

E-Schriftenreihe Nachhaltiges Management

Gina Kuhr

# **Berufliche Neuorientierung – ein Ausdruck transformativer Ich-Entwicklung?**

Eine explorative Studie zur Untersuchung von persönlicher Entwicklung in Unsicherheitsräumen

**Masterarbeit**

2018 | Nr. 6

Prof. Dr. Georg Müller-Christ (Hrsg.)

**»Yes, your transformation will be hard.  
Yes, you will feel frightened, messed up and  
knocked down.  
Yes, you'll want to stop.**

**Yes, it's the best work you'll ever do.«**

Robin Sharma,  
ehemaliger Anwalt und Autor des Buches „Der Mönch, der seinen Ferrari verkaufte“  
[Jahr des Zitates unbekannt]

## **ZUSAMMENFASSUNG**

---

Die vorliegende Forschungsarbeit beschäftigt sich mit der Frage nach der Interdependenz von freiwilligen beruflichen Neuorientierungen und persönlicher Entwicklung. Bis heute werden Berufswechsel in der Forschung und Literatur noch häufig als Resultat falscher Entscheidungen in der Berufsorientierung und Unzufriedenheit infolge von sich wandelnden Arbeitsumfeldern abgehandelt. Diese Studie untersucht hingegen, inwiefern eine transformative Entwicklung des Individuums selbst und die damit einhergehende veränderte Sinnbildung mit dem Berufswechsel zusammenwirken kann. Männliche Studienteilnehmer im Alter von 26 bis 48 Jahre sind mithilfe des Washington University Sentence Completion Test auf ihr aktuelles Ich-Entwicklungs niveau hin untersucht und anschließend in intensiven problemzentrierten Interviews zu ihrem Berufswechselprozess befragt worden. Die Ergebnisse des explorativen Vorgehens legen nahe, dass die untersuchten Phänomene im Sinne einer tiefgreifenden Entwicklungskrise verlaufen und in gegenseitiger Wechselwirkung stehen können. Demnach kann der Berufswechsel Ausdruck des Erreichens eines höheren Ich-Entwicklungs niveaus sein. Gleichzeitig ermöglicht eine persönliche Reife der eigenorientierten Stufe offenbar erst den selbstbestimmten Berufswechsel. Dieser bietet wiederum Situationen, die als förderlich für Persönlichkeitsentwicklung gelten.

*Stichwörter:*

Berufswechsel, berufliche Neuorientierung, transformative Entwicklung, Entwicklungskrise

# INHALTSVERZEICHNIS

---

1 Einleitung .....	6
2 Gegenstände der Untersuchung – Theorie und Forschungshintergrund .....	8
2.1 Berufliche Neuorientierung .....	8
2.1.1 Definition und Abgrenzung.....	8
2.1.2 Häufigkeiten .....	9
2.1.3 Erklärungsansätze .....	10
2.1.4 Berufliche Identität.....	13
2.1.5 Prozessmodell des freiwilligen Berufswechsels .....	14
2.1.6 Zusammenfassung.....	16
2.2 Ich-Entwicklung .....	17
2.2.1 Das Modell der Ich-Entwicklung nach Loevinger .....	17
2.2.2 Verteilung der Ich-Entwicklungsstufen in der Gesellschaft .....	21
2.2.3 Studienergebnisse zur Manifestation der Ich-Entwicklungsstufen .....	22
2.2.4 Bestimmen des Ich-Entwicklungs niveaus.....	24
2.2.5 Zusammenfassung.....	25
2.3 Transformative Entwicklungsprozesse.....	25
2.3.1 Translative vs. transformative Entwicklung .....	26
2.3.2 Transformative Entwicklung als dreistufiger Veränderungsprozess .....	27
2.3.3 Die Bedeutung von Entwicklungskrisen .....	29
2.3.4 Kognitive Dissonanz als Entwicklungsmotivator .....	30
2.3.5 Auslöser transformativer Entwicklung .....	32
2.3.6 Zusammenfassung.....	34
2.4 Zwischenfazit.....	35
3 Forschungsdesign.....	37
4 Erhebungs- und Auswertungsmethoden .....	38
4.1 Messung des Ich-Entwicklungs niveaus mittels des WUSCT.....	38
4.1.1 Der WUSCT – ein semiprojektiver Satzergänzungsfragebogen.....	38
4.1.2 Testgütekriterien .....	39
4.1.3 Testdurchführung .....	40
4.1.4 Auswertung der Fragebögen anhand des Testmanuals .....	41
4.2 Problemzentrierte Interviews zur beruflichen Neuorientierung .....	41
4.2.1 Qualitative Sozialforschung .....	41
4.2.2 Das problemzentrierte Interview nach Witzel.....	42

4.2.3 Leitfadenentwicklung mithilfe von Experteninterviews .....	43
4.2.4 Gütekriterien qualitativer Forschung .....	44
4.2.5 Interviewdurchführung.....	46
4.2.6 Auswertung der Interviews mittels der Kernsatzmethode .....	46
5 Studienteilnehmer .....	48
6 Ergebnisse und Diskussion .....	50
6.1 Ergebnisse des WUSCT .....	50
6.2 Ergebnisdarstellung der Interviews und Diskussion .....	51
6.2.1 Hintergründe .....	51
6.2.1.1 Familiäre Prägung.....	52
6.2.1.2 Berufswahl .....	53
6.2.1.3 Studium.....	55
6.2.2 Erleben des ersten Berufs.....	56
6.2.3 Prozess der beruflichen Neuorientierung .....	59
6.2.3.1 Wachsende Unzufriedenheit .....	59
6.2.3.2 Krise.....	61
6.2.3.3 Neuausrichtung und Anpassung .....	66
6.2.4 Erleben des neuen Berufs.....	70
6.3 Zusammenfassung .....	74
7 Fazit: Zum Zusammenhang von beruflicher Neuorientierung und Ich-Entwicklung	77
8 Ausblick .....	81
Literaturverzeichnis .....	83
Abbildungsverzeichnis.....	88
Anhang.....	89
Washington University Sentence Completion Test Form 81 für Männer .....	89
Leitfaden: Experteninterview zur beruflichen Neuorientierung.....	90
Leitfaden: Experteninterview zur transformativen Persönlichkeitsentwicklung.....	92
Leitfaden: Problemzentriertes Interview mit Berufswechslern .....	94
Interviewunterstützende Grafik .....	96
Rechtliche Erklärung .....	97

## 1 EINLEITUNG

---

Schuster bleib bei deinen Leisten! Dieses Sprichwort dürfte angesichts aktueller Entwicklungen an Bedeutung verlieren. Vorbei sind die Zeiten, in denen die (erste) Berufswahl das berufliche und gleichzeitig indirekt das private Schicksal besiegelte. So sind heute viele, überwiegend akademische Ausbildungen und Fachrichtungen nicht mehr an ein konkretes Berufsbild gekoppelt. Auch der veränderte Arbeitsmarkt fordert inhaltliche Flexibilität von Arbeitnehmern, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Umso bemerkenswerter scheint es, dass immer mehr Menschen ihren erlernten Beruf auf der Suche nach einem persönlichen Sinnerleben freiwillig aufgeben, um etwas fundamental anderes zu tun (Meier & Fleischmann, 2008, S. 5).

Das Erleben von Sinn ist dem Menschen ein grundlegendes Bedürfnis in seiner Arbeitstätigkeit und wird sogar höher bewertet als Anerkennung, Abwechslung und Aufstiegschancen (Fuchs, 2006, S. 12). Doch was ist geschehen, wenn der Mensch in seiner Tätigkeit plötzlich – oder nach einem schleichenden Prozess – keinen Sinn mehr empfindet? Häufig unterstellen wir hier zuallererst, es müsse eine Veränderung der Arbeitsbedingungen gegeben haben. Starke Aufsplittung von Arbeit und somit weniger Ganzheitlichkeit, starke Technologisierung und somit weniger menschliche Interaktion, starke Prozessorientierung und damit weniger Gestaltungsräume, das alles könnten Gründe für einen berufsbezogenen Sinnverlust sein. Nicht betrachtet wird jedoch zumeist die Möglichkeit der veränderten Sinn- und Bedeutungsbildung des Individuums selbst, deren Wandlungsfähigkeit in der Entwicklungspsychologie des Erwachsenenlebens begründet liegt.

Den aus Sicht der Autorin bedeutendsten Beitrag zur Erklärung von Veränderungen des persönlichen Sinnerlebens lieferte Jane Loevinger mit ihrem im deutschsprachigen Raum weitgehend unbekannten Modell der Ich-Entwicklung (Loevinger, 1969). Loevinger identifizierte und belegte dieses neunstufige, transformative Entwicklungsmodell als ein zentraler Moderator der Persönlichkeit und konnte zeigen, dass die Art und Weise wie wir Dingen Bedeutung verleihen abhängig von der erreichten persönlichen Reife ist (ebd.). So kann der Mensch sich aus einer durch Selbstschutz geprägten Haltung zu einer konformistisch-anangepassten Einstellung entwickeln und schließlich zu einem Individuum werden, welches durch eigens ausgebildete Werte und ein hohes Bewusstsein gelenkt wird.

Wir wissen also bereits, dass das Erleben von Sinn für die berufsbezogene Zufriedenheit elementar ist und dieses Erleben sich im Verlauf des Erwachsenenalters entwickeln und grundlegend verändern kann. Die vorliegende Forschungsarbeit möchte den Berufswechsel daher entgegen herkömmlicher Ansätze nicht als eine logische Konsequenz einer unpassenden ersten Berufswahl betrachten. Vielmehr soll diese äußere Veränderung auf die ihr zu Grunde liegenden innerpsychischen Prozesse untersucht und als möglicher Ausdruck von persönlicher Entwicklung verstanden werden. Dieser Ansatz berücksichtigt die hohe Bedeutung des jeweiligen Berufsbildes für die Identität des Menschen. Darüber hinaus verspricht er Gründe dafür aufzuzeigen, dass einige Menschen den als sinnlos empfunden Beruf aufgeben, während andere in einer unstimmigen Berufssituation und der damit verbundenen Unzufriedenheit gefangen bleiben. Es existiert nach Wissen der Autorin und intensiver Recherchearbeit bislang keine empirische Auseinandersetzung mit der Frage nach dem Zusammenwirken des Phänomens der beruflichen Neuorientierung und den Entwicklungsstufen des Ichs. Die vorliegende Arbeit wird mit einem explorativen Vorgehen einen ersten, nicht repräsentativen Beitrag in Form von Erarbeitung entsprechend begründeter Hypothesen zu dessen Erforschung liefern.

Die zugrunde liegende Forschungsfrage lautet folglich:

**Inwiefern hängen berufliche Neuorientierung und Ich-Entwicklung als Prozesse tiefgreifender persönlicher Veränderung zusammen?**

Für die Untersuchungsgrundlage des Forschungsinteresses werden zunächst die theoretischen Hintergründe sowie bisherige Forschungsergebnisse zum Phänomen der beruflichen Neuorientierung (Kapitel 2.1) und dem Modell der Ich-Entwicklung nach Jane Loevinger (Kapitel 2.2) betrachtet. Beide Konstrukte werden dann mithilfe von bestehenden Erkenntnissen und theoretischen Ansätzen als transformative Entwicklungsprozesse näher untersucht (Kapitel 2.3). Dabei wird vor allem die Bedeutung von Krisen und kognitiven Dissonanzen für tiefgreifende persönliche Veränderungen thematisiert.

Es folgt eine detailliertere Darstellung des Forschungsdesigns (Kapitel 3) und die Erläuterung des methodischen Vorgehens und der dabei verwendeten Instrumente, dem Washington University Sentence Completion Test und den problemzentrierten Interviews

zur beruflichen Neuorientierung (Kapitel 4). Dabei werden auch die relevanten Gütekriterien diskutiert und das Auswertungsvorgehen erläutert. Anschließend werden die Studienteilnehmer und ihre beruflichen Werdegänge vorgestellt (Kapitel 5). Es folgen eine Darstellung und Diskussion der Ergebnisse aus Fragebogen und Interviews (Kapitel 6). Durch die Untersuchung konnten begründete Hypothesen über den Zusammenhang von Berufswechseln und Ich-Entwicklung gewonnen werden, welche als Fazit der Forschungsarbeit formuliert und erläutert werden (Kapitel 7). Der Ausblick enthält Anregungen und Gedanken zu möglichen Anschlussuntersuchungen und -handlungen (Kapitel 8). Im Anhang finden sich die verschiedenen Interviewleitfäden und ergänzende Ausschnitte der Interviews.

## **2 GEGENSTÄNDE DER UNTERSUCHUNG – THEORIE UND FORSCHUNGSHINTERGRUND**

---

In diesem Abschnitt werden die Untersuchungsgegenstände der beruflichen Neuorientierung und der Ich-Entwicklung zunächst getrennt betrachtet. Es folgt eine Analyse transformativer Entwicklungsprozesse, welche mögliche Interdependenzen der Phänomene aufzeigt.

### **2.1 BERUFLICHE NEUORIENTIERUNG**

#### **2.1.1 Definition und Abgrenzung**

Die berufliche Neuorientierung soll hier im Sinne des Starts in eine zweite Karriere verstanden werden – nach Hillebrecht ist dieses Phänomen durch einen doppelten Bruch gekennzeichnet, da gleichzeitig das bisher ausgeübte Berufsfeld und die Organisation gewechselt werden (2017, S. 17). Synonym zur beruflichen Neuorientierung kann auch der Begriff des Berufswechsels genutzt werden, welcher keineswegs mit einem Jobwechsel gleichgesetzt werden kann, bei dem derselbe Beruf weiterhin ausgeübt wird. Durch diese Bestimmung ergibt sich unmittelbar eine notwendige Abgrenzung zu verwandten Phänomenen wie der Mosaik- und der Patchwork-Karriere. Während bei

diesen die einzelnen Berufsabschnitte inhaltlich aufeinander aufbauen, wird bei der beruflichen Neuorientierung die erste Karriere aufgegeben und ein neuer Berufspfad eingeschlagen.

Die Hintergründe für das Erwählen einer solchen Zweitkarriere können sehr individuell und verschieden sein. Auf Grundlage einer Analyse vielfältiger Fallbeispiele von beruflicher Neuorientierung kommt Hillebrecht zu einer Einteilung dieser in fünf Grundtypen:

- **Neustart nach einer Sinnkrise**
  - Verlängerung der Lebensarbeitszeit
  - Familienbedingter Berufsumstieg
  - Anschluss (z.B. bei ehemaligen Leistungssportlern)
  - Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- (Hillebrecht, 2017, S. 17)

Für das verfolgte Forschungsinteresse ist insbesondere der Beweggrund *Neustart nach einer Sinnkrise* relevant. Hier kann von einer freiwilligen Neuorientierung ausgegangen werden, die ihre Begründung in einer veränderten persönlichen Bedeutungsbildung der betroffenen Person findet.

### 2.1.2 Häufigkeiten

Die Frage nach der Häufigkeit von Berufswechseln im Sinne der vorliegenden Arbeit ist aufgrund der spärlichen Forschungslage nicht eindeutig zu beantworten. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass für die Erforschung von Berufswechseln keine eindeutige Definition vorliegt (Fleischmann, 2008, S. 17). So ist der Grat zwischen kontinuierlichen beruflichen Veränderungen (z.B. Aufstieg, Aufgabenerweiterung) und einem Berufswechsel als diskontinuierlicher beruflicher Veränderung teils schmal, da beide neue inhaltliche Tätigkeiten mit sich bringen können.

Eine Erhebung aus den Jahren 1998/1999 griff zu eben dieser Unterscheidung auf das subjektive Empfinden von Berufswechseln zurück: Auf die Frage „Hat sich seit Abschluss Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung Ihre berufliche Tätigkeit einmal oder mehrmals so geändert, dass man von einem Berufswechsel sprechen kann?“ gab jeder dritte Deutsche an, mindestens einen Berufswechsel erlebt zu haben (Hecker, 2000, S. 12). Eine aktuellere, in der Schweiz durchgeführte Längsschnittstudie nutzte hingegen die

Einteilung von Berufsbildern in sechs Berufstypen und erobt auf dieser Grundlage, dass nach 30 Jahren Berufstätigkeit nur jede/r zweite Studienteilnehmer/in noch im selben Berufstyp tätig war (Schellenberg, Schmaeh, Häfeli & Hättich, 2015, S. 325). In Deutschland ergab das sozio-ökonomische Panel 1993 bis 2008, dass ca. 3% der Menschen pro Jahr ihren Beruf wechselten, wobei 52% der Betroffenen dies freiwillig taten (Nisic & Trübwetter, 2012, S. 2). In dieser Untersuchung wurde die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88) zugrunde gelegt und eine Abweichung definiert, die einen klaren inhaltlichen Tätigkeitswechsel mit sich bringt (Nisic & Trübwetter, 2012, S. 4).

Unbestritten scheint jedenfalls, dass die berufliche Mobilität und damit die anteilige Häufigkeit von „echten“ Berufswechseln von Generation zu Generation ansteigen. Diese Entwicklung kann unter anderem durch die wachsende Entkopplung von formalen beruflichen Qualifikationen und berufspraktischen Tätigkeiten erklärt werden (Meier & Fleischmann, 2008, S. 5).

### 2.1.3 Erklärungsansätze

Um den Schritt des Berufswechsels zu ergründen wird in der Literatur und Forschung bislang zumeist eine negative Ausgangssituation im vorangegangenen Beruf unterstellt, die sich durch eine geringe Passung zwischen Person und Berufsumwelt erklärt. Ein prominentes Beispiel hierfür ist Hollands Modell der Persönlichkeits- und Umweltypen (1997). Der Autor stellt darin die These auf, dass ein Individuum seine Karriere immer dann zugunsten einer anderen aufgibt, wenn eine (zu) niedrig ausgeprägte Kongruenz zwischen der eigenen Person und der aktuellen Berufsumwelt besteht und durch den Berufswechsel potenziell erhöht werden kann. Diese Kongruenz beschreibt Holland mithilfe von verschiedenen Konstellationen aus jeweils sechs Persönlichkeits- und Umweltypen. Eine maximale Passung werde demnach beispielweise erreicht, wenn eine praktisch-technisch orientierte Person eine ebenso praktisch-technisch orientierte Berufsumwelt aufsucht (Holland, 1997, S. 11). Nach dieser Theorie würde eine entsprechend ausgerichtete Berufswahl späteren Berufswechseln vorbeugen.

Eine repräsentative deutsche Befragung aus dem Jahr 2005 liefert jedoch kritische Ergebnisse in Bezug auf die Treffsicherheit der grundlegenden Berufswahl: Mit 45,1% gab nahezu jede/r zweite befragte Deutsche an, er oder sie würde den erstgelernten Beruf heute nicht nochmals ergreifen (Splendid Research GmbH, 2015, S. 5). 21,5% der

Studienteilnehmer/innen erlebten darüber hinaus die Berufswahl an sich als belastend (Splendid Research GmbH, 2015, S. 6). In eben dieser grundlegenden Berufsentscheidung im Jugend- oder frühen Erwachsenenalter kann nach Scheidt eine Ursache späterer beruflicher Neuorientierungsprozesse gesehen werden (2008). Dabei fehle in diesem, für die Berufsorientierung vorgesehenen Lebensabschnitt sowohl umfassende Sachkenntnis als auch eine treffende Einschätzung eigener Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse sowie Vertrauen in eigene Wahrnehmungen (Scheidt, 2008, S. 2–3). So würde ein Großteil der Menschen bei dieser Entscheidung entweder dem Rat anderer, den familiären Traditionen oder dem vermeintlichen Trend des Arbeitsmarktes folgen. Derartige Beobachtungen konnten bereits in mehreren Studien nachgewiesen werden – u.a. bei Oberste, dessen Untersuchung einen signifikanten Einfluss des intergenerationalen Transfers der Berufsbilder vor allem im Bereich Bildung & Kultur (ausgehend von der Mutter), Handwerk & Service (ausgehend von dem Vater) und kaufmännische Tätigkeit (von beiden Eltern ausgehend) bestätigt (Oberste, 2013, S. 133). Auch Beinkes Untersuchung zeigt, dass die Eltern als primäre Informationsquelle in der Berufsfindung agieren. Der Autor merkt an, dass eine Berufsentscheidung mehrheitlich auf „familiären Konventionen und Lebensbedingungen“ (Beinke, 2006, S. 72) beruhe und unter Umständen „ohne folgenreiche Reflexion von beruflichen Alternativen“ (ebd.) getroffen würde.

Wurde in der Vergangenheit häufig der Berufswechsel mit einer vorangegangenen Fehlentscheidung in der Berufswahl gleichgesetzt und die Erklärungsversuche häufig auf diese beschränkt, so weisen Ahn, Dik und Hornback in 2017 darauf hin, dass der freiwillige Berufswechsel vermehrt auch in einem positiv konnotierten Kontext der persönlichen Entwicklung betrachtet wird (Ahn, Dik & Hornback, 2017, S. 49). Beispielsweise konnten Williams und Forgasz zeigen, dass das Bedürfnis nach der Erfüllung persönlicher Werte einen zentralen Bestandteil in beruflichen Neuorientierungsprozessen darstellt (Williams & Forgasz, 2009, S. 106).

Da die individuelle Entwicklung des Menschen und seiner Wertvorstellungen und Bedürfnisse zum Zeitpunkt seiner ersten Berufswahl kaum vorhergesagt werden kann, erscheint die Diagnose „falsche Berufswahl“ als einzige Erklärung von Berufswechseln unzureichend.

Dass die erste Berufsentscheidung nicht allein für einen solchen Umbruch verantwortlich ist, zeigt auch die Betrachtung der individuell verschiedenen Berufskonzepte von

Menschen. Die hohe Bedeutung dieser in der Erklärung von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen belegen Schaepper, Kühn und Witzel mit ihrer Untersuchung von Berufsbiographien ausgebildeter Fachkräfte (2000). Die Autoren entwickelten auf Grundlage quantitativer und qualitativer Längsschnittdaten eine Typologie berufsbiografischer Gestaltungsmodi, welche individuelle Berufskonzepte und berufliche Zielsetzungen charakterisieren. Demnach gibt es sechs verschiedene Modi, nach denen einzelne Menschen ihre berufliche Biographie ausrichten. Diese werden in drei Cluster geteilt (vgl. Abb. 1, Spalte 1) (Schaepper, Kühn & Witzel, 2000, S. 83).

	Arbeitstätigkeit	Qualifikation	Karriere	Einkommen	Betrieb
<i>Karriereambition:</i> Laufbahnorientierung	wachsender Verantwortungsbereich angestrebt, Spezialisierung zum „Experten“ oder zu leitenden Positionen	kalkulierte Kompetenzentwicklung: soll dem Erwerb tätigkeitsbezogener Kompetenzen dienen; Praxisorientierung	Betriebliche Fahrplanstrategien mit konkreten Zielvorstellungen, stufenförmig absichernd	Indiz für beruflichen und betrieblichen Status, Anerkennung eines hohen Leistungsniveaus	Optionen an betrieblichen Bedingungen orientiert, Anerkennung durch Vorgesetzte wichtig
	möglichst wechselnde, neue Herausforderungen, Erfahrungsgewinn, Handlungs- und Gestaltungsspielräume wichtig, Übernahme von Verantwortung	breite Kompetenzentwicklung, sukzessive Akkumulation von Qualifikationen	beruflicher Aufstieg, viele Alternativoptionen	Anerkennung eines hohen Leistungsniveaus	keine Beschränkung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten auf den Betrieb; Chancen im Betrieb sind eine Option neben anderen Alternativen
<i>Statusarrangement:</i> Betriebsidentifizierung	Arbeitsvollzug den betrieblichen Anforderungen entsprechend, Orientierung auf eng umgrenzten Tätigkeitsbereich	Bereitschaft allenfalls zu Anpassungsweiterbildung	Verbleib im Betrieb und im Beruf, Kontinuität, gesicherte Perspektive	Bereitschaft zu Arrangement mit gegebenen Bedingungen, teilweise auf niedrigem Niveau	Betrieb als Heimat, familiäres Betriebsklima, Vertrauen in die Fürsorge von Vorgesetzten
	Arbeit als Notwendigkeit zur materiellen Reproduktion, als Aufwand, der ins Verhältnis gesetzt wird zum finanziellen Ertrag	Bereitschaft zu Anpassungsweiterbildung	Kontinuität, Betriebs- und Berufswechsel bei verbessertem Aufwand/Ertrags-Verhältnis möglich	Optimierung des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag, für höheres Einkommen auch zu Mehrarbeit bereit	Zumutbarkeitsgrenzen, gute Beziehungen zu Kollegen wichtig
<i>Autonomiegewinn:</i> Persönlichkeitsgestaltung	Arbeit als Erfahrungsräum für persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung	Weiterbildungsinteresse nicht unmittelbar an Berufskarriere gebunden, sondern aus persönlichen Motiven	offen gehaltene Karrieregestaltung, Inkaufnahme von berufsbiografischen Brüchen	Selbstverwirklichungsinteressen untergeordnet	Distanz gegenüber betrieblichen Ansprüchen, Autonomie der Lebensführung
	Arbeit als Mittel zum Geschäftserfolg	Professionalisierung den Notwendigkeiten des Geschäfts entsprechend	Orientierung an Geschäftsprinzipien, Kontinuität, gesicherte Perspektive	Chance zu höherem Einkommen und finanzieller Unabhängigkeit	Distanz gegenüber betrieblichen Hierarchien, berufliche Autonomie: „eigener Herr“

Abb. 1: Die Typologie der berufsbiographischen Gestaltungsmodi (Schaepper et al., 2000, S. 83)

Die Cluster unterscheiden sich dabei insbesondere in Bezug auf die Zielsetzung der Berufsbiographie: In einem *karriereambitionierten Modus* streben die betreffenden Personen nach einem Aufstieg, während Menschen mit dem Ziel des *Statusarrangements* sich Kontinuität und gleichbleibende berufliche Verhältnisse wünschen. Der Modus *Persönlichkeitsgestaltung* zeigte sich in der Untersuchung hingegen im Zusammenhang

mit freiwilligen Berufswechseln – hier stehen persönliche Motive und das Bedürfnis nach Entfaltung im Vordergrund.

Die Längsschnittdaten belegen außerdem, dass das Berufskonzept eines Menschen sich im Laufe seines Lebens verändern kann. So konnte die berufliche Neuorientierung einer der Studienteilnehmer mit seinem wechselnden Berufsverständnis von Arbeit als Notwendigkeit (*Lohnarbeiterhabitus*) zu Arbeit als Erfahrungsraum für persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung (*Persönlichkeitsgestaltung*) in Zusammenhang gebracht werden (Schaepper et al., 2000, S. 89).

Die Autoren entdeckten darüber hinaus einen Zusammenhang zwischen dem Berufskonzept und der Bewertung von Brüchen innerhalb des eigenen Lebenslaufes. Dabei gaben die im Modus *Persönlichkeitsgestaltung* identifizierten Personen im Gegensatz zu anderen Studienteilnehmern an, berufliche Brüche und Diskontinuitäten als „Orientierungssuche nach eigener sinnhafter Verortung im Berufssystem“ (Schaepper et al., 2000, S. 87) zu erleben. Eben diese Personen bewerten einen Beruf vor dem Hintergrund der durch diesen ermöglichten persönlichen Weiterentwicklung und führen wenn nötig Brüche ihrer beruflichen Biographie herbei, um ihren Selbstverwirklichungsanspruch zu verfolgen (Schaepper et al., 2000, S. 89).

Somit scheint eine zentrale Wechselwirkung zwischen einem freiwilligen Berufswechsel und dem persönlichen Berufskonzept der Betroffenen zu bestehen. Wird Erwerbsarbeit als Raum für Persönlichkeitsgestaltung und damit Selbstverwirklichung verstanden, kann der Berufswechsel durch die Suche nach eigener Sinnerfüllung begründet sein.

#### 2.1.4 Berufliche Identität

Der beruflichen Identität kommt eine zentrale Rolle innerhalb der Untersuchung von beruflichen Neuorientierungen zu. Laut Schimank ist die primäre Funktion der Identität in der Herstellung von Kohärenz und Kontinuität im Rahmen des Handelns eines Individuums, als Ergebnis also in der Sinnentwicklung des eigenen Daseins zu sehen (Schimank, 2016, S. 149). Kohärenzempfinden entsteht, wenn die eigenen Lebensbereiche und damit die verschiedenen Rollen des Individuums als zusammenhängend und stimmig wahrgenommen werden (z.B. berufliche / privat). Kontinuität beschreibt hingegen die zeitliche Komponente der Identität und damit die Frage, ob das Selbst über die Lebensspanne hinweg als zusammenhängend empfunden wird (Heinzer & Reichenbach, 2013, S. 14). Zur Erlangung des höchsten Identitätsziels,

der Ich-Integrität, muss das Individuum folglich seinen Lebensweg und seine Lebensbereiche als stimmig erleben. Nach Erikson und Eckardt-Jaffé kann ein fehlendes Gefühl der Ich-Integrität in höherem Alter zu Verzweiflung und Gefühlen des Bereuens führen (Erikson & Eckardt-Jaffé, 1971, S. 243).

Die Identität eines Menschen speist sich aus verschiedenen Quellen – dabei kann der Beruf als "eine sehr häufige und primäre Quelle des Selbstgefühls" (Beck, Brater & Daheim, 1980, S. 160) verstanden werden. Er leistet damit als Erfahrungsraum für Zugehörigkeit, Anerkennung und Wertschätzung gleichermaßen einen zentralen Beitrag zur personalen und sozialen Identitätsbildung und -aufrechterhaltung. Vollzieht eine Person eine berufliche Neuorientierung, so geht damit voraussichtlich ein entsprechender Verlust der bisher aufgebauten Berufsidentität einher. Je größer dessen individuelle Bedeutung für die gesamte Identität und das Selbstkonzept, desto höher fällt der Aufwand der Identitätsarbeit aus, den die Person zur Kompensation betreiben muss. So wird beispielsweise der Schritt vom hochrangigen Finanzmanager mit Führungsverantwortung zum Kindergarten mit unterschiedlichen Verlusten einhergehen, die identitätsstiftend gewesen sein können – zum Beispiel Macht, außenwirksamer Erfolg, finanzielle Vorzüge, gesellschaftlicher Status, möglicherweise auch ein Teil der Geschlechtsidentität (durch eine als „männlich“ empfundene Berufstätigkeit). Diese Elemente müssen somit reflektiert und die eigene Identität von ihnen gelöst werden, sodass die Person sich nicht länger über sie definiert. Die Herausforderung kann vor allem darin bestehen, trotz eines solchen Bruchs weiterhin ein Gefühl der Kontinuität zu empfinden, also in der eigenen Identitätsentwicklung eine Art roten Faden zu erleben.

Raeder und Grote konnten mit einer Untersuchung von 30 freiwilligen Berufswechsler interessanterweise aufzeigen, dass diese ihr Leben mit hoher biographischer Kontinuität und Kohärenz beschreiben, also trotz einmaliger oder mehrfacher Berufswechsel einen roten Faden ihrer Biographie und eine Ausgewogenheit ihrer Lebensbereiche empfinden (Raeder & Grote, 2008, 217 f.). Somit gelingt es Personen nach einem beruflichen Neustart offenbar, sich selbst und ihre Entwicklung trotz äußerer Brüche als sinnhaft und progressiv zu erleben.

### 2.1.5 Prozessmodell des freiwilligen Berufswechsels

Aus den vorangegangenen Betrachtungen wird bereits deutlich, dass dem Berufswechsel ein komplexer psychosozialer Prozess zugrunde liegt und der formale Ablauf

(Orientierung, Bewerbungsversuche, schließlich Kündigung und Wechsel) dabei nur die Spitze des Eisberges darstellt. Ein entsprechendes fünfstufiges Prozessmodell schlagen O'Connor und Wolfe auf der Grundlage einer umfangreichen Untersuchung von Umbrüchen im mittleren Lebensalter vor:

- Stability (1)
- Rising Discontent (2)
- Crisis (3)
- Re-Direction and Adaption (4)
- Re-Stabilizing (5)

(O'Connor & Wolfe, 1987, S. 805)

Die Phase der *Stabilität (1)* zeichnet sich durch eine eher solide Lebensstruktur und gewohnte Beziehungen und Rollen aus, die das Individuum auf Grundlage seines aktuellen Werteverständnisses ausgestaltet. Nach Auffassung der Autoren wird diese Stabilität im Verlauf des Lebens jedoch immer wieder in unterschiedlichen Bereichen aufgebrochen, so auch bei einem Berufswechsel (O'Connor & Wolfe, 1987, S. 806). Dieser beginnt mit der Phase der *wachsenden Unzufriedenheit (2)*, in der sich nach und nach das Bedürfnis nach einer Veränderung formt, wobei die Unzufriedenheit als Energiequelle dient. Das eigene Verständnis von sich und der Verortung in der (Berufs-)Welt wird einer Prüfung unterzogen. Auch verdrängte Eigenschaften oder Vorlieben kommen in dieser Phase häufig wieder zum Vorschein, wobei es anfangs keinen konkreten Plan für eine Veränderung gibt. Es folgt der Übergang in die Phase der *Krise (3)*. Diese wird je nach Situation und Individuum sehr unterschiedlich wahrgenommen. So kann das Gefühl auftreten, dass die bisherige Lebensstruktur an Sinn verliert, während noch völlig unklar ist, was das nächste Ziel sein soll. Auch der Eindruck des „Feststeckens“ zwischen zwei verschiedenen Welten wird in dieser Phase häufig geschildert. Darüber hinaus entsteht möglicherweise der Eindruck von Stagnation oder innerer Zerrissenheit. Die Autoren beschreiben den Kern der Krise und die entsprechende Manifestation in Wahrnehmen, Denken und Handeln wie folgt:

„The new inner voice has been given some free rein, but it is not yet deep and resonant. The old voice may regain its sway, particularly during times of turmoil. Often there is a chain reaction of adjustments as the previous life structure loses its grip and inevitability. These experiences increasingly call into question important parts of self: core beliefs and values, self-worth and concept, and fundamental ways of behaving and getting needs met.“

Consequently, there are often intense efforts to stay in control and maintain an image. In this process, deep emotions are usually evident: anger, depression, anxiety, grief (loss), confusion, despair, boredom, and alienation" (O'Connor & Wolfe, 1987, S. 806).

Die aufgezählten negativen Emotionen bzw. Gefühlszustände in dieser krisenhaften Phase werden vor dem Hintergrund der beschriebenen Haltlosigkeit zwischen zwei stabilen Situationen besonders nachvollziehbar. Verständlich wird darüber hinaus, warum die eigene (Berufs-)Identität in dieser Phase in Frage gestellt wird. Obwohl dieser Vorgang und die damit verbundene Entwurzelung kleiner oder großer Teile des Ichs als zutiefst unangenehm empfunden werden, stellt eben die Loslösung die Grundvoraussetzung für eine tiefgreifende Veränderung dar. In der Phase der *Neuausrichtung und Anpassung* (4) ist durch die Auswirkungen der Krise dann Raum für Umgestaltung, sodass die „losen Enden“ wieder neu verknüpft werden können und nach und nach ein neues Gefühl der Stimmigkeit und Sinnhaftigkeit eintritt. Dieser Prozess funktioniert jedoch nicht automatisch, sondern verlangt eine aktive und offene Auseinandersetzung mit den eigenen Bedürfnissen und das Treffen von Entscheidungen, statt eines defensiven Rückzugs. Durch jene Entscheidungen und die daraus entstehenden Erfahrungen kristallisiert sich aus einer Vielzahl von möglichen neuen Richtungen ein Weg heraus, sodass es zur *Re-Stabilisierung* (5) kommt (O'Connor & Wolfe, 1987, S. 807). Diese fünfte Phase kennzeichnet den Ausweg aus der Unsicherheit, in der auch die eigene berufliche Identität wieder als eindeutig und stimmig in Bezug auf persönliche Werte empfunden wird.

### 2.1.6 Zusammenfassung

- Unter Berufswechsel bzw. beruflicher Neuorientierung verstehen wir die Aufgabe einer ersten Karriere zugunsten einer davon unabhängigen neuen Arbeitsaufgabe.
- Der Wechsel des Berufes wird bislang häufig auf Unzulänglichkeiten in der Berufswahl zurückgeführt.
- Allerdings ist für die Erklärung von Diskontinuitäten offenbar das persönliche Berufskonzept entscheidend, das sich im Laufe des Erwerbslebens wandeln kann.
- Freiwillige Berufswechsel werden vor allem von Menschen vollzogen, welche das Ziel ihrer Berufstätigkeit in ihrer Persönlichkeitsgestaltung sehen und nach Sinn in ihrer Arbeit suchen.
- Die Herausforderung des Berufswechsels besteht auch in der damit verbundenen Identitätsarbeit, die durch den Verlust der bisherigen beruflichen Identität entsteht.
- Der Prozess der beruflichen Neuorientierung lässt sich in fünf Phasen beschreiben und besteht vor allem in dem Durchleben einer Krise.

## 2.2 ICH-ENTWICKLUNG

Das Zusammenwirken von Ich-Entwicklung und beruflicher Neuorientierung wird in dieser Studie auf Grundlage des Ich-Entwicklungsmodells von Jane Loevinger analysiert. Loevinger entdeckte diese Entwicklungssequenz Mitte der 70er Jahre und erforschte sie bis zu ihrem Tod in 2008. Dem Modell gilt bis heute das Interesse weiterer Autoren – weiterentwickelt wurde es vor allem von Susanne Cook-Greuter. Während das Modell international weit verbreitet ist und in unzähligen Forschungsprojekten aufgegriffen wird, ist es in Deutschland weitgehend unbekannt und wird auch in umfangreichen Veröffentlichungen zur Persönlichkeitspsychologie häufig gänzlich außer Acht gelassen. Eine detaillierte aktuelle Untersuchung des Konzepts und eine deutschsprachige Zusammenstellung der vorliegenden empirischen Befunde lieferte daher Thomas Binder in 2016.

### 2.2.1 Das Modell der Ich-Entwicklung nach Loevinger

Das Modell der Ich-Entwicklung nach Loevinger beschreibt gleichzeitig eine Persönlichkeitstypologie und eine Entwicklungssequenz, welche die Persönlichkeitstypen in eine stufenweise Abfolge bringt (Binder, 2016, S. 32). Loevinger beschreibt das Ich im Gegensatz zu vielen anderen Forschern als Prozess mit dem Ziel der Bedeutungs- und Sinnbildung, nicht als Instanz. „Das Ich ist vor allem ein Prozess und nicht ein Ding [...] Das Streben danach, das Erleben zu meistern, zu integrieren und ihm Sinn zu verleihen, ist nicht eine Ich-Funktion unter vielen, sondern die Essenz des Ichs“ (Loevinger, 1969, S. 85). Nach Cook-Greuter ist dieses Bedürfnis nach Sinnherstellung immer dann vertikaler Treiber der Ich-Entwicklung, wenn das aktuelle Verstehen zur Orientierung in der Welt nicht mehr ausreichend ist (Cook-Greuter, 1994, S. 120). Dieser Zustand kann eintreten, wenn eigene Überzeugungen nicht mit neu gewonnenen Informationen (über sich, andere oder die Welt) übereinstimmen und das bisherige persönliche Weltbild in der eigenen Wahrnehmung folglich widersprüchlich wird. Um diesen Zustand aufzulösen muss eine neue Art der Sinnbildung erreicht werden, welche dem erweiterten Bewusstsein und einer höheren persönlichen Reife entspricht. Mit der stufenweisen Entwicklung des Ichs verändert sich also in qualitativer Weise die persönliche Bedeutungsbildung, mit deren Hilfe wir uns in einer komplexen Welt orientieren. Der Prozess der Ich-Entwicklung erfolgt dabei über die aktive Auseinandersetzung eines Menschen mit seiner Umwelt und ist somit kein passiver

Reifungsprozess (Binder, 2016, S. 70). Dies zeigt sich auch darin, dass nur wenige Menschen die höheren Stufen der Ich-Entwicklung erreichen (Rooke & Torbert, 2005, S. 68).

Loevingers Modell beinhaltet neun Stufen, die sie in die vorkonventionelle (bis Stufe 3), die konventionelle (bis Stufe 6) und die postkonventionelle Ebene (ab Stufe 7) gliedert. Die Benennung der Stufen charakterisiert jeweils eine zentrale Thematik der betreffenden Stufe, wobei Binder sich teilweise für abweichende deutsche Begrifflichkeiten entschied, da er einige Stufenbezeichnungen für irreführend hielt (Binder, 2016, S. 49) (vgl. Abb.2).

Stufe	nach Loevinger	nach Binder	Charakter	Interpersoneller Stil	Bewusstseinsfokus
<b>E2</b>	<i>Impulsive</i>	<i>Impulsgesteuert</i>	impulsiv	egozentrisch, abhängig	Körpergefühle
<b>E3</b>	<i>Self-Protective</i>	<i>Selbstorientiert</i>	opportunistisch	manipulativ, vorsichtig	Schwierigkeiten, Kontrolle
<b>E4</b>	<i>Conformist</i>	<i>Gemeinschafts- bestimmt</i>	Respekt vor Regeln	kooperativ, loyal	Erscheinung, Verhalten
<b>E5</b>	<i>Self-Aware</i>	<i>Rationalistisch</i>	Ausnahmen erlaubend	hilfsbereit, selbstbewusst	Gefühle, Probleme, Abgleich
<b>E6</b>	<i>Conscientious</i>	<i>Eigenbestimmt</i>	eigenbestimmte Standards, selbstkritisch	intensiv, verantwortungs- bewusst	Motive, Eigenschaften, Erfolge
<b>E7</b>	<i>Individualistic</i>	<i>Relativierend</i>	tolerant	wechselseitig	Individualität, Entwicklung, Rollen
<b>E8</b>	<i>Autonomous</i>	<i>Systemisch</i>	konflikt- bewältigend	ineinandergrifend	Selbstverwirklichung, psychologische Kausalitäten
<b>E9</b>	<i>Integrated</i>	<i>Integriert</i>	?	Individualitäten wertschätzend	Identität

Abb. 2: Die Ich-Entwicklungsstufen; eigene Abbildung nach Hy & Loevinger (1996, S.4) und Binder (2016, S.49)

In der vorkonventionellen Ebene kann der Mensch noch keine sozialisierte Perspektive einnehmen (Binder, 2016, S. 47). Auf den Stufen dieser Ebene befinden sich vor allem Kinder und Jugendliche, sodass der vorkonventionellen Ebene in der vorliegenden Arbeit

keine besondere Beachtung zukommt. Auch Loevinger selbst ließ die erste Stufe der Ich-Entwicklung bei ihren Ausführungen meist unbeachtet (vgl. Hy & Loevinger, 1996, S. 4). Stufe **E2**, als impulsive Stufe bezeichnet, kennzeichnet ein vorrangig durch physische Bedürfnisse und Impulse gesteuertes Individuum (ebd.). Die dritte Stufe, **E3**, wird erreicht, wenn erste Regeln akzeptiert und eigene Impulse zur Erreichung der Bedürfnisbefriedigung erstmals kontrolliert werden. Langfristige Ziele und Ideale sind dabei noch nicht erkennbar – Beziehungen werden ausschließlich zu eigenen Vorteilen genutzt und im Umkehrschluss ein hoher Fokus auf den Selbstschutz gelegt (Hy & Loevinger, 1996, S. 5).

Entwickelt sich das Ich in die konventionelle Ebene, geht dies mit einer vorherrschenden Orientierung an der Gesellschaft oder einzelnen Teilen dieser einher (Binder, 2016, S. 47). Die Stufe **E4** ist von Gemeinschaftsorientierung und Konformismus geprägt, sodass die eigene Identität sehr stark von der relevanten Bezugsgruppe und deren Normen abhängt. Regeln werden dabei als gegeben und universell geltend betrachtet und nicht hinterfragt, darüber hinaus wird Verhalten strikt in richtig und falsch unterteilt (Hy & Loevinger, 1996, S. 5). Die Erwartungen anderer spielen eine zentrale Rolle und Konflikte mit der eigenen Bezugsgruppe werden möglichst vermieden (Binder, 2016, S. 279). Zugehörigkeit ist hier das Hauptthema, dabei kann es sich auch um die Zugehörigkeit zu Teil- oder Randgruppen handeln, welche mit ihren Normen den Bezugsrahmen bilden (z.B. Rechtsradikale, Hippies usw.). Die Übereinstimmung mit dieser Bezugsgruppe wird hoch bewertet und der äußereren Erscheinung sowie materiellen Werten und dem eigenen Ansehen kommt eine hohe Bedeutung zu (Hy & Loevinger, 1996, S. 5). Die Wahrnehmung der eigenen Person und anderer Menschen wird häufiger von stereotypischen Zuschreibungen als von wirklich individuellen Unterschieden bestimmt (ebd.). Auf dieser Ich-Entwicklungsstufe ist dem Individuum noch nicht bewusst, dass die vermeintlich eigenen Werte lediglich eine Kopie der sie umgebenden Bezugsgruppe darstellen und weitestgehend unreflektiert als „richtig“ übernommen wurden. Ein Großteil der erwachsenen Menschen unserer Gesellschaft entwickelt sich jedoch aus dieser in die darauffolgende rationalistische oder ich-bewusste Stufe **E5**. Auf dieser Stufe wird bereits eine höhere innere Unabhängigkeit zur Bezugsgruppe erreicht (Binder, 2016, S. 48). Diese Entwicklung ergibt sich durch das Akzeptieren von Abweichungen zwischen „wie ich bin“ und „wie ich sein sollte“ (Hy & Loevinger, 1996, S. 5), sodass die eigene Individualität erstmals zugelassen und das Selbst von der Zugehörigkeit von

Gruppen losgelöst betrachtet wird. Loevinger bezeichnet die fünfte Stufe der Ich-Entwicklung auch als eine Art Zwischenstufe und ordnet sie noch dem Konformismus zu (ebd.).

Den Sprung von diesen zwei Stufen zur sechsten, eigenorientierten Stufe, auf der das eigene Gewissen ausgeprägt wird, beschreibt Loevinger als das „Herz der Ich-Entwicklung“ (Binder, 2016, S. 136). Diese Entwicklungsstufe **E6** ist gekennzeichnet durch das Herausbilden von eigenen Werten und Vorstellungen und das Anerkennen von Unterschieden zwischen Personen (Binder, 2016, S. 280). Das Individuum hinterfragt nun die bisher als gegeben hingenommenen Normen seiner Bezugsgruppen und kommt zu eigenständigen Urteilen bezüglich ihrer Angemessenheit oder Gültigkeit. Die Beweggründe von Personen werden erstmals als relevanter als das Einhalten allgemeingültiger Regeln eingeschätzt und Idealen kommt eine höhere Bedeutung zu (Hy & Loevinger, 1996, S. 6). Scheidt beschreibt die hier stattfindende Bildung des eigenen Gewissens auch als die Ausprägung des „Executive Egos“ (Scheidt, 2017, S. 3) und charakterisiert diese durch die zunehmende Objektivierung von Beziehungen, sodass der Mensch unabhängiger von diesen wird. Mit Erreichen dieser Entwicklungsstufe kristallisiert sich also eine von der Bezugsgruppe abgrenzbare Identität heraus, wodurch die Bewertungen anderer nicht mehr die Hauptquelle des Ichs darstellen. Ebenso legen Personen in diesem Ich-Entwicklungs niveau einen hohen Wert auf persönliche Erfolge im Sinne ihrer eigenen Bewertungskriterien und empfinden Arbeit als eine Möglichkeit zur Erreichung dieser (Hy & Loevinger, 1996, S. 6). Darüber hinaus beschäftigen sich in dieser Entwicklungsstufe mehr Menschen mit Fragestellungen, die ihre eigenen Belange übersteigen (ebd.). An dieser Stufe der Ich-Entwicklung wird das gesteigerte Bewusstsein besonders deutlich: Geht es in den vorherigen, konformistischen Stufen noch sehr stark darum „es richtig zu machen“ (Scheidt, 2017, S. 3), ändert sich hier die Ausrichtung und Orientierung und der Mensch versucht fortan vor allem „das Richtige“ zu tun (Scheidt, 2017, S. 3).

Die weiteren Stufen der Ich-Entwicklung werden von sehr geringen Anteilen der Menschheit erreicht, gehen aber mit einem immer höheren Bewusstsein, der Fähigkeit zum Umgang mit Paradoxien und der Abnahme von (Be-)Wertungen einher (Binder, 2016, S. 280–281). Die relativierende oder individualistische Stufe **E7**, kennzeichnet das sich ausbreitende Bewusstsein über die Subjektivität der eigenen Perspektive auf die Welt. Die Toleranz für individuelle Unterschiede von Personen wächst und auch die

verschiedenen Rollen, in denen sich Menschen befinden und bewegen werden nun sensibel wahrgenommen (Hy & Loevinger, 1996, S. 6). Auch das Spannungsfeld Abhängigkeit und Unabhängigkeit wird zu einem zentralen Thema, wobei auf dieser Stufe der Ich-Entwicklung insbesondere zwischen physischer, finanzieller und emotionaler Abhängigkeit unterschieden wird (ebd.). Die achte Stufe, **E8**, wird als autonome oder systemische Stufe beschrieben und steht für die Loslösung von moralischen Dichotomien und der Entwicklung von komplexem Verständnis für reale Bedingungen und Menschen (ebd.). Darüber hinaus wächst gleichzeitig der Respekt vor der Autonomie anderer Menschen und deren Lebenswege. Der innere Fokus verschiebt sich von dem Wunsch nach persönlichem Erfolg auf das Streben nach echter Selbstverwirklichung (ebd.). Die letzte von Loevinger beschriebene Stufe, **E9**, wird auch als integrierte Stufe bezeichnet. Die empirischen Belege für diese Stufe sind aufgrund des seltenen Auftretens selbiger rar. Hy und Loevinger vergleichen ihr Konzept an dieser Stelle mit dem Begriff der Selbstaktualisierung (Maslow, 1943, S. 382), den Maslow für die Beschreibung seiner letzten Stufe der Pyramide menschlicher Bedürfnisse verwendet (Hy & Loevinger, 1996, S. 7).

Die Entwicklung des Ichs wird auf Grundlage der beschriebenen Auswirkungen auf die persönliche Bedeutungsbildung des Menschen auch als „Mastertrait“ der Persönlichkeit“ diskutiert (vgl. Binder, 2016, S. 91).

### 2.2.2 Verteilung der Ich-Entwicklungsstufen in der Gesellschaft

Eine Vielzahl an Studien belegt die Verteilung der Ich-Entwicklungsstufen in der Gesellschaft und die stufenspezifischen Merkmale. Rooke und Torbert aggregierten Einzelstudien mit Erwachsenen und errechneten eine Verteilung der Entwicklungsstufen, die durch weitere Studien gestützt werden konnten (Rooke & Torbert, 2005, S. 68). Etwa 80% der Erwachsenen befinden sich demnach auf einer konventionellen Stufe (E4 – E6), während 5% sich auf vorkonventionellen Stufen bewegen (E2/E3). Dem postkonventionellen Bereich (ab E7) konnten nur ca. 15% aller Erwachsenen zugeordnet werden.

Eine Stabilisierung des Ich-Entwicklungs niveaus scheint vermehrt auf der rational-konformistischen Stufe E5 einzusetzen – dieser Stufe werden in den entsprechenden Erhebungen die meisten Erwachsenen zugeordnet. Darüber hinaus zeigen weitere Untersuchungen, dass sich die Ich-Entwicklung nach dieser Stufe bei einem Großteil der

Menschen verlangsamt oder sogar stagniert (Westenberg & Gjerde, 1999, S. 247). Auch Binder betont, dass sich das erreichte Ich-Entwicklungs niveau oft in einem Alter von Mitte 20 stabilisiert, sodass der Mensch in seinem weiteren Leben lediglich (dazu) lernt, jedoch keine echte Persönlichkeitsentwicklung mehr stattfindet (Binder, 2018) (vgl. auch 2.3.1 Translative vs. transformative Entwicklung).

Eine mögliche Erklärung dieses Phänomens könnte in der Beschaffenheit unserer modernen Gesellschaft begründet liegen, in der ein regelkonformes, überwiegend angepasstes und rationalistisches Denken und Handeln in vielen Bereichen weiterhin gefördert wird. Darüber hinaus beziehen wir den Begriff der Entwicklung allzu häufig auf das Kindes- und Jugendalter, sodass der Eindruck entsteht, die Persönlichkeitsentwicklung sei mit Eintritt in das Erwachsenenalter abgeschlossen.

### **2.2.3 Studienergebnisse zur Manifestation der Ich-Entwicklungsstufen**

Die stufenweise Entwicklung des Ichs führt zu qualitativen Veränderungen der persönlichen Sinn- und Bedeutungsbildung, welche direkten Einfluss auf das Denken und Handeln einer Person haben. Diese messbaren Auswirkungen lassen sich in den vier Bereichen Charakter, interpersoneller Stil, Bewusstseinsfokus und kognitiver Stil erfassen und werden hier jeweils durch einige Studienergebnisse skizziert.

Bei den Veränderungen des Charakters steht vor allem die Entwicklung von Impulsgesteuertheit zu Selbstregulation anhand eigener Maßstäbe im Zentrum. Vor diesem Hintergrund führte Hoppe gemeinsam mit Loevinger eine Untersuchung zum Zusammenhang von Konformismus und Ich-Entwicklung durch und belegt, dass die Stufen E4 und E5 die höchsten konformistischen Ausprägungen mit sich bringen (Hoppe & Loevinger, 1977, S. 487). Darüber hinaus konnte in weiteren Studien gezeigt werden, dass höhere Ich-Entwicklungsstufen mit besserer Emotionskontrolle einhergehen (Labouvie-Vief, Hakim-Larson, DeVoe & Schoeberlin, 1989, S. 279). Als bestätigt gilt außerdem, dass das psychische Wohlbefinden (Ryff & Keyes, 1995, S. 719) und die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985, S. 71) auf späten Stufen der Ich-Entwicklung höher ausfallen.

Den Zusammenhang des interpersonellen Stils mit den Stufen der Ich-Entwicklung untersuchten Lorr und Manning mit einer großen Stichprobe von über 600 Teilnehmer/innen (1978). Dabei ergaben sich verschiedene Zusammenhänge: die höchste Orientierung an Regeln konnte der Stufe E4 zugeordnet werden, Individuen in der

sechsten Stufe hingegen zeigten die höchsten Werte für Sich-Durchsetzen. Spätere Stufen standen insgesamt im Zusammenhang mit Unabhängigkeit und Regelfreiheit und geringen Ausprägungen in den Variablen der Verschlossenheit und der externen Kontrolle (Lorr & Manning, 1978, S. 358). Auch ein mit der Ich-Entwicklung steigender Grad an Empathie konnte in sich anschließenden Untersuchungen beobachtet werden (Carlozzi, Gaa & Liberman, 1983, S. 113).

Der Aspekt Bewusstsein beschreibt, welchen Themen sich die Aufmerksamkeit der Menschen hauptsächlich widmet. Nach Binder ist diese Aufmerksamkeit in frühen Stufen auf „Bedürfnisse, Selbstschutz und Kontrolle“ gerichtet, während in E4 „soziale Akzeptanz, Benehmen und Ansehen“ hinzukommen (2016, S. 144). Ab E5 beschäftigen uns dann zusätzlich „Gefühle und Probleme“ und ab E6 nehmen interne Aspekte wie „Motive“ zunehmend Raum ein (ebd.). Die darauffolgenden Stufen bringen die Aufmerksamkeit dann auf „Individualität, persönliche Entwicklung und Identitätsthemen“ (ebd.). Diese Ausführungen konnten durch Untersuchungen wie Brownings Studie zu Ich-Entwicklung und autoritären Einstellungen gestützt werden (1983). Die Forscherin fand signifikante lineare und kurvilineare Zusammenhänge. So wurden für autoritäre und moralistische Einstellungen und ein klassisches Rollenverständnis die höchsten Ausprägungen auf der Stufe E4 erhoben (Browning, 1983, S. 143). Darüber hinaus konnten Bauer, McAdams und Sakaeda mit einer Interviewstudie zeigen, dass das Ich-Entwicklungs niveau stark positiv mit der Häufigkeit der Erzählungen von eigenem Wachstum und dem Gewinnen neuer Perspektiven über die eigene Person und andere Menschen korreliert (Bauer, McAdams & Sakaeda, 2005, S. 203).

Auch der kognitive Stil verändert sich mit dem Erklimmen der Entwicklungsstufen des Ichs – von sehr einfachen Denkprozessen auf den frühen Stufen über von Klischees behafteten Schwarz-weiß-Denkmustern auf den mittleren Stufen bishin zur Reflexion von Mustern und prozessualem Denken auf den höheren Stufen (Binder, 2016, S. 148). McAdams konnte in seinen Identitätsstudien mit der Analyse von Lebensgeschichten aufzeigen, dass die Komplexität in der Erzählung des eigenen Lebensverlaufes ebenfalls im Zusammenhang mit dem Ich-Entwicklungs niveau steht (McAdams, 1985). So beschrieben Studienteilnehmer/innen der Stufe E6 oder höher ihre Entwicklung als Suche und berichteten von transformativen Veränderungen ihrer eigenen Einstellungen, während diejenigen mit einem niedrigeren Ich-Entwicklungs niveau sich und ihre eigenen

Werte seit der Kindheit als beständig wahrgenommen (McAdams, Booth & Selvik, 1981, S. 220).

Betrachtet man nun diese mit den verschiedenen Reifegraden der Persönlichkeit zusammenhängenden Veränderungen, so wird das Verständnis der Ich-Entwicklung als „Mastertrait der Persönlichkeit“ (vgl. Binder, 2016, S. 91) greifbarer. Die jeweilig erreichte Stufe des Ichs fungiert in ihrer Auswirkung auf das eigene Verständnis von sich selbst, anderen Menschen und der Welt als Ganzes als Moderator der eher statischen Persönlichkeitseigenschaften. Während klassische Persönlichkeitsmodelle wie die Big Five von über die Lebensspanne stabilen Eigenschaften des Menschen ausgehen (vgl. Allport & Odber, 1936), betont das Modell Loevingers die Bedeutung des Ich-Reifegrads für deren Kontextualisierung. So misst ein eigenschaftsorientierter Persönlichkeitstest beispielsweise die Ausprägung des Merkmals „Gewissenhaftigkeit“ – unklar bleibt dabei jedoch, auf was sich die Gewissenhaftigkeit einer Person bezieht. Die Betrachtung des Ich-Entwicklungs niveaus kann an dieser Stelle zeigen, ob von der Bezugsgruppe übernommene Werte gewissenhaft verfolgt werden (z.B. Aufopferung für die Rolle der Mutter und Ehefrau, E4) oder ob die Gewissenhaftigkeit sich auf eigens entwickelte Standards bezieht (z.B. Aufgabe eines Berufes, der eigenen Werten widerstrebt, ab E6).

#### 2.2.4 Bestimmen des Ich-Entwicklungs niveaus

Hy und Loevinger weisen bei der Charakterisierung der Ich-Entwicklungsstufen darauf hin, dass die Unterschiede in den Stufen sich zunächst vor allem in der veränderten persönlichen Bedeutungsbildung des Individuums zeigen (Hy & Loevinger, 1996, S. 6). So ist die persönliche Reife nicht unmittelbar durch das Verhalten selbst, sondern vor allem über die Begründung bzw. Intention von Verhalten messbar. Als Beispiel können wir uns zwei verschiedene Begründungen dafür vorstellen, warum eine Person sich nach der Meinung oder Einschätzung einer zweiten Person erkundigt – „weil es sich gehört, andere zu beteiligen“ wäre dabei eine Erklärung, die auf eine persönliche Reife der vierten Entwicklungsstufe schließen lässt. Ebenso kann sich diese Verhaltensweise aber aus dem Wissen der eigenen Subjektivität und der gleichberechtigten Anerkennung weiterer Perspektiven ergeben (E7).

Für die Bestimmung des aktuellen Ich-Entwicklungs niveaus einer Person wurde in diesem Sinne der englischsprachige Washington University Sentence Completion Test entwickelt, welcher Aufschluss über die persönliche Bedeutungsbildung einer Person gibt

und so die Ich-Entwicklungsstufe messbar macht (Hy & Loevinger, 1996). Die Antworten im Fragebogen ermöglichen eine Einschätzung der individuellen Bewusstheit und geben Aufschluss über die zur Sinnbildung genutzten Bewertungsgrundlagen einer Person.

Die meistgenutzte Version des WUSCT für Erwachsene ist „Form 81“, welche 36 Items in Form von Halbsätzen enthält, die sich für Männer und Frauen teilweise unterscheiden. Die Testperson vervollständigt diese Halbsätze schriftlich. Die Antworten werden dann digitalisiert und von geschulten Auswertern auf Grundlage des Manuals in eine Ich-Entwicklungsebene übersetzt, indem jede einzelne Antwort zu einer der Stufen zugeordnet wird (vgl. Hy & Loevinger, 1996).

### 2.2.5 Zusammenfassung

- Ich-Entwicklung ist ein persönlichkeitstheoretisches Modell von Jane Loevinger, nach dem die persönliche Reife durch stufenweise Transformationen des Ichs zunehmen kann.
- Die Funktion des Ichs ist dabei die persönliche Bedeutungsbildung, mit deren Hilfe sich der Mensch in der komplexen Umwelt orientiert.
- Die transformative Entwicklung des Ichs manifestiert sich so in einem sich wandelnden Verständnis der Umwelt und einer veränderten Reaktion auf diese in Charakter, interpersonellem Stil, Bewusstseinsfokus und kognitivem Stil.
- Die Ich-Entwicklung kennt neun Stufen, welche sich in die vorkonventionelle, die konventionelle und die postkonventionelle Ebene einteilen lassen.
- Untersuchungen zeigen, dass die Reife des Ichs sich bei den meisten Erwachsenen auf der fünften Stufe in der konventionellen Ebene einpendelt.
- Die Lösung von gesellschaftlichen Zwängen und dichotomem Denken in richtig und falsch wird jedoch erst mit Erreichen der sechsten, eigenorientierten Stufe ermöglicht.
- Mit den höheren Stufen der Ich-Entwicklung gehen außerdem gesteigerte Zufriedenheit und Empathie, größere Toleranz von Ambiguitäten, ein Bewusstsein für das Selbst übersteigende Belange und das Erleben des eigenen Lebensweges als Entwicklungsreise einher.
- Zur Bestimmung des Ich-Entwicklungs niveaus wird überwiegend auf den Washington University Sentence Completion Test zurückgegriffen.

## 2.3 TRANSFORMATIVE ENTWICKLUNGSPROZESSE

In diesem Abschnitt sollen menschliche Entwicklungsprozesse näher betrachtet und charakterisiert werden. Dabei ist die Unterscheidung von translativer und transformativer

Entwicklung zentral. Zur Veranschaulichung von Entwicklung im Sinne eines Veränderungsprozesses wird ein Drei-Phasen-Modell genutzt. Schließlich wird das Konzept der Entwicklungskrise betrachtet und Auslöser transformativer Entwicklung thematisiert. Der Abschnitt gibt Aufschlüsse über ein mögliches Zusammenwirken von Berufswechsel und Ich-Entwicklung.

### 2.3.1 Translative vs. transformative Entwicklung

Entwicklung wird in der Psychologie als ein Prozess verstanden, bei dem weitgehend irreversible qualitative Veränderungen entstehen. Lohaus und Vierhaus formulieren folgende Definition der Entwicklung: „Entwicklung bezieht sich auf relativ überdauernde intraindividuelle Veränderungen des Erlebens und Verhaltens über die Zeit hinweg“ (Lohaus & Vierhaus, 2015, S. 2). Diese Auffassung von qualitativer Entwicklung ist von dem Begriff des Lernens zu unterscheiden. Während Entwicklung ein verändertes Erleben und Verhalten hervorbringt, beschreibt Lernen lediglich einen quantitativen Zugewinn an Wissen, das in das bestehende Erlebenssystem eingeordnet wird.

Häufig wird Lernen jedoch ebenfalls als eine Form der Entwicklung angesehen – in diesem Fall hilft die Unterscheidung in horizontale und vertikale Entwicklung, wie sie sich bei Binder zur Einordnung der Ich-Entwicklung findet (vgl. Abb. 3).

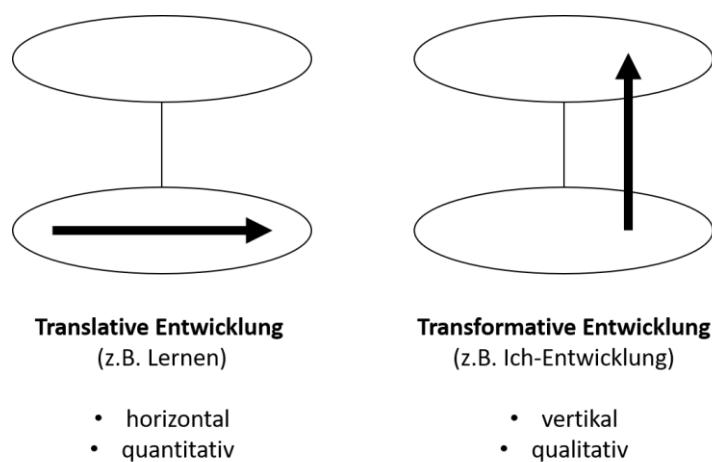


Abb. 3: Translative vs. Transformative Entwicklung; eigene Abbildung nach Binder (2016, S.43)

Horizontale oder auch translative Entwicklung beschreibt hier das klassische Lernen als Aufnahme weiterer Informationen und Wissen. Dabei wird das eigene Wissen ausgebaut,

nicht jedoch die Art der Bedeutungsbildung als Orientierung in der Welt verändert. Im Gegensatz dazu steht die vertikale Entwicklung, welche zum Erreichen höherer Ich-Entwicklungsebenen und somit zu einer transformativen Veränderung des Ichs führt (Binder, 2016, S. 43).

Während die Prozesse der Ich-Entwicklung eindeutig transformativ sind, kann ein Berufswechsel von außen betrachtet als ein Veränderungsprozess erscheinen, der nicht unmittelbar als (Weiter-)Entwicklung verstanden wird. So gelten Beförderungen oder Erweiterungen der beruflichen Tätigkeit (z.B. Übernahme von Personalverantwortung) gesellschaftlich als eindeutige berufliche Entwicklungsprozesse – nicht aber das Aufgeben einer Karriere zugunsten eines neuen Berufes, der womöglich zudem einen Statusverlust mit sich bringt. In der vorliegenden Arbeit soll der Prozess der beruflichen Neuorientierung jedoch in seiner persönlichen Bedeutung für das Individuum betrachtet werden. Vor allem mit Blick auf die in 2.1.4 dargestellte Relevanz des Berufes im eigenen Identitätserleben ist anzunehmen, dass der radikale Berufswechsel nicht von einer persönlichen Entwicklung zu trennen ist. Dieser Gedanke findet sich auch bei Scheidt:

„Eine grundlegende berufliche Neu- wie Umorientierung ist weder per Beschluss herstellbar, noch verläuft sie linear. Neben dem Lernen von neuem fachlichem Know-how erfordert sie notwendigerweise auch immer einen persönlichen Entwicklungsprozess an dessen Ende eine entsprechende neue berufliche Identität steht, eine die zu dem Einzelnen passt“ (Scheidt, 2008, S. 5).

Wir können deshalb die These aufstellen, dass eine erfolgreiche berufliche Neuorientierung auf einem transformativen Entwicklungsprozess beruht.

### 2.3.2 Transformative Entwicklung als dreistufiger Veränderungsprozess

Die berufliche Neuorientierung beschreibt damit ein Durchbrechen bestehender Muster und eine transformative Veränderung des Selbstbildes. Selbiges trifft auch auf Prozesse der Ich-Entwicklung zu.

Um den Ablauf eines solchen transformativen Entwicklungsprozesses besser zu verstehen, kann auf systemtheoretische Ansätze zurückgegriffen werden. Die Veränderung innerhalb eines sozialen Systems, also auch innerhalb eines Individuums, können wir in drei Phasen beschreiben. Lewin schlägt dafür die Begriffe *Unfreezing*, *Moving* und *Refreezing* vor (1963). Das *Unfreezing* beschreibt dabei die Initialphase, in der eine Reflektion „eingefrorener“ Denk- und Handlungsmuster einsetzt, wodurch diese

„auftauen“ können und somit der Veränderung zugänglich werden. In der Moving-Phase können dann Um- und Neustrukturierungen der sinngenerierenden Elemente erfolgen, wobei sich eine transformative Veränderung auf Individuumsebene als eine neue Art der Wahrnehmung und Verarbeitung von (Umwelt-)Reizen äußert. Ist eine neue Struktur gefunden, die zu einer Vereinbarkeit der bisher gesammelten Außenweltinformationen führt, findet ein Refreezing und damit eine Restabilisierung statt (Lewin, 1963, S. 223–270).

Auffällig ist die Übereinstimmung dieser drei Phasen mit den Phasen 2-5 des Prozessmodells für Umbrüche in der Lebensmitte, welches O'Connor und Wolfe wie erläutert auch zur Beschreibung von beruflichen Veränderungsprozessen nutzen (1987). Es finden sich hier somit Parallelen zwischen den Veränderungsprozessen Berufswechsel und Ich-Entwicklung.

Eine Ergänzung der vorgestellten Prozessmodelle liefert Scharmer mit der Unterscheidung von verschiedenen Veränderungsqualitäten (2005). Diese können als Antwort auf die Frage nach der Tiefe des Moving-Prozesses verstanden werden und geben an, ob der Veränderungsprozess eine Revolution in Bezug auf vorherige Muster hervorbringt. Dabei können wir auf Grundlage der vorangegangenen Definition der Entwicklungsformen unterstellen, dass nur ein tatsächlicher Musterbruch einer transformativen Entwicklung entspricht.

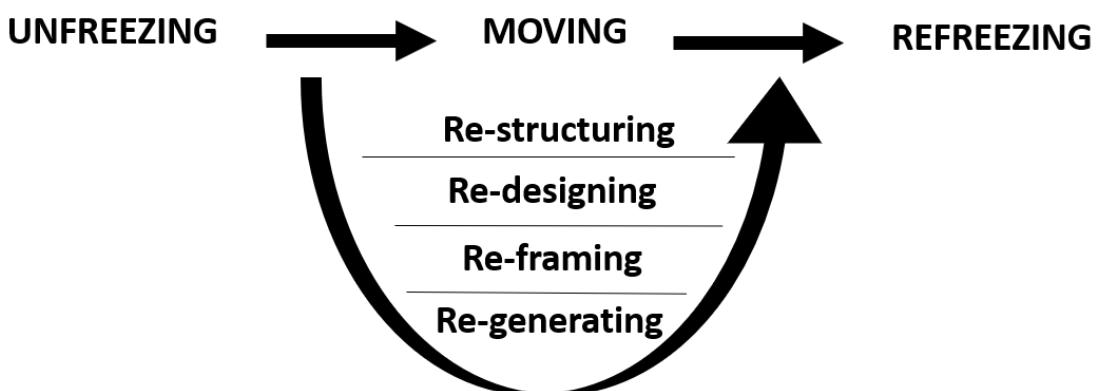


Abb. 4: Veränderungsprozesse und ihre Qualitäten; eigene Abbildung nach Lewin (1963, S. 223-270) und Scharmer (2009, S. 52)

Während beim *Re-structuring* und *Re-designing* ausschließlich Strukturen und Prozesse innerhalb des bereits vorhanden Mindsets formiert werden, charakterisieren die Vorgänge des *Re-framings* und *Re-generatings* ein Um- bzw. Neu-Denken im Sinne der Entwicklung einer neuen Geisteshaltung – und damit den „echten

Musterbruch“ (Scharmer, 2005, S. 11). Die tiefgreifendste Ebene der Veränderung bringt demnach eine Neuerschaffung hervor, die sich auf das gesamte Selbst beziehen kann. Scharmer betont, dass Situationen und Probleme, die aufgrund ihres Ursprungs eine qualitative Veränderung des Individuums bzw. Systems verlangen, niemals durch die Methode des Re-designings behoben werden können – dieser Versuch führe zu einer immensen Frustration und Vergeudung von Ressourcen (Scharmer, 2005, S.12).

Aus dieser Erkenntnis heraus kann eine mögliche Erklärung für den zu untersuchenden Zusammenhang abgeleitet werden: Je nach Ursache der beruflichen Unzufriedenheit kann ein Musterbruch im Sinne eines völlig neuen Berufsbildes erforderlich werden, da ein bloßer Jobwechsel im selben Berufsbild als Versuch des Re-designings nicht die ursächliche interne Unstimmigkeit beseitigt. Dieser Musterbruch des Denkens und Handelns könnte durch transformative Ich-Entwicklung erzeugt werden.

### 2.3.3 Die Bedeutung von Entwicklungskrisen

Während wir Phasen der internen Stabilität als eine Art des angenehmen In-Einklangstehen mit uns selbst und der Umwelt wahrnehmen, ist die Auflösung unseres bisherigen Verständnisses selbiger eine krisenhafte Erfahrung. Entwicklungskrisen werden im Rahmen der Erforschung menschlicher Entwicklung als zentrale Übergangsmechanismen zwischen zwei Entwicklungsphasen thematisiert. Eine Erläuterung der entsprechenden psychischen Vorgänge findet sich bei Brim:

“The concept of ‘crisis’, in mid-life and at other times, implies a rapid or substantial change in personality [...], which is dislocating with respect to one’s sense of identity – his usual reference groups, his role models, his principles, his values, his dyadic relationships. So the whole framework of his earlier life is in question” (Brim, 1976, S. 2–9).

Die beschriebene Fragilität des Selbst innerhalb dieser Phase ermöglicht auf der einen Seite überhaupt erst eine Entwicklung, führt gleichzeitig jedoch zu einer hohen Unsicherheit und zeitweise Orientierungslosigkeit. Die innerhalb der Krise erlebte Inauthentizität und interne Inkongruenz bzw. Dissonanz motivieren das Individuum zu einer vertieften Auseinandersetzung mit sich selbst und der Umwelt (Robinson, Demetre & Litman, 2017, S. 426). Der Mensch hinterfragt und verwirft in Teilen seine noch bestehenden, „alten“ Deutungsmuster, die ihm zuvor eine Orientierung in der Umwelt ermöglicht haben – während er noch keine neuen Antworten auf Fragen seiner Identität

und seiner persönlichen Wahrheit hat. Dieser Zustand, der sich innerhalb der Moving-Phase nach Lewin verorten lässt, bringt kognitive Dissonanzen mit sich.

### 2.3.4 Kognitive Dissonanz als Entwicklungsmotivator

Systeme funktionieren selbstreferentiell und autopoietisch, was nach Luhmann bedeutet, dass sie sich selbst als eigene Einheit gegenüber der Umwelt ansehen und sich darüber hinaus in ihren Eigenschaften selbst erhalten können (vgl. Luhmann, 1993, S. 31, 191). Überträgt man diesen Gedanken auf das Beispiel der persönlichen Sinn- und Bedeutungsbildung eines Menschen, so unterliegen diese einer eigenen Funktionslogik in Abgrenzung zu ihrer Umwelt, in der sie fortwährend funktionieren, sofern keine nachhaltige Irritation von außen eintritt. Willke beschreibt diese Eigenschaften wie folgt:

"Die Besonderheit psychischer und sozialer Systeme liegt darin, daß sie einen Grad von Eigenkomplexität und Umweltdifferenzierung erreicht haben, der ihnen die Bildung interner Außenweltmodelle und mithin aufgrund interner reflexiver Prozesse Selbstbewußtsein und die Thematisierung der eigenen Identität ermöglicht" (Willke, 1991, S. 31).

Das jeweilig verinnerlichte Außenweltmodell hilft dem Individuum, sich in der komplexen Welt zu orientieren. Es ist davon überzeugt, dass seine eigene Weltanschauung mit der Realität übereinstimmt. Loevinger nutzt in diesem Zusammenhang auch das Bild eines Immunsystems für die jeweilig erreichte Ich-Entwicklungsstufe, welches das Eindringen störender Informationen verhindert (1987, S. 93). So stellt für einen Menschen auf der Entwicklungsstufe E4 die Orientierung an den jeweiligen Normen der Gemeinschaft seinen vereinfachten Denk- und Handlungsrahmen dar. Durch das Anwenden der jeweiligen Logik zur persönlichen Bedeutungsbildung erhält sich dieser Bezugsrahmen grundsätzlich selbst aufrecht und wird nicht hinterfragt. Ein Beispiel dafür ist die unreflektierte Übernahme von rassistischen Überzeugungen, für deren Zutreffen die handelnde Person dann immer wieder einzelne „Beweise“ sammelt. Das vereinfachte und vereinfachende Abbild der Umwelt kann so als zutreffend empfunden und weiterhin als Denk- und Handlungslogik genutzt werden.

Zu einer Veränderung dieses Bezugsrahmens kann es laut Systemtheorie also nur dann kommen, wenn Informationen aufgenommen bzw. Situationen erlebt werden, die das bestehende System irritieren. Für das genannte Beispiel könnte dies bedeuten, dass die

betreffende Person gezwungen ist, mit einem aus dem Ausland stammenden Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten und dabei nach und nach feststellen muss, dass der Kollege ihr sympathisch ist. Das orientierungsgebende Denkmuster „Ausländer sind minderwertige / schlechte Menschen“ passt somit nicht mehr zur erlebten Umweltrealität der Person. Der durch solche Diskrepanzen entstehende Zustand innerer Unstimmigkeiten wird als kognitive Dissonanz bezeichnet. Eine kognitive Dissonanz beschreibt dabei den Zustand des Widerspruchsempfindens zwischen zwei wahrgenommenen Kognitionen, die zu einer unangenehmen Spannung führen (Festinger, 1957, S. 3). Je größer die erlebte Spannung, desto höher die Motivation, diese zeitnah zu beseitigen bzw. auszugleichen. Für diese Auflösung stehen dem Individuum verschiedene Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung. So kann es die nicht zu vereinbarenden Informationen relativieren, auf- oder abwerten und die Situation beispielsweise als Ausnahme einordnen, sodass die alte Überzeugung aufrechterhalten werden kann. Die erlebte Dissonanz kann aber auch zu einem „Unfreezing“ der bisher genutzten Denkmuster führen und sie so einer Veränderung zugänglich machen. Dieser Prozess ist für die Ich-Entwicklung zentral, da die verschiedenen Ich-Entwicklungsdimensionen jeweils mit einer Veränderung in der Bedeutungsbildung einhergehen.

Für den Kontext der beruflichen Neuorientierung kann der kognitiven Dissonanz ebenfalls eine zentrale Rolle zugeschrieben werden. Diese kann hier aus einer Unvereinbarkeit von eigenen Bedürfnissen und anerzogenen gesellschaftlichen Normen und scheinbaren Zwängen entstehen. Ein Beispiel wäre eine Person mit einem akademischen Bildungshintergrund, die im Grunde viel lieber handwerklich tätig sein würde, diesen Wunsch aber aufgrund von internalisierten Erwartungshaltungen der Umwelt nicht auslebt. Die Person hat dann folgende Möglichkeiten, die Spannung zu reduzieren:

- **Abwehr des Wunsches nach der beruflichen Veränderung** (z.B. durch Rationalisierung: „Wer ist denn heute schon zufrieden mit seiner Arbeit – das Geld stimmt jedenfalls“) (vgl. z.B. Fischer, Asal & Krueger, 2014, S. 16)
- **Kompensation des unangenehmen Dissonanzerlebens** (z.B. durch exzessive Urlaube, Hobbies, Sport, Alkohol, Drogen) (vgl. z.B. Steele, Southwick & Critchlow, 1981, S. 831)

Die tatsächliche Auflösung des Spannungszustandes wird jedoch erreicht, wenn eine Einstellungsänderung stattfindet, die den Berufswechsel möglich werden lässt:

- **Befreiung von konformistisch bedingten Einstellungen, die konfliktär zu dem Berufswechsel sind** (z.B. also Loslösung von Glaubenssätzen wie „Karriere und finanzielle Sicherheit gibt man nicht auf!“, „Arbeit muss keinen Spaß machen!“, „Schuster bleib bei deinen Leisten!“, „Sei froh, dass du so einen guten Job hast!“, „Mach dich nicht lächerlich!“)

An dieser Stelle sei wiederum auf das Modell der Ich-Entwicklung verwiesen, nach dem genau dieser Vorgang des Loslösens von Erwartungen der Außenwelt maßgeblich mit Erreichen der sechsten Entwicklungsstufe ermöglicht wird. Hier wird erneut die eingangs angeführte These Scheidts gestützt, nach der eine grundlegende berufliche Neuorientierung mit dieser Stufe in Verbindung stehen kann (Scheidt, 2017, S. 3).

### 2.3.5 Auslöser transformativer Entwicklung

Die Ich-Entwicklung zeigt im Erwachsenenalter eine hohe Stabilität, vor allem ab der 5. Stufe (Binder, 2016, S. 67). Während die Entwicklung im Kindes- und Jugendalter noch recht vorhersagbar mit dem Älterwerden erfolgt, kann mit Mitte 20 eine Stagnation eintreten (Staudinger, 2005, S. 346). Binder interpretiert, dass hier offenbar häufig ein Gleichgewicht gefunden wird, sodass keine Weiterentwicklung mehr erforderlich ist (2016, S. 71). Dieser Umstand wird auch von Loevinger beschrieben und bestätigt die initiierende Bedeutung von kognitiven Dissonanzen für die persönliche Entwicklung:

„So lange ein Kind in einer Umwelt lebt, die diese Erwartungen nicht bestätigt, liegt ein Potenzial für weiteres Wachstum vor. Wenn die Sichtweise des Kindes auf seine interpersonelle Umwelt mit dem übereinstimmt, was dort existiert, das heißt wenn seine Erwartungen den Verhaltensnormen um es herum entsprechen, dann ist ein Gleichgewicht erzielt und die Wahrscheinlichkeit für weitere Veränderungen ist klein“ (Loevinger, 1976, S. 311).

Die Kontinuität und Veränderbarkeit der menschlichen Persönlichkeit wurde von Caspi und Roberts anhand mehrerer Stichproben umfassend untersucht. Dabei fanden die Autoren drei persönlichkeitsstabilisierende Mechanismen – der Einfluss langfristig stabiler Umwelten, genetische Einflüsse (genaue Wirkfaktoren noch unbekannt) und selektive Person-Umwelt-Interaktionen, welche die Person in ihrer aktuell realisierten Persönlichkeit bestätigen (Caspi & Roberts, 2001, S. 56–59).

Für die vorliegende Forschungsarbeit von Bedeutung ist jedoch vor allem die Frage nach Mechanismen, die persönlichkeitsverändernd wirken können. Diese beschreiben die Forscher in vier Kategorien:

- „Responding to contingencies“  
Veränderte Bedingungen, auf die das Individuum reagieren muss
  - „Watching ourselves“  
Selbstreflexion und Beobachtung des eigenen Handelns
  - „Watching others“  
Soziales Lernen, z.B. durch Orientieren an Vorbildern
  - „Listening to others“  
Rückmeldungen und Feedback anderer als Grundlage unserer Identität und Persönlichkeit
- (Caspi & Roberts, 2001, S. 59–61)

Caspi und Roberts betonen, dass es sich bei den persönlichkeitsstabilisierenden und -verändernden Mechanismen nicht etwa um gegenteilige Ausprägungen derselben Aspekte handelt, sondern jeweils mehrere dieser Mechanismen unabhängig voneinander greifen können (2001, S. 62). So können die stabilisierenden Elemente der Persönlichkeit auch bei starker Selbstreflexion überwiegen – ebenso wie Persönlichkeitsveränderungen stattfinden können, obwohl die Umwelt stabil bleibt. Während sich die Untersuchung von Caspi und Roberts auf Veränderung der Persönlichkeit im Allgemeinen bezieht, können für jeden der von ihnen herausgestellten Aspekte auch empirische Belege für die Ich-Entwicklung gefunden werden (vgl. Binder, 2016, S. 74–82). Es scheint allerdings, als müssten die zu transformativer Ich-Entwicklung führenden Mechanismen den stabilisierenden Elementen gegenüber deutlich schwerer wiegen – auch Noam betont, dass der mit der Aufgabe einer aktuellen Stabilität verbundene Verlust häufig größer eingeschätzt wird als die Entwicklungsvorteile, die zu jenem Zeitpunkt nur vermutet werden können (Noam, 1992, S. 686).

Manners und Durkin betrachteten darüber hinaus bestehende Forschungsergebnisse zu Auslösern der transformativen Ich-Entwicklung und konnten die ursächlichen Lebenserfahrungen detaillierter charakterisieren (2000). Die entwicklungstreibende Wirkung von Lebenserfahrungen besteht demnach vor allem, sofern sie folgende Merkmale aufweisen: kulturell nicht angemessenes Lebensalter (z.B. Schwangerschaft mit 15), sehr unwahrscheinliche Erfahrungen (z.B. Querschnittslähmung),

gesellschaftlich unübliche Situationen (z.B. erwerbstätige Frau in den 1950ern) und geringe Kontrollmöglichkeiten (z.B. ernsthafte Erkrankung) (Manners & Durkin, 2000, S. 496). Gemein haben diese Lebensereignisse die folgenden Aspekte:

- “disequilibrating in relation to existing ego structures”  
Bestehende Strukturen der Ich-Entwicklungsebene werden in Frage gestellt.
  - “personally salient”  
Die Erfahrungen sind persönlich bedeutsam.
  - “emotionally engaging”  
Die Erfahrungen sind emotional besetzt.
  - “of an interpersonal nature”  
Die Erfahrungen sind zwischenmenschlicher Natur.
  - “represent emotional challenges that are amenable to positive interpretation”  
Die Erfahrungen können als Herausforderung interpretiert werden.
- (Manners & Durkin, 2000, S. 503)

Als einschneidendes, herausforderndes und emotionales Erlebnis könnte eine Aufgabe der Karriere und ein Wechsel des Berufes somit ein solches Lebensereignis darstellen. Die Wahrscheinlichkeit einer damit verbundenen qualitativen Ich-Entwicklung könnte vor allem dann hoch sein, wenn die berufliche Neuorientierung aus gesellschaftlicher Sicht einen beruflichen Abstieg darstellt, inhaltlich sehr unüblich ist oder in einem für derlei Umbrüche nicht (mehr) vorgesehenen Alter durchgeführt wird.

### 2.3.6 Zusammenfassung

- Wir unterscheiden zwei grundlegende Arten der Entwicklung: translative Entwicklung im Sinne von (Dazu-)Lernen und transformative Entwicklung im Sinne qualitativer Veränderung.
- Ein transformativer Entwicklungsprozess funktioniert über die Auflösung bestehender Strukturen und deren neuer und andersartiger Zusammensetzung.
- Die Veränderung kann dabei verschiedene Qualitäten einnehmen – von einer oberflächlichen Neuinszenierung zu einem tiefgreifenden Umbruch.
- Zu einer solch umfassenden Veränderung können Entwicklungskrisen führen, deren Funktion die Aufweichung der bestehenden Denk- und Handlungsmuster darstellt und die somit für eine zeitweise Instabilität und damit Offenheit sorgen.
- Zwischen alten Wahrheiten und neu entstehenden Wahrheiten herrschen in dieser Phase Unsicherheiten in Form von unangenehmen kognitiven Dissonanzen, welche die intensive Auseinandersetzung mit sich selbst und der Umwelt motivieren.

- Die kognitive Dissonanz lässt sich durch Rationalisieren, Verdrängen oder Betäubung durch Substanzen zeitweise reduzieren, nicht jedoch nachhaltig auflösen.
- Eine Auflösung wird erreicht, wenn alte Glaubenssätze losgelassen und neue entwickelt werden, sodass wieder eine Stabilität der eigenen Bedeutungsbildung eintreten kann.
- Entwicklungsfördernde Situationen stellen das Denken des aktuellen Ich-Entwicklungs niveaus in Frage, sind emotional und persönlich bedeutsam, stellen eine Herausforderung dar und haben häufig eine zwischenmenschliche Natur.

## 2.4 ZWISCHENFAZIT

Auf Grundlage der theoretischen Überlegungen und der Betrachtung bestehender Forschungsergebnisse können erste Erkenntnisse zum Zusammenwirken der untersuchten Phänomene formuliert werden.

Zunächst ist vor allem zu betonen, dass Ich-Entwicklung und damit die persönliche Reife grundsätzlich nicht abhängig von Berufstätigkeit oder deren Beschaffenheit ist. So gibt es keinen Anlass dafür, einen generellen Zusammenhang zwischen bestimmten Berufsbildern und dem Ich-Entwicklungs niveau einer Person zu vermuten. Nicht die Handlungen einer Person selbst, sondern die zugrunde liegende persönliche Bedeutungs- und Sinnbildung geben Hinweise auf die erreichte Ich-Entwicklungsstufe. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass Menschen verschiedene Berufskonzepte verfolgen, sodass nicht jeder Mensch in seinem Beruf nach persönlicher Erfüllung sucht. Insofern kann die Entwicklung der persönlichen Reife grundsätzlich ohne Einfluss oder Zusammenhang zur Berufstätigkeit stattfinden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass durch das Berufsbild oder den Berufsweg einer Person allein nicht auf ihr Ich-Entwicklungs niveau geschlossen werden kann.

Dennoch liegt nach der eingehenden Recherchearbeit nahe, dass ein Zusammenwirken der Phänomene möglich ist: Eine berufliche Neuorientierung könnte die Entwicklung der persönlichen Reife fördern, wenn sie bestimmte Merkmale bzw. Umstände aufweist. Die Analyse der Literatur und des aktuellen Forschungsstand ergab, dass der Zusammenhang zwischen beruflichen Veränderungen und Ich-Entwicklungsprozessen bislang nicht untersucht wurde. Die detaillierte Betrachtung beider Konzepte legt jedoch nahe, dass vor allem ein Zusammenspiel zwischen einem gesellschaftlich unüblichen Berufswechsel und der sechsten, eigenorientierten Entwicklungsstufe nach Loevinger bestehen könnte.

Da erst mit Erreichen dieser Stufe die Ablösung von konformistischem Denken und Verhalten möglich wird, scheint Scheidts These plausibel, nach welcher eben diese Reife der Ich-Entwicklung zum erfolgreichen selbstbestimmten Berufswechsel erreicht werden muss.

„Erst die Ausbildung eines Executive Egos erlaubt es für die eigenen (beruflichen Ziele) gegenüber anderen trotz deren Ablehnung einzustehen. Aus meiner Sicht erfordert eine selbstbestimmte berufliche Neuorientierung demnach Möglichkeiten der Entwicklungsstufe 6. Auf Stufe 5 besteht z.B. die Tendenz „es richtig zu machen“ Ab Stufe 6 geht es immer mehr darum, „das Richtige“ zu tun.“ (Scheidt, 2017, S. 3)

Diese Annahme erscheint nicht nur vor der detaillierten Konzeptualisierung der betreffenden Stufe in Loevingers Modell plausibel, sondern wird durch die vielfältigen Forschungsergebnisse zu den Veränderungen im Denken und Handeln einer sich auf diese Weise entwickelnden Person untermauert. Anhand von Forschungsergebnissen konnte ebenfalls gezeigt werden, dass eine berufliche Veränderung das Potenzial zur Auslösung von transformativen persönlichen Entwicklungsprozessen mit sich bringt.

Der Zusammenhang der Phänomene soll im empirischen Teil dieser Untersuchung näher erforscht werden. Dabei wird das dargelegte Verständnis der ihnen zugrunde liegenden Veränderungsprozesse von Nutzen sein. Der Prozess des Berufswechsels und der Prozess persönlicher Entwicklung sind jeweils transformativer Natur, verlaufen in vergleichbaren Stadien und beinhalten krisenhafte Unsicherheitsphasen. Beide Phänomene bringen eine neue Gestalt hervor: Sowohl ein neues Berufsbild als auch eine neue Ich-Entwicklungsstufe sind das Ergebnis transformativer Entwicklung. Darüber hinaus ist der idealtypische Ablauf von Ich-Entwicklung und beruflicher Neuorientierung auffallend ähnlich. Beide Phänomene beinhalten den Übergang von alter Stabilität in Instabilität, um schließlich eine neue Form der Stabilität hervorzubringen. Während der Berufswechsel ein sich in der Außenwelt manifestierendes Durchlaufen dieser Abfolge darstellt, verläuft der Veränderungsprozess bei der Ich-Entwicklung intraindividuell und kann nicht direkt „im Außen“ beobachtet werden.

Die weitere Aufgabe dieser Studie wird somit darin bestehen, das Erleben und Verhalten von Menschen in beruflichen Neuorientierungen zu erheben und zu analysieren, um Hinweise auf die realen Wechselwirkungen zwischen dem Berufswechsel und der Ich-Entwicklung zu entdecken.

### 3 FORSCHUNGSDESIGN

---

Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Phänomen der beruflichen Neuorientierung und dem Modell der Ich-Entwicklung lieferte erste Erkenntnisse zur Beschaffenheit der Abhängigkeiten und Unabhängigkeiten zwischen den zu untersuchenden Phänomenen. Um spezifischere Annahmen zu treffen und die bereits bestehende, von Scheidt formulierte These näher zu untersuchen, soll das konkrete Erleben beispielhaft Betroffener herangezogen werden.

Um das Erleben von beruflichen Neuorientierungen zu explorieren eignet sich insbesondere die Methodik des problemzentrierten Interviews aus der qualitativen Sozialforschung. Dabei geht es vor allem um die offene, hypothesengenerierende Auseinandersetzung mit der persönlichen Erlebensweise der von dem fokussierten Phänomen betroffenen Personen. Dieses kann dann exemplarisch auf mögliche Hinweise zu Entwicklungsprozessen untersucht werden.

Darüber hinaus ist für die Erforschung der formulierten Forschungsfrage von Interesse, auf welcher Ich-Entwicklungsebene sich die interviewten Personen zum Zeitpunkt der Studie, also nach dem Berufswechsel, befinden. Für die entsprechende Erhebung bietet sich der bereits thematisierte Washington University Sentence Completion Test an, den die Studienteilnehmer vor den Interviews bearbeiten.

Die Forscherin entschied sich nach einem intensiven Literaturstudium und Abwägung der Vor- und Nachteile für folgendes Forschungsvorgehen:

- 1. Vorbereitung: drei Experteninterviews zu beruflicher Neuorientierung und zur Persönlichkeitsentwicklung, Leitfadenentwicklung für problemzentrierte Interviews**
- 2. Trainieren der WUSCT-Auswertung**
- 3. Gewinnung der Studienteilnehmer**
- 4. Studienteilnehmer bearbeiten den WUSCT**
- 5. Durchführung der problemzentrierten Interviews**
- 6. Auswertung des WUSCT**
- 7. Auswertung der problemzentrierten Interviews**

Durch diese Abfolge der Untersuchungsschritte kann sichergestellt werden, dass die Forscherin zum Zeitpunkt der Interviews noch keine Kenntnis über die Ich-Entwicklungsstufen der Studienteilnehmer hat, sodass die Interviewführung nicht beeinflusst wird. Darüber hinaus bearbeiten die Studienteilnehmer den Fragebogen vor den problemzentrierten Interviews, sodass keine Beeinflussung durch den späteren intensiven Austausch entstehen kann.

## 4 ERHEBUNGS- UND AUSWERTUNGSMETHODEN

---

In diesem Abschnitt werden die für die Datengewinnung gewählten Erhebungsmethoden und deren praktischer Einsatz beschrieben. Darüber hinaus wird das Vorgehen zur Auswertung der gewonnenen Daten erläutert.

### 4.1 MESSUNG DES ICH-ENTWICKLUNGSNIVEAUS MITTELS DES WUSCT

#### 4.1.1 Der WUSCT – ein semiprojektiver Satzergänzungsfragebogen

Der Washington University Sentence Completion Test (WUSCT) gilt als das Mittel der Wahl zur Bestimmung des Ich-Entwicklungs niveaus und wurde von Jane Loevinger selbst entwickelt und jahrelang anhand unterschiedlichster Stichproben getestet. Er wurde erstmals 1970 eingesetzt. Die aktuellste und heute meistgenutzte Version des WUSCT für Erwachsene ist Form 81 und kann mit dem weiterentwickelten Testmanual von 1996 ausgewertet werden (Hy & Loevinger, 1996). Der Test besteht aus 36 Halbsätzen, die von der Testperson frei vervollständigt werden sollen. Die Bearbeitung wird nicht zeitlich begrenzt, wobei die meisten Personen zwischen 20 und 30 Minuten benötigen (Hy & Loevinger, 1996, Prolog). Die Testautoren selbst haben den WUSCT nur in Englisch veröffentlicht. Für die vorliegende deutschsprachige Untersuchung wurde eine Übersetzung in Anlehnung an das IE-Profil von Thomas Binder genutzt (vgl. Binder, 2012).

Der WUSCT kann als semiprojektiv beschrieben werden, da er offene, qualitative Antworten anhand einer detaillierten Interpretationslogik in quantitative Werte übersetzt.

So führt die Auswertung zu einem konkreten Testscore, bedarf aber einer individuellen Zuordnung der Antworten zu der entsprechenden Ebene der Ich-Entwicklung. Bei der Errechnung des Gesamtscores wird die Häufigkeitsverteilung der den Antworten zugeordneten Ebenen berücksichtigt. Während einzelne Satzergänzungen nicht unmittelbar auf das Ich-Entwicklungs niveau schließen lassen, gibt ein vollständiger Testbogen ein umfangreiches Bild über die individuelle Bedeutungsbildung einer Person und ermöglicht so eine treffsichere Einschätzung vor dem Modell der Ich-Entwicklung (Hy & Loevinger, 1996, S. 9). Das Ergebnis besteht somit in der Bestimmung der Ich-Entwicklungs Ebene und damit der persönlichen Reife einer Person zum Testzeitpunkt.

#### 4.1.2 Testgütekriterien

Die zu betrachtenden Gütekriterien für psychologische Testverfahren sind Objektivität, Reliabilität und Validität, welche nachfolgend kurz im Hinblick auf den WUSCT diskutiert werden.

Das Kriterium der Objektivität beschreibt insbesondere, ob die Testdurchführung und -auswertung unabhängig von der durchführenden Person und den Testumständen zu denselben Ergebnissen kommt. Dieses Kriterium wird vor allem durch das standardisierte Auswertungsvorgehen erreicht. Geringe Unterschiede in den Testinstruktionen und -bedingungen scheinen keinen Einfluss auf die Objektivität der Ergebnisse zu haben (Hy & Loevinger, 1996, Prolog). Bei der Auswertung erzielen mit dem Modell der Ich-Entwicklung vertraute Personen, die zudem die Übungsaufgaben gewissenhaft durchgeführt haben, ähnlich treffsichere Ergebnisse wie langjährige Scorer (Hy & Loevinger, 1996, S. 32).

Die Reliabilität ist dann gegeben, wenn der Test das zu messende Konstrukt zuverlässig erfasst. Dieses Gütekriterium ist bei Tests mit projektiven Auswertungselementen von besonderer Relevanz, da hier die Antworten nicht automatisch einem bestimmten Punktwert zuordbar sind, sondern eine Interpretation benötigen. Der WUSCT wurde in zahlreichen Studien auf seine Testhalbierungsreliabilität, interne Konsistenz, Test-Retest-Reliabilität und Interrater-Reliabilität getestet, wobei fast ausschließlich hohe Reliabilitätsmaße von .80 und mehr erreicht wurden (vgl. Binder, 2016, S. 114–118). Somit ist der Test als zuverlässig zu bewerten.

Die Validität gibt hingegen an, ob der Test tatsächlich das Zielkonstrukt erfasst. Die Inhaltsvalidität konnte dabei vor allem durch Loevingers intensives Studium weiterer

Theorien und Modelle im Bereich der Persönlichkeit erreicht werden (Loevinger, 1993, S. 5). Durch dieses Vorgehen erreichte der WUSCT eine hohe Anerkennung und wurde von Lilienfeldt, Wood und Garb im Zuge ihrer Erforschung projektiver Tests als „das am umfassendsten validierte projektive Verfahren“ bezeichnet (Lilienfeld, Wood & Garb, 2000, S. 56). Bei Untersuchungen der diskriminanten Validität konnten statistisch bedeutsame Überschneidungen des Konstrukts der Ich-Entwicklung mit anderen Konstrukten wie Intelligenz (Cohn & Westenberg, 2004, S. 765) und Persönlichkeitsaspekten wie Offenheit und Verträglichkeit (Kurtz & Tiegreen, 2005, S. 315) ausgemacht werden. Diese inhaltlichen Überlappungen erscheinen vor dem Hintergrund des Modells jedoch plausibel. Die konvergente Validität wurde darüber hinaus u.a. durch einen Vergleich des WUSCT mit anderen Verfahren zur Bestimmung der psychologischen Reife erhoben – es zeigten sich jeweils ähnliche Ergebnisse durch den Einsatz des WUSCT, des Thematischen Apperzeptions-Test und das Durchführen strukturierter Interviews (Sutton & Swensen, 1983, S. 471). Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass der WUSCT eine valide Bestimmung des Ich-Entwicklungs niveaus ermöglicht.

Das Testverfahren ist somit in seinen Gütekriterien gut erforscht und erfüllt die durch diese repräsentierten wissenschaftlichen Ansprüche. Darüber hinaus ist der Test durch seinen geringen Durchführungsaufwand sehr ökonomisch.

#### **4.1.3 Testdurchführung**

Der Titel des Tests wurde den Teilnehmern vor der Durchführung nicht genannt, sodass diese das zugrunde liegende Modell der Ich-Entwicklung nicht im Vorhinein kannten, da dies zu Abweichungen im Antwortverhalten hätte führen können. Dennoch wurden die Personen nicht über den Hintergrund und Zweck der Messung getäuscht und wahrheitsgemäß darüber instruiert, dass der Fragebogen die persönliche Bedeutungsbildung erfasst.

Die Studienteilnehmer bekamen den auf Deutsch übersetzten Fragebogen vor der Durchführung der Interviews inklusive einheitlicher schriftlicher Instruktionen zugeschickt und bearbeiteten diesen selbstständig und wie vorgesehen handschriftlich. Im Anschluss daran schickten sie die gescannten Bögen an die Autorin zur Auswertung zurück.

#### **4.1.4 Auswertung der Fragebögen anhand des Testmanuals**

Die Auswertung des Tests folgt festgelegten Rating-Regeln, setzt jedoch tiefgehende Kenntnisse des Modells der Ich-Entwicklung voraus (Hy & Loevinger, 1996, S. 32). So werden die Satzvervollständigungen anhand von jeweils konkreten Beispielen einer der Modell-Ebenen zugeordnet, wobei nicht die genannten Themen, sondern die Struktur der Bedeutungsbildung erfasst werden soll. Das Testmanual bietet neben einer detaillierten Erläuterung des zugrunde liegenden Modells auch umfangreiches Übungsmaterial mit Lösungen, durch dessen Bearbeitung das korrekte Rating trainiert werden kann.

Die Forscherin wertete alle Fragebögen anhand des offiziellen Testmanuals aus (Hy & Loevinger, 1996). Die Auswertung erfolgte dabei erst nach der Durchführung aller Interviews. Dieses Vorgehen wurde gewählt um auszuschließen, dass die Kenntnis des Ich-Entwicklungs niveaus der Studienteilnehmer einen möglichen Einfluss auf die Interviewführung nimmt.

Darüber hinaus folgte die Forscherin der Empfehlung der Testautoren und absolvierte vor der Auswertung der Fragebögen die im Testmanual enthaltenen Übungsaufgaben, um sich mit der korrekten Auswertungslogik vertraut zu machen.

Jede der 36 Satzvervollständigungen pro Testperson wurde mithilfe des Manuals einer Ich-Entwicklungsebene zugeordnet. Für jedes Item stehen dazu detaillierte Erklärungen, Antwortdimensionen und Beispielantworten zur Verfügung, die eine korrekte Zuordnung ermöglichen. Die Zuordnung folgte den vorgeschlagenen Regeln, die nacheinander angewandt wurden, bis die passende Ebene für jede Antwort gefunden wurde. Nachdem alle Items auf diese Weise geratet wurden, wurde der Gesamtscore für jeden Fragebogen durch Aufaddieren ermittelt. Mithilfe dieses Gesamtscores und der Häufigkeitsverteilung der Entwicklungsebenen konnte dann jeweils das aktuelle Ich-Entwicklungs niveau der Studienteilnehmer sicher bestimmt werden.

### **4.2 PROBLEMZENTRIERTE INTERVIEWS ZUR BERUFLICHEN NEUORIENTIERUNG**

#### **4.2.1 Qualitative Sozialforschung**

Im Zentrum der vorliegenden Forschungsarbeit steht die Frage nach möglichen Zusammenhängen von beruflicher Neuorientierung und Ich-Entwicklung. Die

Untersuchungsgegenstände wurden vor der Durchführung dieser Studie noch nicht in ihrer wechselseitigen Bedeutung erforscht, sodass keine ausreichend konkreten Hypothesen zu einem Zusammenspiel vorliegen. Die Forscherin entschied sich deshalb mit der Methodik des problemzentrierten Interviews für ein qualitatives Forschungssetting. Während quantitative Forschungsansätze bestehende Hypothesen durch statistische Berechnungen überprüfen, ermöglicht ein qualitativer Ansatz hier eine offene Auseinandersetzung mit dem Erleben des beruflichen Neuorientierungsprozesses und somit das Aufstellen von ersten begründeten Hypothesen. Nach Mayring sind die fünf Grundsätze der qualitativen Forschung Subjektbezogenheit, Deskription und Interpretation der Forschungssubjekte, die Untersuchung dieser in ihrer alltäglichen Umgebung und die schrittweise Verallgemeinerung zur Generalisierung der Ergebnisse (Mayring, 2002, S. 19). Das Vorgehen der qualitativen Sozialforschung ist damit als ein interpretativer Prozess zu verstehen, der das subjektive Erleben einzelner Menschen exemplarisch untersucht und so Erkenntnisse und Einblicke in alltägliche Phänomene liefert.

#### 4.2.2 Das problemzentrierte Interview nach Witzel

Die gewählte Interviewmethode, das problemzentrierten Interview nach Witzel, ist ein häufig eingesetztes Instrument der qualitativen Sozialforschung. Diese Interviewform ist offen, es gibt also keine vorformulierten Antwortkategorien. Das strukturierte Vorgehen wird durch Leitfadenorientierung erreicht. Darüber hinaus ist die Interviewform aufgrund ihrer interpretativen Auswertung eindeutig als qualitativ einzustufen (Mayring, 2002, S. 66). Das Interview fokussiert ein festgelegtes Thema, wobei der / die Interviewer/in zu dessen Exploration einen Leitfaden nutzt, sich aber situativ auf die Gesprächspartner und ihr Erleben einstellt. Witzel selbst benennt drei Hauptprinzipien seiner Methodik:

- Problemzentrierung
  - Gegenstandsorientierung
  - Prozessorientierung
- (Witzel, 1982, S. 72)

Die **Problemzentrierung** steht für die Fokussierung einer gesellschaftlich relevanten Thematik, mit deren objektiven Aspekten sich die forschende Person im Vorfeld vertraut gemacht hat. Auf diese Weise kann ein adäquater Leitfaden entwickelt und das Interview im Sinne eines hohen Erkenntnisgewinns geführt werden. Die **Gegenstandsorientierung**

kann hier auch als Subjektbezogenheit verstanden werden und besagt, dass der Forschungsprozess sich stark durch die Interaktion von Forscher und Feld ergibt. Der Interviewleitfaden stellt kein Standardisierungsinstrument dar, sondern ermöglicht eine gleichzeitige Orientierung an der Thematik und dem Gesprächspartner. Mit der **Prozessorientierung** verweist Witzel auf ein flexibles Vorgehen, das in ständigem Bezug auf den Forschungsgegenstand im Laufe des Forschungsprozesses zur Erkenntnisgewinnung führt. Die durch die Interviews gewonnenen Daten werden deshalb nicht isoliert, sondern vor allem vor dem individuellen Hintergrund der Forschungssubjekte betrachtet und analysiert (vgl. Witzel, 1982, S. 72).

#### 4.2.3 Leitfadenentwicklung mithilfe von Experteninterviews

Die Entwicklung eines zielführenden und problemzentrierten Interviewleitfadens setzt bereits ein grundlegendes Verständnis für das zu untersuchende Phänomen voraus, welches in der qualitativen Sozialforschung unter dem Begriff Vorverständnis diskutiert wird (Mayring, 2002, S. 29–30). Aus diesem Grund führte die Forscherin zusätzlich zu intensiver Literaturarbeit drei Experteninterviews durch und verschaffte sich so Einblicke in praxisrelevante Prozesse und Aspekte der Untersuchungsgegenstände. Als Experten standen zwei Coaches im Bereich der beruflichen Neuorientierung und ein Coach für Unternehmen und Einzelpersonen zur transformativen Persönlichkeitsentwicklung zur Verfügung (vgl. Abb. 5).

Thema	Experte	Tätigkeit (u.a.)
<b>Berufliche Neuorientierung</b>	Laura Burckhardt Dr. Wiebke Sponagel	Coach für berufliche Neuorientierung in der Lebensmitte Business Coach und Karriereberaterin, Buchautorin „Runterschalten! Selbstbestimmt arbeiten – gelassener leben“)
<b>Persönlichkeits- / Bewusstseinsentwicklung</b>	Markus Fischer	Coach für Einzelpersonen im Bereich Konfliktmanagement und Persönlichkeitsentwicklung

Abb. 5: Übersicht der interviewten Experten

In den jeweils ca. einstündigen Interviews per Videotelefonie teilten die Gesprächspartner ihre jahrelange Expertise über Entwicklungs- und Veränderungsprozesse und gaben einen Einblick in die Erlebenswelt ihrer Klienten.

Die Forscherin entwickelte auf der Grundlage der so gewonnenen Informationen und Einblicke einen episodisch strukturierten Leitfaden zur beruflichen Neuorientierung, welcher die Exploration dieses Phänomens im jeweiligen biographischen Verlauf und mit Hinblick auf Hinweise parallel stattfindender persönlicher Entwicklungsprozesse ermöglicht (siehe Anhang).

Darüber hinaus entwarf die Forscherin zur unterstützenden Visualisierung der Interviewführung eine Grafik, die sie den Gesprächspartnern jeweils als A3-Ausdruck zur Verfügung stellte. Die Grafik entspricht dem episodischen Verlauf des Interviewleitfadens und konnte von den Interviewten während des Gesprächs individuell bemalt und beschriftet werden, um den Prozess ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu verdeutlichen (siehe Anhang).

#### 4.2.4 Gütekriterien qualitativer Forschung

Die Methoden der qualitativen Sozialforschung finden als Felduntersuchung anders als Experimente nicht unter laboratorischen Bedingungen, sondern direkt in der Lebenswelt der zu untersuchenden Personen statt. Die in der quantitativen Forschung verwandten Gütekriterien zur Messung der Qualität der Untersuchungsergebnisse in Form von Validität, Objektivität und Reliabilität können hier daher keine sinnvolle Anwendung finden. Stattdessen ist eine argumentative Vorgehensweise notwendig, die zur methodologischen Vorgehensweise qualitativer Forschung passt und dessen Qualität man verlässlich einschätzen und gewährleisten kann (Mayring, 2002, S. 140). Die insgesamt sechs Gütekriterien der qualitativen Forschung werden nachfolgend jeweils kurz beleuchtet und in Bezug auf das Vorgehen der vorliegenden Forschungsarbeit reflektiert.

Das Gebot der **Verfahrensdokumentation** hält Forschende dazu an, das von ihnen genutzte Untersuchungsverfahren detailliert zu dokumentieren und so nachvollziehbar zu machen (Mayring, 2002, S. 144–145). Dieses Gütekriterium ist in der qualitativen Forschung von besonderer Relevanz, da hier keine standardisierten Methoden verwandt werden. Aus diesem Grund wurde der Prozess der Erkenntnisgewinnung auch in diesem Forschungsprojekt transparent aufgezeichnet und stets inhaltlich begründet.

Die **Interpretationssicherung** wird durch argumentativ gestützte und plausible Begründungen aller interpretativen Aussagen erreicht (Mayring, 2002, S. 145). So werden Deutungen des Interviewmaterials nicht als eindeutige Ergebnisse, sondern als logisch und durch bestehende Erkenntnisse nachvollziehbare Interpretationen dargestellt.

Mit dem Kriterium der **Regelgeleitetheit** geht die Forderung nach einem systematischen Forschungsvorgehen einher (Mayring, 2002, S. 145–146). Abweichungen oder Modifizierungen des vorgesehenen Prozesses sollen stets aufgezeigt und begründet werden. Sowohl der WUSCT wie auch die problemzentrierten Interviews und die Auswertungsmethode mithilfe von Kernsätzen wurden hier wie in der jeweiligen Methodik vorgesehen angewandt und die methodischen Regeln befolgt.

Die **Nähe zum Gegenstand** zeigt einen besonderen Unterschied zu quantitativen Forschungssettings auf (Mayring, 2002, S. 146). Demnach sollen Forscher sich während der Untersuchung in der alltäglichen Lebenswelt der zu erforschenden Subjekte bewegen und dadurch ein Verhältnis auf Augenhöhe herstellen. So nutze die Forscherin im Vorhinein zur eigentlichen Untersuchung Experteninterviews mit Coaches, welche die Zielgruppe der Berufswechsler sehr gut kennen. Auf diese Weise bestand bereits vor dem Kontakt zu den Studienteilnehmern ein fundiertes Verständnis für die von ihnen durchlebten Situationen und Prozesse. Darüber hinaus wurden die Interviewworte von den Studienteilnehmern selbst bestimmt, sodass die Gesprächssituation natürlich und nicht laboratorisch wirkte. Innerhalb der Interviews folgte die Forscherin der Erzähllogik der Einzelpersonen und passte ihr Frageverhalten auf Grundlage des vorbereitenden Leitfadens flexibel auf die Situation an, um ein alltagsnahes Gespräch zu konstruieren.

Als letztes Gütekriterium qualitativer Forschung betrachten wir die sogenannte **Triangulation** (Mayring, 2002, S. 147–148). Diese beschreibt zusammenfassend eine Verbesserung der Qualität der Ergebnisse durch die Verbindung verschiedener Lösungswege und Perspektiven, sowie deren Vergleich. Triangulation kann durch die Nutzung verschiedener Methoden, Quellen oder Theorieansätze und durch Multiperspektivität im Sinne von einem mehrköpfigen Forschungsteam erreicht werden. Da das Forschungsprojekt eine Abschlussthesis darstellt, konnte hier nicht im Team gearbeitet werden. Aus diesem Grund nutzte die Forscherin einen aktiven Austausch mit Experten und von der Thematik betroffenen Personen zur kommunikativen Validierung des gewählten Vorgehens und Interpretation der Ergebnisse. Außerdem dient der Einsatz

des WUSCT als eine die Interviewdaten ergänzende Erhebung, die einen höheren Grad der Objektivität mit sich bringt und im Sinne der Triangulation wirkt.

#### **4.2.5 Interviewdurchführung**

Alle Interviews wurden von der Forscherin selbst durchgeführt, wobei die Interviewsituation den jeweils ersten persönlichen Kontakt zu den Studienteilnehmern darstellte. Die vorherige Kommunikation verlief telefonisch und schriftlich.

Die Studienteilnehmer wurden vor Beginn des Interviews über dessen voraussichtliche Dauer, den genauen inhaltlichen Verlauf und über die Audioaufnahme des Gespräches zum Zwecke der späteren Transkription aufgeklärt. Die Vereinbarungen zum Datenschutz und weiteren Rechten der Studienteilnehmer wurden schriftlich getroffen und jeweils von beiden Parteien unterzeichnet. Der Zweck der Studie und das zugrunde liegende Forschungsinteresse wurde den Studienteilnehmern gegenüber offen kommuniziert und die ethischen Richtlinien psychologischer Forschung eingehalten (vgl. Deutsche Gesellschaft für Psychologie, 2018, S. 25–87).

Die Interviews fanden an von den Interviewpartnern selbst ausgewählten Orten statt, die eine störungsfreie und persönliche Gesprächsatmosphäre ermöglichten. Sie dauerten jeweils ca. 90 Minuten und verliefen ohne nennenswerte Störungen. Zwei der Interviewpartner baten nach ungefähr der Hälfte der Interviewdauer um eine kurze Gesprächspause. Während dieser Zeit wurden die Audioaufnahmen gestoppt.

Alle Interviewpartner nutzten die zur Verfügung gestellte Grafik, um die Phasen ihres Neuorientierungsprozesses und ihr damit verknüpftes Erleben zu verdeutlichen. Dazu beschrifteten sie diese in unterschiedlich intensiv und zeichneten Elemente ein, während sie sprachen.

Alle Studienteilnehmer wünschten eine Rückmeldung der Forschungsergebnisse, welche in verkürzter und adäquat aufbereiteter Form nach der Ergebnissicherung erfolgte.

#### **4.2.6 Auswertung der Interviews mittels der Kernsatzmethode**

Für eine umfassende Auswertung der aus Interviews entstandenen qualitativen Daten muss nach Leithäuser und Volmerg ein Verfahren gewählt werden, welches das umfangreiche Gesprächsmaterial einerseits reduziert und handhabbar macht, es andererseits jedoch nicht in dessen Komplexität und Sinn beschneidet (1988, S. 283). So

müssen, trotz der Notwendigkeit immens reduzierter Daten, sowohl Erlebniszusammenhang und Sinnhaftigkeit, als auch Situationsbezug der Äußerungen bestehen bleiben. Eine diesen Ansprüchen gerecht werdende Auswertungslogik schlagen die Autoren mit der zu diesem Zweck entwickelten Kernsatzmethode vor (Leithäuser & Volmerg, 1988, S. 245). Ein Kernsatz kann dabei als eine natürliche Verallgemeinerung von Gesprächsinhalten verstanden werden, welche den Kern einer Interviewpassage verkürzt darstellt.

Die konkrete Durchführung der Kernsatzmethode beinhaltet das Vorgehen in festgelegten Schritten (Leithäuser & Volmerg, 1988, S. 246–247). Das in Form von Tondateien vorliegende Interviewmaterial wird zunächst vollständig und wörtlich transkribiert, sodass jedes Interview als Skript vorliegt. Das so entstandene schriftliche Material wird im nächsten Schritt zu Kernsätzen zusammengefasst. Dafür werden sogenannte Kernsatzkarten angefertigt, auf der betreffende Interviewpassagen inklusive Zeilenangabe und ein diese Passage zusammenfassender Kernsatz notiert werden. Die Kernsatzkarten werden dann auf Grundlage ihrer Thematik interviewübergreifend zu Kernsatzbündeln zusammengefasst. Bei Bedarf kann eine zweite Ordnung vorgenommen werden, um die Anzahl dieser Bündel zu reduzieren. Schließlich bilden die entstehenden Kartenstapel die sogenannten Erfahrungsfelder der durchgeführten Interviews. Innerhalb dieser können anhand von Wiederholungen bestimmter Themen und Ansichten persönliche Gewichtungen der Interviewpartner entnommen werden. Die Erfahrungsfelder bilden die Struktur der Auswertung und Ergebnisdarstellung der Interviews und ermöglichen eine nachvollziehbare Analyse des Materials.

Ziel der Analyse ist dabei, Einblicke in das Erleben der Gruppe der Berufswechsler stellvertretend anhand der Studienteilnehmer zu erhalten. So werden insbesondere Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet, um Hinweise auf mögliche Muster und Zusammenhänge aufzudecken. Obgleich die Studienteilnehmer also vorrangig als Stellvertreter für das zu untersuchende Phänomen angesehen werden, ist eine ganzheitliche Betrachtung der Personen und ihrer Lebenswege zur plausiblen Einbettung der Erkenntnisse erforderlich.

## 5 STUDIENTEILNEHMER

---

Als Studienteilnehmer konnten vier männliche Personen im Alter von 26 bis 49 Jahre gewonnen werden. Alle Personen bearbeiteten den WUSCT und führten ein ca. 90-minütiges Interview mit der Forscherin.

Die Akquise der Teilnehmer erfolgte einerseits über Kontakte des bestehenden persönlichen und professionellen Netzwerks, darüber hinaus über Beiträge in sozialen Plattformen. Die ausgewählten Teilnehmer und die Forscherin kannten sich vor Beginn der Forschungsarbeit nicht persönlich.

Drei der Teilnehmer haben vor Untersuchungsbeginn eine berufliche Neuorientierung durchlaufen, die den hier zugrunde liegenden Kriterien entspricht (vgl. 1.1). Der vierte Teilnehmer veränderte zwar seinen Berufsstatus, indem er vom Angestellten zum Selbstständigen wurde, blieb seiner inhaltlichen Tätigkeit und seinem erlernten Beruf dabei jedoch treu. Da er sich aus eigener Motivation zur Teilnahme an der Studie meldete und seinen Weg persönlich als berufliche Neuorientierung verstand, fiel dieser Unterschied zu den übrigen Studienteilnehmern erst im Rahmen des Interviews auf. Interessanterweise unterschied sich auch sein Erleben sehr von dem der „echten“ Berufswechsler - so konnten die Ergebnisse aus diesem Interview dazu genutzt werden, das Erleben einer beruflichen Neuorientierung gegen das einer Weiterentwicklung im bestehenden Berufsbild zu kontrastieren.

Nachstehend folgt eine kurze Darstellung der Studienteilnehmer und ihrer beruflichen Werdegänge in der Reihenfolge der durchgeführten Interviews. Die Namen sind dabei durch zufällig generierte Pseudonyme ersetzt worden, welche die Identität der Personen schützen. Alter und Berufe hingegen entsprechen der Realität.

### 1) Roman Heine, 48 Jahre, vom IT-Berater zum Psychologischen Coach

Roman Heine studierte Betriebswirtschaftslehre und arbeitete nach seinem Studium für ca. zehn Jahre weltweit als IT-Berater. In dieser Zeit war er zunächst für verschiedene Unternehmen tätig, später dann auch selbstständig, zog sich aber nach und nach aus dieser Tätigkeit zurück. Er arbeitete anschließend als selbstständiger Fotograph und bildete sich im Bereich der psychologischen

Beratung und des Coachings fort. Seit zwei Jahren ist er nun vorrangig Online-Coach und arbeitet unter anderem mit Hypnose. Sein Angebot und seine Tätigkeiten will er auch in Zukunft weiter ausbauen.

## **2) Kai Oltmanns, 26 Jahre, vom Software-Entwickler zum Bootsbauer**

Kai Oltmanns absolvierte ein duales Studium zum Wirtschaftsinformatiker in einer Unternehmensberatung. In diesem Beruf war er insgesamt für fünf Jahre in zwei Unternehmen tätig, dann entschloss er sich für den Ausstieg und begann nach einer Phase der Arbeitslosigkeit vor zwei Jahren eine Ausbildung zum Bootsbauer. In dieser Ausbildung will er grundlegendes Handwerk erlernen, um anschließend durch die Welt zu reisen und verschiedene berufliche Tätigkeiten auszuprobieren.

## **3) Sebastian Münch, 42 Jahre, vom Vertriebsmanager zum Flugbegleiter**

Sebastian Münch studierte Betriebswirtschaftslehre und war für ca. 10 Jahre im Bereich Marketing und Kundenbindung in zwei Unternehmen tätig, wo er bis zum Abteilungsleiter aufstieg. Er entschloss sich dann für die Kündigung seiner Anstellung und einen Ausbildungslehrgang zum Flugbegleiter. In diesem Beruf plante er im Sinne einer Auszeit nur ein bis zwei Jahre zu verweilen, entschied dann aber anders. Er arbeitet heute bereits seit sechs Jahren als Flugbegleiter bei derselben Airline und wurde kürzlich befördert.

## **4) Markus Schäfer, 49 Jahre, vom Konzernmanager zum selbstständigen Prozessberater (keine berufliche Neuorientierung per Definition)**

Markus Schäfer studierte ebenfalls Betriebswirtschaftslehre und war ca. 20 Jahre lang in verschiedenen Abteilungen und (Führungs-)Funktionen innerhalb des gleichen stark wachsenden Konzerns tätig. Vor zwei Jahren machte er sich nach Erhalt seiner Kündigung als Einzelunternehmer im Bereich der Prozessmanagement-Beratung selbstständig. Heute befindet er sich in der Etablierungsphase und ist mit Blick auf die Zukunft offen für eine weitere Konzertätigkeit im Angestelltenverhältnis, sollte die Selbstständigkeit sich nicht wie gewünscht entwickeln.

## 6 ERGEBNISSE UND DISKUSSION

---

### 6.1 ERGEBNISSE DES WUSCT

Die Auswertung des WUSCT erfolgte wie unter 4.1.4 beschrieben, sodass für jeden der Studienteilnehmer eine Punktzahl aufgrund der Zuordnung seiner Antworten zu den jeweiligen Ich-Entwicklungsstufen errechnet wurde. Die Ergebnisse dieses Vorgehens sind nachstehend aufgeführt. Die Bezeichnungen „früh“, „stabil“ und „spät“ zeigen die Tendenz innerhalb einer Entwicklungsstufe an, wobei „spät“ für einen oberen Punktewert innerhalb des Punktbereiches der jeweiligen Stufe steht.

Nr.	Person	WUSCT-Ergebnis
1)	<b>Roman Heine, 48 Jahre</b> vom IT-Berater zum Psychologischen Coach	<b>E8 (früh)</b>
2)	<b>Kai Oltmanns, 26 Jahre</b> vom Software-Entwickler zum Bootsbauer	<b>E7 (spät)</b>
3)	<b>Sebastian Münch, 42 Jahre</b> vom Vertriebsmanager zum Flugbegleiter	<b>E6 (spät)</b>
4)	<b>Markus Schäfer, 49 Jahre</b> vom Konzernmanager zum selbstständigen Prozessberater ( <i>keine berufliche Neuorientierung</i> )	<b>E5 (stabil)</b>

Abb. 6: Ergebnisse des WUSCT: Ergebnisse geordnet nach Abfolge der Interviews, die absteigende Reihenfolge der Entwicklungsstufen ist zufällig

Die ersten drei Interviewpartner, welche eine berufliche Neuorientierung im Sinne der erläuterten Definition vollzogen haben, wurden mittels des WUSCT zu der Ich-Entwicklungsstufe E6 oder sogar höher und damit der postkonventionellen Ebene zugeordnet. Laut Loevingers Modell haben diese Personen sich folglich von einem konventionellen Denken gelöst, ihre eigenen Wertvorstellungen entwickelt und sich so unabhängiger von den Bewertungen anderer auf Grundlage der vorherrschenden Konventionen gemacht. Dabei haben sie eine ganzheitlichere Sicht auf die Welt entwickelt und betonen die Bedeutung von Empfindungen, nicht von Rationalität.

Die vierte Interviewperson, die zwar mit dem Schritt in die Selbstständigkeit ihren beruflichen Status, nicht aber ihr eigentliches Berufsbild verändert hat, scheint sich nach

dem Auswertungsergebnis des WUSCT auf der fünften Stufe der Ich-Entwicklung, der rationalen Stufe zu bewegen. Hier ist das Denken geprägt von rationalen und kausalen Elementen und festen Standards, wobei auch Selbtkritik einsetzt und erstmals Perspektivwechsel vollzogen werden. Dennoch bestimmen noch häufig durch Sozialisierung internalisierte Erwartungen das Denken und Handeln, ohne dass diese von eigenen Vorstellungen differenziert werden. Mithilfe der nachfolgenden Auswertung und Diskussion der problemzentrierten Interviews können diese Ergebnisse qualitativ überprüft werden. Die Interviews ermöglichen außerdem Aufschlüsse über den Zusammenhang zur jeweiligen Berufsbiographie.

## 6.2 ERGEBNISDARSTELLUNG DER INTERVIEWS UND DISKUSSION

Nachfolgend werden zentrale Ergebnisse aus den problemzentrierten Interviews zur beruflichen Neuorientierung dargestellt. Dabei werden besonders Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Interviewpartnern herausgearbeitet und ihr Erleben und Verhalten im Hinblick auf die im ersten Teil erläuterten theoretischen Konzepte und bestehenden Forschungserkenntnisse diskutiert. Ausschnitte aus dem Interview mit Markus Schäfer werden innerhalb der Analyse angeführt, um die Entwicklung der Berufswechsler zu kontrastieren. Als Struktur für diesen Teil der vorliegenden Forschungsarbeit dienen die durch die Kernsatzmethode identifizierten Erlebniskategorien entlang der Berufsbiographie.

Die Quellenangabe erfolgt der Übersichtlichkeit halber jeweils unter Nennung der Initialen der Studienteilnehmer und der Zeilenangabe für die betreffende Aussage im Interviewtranskript.

### 6.2.1 Hintergründe

Zu Beginn der Interviews wurden die Teilnehmer jeweils kurz zu ihrem persönlichen Hintergrund bzw. ihrer Herkunft und prägenden Elementen ihrer Kindheit befragt. Dieser Einstieg ermöglichte einen Einblick in ihre Sozialisierung und die Identifikation relevanter Werte während ihres Aufwachsens. Daran anschließend berichteten die Interviewpartner von ihrer Berufswahl und ihrem Erleben des daraus resultierenden Studiums.

### 6.2.1.1 Familiäre Prägung

Auffällig ist, dass die Familienhintergründe der drei älteren Interviewpartner jeweils stark von beruflichen Erfolgen der Eltern geprägt zu sein scheinen. So berichten sie, dass die Arbeit im Leben ihrer Eltern einen hohen Stellenwert einnahm und sich stark auf das Familienleben auswirkte. Roman Heine und Sebastian Münch geben an, aufgrund der Berufstätigkeit ihrer Väter mehrfach umgezogen zu sein (vgl. RH, Z. 8-9; SM, Z. 9-10). Auch Markus Schäfer betont die Bedeutung des väterlichen Betriebes für die umliegende Region und das eigene Familienleben und formuliert einen dadurch begründeten, stets mitschwingenden familiären Erfolgsdruck, den seine Geschwister und er erlebten (MS Z. 19-22). Die Bedeutung der Karriere- und Leistungsorientierung zeigt sich beispielsweise in den folgenden Aussagen.

*Roman Heine:* „Arbeiten ist wichtig gewesen. Und Karriere machen ist auch was, was ich für mich mitgenommen habe auf dem Weg in die Berufstätigkeit.“ (RH, Z. 13-15)

*Sebastian Münch:* „Natürlich auch dadurch bedingt, dass mein Vater schon 'n sehr hohen Posten bei der Bank hatte, ist das Thema Leistung schon 'n großes Thema. Hinzu kommt, ich hab 'n Bruder der sechs Jahre älter ist, der ist immer so extrem erfolgreich gewesen.“ (SM, Z. 11-16)

Sebastian Münch erlebte somit zusätzlich zu den elterlichen Vorbildern auch den beruflichen Erfolg seines älteren Bruders, sodass eine karriereorientierte Ausrichtung des eigenen Lebens ihm stark vorgelebt wurde. Obwohl seine Eltern recht entspannt gewesen seien, hätte er ihren Leistungsanspruch für sich übernommen (SM, Z. 22-24). Darüber hinaus zeigt sich die familiär bedingte Relevanz einer wirksamen Außendarstellung der eigenen Leistungen.

*Sebastian Münch:* „Und auch immer wichtig war Leistung nach außen hin und auch, dass man gut ist.“ (SM, Z. 18-20)

Im Gegensatz dazu berichtet der jüngste Interviewpartner, Kai Oltmanns, er habe keinen solchen Erfolgsdruck in seinem familiären Umfeld verspürt. Er beschreibt dennoch, er sei anfangs klassisch karriereorientiert gewesen und wünschte sich einen anerkannten Beruf und ein gutes Gehalt.

*Kai Oltmanns:* „Also ich hatte nie so diesen elterlichen Druck, oder aus dem Umfeld, du musst 'n guten Job finden, sondern es war eigentlich eher so, mach das worauf du Bock hast und sei damit glücklich, so.“ (KO, Z. 79-100)

Die Sozialisation und das berufsbezogene Wertebild, mit dem die Interviewpartner aufgewachsen sind, ist vor allem im Hinblick auf den späteren Verlauf ihrer

Berufsbiographie interessant. Mit Ausnahme von Kai Oltmanns beschreiben die Interviewpartner, dass sie Karriere- und Leistungsorientierung als ein zentrales Thema ihrer familiären Prägung wahrgenommen haben. So verinnerlichen sie zunächst bestimmte äußere Erwartungen an ihren eigenen beruflichen Erfolg. Das daraus folgende Streben nach diesen Prioritäten ist in diesem Sinne als Konformismus zu betrachten, bei dem der (hier noch junge) Mensch die Maßstäbe seiner Bezugsgruppe übernimmt, um sich auch selbst daran zu messen. Diese Art der Bedeutungsbildung findet sich in der konformistisch geprägten Entwicklungsstufe E4, welche häufig im Jugend- oder jungen Erwachsenenalter erreicht wird.

### 6.2.1.2 Berufswahl

Alle Interviewpartner entschieden sich für ein Berufsbild im Bereich Betriebswirtschaftslehre bzw. Wirtschaftsinformatik. Auf die Frage nach ihrer Berufsorientierung berichten sie unter anderem, dass ein Studium in ihrem Erleben zu dieser Zeit die einzige Option gewesen sei.

*Kai Oltmanns:* „Ich hab mir tatsächlich damals nie so die Frage gestellt ob ich studieren geh, sondern nur was ich studiere.“ (KO, Z. 62-64)

*Sebastian Münch:* „Für mich stand eigentlich außer Frage, dass ich irgendwie nur 'ne Ausbildung mach, es war klar, 'n Studium.“ (SM, Z. 34-35)

Auch Markus Schäfer und Roman Heine entschieden sich für ein wirtschaftliches Studium, obwohl beide zuvor überlegten, andere Richtungen einzuschlagen (MS, Z.30-31; RH, Z. 29-30). Roman Heine beschreibt, dass er im Grunde sehr an einem musikalischen Weg interessiert gewesen wäre, dieser aber aufgrund seiner durch sein Umfeld geprägten Werte nicht in Frage kam.

*Roman Heine:* „Fand so kreative Sachen toll, hab Musik gemacht und gedacht Musik studieren wär toll. Dann habe ich das aber nicht gemacht und nicht zuletzt, weil das eben auch nicht bodenständig genug war und ich das Gefühl mitbekommen hab von Zuhause, ich müsste was Sichereres machen und was Vernünftiges.“ (RH, Z. 28-33)

Auch Markus Schäfer entschied sich im Sinne einer „soliden Ausbildung“ (MS, Z.73). Kai Oltmanns hingegen entschied sich für ein Studium der Wirtschaftsinformatik, da ihn Computer und Technik zu dieser Zeit besonders interessierten. Dieses Interesse sei jedoch maßgeblich durch seinen Vater geweckt worden, der ebenfalls im Software-Bereich tätig

war (KO, Z. 44-45). Er bemerkt, dass er zum Zeitpunkt seiner Berufsentscheidung darüber hinaus großen Wert auf seine finanziellen Aussichten legte.

*Kai Oltmanns:* „Zu dem Zeitpunkt war ich noch sehr auf dieser Standardschiene, irgendwie 'n guter Job, Geld verdienen, pipapo, und dadurch kam dann der Wirtschaftsteil [...]“ (KO, Z. 74-77)

Auch Sebastian Münch orientierte sich an familiären Vorbildern und folgte mit seinem Studium dem Rat seines älteren Bruders.

*Sebastian Münch:* „Und dann war relativ schnell klar, dass ich Betriebswirtschaftslehre studieren (...) was heißt soll, also mein Bruder hat's mir nah gelegt, der hat dann gesagt, das macht doch einfach auch irgendwie Sinn.“ (SM, Z. 35-38)

Deutlich wird hier der große Einfluss des familiären Umfeldes auf die Berufsentscheidung, die offenbar eher passiv vollzogen wurde. Unterstützt wird dieser Eindruck noch durch im Zusammenhang mit der Berufswahl verwendete Worte wie „reingeschlittert“ (SM, Z. 41). Eine Zusammenfassung der vernunftbasierten Berufsentscheidung, die mindestens in Teilen auch auf die anderen Interviewpartner zutreffen zu scheint, liefert Roman Heine:

*Roman Heine:* „Das [BWL-Studium] war bestimmt nicht mein eigener Wunsch, es war jetzt aber auch nicht gegen meinen Willen. Letztlich kam nichts Besseres und dann hab ich mich für Wirtschaftswissenschaften entschieden.“ (RH, Z. 25-26; 39-40)

Insgesamt zeigt sich, dass alle Interviewpartner ihre erste Berufswahl zu großen Teilen durch extrinsische Faktoren wie Sicherheit und die Aussicht auf einen guten Verdienst begründen. Bis auf Kai Oltmanns, der zumindest den IT-basierten Teil seines Wirtschaftsinformatikstudiums aufgrund seiner Interessen auswählte, scheint keiner der Interviewten sich mit seiner ersten Berufswahl zu identifizieren. Am ehesten ist dies noch bei Markus Schäfer zu erkennen, der den gestalterischen Anteil der Betriebswirtschaftslehre betont und im weiteren Verlauf des Interviews detailliertes Fachwissen aus diesem Bereich präsentiert. Deutlich zeigt sich jedoch, welch großen Einfluss die elterliche Prägung auf die Berufswahl nimmt. So spiegeln sich die vorgestellten Untersuchungsergebnisse Oberstes (2013) und Beinkes (2006) wieder, nach denen die Eltern als primäre Einflussgeber bei dieser Entscheidung fungieren und alternative Optionen kaum ernsthaft in Betracht gezogen werden. Bei der Beschreibung und Begründung ihrer Berufswahl erwähnen die Interviewpartner weder individuelle Stärken, noch besondere Ansprüche und Bedürfnisse, abgesehen von den erwähnten extrinsischen Motivatoren und dem Gestaltungswillen Markus Schäfers, die sie an ihr

späteres Berufsfeld stellen. Diese Beobachtung stützt auch Scheids These, nach der eine derart gelagerte Berufsentscheidung häufig zu späteren Berufswechseln führt (2017).

### 6.2.1.3 Studium

Auch das Studium selbst beschreiben die Interviewpartner als überwiegend neutral bis negativ geprägtes Erlebnis.

*Sebastian Münch:* „BWL ist jetzt nicht unbedingt in Studium was jetzt von großer Leidenschaft geprägt ist, das ist viel einfacher machen.“ (SM, Z. 44-46)

*Roman Heine :* „Hab mich im Studium nicht besonders wohl gefühlt, das Thema hat mich nicht gefesselt.“ (RH, Z. 60-21)

Während die theoretischen Inhalte des Studiums wenig Begeisterung hervorriefen, werden Praxisphasen als „Lichtblick“ (RH, Z. 73) beschrieben und dafür verantwortlich gemacht, dass das Studium überhaupt abgeschlossen wurde (KO, Z. 113-126). Bemerkenswert ist darüber hinaus die Schilderung Kai Oltmanns, der von einer einsetzenden Persönlichkeitsentwicklung während seines Studiums spricht.

*Kai Oltmanns:* „Bis zum Abi wurde ich eher geprägt und hab sozusagen das Fundament gekriegt und von da hab ich halt angefangen mich, ich sag mal so, zu entwickeln, also wirklich selbst zu entwickeln.“ (KO, Z. 136-140)

Bei dieser eigenen Entwicklung half ihm nach eigener Aussage, dass er während des Studiums aufgrund der hohen Belastung eine Entscheidung zwischen hervorragenden Leistungen und der Balance mit seinem Privatleben hat treffen müssen – die zugunsten seines persönlichen Wohlbefindens ausfiel (KO, Z. 167-170). Eher konträr dazu lässt sich die Beschreibung Sebastian Münchs betrachten, welcher durch ein Auslandssemester den Wunsch entwickelte, in Südamerika zu bleiben. Diese Entscheidung machte er kurz vor der Umsetzung rückgängig, da sie sich nicht mit seinen Vorstellungen von Karriere und finanzieller Entwicklung vereinbaren ließ.

*Sebastian Münch:* „Und wenn ich dageblieben wär, dann wär's toll gewesen, aber ich hätte (...) kaum was verdient und wär wahrscheinlich neidisch geworden.“ (SM, Z. 65-67)

Hier scheint es, als hätte der jüngste Interviewpartner Kai Oltmanns bereits im Studium mit der Reflexion von eigenen und äußerem Erwartungen begonnen und sich damit ermöglicht, eigene Prioritäten zu setzen. Die bewusste Abgrenzung von einem als belastend empfundenen Leistungsdruck zugunsten eines erfüllenden Privatlebens zeigt, dass Kai Oltmanns hier beginnt, seine eigenen Bedürfnisse und Wünsche von äußeren

Ansprüchen zu differenzieren. Es deutet sich an, dass dieser Interviewpartner sich aus dem konformistischen Ich herausentwickelt und einen Schritt auf dem Weg zur Eigenorientierung (E6) macht.

Die übrigen Interviewpartner berichten an dieser Stelle noch nicht von einer entsprechenden Entwicklung und scheinen den verinnerlichten Erwartungen innerhalb ihres Studiums und auch während ihrer ersten Berufsjahre (vgl. 6.2.2) treu zu bleiben. Möglicherweise mag die Abkehr von hohen Leistungsansprüchen und einem großen Erfolgsdruck für Kai Oltmanns jedoch auch ein leichterer Schritt gewesen sein, da das Thema Leistung in seiner familiären Sozialisierung eine untergeordnete Rolle spielte.

### 6.2.2 Erleben des ersten Berufs

Die nächste Interviewphase bezog sich auf den konkreten Berufseinstieg und das Erleben des ersten Berufes. Alle Studienteilnehmer nahmen nach ihrem Studium zunächst eine Tätigkeit in ihrem erlernten Berufsfeld auf und waren entsprechend im Bereich Betriebswirtschaft und IT tätig – Roman Heine und Kai Oltmanns als Berater, Sebastian Münch und Markus Schäfer in Wirtschaftsunternehmen.

Obwohl die Arbeitsbelastung für alle Interviewten in den Anfangsjahren ihrer Berufstätigkeit hoch war, erinnern sie sich gerne an diese Zeit zurück und verbinden sie mit angenehmen Erinnerungen. Beispielhaft kann dafür die folgende Aussage herangezogen werden.

*Sebastian Münch:* „War 'n toller Spirit, hat Spaß gemacht. Klar, man hat tierisch viele Stunden gekloppt, aber ich hab für mich da so 'n Erfolgserlebnis gehabt, das war n Thema was mir sehr viel Spaß gemacht hat.“ (SM, Z. 81-84)

Am positivsten äußern sich alle Berufswechsler über ihre Gestaltungsmöglichkeiten und eigenes Erfolgserleben durch das Finden von anspruchsvollen Lösungen innerhalb ihres Fachbereichs.

*Kai Oltmanns:* „Ich seh halt Software-Entwicklung schon wie 'ne Art Handwerk, du hast halt irgendein Problem und das musst du lösen und dann musst du halt kreativ sein [...]. Das hat mich halt gereizt, dass du sehr gut darin sein kannst und auch sehr elegante, schöne Lösungen finden kannst.“ (KO, Z. 288-291, 299-300)

*Roman Heine:* „Geht nicht gibt's nicht. Das war so mein Credo, also ich hatte den Anspruch für alles 'ne Lösung zu finden.“ (RH, Z. 236-238)

Sebastian Münch und Markus Schäfer berichten darüber hinaus über ihren schnellen Aufstieg bei ihrem ersten Arbeitsgeber (SM, Z. 95-96; MS, Z 171-176). Die hohe Priorität der Arbeit und die Bedeutung des ersten Berufes für die eigene Identität der Interviewpartner zeigt sich stellvertretend auch an der folgenden Aussage.

*Roman Heine:*

„Die Arbeit war ganz, ganz weit oben. Das war glaube ich so (...) Da habe ich mich im Prinzip - ich will nicht sagen drüber definiert - aber es war für mich klar, die Arbeit kommt als erstes. Das hat mich auch fasziniert, das hat mich auch ausgefüllt. Ich hab gerne bis 9 Uhr dagesessen und irgendwelche Lösungen ausgetüftelt und ja, viel anderes wollte ich zu der Zeit eh nicht.“ (RH, Z.201-207)

So scheinen die ersten Berufsjahre nach dem Studium allen Interviewpartnern als intensive undfordernde Zeit in Erinnerung geblieben zu sein, in der sie sich selbst und ihre Fähigkeiten einbringen konnten. Betrachtet man das für Berufswechsel vorgestellte Prozessmodell nach O'Connor und Wolfe, so können diese Beschreibungen der Phase der *Stabilität* (Phase 1) zugeordnet werden (1987, S. 805). Die jeweilige Tätigkeit erfüllt zu Beginn offenbar die Bedürfnisse der Befragten und steht im Einklang mit ihren Prioritäten. Die Interviewpartner beschreiben, dass sie zunächst ihre Leistungs- und Erfolgsorientierung durch ihre Berufstätigkeit befriedigen können und diese einen Rahmen für Erlebnisse der Selbstwirksamkeit bietet.

Die Frage nach den negativen Aspekten des ersten Berufslebens ermöglicht hingegen erste Einblicke in die Hintergründe der beruflichen Neuorientierungsprozesse. Die Befragten erläutern, wie die anfänglich positive Energie sich im Laufe der Zeit wandelte. Während Markus Schäfer vor allem einen zu langsam hierarchischen Aufstieg in seinem Unternehmen bemängelt (MS, Z.222-223), sprechen die übrigen Interviewpartner vermehrt über Inhalte und Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit, die sie nach und nach unzufrieden stimmten. Roman Heine und Sebastian Münch verweisen dabei auf den Umstand, dass die Menschlichkeit in der Arbeitstätigkeit immer mehr verloren ging und sie diese Entwicklung nicht mit sich vereinbaren konnten.

*Roman Heine:*

„Und es waren dann immer mehr Projekte wo tatsächlich (...) ja, nicht mehr nur im Sinne der Menschen gearbeitet wurde, die da jetzt die Jobs hatten. Und da habe ich überlegt, arbeite ich jetzt eigentlich noch für die Guten?“ (RH, Z. 270-275)

Die Politik in seinem Arbeitsbereich habe Roman Heine so nicht mehr zugesagt und auch die Lust auf IT-Herausforderungen sei ihm schließlich vergangen (RH, Z. 425). Sebastian Münch berichtet im selben Zusammenhang, er hätte weniger leistungsstarke Mitarbeiter

in seiner Funktion als Führungskraft „entsorgen“ (SM, Z. 155) sollen und sich unter anderem mit diesen Maßnahmen und der dahinterliegenden Kultur nicht identifizieren können.

*Sebastian Münch:* „Das sind so Sachen, da stand ich dann nicht mehr dahinter.“ (SM, Z. 158-159)

Darüber hinaus habe er aufgrund seiner eigenen Sachorientierung kein Interesse an politischem Verhalten und sei für hohe Positionen innerhalb eines großen Unternehmens von seiner Persönlichkeit her „zu sozial, zu weich“ (SM, Z. 132). Auch Kai Oltmanns kritisiert den Zweck seiner Tätigkeit als Software-Entwickler in einer Beratungsagentur für Banken. Auf die Frage, was ihm an der Arbeit gefehlt habe, antwortet er wie folgt.

*Kai Oltmanns:* „Wirklich der Sinn. Also was wir viel gemacht haben waren irgendwelche Verarbeitungssysteme, davon die neuste Version bei den Banken einzuführen oder irgendwelche Converter bei denen [...]. Also das ist weder greifbar was da am Ende rauskommt, noch hat das wie gesagt irgendeinen Mehrwert für die Welt in meinen Augen.“ (KO, Z.349-356)

Darüber hinaus habe er auch angefangen, das Finanzsystem als Ganzes zu hinterfragen. Zusätzlich begann die anfängliche Illusion des Beraterlebens zu bröckeln, als er mehr und mehr Einblicke in den IT-Beratungsalltag erlangte (KO, Z. 153-160). Von der fehlenden Zwischenmenschlichkeit und Zugehörigkeit in dieser Tätigkeit berichtet auch Roman Heine.

*Roman Heine:* „Im Grund war's einsam. Man war in fremden Ländern beim Kunden vor Ort und man gehörte nicht richtig so richtig dazu. Hab mich da schon ein bisschen verloren gefühlt.“ (RH, Z. 332-338)

Die Beschreibungen der sich mehrenden negativen Erlebnisse entsprechen der zweiten Phase im Prozessmodell des Berufswechsels, der *wachsenden Unzufriedenheit* (O'Connor & Wolfe, 1987, S. 805). Zusammenfassend scheinen dazu vor allem zwei Faktoren der ersten Berufstätigkeit geführt zu haben: der Zweck dieser Tätigkeit und diefordernden Rahmenbedingungen. Während Markus Schäfer lediglich unter dem zu langsamem beruflichen Aufstieg leidet, steuern die späteren Berufswechsler auf eine Sinnkrise zu. Die anfängliche durch den hohen Arbeitseinsatz und entsprechende Erfolge erlangte Befriedigung schwindet nach und nach und ein Bedürfnis nach echter Zwischenmenschlichkeit und einem tieferen Sinnerleben macht sich breit.

Die Interviewpartner wurden außerdem dazu befragt, inwieweit sie ihren ersten Beruf als für sie passend wahrgenommen haben. Interessanterweise betonen die Berufswechsler an dieser Stelle von sich aus den Entwicklungsaspekt und stimmen darin überein, dass der gewählte Beruf zu ihrem damaligen Entwicklungsstand passte.

*Roman Heine:*

„Also grad am Anfang, es entsprach meinen Neigungen, es hat mich herausgefordert, es hat mir die Sicherheit gegeben, die ich brauchte und auch die Struktur. Also streng genommen war das 'ne gute Sache, die da passiert ist.“ (RH, Z. 360-363)

*Kai Oltmanns:*

„Aus heutiger Sicht passt es nicht mehr, also nicht mehr zu meinem heutigen Ich, aber damals würd ich sagen schon, weil ich damals noch andere Sachen im Leben wichtiger fand. Insofern würd ich sagen, ja, das hat damals schon zu mir gepasst. Nur halt dann mit der Zeit, mit meiner Entwicklung nicht mehr.“ (KO, Z. 371-381)

*Sebastian Münch:*

„Der hat in dem Moment glaub ich schon zu mir gepasst. Das bin auch ich und das war auch richtig und das ist auch gut und er hat auch schon gepasst, aber er hat halt nicht alles abgedeckt und nicht alle Bedürfnisse abgedeckt, die ich glaub ich hatte. Und ich hab mich ja entwickelt und in dieser Entwicklung hat ein anderes Bedürfnis immer mehr Raum einnehmen wollen, was dann quasi dazu geführt, dass ich aus der Welt raus musste.“ (SM, Z. 1005-1012)

Die erste Berufswahl wird vor ihrem jeweiligen Hintergrund und im Hinblick auf das frühere „Ich“ auch im Nachhinein noch als richtig empfunden. Damit zeigt sich, dass eine Passung zwischen Person und Berufsbild bei Treffen der Berufsentscheidung eine spätere Neuorientierung nicht ausschließt. Die Interviewpartner selbst verweisen hier auf die Bedeutung ihrer persönlichen Entwicklung als Ursache für die nach und nach auftretende Diskrepanz zwischen ihrer Berufstätigkeit und ihren persönlichen Werten und Prioritäten. Ob es sich hierbei tatsächlich um Ich-Entwicklung im Sinne Loevinger handelt, wird in den folgenden Abschnitten untersucht.

### 6.2.3 Prozess der beruflichen Neuorientierung

In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie die Berufswechsler von der Phase der wachsenden Unzufriedenheit in eine Phase der Krise übergingen und schließlich zu ihrem neuen Beruf kamen.

#### 6.2.3.1 Wachsende Unzufriedenheit

Wie bereits in vorherigen Teilen der Arbeit erwähnt, kann bei Markus Schäfer nicht von einer beruflichen Neuorientierung gesprochen werden, da er sich in einer inhaltlich sehr ähnlichen Tätigkeit selbstständig machte. Dieser Prozess wird deshalb nur kurz beschrieben und im weiteren Verlauf dieses Abschnittes nicht erneut aufgegriffen. Der

Interviewpartner erwartete aufgrund verschiedener unternehmensinterner Entwicklungen bereits die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Als interne und externe Bewerbungen erfolglos bleiben, sucht er einen Coach auf und entscheidet sich schnell für den Schritt in die Selbstständigkeit als Prozessberater. Diesen Prozess beschreibt er als einen kontinuierlichen Weg ohne krisenhafte Symptome (vgl. MS, Z. 523 ff.). Der Unterschied zu den beruflichen Neuorientierungsprozessen der übrigen Studienteilnehmer wird nachfolgend sehr deutlich.

Während Markus Schäfer sich aufgrund einer anstehenden Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch seinen Arbeitgeber nach alternativen Beschäftigungen umzusehen beginnt, scheint der Berufswechselprozess der übrigen Studienteilnehmer aus intrinsischen Faktoren heraus zu erwachsen. So beschreiben die drei Berufswechsler, dass sie nach und nach immer weniger Sinn in ihren Aufgaben sehen und ihren Beruf neu und anders bewerten.

*Kai Oltmanns:* „Dann nach und nach hat sich für mich dann aber gezeigt, dass das für mich 'n sehr (...) oberflächliches, flaches Leben ist.“ (KO, Z. 239-241)

*Roman Heine:* „Und dann ging's mir auf, dass es um mehr geht als nur, ähm, Geld zu sparen oder schneller zu arbeiten oder effizientere Organisationsabläufe zu haben.“ (RH, Z. 560-563)

Es folgen zunächst naheliegende Ideen, wie die eigene Tätigkeit anders zu gestalten sei. Roman Heine entwickelt sich in seinen Projekten bereits immer mehr in eine Coaching-Rolle und versucht schließlich unternehmensintern die Abteilung wechseln und aus der IT aussteigen. Dieser Versuch der Veränderung innerhalb seines Arbeitgebers scheitert (RH, Z. 427-429). Auch Sebastian Münch will seiner betriebswirtschaftlichen Ausrichtung zunächst treu bleiben und überlegt aufgrund seiner Leidenschaft für das Fliegen, in einen Tourismus-Konzern zu wechseln (SM, Z. 201-204). Kai Oltmanns wiederum ist an diesem Punkt noch von seiner Tätigkeit als Software-Entwickler überzeugt und wünscht sich lediglich einen Ausstieg aus der Finanzwelt und ein entspannteres Umfeld, sodass er den Arbeitgeber wechselt um Spiele zu programmieren (KO, Z. 397-398).

Betrachten wir die Qualität dieser ersten Veränderungsversuche, so scheinen die Interviewpartner zunächst lediglich nach neuen Rahmenbedingungen für ihre Berufstätigkeit zu suchen bzw. diese in einen anderen Kontext zu setzen. Diese

Bemühungen bewegen sich somit im Bereich des *Re-structurings* bzw. des *Re-designings* und stellen keinen Musterbruch dar (vgl. Scharmer, 2009, S. 52).

### 6.2.3.2 *Krise*

Keiner dieser Versuche kann den Interviewpartnern jedoch langfristig aus dem Gefühl der Unstimmigkeit verhelfen. Dieses Empfinden wird ihnen in verschiedenen Situationen besonders bewusst, so zum Beispiel in Ruhephasen, in denen Abstand zur Berufstätigkeit gewonnen werden kann.

*Roman Heine:* „Immer im Urlaub! Immer wenn ich im Urlaub war, da ging's mir häufig so, dass ich dachte, ich will nicht zurück. Und irgendwie hab ich mir den Kopf zermartert, wie ich mein Leben irgendwie anders gestalten könnte und mir fiel zu der Zeit einfach nichts ein.“ (RH, Z. 448-455)

Die Interviewpartner beschreiben ebenfalls eindrucksvoll, wie diese zunehmend krisenhafte Situation durch die Inkongruenz bzw. Unvereinbarkeit der eigenen Bedürfnisse mit ihren bestehenden Denkmustern entsteht.

*Sebastian Münch:* „Da gab's irgendwie so 'n Buch, man soll rausfinden durch verschiedene Techniken, was ist irgendwie so mein Herzenswunsch, beruflich. Ähm, das hat für mich aber nicht viel gebracht, weil ich immer dachte, ich bin ja dieser Leistungsmensch, ich will ja auch nach außen hin das darstellen. Man hat ja dieses Standing, man ist ja Abteilungsleiter, ähm. Ich wollt auch aufs Geld nicht verzichten, ist auch ein Punkt.“ (SM, 207-216)

*Roman Heine:* „Selbstständigkeit war für mich keine Option - überhaupt nicht - weil das meinem Sicherheitsdenken total zuwider ging. Und den Knoten hab ich zu der Zeit einfach nicht lösen können, deshalb bin ich zurück gegangen und hab irgendwie dann mit Bauchschmerzen den Job weiter gemacht und es wurde immer schwerer, bis ich mich einfach super elend gefühlt hab (...) ja.“ (RH, Z. 456-462)

Der hier beschriebene „Knoten“ (RH, Z. 458) scheint den unangenehmen Spannungszustand einer kognitiven Dissonanz nach Festinger (1957) zu versinnbildlichen. Kai Oltmanns spricht ebenfalls davon, in Widerspruch mit sich selbst gekommen zu sein (KO, Z. 339). So stehen auf der einen Seite die wahren Wünsche der Befragten, die sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht bewusst erkennen oder akzeptieren, da nach erlernten Werten wie Sicherheit, Leistung und Außenwirkung gestrebt wird. In zweiterem Zitat wird bereits deutlich, wie groß die Auswirkungen eines solchen Zustandes auf das Wohlbefinden der Betroffenen sind. Kai Oltmanns, der dieses aufsteigende Gefühl zunächst mit exzessiven Sporteinheiten zu bekämpfen versuchte

(KO, Z. 471-474), ging sogar dazu über, sich diesem Erleben durch Betäubung zu entziehen.

*Kai Oltmanns:* „Und da hatte ich dann auch 'ne Phase wo ich dann (...) sehr viel feiern gegangen bin, sehr viele Drogen genommen hab, das einfach sehr von mir weggeschoben hab, weil ich da nicht wirklich n Ausweg gesehen hab.“ (KO, Z. 436-439)

Ihr Gefühlsleben beschreiben die Interviewpartner in dieser Phase sehr detailliert. So sind die Ausdrücke „zerrissen“ (SM, Z.602), „belastet“ (SM, Z.603), „unglücklich“ (SM, Z. 612), „unzufrieden“ (KO, Z. 446), „pure Verzweiflung“ (RH, Z.658), „chaotisch“ (RH, Z. 589), „Angst“ (RH, Z.607), „luftleerer Raum und freier Fall“ (RH, Z. 605-606) nur einige Beispiele.

Im Gegensatz dazu scheint Markus Schäfer keine solche Krise zu durchleben und versteht seine Konzernlaufbahn als Fundament seiner betriebswirtschaftlichen Tätigkeit, die er aufgrund der Kündigung fortan in einem neuen Rahmen ausführen will.

*Markus Schäfer:* „Also zum einen, dass ich das Gefühl hatte, dass ich das was ich die ganzen Jahre gemacht hab nicht über Bord werfen muss, sondern dass das alles Teil des Weges ist und der Ausbildung. Sodass ich hier mich nicht selbst hinterfragt hab.“ (MS, Z. 538-541)

Bei den Berufswechsler führt die immer weiter auseinanderklaffende Schere zwischen ihrem bislang aufgebauten Berufsleben und ihren eigentlichen Bedürfnissen jedoch zu stark negativen Erlebensweisen. Sie beschreiben eine Phase hoher Unausgeglichenheit, die zunächst auf keine Lösung hinauszulaufen scheint.

*Roman Heine:* „Ich hab viel Zeit damit verbracht, mich elend zu fühlen und mich mit dem Elend auch zu beschäftigen. Es hat zeitlich sehr viel Raum eingenommen, es war nicht immer konstruktiv, das kam erst später.“ (RH, Z. 700-704)

*Sebastian Münch:* „Es wird dann immer stärker, man will eigentlich nicht ins Büro gehen. Ähm, und ich bin dann auch sehr hitzig geworden, sehr unzufrieden.“ (SM, Z. 613-615)

Die Phase, in der die Interviewpartner sich hier bewegen, entspricht der *Krise* (Phase 3) des Berufswechselprozesses (O'Connor & Wolfe, 1987, S. 805). Durch das Festhalten an bestehenden Teilen der Identität, in diesem Falle des Berufsbildes, und das gleichzeitig zunehmend in das Bewusstsein dringende Bedürfnis nach einer Veränderung entsteht der Zustand der kognitiven Dissonanz (Festinger, 1957, S. 3). Während die Orientierung an Werten wie Leistung, Sicherheit und finanziellem Erfolg noch nicht aufgegeben werden kann, scheint jedoch das Bedürfnis nach einem Ausstieg und einem sinnstiftenden

Neuanfang größer und größer zu werden. Diese Diskrepanz äußert sich in hochgradig negativen Gefühlszuständen, bis hin zu körperlichen Symptomen, wie den von Roman Heine angesprochenen Bauchschmerzen. Ein besonders deutliches Kompensationsverhalten zeigt sich bei Kai Oltmanns, der zu Betäubungsmitteln greift, um den Spannungszustand auszuhalten (vgl. z.B. Steele et al., 1981, S. 831).

Obwohl diese Phase subjektiv als sehr unangenehm erlebt wird, ist die beschriebene Destabilisierung – als Haltlosigkeit bzw. Ausweglosigkeit empfunden - hier die Voraussetzung für das erstmalig grundlegende Hinterfragen bestimmter Einstellungen, die konfliktär zu den eigentlichen Bedürfnissen sind. So hat die kognitive Dissonanz als enorme Energie das Potenzial, als Motor der Entwicklung zu fungieren.

Anhand der Vorgeschichte und der Aussagen der Interviewpartner zu eben diesen Spannungszuständen wird außerdem erkennbar, dass die Krise in der Tat durch einen Ich-Entwicklungsschritt bewältigt werden kann. So könnten sich die Interviewpartner von den erläuterten, gesellschaftlich anerzogenen Überzeugungen befreien, wenn sie sich in ihrer persönlichen Reife entwickeln und die eigenorientierte Stufe erreichen (E6).

Alle Berufswechsler beschreiben zunächst bestimmte Schlüsselmomente, die ihnen nach dem tiefsten Punkt dieser krisenhaften Phase einen gewissen Auftrieb verliehen haben. Sebastian Münch war besonders beeindruckt und berührt von der Kündigung zweier Kolleginnen, ebenfalls Führungskräfte, die ihren Ausstieg aufgrund einer Weltreise und Start eines Coaching-Business verkündeten.

*Sebastian Münch:* „Wo ich dann irgendwie dachte, Wahnsinn, von denen hätt ich's nie gedacht, dass die das irgendwie alles aufgeben. Und das hat mich so 'n bisschen aufgerüttelt, wo ich dachte, okay, vielleicht ich...?“ (SM, Z. 241-245)

Hier scheint das reale Erleben von Handlungsmöglichkeiten im Sinne des sozialen Lernens von zentraler Relevanz für den eigenen Prozess. Das bestätigt auch die Beschreibung von Kai Oltmanns, der einen Freund erwähnt, welcher eine Ausbildung zum Bootsbauer begann und seither einen alternativen Lebensstil mit vielen Freiheiten pflegt.

*Kai Oltmanns:* „Und bei ihm hab ich halt gesehen, vom Ding ist es halt nicht schwer, mach's halt einfach!“ (KO, Z. 557-559)

Darüber hinaus habe er auf verschiedenen Veranstaltungen auch immer mehr Menschen getroffen, die nicht „nach dem Gesellschaftsschema F leben“ (KO, Z. 813-814), was seine Sicht auf Arbeit allgemein verändert hat. Roman Heine las in einem Buch von einem Therapie-Ansatz, der ihn sehr berührte. Daraufhin kontaktierte er den Autor, der ihn später ausbildete und sehr inspirierte.

*Roman Heine:* „Und das war für mich so ‘n Moment, wo ich dachte wow - wieder mal - so würde ich gerne eigentlich nur noch arbeiten.“ (RH, Z. 531-533)

Alle drei Interviewpartner kommen so nach unterschiedlich langen Zeiträumen von einigen Monaten an den Punkt, an dem sie ihren eigentlichen Berufswunsch erstmals zulassen können.

*Sebastian Münch:* „Das hat schon lange gedauert, das dann mal zuzulassen, dass es hoch kam, ja, ich möchte fliegen, ich möchte eigentlich Flugbegleiter werden, ich schieb mal die Angst beiseite, was das alles irgendwie bedeutet, sprech’s das erste Mal aus und bewerb mich dann und tu’s dann auch.“ (SM, Z. 603-608)

*Kai Oltmanns:* „Da kam dann irgendwie so die Einsicht, dass ich im Büro glaub ich nicht richtig glücklich werd. Ich würd sagen, das ist so ein bisschen nach und nach in mir gereift, also ich hab dann irgendwann gedacht, okay, vielleicht mal was Handwerkliches, weil ich schon immer gern gearbeitet hab.“ (KO, Z. 476-479)

Auch Roman Heine beschreibt, wie er verschiedene Therapie- und Trauma-Ausbildungen absolvierte und schließlich zum Thema Online-Coaching kam, welches ihm die gewünschte Flexibilität und Freiheit bot (RH, Z. 862-868). Ein wesentlicher Unterschied besteht allerdings in der Reaktion der Umfelder. Sebastian Münch erhielt während seiner gesamten Orientierungsphase die Unterstützung seines Partners.

*Sebastian Münch:* „Er hat dann immer gesagt mach’s doch, was hast’n zu verlieren, du stehst doch auf gesunden Beinen, mensch, du hast ‘n Studium, du hast ‘ne Ausbildung, du hast ‘ne tolle berufliche Karriere – du fällst immer auf die Füße, trau dich einfach!“ (SM, Z. 252-256)

Anders bei Roman Heine: Sein Umfeld zeigte sich wenig verständnisvoll in Anbetracht seiner Neuorientierungspläne und wirkte eher entmutigend auf ihn ein.

*Roman Heine:* „Viele hatten nicht so viel Verständnis dafür, dass ich aus dem Bereich raus wollte. Ich hatte ja selber viele Ängste und die haben das quasi immer noch untermauert. Die haben gesagt, ja warum gehst du auch, bleib doch da wo du bist, hast es doch gut.“ (RH, Z. 740-746)

Hier kann eine mögliche Ursache dafür gesehen werden, dass die berufliche Neuorientierung für Roman Heine gleichzeitig zur krisenhaften Suche nach Zugehörigkeit wurde. Auch seine Ehe fand in den Jahren seiner Orientierungssuche ihr

Ende (RH, Z. 785-786). So beschreibt er, dass seine Berufsorientierung mit der Angst vor Einsamkeit verbunden war.

*Roman Heine:* „Ich hatte das Gefühl, ich gehör nirgends dazu. Also wenn ich mir das als Ozean vorstelle, über den ich versuche zu schwimmen, weil auf der anderen Seite die Leute sind, die so sind wie ich, da hab ich mich zwischendurch gefragt, was ist wenn da gar keiner ist, was ist wenn die Insel gar nicht kommt?“ (RH, Z. 622-629)

Vor diesem Hintergrund erscheint es leicht verständlich, dass Roman Heine während des Prozesses auch Umkehrgedanken hat. Von den weiteren Teilnehmern seiner diversen Aus- und Fortbildungen in dieser Zeit spricht er als „temporäre Familien“ (RH, Z. 773). Dabei wünscht er sich die vorherige Sicherheit und Zugehörigkeit zurück, während er jedoch spürt, dass seine Entwicklung nicht rückgängig zu machen ist.

*Roman Heine:* „Es gab auch Phasen wo ich so verzweifelt war, dass ich tatsächlich dachte, kann ich hier nicht zurück unter die warme Decke kriechen? Hat mir phasenweise so viel Angst gemacht, dass ich dachte, du musst jetzt zurück in das was schon mal funktioniert hat. Aber (...) das ging natürlich nicht, weil ich war ja nicht mehr der, der damals da reingepasst hatte und ähm, würde auch jeder gesehen haben.“ (RH, Z. 600-611)

Als zentrale Schlüsselerlebnisse innerhalb der Krisen beschreiben alle Berufswechsler das direkte Erleben von anderen Menschen, die ihren Traum verwirklich(t)en und von anderen unabhängig für sich entscheiden. Diese Entwicklung beobachten zu können, löste offenbar auch in den Interviewpartnern selbst etwas aus. So beschreiben sie, wie sie die Entscheidungen der anderen Menschen direkt auf sich und ihre Situation beziehen und das Gefühl bekommen, es könnte berufliche Alternativen geben. So scheint der tiefste Punkt der Krise mithilfe des *sozialen Lernens* überwunden zu werden. Eben dieser Vorgang gilt auch als einer der vier auslösenden bzw. treibenden Momente von Persönlichkeitsentwicklung (vgl. Caspi & Roberts, 2001, S. 59–61). Hier findet sich also ein weiterer Hinweis auf die Verknüpfung zur Ich-Entwicklung.

Die Bedeutung des Umfeldes als haltgebendes Element im Orientierungsprozess wird durch den direkten Vergleich von Sebastian Münchs und Roman Heines Aussagen sehr plastisch. So scheint Roman Heine durch die fehlende soziale Unterstützung und Einbettung nicht nur seine Berufstätigkeit, sondern auch seine generelle Verortung in der Welt grundsätzlich in Frage gestellt zu haben. Folglich scheint für diesen Studienteilnehmer der Berufswechsel mit dem größten Identitätseinschnitt einhergegangen zu sein (vgl. Beck et al., 1980, S. 160) – wodurch sich auch erklären lässt, dass er die negativsten Zustände wie „pure Verzweiflung“ (SM, Z. 658) äußert.

Interessant ist darüber hinaus, dass eine Rückkehr in die „alte Welt“ als ausgeschlossen erlebt wird. Es zeigt sich, dass die Interviewpartner ein Verständnis dafür haben, dass sie sich in dieser Phase selbst verändern und es keinen Weg gibt, zum ursprünglichen Zustand zurückzukehren. Auch diese Beobachtung verweist auf den Prozess der Ich-Entwicklung, welcher (pathologische Zustände ausgenommen) aufgrund des anwachsenden Bewusstseins kaum dauerhaft reversibel ist (Binder, 2016, S. 160).

Alle drei Berufswechsler können eindeutig dem Wechseltyp „Neustart nach einer Sinnkrise“ (Hillebrecht, 2017, S. 17) nach Hillebrecht zugeordnet werden. Entsprechend ist auch das Bedürfnis nach der Erfüllung persönlicher Werte als zentrales Motiv deutlich erkennbar (vgl. Williams & Forgasz, 2009, S. 106).

#### **6.2.3.3 *Neuausrichtung und Anpassung***

Schließlich finden jedoch alle drei Berufswechsler durch das schrittweise Zulassen ihrer bisher verborgenen Bedürfnisse in die Phase *Neuausrichtung und Anpassung* (Phase 4), die sich dadurch kennzeichnet, dass sich langsam ein Weg abzeichnet und die kognitive Dissonanz reduziert werden kann (O'Connor & Wolfe, 1987, S. 805). So wird die Haltung der Interviewpartner entsprechend konstruktiver.

*Kai Oltmanns:* „Also da war's dann eher die Frage, nicht find ich was, sondern find ich diesmal was, was mir dann langfristig besser gefällt.“ (KO, Z. 611-613)

*Roman Heine:* „Da war dann mehr Mut. Da war dann schon ein bisschen mehr Entschlusskraft, da nicht mehr den Weg ständig zu überdenken. Die Frage ist ja nicht, ob es geht, sondern wie es geht – das hatte ich hier in dem Chaos zwischendurch mal vergessen.“ (RH, Z. 837-847)

Vergleicht man die Berichte über das Erleben der Wechselprozesse, so fällt jedoch auf, dass der Berufswechsel und der offenbar entscheidende Ich-Entwicklungsschritt hin zur Eigenorientierung in unterschiedlicher Abfolge stehen können.

Kai Oltmanns kann sich offenbar schon unmittelbar mit der Berufsidee des Bootsbauers aus der Sinnkrise befreien und hadert nicht mit der Umsetzung dieses Plans, als die Idee erst einmal entstanden ist (vgl. KO, Z. 644-668). Passend dazu beschreibt er, wie er sich bereits vor diesem neuen Plan intensiv mit sich auseinandergesetzt hat. Dies war ihm vor allem möglich, da er ein Abfindungsangebot seines Arbeitsgebers annahm und so einige Monate nicht arbeiten musste.

*Kai Oltmanns:*

„Ja, in der Zeit hab ich halt viel über mich selbst gelernt, wie ich so tick und... Hat sich das auf die Berufswahl ausgewirkt? Ja, ich denke schon, vielleicht in dem Sinne, dass wenn du irgendwas willst im Leben, dann mach das.“ (KO, Z. 752-756)

Dass der mit diesem Berufswechsel einhergehende Status- und Finanzverlust den Interviewpartner in seinem Selbstbild nicht zu verunsichern scheint, deutet darauf hin, dass er die Orientierung an gesellschaftlich vorgegebenen Maßstäben bereits aufgegeben hat. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass Kai Oltmanns die sechste Stufe der Ich-Entwicklung bereits vor der Umsetzung seines Berufswechsels erreichte. Diese Deutung deckt sich mit den Erzählungen des Interviewpartners, nach denen er sich und seine Einstellung schon deutlich vor dem konkreten Berufswechsel stark verändert habe, unter anderem durch Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung.

Anders hingegen bei den übrigen Berufswechslern, denen der Wechselprozess selbst bedeutend schwerer fiel. Hier scheint die Befreiung aus der konformistischen Haltung und die konkrete Verankerung neuer, eigener Prioritäten erst mit und in der Umsetzung des Berufswechsels zu passieren.

An Sebastian Münchs Vorgehen kann dabei eine interessante Strategie zur stückweisen Reduzierung seiner kognitiven Dissonanzen identifiziert werden. Diese soll hier exemplarisch detaillierter analysiert werden. So minimiert er das noch mit dem Berufswechsel hin zum Flugbegleiter verwobene unstimmige Gefühl durch ein schrittweises Vorgehen und kann dabei zunächst an seinem Manager-Job festhalten.

*Sebastian Münch:*

„Ich hab mich einfach mal beworben, das heißt ja noch gar nichts.“ (SM, Z. 257-258)

„Dann hab ich die Zusage gehabt, und dann hatte ich natürlich immer noch im Kopf, das heißt ja noch gar nichts.“ (SM, Z. 325-327)

Auch als er die Entscheidung des Berufswechsels für sich selbst getroffen hat, behält er dies zunächst für sich (SM, Z. 345-346). In seinen Beschreibungen findet sich auch eine plausible Erklärung für dieses strategische Vorgehen gegen sich selbst. So fiel es ihm leichter, die Idee zunächst reifen zu lassen und sich schrittweise von seinem überholten Selbstbild zu lösen, um zu seiner Entscheidung zu stehen.

*Sebastian Münch:*

„Ähm, also ich hab mich fast - lächerlich - ich hab mich eigentlich dafür geschämt. Also da ist man irgendwie der touge Verhandler und hat irgendwelche Verträge verhandelt und viel Geld hin und her geschoben und gemacht und getan, und dann zu sagen ich werd jetzt Flugbegleiter - ähm, aber je mehr ich das kommuniziert hab und weiter die Zeit auch da hin ging, desto stolzer und desto cooler und selbstbewusster wurde

ich dann auch damit und hab auch gemerkt, ja, diese Idee reift und ich hab alles richtig gemacht.“ (SM, Z. 396-406)

Sehr interessant ist Sebastian Münchs Beschreibung im Hinblick auf die Kommunikation seines Vorhabens gegenüber seinem familiären Umfeld. Trotzdem er bereits Mitte 30 war, mag dieser Schritt ihm besonders schwere Gefallen sein, da die Karriere- und Leistungsorientierung einen so hohen Stellenwert in seiner Familie einnimmt und sein Berufswechsel mit einem gesellschaftlichen Statusverlust, der Aufgabe seiner Karriere und Gehaltseinbußen verbunden ist.

*Sebastian Münch:* „Die fanden's später total cool und haben gesagt super und richtig, ähm, auch mein Bruder, absoluter Leistungsmensch, ähm, sagt er ist eigentlich neidisch, aber trotzdem war das 'ne Überwindung für mich, denen das auch zu sagen. Und im ersten Moment sind die auch mal nicht ganz locker damit umgegangen und da fühlt man sich trotzdem wie so das kleine Kind, oh Gott, ich hab was falsch gemacht, oder irgendwie nach dem Motto, ah, ich will die Schule abbrechen.“ (SM, Z. 418-426)

Bemerkenswert ist hier vor allem das Gefühl des „Falsch-Machens“, da der Interviewpartner sich offenbar von den anerzogenen Werten in Teilen gelöst hat, jedoch nicht unabhängig von einer entsprechenden Bewertung durch sein Umfeld ist. Als Sebastian Münch dann tatsächlich seinen Job kündigt, behauptet er sich und anderen gegenüber zunächst, es handle sich nicht um eine berufliche Neuorientierung, sondern „nur“ eine Art Sabbatical.

*Sebastian Münch:* „Vielleicht wollt ich das noch gar nicht so zulassen oder auch vielleicht war das so mein Hintertürchen, dass ich gesagt hab - auch mit dem Wissen aus was für einer Welt ich komm - naja, gut, für 'n Lebenslauf ist das okay, also wenn die eine Kollegin 'ne Weltreise macht, wenn die andere Kollegin Coach macht, dann kann ich auch 'n Jahr Flugbegleiter, ich kann's ja irgendwie anders nennen, mach das mal 'n Jahr oder auch zwei, und dann komm ich auf jeden Fall auch wieder zurück in meine Welt, das kann man gut verargumentieren.“ (SM, Z. 563-545)

So zeigt sich an dieser Stelle noch sehr deutlich, wie der Interviewpartner seine Entscheidungen auf Grundlage seiner vorherigen Überzeugungen und Prägung rationalisiert und sich damit statt einer abrupten eine schrittweise Ablösung von eben diesen ermöglicht. Erst als er bereits in seinem neuen Berufsbild tätig ist, gibt er offen zu, dass er nun dauerhaft als Flugbegleiter arbeitet und kann seinen neuen Beruf in vollen Einklang mit seinem Selbstbild bringen. Wir können somit vermuten, dass Sebastian Münch im Gegensatz zu Kai Oltmanns die sechste Stufe der Ich-Entwicklung erst mit dem Umsetzen seiner beruflichen Neuorientierung erreicht. Als deutlicher Hinweis

darauf kann sein schrittweises Vorgehen gesehen werden, bei dem der Interviewpartner noch in starker Abhängigkeit zu der Bewertung von außen zu stehen scheint.

Selbiges scheint auf Roman Heines Entwicklung zuzutreffen. Dieser Interviewpartner wird vor allem von dem ihm anerzogenen Glaubenssatz zurückgehalten, dass materielle Sicherheit an erster Stelle stehen müsse (RH, Z. 456-458). So schafft er erst durch die schrittweise Lösung von dieser Vorgabe, den Mut und damit einen Weg in die erträumte Selbstständigkeit zu finden. Dabei hilft ihm zunächst eine freiberufliche Tätigkeit in seinem alten Berufsbild als Unternehmensberater, die ihm anfangs noch große finanzielle Sicherheit bietet. Später traut er sich dann, neue Wege zu gehen und sich im Online-Coaching zu versuchen, auch wenn das Einkommen hier weniger stabil ist.

Auch Roman Heine erreicht offenbar die Ich-Entwicklungsstufe E6 im Berufswechselprozess.

Alle Interviewpartner betonen in dieser Phase der *Neuausrichtung und Anpassung* (Phase 4) die Relevanz der offenen Auseinandersetzung mit sich selbst. Roman Heine bezeichnet die Auseinandersetzung mit sich und seiner Vergangenheit beispielsweise als „Schlüssel“ (RH, Z. 710), um sich selbst neu zu erfinden und seine eigene Emotionalität zu entdecken, die ihn zur Tätigkeit als psychologischer Coach bringt.

Im Zuge dieser Reflexion schaffen die Berufswechsler es auch, ihre wahren materiellen Bedürfnisse zu erkennen und sich nicht länger von dem vorherrschenden Bild des maximal möglichen Konsums leiten zu lassen.

*Sebastian Münch:* „Und dass man auch mit viel weniger klarkommt, also das war definitiv auch 'n Learning. Ja, ich mag die schönen Sachen des Lebens, ohne Frage, ähm, und es gibt vieles was ich mir auch gerne gönn, aber ich auch weiß, das brauch ich alles nicht. Also das brauch ich nicht damit's mir gut geht und damit ich glücklich bin.“ (SM, Z. 691-696)

Es zeigt sich, dass nicht nur das *soziale Lernen* als Schlüsselmoment im Berufswechselprozess betrachtet wird, sondern darüber hinaus auch die *Selbstreflexion*. Auch dieses Element steht in direktem Zusammenhang mit dem Auslösen von Persönlichkeitsentwicklung nach Caspi und Roberts (2001, S. 59–61).

Interessanterweise scheint das Zusammenwirken von Ich-Entwicklung und Berufswechselprozess im Vergleich der Interviewpartner unterschiedlich verlaufen zu sein. Kai Oltmanns, dessen persönliche Entwicklung scheinbar bereits im Studium stark

wirkte, scheint den entscheidenden Schritt in die emotionale und kognitive Unabhängigkeit von äußerer Bewertung bereits „zwischen“ den Berufen getan zu haben. So beschäftigt er sich zuvor intensiv mit sich und verschiedenen Lebensmodellen und kann seine Berufsidee des Bootsbauers direkt in die Tat umsetzen, nachdem sie ihm gekommen ist. Sebastian Münch und Roman Heine entgegen befinden sich offenbar zum Zeitpunkt ihres Berufsausstieges auf der fünften Stufe der Ich-Entwicklung, die eine Übergangsphase darstellt und sich durch einsetzende Bewusstheit der eigenen Individualität kennzeichnet (Binder, 2016, S. 49). Diese Interviewpartner scheinen die volle Eigenorientierung erst mit dem Berufswechsel selbst zu erreichen. So kann schließlich Sebastian Münch stolz auf seinen Beruf als Flugbegleiter sein und Roman Heine den Mut aufbringen, sich als Online-Coach zu versuchen und dabei auf finanzielle Sicherheit zu verzichten.

Deutlich erkennbar ist jedoch, dass die Ausbildung eines eigenen Gewissens und die dadurch ermöglichte Lösung von konformistischen Haltungen zur vollständigen Umsetzung des Berufswechsels unerlässlich ist. Diese Reife des Ichs wird auch durch den Begriff des „Executive Egos“ (Scheidt, 2017, S. 3) beschrieben und entsteht, wie erläutert, nach Loevinger als Herz der Ich-Entwicklung mit dem Erreichen der eigenorientierten Stufe.

#### 6.2.4 Erleben des neuen Berufs

Der beschriebene Prozess der Neuausrichtung und Veränderung stellte offensichtlich eine anspruchsvolle Aufgabe für alle Berufswechsler dar, was sich auch in der jeweils ernsthaften Stimmung während dieser Interviewphase äußerte. Mit freudiger Begeisterung berichten sie dann jedoch von ihrer aktuellen, zweiten Berufstätigkeit. In den Interviews wurde besonders auf das Erleben und die persönliche Bedeutung des zweiten Berufes eingegangen.

Besonders auffällig ist der hohe Kontrast zwischen der Beschreibung ihrer ersten Berufstätigkeit und der zweiten. So benutzen die Berufswechsler in diesem Interviewabschnitt Ausdrücke wie „extrem viel Spaß“ (KO, Z. 846), „Leidenschaft“ (SM, Z. 907), „Herzensthema“ (SM, Z. 907), „ausleben“ (SM, Z. 916), „Wachstum“ (RH, Z. 987), „Frieden“ (RH, Z. 993) und „verbunden“ (RH, Z. 983). Vor allem Sebastian

Münch und Roman Heine berichten, dass ihre neue Berufstätigkeit ihnen eine große Natürlichkeit und Zufriedenheit ermöglicht und sie sich dadurch angekommen fühlen.

*Roman Heine:* „Ein Gefühl von Harmonie und Zufriedenheit, ja, Frieden. Das fühlt sich relativ komplett an. Authentisch wäre auch noch ein Wort!“ (RH, Z. 992-1006)

*Sebastian Münch:* „Ist schon so’n Gefühl – angekommen. Also ich hab nicht dieses Gefühl, ich muss mich wieder verändern. Das ist schon so ne Mittigkeit. Also dass man irgendwie, das ist gut so, wie es ist. Und ich fühl mich da einfach glücklich.“ (SM, Z. 1027-1034)

Kai Oltmanns hingegen beschreibt seine aktuelle Ausbildung zum Bootsbauer als „Sprungbrett, als Fundament“ (KO, Z. 965-966), wodurch er handwerkliche Fähigkeiten erlernt, die ihm anschließend das Reisen und Arbeiten in der ganzen Welt ermöglichen sollen.

*Kai Oltmanns:* „Bootsbau ist auf jeden Fall nicht mein Endziel im Beruf. Ich hab Bock mal in 'ner Schmiede zu arbeiten, Offshore irgendwelche Windräder zu reparieren, halt einfach verschiedene Sachen zu machen und denk dann werd ich so unterwegs halt das finden was mich wirklich zieht.“ (KO, Z. 862-872)

Auch bei Roman Heine findet sich heute ein prozessuales Verständnis seines eigenen Lebensweges und damit auch seiner Berufstätigkeit. So beschreibt auch er, dass seine Arbeit sich zukünftig weiterhin mit seiner eigenen Person verändern wird.

*Roman Heine:* „Also was sich noch verändert hat ist, dass ich in der Phase 1 meines Lebens dachte, das ist so irgendwie fertig. Ich hatte kein Verständnis dafür, wie sehr sich das Menschsein verändert. Und heute bin ich weiter, und da wo ich heute stehe sage ich, das ist aber auch noch nicht zuende, also das geht jetzt weiter, nur bewusster, wahrscheinlich. Also wir können das in drei Jahren nochmal machen, dann würd ich schon wieder woanders stehen.“ (RH, Z. 1187-1197)

Alle drei Berufswechsler stimmen jedoch darin überein, dass sie ihre Arbeit heute als sehr erfüllend betrachten. Dies machen sie vor allem daran fest, wie viel Sinn sie in ihrer Tätigkeit erleben. So beschreibt Sebastian Münch die Serviceorientierung und die positiven Rückmeldungen seiner Fluggäste als besonders sinnstiftend und berührend (SM, Z. 940-958), während Roman Heine die Arbeit mit seinen Klienten und das Begleiten dieser auf ihrem Weg als sehr sinnerfüllend erlebt (RH, Z. 982-984). Kai Oltmanns betont zwar die Sinnhaftigkeit des Bootsbaus aufgrund von „Schönheit und Ästhetik“ (KO, Z. 858-859), kritisiert jedoch die Umweltbelastung der Seefahrt und relativiert damit die Sinnorientierung seiner Tätigkeit.

Auffällig ist vor allem, dass die Interviewpartner ihre Berufstätigkeit heute auf Grundlage der Sinnorientierung bzw. persönlichen Sinnstiftung bewerten und nicht wie bei ihrer ersten Berufswahl auf Karriereoptionen und gesellschaftliche Aufstiegsmöglichkeiten hin. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass sich ihr beruflicher Gestaltungsmodus – wie bei Schaepper, Kühn und Witzel beschrieben – von der *Karriereambition* zur Fokussierung von *Persönlichkeitsgestaltung* gewandelt hat (Schaepper et al., 2000, S. 89). So kann das Bedürfnis nach Entfaltung und Einklang von Beruf und Person leicht ihren Beschreibungen entnommen werden. Dazu passt auch, dass das Finden einer *sinnhaften Verortung* (Schaepper et al., 2000, S. 87) in der Berufswelt durchaus der Hauptmotivator für die freiwilligen Berufswechsel gewesen zu sein scheint.

Eindrucksvoll erläutern die drei Berufswechsler rückblickend das Zusammenwirken ihrer eigenen Entwicklung und ihres Berufswechsels. Fühlten sie sich in ihrer ersten Berufsrolle noch „geschubst“ (SM, Z. 1275) und „fremdgesteuert“ (SM, Z. 1274), so berichten sie heute von einer selbstbestimmten Orientierung und der „Abkehr von vielen Sachen, die heutzutage als gut und erstrebenswert verkauft werden“ (KO, Z. 717).

*Kai Oltmanns:* „Da hat sich nach und nach mein Fokus verschoben von (...) irgendwie gut dastehen zu müssen im Leben, aber vielleicht nicht zufrieden zu sein, aber halt dafür so 'ne Checkliste zu erfüllen – im Gegensatz zu (...) halt einfach das machen worauf du wirklich Lust hast.“ (KO, Z. 782-788)

*Roman Heine:* „Also damals war Orientierung was die anderen mir gesagt haben. Heute habe ich viel mehr Orientierung in mir selbst.“ (RH, Z. 1113-1113)

*Sebastian Münch:* „Weil ich immer dachte oh Gott, was denken die anderen und was sagen die und ich will ja trotzdem geliebt und gefördert werden und das ist meiner Karriere schädlich. Wo ich jetzt sage, blas mir den Schuh auf...“ (SM, Z. 1167-1171)

Diese Entwicklung eigener Maßstäbe und die dadurch zunehmende Unabhängigkeit von konformistischen Einstellungen spiegelt das Erreichen der Stufe E6, der eigenorientierten Ich-Entwicklungsstufe nach Loevinger wieder. Die Erzählungen zeigen wiederum, dass die erste Berufstätigkeit bei allen Berufswechsler noch durch konformistische Ebenen der Ich-Entwicklung geprägt war (E4 / E5).

Interessant ist darüber hinaus, dass nicht nur Markus Schäfer, der mit seiner Selbstständigkeit weiterhin in seinem ersten Beruf arbeitet, sondern auch die Berufswechsler ihren Weg als kontinuierlich empfinden. Für Markus Schäfer ergibt sie die Kontinuität direkt aus der inhaltlichen Nähe der Tätigkeiten.

*Markus Schäfer:* „Da finden sich heute die Gründe wieder, warum ich ursprünglich den Beruf mal erwählt habe und auch die Fertigkeiten, die ich erworben habe, was unserer Gesellschaft auch einen Mehrwert bringt.“ (SM, Z. 806-809)

Auffällig ist darüber hinaus, dass dieser Interviewpartner angibt, er würde ebenso gut in sein früheres Berufsumfeld zurückkehren können. Hier zeigt sich wiederum, dass seine persönliche Entwicklung in Bezug auf die Bedeutung der Berufstätigkeit nicht als transformativ einzuordnen ist.

*Markus Schäfer:* „Aber wenn auf Dauer das so ‘n Geschäft ist, wo ich mich grad so über Wasser halten kann als Selbstständiger, dann sag ich - dann kann ich eben im Team in einer Firma, genauso wie ich es vorher gemacht hatte auch gestalten, ohne dass ich jetzt da, ähm, mit meiner eigenen Firma auftrete.“ (MS, Z. 738-743)

Die Möglichkeit einer Rückkehr betrachten die Berufswechsler hingegen völlig anders. Sie betonen die nicht mehr vorhandene Passung in diese „erste Welt“ aufgrund ihrer persönlichen Entwicklung (KO, Z. 371-381; SM, Z. 1005-1012). Aus dieser Perspektive scheinen sie sich auch das Empfinden von Kontinuität ihres eigenen Weges zu ermöglichen. Trotz der drastischen Veränderungen der Berufsinhalte können sie so eine Verbindung zwischen den Welten herstellen. So betonen die Berufswechsler nicht nur, dass ihr erster Beruf seinerzeit die richtige Wahl darstellte, sondern berichten auch von den Vorteilen, die dieser noch heute für sie hat – und wie aus jetziger Sicht auch diese Phase Sinn ergibt.

*Sebastian Münch:* „Also, wenn ich nur in der Tätigkeit als Flugbegleiter gewesen wäre, wäre es vielleicht das Richtige gewesen, aber ich hätte immer gedacht, ah, vielleicht muss ich das andere mal testen. Ähm und deswegen ist das alles schon gut so, wie es gekommen ist.“ (Z. 1103-1107)

Den Berufswechslern scheint das stark entwicklungsorientierte Verständnis rückwirkend zu ermöglichen, den eigenen Werdegang trotz beruflichem Neustart als konsistent und stimmig zu erleben. Dieses Empfinden eines zusammenhängenden persönlichen Weges ist nach Heinzer und Reichenbach elementar wichtig für das Identitätserleben (2013, S. 14).

So zeigt sich bei allen Berufswechslern eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Entscheidung und der so herbeigeführten Veränderung ihres Lebens. Obwohl die damit verbundene Entwicklungskrise eine stark negative Erfahrung darstellte und auch im Nachhinein als dunkle Phase beschrieben wird, ist aus dieser temporären Haltlosigkeit schließlich eine sinnstiftende Fügung erwachsen.

Die „echte“ berufliche Neuorientierung scheint bei den Studienteilnehmern ein tiefer Veränderungsprozess zu sein, der sich bis zu den Ebenen des *Re-framings* und *Re-regeneratings* bewegt und so ein verändertes Selbstkonzept hervorbringt, welches den Berufswechsel ermöglicht (vgl. Scharmer, 2009, S. 52). Der Tiefgang und die Emotionalität dieses Prozesses lassen ein weiteres Mal auf die starke Verknüpfung zur Persönlichkeitsentwicklung schließen. So beschreiben die Interviewpartner, wie sie durch dieses veränderte Erleben von sich selbst und neuen Prioritäten wieder in ein Gefühl der Stimmigkeit und so mit ihrem neuen Beruf in die Phase der *Re-Stabilisierung* gelangen (vgl. O'Connor & Wolfe, 1987, S. 805).

### 6.3 ZUSAMMENFASSUNG

Mithilfe des WUSCT konnten die aktuellen Ich-Entwicklungs niveaus der Studienteilnehmer ermittelt werden. Dabei erreichen die Berufswechsler Stufe E6 – E8, während der Interviewpartner ohne berufliche Neuorientierung auf E5 geratet wird. Selbstverständlich hat dieses Ergebnis aufgrund der geringen Anzahl der Studienpartner keinen repräsentativen Charakter – steht jedoch in Einklang mit der vermuteten Verbindung der sechsten Ich-Entwicklungsstufe mit dem Berufswechsel. Dass zwei der Interviewpartner sogar höher geratet werden, ist hier kein Widerspruch, da die Berufswechsel der Befragten bereits mehrere Jahre zurück liegen und sie sich seitdem wiederum weiterentwickelt haben könnten.

Die Interviews ergeben, dass die Befragten mit einer Ausnahme durch ihr familiäres Umfeld eine hohe Leistungs- und Karriereorientierung und einen Fokus auf finanzielle Sicherheit annehmen. Trotzdem ein Interviewpartner diese Werte weniger stark für sich übernimmt und sich bereits im Studium von einem hohen Leistungsdruck befreit, streben alle Befragten in den ersten Berufsjahren eine steile Wirtschaftskarriere an und arbeiten hart. Zu Beginn scheint ihre jeweilige Tätigkeit ihnen Raum zur eigenen Entfaltung und Erfolgserlebnisse zu bieten und wird von allen als passend empfunden. Diese Stabilität gerät jedoch ins Wanken, als die späteren Berufswechsler die Sinnhaftigkeit und Menschlichkeit ihrer Tätigkeit nach und nach in Frage stellen und die Unzufriedenheit von Tag zu Tag größer wird. Die sich wandelnde Bedeutungsbildung gibt erste Hinweise auf einsetzende Ich-Entwicklungsprozesse. Erste Versuche zur Herbeiführung kleinerer Veränderungen des Berufsalltags scheitern und können das Gefühl der Unstimmigkeit nicht auflösen. Dieses entsteht offenbar durch die kognitive Dissonanz, welche sich aus

dem Festhalten an Status, Karriere und Erfolgswillen bei gleichzeitigem Sinnverlust dieser durch wachsende persönliche Reife ergibt. Die Interviewpartnern schildern das Erleben einer Krise, welche mit Angst, Hoffnungslosigkeit, Zerrissenheit und weiteren stark unangenehmen Gefühlszuständen verbunden ist. Sie berichten teilweise sogar von körperlichen Symptomen und dem Missbrauch von Substanzen um sich diesem Erleben zu entziehen. Es scheint jedoch, als wäre diese Krise der Schlüssel zur Aufgabe der alten Denk- und Handlungsmuster, welche nach und nach hinterfragt und aufgebrochen werden. Dabei hilft den Interviewpartnern vor allem das Erleben von Vorbildern, die sich beruflich unabhängig von gesellschaftlichen Wertungen verwirklichen. Darüber hinaus verwenden sie viel Zeit und Energie auf Prozesse der Selbstreflexion, um ihren wahren Wünschen und Bedürfnissen näher zu kommen. Nach und nach formt sich so das Bild eines neuen Berufsweges.

Einer der Interviewpartner wählt mit dem Berufsbild des Bootsbauers einen handwerklichen Beruf, welcher mit großen Gehaltsverlusten einhergeht und aus gesellschaftlicher Perspektive einen Abstieg im Vergleich zur Karriere als IT-Berater darstellen könnte. Trotz dieser Umstände zögert der Befragte nicht, seinen Plan in die Tat umzusetzen und scheint dabei unberührt von der entsprechenden Außenwirkung. So lässt sich aus diesem Verhalten schließen, dass er die eigenorientierte Stufe der Ich-Entwicklung bereits während der Suche nach einer neuen Berufsperspektive erreichte. Die übrigen Berufswechsler haben im Vergleich deutliche Schwierigkeiten mit der Umsetzung ihres Berufswunsches. Deutlich wird, dass für diese Befragten die Lösung von den klassischen Prinzipien der finanziellen Absicherung und der Leistungsorientierung erst Schritt für Schritt mit Umsetzen ihrer beruflichen Neuorientierung geschieht. Eine mögliche Erklärung für diesen Unterschied stellt die Tatsache dar, dass diese Interviewpartner stärker durch diese geprägt gewesen zu sein scheinen. Das zuvor verinnerlichte Denken in richtig und falsch können sie immer weiter ablegen, je mehr sie erleben, dass ihre alternative Art der Bedeutungsbildung funktioniert und zu ihrem neuen, ganz persönlichen Wohlbefinden führt. So kommen auch sie in ihren neuen Berufen als Flugbegleiter und als Online-Coach an. Alle Berufswechsler berichten von einer neuen Sinnhaftigkeit und einem veränderten Selbstbild. Sie betonen die Bedeutung ihrer eigenen Entwicklung für ihren Berufswechsel nennen zahlreiche Unterschiede zwischen ihrem heutigen und dem mit ihrem ersten Beruf verknüpften Ich.

Konträr dazu sind die Beschreibungen des Interviewpartners, welcher keine berufliche Neuorientierung per hier genutzter Definition durchlebte. Dieser Studienteilnehmer entschied sich aufgrund einer Kündigung durch seinen Arbeitgeber für den Start in die Selbstständigkeit, wobei er seiner betriebswirtschaftlichen Ausrichtung treu blieb. Dabei betont er die Bedeutung seiner kontinuierlichen Weiterentwicklung und spricht im Gegensatz zu den Berufswechslern von (Dazu-)Lernen statt von tiefgreifender persönlicher Veränderung. Die Art seiner Bedeutungsbildung lässt sich in Übereinstimmung mit dem für ihn ermittelten Ich-Entwicklungs niveau als stärker rational bezeichnen. So handelt dieser Interviewpartner nach eigener Aussage weiterhin aufgrund seines Verständnisses für das „Richtige“ – während die Berufswechsler beschreiben, wie sie eben dieses für sich hinterfragt und neu ausgelegt haben.

Unter 2.2.3 wurden die durch Forschungsergebnisse belegten Manifestationen der Ich-Entwicklungsstufen aufgezeigt, welche auf Veränderungen von Charakter, interpersonellem Stil, Bewusstseinsfokus und kognitivem Stil mit zunehmender persönlicher Reife beruhen. Diese können zu großen Teilen auch den Interviewtranskripten der Berufswechsler entnommen werden, wodurch die Ergebnisse des WUSCT unterstrichen und belegt werden. Interessant ist, dass die Interviewpartner diese persönliche Entwicklung auf die Zeit vor und nach dem Berufswechsel beziehen.

	<b>Beispielaussage Berufswechsler</b>	<b>Vergleich Markus Schäfer</b>
<b>Verbesserte Emotionskontrolle</b>	„Also ich bin viel mehr in die Emotionen gekommen. Also zu IT-Zeiten war ich rein logisch-analytisch unterwegs. Ich konnte mich schon auch auf andere Leute einstellen, aber ich konnte mich nicht so gut auf mich selber einstellen.“ (RH, Z. 726-730 )	Emotionalität macht „angreifbar“ (MS, Z. 961)
<b>Gesteigertes Wohlbefinden</b>	„sehr wohl im Vergleich zu früher“ (KO, Z. 1089)	<i>Keine Veränderung</i>
<b>Höhere Zufriedenheit</b>	„heute angekommener, stimmiger, authentischer, zufriedener“ (SM, Z. 1188-1189)	<i>Keine Veränderung</i>
<b>Motive, Individualität, persönliche Entwicklung und Identitätsthemen</b>	<p>„Ich will die Welt verändern!“ (RH, Z.1068)</p> <p>„Ich weiß, wer ich bin und was ich kann.“ (SM, Z 471-472)</p>	<i>Nicht identifiziert</i>

	Beispielaussage Berufswechsler	Vergleich Markus Schäfer
<b>Erzählungen über das eigene Wachstum und des Perspektivwechsels auf sich und andere</b>	<p>„Also meine Sicht darauf hat sich im Laufe der Zeit sehr stark geändert.“ (KO, Z. 827-828)</p> <p>„Nach und nach ist auch meine Lebenseinstellung von diesem, ich sag mal, 'n guter Job, Haus, Frau und Kind weggegangen zu ich will die Welt sehen, ich will reisen.“ (KO, Z. 528-530)</p> <p>„Ich hab mit der Zeit mehr gesehen, wie sehr Menschen einfach in Zwängen und in Ängsten gefangen sind. Ich denke, dadurch bin ich heute sehr viel nachsichtiger Menschen gegenüber.“ (KO, Z. 1033-1039)</p>	<p>„kontinuierlich“ (MS, Z. 828)</p> <p>„dazu lernen“ (MS, Z. 414)</p>
<b>Entwicklung als Suche beschreiben und transformative Veränderungen</b>	<p>„Früher war ich viel pragmatischer was den Sinn angeht und habe Sachen sehr viel mehr danach bewertet ob sie einen Nutzen haben, bisschen mehr aus wirtschaftlicher Sicht.“ (KO, Z. 1000-1004)</p>	<p>„Das ist auch etwas, was ich tatsächlich von meinem Vater übernommen hab, dass der eben auch sagt, [...], es gibt nur ein richtig und ein falsch und (...) so ganz kann ich mich davon nicht frei machen. Weil ich hab ja meine Überzeugungen und ich hab schon so 'n missionarischen Touch.“ (MS, Z. 964-969)</p>

Abb. 7: Manifestationen der Ich-Entwicklung anhand von Interviewzitaten

## 7 FAZIT: ZUM ZUSAMMENHANG VON BERUFLICHER NEUORIENTIERUNG UND ICH-ENTWICKLUNG

Bereits die Literaturanalyse dieser Forschungsarbeit ergab, dass Berufswechsel und Ich-Entwicklung nach Loevinger jeweils transformative Entwicklungsprozesse darstellen, denen wir keinen allgemeingültigen Kausalzusammenhang unterstellen können. So ist der Prozess der Ich-Entwicklung nicht an Erwerbsarbeit gekoppelt. Auch erscheint es vermessens, einen nicht mit der Entwicklung des Ichs verbundenen Berufswechsel auszuschließen. Dennoch konnte die Analyse des exemplarischen Erlebens von

Berufswechseln zeigen, dass unter bestimmten Voraussetzungen offenbar Interdependenzen zwischen den Untersuchungsgegenständen bestehen können. Diese scheinen in beide Richtungen wirken zu können. Nachstehend werden die Beobachtungen zu diesen offenen Fragen in Form von Thesen formuliert und erläutert.

**These 1: Ein Berufswechsel, der das Ablösen von gesellschaftlich erworbenen Werten verlangt, erfordert mindestens das Ich-Entwicklungs niveau der Stufe E6 nach Loevinger.**

Diese These kann als Konkretisierung von Scheidts Postulat zum Zusammenhang von Berufswechsel und Ich-Entwicklung verstanden werden. Die vorliegenden Forschungsergebnisse unterstützen die Annahme, dass erst die eigenorientierte Ich-Entwicklungsstufe einen selbstbestimmten Berufswechsel ermöglicht, wenn dieser in Konflikt mit erlernten Haltungen und Glaubenssätzen steht. Die damit verbundene persönliche Reife scheint der entscheidende Faktor im Zulassen von neuen Sichtweisen auf das Leben und die eigene Person zu sein. So erlauben sich die untersuchten Berufswechsler in ihrem Prozess erstmals, sich und ihren Weg frei von internalisierten Erwartungen ihrer Umwelt zu denken. In der Folge kann ein tiefgreifender transformativer Veränderungsprozess stattfinden, der die Person näher zu sich selbst und ihren wahren (beruflichen) Bedürfnissen bringt.

Die problemzentrierten Interviews legen nahe, dass das mit dem Durchleben einer Krise verbundene Erreichen der sechsten Ich-Entwicklungsstufe vor der konkreten neuen Berufsidee stattfinden kann. In diesem Fall bewertet das Individuum seine berufliche Neuorientierung bereits vor dem Hintergrund der Sinnstiftung und persönlichen Befriedigung, nicht länger aufgrund dessen möglicher Außenwirkung. Ebenso kann dieser Schritt der Persönlichkeitsentwicklung jedoch offenbar auch während der Umsetzung des Berufswechsels vollzogen werden, woraus sich die zweite These ergibt.

**These 2: Ein Berufswechsel, der das Ablösen von gesellschaftlich erworbenen Werten verlangt, bietet Anreize zur Ich-Entwicklung.**

Die problemzentrierten Interviews zeigen, dass die schrittweise Umsetzung einer beruflichen Neuorientierung Situationen hervorbringt, welche die Entwicklung der persönlichen Reife fördern können. Insbesondere sind hier die vertiefte *Selbstreflexion* und die Orientierung an Vorbildern im Sinne des *sozialen Lernens* zu nennen. Außerdem finden sich die Individuen durch ihren Berufswechsel auch wechselnden Ansprüchen ausgesetzt, sodass zusätzlich das die Persönlichkeitsentwicklung fördernde Kriterium der

*veränderten Bedingungen* eintritt. Die Schilderungen der Studienteilnehmer eröffnen, dass im Zuge des Berufswechsels vor allem die Reflexion von Werten und Prioritäten erfolgen kann, die zuvor als fester Rahmen für die eigene Berufsbiographie galten. Die idealerweise daraus resultierende Freiheit der eigenen Berufswahl kann als Manifestation der eigenorientierten Ich-Entwicklungsstufe E6 interpretiert werden. Die entwicklungsfördernden Anreize scheinen vor allem diesen spezifischen Schritt der persönlichen Reife zu fördern.

Bei dieser These gilt jedoch dieselbe Einschränkung, wie schon in der Formulierung der ihr vorangehenden: Die entwicklungsfördernde bzw. -treibende Eigenschaft des Berufswechsels ist nur dann zu vermuten, wenn dieser Schritt vor dem gesellschaftlichen Rahmen als „unüblich“ einzustufen ist. Dies ist vor allem der Fall, wenn ein höherer gesellschaftlicher Status oder ein hohes Einkommen aufgegeben wird, der zweite Beruf sich nicht auf die formale Berufsausbildung bezieht oder wenn die Neuorientierung in einem mittleren bis hohen Alter erfolgt. In diesem Fall sind Kriterien erfüllt, die nachweisbar die persönliche Entwicklung fördern können.

**These 3: Ich-Entwicklungsprozesse können zur Entstehung des Berufswechselwunsches beitragen.**

Eine weitere begründete Annahme besteht in entgegengesetzter Richtung. So konnte durch die Analyse der Interviews gezeigt werden, dass sich das Empfinden von Sinnhaftigkeit und die Elemente persönlicher Bedeutung der Interviewpartner bereits vor der beruflichen Neuorientierung veränderten. Der daraus resultierende subjektive Sinnverlust in der Berufstätigkeit wurde vielfach als Grund für die zunehmende Unzufriedenheit genannt. Folglich ist anzunehmen, dass die transformative Ich-Entwicklung, sofern dieser Prozess vor dem Berufswechsel einsetzt, den Wunsch nach einer neuen Berufstätigkeit hervorbringen kann. Dabei ist zu vermuten, dass dieser Effekt vor allem dann auftritt, wenn das Individuum das Berufskonzept der *Persönlichkeitsgestaltung* verfolgt. In diesem Fall ist die Erwartungshaltung, der Beruf solle ein Erfahrungsfeld für persönliche Entwicklung und Erfüllung darstellen. Wird die Erwerbsarbeit hingegen nicht als Raum der Selbstverwirklichung gesehen, so erscheint es wahrscheinlich, dass die einsetzende Ich-Entwicklung ihren Einfluss vermehrt auf andere Lebensbereiche nehmen wird, welche relevanter für das Erleben des Selbst und der Identität sind.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit unterstützen somit ebenfalls den Trend, berufliche Neuorientierungen vermehrt vor dem Hintergrund der Persönlichkeitsentwicklung zu betrachten. Gleichzeitig wird das alleinige Zurückführen von Berufswechseln auf unpassende Entscheidungen in der Phase der Berufsorientierung entkräftet. Die Annahme von über die Lebensspanne feststehenden Persönlichkeitstypen im Hinblick auf die Passung zwischen Person und Beruf ist insofern zu kurz gegriffen, als gezeigt werden konnte, dass wachsende persönliche Reife ebenfalls eine zentrale Rolle in beruflichen Vorstellungen zu spielen scheint.

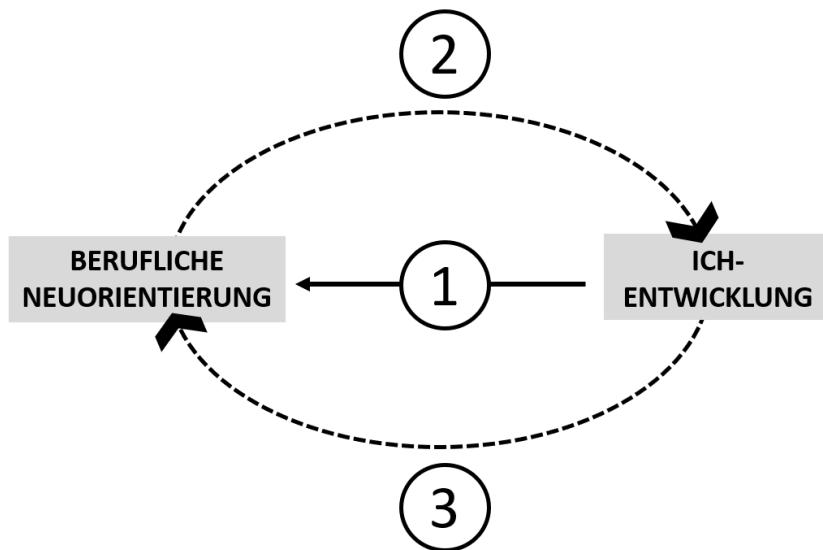


Abb. 8: Veranschaulichung der drei generierten Thesen

Fassen wir nun die Ergebnisse des untersuchten Zusammenhangs zwischen beruflicher Neuorientierung und Ich-Entwicklung nach Loevinger zusammen, so entsteht das Bild zweier Phänomene, welche sich unter den erläuterten Voraussetzungen gegenseitig antreiben können (vgl. Abb. 8). Eine einsetzende Ich-Entwicklung kann das persönliche Sinnerleben in allen Lebensbereichen und somit auch in der Erwerbsarbeit verändern. Folglich kann das Sinnempfinden in der bisherigen Berufstätigkeit schwinden und der Wunsch nach einer neuen Tätigkeit entstehen (These 3). Ist die persönliche Reife des Individuums bereits soweit fortgeschritten, dass auf Konformismus beruhende Sichtweisen und Einstellungen abgelegt werden können, so kann ein selbstbestimmter Berufswechsel erfolgen (These 1). Ist dies jedoch noch nicht der Fall, so bietet der schrittweise Wechsel der Berufstätigkeit vielfache Schlüsselmomente, welche die Persönlichkeitsentwicklung potenziell fordern und fördern (These 2). Es konnte gezeigt werden, wie das Meistern der persönlichen Entwicklungskrise auch das Auflösen der

beruflichen Krise bestärkt. Die äußere Veränderung des Berufswechsels und die innere Veränderung der Ich-Entwicklung scheinen somit mindestens voneinander zu profitieren – wenn nicht in vielen Fällen direkt zusammenzuhängen. Der Berufswechsel wird von den Individuen selbst als Manifestation ihres neu erfundenen Ichs nach einem tiefgreifenden Veränderungsprozess beschrieben. Insofern kann eine berufliche Neuorientierung unter den erläuterten Umständen und auf Grundlage des bisherigen Forschungsstandes als Ausdruck dahinterliegender Ich-Entwicklung verstanden werden.

## 8 AUSBLICK

---

Die vorliegende Forschungsarbeit beschäftigte sich erstmals mit dem Zusammenwirken von beruflicher Neuorientierung und Ich-Entwicklung. Durch ihr exploratives Vorgehen konnte sie begründete Thesen zu diesem Forschungsinteresse liefern. Aufgrund der geringen Anzahl der Studienteilnehmer haben die Ergebnisse der problemzentrierten Interviews jedoch lediglich einen exemplarischen Charakter und können nicht als repräsentativ für die Gesamtheit der Berufswechsler gelten.

Um die aufgestellten Thesen zu prüfen werden daher quantitative Forschungsdesigns nötig sein, welche das Ausmaß der gegenseitigen Einflussnahme von beruflicher Neuorientierung und Ich-Entwicklung erheben können. Interessant wäre vor allem das Durchführen von Längsschnittstudien, die das Ich-Entwicklungs niveau von Studienteilnehmer/innen zu mehreren Zeitpunkten erfassen. So könnte in umfangreicheren Studien unter anderem erhoben werden, in wie vielen Fällen sich die persönliche Reife tatsächlich nach dem Berufswechsel messbar von derjenigen vor dieser Veränderung unterscheidet.

Von praktischer Relevanz kann die weitere Erforschung der betrachteten Phänomene insbesondere für den Bereich der Beratung und des Coachings in Berufsfragen sein. So könnte die Einbeziehung des Ich-Entwicklungsmodells nicht nur die professionelle Begleitung des Berufswechselprozesses unterstützen, sondern auch ein grundlegendes Verständnis des Klienten für seine eigene Entwicklung ermöglichen.

Auch für das Feld der Berufsorientierung sind die Erkenntnisse aus der Erforschung von Berufswechselprozessen zentral. So sollten junge Menschen bereits in ihrer ersten Berufswahl zu einer intensiven und selbstständigen Auseinandersetzung mit eigenen Interessen und Stärken angeregt werden. Vor dem Wissen der auch im späteren Erwachsenenalter möglichen transformativen Persönlichkeitsentwicklung sollten Berufswechsel - auch die vom gesellschaftlichen Standpunkt aus schwer nachvollziehbaren - zudem weiter enttabuisiert werden. Wenn Menschen das Zulassen und Ausleben ihrer eigenen Bedürfnisse auch im Berufskontext zukünftig weiter erleichtert wird, dann wird dies zu einer Arbeitswelt mit mehr Freude, Authentizität und Motivation führen.

In unserer heutigen Gesellschaft scheinen wir noch stark geprägt von uns rational erscheinenden Kognitionen und der Orientierung an dem, was in der Gemeinschaft allgemeingültig als richtig und erstrebenswert gilt. Diese Tendenz zeigen auch die angeführten Studien zur Erhebung der Häufigkeiten der Ich-Entwicklungsstufen. Das Modell der wachsenden persönlichen Reife von Loevinger zeigt uns jedoch, dass das Entdecken von echter Individualität und einer eigenen, für sich stimmigen Wahrheit zu einem umfassenderen Bewusstsein und höherem Wohlbefinden führen kann. Die weitere Arbeit an und mit diesem Modell und die Erhöhung seiner Bekanntheit im deutschsprachigen Raum sind deshalb Schritte, die Sinnstiftung für Individuum und Gesellschaft versprechen.

## LITERATURVERZEICHNIS

---

- Ahn, J., Dik, B. J. & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62.
- Allport, G. W. & Odber, H. S. (1936). *Trait-names. A psycho-lexical study*. Princeton, Albany: Psychological Review Company.
- Bauer, J. J., McAdams, D. P. & Sakaeda, A. R. (2005). Interpreting the good life: growth memories in the lives of mature, happy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 203–217.
- Beck, U., Brater, M. & Daheim, H. (1980). *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse* (Rowohlt's deutsche Enzyklopädie, Bd. 395). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Beinke, L. (2006). *Berufswahl und ihre Rahmenbedingungen. Entscheidungen im Netzwerk der Interessen*. Frankfurt am Main: Lang.
- Binder, T. (2012). *Entwicklungs-Stufen von Führungskräften erkennen und fördern können. Arbeitsmaterialien aus dem Zertifizierungs-Workshop für das Ich-Entwicklungs-Profil 2012*.
- Binder, T. (2016). *Ich-Entwicklung für effektives Beraten* (Interdisziplinäre Beratungsforschung, Band 11, 1. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Binder, T. (2018). *I-E-Profil Homepage*. Verfügbar unter [http://www.i-e-profil.de/Ich-Entwicklung/10\\_Stufen\\_der\\_Ich-Entwicklung,7,de.html](http://www.i-e-profil.de/Ich-Entwicklung/10_Stufen_der_Ich-Entwicklung,7,de.html)
- Brim, O. G. (1976). Theories of the Male Mid-Life Crisis. *The Counseling Psychologist*, 6, 2–9.
- Browning, D. L. (1983). Aspects of authoritarian attitudes in ego development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 137–144.
- Carlozzi, A. F., Gaa, J. P. & Liberman, D. B. (1983). Empathy and ego development. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 113–116.
- Caspi, A. & Roberts, B. W. (2001). Personality Development Across the Life Course: The Argument for Change and Continuity. *Psychological Inquiry*, 12, 49–66.
- Cohn, L. D. & Westenberg, P. M. (2004). Intelligence and maturity: meta-analytic evidence for the incremental and discriminant validity of Loevinger's measure of ego development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 760–772.

- Cook-Greuter, S. (1994). Rare forms of self-understanding in mature adults. In M. Miller & S. Cook-Greuter (Hrsg.), *Transcendence and mature thought in adulthood: The further reaches of human development* (S. 119–146). Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie. (2018). *Ethisches Handeln in der psychologischen Forschung. Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie für Forschende und Ethikkommissionen* (1. Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Erikson, E. H. & Eckardt-Jaffé, M. v. (1971). *Kindheit und Gesellschaft* (4. Aufl.). Stuttgart: Klett.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* (1. publ). Stanford: Univ. Press.
- Fischer, P., Asal, K. & Krueger, J. I. (2014). Der Mensch als rationalisierendes Wesen: Kognitive Dissonanz und Selbstrechtfertigung. In P. Fischer, K. Asal & J. I. Krueger (Hrsg.), *Sozialpsychologie für Bachelor. Lesen, Hören, Lernen im Web* (Bachelor, S. 15–27). Berlin: Springer Medizin.
- Fleischmann, D. (2008). Berufswechsel - auch eine Definitionssache. Editorial. *Panorama*, 3.
- Fuchs, T. (2006). *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen* (INQA - Berichte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bd. 19). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft.
- Hecker, U. (2000). Berufswechsel - Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 12–17.
- Heinzer, S. & Reichenbach, R. (2013). *Die Entwicklung der beruflichen Identität. Schlussbericht zum Forschungsprojekt*. Verfügbar unter [www.ife.uzh.ch](http://www.ife.uzh.ch)
- Hillebrecht, S. (2017). *Die zweite Karriere*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (3. ed.). Lutz: Psychological Assessment Resources.
- Hoppe, C. F. & Loevinger, J. (1977). Ego development and conformity: A construct validity study of the Washington University Science Completion Test. *Journal of Personality Assessment*, 487–504.
- Hy, L. X. & Loevinger, J. (1996). *Measuring ego development* (The LEA series in personality and clinical psychology, 2. ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Kurtz, J. E. & Tiegreen, S. B. (2005). Matters of conscience and conscientiousness: the place of ego development in the Five-factor model. *Journal of Personality Assessment*, 85, 312–317.

- Labouvie-Vief, G., Hakim-Larson, J., DeVoe, M. & Schoeberlin, S. (1989). Emotions and self-regulation: A life-span view. *Human Development*, 279–299.
- Leithäuser, T. & Volmerg, B. (1988). *Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung am Beispiel einer Sozialpsychologie der Arbeit.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lewin, K. (1963). *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Ausgewählte theoretische Schriften.* Bern: Huber.
- Lilienfeld, S. O., Wood, J. M. & Garb, H. N. (2000). The Scientific Status of Projective Techniques. *Psychological science in the public interest: a journal of the American Psychological Society*, 1, 27–66.
- Loevinger, J. (1969). Theories of ego development. In I. Breger (Hrsg.), *Clinical-cognitive psychology: Models and integrations* (S. 83–135). Prentice-Hall: Englewood Cliffs.
- Loevinger, J. (1976). *Ego development. Conceptions and theories* (The Jossey-Bass behavioral science series, 1. ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Loevinger, J. (1987). *Paradigms of personality.* New York: Freeman.
- Loevinger, J. (1993). Measurement of Personality: True or False. *Psychological Inquiry*, 4, 1–16.
- Lohaus, A. & Vierhaus, M. (2015). *Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters für Bachelor* (Springer-Lehrbuch, 3., überarbeitete Auflage). Berlin: Springer.
- Lorr, M. & Manning, T. T. (1978). Measurement of ego development by sentence completion and personality test. *Journal of Clinical Psychology*, 34, 354–360.
- Manners, J. & Durkin, K. (2000). Processes Involved in Adult Ego Development: A Conceptual Framework. *Developmental Review*, 20, 475–513.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (Studium Paedagogik, 5., überarbeitete und neu ausgestattete Auflage). Weinheim: Beltz.
- McAdams, D. P. (1985). *Power, intimacy, and the life story. Personology. inquiries into identity* (Dorsey professional books). Homewood: Dorsey.
- McAdams, D. P., Booth, L. & Selvik, R. (1981). Religious identity among students at a private college: Social motives, ego stage, and development. *Merrill-Palmer Quarterly*, 219–239.
- Meier, U. & Fleischmann, D. (2008). Wenn der Käser als Einkäufer zu arbeiten beginnt. Die Zahl der Berufswechsel nimmt zu. *Panorama*, 4–5.

- Nisic, N. & Trübwetter, P. (2012). *IAB-Kurzbericht. Lohnentwicklung 1994 bis 2008: Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien*. Bielefeld: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Noam, G. G. (1992). Development as the aim of clinical intervention. *Development and Psychopathology, 4*, 679.
- Oberste, M. (2013). Einflussfaktoren bei der Berufswahl. Eine Analyse der Berufswünsche von Schülern am Ende der Sekundarstufe I. *Zeitschrift für ökonomische Bildung, 1*, S. 117-136.
- O'Connor, D. J. & Wolfe, D. M. (1987). On Managing Midlife Transitions in Career and Family. *Human Relations, 40*, 799–816.
- Raeder, S. & Grote, G. (2008). Berufliche Identität und Flexibilität. Lassen sich Vergangenheit und Zukunft verbinden? In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge* (S. 213–226). Münster: LIT.
- Robinson, O. C., Demetre, J. D. & Litman, J. A. (2017). Adult life stage and crisis as predictors of curiosity and authenticity. *International Journal of Behavioral Development, 41*, 426–431.
- Rooke, D. & Torbert, W. R. (2005). Seven transformations of leadership. *Harvard Business Review, 66–76*.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 719–727.
- Schaepper, H., Kühn, T. & Witzel, A. (2000). Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biografische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte.
- Scharmer, C. O. (2009). *Theorie U - von der Zukunft her führen. Öffnung des Denkens, Öffnung des Fühlens, Öffnung des Willens; Presencing als soziale Technik* (Management, 1. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Scharmer, U. (2005). *Theorie U: Von der Zukunft her führen. Presencing als soziale Technik der Freiheit. 2. Entwurf.*, Excerpt des später im Carl-Auer-Verlag erschienenen, gleichnamigen Buches.
- Scheidt, B. (2008). *Berufliche Neuorientierung als Entwicklungsprozess*. Karrierespots.
- Scheidt, B. (2017). *Entwicklungsorientiertes Coaching oder Ich-Entwicklung als Ressource in komplexen Situationen wie Führung oder berufliche Neuorientierung*. Karrierespots.
- Schellenberg, C., Schmaeh, N., Häfeli, K. & Hättich, A. (2015). Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr. In K. Häfeli, M. P.

- Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf* (S. 305–333). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schimank, U. (2016). *Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie* (Grundlagentexte Soziologie, 5., durchgesehene Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Splendid Research GmbH. (2015). *Zufriedenheit mit Beruf und Kollegen 2015*. Verfügbar unter <https://www.splendid-research.com/de/studie-zufriedenheit-mit-beruf-und-kollegen.html>
- Staudinger, U. M. (2005). Weisheit, Lebens- und Selbsteinsicht. [Wisdom, Life Insight and Self Insight]. In H. Weber & T. Rammseyer (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie* (S. 342–349). Göttingen: Hogrefe.
- Steele, C. M., Southwick, L. L. & Critchlow, B. (1981). Dissonance and alcohol: Drinking your troubles away. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 831–846.
- Sutton, P. M. & Swensen, C. H. (1983). The reliability and concurrent validity of alternative methods for assessing ego development. *Journal of Personality Assessment*, 47, 468–475.
- Westenberg, P. M. & Gjerde, P. F. (1999). Ego development during the transition from adolescence to young adulthood A 9-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 1999, 233–252.
- Williams, J. & Forgasz, H. (2009). The motivations of career change students in teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37, 95–108.
- Willke, H. (1991). *Eine Einführung in die Grundprobleme der Theorie sozialer Systeme* (UTB für Wissenschaft, Bd. 1161, 3., überarb. Aufl.). Stuttgart: Fischer.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick u. Alternativen* (Campus Forschung, Bd. 322). Frankfurt a.M.: Campus.

## **ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

---

<b>1</b>	<b>Die Typologie der berufsbiographischen Gestaltungsmodi.....</b>	<b>12</b>
	aus Schaepper, Kühn und Witzel (2000, S.83)	
<b>2</b>	<b>Die Ich-Entwicklungsstufen.....</b>	<b>18</b>
	eigene Abbildung nach Hy und Loevinger (1996, S.4) und Binder (2016, S.49)	
<b>3</b>	<b>Translative vs. Transformative Entwicklung.....</b>	<b>26</b>
	eigene Abbildung nach Binder (2016, S.43)	
<b>4</b>	<b>Veränderungsprozesse und ihre Qualitäten.....</b>	<b>28</b>
	eigene Abbildung nach Lewin (1963, S. 223-270) und Scharmer (2005, S.11)	
<b>5</b>	<b>Übersicht der interviewten Experten.....</b>	<b>43</b>
<b>6</b>	<b>Ergebnisse des WUSCT.....</b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b>Manifestationen der Ich-Entwicklung anhand von Interviewzitaten.....</b>	<b>77</b>
<b>8</b>	<b>Schaubild der generierten Thesen.....</b>	<b>80</b>

## **ANHANG**

---

### **WASHINGTON UNIVERSITY SENTENCE COMPLETION TEST FORM 81 FÜR MÄNNER**

1. Wenn ein Kind sich Gruppenaktivitäten nicht anschließt
2. Eine Familie gründen und Kinder aufziehen
3. Wenn ich kritisiert werde
4. Die Aufgabe eines Mannes
5. Mit anderen zusammen sein
6. Das was ich an mir mag, ist
7. Meine Mutter und ich
8. Was mich in Schwierigkeiten bringt, ist
9. Bildung
10. Wenn Menschen hilflos sind
11. Frauen haben Glück, weil
12. Ein guter Vater
13. Ein Mädchen hat das Recht zu
14. Wenn sie sich über Sex unterhielten war ich
15. Eine Ehefrau sollte
16. Ich empfinde Mitleid
17. Ein Mann fühlt sich gut, wenn
18. Regeln sind
19. Kriminalität könnte gestoppt werden, wenn
20. Männer haben Glück, weil
21. Ich kann Menschen nicht ausstehen, die
22. Manchmal war er beunruhigt über
23. Ich bin
24. Eine Frau fühlt sich gut, wenn
25. Mein Hauptproblem ist
26. Ein Ehemann hat das Recht
27. Das Schlimmste daran, ein Mann zu sein
28. Eine gute Mutter
29. Wenn ich mit einer Frau / einem Mann in einer Beziehung bin
30. Manchmal wünschte er [sich], dass
31. Mein Vater
32. Wenn ich nicht bekomme, was ich will
33. Meistens hatte er das Gefühl, dass Sex
34. Für eine Frau ist Karriere
35. Mein Gewissen plagt mich, wenn
36. Ein Mann sollte immer

**LEITFADEN: EXPERTENINTERVIEW ZUR BERUFLICHEN NEUORIENTIERUNG****Dauer: ca. 60min**

Bitte stellen Sie sich kurz vor und skizzieren Sie Ihren professionellen Hintergrund.

**Einstieg in das Phänomen berufliche Neuorientierung**

Phänomen berufliche Neuorientierung -  
Welche Berührungspunkte haben Sie mit diesem Thema in Ihrer Arbeitspraxis?

Wer ist aus Ihrer Erfahrung betroffen - und wann?

Wie lässt sich aus Ihrer Sicht die Phase der Lebensmitte charakterisieren?  
Was denken Sie über den Begriff der mid-life-crisis?

Gibt es Berufsbilder, die typischerweise zu einer Neuorientierung führen?  
Gibt es Berufsbilder, die typischer innerhalb einer Neuorientierung angestrebt werden?

**Zum Prozess der beruflichen Neuorientierung**

Gibt es aus Ihrer Sicht einen durch verschiedene Phasen beschreibbaren Prozess, den die Berufswechsler in ähnlicher Weise durchlaufen?  
Oder gibt es unterscheidbare Muster?

Welche Gedanken und Gefühle erleben die Betroffenen im zeitlichen Verlauf der Neuorientierung?  
Wie äußert sich dieses Erleben im (Arbeits-)Alltag der Betroffenen?

Welche Rolle spielen Schlüssel- / Aha-Momente auf dem Weg aus der alten Joblandschaft in die neue?

Wie können diese aussehen?

Wie finden die Betroffenen (aus der Phase der Unsicherheit) in ihren zweiten Beruf?

Welche Rolle spielt die Auseinandersetzung mit sich selbst?  
Welche Rolle spielt das Coaching an dieser Stelle?

Welche Schwierigkeiten, Rückschläge oder Einschränkungen treten typischerweise auf?

Erleben Sie Widersprüche in den Bedürfnissen der Betroffenen?

Welche Rolle spielt das Umfeld der Betroffenen?

**Hintergründe, Motivation, Bewusstsein**

Wie gleich oder unterschiedlich sind die Motive für den Wunsch nach der beruflichen Neuorientierung?

Warum wird der einst passende Beruf plötzlich nicht mehr als erfüllend und sinnstiftend erlebt? Hat sich in die Arbeit der Betroffenen verändert - oder vielleicht die Sicht darauf?

Das Forschungsprojekt soll die Bedeutung der Bewussteins- und Persönlichkeitsentwicklung für die berufliche Neuorientierung untersuchen. Erleben Sie in der Praxis Anzeichen für solche Bewusstseins- und Wertewandel, z.B. von einer sicherheitsorientierten Einstellung zu einer humanistischeren und menschzentrierten Weltsicht?

Thema Sinnkrise: Trifft dieser Begriff aus Ihrer Sicht auf die Situation von Berufswechsler vor der Umorientierung zu?

**Nach der beruflichen Neuorientierung**

Was unterscheidet schließlich den zweiten Beruf von der ersten Karriere?

Wie erleben die Betroffenen ihre Entscheidung und den Prozess rückwirkend? Woran messen die Betroffenen den Erfolg ihrer Umorientierung?

**Ausblick**

Was denken Sie über die zukünftige Entwicklung und Relevanz des Phänomens berufliche Neuorientierung - für das Individuum und die Gesellschaft?

**Abschließende Bemerkungen**

Möchten Sie noch einen Gedanken oder Aspekt hinzufügen, der bisher keinen Platz fand?

**LEITFADEN: EXPERTENINTERVIEW ZUR TRANSFORMATIVEN PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG****Dauer: ca. 60min**

Bitte stellen Sie sich kurz vor und skizzieren Sie Ihren professionellen Hintergrund.

**Einstieg in die Thematik der transformativen Bewusstseinsentwicklung**

Was verstehen Sie unter transformativer Bewusstseinsentwicklung?

Ist Bewusstseinsentwicklung gleich Persönlichkeitsentwicklung gleich Ich-Entwicklung?

Wie arbeiten Sie in der Praxis mit transformativer Bewusstseinsentwicklung?

**Prozess der transformativen Bewusstseinsentwicklung**

Wie funktioniert transformative Bewusstseinsentwicklung?

Wodurch wird eine solche Entwicklung ausgelöst / getrieben?

Welche Rolle spielen Schlüssel- / Aha-Momente?

Welche Rolle spielen kognitive Dissonanzen und empfundene Widersprüche?

Kann man diese Art der Entwicklung als einen Prozess mit unterschiedlichen Phasen beschreiben?

**Erleben & Verhalten**

Wie erleben Menschen eine solche Bewusstseinsentwicklung?

Können wir transformative Bewusstseinsentwicklung an anderen Menschen beobachten?

Wie und wann?

**Werte & Prioritäten**

Verändern sich bei der transformativen Bewusstseinsentwicklung unsere Werte bzw. priorisieren wir diese mit dem allmählichen Wechsel auf höhere Ebenen anders?

Was gewinne ich mit dem Erklimmen der höheren Bewusstseinsebenen?

**Kongruenz aus Denken und Handeln**

Lassen sich bestimmte Tätigkeiten als Ausdruck unterschiedlicher Werte und Denkmuster mit unterschiedlichen Ebenen des Bewusstseins in Verbindung bringen?

Wie ist es dann mit Berufsbildern?

Kann transformative Bewusstseinsentwicklung dazu führen, dass eine vor vielen Jahren gewählte Tätigkeit nun nicht mehr zu unserem Wertesystem passt, als nicht mehr erfüllend wahrgenommen wird?

Kann eine solche Entwicklung Auslöser einer "Sinnkrise" sein, wenn ich Werte entwickle, die ich in meinem bisherigen Alltag nicht lebe / gelebt habe?

In Ihrer Einschätzung - welcher Relevanz sollte dieser Thematik in der Beratung und im Coaching zur beruflichen Neuorientierung zukommen?

**Exkurs: Relevanz der individuellen Bewusstseinsentwicklung für die Gesellschaft**

Die Gesellschaft entwickelt sich laut verschiedener Theorien in denselben Bewusstseinsebenen, wie der Mensch. Jetzt grade befinden wir uns offensichtlich in einer der angesprochenen Übergangsphasen - gekennzeichnet von Widersprüchen, unpassenden Denk- und Handlungsmustern und dem hilflosen Versuch, Komplexität mit alten Methoden zu reduzieren.

Welche Relevanz hat die Bewusstseinsentwicklung des Einzelnen?

**Abschließende Bemerkungen**

Möchten Sie noch einen Gedanken oder Aspekt hinzufügen, der bisher keinen Platz fand?

**LEITFADEN: PROBLEMZENTRIERTES INTERVIEW MIT  
BERUFSWECHSLERN****Dauer: ca. 90min**

Begrüßung, Erläuterung Interviewablauf, Datenschutzerklärung, Tonaufnahme, ggf. offene Fragen

**1. Der erste Beruf**

Bevor wir zu Ihrer Berufswahl kommen:

Wie sind Sie aufgewachsen? Welche Werte wurden Ihnen vorrangig mitgegeben?

Wie ist es dann zu Ihrer Berufswahl gekommen?

Entsprach die Berufswahl zu diesem Zeitpunkt Ihrem eigenen Wunsch?

Welche Personen und Erwartungen spielten dabei eine Rolle?

Wie haben Sie Ihre Berufsausbildung / Ihr Studium erlebt?

Wie haben Sie Ihre Arbeit nach dem Berufseinstieg erlebt?

Welche Gefühle verbinden Sie mit dieser Arbeit?

Welche Priorität nahm die Arbeit in Ihrem Leben ein?

Was hat Ihnen an Ihrer Arbeit gefallen?

Was hat Sie an Ihrer Arbeit (am meisten) gestört?

Was hat Ihnen (am meisten) gefehlt?

Welche Haltungen oder Einstellungen verbinden Sie heute mit diesem Berufsbild?

Hat Ihr erster Beruf zu Ihnen gepasst?

Warum (nicht)?

**2. Die Neuorientierung**

Wann wurde Ihnen konkret bewusst, dass Sie etwas anderes machen möchten?

Gab es (einen) Schlüsselmoment(e)?

Gab es Dinge oder Menschen, die Sie inspiriert haben, sich und ihr Leben zu ändern?

Wie lang war der Zeitraum zwischen Ihrer Ausstiegsentscheidung und dem Start in Ihren neuen Beruf?

*Tür-Metapher:* Wie hat es sich angefühlt, durch die erste Tür zu gehen?

War die Tür danach für Sie verschlossen?

Und die zweite Tür, haben Sie diese schon vor sich gesehen?

War sie offen oder noch verschlossen?

Welche Begriffe fallen Ihnen ein um diesen Zwischenraum zu beschreiben?

Wie hat es sich für Sie angefühlt, sich zwischen den Türen zu bewegen?

Wie haben Sie sich fortbewegt?

Was hat Ihnen in dieser Phase geholfen?

Woran konnten Sie sich orientieren oder festhalten?

Was hat Sie gedanklich beschäftigt?

Wie (zeit-)intensiv haben Sie sich mit sich selbst und Ihren Bedürfnissen auseinandergesetzt?

Gibt es etwas, dass Sie für sich gelernt haben?

Haben Sie Ihr Umfeld an Ihren Gedanken teilhaben lassen?

Welche Rückmeldungen haben Sie bekommen?

Wie sind Sie damit umgegangen?

Haben sich außer Ihrer beruflichen Situation in dieser Phase weitere Aspekte Ihres Lebens verändert?

Wann sind Sie dann aus Ihrem Beruf ausgestiegen? (*Visualisieren!*)

Welche Gefühle verbinden Sie mit Ihrem Aussieg?

Ab wann hat sich die zweite Tür für Sie offen angefühlt?

### 3. Der neue Beruf

Wie sind Sie zu Ihrem neuen Beruf gekommen?

Greifen Sie darin etwas auf, zu dem Sie schon früher eine Verbindung hatten?

Was bedeutet Ihre Arbeit für Sie?

Welche Einstellungen und Haltungen verbinden Sie mit Ihrem heutigen Berufsbild?

Warum passt Ihr neuer Beruf heute zu Ihnen?

Mit welchem Gefühl gehen Sie heute Ihrer Arbeit nach?

### 4. Selbstreflexion

Was hat sich an mir verändert?

Prioritäten: Was ist mir wichtig?

Sinnfrage: Was ist für mich sinnvoll? Was strebe ich an?

Selbstbild: Wie sehe ich mich?

Wohlbefinden: Wie wohl und zufrieden fühle ich mich?

Orientierung: Was gibt mir Halt, woran orientiere ich mich?

Bewusstsein: Wie reflektiert bin ich in Bezug auf mich selbst, die Umwelt und andere?

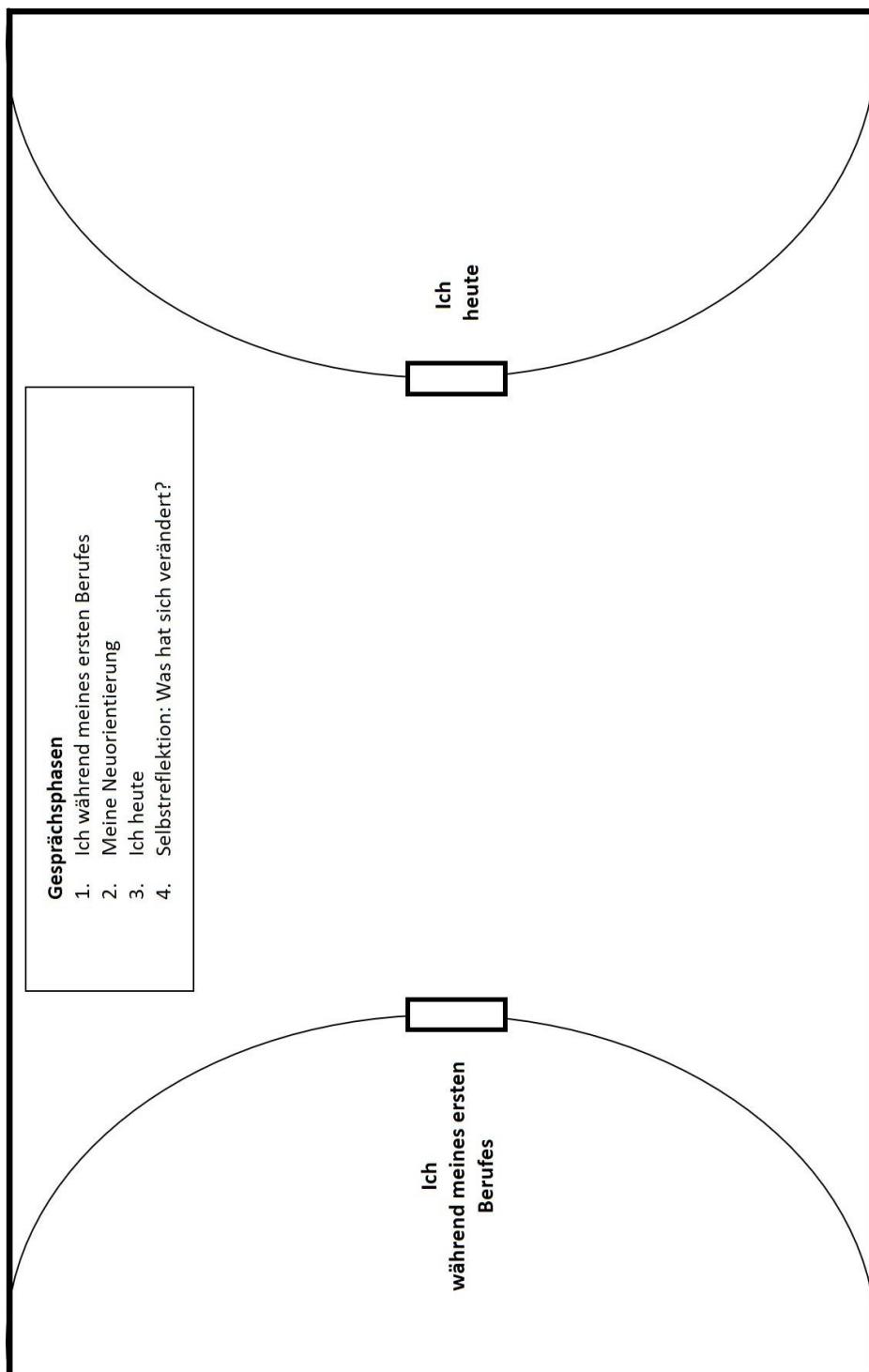
Emotionalität: Wie gehe ich mit meinen eigenen Gefühlen um?

### Abschließende Bemerkungen

Möchten Sie noch einen Gedanken oder Aspekt hinzufügen, der bisher keinen Platz fand?

## INTERVIEWUNTERSTÜTZENDE GRAFIK

Die Grafik wurde jedem Teilnehmer als A3-Ausdruck zur Verfügung gestellt und während des Interviews nach eigenem Bedarf beschriftet. Da die Beschriftungen Rückschlüsse auf die Identität der Studienteilnehmer zulassen, wird hier nur die Vorlage beigefügt.



### Urheberrechtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe.  
Alle Stellen, die ich wörtlich oder sinngemäß aus anderen Werken entnommen habe, habe ich unter Angabe der Quellen als solche kenntlich gemacht.

---

Datum

Unterschrift

### Erklärung zur Veröffentlichung von Abschlussarbeiten

Die Abschlussarbeit wird zwei Jahre nach Studienabschluss dem Archiv der Universität Bremen zur dauerhaften Archivierung angeboten.

Archiviert werden:

- 1) Masterarbeiten mit lokalem oder regionalem Bezug sowie pro Studienfach und Studienjahr 10 % aller Abschlussarbeiten
- 2) Bachelorarbeiten des jeweils der ersten und letzten Bachelorabschlusses pro Studienfach und Jahr.

- Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit im Universitätsarchiv für wissenschaftliche Zwecke von Dritten eingesehen werden darf.
- Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit nach 30 Jahren (gem. §7 Abs. 2 BremArchivG) im Universitätsarchiv für wissenschaftliche Zwecke von Dritten eingesehen werden darf.
- Ich bin nicht damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit im Universitätsarchiv für wissenschaftliche Zwecke von Dritten eingesehen werden darf.

---

Datum

Unterschrift