifischen Stelle, die sie innehaben (Kuijpers & Scheerens, 2006). Häufig werden dabei die Kapitalbereiche «Wie», «Warum» und «Wen» unterschieden (Eby et al., 2003; Forrier & Sels, 2003; Inkson & Arthur, 2001). Ersterer bezieht sich auf laufbahnrelevante Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, der Zweite auf die persönliche Motiva-

tion, Selbstkenntnis, und Zielklarheit, und Letzterer auf die Netzwerke und Kontakte zur Laufbahnförderung.

Damit konzeptuell verwandt, wurde in den letzten Jahren das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (*employability*) in Forschung und Praxis stark aufgegriffen. Es bezeichnet nach Fugate, Kinicki und Ashforth (2004) eine Art der arbeitsspezifischen aktiven Adaptabilität (Anpassung), welche es Personen erlaubt, ihre Laufbahnmöglichkeiten zu identifizieren und zu verwirklichen. Rothwell und Arnold (2007) beschrieben sie als die Fähigkeit, die Stelle, die man hat, zu behalten, oder die Stelle, die man will, zu erhalten.

Ein weiteres Konzept, das in den letzten Jahren populär wurde, ist das der Laufbahn-Adaptabilität (*career adaptability*). Morrison und Hall (2002) definierten sie als die Prädisposition zur konstanten Erhaltung eines Gleichgewichts von Identität zwischen einem sich ständig wandelndem Selbst und einer sich ständig wandelnden Umwelt. Savickas (1997) definierte Laufbahn-Adaptabilität als die Bereitschaft, die vorhersehbaren Aufgaben der Vorbereitung und Ausübung der Arbeitstätigkeit sowie die unvorhersehbaren Anpassungen, welche durch Veränderungen in der Arbeit und der Arbeitswelt verlangt werden, zu bewältigen.

Ein weiteres neues Konzept, welches die Selbstgestaltung der eigenen beruflichen Entwicklung betont, ist die proteanische Laufbahn (*protean career*), welche nach dem griechischen Gott Proteus benannt ist, der nach Belieben seine Gestalt ändern konnte (Hall, 2004). Hall (2004) beschreibt eine proteanische Laufbahnorientierung somit als eine durch Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gezeichnete Einstellung, welche eine durch eigene Werte geleitete und selbst-gesteuerte Gestaltung der Laufbahn im Zentrum hat.

Alle diese modernen Konzepte der Laufbahnentwicklung beschreiben bestimmte Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Resilienz), Einstellungen (z.B. Planungsbereitschaft), Verhaltensweisen (z.B. Networking) und Kapital (z.B. Netzwerke, Fähigkeiten), welche eine erfolgreiche Selbstgestaltung der Laufbahn ermöglichen sollen. Verschiedene empirische Studien haben gezeigt, dass diese Faktoren in der Tat mit beruflichem Erfolg, Arbeitszufriedenheit oder besserer Work-Life-Balance zusammenhängen (Abele & Spurk, 2009; Abele & Wiese, 2008; Ballout, 2007; De Vos & Soens, 2008; Kammeyer-Mueller et al., 2008; Kuijpers et al., 2006; Ng et al., 2005; Rode et al., 2008; Seibert et al., 2001; Wolff & Moser, 2009).

Nebst diesen Modellen, welche auf die Selbstgestaltung fokussieren, ist auch ein neuer Trend in der Theorieentwicklung, dass die Existenz und Wirkung von Zufällen in der Laufbahn betont werden. Krumboltz (2009) formulierte

in seiner *Happenstance Learning Theory*, dass Laufbahnen im Grundsatz nicht planbar sind und unerwartete Ereignisse ganz wesentlich die Berufswahl und die weitere berufliche Entwicklung beeinflussen. Die Chaos-Theorie von Karrieren von Bright und Pryor (2005) propagierte ebenfalls, dass zufällige Gegebenheiten und ungeplante Vorkommnisse Laufbahnverläufe ganz wesentlich beeinflussen. Verschiedene empirischen Studien bestätigen, dass Personen in der Tat angeben, dass unerwartete Vorkommnisse ihre Berufswahl und Laufbahn beeinflusst haben (z.B. Betsworth & Hansen, 1996; Bright et al., 2005; Williams et al., 1998). Dieser Befund wurde auch mit Schweizer Jugendlichen beim relativ stark strukturierten Übergang von der Schule in die Berufsausbildung bestätigt (Hirschi, 2010).

Auf den ersten Blick scheint dieser Ansatz somit die Möglichkeit der beruflichen Selbstbestimmung grundsätzlich in Frage zu stellen. Bei genauerer Betrachtung gibt es jedoch auch in diesem Rahmen einen Platz für Selbstbestimmung. So ist eine wesentliche Komponente von Krumboltz' Theorie, dass Zufälle nicht einfach passieren, sondern dass günstige Gelegenheiten durch aktive Lebensgestaltung herbeigeführt werden können. Beispiele für dieses Prinzip wären die Pflege von beruflichen Kontakten oder ein freiwilliges Praktikum, welche unerwartet zu einem Stellenangebot führen können.

Nebst aktivem Verhalten, welches solche Gelegenheiten herbeiführen kann, bedarf es dann auch der persönlichen Fähigkeit, eine solche Gelegenheit wahrzunehmen und sie positiv für die eigene Karriereentwicklung zu nutzen, was wiederum Prozesse der aktiven Selbstgestaltung in den Vordergrund stellt (Chen, 2005). Bandura (2006) betonte ebenfalls, dass selbstgesteuertes Handeln gerade auch vor dem Hintergrund von unplanbaren Lebensereignissen wichtig ist, um positive Veränderungen zu ermöglichen und zu verwerten. In einer eigenen Studie mit Schweizer Jugendlichen konnte ich zum Beispiel zeigen, dass obwohl die Mehrheit der Jugendlichen von unerwarteten Gelegenheiten in der Berufswahl berichtete, dennoch Entscheidungsklarheit und Planung der Berufswahl einen signifikanten Effekt auf den Erfolg in der Lehrstellensuche ausübten (Hirschi, 2010a).

Zusammenfassend wurden somit in den letzten Jahren diverse Konzepte propagiert, welche alle die Selbstgestaltung der eigenen Laufbahn in den Vordergrund stellen und diese als eine ganz zentrale Determinante für beruflichen Erfolg und Arbeitsqualität betrachteten. Vor diesem Hintergrund der zentralen Rolle von Selbstgestaltung der eigenen beruflichen Entwicklung ist es somit wichtig zu wissen, welche Faktoren für diese wiederum zentral sind. Darauf wird im letzten Abschnitt eingegangen.

3.3 Zentrale Laufbahnressourcen und Implikationen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Verschiedentlich wurde postuliert, dass Personen über Kapital oder Ressourcen verfügen müssen, damit sie erfolgreich das eigene Leben, inklusive der Arbeitstätigkeit, gestalten können. Côté (1996, 2002; Côté & Schwartz, 2002) spricht in diesem Zusammenhang zum Beispiel von «Identitäts-Kapital» (d.h. Ressourcen, die bestimmen «wer» man ist, wie z.B. Familienhintergrund, aktive Persönlichkeitsdisposition, Intelligenz), welches es Personen erlaubt, größere Selbstbestimmung bei der Bewältigung von entwicklungsbedingten Übergängen auszuüben. Wie weiter oben bereits erläutert, wurde auch die Wichtigkeit von Laufbahnkapital im Sinne von Kenntnissen über «Wie», «Warum» und «Wen» von einigen Autoren als zentrale Determinanten für beruflichen Erfolg in der heutigen Arbeitswelt propagiert (Eby, et al., 2003; Forrier & Sels, 2003; Inkson & Arthur, 2001). Singh, Ragins und Tharenou (2009) haben dies noch durch das Handlungs-Kapital (*agentic capital*) einer Person ergänzt, welches die Summe der Handlungen umfasst, die eine Person zur aktiven Laufbahngestaltung unternimmt (z.B. Exploration, Informationssammlung, Networking).

Aufbauend auf diesen und den anderen in der Literatur beschriebenen Faktoren kann somit postuliert werden, dass Personen über bestimmte Ressourcen verfügen müssen, wenn sie ihre berufliche Entwicklung selbstgesteuert gestalten wollen.

Aufgrund eines umfangreichen Literaturüberblicks habe ich hierzu fünf zentrale Bereiche identifiziert (Hirschi, 2010b), welche in Abbildung 11 schematisch dargestellt sind. Es handelt sich dabei um Ressourcen in Form von (a) Persönlichkeitseigenschaften, (b) Laufbahn-Orientierung, (c) Laufbahn-Engagement, (d) sozialen Ressourcen und (e) persönlichen (Human-) Ressourcen.

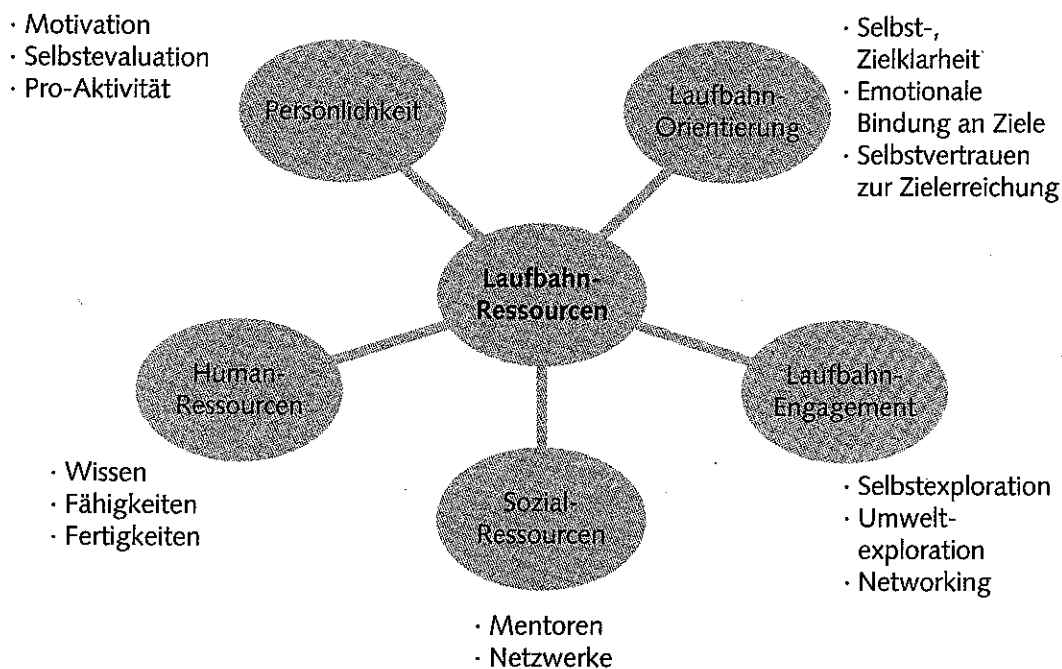


Abbildung 11: Schematische Darstellung von zentralen Laufbahnressourcen zur Selbstgestaltung beruflicher Entwicklung

Diese Ressourcen bestehen im Detail aus folgenden Komponenten: Eine Person benötigt Ressourcen im Sinne von Persönlichkeitseigenschaften, welche eine aktive Selbstgestaltung und Umweltgestaltung erleichtern. Dazu gehören motivationale Komponenten im Sinne einer starken positiven Handlungsorientierung wie emotionale Stabilität, positive Gefühlslage, Aktivität sowie eine schwache negative Handlungsorientierung im Sinne von wenig negativen Gefühlslagen oder Passivität (Brief & Weiss, 2002; vgl. auch Johnson et al., 2008). Weiter gehören dazu positive Selbstevaluationen wie interne Kontrollüberzeugungen und positive Selbstwirksamkeitserwartungen und Selbstvertrauen (Judge et al., 1998) und eine pro-aktive Persönlichkeitsdisposition, d.h. eine Prädisposition für eine aktive Gestaltung des eigenen Lebens und der Umwelt (Crant, 2000).

Zum Zweiten benötigt eine Person zur aktiven Selbstgestaltung der eigenen beruflichen Entwicklung Ressourcen im Sinne einer positiven Laufbahn-Orientierung. Diese zeichnet sich insbesondere aus durch eine grosse Selbst- und Zielklarheit, welche sich in der beruflichen Entschiedenheit äussert, eine grosse emotionale Verpflichtung und Bindung an die eigenen Laufbahnziele und ein starkes Selbstvertrauen, dass die eigenen Laufbahnziele erreicht werden können (De Vos & Soens, 2008; Savickas, 1997).

Zum Dritten wird Laufbahn-Engagement im Sinne von Handlungskapital benötigt, welches primär die Punkte aktive Selbstreflexion und Selbstexploration, aktive Exploration der Umwelt, der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes, inklusive aktive Informationssuche und aktives Networking, Aufbau und Pflege von (beruflichen) Kontakten innerhalb und ausserhalb des eigenen Arbeitsbereiches beinhaltet (De Vos & Soens, 2008; Savickas, 1997; Wolff & Moser, 2009).

Zum Vierten sind soziale Ressourcen entscheidend, die folgendes umfassen: Mentoren, das heisst, einflussreiche Einzelpersonen, welche die eigene Laufbahn emotional und durch Informationen und Handlungen unterstützen, berufliche Netzwerke, die sowohl in ihrer Struktur (Anzahl der Kontakte, Unterschiedlichkeit der Kontakte) als auch in der Stärke (Qualität der Beziehungen) gut ausgebildet sein sollten (Adler & Kwon, 2002; Higgins & Kram, 2001; Seibert et al., 2001).

Schliesslich werden auch Human-Ressourcen benötigt, welche berufsrelevantes Wissen und Fachkenntnisse, allgemeine und berufsspezifische praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten (z.B. allgemeine Schlüsselqualifikationen wie Zeitmanagement, Präsentationstechniken, soziale Fertigkeiten) umfassen (Eby et al., 2003; Fugate et al., 2004).

Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik sowie Arbeitsvermittlung, Berufs-, Studien-, Laufbahn- und Karriereberatung sollten somit diese fünf Ressourcen stärken, um Personen mehr Selbstgestaltung in ihrer eigenen beruflichen Entwicklung zu ermöglichen. Diese Punkte sind in Tabelle 1 zusammengefasst, wobei die einzelnen Bereiche natürlich je nach individuellem Bedarfsfall in der Interventionsgestaltung unterschiedlich wichtig sind.

Laufbahn-ressourcen	Beratungsansatz
Persönlichkeit	Eher therapeutisch ausgerichtete Beratungen. Steigerung der Persönlichkeits-Ressourcen durch Förderung von positiven Gefühlslagen und Lebenseinstellungen, Verminderung von negativen Gefühlslagen und negativen Lebenseinstellungen, Steigerung von internen Kontrollüberzeugungen und Selbstvertrauen. Förderung einer grundsätzlich pro-aktiven Herangehensweise an die Herausforderungen des Lebens.
Laufbahn-Orientierung	Beratung und Standortbestimmungen zur Klärung von eigenen Interessen, Werten und Zielen. Erarbeitung von Zielen und Handlungsplänen, welche mit den eigenen Interessen und Werten kongruent sind und für die eine emotionale Bindung erreicht werden kann. Förderung von Selbstvertrauen zur Umsetzung dieser Laufbahnziele durch Ermöglichen von Erfolgserlebnissen, Präsentation von ähnlichen Personen, welche ähnliche Laufbahnziele erreicht haben, und Zusprechen von Mut.
Laufbahn-Engagement	Unterstützung bei der aktiven Selbstreflexion, der Informationsgewinnung und -verarbeitung. Erkundung der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes. Strategien und Vorgehensweisen zum professionellen Networking.
Soziale Ressourcen	Unterstützung beim Aufbau und der Pflege von sozialen Netzwerken, Vermittlung von Mentoren und Mentorinnen.
Persönliche Ressourcen	Vermittlung von geeigneten Weiterbildungen zur Steigerung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Tabelle 1: Interventionsansätze zur Steigerung von Laufbahnressourcen

3.4 Schlussfolgerung zur Berufswahlfreiheit als berufliche Selbstgestaltung

In diesem Beitrag wird argumentiert, dass die Bedeutung der Berufswahlfreiheit nicht nur auf die erste Berufswahl im Jugendalter beschränkt ist. Aufgrund der tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten sind heute Berufswahl, berufliche Neuorientierung und Anpassung an Veränderungen in Arbeit und Arbeitswelt für die meisten Personen in den entwickelten Industrienationen über die gesamte Lebensspanne hinweg zentral. Als Weiterführung der modernen Theoriebildung zur allgemeinen Selbstgestaltung des Lebensverlaufes wurde das in diesem Beitrag unter dem umfassenden Begriff der beruflichen Selbstgestaltung beschrieben. Diese impliziert, dass Personen ihre eigene berufliche Entwicklung in Interaktion mit Anforderungen, Einschränkungen und Möglichkeiten der Umwelt selbst gestalten können.

Damit sie dabei erfolgreich sein können, bedürfen sie bestimmter Ressourcen, welche hier mit den fünf zentralen Bereichen von Persönlichkeitsressourcen, Laufbahn-Orientierung, Laufbahn-Engagement, sozialen Ressourcen und Human-Ressourcen bezeichnet wurden.

Eine Laufbahnberatung und Arbeitsvermittlung, welche auf die gezielte Steigerung dieser Ressourcen angelegt ist, würde entsprechend dem aktuellen Forschungsstand somit die Fähigkeit jeder Person zur Berufswahlfreiheit, im Sinn einer aktiven Selbstgestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn, in ihren Kernbereichen steigern. Davon wiederum kann aufgrund von einer Vielzahl von Studien erwartet werden, dass beruflicher Erfolg, Arbeitszufriedenheit, Arbeits- und Lebensqualität sowie Produktivität und Engagement in Organisationen bedeutsam gesteigert werden könnten.