

Berufswechsel

Begleitung der Identitätsarbeit in Übergangssituationen

Ein Berufswechsel hat oft grosse Auswirkungen auf die persönliche Identität. Je nach Alter der Betroffenen laufen unterschiedliche Prozesse ab. Jeder von ihnen stellt andere Anforderungen an die Identitätsbildung und deren Begleitung.

Von Jonas Masdonati, Forschungszentrum für Berufs- und Laufbahnberatungspsychologie CePCO der Universität Lausanne

Wir wissen, dass Berufslaufbahnen heute zunehmend von Brüchen und von mehr oder weniger selbst gewählten und vorhersehbaren Veränderungen geprägt sind. In der Laufbahnpsychologie werden diese Veränderungen als berufliche Übergänge bezeichnet. Konkret kann es sich dabei um den Eintritt oder den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, eine Beförderung, eine Entlassung oder eine Kündigung handeln. Dieser Artikel beschäftigt sich besonders mit Übergängen in Form einer beruflichen Neuorientierung oder Umschulung.

Verschiedene Studien zu diesem Thema weisen darauf hin, dass die Bedeutung und die Auswirkungen solcher Übergänge äusserst vielfältig und manchmal sogar gegensätzlich sind. Zudem geben die Übergänge Anlass zur Identitätsarbeit. Diese äussert sich im Bestreben der Betroffenen, ihre Identität zu erhalten, zu verändern oder zu stärken, wie die Forscherinnen Herminia Ibarra und Jennifer Petriglieri gezeigt haben. Auch unser Team hat zwei qualitative Studien zu beruflichen Übergängen durchgeführt. Diese Studien, die auf Interviews mit Personen in einer beruflichen Übergangssituation beruhen, erlauben eine Analyse der Prozesse, die in diesen Situationen ablaufen, sowie daraus abgeleitete Schlussfolgerungen für die Praxis der Berufs- und Laufbahnberatung.

Die berufliche Neuorientierung von jungen Erwachsenen

Im Rahmen der ersten Studie befragten wir 21 junge Erwachsene, die sich beruflich neu orientierten, weil sie mit ihrer ersten Berufs- oder Studienwahl unzufrieden waren. Die Studienergebnisse zeigen, dass die Bedeutung der Neuorientierung in klar abgegrenzte Kategorien eingeteilt

werden kann: Für einige junge Erwachsene steht das neue Berufsziel in einer gewissen Kontinuität zur ersten Berufswahl, was zu einer Stabilisierung des Beginns ihrer Berufslaufbahn führt. Bei den befragten Personen war das zum Beispiel bei einer jungen Köchin der Fall, die nach Abschluss der beruflichen Grundbildung eine zweite Lehre als Bäckerin begann. Andere junge Erwachsene scheinen sich noch in einer Phase des Herantastens zu befinden: Sie wollen vor allem ein Berufsfeld verlassen, das sie nicht mehr interessiert oder das sie enttäuscht hat, haben sich jedoch noch nicht eingehend mit einem neuen Berufsziel auseinandergesetzt. Ein Beispiel für diese Kategorie war ein

Interventionen bei Übergängen sollten auf die Art der damit verknüpften Identitätsarbeit abgestimmt werden.

junger Mann, der das Gymnasium abgebrochen hatte, um eine berufliche Grundbildung aufzunehmen, aber nicht genau wusste, was ihn dort erwarten würde. Eine dritte und letzte Gruppe von jungen Erwachsenen befindet sich in einer Phase der Verwirklichung. Sie haben ein neues Berufsziel entdeckt, das anders und für sie attraktiver ist als ihre erste Berufswahl. Diese Personen wollen nicht nur den Beruf, sondern auch das Tätigkeitsfeld oder die Branche wechseln. Dazu gehörte etwa eine junge Frau, die ihre Ausbildung zur Kindererzieherin abgebrochen hatte, um ihren wahren Wunsch in die Tat umzusetzen und eine Ausbildung im Pharmaziebereich aufzunehmen.

Der Berufswechsel von Erwachsenen

Die zweite Studie wurde mit 30 Erwachsenen durchgeführt, die nach mehreren Jahren Erwerbstätigkeit eine Umschulung absolvierten. Auch bei dieser Studie liessen sich drei Übergangskonstellationen eruieren: Eine erste Personengruppe verfolgt ein Laufbahnprojekt, das einer beruflichen Weiterentwicklung entspricht. Diese Personen beginnen eine neue Aus- oder Weiterbildung, die mit ihrem Tätigkeitsbereich und ihrer bisherigen Laufbahn im Einklang steht. Bei den befragten Personen traf das zum Beispiel auf eine 25-jährige Frau zu, die sich für eine Berufsausbildung im Gesundheitsbereich entschied, nachdem sie bereits längere Zeit mit Drogenabhängigen gearbeitet hatte.

Andere Personen befinden sich hingegen in einer Phase des Hinterfragens. Sie beginnen eine neue Ausbildung, nicht weil sie davon überzeugt sind oder wissen, was sie erwartet, sondern weil sie ihrer bisherigen Situation überdrüssig sind. Diese Konstellation lässt sich am Beispiel einer 32-jährigen Serviceangestellten illustrieren: Die junge Frau begann eine Ausbildung im Gesundheitsbereich, war aber unsicher, ob sie nach deren Abschluss wirklich in dieser Branche arbeiten wollte.

Für gewisse Erwachsene schliesslich ist die Umschulung vergleichbar mit einem Aufbruch. Für diese Gruppe hat der Übergang eine starke symbolische Bedeutung. Er steht dafür, das eigene Leben endlich in die Hand zu nehmen. So drückte es ein 31-jähriger Studienteilnehmer aus, der eine berufliche Grundbildung im Bauwesen, einer Branche mit guten Berufsaussichten, aufnahm, nachdem er lange Zeit

in prekären Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet hatte.

Konsolidierung, Neudefinition oder Stagnation

Eine Querschnittsbetrachtung der beiden Studien ergibt drei Grundtypen der Identitätsarbeit von Personen in beruflichen Übergangssituationen (siehe Tabelle). Wenn der Übergang einer Stabilisierung oder Weiterentwicklung der beruflichen Laufbahn gleichkommt, nimmt die Identitätsarbeit die Form einer Konsolidierung an. Das neue Laufbahnprojekt ist vereinbar mit den bisherigen Berufserfahrungen, und die Identifikation mit dem neuen Berufsfeld fällt den Betroffenen leicht. Ist der Übergang hingegen durch ein Herantasten oder Hinterfragen geprägt, gleicht die Identitätsarbeit der Betroffenen eher einer Stagnation. Diese Personen haben eine sehr klare Vorstellung davon, was sie nicht oder nicht mehr sein wollen, aber kein Laufbahnprojekt, das ihnen eine Vorstellung ihres künftigen Selbst ermöglicht. Zwischen diesen beiden Extremen liegen die Übergänge, die eine Verwirklichung oder einen Aufbruch darstellen. Bei diesen besteht die Identitätsarbeit in einer Neudefinition der eigenen Identität. Der Übergang markiert hier einen Bruch mit dem bisherigen beruflichen Selbst und ermöglicht den Aufbau einer neuen, in der Regel als besser bewerteten Identität.

Frühe Neuorientierungen und spätere Berufswechsel

Die Betrachtung von Laufbahnübergängen aus der Perspektive der Identitätsarbeit kann zu einer gezielteren Begleitung von Personen beitragen, die einer solchen Herausfor-

derung gegenüberstehen. Eine Unterscheidung scheint aber wichtig: Junge Erwachsene, die sich zu Beginn ihrer Erwerbslaufbahn neu orientieren, und ältere Erwachsene, die ihren Beruf wechseln, haben unterschiedliche Schwierigkeiten zu bewältigen. Bei jungen Erwachsenen, die noch wenig Erfahrung in der Berufswelt sammeln konnten, muss die Beratung hauptsächlich auf das Entwerfen möglicher Zukunftsszenarien ausgerichtet sein. Dabei gilt es auch, die spezifischen Prozesse, welche die Lebensphase des Erwachsenwerdens begleiten, zu berücksichtigen, etwa das Streben nach finanzieller und emotionaler Unabhängigkeit. Bei der Begleitung von Erwachsenen,

Die Betrachtung von Laufbahnübergängen aus der Perspektive der Identitätsarbeit kann zu einer gezielteren Begleitung beitragen.

die den Beruf wechseln wollen, ist es hingegen möglich und sinnvoll, das neue Laufbahnprojekt mit den bisherigen Berufserfahrungen, die ihre berufliche Identität vermutlich geprägt haben, zu verknüpfen. Zudem müssen hier Begleitumstände wie die verfügbaren finanziellen Ressourcen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben berücksichtigt werden.

Die Identitätsarbeit zielgerichtet begleiten

Die beschriebenen Studien weisen darauf hin, dass Interventionen bei Übergängen auf die Art der damit verknüpften Identitätsarbeit abgestimmt werden sollten. So haben etwa Klientinnen und Klienten, die

einen konsolidierenden Identitätsprozess durchlaufen, bereits ein definiertes Laufbahnprojekt. Sie brauchen vor allem strategische Unterstützung bei dessen Umsetzung. Gleicht die Identitätsarbeit hingegen einer Stagnation, muss sich die Begleitung auf die Erarbeitung eines echten Laufbahnprojekts konzentrieren. Damit es nicht zu einer Infragestellung der Identität oder gar zu einer Prekarisierung der Laufbahn kommt, ist es wichtig, die Klientinnen und Klienten zur Definition eines neuen Projekts hinzuführen, das über die reine Feststellung des Scheiterns oder der Unzufriedenheit mit der bisherigen Erfahrung hinausgeht. Handelt es sich bei der Identitätsarbeit schliesslich um eine Neudefinition, ist es entscheidend, dass die Beraterinnen und Berater die Ratsuchenden hinsichtlich der Machbarkeit des neuen Laufbahnprojekts bestärken und sie vor Enttäuschungen oder Ängsten angesichts manchmal radikaler und destabilisierender Veränderungen schützen. Hier sollen Bedingungen geschaffen werden, die einen erfolgreichen Sprung in das neue Laufbahnprojekt zulassen.

Ibarra, H., Petriglieri, J. (2010): Identity work and play. In: Journal of Organizational Change Management (Nr. 1[23], S. 10–25).

Masdonati, J. (2019): Le travail identitaire lors d'un changement de carrière. In: Perez-Roux, T., Deltand, M., Duchesne, C., Masdonati, J. (Hrsg.), *Parcours, transitions professionnelles et constructions identitaires* (S. 203–218). Montpellier, Presses universitaires de la Méditerranée.

Laufbahnübergänge: Bedeutung, Identitätsarbeit und Begleitung			
Bedeutung einer frühen Neuorientierung	Bedeutung eines späteren Berufswechsels	Art der Identitätsarbeit	Schlussfolgerungen für die Beratung
Stabilisierung	Weiterentwicklung	Konsolidierung	Strategische Unterstützung
Herantasten	Hinterfragen	Stagnation	Hinführung zu einem Laufbahnprojekt
Verwirklichung	Aufbruch	Neudefinition	Begleitung des Veränderungsprozesses

Quelle: J. Masdonati