

Dies ist das eingereichte und zur Publikation akzeptierte Manuskript. Die gedruckte Version hat kleine Änderungen in Inhalt und Form.

Vollständige Referenz der publizierten Version:

Hirschi, A. & Baumeler, F. (2020). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarbeitete und erweiterte Auflage) (pp. 31-42). Münster: Waxmann Verlag.

Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion

Andreas Hirschi

Franziska Baumeler

Universität Bern

Korrespondenz:

Prof. Dr. Andreas Hirschi
Universität Bern
Psychologisches Institut
Fabrikstrasse 8
3012 Bern
Schweiz
Email: andreas.hirschi@psy.unibe.ch
Tel.: +41 31 631 40 45

Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion

Andreas Hirschi & Franziska Baumeler

1 Aktueller Stand einiger etablierten Berufswahltheorien

In dem ersten Teil des Kapitels wird kurz auf den aktuellen Stand der Diskussion von drei der wichtigsten etablierten Theorien eingegangen: die Theorie von John Holland, die Entwicklungstheorie von Donald Super und die sozial-kognitive Theorie. Danach fokussiert sich die Darstellung auf aktuellste Trends im Bereich der Berufswahltheorien. Die interessierte Leserin und der interessierte Leser können über diesen Beitrag hinaus einige gute Übersichten über den aktuellen Stand von etablierten Berufswahltheorien bei verschiedenen Autoren finden, so bei Brown & Lent (2013) oder Walsh et al. (2013). In deutscher Sprache existieren Übersichten von Brown & Brooks (1998), Jungo (2011) oder Gasteiger & Rathjen (2014).

1.1 Theorie von Holland

Die Theorie von beruflichen Interessen- und Persönlichkeitstypen von Holland (1997) postuliert, dass Personen und Arbeits-Umwelten in sechs grundlegende Typen kategorisiert werden können: Realistic – handwerklich-technisch, Investigative – untersuchend-forschend, Artistic – künstlerisch-kreativ, Social – erziehend-pflegend, Enterprising – führend-verkaufend, und Conventional – ordnend-verwaltend. Die Theorie besagt weiter, dass eine gute Korrespondenz zwischen dem Interessentyp der Person und Merkmalen der Umwelt (eine hohe Kongruenz) zu positiven Ergebnissen wie Arbeitszufriedenheit, Stabilität in der Laufbahnentwicklung und besserer Arbeitsleistung führt. Forschungsarbeiten haben gezeigt, dass Kongruenz ein nützliches Konstrukt ist, um Berufswahlentscheidungen zu erklären. Personen wählen eher Berufe und Studienrichtungen, die mit ihren Interessen kongruent sind und sie verbleiben auch eher in kongruenten Berufen und Studiengebieten (Holland 1997, Spokane & Cruza-Guet 2005). Andere Untersuchungen zeigten, dass die Kongruenz zwischen Interessen und Berufswünschen im Jugendalter mit steigendem Jahrgang zunimmt, weil Jugendliche mit zunehmendem Alter besser in der Lage sind, ihre Berufswünsche den persönlichen Interessen anzupassen (Hirschi et al. 2011, Tracey & Robbins 2005, Hirschi & Vondracek 2009). In drei Meta-Analysen wurde zudem bestätigt, dass eine hohe Kongruenz moderat positiv mit Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Arbeitsleistung zusammen hängt (Spokane et al. 2000, Tsabari et al. 2005, Nye et al. 2012). In einer anderen Meta-Analyse unterstützen Nye et al. (2012) die Nützlichkeit der Kongruenz, denn sie haben einen stärkeren Zusammenhang zwischen der Interessen-Umwelt Kongruenz und der Arbeitsleistung als zwischen den Interessen an sich und der Leistung gefunden. Andere Studien zeigten, dass Interessen mit Karriereerfolg zusammen hängen: In einer für die USA repräsentativen Analyse fanden Huang & Pearce (2013) einen positiven Zusammenhang von hohen Werten auf Investigative, Enterprising und Realistic Interessen und höherem Einkommen.

Studien zur Stabilität von beruflichen Interessen zeigten, dass diese bereits in der Adoleszenz ziemlich stabil sind, sich im jungen Erwachsenenalter stark stabilisieren und dann für den Rest des Lebens relativ konstant bleiben (Low & Rounds 2007, Low et al. 2005). Eine Vielzahl von Forschungsarbeiten hat zudem belegt, dass die Interessentypen von Holland bedeutsam mit grundlegenden Persönlichkeitseigenschaften zusammen hängen. So zeigen im Allgemeinen extrovertierte Personen mehr Interessen in Enterprising und Social Bereichen und Personen mit einer größeren Offenheit für

neue Erfahrungen mehr Interesse an Artistic und Investigative Berufen und Aktivitäten (Barrick et al. 2003, Larson et al. 2002). Ein hauptsächlich Grund für die fortlaufende Beliebtheit der Theorie von Holland ist die Einfachheit des Typen-Modells und die gut etablierten Berufsinteressentests zum Einsatz in der Berufsberatung und Laufbahnforschung. Im deutschsprachigen Raum sind hier der Allgemeine Interessen Struktur Test (für Jugendliche und junge Erwachsene) von Bergman & Eder (2005) sowie der Explorix (für Erwachsene) von Jörin, Stoll, Bergmann & Eder (2004) zu nennen.

1.2 Die Entwicklungstheorie von Super

Super (1954) revolutionierte das Feld der Laufbahnpsychologie mit seiner Entwicklungstheorie, die auf Laufbahnmuster anstelle einzelner Berufswahl-Entscheidungen fokussiert. Er postulierte, dass berufliche Entwicklung in bestimmten Phasen verläuft: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug. Ein anderes Kernkonzept der Theorie ist, dass Personen in der Laufbahnentwicklung ihr Selbstkonzept implementieren. Weiterhin besagt Super (1990), dass Personen viele verschiedene Lebensrollen (z.B. Arbeitnehmerin, Mutter, Freundin, etc.) haben, welche sich in der subjektiven Wichtigkeit unterscheiden. Die Theorie von Super hat viel Forschung stimuliert und einige Weiterentwicklungen erfahren. So ist der entwicklungs-kontextuelle Ansatz der Laufbahnentwicklung (Vondracek et al. 1986, Vondracek et al. 2010) eine moderne Ausarbeitung, welche aktuelle Theorien aus der Entwicklungspsychologie auf die Laufbahnentwicklung anwendet. Entsprechend diesem Ansatz ist Laufbahnentwicklung eine dynamische Interaktion von Person und Umwelt und findet nicht in bestimmten, festgelegten Phasen statt. Auch der konstruktivistische Ansatz, welcher weiter unten beschrieben wird, ist stark von Supers Theorie beeinflusst. Da die Theorie von Super jedoch wenig spezifisch ist, gibt es kaum Forschungsarbeiten zu konkreten theoretischen Hypothesen. Vielmehr wurden Forschungsarbeiten durch einzelne Aspekte in der sehr umfassenden Theorie von Super angeregt. So wurde zum Beispiel untersucht, welche Faktoren eine aktive Exploration in der Berufswahl fördern oder welche Komponenten Berufswahl-Entscheidungen in verschiedenen Kulturen erleichtern (Rogers & Creed 2011, Hirschi et al. 2011, Adekeye et al. 2015, Yon et al. 2012).

Eine praktische Anwendung der Theorie von Super ist das Messen der Berufswahlreife von Jugendlichen, um damit passende Interventionen zu gestalten und die berufliche Entwicklung zu fördern. Berufswahlreife Instrumente in deutscher Sprache wurden von Seifert & Stangl (1986) und Seifert & Eder (1985) publiziert, welche in angepasster Form auch noch heute in der Forschung verwendet werden (Hirschi & Läge 2007). Allerdings gilt das Konzept der Berufswahlreife in der ursprünglichen Form von Super heute als veraltet (Hirschi 2008a) und moderne Testverfahren zur umfassenden Abklärung der Berufswahlbereitschaft müssen im deutschen Sprachraum noch weiter entwickelt und etabliert werden (Hirschi 2007).

1.3 Sozial-kognitive Theorie

Die sozial-kognitive Theorie von Lent, Brown & Hackett (Lent & Brown 2005, Lent et al. 1994) ist die zurzeit einflussreichste Theorie in der Berufswahl und Laufbahnforschung. Die Theorie basiert auf dem Konstrukt der Selbstwirksamkeit und beschreibt ein integratives Modell der Interessenentwicklung, Berufswahl und Arbeitsleistung. Selbstwirksamkeitserwartungen beschreiben die Einschätzungen von Personen über ihre Fähigkeiten, bestimmte Handlungen zur Erreichung von bestimmten Leistungen ausführen zu können. Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen (Überzeugungen über bestimmte Ergebnisse oder Konsequenzen von bestimmten Handlungen) beeinflussen die Entwicklung von Interessen, welche sich wiederum auf die beruflichen Ziele und die Berufswahl

auswirken. Geschlecht, Nationalität, Persönlichkeit und Fähigkeiten führen zu Lernerfahrungen, welche ihrerseits zur Entwicklung von Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen führen (für eine deutschsprachige Zusammenfassung der Theorie siehe Hirschi 2008b).

Verschiedenste Forschungsarbeiten haben in den letzten Jahren das Modell untersucht. So wurde bestätigt, dass Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen die Berufswahl wesentlich beeinflussen. Insbesondere zeigte sich auch, dass Geschlechtsunterschiede in Selbstwirksamkeitserwartungen ein wesentlicher Faktor zur Erklärung von geschlechtstypischem Berufswahlverhalten sind (Sheu et al. 2010). Ein neuerer Fokus der sozial-kognitiven Theorie sind die Effekte der Umwelt in Form von sozialer Unterstützung und Hindernissen in der Laufbahnentwicklung (Lent et al. 2000). Neue Studien zeigten hier, dass Hindernisse und soziale Unterstützung vor allem die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst und damit eher indirekt als direkt auf die Berufswahl einwirken (Lent et al. 2003). Ein weiteres Forschungsinteresse war in den letzten Jahren, wie Interessen und Selbstwirksamkeitserwartungen zusammenhängen. Verschiedene Studien belegen, dass Interessen und Selbstwirksamkeitserwartungen nicht das Gleiche sind, allerdings positiv korrelieren. Personen, welche sich in einem Bereich mehr zutrauen berichten auch von höheren Interessen in diesem Bereich (Rottingshaus et al. 2003). Zudem konnte die Forschung zeigen, dass Interessen, wie in der Theorie postuliert, von Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflusst werden, allerdings Interessen ihrerseits auch Selbstwirksamkeitserwartungen bestimmen (Tracey 2002, Nauta et al. 2002).

Eine neuere Entwicklung der Theorie ist fokussiert auf Lebens- und Arbeitszufriedenheit. Hier wird postuliert, dass Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit und positiver Affekt sich positiv auf eine stärkere Selbstwirksamkeitserwartung auswirken. Diese wiederum führt zu besserer Arbeitsleistung und mehr Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden (Lent & Brown 2008, Lent & Brown 2006). Die aktuellste Weiterentwicklung der sozial-kognitiven Theorie setzt den Fokus auf das Selbstmanagement der Laufbahn (Lent & Brown 2013). Selbstmanagement in der Laufbahn steht für adaptive Handlungen, welche zum Erreichen von beruflichen Zielen hilfreich sind. So kann zum Beispiel das Suchen von verschiedenen Stellenangeboten hilfreich sein, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Diese Weiterentwicklung der Theorie geht davon aus, dass die Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartungen neben den Umwelt- und persönlichen Faktoren diverse Verhaltensweisen zum Selbstmanagement der Laufbahn beeinflussen (z.B. Stellensuche), welche ihrerseits Ergebnisse (z.B. neue Arbeitsstelle) in der Laufbahn bestimmen.

Die hauptsächliche praktische Anwendung der Theorie sind Interventionen, welche die Selbstwirksamkeitserwartungen für bestimmte Berufsbereiche steigern, z.B. um geschlechtstypisches Berufswahlverhalten zu minimieren. Andere Interventionen versuchen, die Selbstwirksamkeitserwartungen zur Berufswahl positiv zu beeinflussen, um damit die Berufswahl und Entscheidungsfindung zu fördern. Schließlich ist eine Anwendung der Theorie auch, dass in der Berufsberatung sowohl Interessen als auch Selbstwirksamkeitserwartungen für bestimmte Berufsbereich erfasst werden und diese miteinander integriert diskutiert werden (Gainor 2006). Ein deutschsprachiges Verfahren, das hierfür bei Erwachsenen angewandt werden kann, ist der Explorix (Jörin et al. 2004).

2 Aktuelle Trends und Modelle der Berufswahl

In den letzten zehn Jahren hat sich eine Reihe von neuen Strömungen in der Laufbahnpsychologie herauskristallisiert. Diese theoretischen Perspektiven auf Berufswahl und Laufbahnentwicklung bauen auf den klassischen Berufswahltheorien auf, welche größtenteils in den 50er bis 70er Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelt wurden. Sie machen diese älteren Theorien nicht obsolet, ergänzen sie aber in wichtigen Bereichen.

Klassische Berufswahltheorien, zum Beispiel die Theorie von Holland (1997), fokussieren häufig auf die Einzelperson. Dabei wird davon ausgegangen, dass die persönlichen Interessen und Fähigkeiten die Berufswahl bestimmen und Personen einen Beruf wählen (und wählen sollen), der zu ihnen „passt“. Je besser diese Passung von Person zu Beruf, desto besser ist demnach die Berufswahl und desto glücklicher und produktiver wird die Person in ihrem Berufsleben sein. Eine weitere grundsätzliche Annahme vieler klassischen Theorien, zum Beispiel dem Ansatz von Super (1990) ist, dass Berufswahlprozesse und die Laufbahnentwicklung in relativ klar definierten Phasen erfolgen, welche sich chronologisch über die Lebensspanne hinweg mit bestimmtem Lebensalter ergeben.

Diese Sichtweisen werden heute als zu vereinfacht verstanden. Zum einen wird anerkannt, dass eine Berufswahl und Arbeitszufriedenheit nicht nur von den individuellen Eigenschaften einer Person anhängen, sondern durch viele andere Faktoren beeinflusst werden. Zum anderen geht man nicht mehr davon aus, dass es bestimmte altersabhängige Phasen in der Berufswahl und der Laufbahnentwicklung über die Lebensspanne gibt, sondern dass die jeweilige Umwelt und der Kontext einen wesentlichen Einfluss darauf hat, wann für wen welche beruflichen Entwicklungsaufgaben zu bewältigen sind. Grundsätzlich wird somit Berufswahl und Laufbahnentwicklung nach einem modernen Verständnis als ein komplexes, dynamisches und kontextuelles Phänomen verstanden, dass sich nicht einfach auf eine einzelne Person oder bestimmte, festgelegte Phasen reduzieren lässt (Vondracek et al. 2010). Zusammenfassen sind folgende Punkte bei den modernen Ansätzen zentral:

- Berufswahl und Laufbahnentwicklung findet immer in einem bestimmten Kontext statt. Die Person-im-Kontext ist der Fokus in der Berufsberatung und nicht nur persönliche Interessen oder Persönlichkeitseigenschaften des Klienten.
- Die Berufswahl und Laufbahnentwicklung ist ein dynamischer Prozess mit diversen Einflussfaktoren in- und außerhalb der Person. Nicht nur persönliche Interessen sondern auch soziale Einflüsse, Hindernisse in der Umwelt, Zufälle und unerwartete Gelegenheiten bestimmen die Berufslaufbahn. Es gibt keinen bestimmten und allgemein gültigen Entwicklungsverlauf von Berufslaufbahnen.
- Laufbahnentwicklung wird konstruktivistisch gesehen, das heißt, nicht so sehr objektive Daten wie gemessene Interessen oder Fähigkeiten, sondern die subjektive Interpretation und Bedeutungszuschreibung der Person ist zentral.
- Eine erfolgreiche Berufswahl und Karriere definieren sich über den subjektiven Karriereerfolg, das heißt die persönliche Zufriedenheit mit und Sinnhaftigkeit der Arbeit.
- Arbeit ist untrennbar mit anderen Lebensbereichen verbunden. Berufsberatung und „Lebensberatung“ lassen sich nicht trennen.
- Laufbahnentwicklung basiert auf einer aktiven Selbstgestaltung des Entwicklungsverlaufs – basierend auf eigenen Werten und unabhängig von bestimmten Unternehmen und Arbeitsstellen.

- Berufswahltheorien und Berufsberatung sollten so sein, dass sie für alle Personen relevant sind
 - nicht nur für eine privilegierte Gruppe von gutausgebildeten Personen mit der Möglichkeit der „freien“ Berufswahl und Selbstverwirklichung bei der Arbeit.

Im Folgenden werden ausgewählte neue Ansätze kurz vorgestellt, die den oben zusammengefassten Punkten Rechnung tragen: (1) die Happenstance Learning Theory, (2) die proteische , Laufbahn (3) konstruktivistische Laufbahnthorie, und (4) das Modell der Psychologie der Arbeitstätigkeit.

2.1 Die Happenstance Learning Theorie der Laufbahnentwicklung

Obwohl breit akzeptiert ist, dass zufällige Ereignisse einen wichtigen Einfluss auf die Berufswahl und Laufbahnentwicklung einer Person haben, wurde diese Komponente in den meisten Berufswahltheorien kaum berücksichtigt. Die Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009, Krumboltz et al. 2013, Krumboltz 2015) versucht, diese Lücke zu schließen. Sie betont, dass unerwartete Umstände und Zufälle die Berufswahl und Laufbahnentwicklung fast aller Personen wesentlich beeinflussen. Aus dieser Perspektive sollte die Berufswahl und Laufbahnentwicklung nicht als eine planbare und rationale Wahl betrachtet werden, sondern als Resultat eines komplexen und unvorhersehbaren Prozesses.

Die Happenstance Learning Theory ist ein Ansatz, um zu erklären, wie und warum Personen verschiedene Wege im Leben einschlagen und wie die Berufsberatung diesen Prozess fördern kann. Das fundamentale Prinzip der Happenstance Learning Theory ist es, dass menschliches Verhalten das Produkt einer endlosen Zahl an Lernerfahrungen ist, welche sowohl durch geplante als auch durch ungeplante Situationen entstehen. Die Ergebnisse dieser Lernerfahrungen bilden die Basis für Fähigkeiten, Interessen, Wissen, Einstellungen, Präferenzen, Emotionen sowie zukünftige Handlungen der Person. Die verschiedenen Situationen, denen wir im Verlaufe unseres Lebens ausgesetzt sind, resultieren aus Faktoren, über die eine Person keine Kontrolle hat sowie aus Verhaltensweisen, welche die Person selbst initiiert hat. Dabei kann jede Situation als eine potentielle Möglichkeit und Chance für sich selber betrachtet werden, wenn die Person diese erkennt und aktiv handelt, um die Gelegenheit zu nutzen. Die Interaktion zwischen geplantem und ungeplantem Verhalten als Reaktion auf selbstinitiierte und vorgefundene Situationen ist dabei so komplex, dass die Konsequenzen praktisch unvorhersehbar sind und am besten als „Zufall“ „Happenstance“¹ beschrieben werden können.

Aufgrund dieses theoretischen Ansatzes ist es entsprechend der Happenstance Learning Theory das Ziel der Berufsberatung, Klienten anzuleiten und darin zu unterrichten, wie sie Maßnahmen ergreifen, um einen befriedigenden Beruf und ein glückliches Privatleben zu erreichen – und nicht nur, eine einzelne berufliche Entscheidung zu treffen. Berufsberatung wird somit als ein Lehr- und Lernprozess verstanden, bei dem es im Kern um die Förderung des aktiven Verhaltens der Klienten geht. Das Ziel der Berufswahl ist eine persönlich befriedigende Tätigkeit und Leben – ohne dabei irgendwelche objektiven Bewertungsstandards anzuwenden. Berufliche Entwicklung und der Rest des Lebens werden dabei integriert und nicht getrennt behandelt. Tests (z.B. Interessentests) werden in der Berufsberatung dazu benutzt, um Lernerfahrungen zu stimulieren (z.B. „Welche Aktivitäten möchtest du noch gerne ausprobieren?“) und nicht, um persönliche Merkmale mit einem Beruf zu Matchen (z.B. „Beruf XY passt aufgrund deiner Interessen nicht zu dir!“). Klienten sollen in der Berufsberatung lernen,

¹ *Happenstance* ist ein Wort aus der Kombination von *happen* und *circumstance* und bedeutet so viel wie Zufall, zufällige Gelegenheit, glücklicher Umstand (Oxford English Dictionary, 2005).

offen zu sein und explorativ aktiv zu werden, um damit vorteilhafte, unerwartete Ereignisse generieren zu können (z.B. die Möglichkeit auf einen Ausbildungsplatz aufgrund einer zufälligen Bekanntschaft). Schließlich postuliert die Happenstance Learning Theory, dass der Erfolg der Berufsberatung an dem in der realen Welt, außerhalb der Beratungssitzung, Erreichten gemessen werden soll (z.B. ob jemand wirklich einen Beruf gefunden hat, der befriedigend ist – und nicht wie klar jemand seinen Berufswunsch in der Beratung benennen kann).

Für die Berufsberatung und den Berufswahlunterricht hat dieser Ansatz eine Reihe von Implikationen:

- a) Unterstütze Personen dabei, anzuerkennen, dass ungeplante Ereignisse die berufliche Entwicklung mitbestimmen,
- b) helfe Personen, die damit verbundene Unsicherheit nicht als etwas Negatives, sondern als eine Chance zu sehen,
- c) betrachte Offenheit für verschiedene Möglichkeiten als etwas Positives,
- d) helfe Personen, unerwartete Gelegenheiten durch aktives Verhalten herbeizuführen,
- e) helfe Personen, nützliche, unerwartete Gelegenheiten zu erkennen und
- f) helfe Personen, sich bietende Gelegenheiten pro-aktiv zu nutzen.

2.2 Proteische Laufbahnen

Berufswahl und Laufbahnentwicklung wird auch von einer organisationspsychologischen Perspektive und aus der Sicht des Human Resources Management untersucht. Hier zeigte sich in den letzten Jahrzehnten, dass die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern immer weniger durch die Organisation vorgegeben werden kann und weniger erwünscht wird (Stickland 1996). Vielmehr wird zunehmend erwartet, dass Personen sich selbstverantwortlich um ihre eigene Laufbahnentwicklung und Karriere kümmern. Aufgrund der starken Dynamik in der Arbeitswelt wird eine Berufslaufbahn zudem für die meisten Personen nicht innerhalb nur eines Unternehmens erfolgen. Anpassungsfähigkeit an verschiedene Arbeitsanforderungen, Arbeitsmarktentwicklungen und Organisationsveränderungen werden verlangt.

Vor diesem Hintergrund des „selbstgesteuerten Laufbahnmanagements“ entwickelte Hall das Konzept der proteischen Laufbahn (Hall 1996, 2004). Diese ist nach dem griechischen Gott Proteus benannt, welcher seine Gestalt nach Belieben ändern konnte und beschreibt somit die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, die von Personen heute in ihrer Laufbahn erwartet wird. Nach Hall besteht eine proteische Laufbahnorientierung aus zwei Komponenten: zum einen sind Personen mit einer proteischen Laufbahn selbstgesteuert. Das heißt, sie bestimmen ihre berufliche Entwicklung selber und lassen sich nicht einfach durch ihren Arbeitgeber dirigieren. Zum zweiten ist ihre Laufbahn durch persönliche Werte geleitet. Das heißt, die Richtung die ihre Laufbahn nimmt, wird nicht durch äußere Erwartungen bestimmt, sondern folgt eigenen Überzeugungen und Zielen. Das Ziel einer proteischen Laufbahn ist es denn auch nicht, möglichst großen objektiven Erfolg in der Karriere zu erzielen, z.B. in Form von Prestige, Status, oder Gehalt. Vielmehr ist das Ziel, subjektiven Karriereerfolg zu erreichen, welcher sich durch Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit bei der Arbeit auszeichnet (Hall & Chandler 2005). So zeigen, dass Personen mit einer höheren Ausprägung in einer proteischen Laufbahnorientierung mehr Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, eine größere Organisationsverbundenheit und eine bessere Fähigkeit mit unsicheren Arbeitsbedingungen umzugehen aufweisen. Zudem finden Personen mit einer proteischen Orientierung nach einem Stellenverlust leichter eine neue Arbeitsstelle (vgl. Gubler et al. 2014). Obwohl nur wenige Studien die Möglichkeit zur Veränderung der proteischen Laufbahnorientierung untersucht haben, postulieren Waters et al. (2015) aufgrund vorliegenden

Forschungsergebnissen, dass die proteische Karriereorientierung mittels Selbst-Reflexion und aktivem Engagement für die eigene Laufbahn gefördert werden kann.

Zusammenfassend beschreibt dieses Laufbahnmodell, dass Berufslaufbahnen heute zunehmend durch jede Person selbst gesteuert werden, dies einerseits gewollt und andererseits aufgrund der Notwendigkeit. Dabei ist auf der einen Seite eine psychologische und physische Mobilität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefragt. Auf der anderen Seite bedarf es klarer innerer Leitlinien in Form von persönlichen Werten, Zielen und Entscheidungsprämissen, um die Laufbahn selbstgesteuert gestalten zu können. Für die Berufsberatung bedeutet dies, dass Personen darin unterstützt werden sollten Klarheit über eigene Werte und Ziele zu erreichen und diese als Leitlinie für ihre persönliche und individuelle Laufbahn- und Lebensgestaltung zu nehmen, die sich nicht an den Vorgaben von Unternehmen ausrichtet. Dabei sollte gegebenenfalls Flexibilität ermutigt werden, welche die Verwirklichung dieser authentischen Laufbahn ermöglicht. Als Kriterien für erfolgreiche Karrieren gelten demnach nicht ein hohes Gehalt und hoher Status, sondern die persönliche Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit der Arbeit und des Lebens im Allgemeinen.

2.3 Konstruktivistische Laufbahntheorie

Als eine Weiterentwicklung der Lebensspannentheorie der Laufbahnentwicklung von Super (1990) formulierte Savickas (2002, 2013) die konstruktivistische Theorie der Laufbahnentwicklung. Diese basiert auf der Annahme, dass Personen eine subjektive Realität aktiv konstruieren und nicht einfach aufgrund der objektiven Realität handeln. Zudem wird Laufbahnentwicklung aus einer kontextuellen Perspektive betrachtet, wobei Entwicklung als die Anpassung an eine Umwelt und nicht als innere Reifung verstanden wird. Eine wichtige Grundlage der Theorie ist das Konzept der *beruflichen Persönlichkeit*. Diese beschreibt eine objektive Perspektive, welche Personen anhand bestimmter Persönlichkeitseigenschaften oder Interessen kategorisiert. Diese Sicht wird jedoch ergänzt durch einen Fokus auf das subjektive Konzept, das eine Person von sich selber hat. Dieses fokussiert nicht auf objektive Eigenschaften und Fähigkeiten, sondern auf die eigene Sicht und Bewertung von Persönlichkeitsmerkmalen, Werten und Identitäten der Person (Savickas 2016). Die persönlichen Ideen und Gefühle über sich selber, die Arbeit und das Leben führen zu Sinnerfahrung im Leben, welche die Grundlage für die Lebensthemen einer Person sind. Die *Lebensthemen* sind das zweite wichtige Konzept der konstruktivistischen Laufbahntheorie. Es basiert auf Supers (1990) Annahme, dass Personen in der Berufswahl versuchen, ihr Selbstkonzept in Form eines Berufes auszudrücken. Dies bedeutet, dass Arbeit eine Manifestierung des Selbst ist und Laufbahnentwicklung ein kontinuierlicher Prozess der Optimierung der Passung zwischen Person und Umwelt darstellt. Insofern hat Arbeit für viele Personen eine tiefe Bedeutung und ein Lebensthema gibt der Arbeit einen bestimmten Sinn im Leben. Dieses Lebensthema entsteht aus einer aktiven Konstruktion von vergangenen Erfahrungen zu einer kohärenten Geschichte des eigenen Lebens. Diese Lebensgeschichte spiegelt die Motivation und die Bedeutung der Arbeit im Leben der Person wieder. Das dritte zentrale Konstrukt der Theorie ist die *Laufbahn-Adaptabilität*. Diese beschreibt die Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen, welche Personen anwenden, um eine gute Passung zwischen der eigenen Person und der Arbeit herzustellen. Das Ziel dieses Passungsprozesses ist es, eine Arbeitssituation zu haben, in der die Arbeit das eigene Selbstkonzept stützt und bestätigt. Kernelemente der Laufbahnadaptabilität sind (a) eine zukunftsgerichtete Laufbahnplanung, (b) eine aktive Entscheidungsfindung, (c) eine neugierige Exploration der beruflichen Möglichkeiten sowie (d) eine zuersichtliche Herangehensweise zum Umgang mit Herausforderungen in der Laufbahnentwicklung.

Zusammenfassend besagen diese theoretischen Ansätze, dass die subjektive und komplexe Realität jedes Klienten in der Berufsberatung berücksichtigt werden sollte. Die persönliche „Geschichte“ einer Person ist dabei die Grundlage der Berufslaufbahn, bei der es um die Konstruktion eines persönlich sinnvollen und bedeutungshaften Lebensweges geht. Für die Berufsberatung bedeutet dies, dass Klienten in der Konstruktion einer Lebensgeschichte unterstützt werden sollten, die ihre Arbeit als einen positiven und sinnhaften Ausdruck der eigenen Person beschreibt. Ziel der Berufsberatung ist demnach auch, die vier Aspekte der Laufbahnadaptabilität zu fördern und sich nicht auf Informationsvermittlung und objektive Persönlichkeitstests zu beschränken.

2.4 Die Psychologie der Arbeitstätigkeit

Seit einiger Zeit wurde von verschiedenen Seiten die Kritik geäußert, dass die klassischen Berufswahltheorien von einer eigenständigen, unabhängigen, individuellen Entscheidungsfindung als Idealmodell der Berufswahl ausgehen (Richardson 1993, Blustein 2001). Dabei werde fälschlicherweise unterstellt, dass Berufswahl und Laufbahnentwicklung in einem kontextuellen Vakuum stattfinden und alle Personen die Freiheit hätten, denjenigen Beruf zu wählen, welcher ihnen persönlich am besten entspricht. Eine solche Perspektive würde aber die Lebensrealität vieler Personen ignorieren, welche kaum Freiheiten haben, zu entscheiden, wie und ob sie arbeiten möchten. Vielmehr sind viele Menschen stark durch äußere Zwänge und Einschränkungen in ihrer Berufswahl bestimmt. Außerdem wird grundlegend kritisiert, dass Berufswahl und Laufbahnentwicklung immer in einem bestimmten sozialen und kulturellen Kontext stattfinden und sich nicht nur aus der Perspektive eines Individuums verstehen lassen.

Ein zentrales Element in der Theorie der Psychologie der Arbeitstätigkeit, *Psychology of Working Theory*, (Duffy et al. 2016) ist die Fähigkeit, trotz erschwerenden Umweltbedingungen selbstbestimmt eine Berufswahl zu treffen (*work volition*). Gemäß Duffy et al. (2016) soll diese selbstbestimmte Berufswahl, zusammen mit beruflicher Anpassungsfähigkeit (*career adaptability*), einer Person die Möglichkeit zu einer würdevollen Arbeit (*decent work*) geben. Eine würdevolle Arbeit wird als eine zentrale Grundlage betrachtet, um Bedürfnisse nach Überleben (z.B. mittels Zugang zu Nahrung durch den erhaltenen Lohn), sozialer Verbundenheit und Selbstbestimmung zu befriedigen. Die Theorie der Psychologie der Arbeitstätigkeit umfasst somit neben individuellen Merkmalen auch kontextuellen Einflussfaktoren auf die Arbeitstätigkeit und Berufswahl. Neben dem Einfluss der Persönlichkeit beinhaltet dies auch die erfahrene soziale Unterstützung, die Marginalisierung bestimmter Bevölkerungsgruppen und die ökonomischen Gegebenheiten. So kann sich z.B. ein niedriger sozioökonomischer Status negativ auf ein erfülltes Arbeitsleben und Wohlbefinden auswirken, da weniger Ressourcen (z.B. Geld, Beziehungen, etc.) vorhanden sind.

Für die Praxis der Berufsberatung bedeutet diese theoretische Perspektive, dass nicht mehr die Einzelperson im Fokus stehen sollte und der Kontext lediglich als vernachlässigbarer Hintergrund betrachtet wird. Es reicht somit nicht aus, bei der Berufswahl nur die persönlichen Interessen oder Fähigkeiten einer Person zu berücksichtigen. Vielmehr sollten der Kontext und die soziale Einbettung der Person in den Vordergrund treten und persönliche Interessen und individuelle Persönlichkeitsunterschiede zwischen Personen nur in Beziehung zum Kontext betrachtet und verstanden werden. Interventionen in der Berufswahlvorbereitung sollten sich demnach nicht nur auf das Individuum beziehen, sondern auch auf der Ebene der Gesellschaft und der Gemeinschaft ansetzen. Dies impliziert zum einen die Ausübung von politischem Einfluss zu Gunsten von beruflich benachteiligten Gruppen. Zum anderen können damit Mentoringprogramme, der aktive Einbezug der

Eltern der Jugendlichen oder Arbeit mit einer bestimmten sozialen Gruppe, z.B. Migrantinnen, in den Fokus von Berufswahlvorbereitung gerückt werden. Dabei geht es immer darum, dass das weitere soziale Umfeld einer Person aktiv und konstruktiv in die Berufswahlvorbereitung und Gestaltung der Laufbahn einbezogen wird. Außerdem muss in der Berufsberatung die Person in ihrem weiteren Lebenskontext betrachtet werden. Privatleben und berufliche Entwicklung sind untrennbar miteinander verbunden und müssen in der Beratung als Ganzes berücksichtigt werden.

3 Zusammenfassung und Ausblick

Die hier vorgestellten neuen Theorien zur Berufswahl und Berufsberatung sind wichtige Ergänzungen zu den klassischen Berufswahltheorien von Holland oder Super. Diese älteren Modelle stammen größtenteils aus den 50er bis 70er Jahren des letzten Jahrhunderts und tragen einem modernen Verständnis von menschlicher Entwicklung und Berufslaufbahn nur eingeschränkt Rechnung. Die hier vorgestellten neuen Ansätze erweitern diese klassischen Theorien vor allem dadurch, dass sie den Umstand berücksichtigen, dass Menschen komplexe, sich selbst gestaltende, entwickelnde Systeme sind, die in permanenter Interaktion mit Ihrer Umwelt stehen. Damit erweitern die neuen Berufswahltheorien die Perspektive auf Berufswahl und fördern eine umfassendere und komplexere Berufsberatung.

Einschränkend ist zu erwähnen, dass es sich jedoch eher um grundsätzliche Ideen und Beratungsperspektiven als um konkret überprüfbare Modelle handelt, welche Berufswahlprozesse beschreiben. Jede Theorie kann mittlerweile auf eine Reihe von empirischen Forschungsarbeiten verweisen, die sie teilweise unterstützt. Alles in allem bestehen ein großer Forschungsbedarf und die Notwendigkeit von weiteren theoretischen Spezifizierungen, bis die neueren Theorien als empirisch gut fundiert betrachtet werden können.

4 Literatur

- Adekeye, O. A., Alao, A. A., Adejuwon, G. A., Adeusi, S. O. & Odukoya, J. A. (2015). Work role salience, self esteem and perceived self-efficacy as predictors of career maturity among senior secondary school students. In L. GomezChova, A. LopezMartinez & I. CandelTorres (Hrsg.), *Edulearn15: 7th International Conference on Education and New Learning Technologies* (S. 4444–4451, EDULEARN Proceedings).
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the Five-Factor Model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, *56*, 45–74.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test. Revidierte Fassung (AIST-R)*. Weinheim: Verlag Beltz.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, *59*, 171–181.
- Brown, D. & Brooks, L. (Hrsg.). (1998). *Karriere - Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2. neu bearbeitete Auflage). Hoboken, NJ: Wiley.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal Counseling Psychology*, *63* (2), 127–148.
- Gainor, K. A. (2006). Twenty-five years of self-efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment*, *14* (1), 161–178.
- Gasteiger, R. M. & Rathjen, P. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung berufliche Entwicklung begleiten und fördern* (Praxis der Personalpsychologie, Band 29). Göttingen: Hogrefe.

- Gubler, M., Arnold, J. & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (S1), S23–S40.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 8–16.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 1–13.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 155–176.
- Hirschi, A. (2007). Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 11/12, 30–35.
- Hirschi, A. (2008a). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In A. Hirschi, & D. Läge (Hrsg.), *Berufliche Übergänge - Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155–172). Zürich/Münster: LIT.
- Hirschi, A. (2008b). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In A. Hirschi, & D. Läge (Hrsg.), *Berufliche Übergänge - Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 9–34). Zürich/Münster: LIT.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. *Journal of Individual Differences*, 28 (4), 205–218.
- Hirschi, A., Niles, S. G. & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34 (1), 173–182.
- Hirschi, A. & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals in early adolescence to self and opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2), 120–128.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. neu bearbeitete Auflage). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Huang, J. L. & Pearce, M. (2013). The other side of the coin: Vocational interests, interest differentiation and annual income at the occupation level of analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (3), 315–326.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2004). *Explorix® - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Hans Huber.
- Jungo, D. (2011). Berufswahlfreiheit - Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis. In R. Marty, D. Jungo, & R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahlfreiheit – Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt* (S. 39–98). Dübendorf, Switzerland: SDBB.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 135–154.
- Krumboltz, J. D. (2015). Practical career counseling applications of the happenstance learning theory. 283–292.
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F. & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61 (1), 15–26.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J. & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (2), 217–239.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In *Career Development and Counseling* (S. 101–127). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (2), 236–247.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 6–21.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (4), 557–568.

- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), 36–49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H. & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 458–465.
- Low, K. & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7 (1), 23–36.
- Low, K. S. D., Yoon, M., Roberts, B. W. & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131, 713–737.
- Nauta, M. M., Kalm, J. H., Angell, J. W. & Cantrelli, E. A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy: Is it one, the other, or both. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 290–301.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2012). Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science*, 7 (4), 384–403.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counselling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425–433.
- Rogers, M. E. & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34 (1), 163–172.
- Rottingshaus, P. J., Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2003). The relation of self-efficacy and interests: A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 221–236.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (4. neu bearbeitete Auflage, S. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. neu bearbeitete Auflage, pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 84–89.
- Seifert, K. H. & Eder, F. (1985). Der Fragebogen zur Laufbahnentwicklung. *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie*, 6, 65–77.
- Seifert, K. H. & Stangl, W. (1986). Der Fragebogen Einstellung zur Berufswahl und beruflichen Arbeit. *Diagnostica*, 32, 153–164.
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D. & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), 252–264.
- Spokane, A. R. & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling* (S. 24–41). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Spokane, A. R., Meir, E. I. & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137–187.
- Stickland, R. (1996). Career self-management - Can we live without it? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), 583–596.
- Super, D. E. (1954). Career patterns as basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1, 12–20.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Career choice and development* (2. neu bearbeitete Auflage, S. 197–262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Tracey, T. J. G. (2002). Development of interests and competency beliefs: A 1-year longitudinal study of fifth- to eighth-grade students using the ICA-R and structural equation modeling. *Journal of Counseling Psychology, 49*, 148–163.
- Tracey, T. J. G. & Robbins, S. B. (2005). Stability of interests across ethnicity and gender: A longitudinal examination of grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 335–364.
- Tsabari, O., Tziner, A. & Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment, 13* (2), 216–232.
- Vondracek, F., Ferreira, J. & Santos, E. (2010). Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 10* (2), 125–138.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M. & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Walsh, W. B., Savickas, M. L. & Hartung, P. J. (2013). *Handbook of vocational psychology theory, research, and practice* (4. neu bearbeitete Auflage). New York: Routledge.
- Waters, L., Hall, D. T., Wang, L. & Briscoe, J. P. (2015). Protean career orientation: a review of existing and emerging research. In R. J. Burke, K. M. Page, & C. L. Cooper (Hrsg.), *Flourishing in life, work and careers: individual wellbeing and career experiences* (S. 235–260). UK: Edward Elgar Publishing.
- Yon, K. J., Joeng, J. R. & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents: the effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Education Review, 13* (4), 727–739.