



HERAUSRAGENDE MASTERARBEITEN AM DISC

- FACHBEREICH ➤ Human Resources
- STUDIENGANG ➤ Erwachsenenbildung
- MASTERARBEIT ➤

Berufliche Umbrüche annehmen und gestalten - Umgang mit berufsbiografischer Diskontinuität im mittleren Erwachsenenalter als gelingender Beitrag zur Identitätsentwicklung

AUTOR/IN ➤
Volker Geisel

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	III
1 Einleitung	1
1.1 Vorstellung des Themas	1
1.2 Darstellung des Vorhabens.....	2
2 Identität: Versuche einer Begriffsbestimmung.....	3
2.1 Eine erste Annäherung an den Begriff der Identität.....	3
2.2 Komponenten des Identitätsbegriffs.....	5
2.3 Fünf Bestimmungsstücke des Identitätskonzepts	6
2.4 George Herbert Mead: I – Me – Self	9
2.5 Erik H. Erikson: Identität und Lebenszyklus	12
2.6 Identitätskonstruktionen in der Spätmoderne	17
3 Spezifische Perspektiven auf den Begriff der Identität.....	25
3.1 Identität und Anerkennung.....	25
3.2 Gelingende Identitätsarbeit	28
3.2.1 Förderliche Einflussfaktoren für eine gelingende Identitätsarbeit	29
3.2.2 Die Bedeutung von Beziehungen	32
3.2.3 Beeinträchtigungen und Schranken für gelingende Identität.....	34
3.3 Identitätsentwicklung im (mittleren) Erwachsenenalter.....	35
3.4 Identitätskritische Lebenslagen im Erwachsenenalter.....	38
3.5 Die Wirkung von Identitätsprojekten: Stabilität, Veränderung oder Transformation	41
4 Die Rolle der Erwerbstätigkeit bei der Identitätsentwicklung.....	43
4.1 Identität und Erwerbsarbeit.....	43
4.2 Die Bedeutung von Erwerbslosigkeit	47
4.3 Berufsbiografische Diskontinuität im mittleren Erwachsenenalter	48
4.4 Mögliche Auswirkungen berufsbiografischer Diskontinuität auf die Persönlichkeit	51

5	Erwachsenenpädagogische Überlegungen zum Umgang mit berufsbiografischer Diskontinuität.....	52
5.1	Spezifische Transitionskompetenzen.....	53
5.2	Hinweise und Hilfen zur Persönlichkeitsbildung	54
5.3	Komponenten der berufsbiografischen Gestaltungskompetenz	57
5.4	Vier Schritte aktiver Persönlichkeits- und Berufsentwicklung	60
5.5	Konsequenzen für Einrichtungen der Erwachsenenbildung	62
5.6	Pädagogik der Anerkennung	64
6	Fazit	66
	Literaturverzeichnis.....	70
	Eidesstattliche Erklärung	74
	Anhang	75

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tab. 1:	Die Gesellschaft der Zukunft.....	18
Tab. 2:	Spannungsfelder der Identitätsdiskussion.....	21
Tab. 3:	Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse	27
Tab. 4:	Nutzenerwartungen bei Teilnahme an betrieblicher oder individueller berufsbezogener Weiterbildung 2016	80
Tab. 5:	Phasen der Berufsbiografie	81
Tab. 6:	AKKOMOD – Die Kunst des Akkomodierens	84
Tab. 7:	WERTE – Reisen zum eigentlichen Selbst	86
Tab. 8:	Persönlichkeits-Selbst-Check (PSC).....	87
Tab. 9:	Bedingungs- und Turbofaktoren der Persönlichkeitsentwicklung	88
Abb. 1:	Bestimmungstücke des Identitätskonzepts	6
Abb. 2:	Zusammenhang von I, Me und Self	10
Abb. 3:	Konstruktionen der Identitätsarbeit (nach Keupp)	23
Abb. 4:	Indizien für eine gelingende Identität	29
Abb. 5:	Typologie von Identitätsprojekten	41
Abb. 6:	Der Begriff der Erwerbsarbeit	43
Abb. 7:	Spezifische Transitionskompetenzen (nach Wolf/Kastner).....	53
Abb. 8:	Das „Kleeblatt“ berufsbiografischer Gestaltungskompetenz.....	57
Abb. 9:	Vier Schritte aktiver Persönlichkeits- und Berufsentwicklung (nach Börngen).....	61
Abb. 10:	Bildungsbeteiligung Erwachsener 2016	76
Abb. 11:	Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener in Deutschland.....	77
Abb. 12:	Verteilung der Weiterbildungssegmente und des Zeitvolumens der Weiterbildung	78
Abb. 13:	Beteiligung Erwachsener an formaler und non-formaler Bildung nach Alter	79

1 Einleitung

1.1 Vorstellung des Themas

Etwa die Hälfte der Erwachsenen in Deutschland beteiligt sich an Maßnahmen formaler und non-formaler Bildung.¹ Dieser Anteil ist seit 2012 etwa konstant, nachdem er sich vorher vor allem in zwei Wachstumsphasen von 1991 bis 1997 und von 2010 bis 2012 deutlich gesteigert hatte.² Dabei entfallen im Jahr 2016 71 % der Weiterbildungsaktivitäten auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung und 10 % auf den Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung.³ Die beruflich nutzbare Bildung – ob aus freiem Entschluss oder vom Arbeitgeber erwünscht – stellt damit einen Hauptanlass für Bildungsbemühungen erwachsener Menschen dar.

Unterschiede gibt es hinsichtlich der Beteiligung an formaler und non-formaler Bildung. Während die Beteiligung an formaler Bildung, also an Bildungsmaßnahmen, die auf formale Abschlüsse vorbereiten, ab dem 30. Lebensjahr signifikant zurückgeht, liegt die Beteiligung an non-formaler Weiterbildung in der Altersgruppe zwischen 30 und 49 – also dem mittleren Erwachsenenalter – deutlich höher als in anderen Alterssegmenten.⁴ Menschen dieser Altersgruppe streben also nicht unbedingt einen weiteren oder erstmaligen Berufsabschluss an. In dieser Altersgruppe sind auch die höchsten Quoten der Beteiligung an betrieblicher und individueller berufsbezogener Weiterbildung festzustellen.⁵ Dies kann so verstanden werden, dass das Bemühen um beruflich verwertbares Wissen besonders im mittleren Erwachsenenalter ein Thema ist.

Fragt man nach Gründen für die Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung, so werden vor allem drei Punkte genannt: Die Teilnehmer wollen dadurch einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job finden, neue berufliche Aufgaben übernehmen oder durch mehr Wissen und Können eine höhere persönliche Zufriedenheit erlangen.⁶ Dies lässt sich so deuten, dass die Option eines beruflichen Wechsels bei entsprechenden Bildungsbemühungen mindestens im Hintergrund eine Rolle spielt und gegebenenfalls vorbereitet wird. Die Teilnahme an Maßnahmen, die der beruflichen Weiterbildung dienen, stellt damit einen Teil der beruflichen Entwicklung dar und ist auch mit berufsbiografischer Diskontinuität verbunden, wenn angestrebte berufliche Wechsel tatsächlich vollzogen werden.

¹ vgl. Bilger et al. 2017, S. 168; siehe Anhang

² vgl. ebd., S. 32; siehe Anhang

³ vgl. ebd., S. 38; siehe Anhang

⁴ vgl. ebd., S. 156; siehe Anhang

⁵ vgl. ebd., S. 42

⁶ vgl. ebd., S. 80; siehe Anhang

Berufliche Um- und Aufstiege sind Teil der Entwicklung eines Menschen. Sie berühren auch seine Persönlichkeit, die keinen Stillstand kennt: „Die Persönlichkeit, die sich in jedem Augenblick aus gemehrter Erfahrung aufbaut, wandelt sich ohne Unterlass.“⁷ So besteht an dieser Stelle ein Zusammenhang zwischen berufsbiografischer Diskontinuität und Persönlichkeitsentwicklung.

Ist mit der Entwicklung der Persönlichkeit auch die Identität berührt? Sind Persönlichkeit und Identität gleichbedeutend? Sie sind es wohl nicht, aber sie stehen in einem engen Zusammenhang. Hoff bezieht den Begriff der Identität eher auf die Innensicht des Subjekts, während die Persönlichkeit die Außensicht darstellt. Da diese auch die Innensicht umfasst, betrachtet er die Persönlichkeit als den weitergehenden Begriff.⁸ In dieser Arbeit werden die Begriffe meist so verwendet, wie dies in der herangezogenen Literatur der Fall ist. Aussagen, die über die Persönlichkeitsentwicklung getroffen werden, gelten in diesen Abschnitten sinngemäß auch für die Identitätsentwicklung.

Wann kann man von gelingender Identitätsentwicklung sprechen? An welchen Faktoren lässt sich dieses Gelingen festmachen? In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob *gelingend* oder *gelungen* der geeignetere Ausdruck ist. Beides sind Formen desselben Verbs. *Gelingend* ist das Partizip Präsens Aktiv. Es drückt aus, dass etwas gerade geschieht. *Gelungen* hingegen ist das Partizip Perfekt Passiv, das auf die Abgeschlossenheit einer Handlung oder eines Vorgangs hinweist. In der Literatur ist überwiegend von *gelingender* Identitätsentwicklung die Rede. Sicher liegt auch darin ein Hinweis darauf, dass die Entwicklung der Identität nicht zu einem Abschluss kommt, sondern ebenso wie die Persönlichkeit keinen Stillstand kennt.

Kann berufsbiografische Diskontinuität einen gelingenden Beitrag zur Identitätsentwicklung darstellen? Und wenn ja, wie? Was bedeutet es, berufliche Umbrüche nicht nur anzunehmen, sondern auch zu gestalten, damit sie einen positiven Beitrag zur Identitätsentwicklung leisten? Welche Faktoren sind dafür förderlich? Und wie sollten diese Erkenntnisse in der erwachsenenbildnerischen Praxis berücksichtigt werden? Diesen Fragen soll im Rahmen der vorliegenden Arbeit nachgegangen werden.

1.2 Darstellung des Vorhabens

Nach einer Annäherung an den Begriff der Identität und einer Betrachtung einzelner Aspekte und Komponenten sollen die Identitätskonzepte George Herbert Meads und Erik Homburger Eriksons in ihren wesentlichen Zügen vorgestellt werden. Als Konzept

⁷ Meili-Lüthy 1982, S. 12

⁸ vgl. Hoff 1990, S. 13

zur Identitätskonstruktion in der Spätmoderne werden Erkenntnisse von Heiner Keupp dargestellt. Besondere Beachtung erfährt dabei der Begriff der Anerkennung, der sowohl für die Identitätsentwicklung als auch für pädagogische Überlegungen relevant ist. Welche weiteren Faktoren zu einer gelingenden Identitätsentwicklung beitragen, aber auch, mit welchen Beeinträchtigungen und Schranken zu rechnen ist, wird im Folgenden thematisiert. Die Betrachtung spezifischer Perspektiven des Identitätsbegriffs – gemeint sind die Identitätsentwicklung im mittleren Erwachsenenalter, identitätskritische Lebenslagen und die Wirkung von Identitätsprojekten – rundet die Darstellungen zur Identitätsentwicklung ab.

Ein Blick auf den Zusammenhang von Identität und Erwerbsarbeit sowie die Bedeutung von Erwerbslosigkeit leitet zu den Erkenntnissen über berufsbiografische Diskontinuität vor allem im mittleren Erwachsenenalter sowie zu deren möglichen Auswirkungen auf die Persönlichkeit – und mithin auch auf die Identität – über. In diesem Zusammenhang wird auch ein Überblick über die Phasen einer „normalen“ Erwerbsbiografie gegeben.

Der dritte Teil der Arbeit wendet sich dann erwachsenenpädagogischen Überlegungen zu. Dabei geht es um Kompetenzen, die für Transitionsprozesse benötigt werden, sowie Möglichkeiten zu deren Entwicklung. Auch pädagogische Konsequenzen für die Arbeit in Einrichtungen der Erwachsenenbildung sollen dargestellt werden.

2 Identität: Versuche einer Begriffsbestimmung

2.1 Eine erste Annäherung an den Begriff der Identität

Der Begriff der Identität wird häufig und vielfältig verwendet. Schon 1987 wurde er als „Inflationsbegriff Nr. 1“⁹ bezeichnet. Verstärkt wird das Interesse an diesem Begriff durch gravierende gesellschaftliche Umbrüche, die Einzelne und Gruppen in ihrer Identität verunsichern und ein starkes Motiv für die Suche nach der eigenen Identität darstellen.¹⁰ Aber was versteht man eigentlich unter Identität?

Zwar gibt es eine Vielzahl von Versuchen, den Begriff der Identität zu definieren. Dabei zeigt sich, wie schillernd dieser Begriff ist und wie viele Facetten er beinhaltet. Zugleich wird aber auch deutlich, dass es keine eindeutige oder allgemein anerkannte Festlegung dessen gibt, was Identität bedeutet.¹¹

⁹ Brunner 1987, S. 63

¹⁰ vgl. Eickelpasch/Rademacher 2004, S. 5

¹¹ vgl. Frey/Haußer 1987, S. 3

Der Begriff kann zudem sowohl auf Personen als auch auf Gruppen bezogen werden. So ist beispielsweise von einer nationalen oder regionalen Identität die Rede, oder man spricht von der Identität bestimmter Berufsgruppen. Im Folgenden soll der Begriff der Identität im Sinne des Untersuchungsgegenstandes nur auf Personen und nicht auf Gruppen bezogen werden.

Entsprechend der etymologischen Ableitung des Wortes „Identität“ vom lateinischen Demonstrativpronomen *idem*, „derselbe“ bzw. „dasselbe“, erklärt Schischkoff im Philosophischen Wörterbuch den Begriff als „Dieselbigkeit, Einerleiheit, völlige Übereinstimmung“¹². Daraus leitet er ab, dass eine Sache oder Person unter allen Umständen dasselbe bzw. dieselbe bleibt. Dies weist auf den Aspekt der Kontinuität hin und bedeutet, dass Identität als etwas Dauerhaftes, Stabiles verstanden wird, das sich nicht kurzfristig ändert und sich damit dem unmittelbaren Einfluss aktueller Erlebnisse entzieht.

Ein ähnliches Verständnis findet sich bei Erik H. Erikson. Ihm zufolge beruht die persönliche Identität auf „der unmittelbaren Wahrnehmung der eigenen Gleichheit und Kontinuität in der Zeit, und der damit verbundenen Wahrnehmung, daß auch andere diese Gleichheit und Kontinuität erkennen“¹³. Auf Eriksons Identitätsbegriff wird später noch weiter eingegangen.

Unterschiedliche Ansichten finden sich auf die Frage, ob Identität von einem Individuum selbst hergestellt oder von außen zugeschrieben wird. Als soziale oder öffentliche Identität stellt sie einen Komplex von Merkmalen und Rollenerwartungen dar, die einem Individuum als Objekt von anderen Personen zugeschrieben werden.¹⁴ Zugleich verarbeitet das Individuum aber auch als Subjekt aktiv sein Wissen und seine Erfahrungen mit sich selbst.¹⁵ Demnach ist das Individuum Subjekt und Objekt der Identitätsbildung zugleich.

Tesch-Römer stellt dabei das Wirken des Individuums in den Vordergrund und bringt den Begriff der Identität in einen Zusammenhang mit dem Selbstkonzept: „Identität bezeichnet die aktive Leistung eines Individuums, persönliche Ziele und Wünsche, Wissen um persönliche Eigenschaften und Merkmale, die Zugehörigkeit zu verschiedenen (oft diskrepanten) Rollensystemen und Vorstellungen über die eigene Entwicklung zu einem sinnvollen, einheitlichen, eindeutigen [...] und einzigartigen Selbstkonzept zu integrieren.“¹⁶

¹² Schmidt/Schischkoff 1982, S. 303

¹³ Erikson 2017, S. 18

¹⁴ vgl. Frey/Haußer 1987, S. 3

¹⁵ vgl. ebd., S. 4

¹⁶ Tesch-Römer 1990, S. 31

2.2 Komponenten des Identitätsbegriffs

Der Begriff der Identität setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen, die miteinander in Verbindung stehen. Diese sind zunächst an konkrete Situationen gebunden, werden dann vom Individuum verarbeitet und schließlich verallgemeinert.¹⁷

Die kognitive Komponente ergibt sich aus dem Selbstkonzept, das eine Person über sich selbst entwickelt. Dabei sammelt die Person Selbstwahrnehmungen ihrer Begabungen, Fähigkeiten und weiteren bedeutsamen Merkmale, die sie in subjektiv relevanten Situationen erkennt und in verallgemeinernder Weise verarbeitet.¹⁸ Jedoch ist offensichtlich, dass dieses Selbstkonzept durch seinen subjektiven Charakter nicht zur gesicherten und objektiven Identitätsbestimmung eines Individuums herangezogen werden kann, sondern lediglich einen – durchaus bedeutsamen – Aspekt darstellt.

Da das Individuum sein Selbstbild auch emotional bewertet – etwa durch Zufriedenheit oder Stolz, aber auch durch Scham oder Unzufriedenheit –, tritt zur kognitiven Komponente eine emotionale Komponente im Hinblick auf den Identitätsbegriff hinzu. In diesem Zusammenhang spricht man vom Selbstwertgefühl, auf das wiederum drei Faktoren einwirken: Zum einen können Selbstwahrnehmungen in konkreten Situationen Selbstbewertungen auslösen, die sich wiederum zu einem Selbstwertgefühl verdichten. Zum anderen kann das Individuum Bestandteile seines Selbstkonzepts bewerten und dadurch sein Selbstwertgefühl steigern oder senken. Des Weiteren spielt die Bewertung eigener Kontrollüberzeugungen eine Rolle, also der grundsätzlichen Fähigkeit, Situationen meistern und sein Leben aktiv gestalten zu können. Werden eigene Kontrollüberzeugungen positiv gewertet, ergibt sich daraus eine Stärkung des Selbstwertgefühls, andernfalls kann eine Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls die Folge sein.¹⁹

Die Kontrollüberzeugung stellt zugleich die motivationale Komponente der Identität dar. Untersuchungen haben gezeigt, dass der nicht nur situativ auftretende Verlust von Kontrolle mit einem negativen Selbstwertgefühl einhergeht. Damit wird deutlich, dass die emotionale Komponente nicht unabhängig von der motivationalen Komponente gesehen werden kann, und es lässt sich rechtfertigen, die Kontrollüberzeugung als dritte Komponente des Identitätsbegriffs zu betrachten.²⁰

¹⁷ vgl. Frey/Haußer 1987, S. 21

¹⁸ vgl. ebd., S. 20

¹⁹ vgl. ebd., S. 20

²⁰ vgl. ebd., S. 20f.

Die Identitätsentwicklung liegt nach diesen Überlegungen beim Individuum, dessen Aufgabe es ist, „sein Selbstkonzept, sein Selbstwertgefühl und seine Kontrollüberzeugung miteinander in Beziehungen zu setzen“²¹.

2.3 Fünf Bestimmungsstücke des Identitätskonzepts

Wenn man davon ausgeht, dass die Identität eines Menschen eine symbolische Struktur darstellt, mit deren Hilfe sich über ein bestimmtes Rollenverhalten in konkreten Situationen hinaus stabile Merkmale des Individuums beschreiben lassen, kann man fünf Bestimmungsstücke eines Identitätskonzepts herausarbeiten.²²

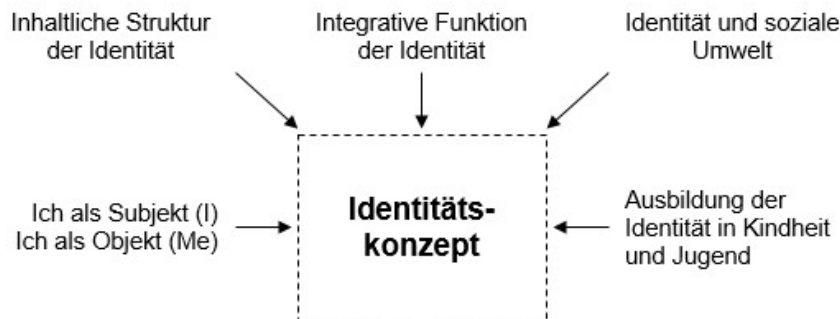


Abb. 1: Bestimmungsstücke des Identitätskonzepts (eigene Darstellung)

Zunächst wird von Tesch-Römer in Anlehnung an George Herbert Mead – dies wird später noch weiter ausgeführt – dargestellt, dass der Begriff des „Ich“ zwei Bestandteile enthält: Das wahrnehmende und handelnde Ich als Subjekt („I“) übernimmt die Aufgabe, aufgrund von Wahrnehmungen, Eindrücken und Gefühlen im Hinblick auf sich selbst ein Selbstbild bzw. Selbstkonzept zu formen. Dieses Objekt von Wahrnehmungen („Me“) ist der Gegenstand der Identitätsdefinition und lässt sich mit Hilfe der Sprache nach außen kommunizieren und objektivieren. Nach Mead stellt die sprachliche Kompetenz eine notwendige Bedingung für die Entstehung von Identität dar, da ohne sie keine Selbstreflexivität möglich ist. Die Selbstreflexivität ist aber nötig, um sich mit unzutreffenden Selbstbeschreibungen auseinanderzusetzen und diese gegebenenfalls zu verwerfen oder zu berichtigen. Die Identität entsteht folglich durch das Zusammenwirken von „I“ und „Me“ und lässt sich sprachlich darstellen.²³

²¹ Frey/Haußer 1987, S. 21

²² vgl. Tesch-Römer 1990, S. 9

²³ vgl. ebd., S. 11ff.

Die inhaltliche Struktur der Identität als zweites Bestimmungsstück beinhaltet beschreibende, faktische Aussagen einer Person über sich selbst sowie eigene Aussagen darüber, was sie sich wünscht, plant oder für die Zukunft vorstellt. Letztere können auch als Lebensziele bezeichnet werden, die wiederum mit einer Wertorientierung und einer Zeitperspektive verbunden sind.

Hinsichtlich der Wertorientierung existieren verschiedene Modelle, mit deren Hilfe versucht werden soll, eine Ordnung oder Priorisierung von Werten vorzunehmen. Ein solches Modell stellt beispielsweise die Bedürfnispyramide des Psychologen Abraham Maslow dar. Darin bringt er körperliche Grundbedürfnisse, Sicherheitsbedürfnisse, soziale Bedürfnisse, Bedürfnisse nach Anerkennung und Selbstverwirklichung in eine Ordnung der Art, dass zunächst die grundlegenden Bedürfnisse zumindest zum Teil befriedigt sein müssen, bevor weitere Bedürfnisse stärker in den Fokus treten. Aber auch andere Modelle kennen eine Unterscheidung von Grundbedürfnissen, auf soziale Beziehungen gerichteten Werten sowie auf Selbstverwirklichung zielenden Werten.

Entsprechende Kategorien finden sich auch in den für eine Person zentralen und identitätsrelevanten Lebensbereichen wieder. Dazu zählen unter anderem persönliche Beziehungen innerhalb und außerhalb der Familie, der berufliche Bereich, religiöse und politische Einstellungen sowie die Möglichkeiten persönlichen Wachstums. Unterscheiden lassen sich diese Kategorien im Hinblick darauf, ob sie sich eher auf die eigene Person oder auf andere Personen oder Gruppen beziehen. Dementsprechend kann man von einer Selbstorientierung oder einer Sozialorientierung sprechen.

Die Betrachtung der Zeitperspektive lenkt den Blick darauf, dass Lebensziele auf die Zukunft, die Gegenwart oder sogar auf die Vergangenheit bezogen sein können. Dabei zeigt sich Folgendes: „Während die Häufigkeit von Gedanken mit zukunftsorientiertem Inhalt mit dem Alter abnimmt, steigt mit dem Alter die Häufigkeit von Gedanken mit gegenwartsbezogenem Inhalt.“²⁴

Wenn sich Lebensziele auf ein konkretes Ziel hin verdichten und dabei sowohl die Wertorientierung als auch die Zeitperspektive eine Rolle spielen, kann auch von einem Identitätsprojekt gesprochen werden.²⁵

Zum Begriff der Identität gehört ferner auch ihre integrative Funktion. Diese zeigt sich darin, dass eine Person ein einigermaßen einheitliches Bild von sich selbst gestaltet, obwohl sie sich in verschiedenen Lebensbereichen oder zu unterschiedlichen Zeiten nicht in derselben Weise darstellt oder von sich selbst und anderen nicht einheitlich bewertet wird. Karl Haußer nennt in diesem Zusammenhang vier Aspekte: Einheitlich-

²⁴ Tesch-Römer 1990, S. 19

²⁵ vgl. ebd., S. 14ff.

keit über die Zeit, Einheitlichkeit in verschiedenen Situationen, Einheitlichkeit oder Übereinstimmung von Einstellung und Verhalten, Einheitlichkeit oder Übereinstimmung von Gefühl und Verhalten.²⁶

Die Integrationsleistung besteht vor allem darin, dafür zu sorgen, dass ein möglichst widerspruchsfreies und stabiles Selbstbild entsteht. Diese Stabilität lässt es auch zu, dass eine Person Widersprüche in der Sicht ihrer selbst ausblenden oder zumindest aushalten kann. Auch ein Handeln einer Person im Widerspruch zu ihrem Selbstkonzept ist möglich. Dies kann so erklärt werden, dass die Aspekte der Identität hierarchisch geordnet sind und eine Verletzung von Aspekten niederer Ränge das Selbstkonzept einer Person nicht grundsätzlich in Frage stellt.²⁷

Die Sicht von außen auf die eigene Identität spielt auch beim vierten Bestimmungsstück eine Rolle. Das Selbstkonzept wird von einem Kind entwickelt, indem es mit anderen Personen interagiert. Auch mit zunehmendem Lebensalter können Rückmeldungen aus dem sozialen Umfeld Einfluss auf Bestandteile des Selbstkonzeptes haben. Die Art und Weise, wie sich ein Individuum in unterschiedlichen Situationen und bei verschiedenen Rollenerwartungen präsentiert und dabei als identische Person erkannt wird, macht ihre Identität sichtbar. Das bedeutet jedoch nicht, dass sich die Identität durch die Addition von Rückmeldungen aus dem sozialen Umfeld und den damit in Zusammenhang stehenden Rollenerwartungen ergibt. Das Bedürfnis des Individuums nach Einzigartigkeit wirkt ebenfalls in die Entwicklung der eigenen Identität hinein und kann auch – zumindest teilweise – zu einer Abgrenzung von sozialen Erwartungen beitragen.²⁸

Das fünfte Bestimmungsstück lenkt den Blick auf die Entwicklung der Identität im Kindes- und Jugendalter. Dabei spielt zunächst die kognitive Entwicklung eine Rolle. Bis zum Alter von zwei Jahren lernt das Kind in mehreren Schritten, sich als von anderen Menschen unterscheidbares Individuum zu erkennen. Mit der Entwicklung seiner sprachlichen Fähigkeiten bildet es in den folgenden Jahren ein inhaltlich bestimmtes Selbstkonzept aus, wobei es zunehmend zur Abstraktion fähig ist. Die kommunikative Kompetenz ermöglicht es dem Kind bzw. Jugendlichen, sich zunehmend reflektiert, abstrakt und differenziert mit Rollenanforderungen auseinanderzusetzen und auf diese Weise seine Identität auszubilden und darzustellen. Zur psychosozialen Entwicklung des Individuums gehört schließlich in der Adoleszenz der Aufbau einer eigenen Identität und das Eingehen von Bindungen hinsichtlich Beruf, Familie und Einstellungen.²⁹

²⁶ vgl. Haußer 1983, S. 60ff.

²⁷ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 20f.

²⁸ vgl. ebd., S. 24ff.

²⁹ vgl. ebd., S. 26ff.

2.4 George Herbert Mead: I – Me – Self

Der amerikanische Philosoph George Herbert Mead entfaltet in seinem posthum herausgegebenen Hauptwerk „Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus“ seine wesentlichen Gedanken zur Identitätsbildung. Die Zusammenstellung erfolgte durch seinen Schüler Charles W. Morris anhand von Mitschriften von Meads Vorlesungen.³⁰

Mead geht davon aus, dass Identität nicht von der Geburt an vorhanden ist, sondern sich erst entwickelt.³¹ Dabei misst er der Sprache und der Gesellschaft eine besondere Bedeutung bei. Der zentrale Gedanke besteht darin, dass es zwei Teilidentitäten, das *I* und das *Me*, gibt, die zusammen erst die vollständige Identität, das *Self*, darstellen.³²

Bei *I* handelt es sich um das Personalpronomen der 1. Person Singular in der Verwendung als Subjekt. Im Verständnis der Grammatik geht eine Handlung vom Subjekt aus. Das entspricht der Deutung, dass das *I* die personale Identität darstellt, die danach strebt, eigene Bedürfnisse zu verwirklichen. Vergleichbar ist dies mit einem Schauspieler, der in ein Stück seine persönliche Originalität einbringt und ihm damit eine subjektive Note gibt.³³ Das *I* kann als Handlungsentwurf des Individuums verstanden werden. Zugleich gehören Spontaneität, Kreativität und Einmaligkeit zum *I*, das gewissermaßen die innere Seite des Ichs darstellt und auch als impulsives Ich bezeichnet wird.³⁴ Sowohl in seinen Äußerungen gegenüber der Gesellschaft als auch im inneren Dialog stellt das *I* eine Quelle für Neues und Unvorhersehbares dar. Es ist zu Entwicklungsprozessen fähig und ist in seinem Agieren in die Zukunft gerichtet.³⁵ Dabei ist das *I* nicht isoliert von der Gesellschaft, in der sich das Individuum aufhält. Es agiert bzw. reagiert auf unbestimmte Weise auf eine gesellschaftliche Situation, lässt sich aber durch diese nicht festlegen.³⁶ In diesem Sinne ist das *I* auch nicht als vollkommen spontan zu betrachten.³⁷

Das *Me* ist grammatikalisch gesehen das Personalpronomen der 1. Person Singular in der Verwendung als Objekt. Damit wird es als Ziel einer Handlung oder eines Geschehens kenntlich gemacht. Das *Me* spiegelt dementsprechend wider, was von außen auf das Individuum gerichtet wird. Im Abgleich mit gesellschaftlich vorbestimmten und

³⁰ vgl. Lück 2018

³¹ vgl. Mead 2017, S. 177

³² vgl. Lütjen 2013, S. 94

³³ vgl. Henecka 1993, S. 96

³⁴ vgl. Lütjen 2013, S. 94

³⁵ vgl. Jörissen 2010, S. 99

³⁶ vgl. Mead 2017, S. 219

³⁷ vgl. Jörissen 2010, S. 99

normierten Rollen stellt es die soziale Identität des Individuums dar.³⁸ Zeitlich gesehen folgt das *Me* dem *I* und steht für die reaktive Phase des Handlungsaktes. Die Reaktionen der Gesellschaft oder des sozialen Umfelds auf das eigene Handeln haben einen wesentlichen Einfluss auf das *Me*. Da ein Individuum nicht zugleich handeln und über das Handeln nachdenken kann, stellt das *Me* eine notwendige Ergänzung zum *I* dar, das sich erst durch die nachfolgende Reflexion selbst erfahren kann. Indem sich dieser Vorgang vielfach wiederholt und das *Me* relativ ähnliche Reaktionen des sozialen Umfelds auf das Handeln des *I* sammelt, verfestigt sich allmählich das Wissen eines Individuums über sich selbst.³⁹ Als reflektiertes Ich gibt das *Me* folglich in verdichteter und reflektierter Weise die Vorstellung anderer Personen über das Individuum wieder.⁴⁰ Es trägt also die Haltungen dieser anderen Personen in sich, von denen das eigene Verhalten beeinflusst wird.⁴¹

I und *Me* befinden sich in einem permanenten Dialog miteinander, der schließlich dazu führt, dass das *Self* zu einer Entscheidung über seine wesentlichen und dauerhaften Haltungen findet. *I* und *Me* fließen als Teilidentitäten gewissermaßen im *Self* zusammen, das damit die eigentliche Identität darstellt.⁴²

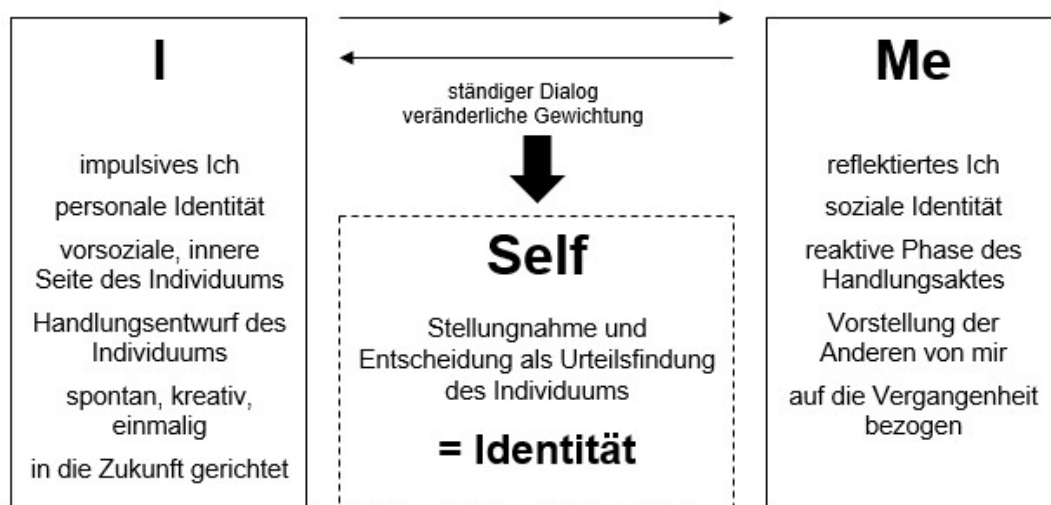


Abb. 2: Zusammenhang von I, Me und Self (eigene Darstellung)

Nachdem die Bedeutung der Gesellschaft für die Entwicklung der Identität dargestellt worden ist, soll nun noch auf die Rolle der Sprache bei der Identitätsbildung ein-

³⁸ vgl. Henecka 1993, S. 96

³⁹ vgl. Jörissen 2010, S. 99f.

⁴⁰ vgl. Lütjen 2013, S. 94

⁴¹ vgl. Mead 2017, S. 219

⁴² vgl. Lütjen 2013, S. 94

gegangen werden. Den Sprachprozess hält Mead für maßgebend für die Entwicklung der Identität.⁴³

Zur Sprache zählen dabei nicht nur gesprochene Worte, sondern auch Gestik und Mimik.⁴⁴ Das Individuum benutzt die Sprache als signifikante Geste oder signifikantes Symbol, um „sich zugleich als handelndes Individuum wie auch als Teil eines sozialen Zusammenhangs erfahren [zu] können“⁴⁵. Die Entwicklung signifikanter Symbole ist also nötig, damit beim Gegenüber die gleichen Reaktionen ausgelöst werden wie beim Individuum selbst und auf diese Weise Kommunikation überhaupt erst möglich wird.⁴⁶ Die Voraussetzung ist aber, dass das Individuum eigene Handlungen als mit einer sozialen Bedeutung versehene Zeichen versteht.⁴⁷

Kommunikation wiederum – also der Austausch von mit Bedeutung aufgeladenen Symbolen zwischen Individuum und Gesellschaft – bewirkt eine Verhaltensweise, in der das Individuum für sich selbst zum Objekt werden kann.⁴⁸ Erst dadurch kann das Individuum auf sich selbst reflektieren und eine bewusste Identität entwickeln.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Identität nach Mead nur durch einen gesellschaftlichen Prozess sichtbar wird und außerhalb dieser Erfahrung nicht existiert.⁴⁹ Durch einen gesellschaftlichen Prozess, der davon ausgeht, dass sich die Mitglieder einer Gruppe gegenseitig beeinflussen, entsteht das, was schließlich als Identität bezeichnet werden kann.⁵⁰

Eine Schwäche bei Meads Identitätskonzept ist zunächst in der Textgrundlage zu sehen. Da sein Hauptwerk erst nach seinem Tod anhand von Vorlesungsmitschriften herausgegeben wurde, sind Mängel in der Argumentation zu erwarten, die er vielleicht behoben hätte, bevor er selbst sein Werk veröffentlicht hätte. Nichtsdestotrotz ist Mead einer der Klassiker in der Identitätsforschung geworden.

Mead betont die Bedeutung der sozialen Umwelt für die Entstehung der Identität. Dies ist insofern richtig, als die Identität eines Menschen im Umgang mit der Umgebung sichtbar werden kann und im Austausch mit ihr zur Entwicklung angeregt wird. Dabei spielt auch die Sprache – ob lautlich, mimisch oder gestisch – eine Rolle. Was bedeutet das aber für Menschen, die beispielsweise durch Behinderung zu einem sprachlichen Austausch nicht oder kaum fähig sind? Oder für Menschen, die sozial zurückgezogen leben und den Austausch auf ein Minimum reduzieren? Es scheint

⁴³ vgl. Mead 2017, S. 177

⁴⁴ vgl. ebd., S. 189

⁴⁵ Jörissen 2010, S. 93

⁴⁶ vgl. Mead 2017, S. 191

⁴⁷ vgl. Jörissen 2010, S. 93

⁴⁸ vgl. Mead 2017, S. 180

⁴⁹ vgl. ebd., S. 185

⁵⁰ vgl. ebd., S. 207

problematisch, diesen Menschen ihre Identität absprechen zu wollen. Fraglich erscheint auch, was für Mead *die Gesellschaft* ist, bei der es sich doch um ein höchst komplexes Gebilde handelt. Spricht er vom direkten sozialen Umfeld oder bezieht er sich auf die Makroebene? So bleibt sein Konzept auch in diesem Bereich vage.

Mead stellt die Bedeutung der Selbstreflexion heraus und spricht von einer bewussten Identität, die sich auch im kommunikativen Zusammenhang bildet. Dahinter ist die Vorstellung von einem mündigen, aufgeklärten Menschen zu erkennen, der um die eigene Entwicklung bemüht ist. Auch hier sind Zweifel angebracht, wie sehr Menschen tatsächlich über sich selbst nachdenken oder wie gut es um ihre kommunikative Kompetenz bestellt ist.

Zuzustimmen ist Mead, wenn er von der prinzipiellen Fähigkeit des Individuums zur Entwicklung spricht. Dies schließt die Möglichkeit der Identitätsveränderung bis hin zur Transformation nicht aus und entspricht dem, was auch in späteren Erkenntnissen der Identitätsforschung formuliert wurde.

2.5 Erik H. Erikson: Identität und Lebenszyklus

Die Identitätstheorie des amerikanischen Psychologen Erik Homburger Erikson ist von Sigmund Freuds Theorie der psychosexuellen Entwicklung beeinflusst und ist ebenso wie diese als Stufentheorie aufgebaut. Jeder Mensch muss in seinem Leben permanent Konflikte lösen, sowohl in der Kindheit als auch im Erwachsenenalter. Dabei geht Erikson wie Freud davon aus, „daß jeder Erwachsene diese Konflikte in den dunklen Winkeln seiner Persönlichkeit mit sich herumschleppt“⁵¹.

Die gesunde Persönlichkeit muss innere und äußere Konflikte bewältigen, um in ihrer inneren Einheit gestärkt zu werden, an Urteilskraft zu gewinnen und die Fähigkeit hervorzubringen, die an sie gestellten Ansprüche gut zu erfüllen. Erikson schließt sich in seinem Verständnis einer gesunden Persönlichkeit der Aussage von Marie Jahoda aus dem Jahr 1950 an, dass diese „ihre *Umwelt aktiv meistert*, eine gewisse *Einheitlichkeit* zeigt und imstande ist, *die Welt und sich selbst richtig zu erkennen*“⁵².

Erikson spricht von einer lebenslangen Entwicklung, die in einer gesetzmäßig festgelegten Abfolge psychosozialer Stufen verläuft, die wiederum mit der biologischen respektive körperlichen Entwicklung im Zusammenhang stehen.⁵³ Dieses aus der Biologie übernommene epigenetische Prinzip deutet er in verallgemeinerter Form so, „daß alles, was wächst, einen *Grundplan* hat, dem die einzelnen *Teile* folgen, wobei jeder

⁵¹ Erikson 2017, S. 56

⁵² ebd., S. 57

⁵³ vgl. Noack 2010, S. 37

Teil eine Zeit des Übergewichts durchmacht, bis alle Teile zu einem *funktionierenden Ganzen* herangewachsen sind“⁵⁴. Das Wachstum der Persönlichkeit vollzieht sich dabei in Abschnitten, wobei in jedem Abschnitt jeweils eine Komponente der seelischen Gesundheit ihren Höhepunkt erreicht, ihre kritische Phase durchläuft und gegen Ende des Abschnitts ihre bleibende Lösung erreicht.⁵⁵

Insgesamt unterscheidet Erikson acht psychosoziale Entwicklungsstadien, in denen jeweils eine Thematik vorherrscht:

- Ur-Vertrauen gegen Ur-Misstrauen: In dieser Phase – nach Freud der oralen Phase – ist ein Säugling darauf angewiesen, von seiner Mutter ernährt und versorgt zu werden. Der Mund ist folglich der bedeutsamste Körperteil, über den das Kind mittels „Einverleibung“⁵⁶ Kontakt zu seiner Umgebung sucht. Indem das Kind eine Befriedigung seiner Bedürfnisse besonders im Hinblick auf Ernährung, Geborgenheit und körperliche Nähe erfährt, wächst das Ur-Vertrauen. Zugleich macht das Kind auch die Erfahrung, dass die Mutter sich anderen Beschäftigungen widmet und beispielsweise sein Bedürfnis nach körperlicher Nähe oder Ernährung nicht ununterbrochen befriedigt werden kann. In diesen Situationen wird der Säugling auch vom Ur-Misstrauen ergriffen. Wenn die Bezugspersonen darauf achten, dass das Ur-Vertrauen stärker gefördert wird als das Ur-Misstrauen, erwächst daraus das Vertrauen als entscheidendes Ergebnis des ersten Entwicklungsstadiums.⁵⁷
- Autonomie gegen Scham und Zweifel: Das Erlernen der Kontrolle über die Ausscheidungen stellt ein wesentliches Element in diesem Entwicklungsstadium dar, das in der Psychoanalyse auch als „anale Phase“ bezeichnet wird. Auch das Krabbeln und erste Gehversuche, die Entwicklung der Fähigkeit des Sprechens sowie die Unterscheidung von eigener Person und Gegenüber zeigen das Bemühen des Kindes, seinen autonomen Willen zu entwickeln. Dem Streben nach Autonomie steht die Entstehung von Scham und Zweifel gegenüber. Wenn Eltern zu stark in das autonomieorientierte Verhalten der Kinder eingreifen, bewirken sie einen Verlust der Selbstkontrolle und fördern ein Gefühl von Scham und Zweifel. Die Phase wird erfolgreich bewältigt, wenn sich die Autonomie des Kindes stärker entwickelt als Scham und Zweifel.⁵⁸

⁵⁴ Erikson 2017, S. 57

⁵⁵ vgl. ebd., S. 58ff.

⁵⁶ ebd., S. 63f.

⁵⁷ vgl. ebd., S. 62ff.

⁵⁸ vgl. ebd., S. 75ff.

- Initiative gegen Schuldgefühle: Mit der Entwicklung der Bewegungsfreiheit und damit der Erweiterung des Betätigungsfeldes, mit der Vervollkommnung des Sprachvermögens und aus beidem resultierend mit der Erweiterung der Vorstellungswelt wächst auch die Initiative des Kindes. Dies hat ein Streben nach Leistung und Unabhängigkeit zur Folge und veranlasst das Kind, Erfahrungen zu sammeln, die über die bisherigen Grenzen hinausgehen. Dazu gehören auch die Zuwendung zu den Genitalien sowie die Möglichkeit der Entwicklung magischer Ängste, die Freud als „Ödipus-Komplex“ bezeichnet. In dieser Phase entwickeln sich auch Schuldgefühle, die im positiven Fall durch die Entwicklung des Gewissens konstruktiv bewältigt werden.⁵⁹
- Werksinn gegen Minderwertigkeitsgefühl: Erikson stellt diese Phase unter das Motto: „Ich bin, was ich lerne.“ Geprägt ist diese Phase vom Spieltrieb des Kindes, mit dessen Hilfe es Erfahrungen verarbeitet, Fähigkeiten erprobt, Herausforderungen meistert und zu neuen Stufen der Realitätsbewältigung schreitet. Zugleich möchten Kinder in dieser Phase etwas Nützliches leisten, das zudem gut und vollkommen sein soll. Mit Fleiß, Ausdauer und schöpferischem Geist bemühen sie sich um die Vollendung eines Werkes und leben so ihren Werksinn aus. Zugleich besteht die Gefahr, dass sich in dieser Phase ein Gefühl von Unzulänglichkeit und Minderwertigkeit entwickeln kann, wenn sich das Kind als unvollkommen oder erfolglos erlebt und diesem Gefühl von den Bezugspersonen nicht adäquat entgegengetreten wird. Im Kontext sozialer Beziehungen entwickelt sich in dieser Phase auch das Empfinden von Chancengerechtigkeit, falls das Kind erfährt, dass nicht sein Lernwille, sondern andere Faktoren wie Aussehen, Herkunft oder Wohlstand ausschlaggebend für seinen sozialen Wert sind.⁶⁰
- Identität gegen Identitätsdiffusion: In dieser Phase, der Pubertät, stellt der Jugendliche alle Identifizierungen und Sicherungen in Frage, auf die er sich zuvor verlassen konnte. Dies wird vor allem durch das schnelle körperliche Wachstum und die eintretende physische Geschlechtsreife in diesem Stadium befördert. Die eigene soziale Rolle zu festigen, Selbstbild und Fremdbild in Einklang zu bringen und mit zeitgemäßen Leitbildern abzugleichen sind eine wesentliche Aufgabe in dieser Phase. Zentrales Thema ist damit der Aufbau einer Ich-Identität, die mehr ist als die Summe der Kindheitsidentifikationen. Unabdingbar für eine stabile Ich-Identität ist dabei das Vertrauen, das im ersten Entwicklungsstadium gewachsen ist. Bedroht wird der Aufbau der Ich-Identität durch eine mögliche Identitätsdiffu-

⁵⁹ vgl. Erikson 2017, S. 87ff.

⁶⁰ vgl. ebd., S. 98ff.

sion, die Jugendliche dazu verleiten kann, sich autoritären Gruppen anzuschließen.⁶¹

- Intimität und Distanzierung gegen Selbstbezogenheit: Mit dieser Phase beginnen nach Eriksons Stufenmodell die drei Phasen des Erwachsenenalters. Eine einigermaßen gefestigte Ich-Identität ist die Voraussetzung dafür, Intimität mit einem anderen Menschen zuzulassen, wobei diese Intimität nicht nur in sexuellen Beziehungen, sondern auch in Freundschaft, Wettstreit, Gefolgschaft, Liebe und Inspiration sichtbar wird. Zugleich entwickelt das Individuum die Fähigkeit zur Distanzierung, mit deren Hilfe es Einflüsse und Menschen von sich fernhalten kann, wenn sie ihm für das eigene Wesen gefährlich erscheinen. Während Intimität und Distanzierung Bestandteile der Gestaltung von Beziehungen zu anderen Menschen sind, steht die Selbstbezogenheit dieser Fähigkeit gegenüber und verhindert eine gelingende Form der Beziehungsgestaltung.⁶²
- Generativität gegen Stagnierung: Unter Generativität versteht Erikson das Streben erwachsener Menschen, ihre Genitalität einzusetzen, um die nächste Generation zu erzeugen und zu erziehen, aber auch in anderer Weise schöpferisch tätig zu werden. Wird dies nicht verwirklicht, kann dies dazu führen, dass zwischenmenschliche Beziehungen von Stillstand und Verarmung geprägt sind, was letztlich zu Vereinsamung führen kann.⁶³
- Integrität gegen Verzweiflung und Ekel: In dieser letzten Phase nach Eriksons Stufenmodell nimmt der Mensch seinen individuellen Lebenszyklus sowie die Menschen, die dazugehören, an. Er ist mit sich im Reinen, wie es das Wort integer in seiner wörtlichen Bedeutung aussagt. Damit kann er auch die Verantwortung dafür übernehmen, wie sein eigenes Leben verlaufen ist, das sowohl positive als auch negative Erlebnisse umfasst. Gelingt diese Ich-Integrität nicht, kann der Mensch Verzweiflung erfahren, weil die verbleibende Zeit für Veränderungen zu kurz ist. Diese Verzweiflung kann sich auch in Ekel oder Lebensüberdross äußern.⁶⁴

In diesem Modell des Wachstums der menschlichen Persönlichkeit stellt die Identitätsbildung ein wesentliches Element dar. Sie beginnt in der Zeit der Adoleszenz, der fünften Entwicklungsstufe, und erstreckt sich dann über die gesamte restliche Lebensspanne. Dabei ist die Identitätsbildung geprägt von Beobachtung und Reflexion zugleich. Sie stellt einen Prozess dar, der von einer wechselseitigen Beziehung von Indi-

⁶¹ vgl. Erikson 2017, S. 106 ff.

⁶² vgl. ebd., S. 114ff.

⁶³ vgl. ebd., S. 117f.

⁶⁴ vgl. ebd., S. 118ff.

viduum und Gemeinschaft beeinflusst wird:⁶⁵ „[W]ir haben es mit einem Prozeß zu tun, der *im Kern des Individuums* ‚lokalisiert‘ ist und doch auch *im Kern seiner gemeinschaftlichen Kultur*, ein Prozeß, der faktisch die Identität dieser beiden Identitäten begründet.“⁶⁶ Somit ist Identität für Erikson auch nichts Statisches, unveränderlich festgelegtes. Sie hält zwar wesentliche Züge eines Individuums aufrecht und bewahrt diese, lässt aber zugleich Veränderungen auch nach der Phase der Adoleszenz und damit im Erwachsenenalter zu.⁶⁷

Eriksons Modell ist vom Gedanken des stufenweisen Wachstums geprägt, wobei er pro Stufe eine Entwicklungsaufgabe in den Vordergrund stellt. Unklar bleibt, ob er auch die Möglichkeit der Regression in sein Konzept einbezieht, die beispielsweise im Kindesalter bei der Veränderung familiärer Einflussfaktoren zu beobachten ist. Fraglich ist auch, ob es pro Altersstufe wirklich nur eine Entwicklungsaufgabe gibt oder ob hier nicht auch mehrere solcher Aufgaben parallel ablaufen können, wie dies besonders in den Phasen der Kindheit und Jugend naheliegend ist.

In diesen Phasen nimmt er auch stark Bezug auf die biologische und körperliche Entwicklung, während er sich im Erwachsenenalter von diesen Bezugspunkten löst. Auch der Übergang zwischen Adoleszenz und Erwachsenenalter erscheint aus heutiger Sicht recht willkürlich gewählt. Entwicklungsaufgaben wie Intimität und Sexualität finden bereits in der Phase der Adoleszenz statt, während zugleich zu beobachten ist, dass junge Erwachsene noch längst nicht so gefestigt sind, wie Eriksons Modell dies beschreibt.

In Eriksons Formulierung von einer *gesunden* Persönlichkeit liegt etwas Wertendes, wenn er sie an kognitiven und sozialen Fähigkeiten festmacht. Dahinter steckt der Bezug zu einem System von Werten und Normen, das vor allem in den westlich geprägten Gesellschaften zu finden ist. *Gesund* würde in diesem Sinne bedeuten, dass eine Person *sozial angepasst* ist.

Insgesamt spielt die Gesellschaft in Eriksons Modell eine bedeutende Rolle, wie sich dies auch in der oben zitierten Aussage zeigt, die personale und soziale Identität seien faktisch identisch. Wie bei Mead stellt sich auch hier die Frage, ob diese Verknüpfung nicht zu stark ist und sozial zurückgezogenen Menschen damit nicht Unrecht getan wird.

Positiv zu bewerten ist, dass auch Erikson eine Veränderung der Identität im Erwachsenenalter ausdrücklich anerkennt, auch wenn die Bewältigung der Krisen teilweise idealtypisch und konstruiert wirkt, während das reale Leben angesichts der

⁶⁵ vgl. Noack 2010, S. 45ff.

⁶⁶ Erikson 1988, S. 18

⁶⁷ vgl. Noack 2010, S. 47

Komplexität der Anforderungen an die Individuen oft anders verläuft. Eriksons Modell legt im Anschluss an Freud dar, dass nicht bewältigte Krisen zu Defiziten führen, die sich in späteren Lebensphasen auswirken können. Darin kommt der psychoanalytische Grundcharakter seines Modells zum Ausdruck, der sich in der Praxis vielfach bewährt hat.

Wenn Erikson in der vierten Entwicklungsstufe von der Bedeutung des Spieltriebs spricht, stellt sich dies in den heutigen kapitalistisch geprägten Gesellschaften als besondere Herausforderung dar. Zum einen hat sich die Form des Spielens durch die technische Entwicklung stark verändert. Auch Kinder beschäftigen sich vermehrt mit elektronischen Spielmöglichkeiten. Zum anderen beansprucht die Beschäftigung mit elektronischen Geräten wie Smartphones häufig auch die Zeit der Eltern und verhindert, dass diese auf den Spieltrieb ihrer Kinder angemessen eingehen. Welche Folgen dies für die psychosoziale Entwicklung von Kindern hat, kann derzeit nur ansatzweise nachgewiesen werden.

2.6 Identitätskonstruktionen in der Spätmoderne

Noch in den 1930er-Jahren schrieb der Philosoph Otto Mock: „Das Ich ist so etwas wie eine fest umschlossene Nuß, ein kleines hartschaliges Ding, der tief verborgene Crystallisationspunkt unseres Wesens.“⁶⁸ Damit brachte er die Annahme zum Ausdruck, dass das Ich und damit die Identität des Menschen von Stabilität und Dauerhaftigkeit gekennzeichnet ist und kaum Veränderung zugänglich ist.

Schon bei Erikson war erkennbar, dass die Identität einer lebenslangen Entwicklung unterliegt, die vom Verhältnis zwischen dem Einzelnen und der Gesellschaft beeinflusst wird. So liegt es nahe, angesichts des steten und sich beschleunigenden Wandels der Gesellschaft auch danach zu fragen, wie sich dies auf die Identitätsbildung in der heutigen Zeit auswirkt.

Der Psychologe und Soziologe Heiner Keupp sieht im Identitätsthema die Bündelung der Folgen, die die Modernisierungsprozesse in allen Bereichen der Gesellschaft für die Individuen mit sich bringen.⁶⁹ In einem Forschungsprojekt in den Neunzigerjahren untersucht er die Frage, wie sich Individuen im Verständnis ihrer selbst angesichts gesellschaftlicher Unübersichtlichkeit und des Verlustes von Traditionen in einer sich

⁶⁸ Mock 1933, S. 191

⁶⁹ vgl. Keupp 2013, S. 9

wandelnden sozialen Umwelt verorten und für sich selbst lebbar konstruieren entwerfen.⁷⁰

Unter dem Begriff der Identität kann man dabei die Antwort auf die Frage verstehen, wer man selbst ist. Dabei geht es um das Empfinden innerer Einheitlichkeit auch im Angesicht äußerer Wandlungen. In diesem Zusammenhang spielen auch die Bedingungen eine Rolle, die eine gleiche Wahrnehmung der eigenen Person über die zeitliche Dauer der Lebensgeschichte hinweg und unabhängig von einzelnen Situationen ermöglichen. Identität entsteht zugleich immer am Übergang zwischen Individuum und Gesellschaft und ist damit ein Akt sozialer Konstruktion. Indem der einzelne Mensch sich in der Gesellschaft verortet, kommt er seinem Bedürfnis nach Anerkennung und Zugehörigkeit nach. Damit stellt die Identität ein selbstreflexives Scharnier zwischen der inneren und der äußeren Welt dar.⁷¹

Keupp beschreibt, mit welchen gravierenden Umbrüchen in den Bereichen der Kultur, der Politik und der Wirtschaft die Gesellschaft und ihre Mitglieder umgehen müssen. Als Beispiele nennt er in einem Vortrag unter anderem den global agierenden digitalen Netzwerkkapitalismus, die Pluralisierung der Wertvorstellungen, veränderte Geschlechter- und Familienrollen, wachsende Ungleichheit in den Möglichkeiten der Entfaltung von Lebenschancen, die Erfahrung kultureller Differenzen durch Zuwanderung und den stärkeren Einfluss von Medien.⁷² Des Weiteren verweist er auf die Beschreibung der Gesellschaft der Zukunft in der Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums, in der auch die absehbaren Aufgaben und Herausforderungen genannt werden:

Wissensgesellschaft	Intelligenz, Neugier, lernen wollen und können, Problemlösen, Kreativität
Risikogesellschaft	Flexibilisierung der Biografie unter Wahrung der Identität, Ertragen von Ungewissheit
Arbeitsgesellschaft	Höhere Anforderungen an den Menschen, um Teil der Arbeitsgesellschaft zu sein
Demokratische Gesellschaft	Teilnahme am politischen Diskurs, Widerstand gegen Extreme, Respekt vor Mehrheitsentscheidungen
Zivilgesellschaft	Nutzung von Formen der Partizipation, Solidarität, Kooperationsfähigkeit
Einwanderungsgesellschaft	Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion, Kultur, Tradition Überwindung von Vorurteilen Entwicklung verträglicher Formen des miteinander Lebens und Arbeitens

Tab. 1: Die Gesellschaft der Zukunft⁷³

⁷⁰ vgl. Keupp 2013, S. 9

⁷¹ vgl. Keupp 2000

⁷² vgl. Keupp 2003, S. 7.

⁷³ vgl. Bundesjugendkuratorium 2002, S. 2f.

Auf die aktuellen und erwarteten gesellschaftlichen Umbrüche reagieren die Individuen zwar auf unterschiedliche Weise, aber es werden doch bestimmte verbreitete Reaktionsmuster erkennbar:⁷⁴

- Menschen fühlen sich „entbettet“. Sie vermissen einen festen kulturellen Rahmen, der ihnen Sicherheit und Klarheit in der Lebensführung gibt.
- Frühere Vorstellungen von einer biografischen Normalität, mit der man sich arrangierte und in deren Rahmen man seinen individuellen Weg suchte, funktionieren nicht mehr und führen zu einer Entgrenzung persönlicher und allgemeiner Lebensmuster.
- Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt verliert auch die Erwerbsarbeit als Grundlage der Identitätsbildung an Bedeutung und befriedigt das menschliche Bedürfnis nach Sinnstiftung im Handeln in geringerem Maße. Auf den Zusammenhang zwischen Identität und Erwerbsarbeit wird später noch näher eingegangen.
- Das Einstürmen zum Teil höchst widersprüchlicher Wünsche, Möglichkeiten, Gelegenheiten und Verpflichtungen – vom Psychologen Kenneth Gergen als Multiphrenie bezeichnet – macht es dem Individuum schwer, diese Einzelteile zu einem stimmigen Gesamtbild zusammenzusetzen. Zugleich beinhaltet diese Vielfalt aber auch die Möglichkeit, eine höhere Stufe des Lebens als Beziehungsmensch zu erreichen.
- Der Fortschritt im digitalen Bereich macht die Entstehung virtueller Parallelwelten möglich, die zum einen eine weltweite Vernetzung zur Folge haben, zugleich aber nicht mehr an Erfahrungen in der realen Welt gebunden sein müssen. Darüber hinaus können Verwerfungen im sozialen Umfeld entstehen, weil Menschen aus der real existierenden Umgebung womöglich keinen Zugang zu den virtuellen Welten haben.
- Durch den rasanten Fortschritt in den Bereichen des Wissens und der Technik verändert sich das Zeitempfinden der Individuen in Bezug auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. In dieser Dynamik mithalten zu können stellt eine erhebliche Herausforderung dar.
- Die Vielfalt an Lebensformen ermöglicht dem Individuum eine große Auswahl, wie es sein Leben gestalten will. Da traditionelle Muster aber zugleich ihre prägende Bedeutung verlieren, wird das Individuum auch zu einer Entscheidung un-

⁷⁴ vgl. Keupp 2013, S. 46ff.

ter den vielen Möglichkeiten gezwungen und erfährt auf diese Weise eine Form von Optionsstress.

- Ebenso wurden klassische Rollenverteilungen zwischen den Geschlechtern aufgebrochen und erfordern bewusste Entscheidungen für die individuelle Gestaltung der Geschlechterrollen.
- Die zunehmende Individualisierung verlangt vom Einzelnen, sein Verhältnis zur Gesellschaft insgesamt sowie zu gesellschaftlichen Institutionen – beispielsweise Kirche, Parteien oder Gewerkschaften – zu definieren, die traditionell dem Zusammenhalt der Gesellschaft dienen.
- Menschen sind auf der Suche nach Sinn, nach einem Narrativ für ihr Leben. Sie erleben aber, dass überkommene Deutungssysteme unter den heutigen Bedingungen nicht mehr funktionieren oder ihre Unzulänglichkeit erwiesen haben. So stellt die individuelle Sinnsuche ebenfalls eine große Herausforderung für den Einzelnen dar.

Unter den gegebenen und sich abzeichnenden Veränderungen in den gesellschaftlichen Strukturen kann Identität als ein Bedeutungsrahmen verstanden werden, in dem das Individuum seine Erfahrungen deutet und der als Grundlage für alltägliche Identitätsarbeit dient – wobei der Begriff der Arbeit hier insofern besonders treffend ist, weil diese Anforderung an das Individuum durchaus mit Anstrengung verbunden ist. Das Individuum strebt danach, zwischen den Erfahrungen mit dem sozialen Umfeld und mit sich selbst Passungen herzustellen, also Wege zu finden, ein möglichst einheitliches Empfinden seiner selbst zu erzeugen und dabei auch Teilidentitäten zu berücksichtigen und in das Gesamtbild zu integrieren.⁷⁵ Wesentlich ist dabei die Fähigkeit zur Selbstorganisation, aber auch die Kompetenz, die Ansprüche auf ein gutes Leben mit den vorhandenen Möglichkeiten in Einklang zu bringen, und damit die Schöpfung von Lebenssinn. Damit leistet das Individuum nach außen Passungsarbeit, die es ihm ermöglicht, Handlungsfähigkeit und Anerkennung aufrechtzuerhalten, und nach innen Synthesearbeit, die Kohärenz und Selbstanerkennung, Authentizität und Sinnhaftigkeit bewahrt.⁷⁶

In der Frage der Konstruktion von Identität lassen sich fünf einander überschneidende Spannungsfelder ausmachen, die wiederum einer Leitfrage zugeordnet sind. Die folgende Übersicht zeigt neben den Leitfragen und den Spannungsfeldern auch einen wesentlichen Gedanken aus Keupps Betrachtungen:

⁷⁵ vgl. Keupp 2013, S. 60

⁷⁶ vgl. Keupp 2003, S. 9f.

Leitfrage	Spannungsfeld		Keupp et al.
Aktualität des Themas	Anthropologische Konstante Die Identitätsfrage ist zeitlos.	Frage der Moderne Die Identitätsfrage ist ein Problem der gesellschaftlichen Moderne.	Die krisenhafte Identität ist – ziemlich – neu.
Aspekt des Werdens	Derselbe bleiben Identität bezeichnet ein So-sein, etwas Wesenhaftes.	Sich selber finden Identität ist bezogen auf einen Such- und Entwicklungsprozess, auf ein Sich-selbst-Finden.	Identität ist ein Prozess.
Erfahrung der Einheit einer Person	Gefährliche Vielfalt Identität braucht Kohärenz und Kontinuität.	Vielfalt als Chance Erst Vielfalt des Selbsterlebens macht Kohärenz und Identität möglich.	Kohärenz als Konstruktionsaufgabe
Verhältnis von Identität und Alterität	Personaler Fokus Identität meint die Singularität.	Soziale Konstruktion Identität und Alterität sind untrennbar miteinander verbunden.	Identität als soziale Konstruktion
Identität als diskursive Konstruktion	Basale Identität Identität beruht auf basalen innerpsychischen Prozessen, einem Identitätsgefühl.	Narrative Identität Identität ist sozial konstruiert. Das Medium der Konstruktion ist die Sprache. Die Strukturierung geschieht erzählend, narrativ.	Arbeit an der eigenen Geschichte als Aufgabe

Tab. 2: Spannungsfelder der Identitätsdiskussion⁷⁷

Bei eingehender Beschäftigung mit diesen Spannungsfeldern wird deutlich, welche Rolle die Interaktion mit anderen Personen in konkreten Situationen für die Identitätskonstruktion spielt. Dies verweist auf den Aspekt der Alterität, also des Bezugs zu anderen Menschen, die mit der Identität untrennbar verbunden ist. In diesem Zusammenhang spielt auch die Frage der Kohärenz, der psychischen Einheit, eine wichtige Rolle. Wenn über die Herausforderung der Passungsarbeit gesprochen wird, sind auch die

⁷⁷ vgl. Keupp 2013, S. 69ff.

Ebenen der individuellen Ressourcen sowie des analytischen gesellschaftlichen Blicks zu betrachten.⁷⁸

Der lebenslang und permanent stattfindende Prozess der Identitätsarbeit verlangt dem Individuum vor allem vier zentrale Koordinationsleistungen ab: Erstens leistet es eine relationale Verknüpfungsarbeit. Hinter diesem Begriff verbirgt sich die bereits erwähnte Passungsarbeit, bei der das Individuum aus dem Umfeld und der Lebenswelt resultierende Herausforderungen mit den Vorstellungen der eigenen Selbstverwirklichung möglichst stimmig übereinbringt. Zweitens besteht die Identitätsarbeit in der Konfliktaushandlung, weil die genannten Herausforderungen nicht in ein widerspruchloses Gleichgewicht gebracht werden können, sondern in ein dynamisches Verhältnis zu bringen sind. Um diese Konfliktaushandlung leisten zu können, ist, drittens, der Rückgriff des Individuums auf seine Ressourcen notwendig. Schließlich wird die Narration als zentrales Mittel der Identitätsarbeit betrachtet. Dabei geht es darum, wie das Individuum es selbst betreffende Ereignisse und Erlebnisse miteinander in Zusammenhang bringt und dies in der Erzählung seiner selbst ausdrückt.⁷⁹

Im Folgenden soll ein Modell für die Konstruktionen der Identitätsarbeit dargestellt werden:⁸⁰

Das Individuum erfährt sich in unzähligen Situationen selbst und bringt diese Erfahrungen durch eine Integrationsleistung soweit möglich in Einklang. Dies schließt nicht aus, dass auch widersprüchliche Erfahrungen nebeneinander stehen bleiben oder durch unterschiedliche Bewertung mehr oder weniger stark in den Vordergrund treten. Diese Selbsterfahrungen sowie die entsprechenden Rückmeldungen aus dem sozialen Umfeld führen zur Ausbildung von Teilidentitäten, die sich bestimmten Bereichen zuordnen lassen, beispielsweise der Arbeit, dem körperlichen Befinden oder der Familie. Dabei treten – womöglich in unterschiedlichen Lebensphasen in anderer Weise – bestimmte Teilidentitäten dominierend in den Vordergrund und bestimmen die Wahrnehmung des Individuums durch sich selbst sowie durch Personen im sozialen Umfeld.

Biografische Erfahrungen und Bewertungen durch das Individuum selbst – das Selbstgefühl – und durch andere Personen verdichten sich, werden verallgemeinert und tragen so zur Entstehung des Identitätsgefühls bei. Dieses Identitätsgefühl kann „als ein aktives, inneres Regulationsprinzip, das übergeordnet ist und dem die einzelnen Selbstthematierungen [...] unterliegen“⁸¹, verstanden werden. Bedeutsam ist in

⁷⁸ vgl. Keupp 2013, S. 107f.

⁷⁹ vgl. ebd., S. 215ff.

⁸⁰ vgl. ebd., S. 217f.

⁸¹ Bohleber 1997, S. 113

diesem Zusammenhang das Empfinden von Kohärenz, mit dessen Hilfe das Individuum die Sinnhaftigkeit seiner Selbsterfahrungen bewertet.

Der Teil des Identitätsgefühls, der dem Individuum bewusst ist, wird auch in dessen biografischen Kernnarrationen erkennbar, mit deren Hilfe es äußert, wie es sich selbst sieht und wie es von anderen gesehen werden möchte.⁸² Mithin handelt es sich bei den biografischen Kernnarrationen um eine Art Selbstideologie.⁸³

Diese drei Bestandteile – dominierende Teilidentität, Identitätsgefühl und biografische Kernnarrationen – kommen schließlich in der Handlungsfähigkeit des Individuums zusammen. Diese wiederum umfasst die grundlegenden Fähigkeiten zur Gestaltung seiner Lebensbedingungen und wirkt damit Angst und Unfreiheit entgegen.⁸⁴

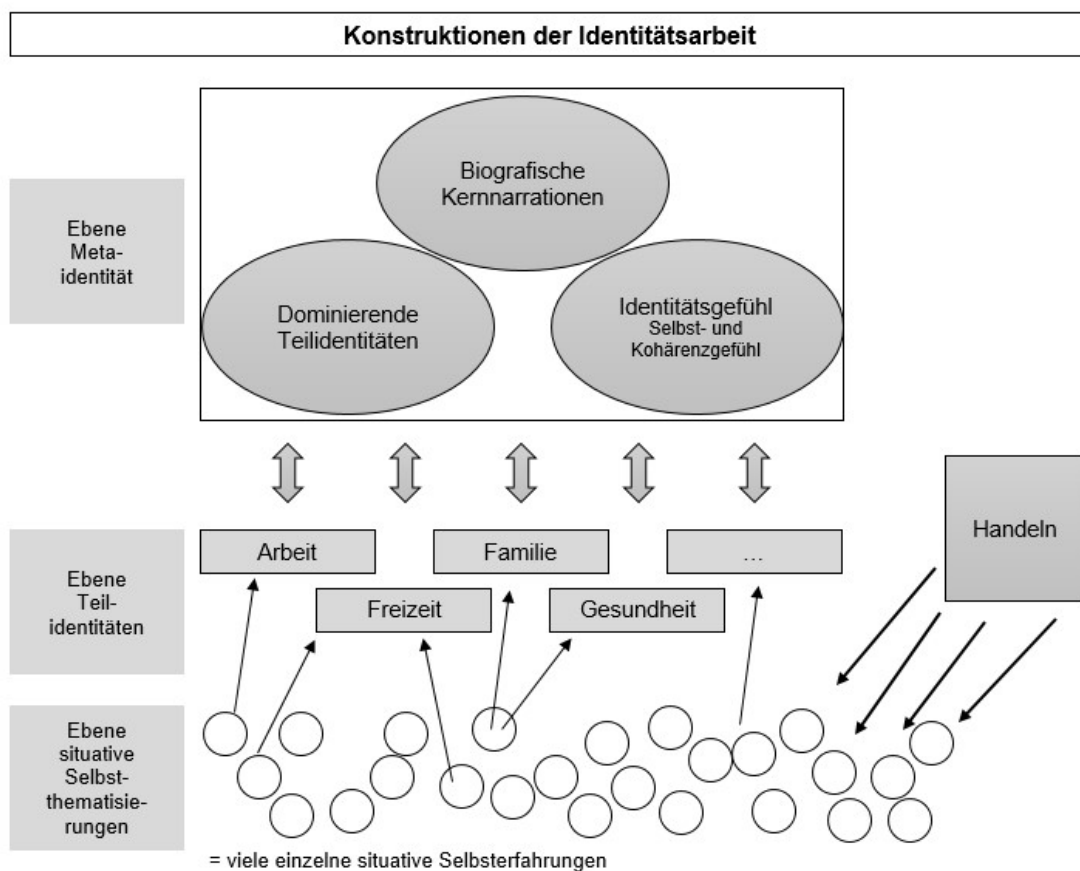


Abb. 3: Konstruktionen der Identitätsarbeit (nach Keupp)⁸⁵

Wichtige Syntheseleistungen des Individuums im Zusammenhang mit der Identitätsbildung bestehen in der Herstellung von Kohärenz, dem Verhältnis von Autonomie

⁸² vgl. Keupp 2013, S. 241f.

⁸³ vgl. ebd., S. 229

⁸⁴ vgl. ebd., S. 236

⁸⁵ vgl. ebd., S. 218

und Anerkennung sowie dem Gefühl der Authentizität.⁸⁶ Besonders auf das Thema Anerkennung soll noch näher eingegangen werden.

Daneben nennt Keupp noch weitere Identitätsziele, die durch unterschiedliche Erfahrungen konstituiert werden:

- Integration bedeutet den Wunsch nach Zugehörigkeit zu einer Gruppe und Akzeptanz innerhalb dieser Gruppe.
- Entschiedenheit, die in der Realisierung eigener Identitätsprojekte zum Ausdruck kommt, und Autonomie in der Weise, frei und selbstständig über sein Leben zu entscheiden, stellen kognitiv begründete Identitätsziele dar.
- Zu den emotional begründeten Identitätszielen zählen die Selbstachtung, die sich in einem Handeln entsprechend den eigenen Werten und Normen ausdrückt, sowie die Selbstwirksamkeit, bei der das eigene aktive Handeln positiv erlebt wird.
- Als Beispiele für produktorientierte Identitätsziele werden Originalität und Selbstobjektivierung genannt. Bei der Originalität geht es um ein Gefühl der eigenen Unverwechselbarkeit, während sich Selbstobjektivität darin ausdrückt, etwa ein Werkstück in einer typischen und einzigartigen Weise herzustellen.

All diese Identitätsziele stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern treten auf verschiedene Weise kombiniert und sich wechselseitig beeinflussend auf, wobei es auch zu Spannungen kommen kann. Diese Spannungen haben eine große Bedeutung für die Identitätsbildung und rechtfertigen durch die für das Individuum mit ihnen verbundenen Anstrengungen auch den Begriff der Identitätsarbeit.⁸⁷

Keupps Identitätskonzept ist kein normatives Modell. Vielmehr zeigt es die vielfältigen Zusammenhänge auf, in denen sich die Identitätsentwicklung abspielt, und stellt die Identitätsarbeit des Individuums heraus, die durchaus unterschiedlich verlaufen kann. Sein Modell, das auch unter der Bezeichnung „Patchwork der Identitäten“ geläufig ist, wird damit den Gegebenheiten der sich schnell wandelnden modernen Gesellschaft gerecht. Auch er sieht Individuum und Gesellschaft an der Identitätsentwicklung beteiligt und bezeichnet die Identität als einen Akt sozialer Konstruktion.

Während Erikson Entwicklungsstufen herausgearbeitet hat, spricht Keupp von alltäglicher Identitätsarbeit und macht damit deutlich, dass sich die Identität eines Menschen im permanenten Entwicklungs- und damit auch Veränderungsprozess befindet. Mit dem Begriff der Narration verlangt auch Keupp dem Individuum eine kognitive Leistung ab, die Selbstreflexion voraussetzt. Gleiches gilt für das Bemühen um Kohärenz,

⁸⁶ vgl. Keupp 2013, S. 243

⁸⁷ vgl. ebd., S. 261ff.

bei dem sich das Individuum bemüht, eine Passung zwischen externen und internen Faktoren herzustellen. Sehr gut erkennbar wird dabei, dass Identitätsarbeit in ihrem Bemühen, eine Balance herzustellen, zugleich von Beweglichkeit und Spannung als Dauerzustand gekennzeichnet ist.

Besondere Aufmerksamkeit erfährt bei Keupp der Begriff der Anerkennung, der etwa zeitgleich auch von Honneth in Anlehnung an Hegel stärker ins Bewusstsein gerückt wurde.

3 Spezifische Perspektiven auf den Begriff der Identität

3.1 Identität und Anerkennung

„Das wohl schicksalhafteste Paradoxon besteht in unserem Bedürfnis nach Anerkennung und gleichzeitig nach Unabhängigkeit.“⁸⁸ Dieser Satz der amerikanischen Psychoanalytikerin Jessica Benjamin verweist auf das Spannungsverhältnis, in dem sich das Individuum vom Beginn seines Lebens an befindet. Während es nach Selbstständigkeit und Loslösung strebt, schafft der Wunsch nach Anerkennung eine neue Abhängigkeit und wirkt dem Freiheitsstreben entgegen.

Dass Individuen nach Anerkennung streben, ist dabei keine Erkenntnis der heutigen Zeit. Schon der Philosoph Georg Wilhelm Friedrich Hegel hat den Begriff um das Jahr 1800 in seinen Theorien verwendet, und auch George Herbert Mead hat eine Anerkennungstheorie entwickelt.⁸⁹ Auf beide nimmt Axel Honneth in seinem Werk „Kampf um Anerkennung“ Bezug und führt dabei psychologische, soziologische und psychoanalytische Aspekte des Themas zusammen.⁹⁰

Sowohl bei Hegel als auch bei Mead klingen drei Formen oder Stufen der reziproken Anerkennung an, die durch emotionale Zuwendung, rechtliche Anerkennung und solidarische Zustimmung gekennzeichnet sind. Dabei weist Hegels Auffassung, die subjektive Autonomie des Individuums wachse mit den Stufen der reziproken Achtung, Gemeinsamkeiten mit dem Konzept der Identitätsbildung auf, das Mead später weiter ausarbeitet. Parallelen sind auch in den Lebens- oder Erfahrungsbereichen erkennbar, die beide mit den drei Stufen in Verbindung bringen: Während Hegel Familie, bürgerliche Gesellschaft und den Staat als Entwicklungsräume nennt, spricht Mead von den Primärbeziehungen zu konkreten Anderen, den Rechtsverhältnissen und der Arbeits-

⁸⁸ Benjamin 1993, S. 214

⁸⁹ vgl. Honneth 2016, S. 149

⁹⁰ vgl. Keupp 2013, S. 253

sphäre.⁹¹ Zusammenfassend stellt Honneth fest, dass der „Prozeß der Individuierung an die Voraussetzung einer gleichzeitigen Erweiterung der Verhältnisse wechselseitiger Anerkennung gebunden“⁹² ist.

Im Bereich der Primärbeziehungen, die er als Liebesverhältnisse bezeichnet, setzt Honneth bei der Phase der absoluten Abhängigkeit zwischen Mutter und Säugling an. Dabei spricht er von einer wechselseitigen Abhängigkeit, da nicht nur der Säugling in vielfältiger Hinsicht von seiner Mutter abhängig ist, sondern auch die Mutter vom Säugling, indem sie dessen Hilflosigkeit als eigenen Mangel empfindet.⁹³ Erst wenn das Kind auch aushalten kann, dass die Mutter eine kurze Zeit abwesend oder ihm nicht zugewandt ist, gewinnt es die Erkenntnis, dass die Person der Mutter nicht seiner omnipotenten Kontrolle untersteht. Damit tritt die Phase der relativen Abhängigkeit ein, in der sich beim Kind die kognitive Fähigkeit zur Unterscheidung zwischen der eigenen Person und der Umwelt herausbildet und das Objekt der Aufmerksamkeit als Wesen mit eigenem Recht anerkannt wird.⁹⁴

Eine entscheidende Bedeutung hat dabei die Fähigkeit des Kindes, bei geglückter Bindung darauf zu vertrauen, dass die Zuwendung der Mutter dauerhaft besteht. So kann es ohne Angst, verlassen zu werden, inneren Impulsen offen und kreativ folgen. Damit zeigt sich das, was von Erikson als Ausdruck dieser Sicherheit als Selbstvertrauen bezeichnet wird und die Grundlage für Freundschaften und Liebe auch im Erwachsenenleben darstellt.⁹⁵

Das in der Phase der frühen Kindheit entstandene Verhältnis reziproker Anerkennung, das zugleich zum Grundvertrauen eines Individuums in sich selbst geführt hat, stellt die psychische Basis dar, auf der sich die weiteren Ausdrucksformen der Selbstachtung entwickeln. Dabei stellt die Anerkennung als wechselseitiges Liebesverhältnis einen doppelten Vorgang dar, bei dem die andere Person zugleich als unabhängig anerkannt und freigegeben wird, während gleichzeitig eine emotionale Bindung an diese Person besteht. Anerkennung ist in diesem Sinne eine „durch Zuwendung begleitete, ja unterstützte Bejahung von Selbständigkeit“⁹⁶.

Von der Stufe der Anerkennung in Primärbeziehungen aus entwickeln sich die weiteren Stufen der Anerkennung als Rechtsperson sowie der sozialen Achtung. Der Gedanke der rechtlichen Anerkennung beruht dabei auf der Erkenntnis Immanuel Kants, dass jedes Individuum ohne Unterschied als ein Zweck an sich gilt. Zur kognitiven An-

⁹¹ vgl. Honneth 2016, S. 151

⁹² ebd., S. 149

⁹³ vgl. ebd., S. 160

⁹⁴ vgl. ebd., S. 161f.

⁹⁵ vgl. ebd., S. 167ff.

⁹⁶ ebd., S. 173

erkennung des Anderen als eines Wesens mit personalen Eigenschaften tritt damit ein moralisches Element hinzu, weil diese Anerkennung sich auch im praktischen Handeln gegenüber diesem Individuum manifestieren muss. Bei der sozialen Achtung hingegen steht der Wert eines Individuums stärker im Vordergrund, soweit sich dieser aus Eigenschaften und Fähigkeiten ablesen lässt, die in der Gesellschaft positiv wahrgenommen werden.⁹⁷ Den Unterschied zwischen rechtlicher Anerkennung und sozialer Achtung drückt Honneth prägnant so aus: „[I]n beiden Fällen wird [...] ein Mensch um bestimmter Eigenschaften willen geachtet, im ersten Fall aber handelt es sich um diejenige allgemeine Eigenschaft, die ihn überhaupt erst zur Person macht, im zweiten Fall hingegen um die besonderen Eigenschaften, die ihn im Unterschied zu anderen Personen charakterisieren.“⁹⁸ Anders ausgedrückt steht also im einen Fall die Anerkennung des Da-Seins im Vordergrund, während im anderen Fall die Anerkennung des So-Seins hervorgehoben wird. Die soziale Achtung ist dabei von den jeweils aktuellen ethischen Zielvorstellungen einer Gesellschaft abhängig und damit ebenso wie die rechtliche Anerkennung dem historischen Wandel unterworfen.⁹⁹

Einen Überblick über die Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse gibt die folgende Darstellung:

Anerkennungsformen	Primärbeziehungen (Liebe, Freundschaft)	Rechtsverhältnisse (Rechte)	Wertgemeinschaft (Solidarität)
Anerkennungsweise	emotionale Zuwendung	kognitive Achtung	soziale Wertschätzung
Persönlichkeitsdimension	Bedürfnis- und Affektnatur	moralische Zurechnungsfähigkeit	Fähigkeiten und Eigenschaften
praktische Selbstbeziehung	Selbstvertrauen	Selbstachtung	Selbstschätzung

Tab. 3: Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse¹⁰⁰

Weitere Aspekte des Anerkennungsbegriffs sind bei Heiner Keupp zu finden. Er nennt drei Elemente, die von wesentlicher Bedeutung für die Entstehung eines Gefühls der Anerkennung sind. Dabei handelt es sich um die Aufmerksamkeit, die ein Individuum von anderen Personen mittels verbaler und nonverbaler Botschaften erfährt, die positive Bewertung durch andere sowie die Selbstanerkennung. Letztere entsteht durch Situationen, in denen wir Erfahrungen sammeln, die mittels der genannten Ele-

⁹⁷ vgl. Honneth 2016, S. 179ff.

⁹⁸ ebd., S. 183

⁹⁹ vgl. ebd., S. 198

¹⁰⁰ vgl. ebd., S. 210; Darstellung gekürzt und abgewandelt

mente zu subjektiven Selbstthematizierungen führen, sowie durch eine verallgemeinerte verdichtete Erfahrung, die im Identitätsgefühl des Individuums sichtbar wird. Das Gefühl der Anerkennung wird allerdings erst dann wirksam, wenn alle drei Elemente zusammenkommen. Andernfalls ist zu erwarten, dass das Individuum Zweifel an diesem Gefühl empfindet.¹⁰¹

Während noch bis vor wenigen Jahrzehnten gesellschaftliche Strukturen wie Milieu, Klasse und Status, aber auch die Bindungskräfte von Kirchen und Organisationen der Identität eines Individuums einen stabilen Rahmen gaben und damit zu dessen Empfinden von Anerkennung beitrugen¹⁰², tragen heute frei gewählte Identitätsprojekte in erheblichem Umfang zur Entstehung des Anerkennungsgefühls bei. Allerdings lässt sich dabei auch feststellen, dass fehlende Anerkennung zum Verlust von Mut und sozialen Kompetenzen führen kann, wodurch es dem Individuum auch erschwert werden kann, Identitätsprojekte frei zu wählen und umzusetzen.¹⁰³

Der Wunsch nach Anerkennung stellt ebenso wie das Ziel, an der eigenen Identität zu arbeiten, eine wichtige Triebfeder für die Teilnahme an Maßnahmen der Erwachsenenbildung dar. So entsteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Anerkennungswunsch und der Aneignung von Bildung als Teil der Identitätsarbeit.¹⁰⁴ Welche Folgerungen dies für die erwachsenenpädagogische Praxis mit sich bringt, wird später dargestellt werden.

3.2 Gelingende Identitätsarbeit

Es sind nun einige Aspekte des Identitätsbegriffs und der Identitätsentwicklung dargestellt worden. Deutlich geworden ist dabei, dass es sich bei der Identität eines Individuums um ein höchst komplexes Gebilde handelt, das von einer Vielzahl von Faktoren permanent beeinflusst wird und längst nicht so stark festgelegt und normativ darzustellen ist, wie man dies in früheren Zeiten annahm. Im Folgenden soll nun der Frage nachgegangen werden, wann man eigentlich von einer gelingenden (oder gelungenen) Identitätsarbeit sprechen kann, welche Elemente dafür förderlich sind und wo Einschränkungen oder Grenzen erkennbar sind.

¹⁰¹ vgl. Keupp 2013, S. 256

¹⁰² vgl. Taylor 2017, S. 22

¹⁰³ vgl. Keupp 2013, S. 260

¹⁰⁴ vgl. Müller-Commichau 2018, S. 32ff.

3.2.1 Förderliche Einflussfaktoren für eine gelingende Identitätsarbeit

Als Bestandteile einer gelingenden Identitätsarbeit nennt Keupp plakativ „die Fähigkeiten zur Selbstorganisation, zur Verknüpfung von Ansprüchen auf ein gutes und authentisches Leben mit den gegebenen Ressourcen und [...] die innere Selbstschöpfung von Lebenssinn“¹⁰⁵. Damit sind zugleich die Begriffe Kohärenz, Anerkennung, Authentizität, Handlungsfähigkeit, Ressourcen und Narration angesprochen, die im Zusammenspiel zum Gelingen der Identitätsarbeit beitragen. Die Darstellung gibt einen Überblick über dieses Zusammenspiel, das im Folgenden näher erläutert wird:

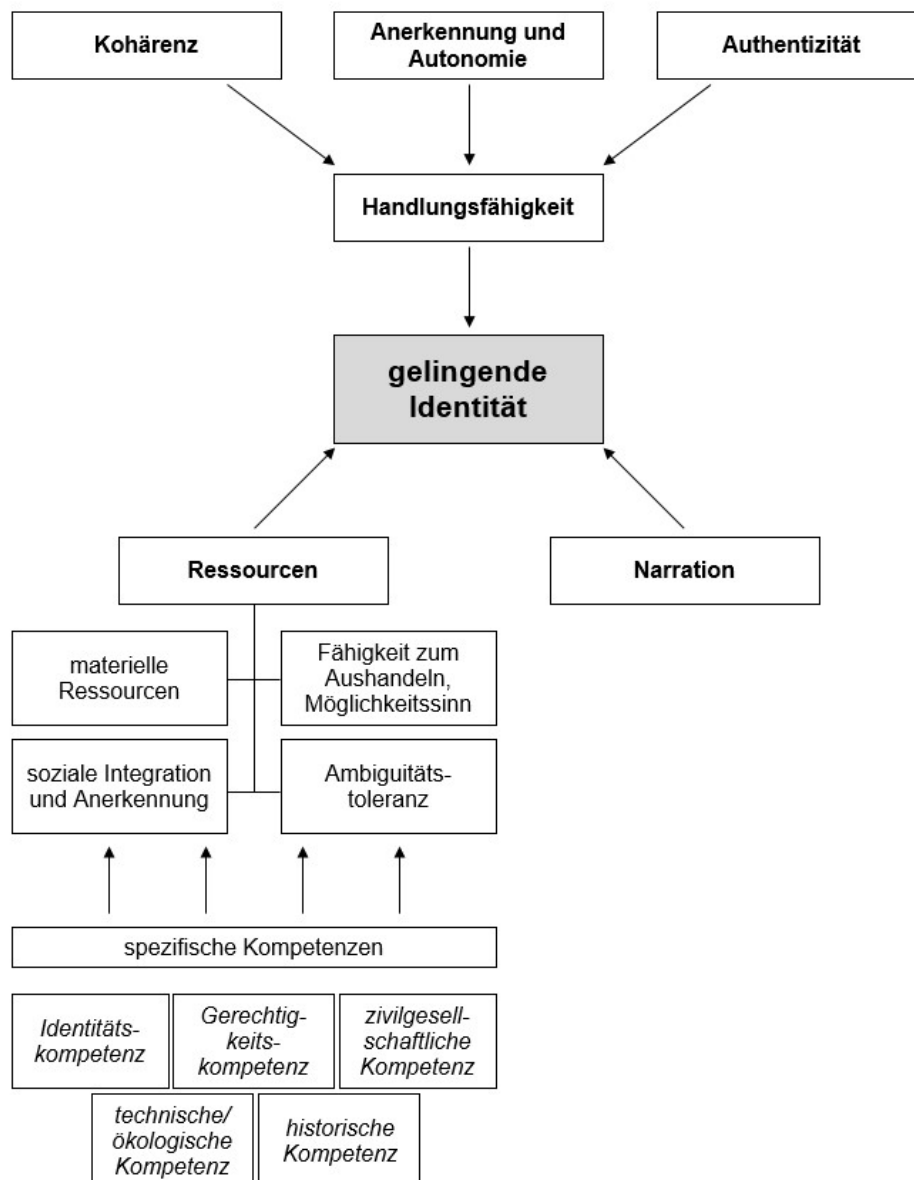


Abb. 4: Indizien für eine gelingende Identität (eigene Darstellung)

¹⁰⁵ Keupp 2003, S. 9f.

Kohärenz erreicht ein Individuum, wenn es in seinen Lebensinhalten eine Passung zwischen seinem alltäglichen Erleben und seinem Anspruch an Sinnhaftigkeit, Verstehen und Gestaltungsmöglichkeit herstellen kann. Damit ist jedoch kein statisches Verständnis von Kohärenz gemeint, sondern unter den heutigen gesellschaftlichen Verhältnissen mit ihrem schnellen Wandel ein dynamisches, prozessuales Verständnis, das auch für neue Optionen offen ist und widersprüchliche Erlebnisse zu verknüpfen vermag.¹⁰⁶

Anerkennung als Grundbedürfnis des Menschen¹⁰⁷ beinhaltet eine Abhängigkeit von der sozialen Umwelt, während Autonomie nach dem Gegenteil strebt. Die Herausforderung für das Individuum besteht darin, eine Balance zwischen beiden Bedürfnissen herzustellen. Wie bereits beschrieben wurde, wirken sich auch hier die gesellschaftlichen Veränderungen dahingehend aus, dass dabei größere individuelle Anstrengungen erforderlich sind.

Individuelle Authentizität erreicht der Einzelne, indem er Veränderungen und Widersprüchlichkeiten in seiner Biografie in ein für ihn hinnehmbares Spannungsverhältnis bringt. In der Vielfalt an Möglichkeiten der Lebensgestaltung sucht das Individuum seinen eigenen Weg und ist dabei auf die positive Bewertung durch sein soziales Umfeld und sich selbst angewiesen, um sich als authentisch wahrzunehmen.

Kohärenz, Anerkennung und Authentizität haben im Zusammenspiel Wirkung auf die Handlungsfähigkeit des Individuums. Diese wiederum ermöglicht es dem Einzelnen, seine Kräfte zu bündeln und in konkrete Identitätsprojekte zu investieren oder aber seine Kräfte aufzuspalten und in einer Vielzahl kleinerer Projekte Handlungsfähigkeit zu erfahren.¹⁰⁸

Ob die Identitätsarbeit gelingt, hängt auch von den Ressourcen ab, die dem Individuum zur Verfügung stehen.¹⁰⁹ Dazu zählen personale Ressourcen wie ein aktives und offenes Temperament, eine optimistische Lebenseinstellung, Lernbegeisterung oder affektive Kompetenzen ebenso wie soziale Ressourcen, beispielsweise ein anerkennendes Umfeld, eine sichere Bindung und Stabilität in den alltäglichen Beziehungen. Hinzukommen kulturelle Ressourcen, darunter Wissen und Fertigkeiten, formale Bildungsabschlüsse und Qualifikationen, sowie materielle Ressourcen wie Besitz und Einkommen.¹¹⁰

Als weiteres Element spielt die Fähigkeit zur Narration bei der Identitätsarbeit eine Rolle. Diese ermöglicht es dem Individuum, die von ihm selbst gefundene Passung

¹⁰⁶ vgl. Keupp 2013, S. 267

¹⁰⁷ vgl. Taylor 2017, S. 14

¹⁰⁸ vgl. Keupp 2013, S. 267ff.

¹⁰⁹ vgl. ebd., S. 269

¹¹⁰ vgl. Gartinger/Janssen 2017, S. 426

zwischen innerem Anspruch und äußeren Voraussetzungen zu erzählen und zu deuten. Damit kann es seiner eigenen Geschichte eine besondere Note geben und leistet einen bedeutenden Beitrag dazu, sich selbst zu verstehen und sich anderen mitzuteilen. Damit kann es ihr gelingen, „ihren narrativen Faden in das Gesamtgewebe einer Kultur, die auch eine Erzählung ist, ein[z]uweben“¹¹¹.

Das Gelingen der Identitätsentwicklung liegt nicht allein in der Verantwortung des Individuums, sondern erfordert auch einen förderlichen gesellschaftlichen Rahmen.¹¹² Dazu zählt die gerechte Verteilung materieller Ressourcen, die in direkter Verbindung mit dem ökonomischen System steht. Eine angemessene Entlohnung von Arbeit, eine sinnvolle Unterstützung durch Sozialleistungen sowie ein Steuersystem, das der arbeitenden Bevölkerung nicht mehr abverlangt als den Besitzern großer Vermögen, seien hier beispielhaft genannt. Einen weiteren Beitrag zur gelingenden Identität stellen soziale Integration und Anerkennung dar. Angesichts schwächer werdender traditioneller sozialer Bindungen ist hier mehr Aktivität des Individuums gefordert, um ein Beziehungsnetz zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Die Fähigkeit zum Aushandeln in Verbindung mit einem geschärften Möglichkeitssinn hilft, verschiedene Teilidentitäten zu verknüpfen und zu kombinieren. In einer vielfältigen und multioptionalen Gesellschaft wird dem Individuum häufiger abverlangt, Regeln, Normen und Werte, Wege und Ziele auszuhandeln, als dies in einer von traditionellen Strukturen geprägten Gesellschaft der Fall war. Auch Sensibilität, Selbstreflexion, Solidarität, Konfliktfähigkeit, Standfestigkeit und die Fähigkeit zur Einordnung sind dabei gefordert, ebenso wie eine Form von Lebenswissen, das einem hilft, das eigene Leben zu verstehen und ihm einen Sinn zu geben. Schließlich ist auch noch die Ambiguitätstoleranz als Faktor für das Gelingen von Identität zu nennen, also die Fähigkeit, mit Vieldeutigkeit und Unsicherheit umzugehen. Sie ermöglicht es dem Individuum, im sich beschleunigenden Wandel der Gesellschaft handlungsfähig zu bleiben und Entscheidungen treffen zu können.¹¹³

Die genannten Ressourcen sollten sich nach Keupp mit weiteren, sich in einem längeren Prozess entwickelnden Kompetenzen verbinden, um ihre volle Wirkung für das Gelingen der Identitätsentwicklung zu entfalten:¹¹⁴

- Identitätskompetenz: Damit ist ein aufgeklärter, lernender und wissender Umgang mit Identität gemeint, die immer wieder auch fragmentarisch und bedroht ist durch Entfremdung im Hinblick auf die berufliche Arbeit oder durch die Vertreibung aus den gewohnten Lebensverhältnissen.

¹¹¹ Keupp 2013, S. 270

¹¹² vgl. ebd., S. 286

¹¹³ vgl. ebd., S. 276ff.

¹¹⁴ vgl. ebd., S. 281ff.

- Technologische und ökologische Kompetenz: Diese Kompetenz bezieht sich auf den Umgang mit den psychosozialen Auswirkungen des Fortschritts im Bereich der Technik und der Kommunikationsmöglichkeiten. Sie unterstützt auch die Wahrnehmung identitätsrelevanter Selbstveränderungen des Individuums.
- Gerechtigkeitskompetenz: Sie macht sensibel für das Verkümmern sinnlicher, intuitiver und improvisatorischer Fähigkeiten des Einzelnen angesichts des technischen Fortschritts, der auch eine Art von Vertreibung und Enteignung darstellt. Dabei stellt die Kompetenz eine Kombination aus kritischer Wahrnehmungsfähigkeit und souveränem Engagement dar.
- Historische Kompetenz: Während der beschleunigte Fortschritt das Erinnerungsvermögen der Menschen untergräbt, zeigt sich die historische Kompetenz in der reflektierten Vorstellung des Individuums, wie und warum es geworden ist, was es ist. Sie entsteht, indem Menschen ihre eigenen Erfahrungen in einen größeren Zusammenhang einordnen und damit souverän auf die eigene Vergangenheit zurückgreifen.
- Zivilgesellschaftliche Kompetenz: Diese Kompetenz entsteht, indem Individuen für sich und andere Sorge tragen, Entscheidungen treffen und die Kontrolle über ihre eigenen Lebensverhältnisse behalten. Damit verbunden ist die Fähigkeit, Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Erscheinungen und dem eigenen Leben herzustellen.

3.2.2 Die Bedeutung von Beziehungen

Förderlich für eine gelingende Identitätsentwicklung sind auch gute Beziehungen zu einem anderen Individuum. Dies entspricht auch den bisher vorgestellten Erkenntnissen, dass sich die Identität im Zusammenspiel des Individuums mit der es umgebenden sozialen Umwelt entwickelt.

Der amerikanische Psychologe Carl Rogers hebt hervor, dass Persönlichkeitsentfaltung – und damit auch Identitätsbildung – nicht durch Theorie oder Faktenwissen, sondern durch Beziehung zustande kommt: „Wenn ich eine gewisse Art von Beziehung herstellen kann, dann wird der andere die Fähigkeit in sich selbst entdecken, diese Beziehung zu seiner Entfaltung zu nutzen, und Veränderung und persönliche Entwicklung finden statt.“¹¹⁵ Ehrlichkeit ist dabei eine Voraussetzung, damit eine gute Beziehung entstehen kann. Dies bedeutet, auf äußerliche Fassaden zu verzichten, sondern stattdessen in Worten und Verhalten vorhandene Einstellungen und Gefühle zu beken-

¹¹⁵ Rogers 1976, S. 47

nen und zum Ausdruck zu bringen. Des Weiteren beinhaltet eine gute Beziehung Akzeptanz und Zuneigung zum Einzelnen, was wiederum Respekt hervorruft und zu einer Beziehung der Wärme und Sicherheit führt. Eine dritte Bedingung für eine gute Beziehung stellt die Freiheit dar, darunter die Freiheit, „sich selbst auf bewußten wie unbewußten Ebenen zu erforschen, sobald man es wagen kann, sich auf diese gefährliche Suche zu begeben“¹¹⁶.

Rogers führt aus, dass der Drang zur Vorwärtsentwicklung im Individuum angelegt ist, und sieht darin die Haupttriebfeder des Lebens und der Persönlichkeitsentwicklung. Dabei postuliert er eine Entwicklung des Individuums dahingehend, dass es „mit dem Leben auf eine konstruktivere, intelligentere, sozialere und auch befriedigendere Art und Weise fertig wird“¹¹⁷. Wenn ein Mensch in einer guten, das heißt den genannten Bedingungen entsprechenden Beziehung lebt, wird er integrierter und effektiver, zeigt mehr Eigenschaften einer gesunden und voll handlungsfähigen Persönlichkeit, entwickelt ein höheres Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl und wird zu dem Menschen, der er sein möchte, womit das Ziel der gelingenden Identitätsbildung erreicht ist.¹¹⁸

Beziehung ist auch ein zentrales Thema in Martin Bubers Werken. Er sieht in ihr etwas Archetypisches¹¹⁹, das auf Gegenseitigkeit beruht.¹²⁰ Der Ich-Du-Beziehung kommt dabei eine besondere Rolle zu: „Das Grundwort Ich-Du stiftet die Welt der Beziehung.“¹²¹ Weil diese Beziehung unmittelbar ist, besteht eine Echtheit, die auch Rogers in seinem Verständnis von Beziehung anklingen lässt.

Auch bei Buber spielen Beziehungen für die gelingende Identitätsbildung eine entscheidende Rolle: „Der Mensch wird am Du zum Ich. Gegenüber kommt und entschwindet, Beziehungsereignisse verdichten sich und zerstreuen, und im Wechsel klärt sich, von Mal zu Mal wachsend, das Bewußtsein des gleichbleibenden Partners, das Ichbewußtsein.“¹²²

Damit kommt wie schon in vielen anderen Ansätzen zur Identitätsentwicklung zum Ausdruck, dass Identität in einem Prozess entsteht, der nicht allein im Inneren eines Individuums, sondern im Austausch mit seinem Umfeld abläuft. Innenwelt und Außenwelt eines Individuums spielen dabei zusammen: „Wer in der Beziehung steht, nimmt an einer Wirklichkeit teil, das heißt: an einem Sein, das nicht bloß an ihm und nicht bloß außer ihm ist.“¹²³

¹¹⁶ Rogers 1976, S. 48

¹¹⁷ ebd., S. 49

¹¹⁸ vgl. ebd., S. 50

¹¹⁹ vgl. Buber 2017, S. 24

¹²⁰ vgl. ebd., S. 14

¹²¹ ebd., S. 12

¹²² ebd., S. 34

¹²³ ebd., S. 67

Naheliegender ist auch, den Begriff der Beziehung mit dem der Anerkennung zu verbinden. Wo eine Beziehung von Ehrlichkeit und Zuneigung geprägt ist, da wachsen im Honneth'schen Sinne auch Selbstvertrauen, Selbstachtung und Selbstschätzung als wesentliche Elemente von Anerkennungsverhältnissen, die wiederum zum Gelingen der Identitätsentwicklung beitragen.

3.2.3 Beeinträchtigungen und Schranken für gelingende Identität

Wo es günstige Bedingungen für das Gelingen von Identität gibt, sind natürlich auch Schranken zu finden, die verhindern, dass Ressourcen genutzt werden oder Wirkung entfalten können.¹²⁴

Negative Folgen ungünstiger soziokultureller Rahmenbedingungen zeigen sich etwa im Hinblick auf die materiellen Ressourcen, die in den unterschiedlichen sozialen Milieus höchst unterschiedlich vorhanden oder eben nicht vorhanden sind. Gerade bei ökonomisch mangelhaft versorgten Personengruppen zeigen sich in der Folge häufig auch Defizite im Bereich der sozialen und kulturellen Teilhabe. Damit wird eine Ungleichheit in den Chancen zur Lebensgestaltung sichtbar, die sich auch verschärfend auf die gesellschaftlichen Verhältnisse insgesamt auswirkt. Dazu trägt auch bei, dass durch die wirtschaftlichen Bedingungen unter dem Eindruck der Globalisierung Prinzipien der Solidarität aufgegeben werden. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu, die Unsicherheit vieler Menschen wächst, nicht wenige empfinden sich als Verlierer des gesellschaftlichen Wandels. Erkennbar ist zudem ein Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und den Aussichten für die persönliche Zukunft.¹²⁵

Aber auch die gesellschaftlichen Metaerzählungen samt den darin enthaltenen Wert- und Normvorstellungen können eine Schranke für gelingende Identität darstellen. In Medien und Unterhaltung, Bildung und Politik sind noch die Narrationen der klassischen Arbeitsgesellschaft stark präsent, die den Weg der Identitätsentwicklung im Zusammenhang mit formalen Bildungsabschlüssen, wirtschaftlichem Erfolg und Konsum zeichnen. Wer hingegen über die den heutigen Erfordernissen entsprechenden Orientierungen verfügt, die zum Gelingen der Identität beitragen, wird in diesen Metaerzählungen zum Teil negativ bewertet. Individuen, die trotz veränderter gesellschaftlicher Verhältnisse Kohärenz, Anerkennung, Autonomie und Authentizität erleben, entsprechen häufig nicht den Vorstellungen des Mainstreams, haben aber beste Voraussetzungen für eine gelingende Identitätsentwicklung. So fordert Keupp: „Es müssen neue

¹²⁴ vgl. Keupp 2013, S. 276f., S. 286ff.

¹²⁵ vgl. Solga/Dombrowski 2009, S. 21ff.

Erzählungen erzählt werden, neue Erzählungen für eine inzwischen neu formierte soziale Welt.“¹²⁶

3.3 Identitätsentwicklung im (mittleren) Erwachsenenalter

Ging man früher davon aus, dass die Identitätsbildung mit dem Eintritt ins Erwachsenenalter weitgehend abgeschlossen ist, hat sich spätestens mit Erikson die Erkenntnis durchgesetzt, dass auch die Identität Erwachsener Veränderungsprozessen unterworfen ist. Die Beobachtung, dass erwachsene Menschen Veränderungen durch Krisen, persönliche Lebensereignisse oder Konflikte durchmachen oder auch im fortgeschrittenen Lebensalter Bildungsbemühungen unternehmen, führt unweigerlich zu der Erkenntnis, dass es in der Erwachsenenpersönlichkeit nicht nur stabile, sondern auch variable Elemente gibt.¹²⁷ So stellt Rolf Oerter fest, dass sich Kontinuität und Diskontinuität in allen Lebensabschnitten nebeneinander finden.¹²⁸

Indes ist eine modellhafte Beschreibung der Identitätsentwicklung im Erwachsenenalter nicht einfach, da diese individuell sehr unterschiedlich verläuft.¹²⁹ Lebensläufe lassen sich nicht in ein starres Schema pressen.¹³⁰ Jedoch lassen sich verschiedene grundlegende Charakteristika der Identitätsbildung bei Erwachsenen feststellen:¹³¹

- Entwicklungsveränderungen können in jeder Altersstufe des Erwachsenenlebens wahrgenommen werden. Entwicklung ist also ein lebenslanger Prozess.
- Das Selbstkonzept einer Person kann sich multidimensional und multidirektional entwickeln. Das bedeutet, dass es Veränderungen in verschiedenen Elementen der Persönlichkeit gibt, die zudem in unterschiedliche Richtungen verlaufen können.
- Hinter dem Begriff der Plastizität von Entwicklungsverläufen verbirgt sich die Beobachtung, dass die Entwicklung nicht starr nach einem Muster abläuft, sondern von externen Interventionen beeinflusst werden kann.
- Dabei sind vor allem drei Einflussysteme erkennbar: Dies sind mit dem biologischen Alter verbundene Variablen, soziokulturelle Bedingungen und nicht-normative Ereignisse. Diese nehmen durch einander verstärkende oder gegensätzliche Wirkung Einfluss auf die Entwicklung des Selbstkonzepts.

¹²⁶ Keupp 2013, S. 293

¹²⁷ Meili-Lüthy 1982, S. 78

¹²⁸ vgl. Oerter 1978, S. 168

¹²⁹ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 33

¹³⁰ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 91

¹³¹ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 44ff.

Naheliegender ist auch der Gedanke, dass sich Erwachsene ständig in Lernprozessen befinden und Lernen ein entscheidendes Element von Entwicklung ist. Dies führt zu dem Schluss, dass auch der Entwicklungsprozess eines Erwachsenen niemals abgeschlossen ist.¹³²

Auch wenn theoretische Beschreibungen der Identitätsentwicklung im Erwachsenenalter unterschiedlich und zum Teil gegensätzlich ausfallen, lassen sich prinzipiell drei Typen von Modellen mit unterschiedlichen Bezugspunkten ausmachen: Während manche Modelle sich an der biologischen Reifung orientieren, beziehen sich andere auf soziologisch feststellbare Altersnormen. Eine dritte Gruppe stellt hingegen normative Krisen als Auslöser von Entwicklungsschritten in den Vordergrund.¹³³

Eine Vertreterin der Gruppe, die die Entwicklung im Erwachsenenalter an biologischen Prozessen festmacht, ist Charlotte Bühler, die fünf Phasen des Lebenslaufs herausgearbeitet hat: Neben den drei Hauptphasen des generativen Wachstums (0-25 Jahre), des stabilen Wachstums (25-45 Jahre) und des regressiven Wachstums (45-70 Jahre) machte sie zwei Übergangsphasen (15-25 Jahre und 45-55 Jahre) im Lebenslauf aus. Dabei stellte sie jedoch auch fest, dass neben der biologischen Aufwärts- und Abwärtsbewegung ein biografisches Streben nach Expansion besteht. In ihrem späteren Werk löste sie sich von der an der biologischen Entwicklung orientierten Einteilung des Lebenslaufs und stellte vier Grundtendenzen in den Vordergrund: Bedürfnisbefriedigung, schöpferische Expansion, Aufrechterhaltung der inneren Ordnung und adaptive Selbstbeschränkung.¹³⁴

Bei Modellen, die sich an soziologisch feststellbaren Altersnormen orientieren, wird danach gefragt, welche gesellschaftlichen Erwartungen darüber bestehen, welches Alter für eine bestimmte soziale Rolle am besten geeignet ist. Die Entwicklung des Erwachsenen wird dann am Durchlaufen dieser Rollen festgemacht, die sich auf die Familie, den Beruf oder andere Bereiche beziehen können. Bedingt durch den gesellschaftlichen Wandel seit den 1960er-Jahren verlieren diese Altersnormen zwar an Bedeutung, sind aber in den Vorstellungen vieler Menschen nach wie vor präsent.¹³⁵ Angesichts der Vielfalt an möglichen Lebensverläufen in kapitalistisch geprägten Gesellschaften können solche Modelle jedoch auch Unsicherheit bei Erwachsenen auslösen, die sich selbst die Frage stellen, ob sie sich eigentlich „normal“ entwickeln.

Ein Beispiel für Modelle der Identitätsentwicklung im Erwachsenenalter, die sich an normativen Krisen orientieren, stellt Eriksons Theorie dar. Darin beschreibt er, wie

¹³² vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 79

¹³³ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 33

¹³⁴ vgl. Bühring 2011, S. 161f.

¹³⁵ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 34ff.

schon dargestellt, acht psychosoziale Stufen, die sich an entsprechenden Krisen festmachen lassen. Für das mittlere Erwachsenenalter nennt er die Krise, die sich zwischen den Polen Generativität und Stagnation abspielt. Auch andere empirische Modelle berufen sich auf Erikson und nennen kritische Lebensereignisse sowie Entwicklungsaufgaben für verschiedene Altersstufen.¹³⁶

Der amerikanische Sozialpsychologe Daniel Levinson hat das Konzept der Lebensstruktur entwickelt. Unter diesem Begriff versteht er die Beziehungen zwischen dem Selbst und der sozialen Welt, die es umgibt. Nach diesem Konzept lässt sich der Lebenslauf in vier Phasen von jeweils 20 bis 25 Jahren aufteilen: Kindheit und Jugend, frühes Erwachsenenalter, mittleres Erwachsenenalter und hohes Alter. Zwischen diesen Phasen sieht Levinson Übergangsphasen von jeweils etwa fünf Jahren Dauer. Die Veränderung der Identität macht er daran fest, dass sich das Selbst in jedem Lebensabschnitt auf unterschiedliche Weise in der Welt engagiert, nachdem es in der Übergangsphase eine Krise erlebt hat. Für Männer zwischen 38 und 43 Lebensjahren sieht er eine „mid-life-transition“, die im Wesentlichen durch drei Aufgaben gekennzeichnet ist: die rückblickende Bewertung des bisherigen Lebens, die Modifikation der Lebensstruktur des Selbst in der Gesellschaft und die Notwendigkeit, anthropologische Gegensätze miteinander zu vereinbaren. Dabei arbeitet er fünf modellhafte Sequenzen heraus, wie der Einzelne mit dieser Krise umgeht, von denen drei Veränderungen der Lebensstruktur zur Folge haben.¹³⁷

Weitere Modelle, die normative Krisen als Gliederungsmerkmale der Identitätsentwicklung verwenden, stammen von Romano Guardini und Franz Pöggeler. Dabei unterscheidet Guardini folgende Phasen und dazwischenliegende Krisen: Mutterschoß, Geburt und Kindheit, Krise der Reifung (Pubertät), junger Mensch (Adoleszenz), Krise durch Erfahrung, mündiger Mensch, Krise durch Erfahrung der Grenze, ernüchterter Mensch, Krise der Loslösung, weiser Mensch.¹³⁸ Pöggeler sieht fünf Phasen, wobei er die beiden letzten zusammenfasst, da sie sich kaum trennen lassen: Junger Erwachsener, Erwachsener der Lebensmitte, Erfahrung der Grenze, Alter in Weisheit und Vollendung. Für jede Phase beschreibt er typische Aufgaben und Schwerpunkte, während er für die Übergänge krisenhafte Ereignisse ausmacht.¹³⁹

Als Erkenntnis aus den verschiedenen Modellen zur Identitätsentwicklung lässt sich festhalten, dass das Erwachsenenalter keinen statischen Zustand, sondern eine dy-

¹³⁶ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 36f.

¹³⁷ vgl. ebd., S. 38ff.

¹³⁸ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 83f.

¹³⁹ vgl. ebd., S. 85f.

namische Entwicklung darstellt.¹⁴⁰ Walter Bloch beschreibt das Leben als „ein[en] dauernde[n] Wechsel von Statik und Dynamik; ein Pol macht nur in Verbindung mit dem andern das Leben ganz“¹⁴¹. Allerdings erscheint eine soziologisch begründete Beschreibung der Entwicklung sinnvoller als der Bezug auf biologische Veränderungen¹⁴², wobei es nicht um ein Gegeneinander dieser beiden Ansätze geht, sondern eine Synthese brauchbare Erkenntnisse liefert. Paul Baltes hält fest, „dass aus soziologischer Perspektive der Lebenslauf als Aufeinanderfolge von Rollen und die Persönlichkeit als Produkt wechselnder Sozialisationsbedingungen beschrieben werden kann“¹⁴³. Dabei gehören biologische Reifungsprozesse und Lernprozesse zusammen. Sie sind die entscheidenden Triebkräfte der Entwicklung des Menschen von seinem Anfang bis zum Ende.¹⁴⁴ Dass die Persönlichkeitsentwicklung ein lebenslanger und unaufhörlicher Prozess ist, stellt auch Carl Rogers fest: „Das Ziel, das der Einzelne am ehesten erreichen möchte, der Endzweck, den er wissentlich oder unwissentlich verfolgt, scheint zu sein, sich zu finden, er selbst zu werden.“¹⁴⁵

3.4 Identitätskritische Lebenslagen im Erwachsenenalter

Auch im Erwachsenenalter stellt die Identitätsentwicklung einen spannungsvollen und vielfältigen Prozess dar, der – wie schon beschrieben – notwendig mit Krisen verbunden ist.¹⁴⁶ Den Gründen und Anlässen sowie den Arten und der Wirkung von Krisen soll im Folgenden genauer nachgegangen werden.

Schon im frühen Erwachsenenalter – nach Erikson der Phase zwischen den Polen Intimität und Selbstbezogenheit – kann ein Gefühl der Einengung auftreten, das zu Unzufriedenheit führt. Die Erfahrung oder Einschätzung, bereits auf bestimmte Rollen im privaten wie im persönlichen Bereich festgelegt zu sein, zu stark an materiellen Werten orientiert zu sein oder Möglichkeiten des Lebensgenusses nicht ausreichend zu nutzen, kann sich um das 30. Lebensjahr herum zu einer Wertkrise steigern, die den Wunsch nach Veränderung mit sich bringt.¹⁴⁷

Eine weitere Krise stellt sich im mittleren Erwachsenenalter ein. Dem Individuum wird bewusst, dass er nun zur mittleren Generation gehört und in diesem Abschnitt den gefühlten Höhepunkt seines Lebens erreicht. Die Richtung, die er zu Beginn seiner

¹⁴⁰ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 88

¹⁴¹ Bloch 1972, S. 172

¹⁴² vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 94

¹⁴³ Baltes 1979, S. 364

¹⁴⁴ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 195

¹⁴⁵ Rogers 1976, S. 115

¹⁴⁶ vgl. Friedenthal-Haase 1991, S. 29

¹⁴⁷ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 108f.

Berufstätigkeit eingeschlagen hat, scheint noch stärker festgelegt oder wirkt angesichts von Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt fragwürdig und unsicher. Wenn im fünften Lebensjahrzehnt erste Erfahrungen gesundheitlicher Beeinträchtigungen hinzukommen, die eigenen Kinder immer selbstständiger werden und einem womöglich mit der Situation der eigenen Eltern auch die Bedrohung und Endlichkeit des Lebens bewusst wird, rückt die Frage nach dem, was man bisher erreicht hat und in Zukunft noch erreichen kann, stärker in den Mittelpunkt des Interesses.¹⁴⁸

So ist der Einzelne in dieser Lebensphase herausgefordert, seine personale Existenz zu überprüfen und in Frage zu stellen. Dabei kommt es zu einer Rückbesinnung auf ursprüngliche Vorstellungen von der Gestaltung des Lebens, zu einer Neubewertung der verschiedenen Lebensbereiche sowie einer möglicherweise veränderten Ausrichtung für die Zukunft. Nun können auch Absichten wieder lebendig werden, die im Lauf des bisherigen Lebens verlorengegangen sind oder aus ganz unterschiedlichen Gründen nicht umgesetzt werden konnten.¹⁴⁹

Krisen können durch äußerliche Ereignisse wie Arbeitslosigkeit, Trennung, Umzug oder den Verlust einer verantwortungsvollen Aufgabe ausgelöst werden. Ihnen entspricht ein inneres Abbild der Krise durch die Erfahrung, dass Rituale verlorengehen, bewährte Lösungsmuster nicht mehr funktionieren oder gar die bisherige persönliche Weltsicht zusammenbricht. Dabei fördern Krisen auch die Bereitschaft, sich mit solchen Lebensthemen zu beschäftigen, die in anderen Lebensabschnitten nicht in dem Maße präsent oder bedeutsam waren.¹⁵⁰

Festzuhalten ist, dass Menschen sich im mittleren Lebensalter zwar mehr oder weniger bewusst mit krisenhaften Situationen und Fragen beschäftigen, aber die Krise in ihrer Intensität durchaus unterschiedlich empfinden können. In diesem Zusammenhang spielt auch eine Rolle, wie reflektiert der Einzelne bereits in den vorherigen Lebensabschnitten mit seiner Lebensführung, mit Unzufriedenheit, Wünschen nach Veränderung sowie der grundsätzlichen Richtung seines Lebens umgegangen ist.¹⁵¹ War hier ein waches Bewusstsein vorhanden, wirkt sich die Krise in der Lebensmitte mutmaßlich weniger stark aus, als wenn zuvor Probleme verdrängt wurden. Auch Erfahrungen mit früheren Krisen können zur Entstehung von Bewältigungsmustern beitragen, die den Umgang mit krisenhaften Situationen erleichtern. Ebenso haben Situationsmerkmale wie soziale und materielle Ressourcen Konsequenzen für die Wirkung kritischer Ereignis-

¹⁴⁸ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 111ff.

¹⁴⁹ vgl. ebd., S. 117ff.

¹⁵⁰ vgl. Benikowski 2006, S. 55ff.

¹⁵¹ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 115f.

nisse.¹⁵² In der Krise selbst ist das Ereignis oder der Prozess für das Individuum nicht immer verständlich oder kontrollierbar. Neben der objektiven Dimension enthalten Krisen daher immer auch eine subjektive Dimension.¹⁵³

„Jeder Mensch geht in seinem Leben durch eine Reihe von unvermeidbaren entwicklungsbedingten Krisen [...]. Aus der Überwindung dieser Krisen gewinnt der Mensch neue Kraft, Eigenständigkeit und Integrität seiner Persönlichkeit.“¹⁵⁴ Diese Aussage des amerikanischen Psychiaters Theodore Lidz hebt die positive Wirkung von Krisen im Lebenslauf hervor. Darin ist er auch der Auffassung von Martin Buber nahe, der in der Krise einen Grund- und Schlüsselbegriff des menschlichen Daseins sieht.¹⁵⁵ Buber betrachtet Krisen als eine entscheidende Voraussetzung dafür, Verkrustungen aufzubrechen, sich neu zu orientieren und bestehende Lebenskonzepte zu verändern.¹⁵⁶

In der Tat bezeichnet das griechische Wort *krisis* seiner Herkunft nach „Scheidung, Zwiespalt, Streit“, „(Aus)wahl“ oder „Entscheidung“. Verwandt ist es mit dem Verb *kri-no*, das „sehen“, „sichten“, „unterscheiden“ bedeutet.¹⁵⁷ Der Wortbedeutung nach geht es also um eine Lebenssituation, in der eine Auswahl besteht, die genau zu betrachten ist, bevor dann eine Entscheidung zu treffen ist, wie es weitergeht. Die Krise ist damit nicht als Katastrophe zu verstehen, sondern macht deutlich, dass Entwicklung stattfindet und das Individuum sich am Übergang zur folgenden Phase befindet.¹⁵⁸

Was die Wirkung von Krisen für die Identität eines Menschen betrifft, sind prinzipiell drei verschiedene Ausgänge möglich. Bleibt die Persönlichkeit unverändert, kann man von einer erfolglosen Krise sprechen. Eine zerstörende Krise hingegen kann dazu führen, dass die Persönlichkeit ganz oder teilweise lahmgelegt wird. Bei einer verändernden Krise ist schließlich eine Verwandlung der Persönlichkeit zu beobachten. Welchen Ausgang eine Krise nimmt, hängt davon ab, wie die Person damit umgeht. Wenn sie die krisenhafte Phase aktiv durcharbeitet, kann sie dies zu einer größeren persönlichen Reife und Integrität führen.¹⁵⁹ In den meisten Fällen sind krisenhafte Ereignisse entscheidend für Kurswechsel in der Biografie. Der Umgang mit solchen Herausforderungen beeinflusst auch stark die persönliche Kompetenzentwicklung.¹⁶⁰

¹⁵² vgl. Tesch-Römer 1990, S. 41f.

¹⁵³ vgl. Gutmann 1975, S. 242, nach Meili-Lüthy 1982, S. 142

¹⁵⁴ Lidz 1970, S. 119

¹⁵⁵ vgl. Friedenthal-Haase 1991, S. 20

¹⁵⁶ vgl. Benikowski 2006, S. 58

¹⁵⁷ vgl. Gemoll 1991, S. 453

¹⁵⁸ vgl. Meili-Lüthy 1982, S. 141

¹⁵⁹ vgl. ebd., S. 150f.

¹⁶⁰ vgl. Benikowski 2006, S. 52

3.5 Die Wirkung von Identitätsprojekten: Stabilität, Veränderung oder Transformation

Im Zusammenhang mit krisenhaften Ereignissen richtet sich der Blick des Individuums wie beschrieben auch auf seine Lebensziele, die wiederum ein Ausdruck seiner Identität sind.

Wenn zentrale Lebensziele verdichtet in konkretes Handeln münden, ist es gerechtfertigt, von einem Identitätsprojekt zu sprechen. Ausgehend von der Handlungsorientierung lassen sich Identitätsprojekte dahingehend unterscheiden, ob sie eher sozialbezogen oder selbstbezogen sind, ob sie also eher eine Wirkung auf die Gesellschaft bzw. das soziale Umfeld haben oder eher das Individuum selbst im Fokus steht. Hinzukommt die Frage nach der zeitlichen Orientierung: Richtet sich das Identitätsprojekt schwerpunktmäßig eher auf Vergangenes, Gegenwärtiges oder Zukünftiges?

In Weiterentwicklung eines Modells von Siegert und Chapman¹⁶¹ unterscheidet Clemens Tesch-Römer sechs Typen von Identitätsprojekten und stellt diese entsprechend ihrer Handlungsorientierung und ihrer Lebenszeitperspektive dar.¹⁶²

		Zeitperspektive			
		Vergangenheit	Gegenwart	personale Zukunft	nicht-personale Zukunft
Handlungsorientierung	Sozialbezug	Rollenstatus aufrechterhalten		Statusziele realisieren	sozialrelationale Generativität
	Selbstbezug	reflexive Rekonstruktion des eigenen Lebens	Selbstverwirklichung		generative Selbstaktualisierung

Abb. 5: Typologie von Identitätsprojekten

Zu den einzelnen Typen von Identitätsprojekten gibt er weitere Informationen und Erläuterungen:

- **Rollenstatus aufrechterhalten:** Die Person ist mit ihrer sozialen Rolle oder ihrem sozialen Status im familiären, beruflichen oder gesellschaftlichen Bereich zufrieden und ist bestrebt, daran festzuhalten.
- **Statusziele realisieren:** Die Person strebt nach einer – in der Regel höheren – sozialen Position, die ihren Vorstellungen entspricht. Dies kann beispielsweise

¹⁶¹ vgl. Siegert/Chapman 1987, S. 146

¹⁶² vgl. Tesch-Römer 1990, S. 61ff.

ein beruflicher Aufstieg oder die Übernahme einer gesellschaftlichen Funktion sein.

- Sozialrelationale Generativität: Diese Art von Identitätsprojekt hat die Auswirkung auf konkrete Mitglieder der folgenden Generationen im Blick. Dabei könnte es darum gehen, etwas Bleibendes zu schaffen, von dem etwa die eigenen Kinder profitieren könnten.
- Reflexive Rekonstruktion des eigenen Lebens: Die Person beschäftigt sich mit ihrer individuellen Vergangenheit und gibt dieser möglicherweise eine neue Deutung. Im Zentrum des Interesses steht dabei die eigene Person.
- Selbstverwirklichung: Eine Person strebt nach der Umsetzung eigener Fähigkeiten und Bedürfnisse. Im Vordergrund steht dabei nicht, Wirkung auf andere zu erzielen, sondern eigene Potenziale zur Geltung zu bringen.
- Generative Selbstaktualisierung: Eine Person bringt Fähigkeiten im Sinne der Selbstverwirklichung zum Einsatz, wobei zugleich ein Nutzen für eine unbestimmte künftige Allgemeinheit entsteht, der jedoch nicht im Vordergrund des Bemühens steht.

Es ist davon auszugehen, dass diese Typen von Identitätsprojekten in der Wirklichkeit in Mischformen auftreten. Zugleich können auch unterschiedliche Arten von Identitätsprojekten in verschiedenen Lebensbereichen verwirklicht werden.¹⁶³

Die Frage, ob ein Identitätsprojekt angegangen und verwirklicht wird, sagt zunächst noch nichts über die Stabilität, Veränderung oder Transformation der Identität des Individuums aus. Das entscheidende Kennzeichen für diese Zuordnung ist die Frage nach der Zentralität des jeweiligen Identitätsprojekts. Hat sich dessen Zentralität im Lebensentwurf der Person nicht verändert, weist die Identität Stabilität auf. Wenn das Projekt im Erwachsenenalter an Bedeutung gewonnen oder verloren hat, kann von einer Veränderung der Identität gesprochen werden. Ist eine extreme Veränderung in der Weise eingetreten, dass ein Projekt völlig unbedeutend oder zentral geworden ist, handelt es sich um eine Identitätstransformation.¹⁶⁴ Diese Transformation drückt sich in einem gewandelten Selbstverständnis und Verhalten eines Individuums aus.¹⁶⁵

Unterschiede lassen sich bei den Anlässen oder Ursachen einer Identitätstransformation feststellen. Geht ihr ein kritisches Lebensereignis voraus – beispielsweise eine Erkrankung oder eine Trennung – und führt dies zu einer Veränderung von Lebenszielen, handelt es sich um eine extern induzierte Identitätstransformation. Die Transforma-

¹⁶³ vgl. Siegert/Chapman 1987, S. 148

¹⁶⁴ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 64f.

¹⁶⁵ vgl. Siegert/Chapman 1987, S. 139

tion kann aber auch die Folge einer Sinnkrise sein, die das Individuum veranlasst, bisherige Wertvorstellungen in Frage zu stellen und die eigene Entwicklung nun aktiv voranzubringen. In diesem Fall spricht man von einer selbst initiierten oder selbst induzierten Identitätstransformation.¹⁶⁶

Ein zentraler Aspekt von Identitätsprojekten ist die Vorstellung, die eigene Person weiterzuentwickeln. Dabei vollzieht sich diese Entwicklung und damit die Identitätsbildung im gesellschaftlichen Kontext.¹⁶⁷ Damit ist auch der berufliche Bereich des Individuums als Ort der Ursache und des Geschehens von Identitätsentwicklung im Blick. Im Folgenden soll daher dieser Lebensbereich, vor allem die Bedeutung der Erwerbstätigkeit für das Individuum, genauer betrachtet werden.

4 Die Rolle der Erwerbstätigkeit bei der Identitätsentwicklung

4.1 Identität und Erwerbsarbeit

Im Folgenden soll dem Zusammenhang zwischen Identität und Erwerbsarbeit nachgegangen werden, der oft mit großer Selbstverständlichkeit unterstellt wird.¹⁶⁸ Dabei ist zunächst zu klären, was der Begriff der Erwerbsarbeit beinhaltet und welche Bedeutung er für Menschen hat.

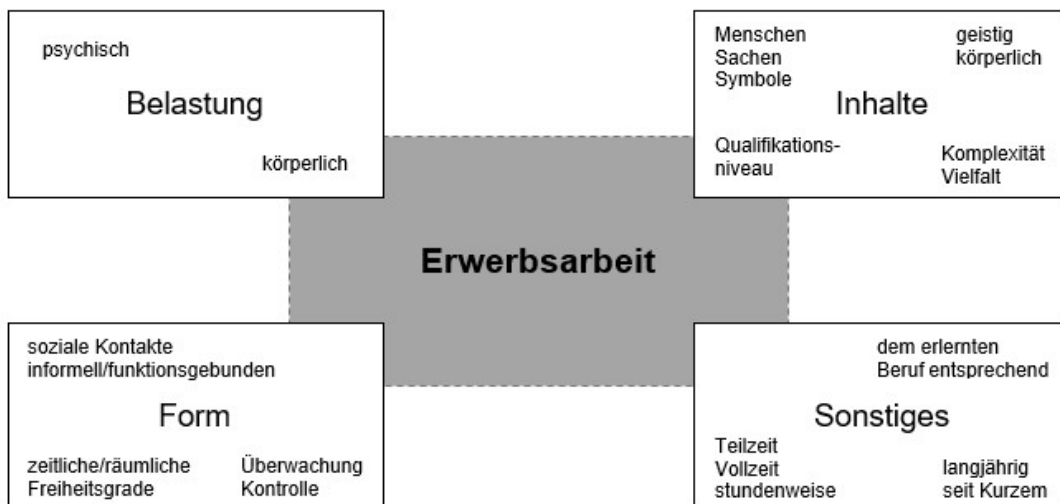


Abb. 6: Der Begriff der Erwerbsarbeit (eigene Darstellung)

¹⁶⁶ vgl. Tesch-Römer 1990, S. 168f.

¹⁶⁷ vgl. Siegert/Chapman 1987, S. 142

¹⁶⁸ vgl. Hoff 1990, S. 7

Unter dem Begriff der Erwerbsarbeit sammeln sich ganz unterschiedliche Vorstellungen von Arbeit im Hinblick auf ihre Inhalte, Formen und Arten der Belastung. Bei den Inhalten lassen sich geistige und körperliche Arbeit ebenso unterscheiden wie die Beschäftigung mit Menschen, Sachen oder Symbolen. Auch die inhaltliche Komplexität und Vielfalt, das erforderliche Qualifikationsniveau sowie das Ausmaß der Verantwortung weisen große Unterschiede auf. Bezüglich der Form lassen sich berufliche Tätigkeiten nach ihren zeitlichen und räumlichen Freiheitsgraden oder Zwängen einordnen. Ebenso lässt sich die Frage nach der Überwachung oder Kontrolle durch Vorgesetzte sowie nach Möglichkeiten für funktionsgebundene oder informelle soziale Kontakte unterschiedlich beantworten. Die bestehende Belastung durch die Erwerbstätigkeit lässt sich in einem Fall eher dem körperlichen, im anderen Fall eher dem psychischen Bereich zuordnen.¹⁶⁹ Daneben kann man Unterscheidungen vornehmen, ob es sich um eine Vollzeit-, Teilzeit- oder stundenweise Beschäftigung handelt, ob sie schon lange Jahre oder erst seit Kurzem ausgeübt wird und ob sie dem erlernten Beruf entspricht oder nicht.

In der Vorstellung der meisten Menschen gibt es im Alltag eine klare Trennung zwischen den Bereichen Arbeit und Freizeit.¹⁷⁰ In der Praxis lässt sich diese Trennung angesichts der großen und schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt jedoch nicht mehr durchgehend auffinden. Wo Menschen mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, auf Abruf verfügbar sein müssen oder zumindest zeitweise im häuslichen Büro arbeiten, verschwimmen auch die klaren Grenzen zwischen den Bereichen.

Menschen bewerten ihre Erwerbsarbeit nach verschiedenen Kriterien. Dabei muss diese Bewertung nicht so negativ ausfallen, wie Sigmund Freud dies einst formulierte: „Arbeit [wird] als Weg zum Glück von den Menschen wenig geschätzt.“¹⁷¹ Der wichtigste Bezugspunkt dafür, wie Menschen ihre Arbeit bewerten, liegt in der darin liegenden individuellen Freiheit. Aber auch der Vergleich mit früheren Erwartungen und den Ansprüchen, die einer in der Zeit der Ausbildung entwickelt hat, sowie die Aussicht, die Berufstätigkeit in die Vorstellungen von der persönlichen Zukunft zu integrieren, wirken sich auf die Bewertung aus. Nicht zuletzt tragen auch die Fragen, wie sich die beruflichen Tätigkeiten verändern werden und wie sich das Verhältnis von Freiheit und Zwang entwickelt, zur individuellen Bewertung der Erwerbsarbeit bei.¹⁷²

Welche Bedeutung hat die Erwerbsarbeit nun für die Identität eines Menschen? Zunächst lässt sich feststellen, dass für viele Menschen die Erwerbsarbeit eine Art Identität

¹⁶⁹ vgl. Hoff 1990, S. 9f.

¹⁷⁰ vgl. Eickelpasch/Rademacher 2004, S. 31

¹⁷¹ Freud 1930, S. 31

¹⁷² vgl. Hoff 1990, S. 10f.

tätsschablone ist.¹⁷³ Wer sich bislang unbekanntem Zeitgenossen vorstellt, nennt dabei häufig auch seine berufliche Tätigkeit und will dadurch deutlich machen, wer er ist. So definiert er sich gewissermaßen über seine Arbeit. Niedriger bewertet wird die Funktion der Arbeit für die Identität hingegen von Menschen, die erwerbslos oder mit ihrer beruflichen Tätigkeit unzufrieden sind. Dahinter verbirgt sich die Absicht, die eigene Identität zu schützen, weil man nicht mit der – möglicherweise nicht existenten – Erwerbstätigkeit identifiziert werden möchte.¹⁷⁴

Neben der Familie stellt die berufliche Arbeit nach Erikson eine wesentliche Säule der Erwachsenenidentität dar: „[J]etzt beginnt [...] das Leben, womit im allgemeinen die Arbeit oder das Studium für einen bestimmten Beruf, das Zusammentreffen mit dem anderen Geschlecht und im Laufe der Zeit Heirat und die Gründung einer eigenen Familie gemeint sind.“¹⁷⁵ Auch hier zeigt sich wieder, dass Identitätsmodelle meistens auf einen bestimmten gesellschaftlichen Kontext ausgerichtet sind und auf dessen Normen Bezug nehmen.

Der Alltag richtet sich in wesentlichen Zügen nach der Erwerbsarbeit aus. Sie gibt vor, welche Zeiten für die Familie und Freizeitaktivitäten zur Verfügung stehen und wann im Jahreslauf Erholungsphasen möglich sind. Diese zentrale Bedeutung der Berufstätigkeit gliedert in den meisten Fällen auch das ganze Leben: Bei aller Unterschiedlichkeit, wie das Berufsleben gestaltet wird, gibt es doch meistens einen festen Zeitpunkt für den Eintritt sowie den Austritt. So stellt die Erwerbsarbeit nicht nur durch ihren Beitrag zur materiellen Sicherheit, sondern auch durch ihre Ermöglichung sozialer Kontakte und beruflichen Aufstiegs einen Stabilitätsfaktor der Identität eines Menschen dar.¹⁷⁶

In der industriell-kapitalistischen Gesellschaft hat die Teilhabe an der Erwerbsarbeit eine entscheidende Wirkung auf das Prestige und die Anerkennung, die materielle Absicherung für die Zukunft sowie die Identität des Einzelnen.¹⁷⁷ Für das Individuum gehört es daher zu den wichtigsten Entwicklungsaufgaben, einen beruflichen Weg zu gehen und zu gestalten, der ihm ein hohes Maß an Lebenssinn ermöglicht. Angesichts des bereits erwähnten Verlusts an traditionellen gesellschaftlichen Strukturen stellt dies eine große Herausforderung dar und verlangt vom Individuum, eigene Wege ohne vorgegebene Lösungsmuster zu finden.¹⁷⁸ Darin zeigt sich eine Parallele zur Identitätsbildung, die unter ähnlichen Voraussetzungen stattfinden muss.

¹⁷³ vgl. Eickelpasch/Rademacher 2004, S. 30

¹⁷⁴ vgl. Hoff 1990, S. 8f.

¹⁷⁵ Erikson 2017, S. 114

¹⁷⁶ vgl. Hoff 1990, S. 30ff.

¹⁷⁷ vgl. Keupp 2013, S. 47

¹⁷⁸ vgl. Herz 1997, S. 72f.

In der Erwerbsarbeit wird nahezu die ganze Bandbreite der persönlichen Identität eines Menschen sichtbar. Dies ist nachvollziehbar, da es kaum vorstellbar ist, dass sich eine Person starr in eine Berufs- und eine Privatperson aufspalten lässt.

Je nach der ausgeübten beruflichen Tätigkeit muss das Individuum mit unterschiedlichen, sowohl egalitären als auch komplementären Rollenbeziehungen umgehen. Es kann beispielsweise zugleich Kollege, Vorgesetzter und Untergebener sein. Auch negative Eindrücke wie die Erfahrung der Austauschbarkeit in der beruflichen Rolle wirken auf es ein. Ebenfalls ist die Identität im Zusammenhang mit dem Kontrollbewusstsein, der sozialen Verortung sowie dem Empfinden von Kohärenz, Anerkennung und Authentizität im beruflichen Bereich berührt. So nimmt auch umgekehrt die Erwerbstätigkeit Einfluss auf die Identität des Menschen, die im privaten Bereich wahrnehmbar ist.¹⁷⁹

Die Bedeutung der Erwerbsarbeit für sein ganzes Leben wird in diesem Sinne auch durch die Aussage von Sigmund Freud unterstrichen: „Keine andere Technik der Lebensführung bindet den einzelnen so fest an die Realität als die Betonung der Arbeit, die ihn wenigstens in ein Stück der Realität, in die menschliche Gemeinschaft sicher einfügt.“¹⁸⁰

Zwar stellt die Teilhabe an der Erwerbsarbeit für viele Menschen eine wichtige Möglichkeit dar, Zugehörigkeit und Anerkennung zu erfahren und dabei soziale Beziehung zu leben.¹⁸¹ Studien lassen auch erkennen, dass sich der Bezug des Einzelnen zu seiner beruflichen Tätigkeit tiefgreifend verändert und weniger die Pflichterfüllung als vielmehr eine Form von Selbstverwirklichung bedeutsam wird.¹⁸² Zugleich wird diese Erwerbsarbeit aber infolge der Veränderungen der Arbeitswelt als Grundlage für eine gelingende Identität brüchig und unsicher. Die Erkenntnis, dass qualifizierte Arbeit zwar subjektiv bedeutsam, aber in quantitativer Hinsicht weniger verfügbar ist, zwingt zu Überlegungen, wie auch ohne Einfluss des beruflichen Status soziale Anerkennung erfahrbar wird.¹⁸³

Der amerikanische Soziologe Richard Sennett fasst diese Erkenntnis in einer fast anklagenden Fragestellung so zusammen: „Wie kann ein Mensch in einer Gesellschaft, die aus Episoden und Fragmenten besteht, seine Identität und Lebensgeschichte zu einer Erzählung bündeln?“¹⁸⁴

¹⁷⁹ vgl. Hoff 1990, S. 14ff.

¹⁸⁰ Freud 1930, S. 46

¹⁸¹ vgl. Eickelpasch/Rademacher 2004, S. 36

¹⁸² vgl. Tesch-Römer 1990, S. 56

¹⁸³ vgl. Keupp 2013, S. 47f.

¹⁸⁴ Sennett 1998, S. 31

4.2 Die Bedeutung von Erwerbslosigkeit

Die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt haben sich unter dem Einfluss von Globalisierung, technischem Fortschritt und einer von vielen immer weniger als sozial empfundenen Marktwirtschaft erheblich gewandelt. Wenn von Mobilität und Flexibilität, Durchsetzungs- und Leistungsbereitschaft die Rede ist, sehen Kritiker darin Synonyme für Heimat- und Bindungslosigkeit, Egoismus, Konformismus und Opportunismus und betrachten dies als Belastung für viele Menschen, die dadurch auch in ihrer Identität bedroht werden.¹⁸⁵

Neben den veränderten Arbeitsbedingungen stellt Arbeitslosigkeit eine besondere Herausforderung dar und weckt vielfältige negative Assoziationen hinsichtlich der Auswirkung auf den Betroffenen: soziale Isolierung, familiäre Konflikte, geringeres Selbstwertgefühl, Stresszustand, Kontrollverlust, depressive Verhaltensweisen und stärkerer Alkoholkonsum.

Neben dem Geltungsverlust alltäglicher Regeln und Strukturen, dem Wegfall des sozialen Austauschs und dem Umstand, dass berufliche Kenntnisse plötzlich belanglos werden, spielt auch der Verlust des gesellschaftlichen Status eine bedeutende Rolle, der zusammen mit der sozialen Rolle die öffentliche Identität darstellt.¹⁸⁶ Bei längerer Arbeitslosigkeit lässt sich eine verringerte Hoffnung auf Wiedererlangung der Kontrollüberzeugung sowie eine Zunahme depressiver Verhaltensweisen beobachten. Je nach den individuellen Lebensumständen können sich auch kognitive, emotionale und motivationale Dissonanzen zwischen Selbsterfahrungen im sozialen Umfeld und im persönlichen Bereich entwickeln und verstärken.¹⁸⁷

Da in der umgebenden Gesellschaft eine normative Verpflichtung zu arbeiten besteht, der ein Arbeitsloser vorübergehend oder dauerhaft nicht nachkommen kann, entwickelt er auch auf das Identitätsgefühl einwirkende Strategien, mit diesem Widerspruch umzugehen:

- Er kann in andere Rollen ausweichen – etwa durch eine Neuaufteilung der innerfamiliären Aufgaben – oder seine Lebensinteressen umzentrieren, sich also einem anderen Wirkungskreis zuwenden und Selbstverwirklichung in anderen Bereichen suchen.
- Er kann seine Arbeitslosigkeit oder das Wirtschaftssystem insgesamt zum Thema eines politischen oder gesellschaftlichen Engagements machen und damit das Verhältnis von Arbeit und Identität innovativ umstrukturieren.

¹⁸⁵ vgl. Keupp 2013, S. 287f.

¹⁸⁶ vgl. Thomsen/Grau 1987, S. 193f.

¹⁸⁷ vgl. ebd., S. 199

- Oder er scheitert am Widerspruch, der zwischen der normativen Orientierung und seinen Handlungschancen besteht. Mögliche Folgen sind Krankheit, Anpassung an klischeehafte Vorstellungen oder der Verlust von Selbstkontrolle.

Angesichts des materiellen und sozialen Drucks streben die meisten Arbeitslosen danach, wieder am Erwerbsleben teilzunehmen.¹⁸⁸ Die Verbindung von Arbeit und Identität bleibt damit erhalten, auch wenn eine veränderte Erwerbstätigkeit mit einem Identitätswandel verbunden sein kann.

4.3 Berufsbiografische Diskontinuität im mittleren Erwachsenenalter

Im Zusammenhang mit den Umbrüchen in der Arbeitswelt, die viele erwerbstätige Menschen durch Modernisierung, Digitalisierung und Rationalisierung erleben, verändern sich auch die Arbeitsverhältnisse. Während die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse zurückgeht, nimmt die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu.¹⁸⁹ Dabei ist auch zu beobachten, dass Erwerbsbiografien zunehmend nicht mehr linear verlaufen, sondern diskontinuierlich sind, also von Ab- und Umbrüchen betroffen sind.¹⁹⁰

Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird heute bereits nahegelegt, in ihrer Berufsbiografie auch für – oft durchaus sinnvolle – Neben- und Umwege offen zu sein. Anders als in der Vergangenheit stellt eine Entscheidung, die jemand mit 19 Jahren für seinen Berufsweg trifft, keine Festlegung für das ganze Erwerbsleben mehr dar. Hinzukommt die Erkenntnis, dass Entwicklung – auch im beruflichen Bereich – Zeit braucht und individuell sehr unterschiedlich verlaufen kann.

Eine klassische Erwerbsbiografie lässt sich modellhaft in fünf Stufen mit jeweils eigenen Schwerpunkten einteilen:¹⁹¹

- Einstiegs- und Lernphase: Im Rahmen der Ausbildung unternimmt der junge Erwachsene seine ersten Schritte im Berufsleben. Auch gezielte Praktika dienen vor allem dem Erwerb von Kenntnissen und Einblicken.
- Umsetzungs- und Entwicklungsphase: Der Erwerbstätige erprobt und festigt bzw. erweitert sein berufliches Wissen und Können.
- Übertragungs- und Gestaltungsphase: Der Arbeitnehmer setzt Wissen, Können und Erfahrung gestalterisch ein und erschließt sich damit auch neue Arbeitsfelder. Er ist in der Lage, auch selbstständig größere Verantwortung wahrzunehmen.

¹⁸⁸ vgl. Thomsen/Grau 1987, S. 200f.

¹⁸⁹ vgl. Samland 2017, S. 5

¹⁹⁰ vgl. Neuendorff/Ott 2006, S. 2

¹⁹¹ vgl. Herz 1997, S. 68ff.

- Reflexions- und Vermittlungsphase: Der Beschäftigte wertet seine Berufs- und Lebenserfahrung aus und gibt seine Erkenntnisse systematisch an jüngere Mitarbeiter weiter.
- Überschau- und Beratungsphase: Allmählich zieht sich der ältere Erwachsene aus dem Tagesgeschäft und aus operativen Aufgaben zurück. Seine Erfahrungen gibt er vor allem dann weiter, wenn er danach gefragt wird.

Claudia Munz hat die Phasen der Erwerbstätigkeit noch etwas differenzierter dargestellt und unterscheidet sieben Phasen von jeweils ca. sieben Jahren Dauer: Vorbereitungsphase (14 bis ca. 17/18 Jahre), Lehr- und Wanderjahre (ca. Anfang bis Ende 20), „Organisatorische Phase“ (28 bis 35 Jahre), Sinnkrise (35 bis 42 Jahre), Erlebnis von Grenze und Erfahrung (42 bis 49 Jahre), Weitergeben (49 bis 56 Jahre) und „Das Haus bestellen“ (56 bis 63 Jahre). Zu jeder Phase stellt sie die Beziehung des Individuums zu Arbeit und Beruf sowie Aufgaben, Problematiken und Gefahren dar. Außerdem gibt sie Empfehlungen für Haltungen und Handlungen, denen sich der Erwerbstätige zuwenden sollte.¹⁹²

Kritisch zu hinterfragen ist, inwieweit die Vorstellungen einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit tatsächlich der historischen Wirklichkeit entsprechen. Für die meisten Frauen bedeutete noch bis in die Achtzigerjahre des letzten Jahrhunderts – und zum Teil heute noch – der Eintritt in die Familienphase zugleich den Austritt aus dem Erwerbsleben, zumindest für einige Jahre, wobei auch der Wiedereinstieg häufig mit Teilzeitarbeitsverhältnissen verbunden war. Die Erwerbstätigkeit der Männer war im vergangenen Jahrhundert von zwei Weltkriegen beeinträchtigt. Hinzu kommt eine Phase hoher Erwerbslosigkeit vor allem gegen Ende der Weimarer Republik sowie ein Wiederanstieg der Arbeitslosenzahlen ab dem Beginn der Siebzigerjahre. Wenn von klassischen, kontinuierlichen Erwerbsbiografien gesprochen wird, steckt dahinter – ähnlich wie beim traditionellen Familienbild – nur die Realität in einer relativ kurzen Zeitspanne, in diesem Fall etwa von Mitte der Fünfzigerjahre bis Mitte der Siebzigerjahre, und dies auch nur für Männer.

Wie im Abschnitt über den Zusammenhang von Identität und Erwerbsarbeit bereits ausgeführt wurde, besteht zwischen beiden Begriffen eine enge Verbindung. Das Individuum ist bestrebt, unter den gegebenen Rahmenbedingungen seinen Anspruch auf Authentizität mit den vorhandenen Ressourcen in Einklang zu bringen. In diesem Sinne bemüht es sich, Arbeitsverhältnisse so zu gestalten, dass seine Möglichkeiten im Hinblick auf Selbstverwirklichung und Handlungsfähigkeit vergrößert werden.¹⁹³ Dabei ist

¹⁹² vgl. Munz 2007, S. 147ff.; Darstellung der ganzen Tabelle im Anhang

¹⁹³ vgl. Neuendorff/Ott 2006, S. 2

die Aktivität des Individuums gefordert, das, indem es dem Sinn seines Lebens auf die Spur kommt, seinen Lebensweg – darunter auch die berufliche Entwicklung – weitgehend selbst gestalten soll. Diese Gestaltung geschieht unter durchaus herausfordernden Rahmenbedingungen. Auf vorgegebene Lösungsmuster kann dabei kaum zurückgegriffen werden, was wiederum eine Parallele zur Entwicklung der eigenen Identität darstellt.¹⁹⁴

Ein genauerer Blick soll im Folgenden auf die berufsbiografische Diskontinuität speziell im mittleren Erwachsenenalter gerichtet werden:

Mit den Wandlungen der Arbeitswelt ändern sich auch die Anforderungen, die an einen Arbeitnehmer gestellt werden. Was er in einer dreijährigen Ausbildung oder einem vierjährigen Studium zu Beginn oder vor Eintritt in die Arbeitswelt gelernt hat, entspricht oft nicht (mehr) dem, was später von ihm verlangt wird.¹⁹⁵ Dieses Erleben eines persönlichen Defizits kann zu Unzufriedenheit und in der Folge zu einem dringenden Wunsch nach Veränderung führen.

Im Phasenmodell von Claudia Munz ist es die Phase zwischen 35 und 42 Jahren, die das höchste Veränderungspotenzial birgt. Diese Phase entspricht auch den krisenhaften Übergängen, die in den verschiedenen Modellen der Identitätsentwicklung erkennbar werden. Munz stellt dar, dass die Person in dieser Phase der beruflichen Entwicklung in eine Sinnkrise gerät. Die Belastung durch den Beruf wird spürbar und Fragen nach dem Sinn und den weiteren Aussichten tauchen auf. Innerlich wachsen Impulse, die einen Berufswechsel nahelegen, und zugleich werden Selbstzweifel laut, welche Kompetenzen überhaupt für andere Tätigkeiten vorhanden sind. Das Individuum wird dazu veranlasst, ein neues Bewusstsein für seine Fähigkeiten zu entwickeln und den Sinn seiner Erwerbstätigkeit für sich selbst neu zu bestimmen. Dabei werden auch Werte überprüft und gegebenenfalls neue Prioritäten entwickelt. Zugleich liegen auch Probleme und Gefahren in dieser Phase: Flucht vor einer Sinnkrise, blinder Aktionismus zur Ablenkung, Krankheiten und Depressionen, Mehrarbeit zur Selbstbetäubung.¹⁹⁶

Vergleicht man diese Gedanken und Verhaltensweisen mit denen, die auch im Hinblick auf die Identitätsentwicklung auftreten, stellen sich viele Gemeinsamkeiten heraus: Hier wie dort spielt Unzufriedenheit mit dem Bestehenden eine Rolle und veranlasst das Individuum, sich und seine Situation in Frage zu stellen. Eine Rückbesinnung auf ursprüngliche Vorstellungen führt zu einer Neubewertung und gegebenenfalls zu

¹⁹⁴ vgl. Herz 1997, S. 72f.

¹⁹⁵ vgl. ebd., S. 67

¹⁹⁶ vgl. Munz 2007, S. 148

einer Neuausrichtung des Handelns und Verhaltens. In beiden Fällen kann die Krise als Chance genutzt werden.

4.4 Mögliche Auswirkungen berufsbiografischer Diskontinuität auf die Persönlichkeit

Kommt es zu Brüchen in der Erwerbsbiografie, kann dies vom Individuum unterschiedlich erlebt werden. Ein negatives Gefühl kann sich einstellen, wenn die Veränderungen unfreiwillig geschehen und ihre Auslöser nicht durch den Einzelnen gesteuert werden konnten. Ein positives Erleben ist hingegen wahrscheinlich, wenn Veränderungen und Umorientierungen vom Individuum selbst entschieden und umgesetzt wurden.¹⁹⁷

Unterschiede lassen sich auch darin feststellen, wie belastend Umbrüche vom Individuum wahrgenommen werden. Während ein Wechsel des Aufgabenfeldes oder des Arbeitgebers, ein Berufswechsel oder ein Aufstieg in der Hierarchie nur als wenig belastend empfunden werden, stellen eine Abbruchserfahrung, etwa die vorzeitige Beendigung einer Ausbildung oder eines Studiums, oder ein Abstieg in der beruflichen Hierarchie eine stärkere Belastung dar. Am stärksten als Belastung erlebt werden Zeiten der Erwerbslosigkeit.¹⁹⁸

In Umbruchssituationen – vor und nach der Veränderung – sieht sich das Individuum mit drei zentralen Problemfeldern konfrontiert. Seine Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation baut Handlungsdruck auf. Zugleich fehlen oft entsprechende ausgearbeitete Handlungsstrategien, weil das Individuum noch nicht in einer solchen Lage war. Ist die Entscheidung gefallen, beginnt eine Art Schwebезustand, bis eine neue Arbeitsstelle gefunden ist und die Formalitäten abgeschlossen sind. In dieser Phase sind dem Individuum auch in anderen Lebensbereichen kaum langfristige Planungen möglich. In der konkreten neuen beruflichen Tätigkeit muss es sich schließlich mit veränderten Arbeitsbedingungen und Anforderungen auseinandersetzen und einen für sich gangbaren Weg finden.¹⁹⁹

Im Zuge des Übergangs können auch emotionale Probleme auftreten. Verunsicherung kann zu Ängsten führen und birgt die Gefahr der psychischen Instabilität. Eine Fülle weiterer negativer Emotionen kann das Individuum zusätzlich unter Druck setzen – von Versagensängsten und -gefühlen über selbstkritische Gedanken, ein Gefühl der Überforderung, eine Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls, Erfolgs- und Verantwor-

¹⁹⁷ vgl. Wolf/Kastner 2006, S. 106

¹⁹⁸ vgl. ebd., S. 117

¹⁹⁹ vgl. ebd., S. 118

tungsdruck bis hin zu einem emotional beanspruchenden Beziehungs- und Bindungsmanagement.²⁰⁰

Schließlich stellt eine Zeit des beruflichen Übergangs auch eine Herausforderung für die Identität und das Selbsterleben des Individuums dar. Die Selbstwirksamkeitsüberzeugung kann irritiert werden. Kontrollüberzeugungen verändern sich und geben Selbstzweifeln Raum. Die Sicherheit in Bezug auf eigene Kompetenzen wird in Frage gestellt angesichts erkannter Kompetenzlücken und -defizite. Zudem erlebt die Person Rollenunsicherheit und fühlt sich in ihrem etablierten Selbstbild bedroht. Das Bemühen um Integrität, das einen Bestandteil der Identitätsentwicklung darstellt, fordert das Individuum dazu auf, sein Selbstbild zu hinterfragen und an der Formung und Weiterentwicklung seiner Persönlichkeit zu arbeiten.

In der Rückschau zeigt sich meistens, dass auch in der Umbruchphase keine Bedrohung für den Identitätskern bestanden hat. Es wird aber deutlich, dass das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen für die Bewältigung von Übergangsprozessen von hoher Bedeutung ist.²⁰¹

In der Zeit des Ideals der klassischen Erwerbsbiografien wurden berufliche Umbrüche häufig negativ bewertet. Ihnen haftete der Makel des Scheiterns an. Heute ist eher eine positive Sicht festzustellen. Wer auf eine gelungene diskontinuierliche Erwerbsbiografie zurückblickt, hat damit fachliche und soziale Kompetenzen unter Beweis gestellt. Zudem setzt sich die Erkenntnis durch, dass Bildung kein linearer Prozess ist und Wissen und Kompetenz nicht stufenartig aufgebaut sind. Damit werden auch Curricula von Bildungsinstitutionen in Frage gestellt, die auf stetige Entwicklung ausgerichtet sind und nicht mehr mit zunehmend diskontinuierlich werdenden Erwachsenenbiografien korrelieren. Benikowski bezeichnet daher die Vorstellung kontinuierlicher Lernprozesse als Mythos.²⁰²

5 Erwachsenenpädagogische Überlegungen zum Umgang mit berufsbiografischer Diskontinuität

Damit berufsbiografische Diskontinuität bewältigt werden und einen Beitrag zur gelingenden Identitätsentwicklung darstellen kann, sind verschiedene Aspekte zu beachten, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Zunächst stehen dabei die Voraussetzungen und Beiträge des Individuums im Vordergrund. Anschließend wird ein Weg zur

²⁰⁰ vgl. Wolf/Kastner 2006, S. 119

²⁰¹ vgl. ebd., S. 122f.

²⁰² vgl. Benikowski 2006, S. 52ff.

aktiven Persönlichkeits- und Berufsentwicklung vorgestellt, bevor pädagogische Aspekte und die Aufgaben von Bildungseinrichtungen behandelt werden.

5.1 Spezifische Transitionskompetenzen

Wolf und Kastner haben in einem Forschungsprojekt zur Beanspruchung durch Brüche und Lücken in der Berufsbiografie herausgefunden, dass bestimmte Kompetenzen in besonderer Weise zum Gelingen des Übergangs beitragen, und bezeichnen diese als spezifische Transitionskompetenzen. Dazu zählen sie soziale und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen sowie Selbstlern- und Selbstmanagementkompetenzen.²⁰³

Es wird deutlich, dass das Individuum in Phasen des beruflichen Übergangs in vielfältiger Weise herausgefordert ist und bei ihm selbst eine große Verantwortung für das Gelingen des Prozesses liegt. Um hier erfolgreich zu sein, müssen die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Persönlichkeitsentwicklung möglichst von klein auf eingeübt worden sein.



Abb. 7: Spezifische Transitionskompetenzen (nach Wolf/Kastner; eigene Darstellung)

²⁰³ vgl. Wolf/Kastner 2006, S. 128ff.

5.2 Hinweise und Hilfen zur Persönlichkeitsbildung

Auf dem Markt der Ratgeber zur Persönlichkeitsbildung findet sich eine unübersichtliche Vielfalt an mehr oder weniger hilfreicher Literatur, was der Einzelne tun kann, um seine Kompetenzen und Fähigkeiten zu entwickeln und als Persönlichkeit zu wachsen und zu reifen. Rolf Arnold hat einige Anregungen und Möglichkeiten zusammengestellt, wie ein Mensch sich vor allem mithilfe von Selbstreflexion und Übung unter zunehmender Autonomie in seiner Persönlichkeit weiterentwickeln kann.²⁰⁴ Insgesamt fasst er seine Anregungen in 29 Regeln zusammen, von denen hier jene sechs dargestellt werden, die in besonderer Weise das Thema der Identitätsbildung im Zusammenhang mit berufsbiografischer Diskontinuität berühren:

- Die erste Regel²⁰⁵ trägt den Überlegungen zur Narration, zur Integration, zur Kontinuität und zur Kohärenz Rechnung, die im Zusammenhang mit der Identitätsentwicklung angesprochen wurden. Das Bemühen um Kontinuität wird darin deutlich, dass Individuen sich stark an dem orientieren, was sie schon in ihrer bisherigen Entwicklung gedacht und gefühlt haben und wie sie sich in der Konsequenz verhalten und gehandelt haben. Diese Kontinuität ist einerseits wichtig, da sie dem Menschen auf eine Art Halt und Beständigkeit gibt. Andererseits liegt in ihr aber die Gefahr der Projektion: Menschen können Geschehnisse nur so wahrnehmen, wie es ihren Erwartungen, Vorerfahrungen und Prägungen entspricht. Um die Persönlichkeit dahingehend zu entwickeln, dass sie sich selbst treu bleibt und zugleich offen für Veränderungen wird, ist das erforderlich, was der Schweizer Entwicklungspsychologe Jean Piaget als Akkommodation bezeichnet. Dabei geht es darum, bisherige Muster zu erweitern und an die Realität anzupassen. Der erste Schritt dahin besteht im Erkennen eigener Deutungs- und Emotionsmuster sowie der begrenzten Geltung dessen, was man selbst für wahr hält. Fragen im Sinne eines Selbst-Checks können dabei helfen, sich aus vertrauten Sichtweisen zu lösen und offen für neue Deutungen zu werden.²⁰⁶
- In einer weiteren Regel²⁰⁷ steht der Begriff der Identität explizit im Vordergrund. Arnold stellt heraus, dass der Mensch sich in seiner aktuellen Befindlichkeit wie auf einer Wippe zwischen den vorherigen Erfahrungen und den künftigen Möglichkeiten befindet. Dabei sucht er beides durch eine Narration in Einklang zu bringen, wobei die Identität durch eigene Erzählungen in Verbindung mit den so-

²⁰⁴ vgl. Arnold 2016, S. 9

²⁰⁵ vgl. ebd., S. 21ff.

²⁰⁶ vgl. ebd., S. 27; siehe Anhang

²⁰⁷ vgl. ebd., S. 35ff.

zialen Echos entsteht. Seine Potenziale kann das Individuum entdecken und ausschöpfen, indem es sich mit sich selbst und seinen Identitätsmasken auseinandersetzt. In einer „Wippenübung“²⁰⁸, die Fragen nach stärkenden und motivierenden sowie belastenden Elementen im persönlichen Leben enthält, kann es der eigenen Identität auf die Spur kommen und einen weiteren Blick für seine Potenziale bekommen. Eine „Reise zum eigentlichen Selbst“²⁰⁹ kann im Anschluss dazu beitragen, diejenigen Werte besser zu erkennen, an denen man sich bei der Entwicklung konkreter Perspektiven orientieren kann.

- Die durch technischen Fortschritt und Digitalisierung stark gewandelte Arbeitswelt schafft für den einzelnen Arbeitnehmer Unsicherheit hinsichtlich seiner beruflichen Position und erschwert die Gestaltung klassischer – mit aller Skepsis gegenüber diesem Begriff – Erwerbsbiografien. Arbeitsverhältnisse, in denen jemand mehr oder weniger sein ganzes Berufsleben bei einer Firma verbracht hat, werden immer seltener. Entlassungen oder die Eingewöhnung in neue Arbeitsfelder und -formen werden zur Normalität. Angesichts der dynamischen Entwicklung kommt es zu einem Paradigmenwechsel in der Aus- und Weiterbildung: Im Vordergrund steht nicht mehr das Vorbereitungsparadigma, sondern das Reifungsparadigma. Damit wird die Stärkung der Selbstorganisationsfähigkeit sowie der Biografiekompetenz von Erwerbstätigen zu einem vorrangigen Ziel von Bildungsaktivitäten. Besonders die Biografiekompetenz soll Menschen zur verantwortlichen Selbstgestaltung ihres beruflichen und privaten Lebens unter dem Eindruck der Ungesicherheit befähigen. In besonderem Maße sieht Arnold hier auch für Führungskräfte die Notwendigkeit, sich in der eigenen Selbstlern- und Selbstführungsfähigkeit zu üben, um ihren Teammitgliedern die Entfaltung und Nutzung ihrer Potenziale zu ermöglichen.²¹⁰
- Menschliche Entwicklung spielt sich zwischen dem Bewahren des Erreichten und dem Streben nach Neuem ab. Die Freiheit stellt dabei eine Grundvoraussetzung für die Entfaltung der Persönlichkeit dar. Um sich in dieser Freiheit orientieren und eine Ordnung herstellen zu können, entwickelt der Mensch Leitvorstellungen, die ihm eine autonome, selbstreflexive und entwicklungsbezogene Gestaltung des eigenen Lebens ermöglichen. Diese drei Eigenschaften sind nicht nur für die Identitätsentwicklung, sondern auch für die Bewältigung der Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt notwendig und müssen daher besonders gefördert werden. Neben der Erwartung, dass Personalentwickler sich dieser Aufgabe stel-

²⁰⁸ vgl. Arnold 2016, S. 38; siehe Anhang

²⁰⁹ vgl. ebd., S. 40; siehe Anhang

²¹⁰ vgl. ebd., S. 87ff.

len, stellt Arnold Fragen für einen Persönlichkeits-Selbst-Check²¹¹ zusammen, mit dessen Hilfe der Einzelne seine Ziele selbst analysieren, reflektieren und bewusst verändern kann.²¹²

- Einen weiteren Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung stellt die Frage nach den Erfahrungen dar, die ein Individuum schon von Beginn seines Lebens an in seinem sozialen Umfeld gemacht hat. Es geht um frühkindliche Bindungserfahrungen, die mit den Begriffen Willkommensein, Schutz, Unterstützung und Anregung verbunden sind. Die Entwicklung der Persönlichkeit ist auch im Erwachsenenleben auf Wachstumsimpulse durch die Umgebung angewiesen. Um einen selbstreflektierten Umgang mit förderlichen Faktoren zu ermöglichen, stellt Arnold daher ein Raster²¹³ zur Verfügung, das im Sinne der selbsteinschließenden Reflexion nach Varela dazu beiträgt, die biografische Autonomie zu fördern und ein Verständnis für die Bedingungs- und Turbofaktoren der Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.²¹⁴
- Die letzte Regel²¹⁵, die hier dargestellt werden soll, nimmt die Verantwortung des Einzelnen für seinen Bildungsprozess in den Blick, weil Bildung nur durch den eigenen Entschluss des Individuums erfolgreich sein kann. Die Selbstlernfähigkeit eines Menschen kann jedoch durch ein Umfeld gefördert werden, das Lerngelegenheiten bietet und ihn dabei Wertschätzung, Übung und Bestätigung erfahren lässt. Ein solches Umfeld herzustellen ist auch eine Aufgabe von Bildungseinrichtungen, wobei neben der Selbstlernfähigkeit auch die Selbstorganisationsfähigkeit des Einzelnen unterstützt werden soll. Portfoliokonzepte können hilfreich sein, um die eigene Kompetenzentwicklung zu dokumentieren, reflektieren und planen. Sie verdeutlichen zudem, dass Kompetenzen mehr sind als das, was durch Zeugnisse und Zertifikate bescheinigt wird. So nennt Arnold acht Bereiche von Fragen, die sich nicht nur auf berufliche Stationen und Kompetenzen, sondern auch auf persönliches Engagement, Herausforderungen im Lebenslauf und Unterstützer in Lernprozessen beziehen.²¹⁶

Alle dargestellten Regeln enthalten mehr oder weniger intensive Bezüge zu Faktoren, die auch im Zusammenhang mit der Identitätsentwicklung relevant sind. Sie tragen zur Stärkung persönlicher Kompetenzen bei und fördern die Fähigkeit, sich gerade in

²¹¹ vgl. Arnold 2016, S. 103f.; siehe Anhang

²¹² vgl. ebd., S. 101ff.

²¹³ vgl. ebd., S. 118f.; siehe Anhang

²¹⁴ vgl. ebd., S. 115ff.

²¹⁵ vgl. ebd., S. 213ff.

²¹⁶ vgl. ebd., S. 217ff.

Übergängen und Krisen der persönlichen Entwicklung der künftigen Richtung bewusst zu werden.

5.3 Komponenten der berufsbiografischen Gestaltungskompetenz

Nach dem Konzept von Claudia Munz sind vier Kompetenzen von entscheidender Bedeutung, um den heutigen Anforderungen in Arbeit und Beruf angemessen begegnen zu können und die eigene Berufsbiografie erfolgreich zu gestalten: Selbstlernkompetenz, das Bewusstwerden der eigenen Kompetenzen, biografische Orientierung und Selbstmarketing.²¹⁷ Diese vier Kompetenzen bilden im Zusammenspiel die berufsbiografische Gestaltungskompetenz, wobei diese nicht einfach als Summe der Teilkompetenzen zu verstehen ist, sondern in der dynamischen und spannungsvollen Beziehung dieser Teilkompetenzen zueinander entsteht.²¹⁸

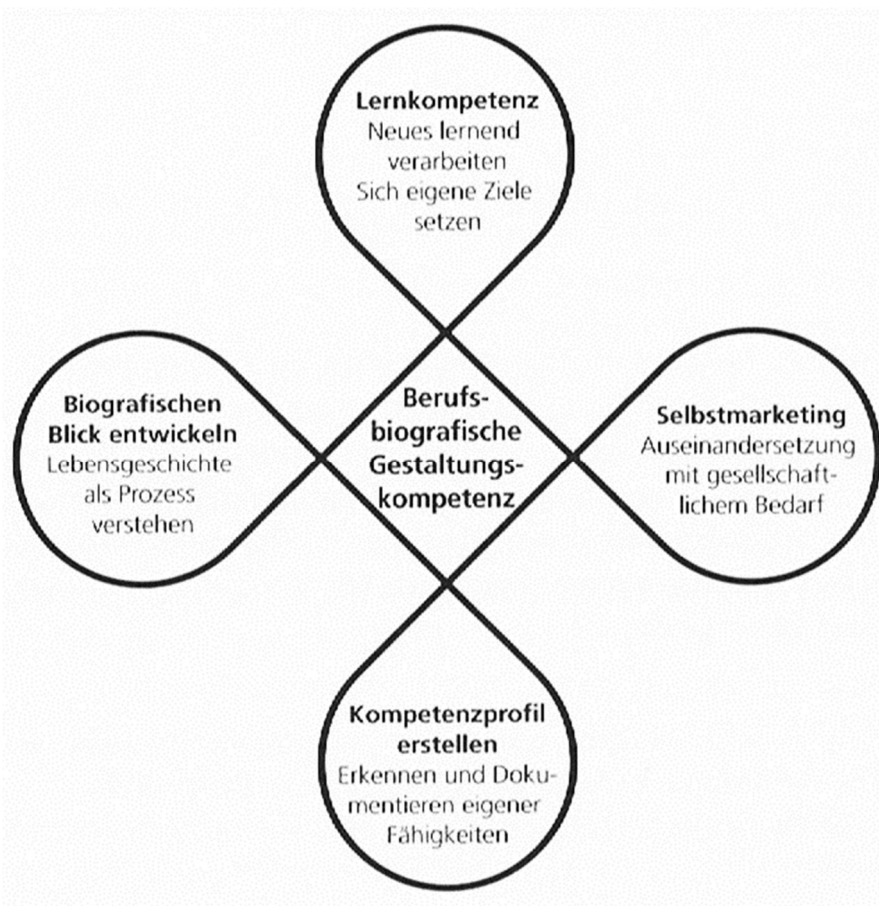


Abb. 8: Das „Kleeblatt“ berufsbiografischer Gestaltungskompetenz²¹⁹

²¹⁷ vgl. Munz 2007, S. 12

²¹⁸ vgl. ebd., S. 15

²¹⁹ ebd., S. 15

- Die Lernkompetenz zeigt sich vor allem darin, dass der Einzelne in der Lage ist, sich Lernziele zu setzen und Lernprozesse eigenständig zu steuern. Dafür ist ein Wissen über das Lernen, aber auch eine Reflexion der Erfahrungen mit dem Lernen erforderlich. Lernen bedeutet Entwicklung. Insofern ist auch Identitätsentwicklung Ausdruck des Lernens und auf das Lernen des Individuums angewiesen. Lernen geschieht in formeller und informeller Form. Um es gezielt anzustoßen, kann der Lernende auch selbst Situationen schaffen, in denen Lernen möglich ist. Wichtig ist dabei der Aufbau einer Lernspannung – also einer Diskrepanz zwischen einem Ist-Stand und einem Soll-Stand –, die der Lernende auf sich selbst bezieht und durch eigene Anstrengung lösen will. Nachdem sich der Lernende in eine herausfordernde Situation begeben hat, muss er seine Lernschritte dosieren und Entscheidungen über die Gestaltung des Lernprozesses treffen, in dem er dann seine potenziellen Fähigkeiten zum Einsatz bringt. Auch Fehler tragen zum Lernprozess bei, indem sie Unzulänglichkeiten offenbaren und damit weitere notwendige Lerninhalte sichtbar machen. Das wiederholte Durchlaufen von Lernsituationen trägt zur Festigung der neuen Fähigkeiten bei, deren Erfolg erst dann wirklich sichtbar wird, wenn sie auch auf andere Situationen transferiert und dabei modifiziert werden können. Von großer Bedeutung für den Lernerfolg ist, dass der Lernende Lerngelegenheiten aktiv nutzt und selbst die Verantwortung für seine Fortschritte im Lernen übernimmt.²²⁰
- Für den beruflichen Werdegang ist es wichtig, die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen zu kennen und sichtbar machen zu können. Darum ist es sinnvoll, sein persönliches Kompetenzprofil in der Berufsbiografie immer wieder zu dokumentieren. Dabei lassen sich Kompetenzen gegliedert nach fachlichen, methodischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen darstellen, wobei es verschiedene Verfahren gibt, diese zu ermitteln. Ein sinnvolles Vorgehen zur Kompetenzerfassung besteht in diesen fünf Schritten, die sich auf das konkrete berufliche Handeln beziehen: Beschreibung einer Tätigkeit, Untersuchung der darin enthaltenen Anforderungen, Feststellung der dazu benötigten Fähigkeiten, Gliedern in die Kompetenzart und Einschätzung des Niveaus der vorhandenen Fähigkeiten.²²¹
- Die Entwicklung eines biografischen Blicks nimmt den bereits an anderer Stelle dargestellten Umstand auf, dass die Zahl traditioneller Lebensläufe und Erwerbsbiografien abnimmt. Immer mehr wird es daher zur Aufgabe des Individu-

²²⁰ vgl. Munz 2007, S. 16ff.

²²¹ vgl. ebd., S. 25ff.

ums, die vielfältigen Einzelteile seiner Biografie zu einem Gesamtbild zusammenzufügen, um Kontinuität und Kohärenz herzustellen und damit seine Identität zu sichern. Zum biografischen Blick gehört nicht nur ein Wissen über die Lebensphasen mit ihren jeweiligen Entwicklungsaufgaben, sondern auch der Umgang mit Krisen und Wendepunkten. Aufgaben zur Selbstreflexion, wie sie bereits im Zusammenhang mit Arnolds Regeln zur Persönlichkeitsbildung vorgestellt wurden, unterstützen das Individuum dabei, biografischen Krisen einen Sinn abgewinnen zu können.²²²

- Da der Wandel der Arbeitswelt mit einer zunehmenden Unsicherheit von Arbeitsplätzen einhergeht, kann sich ein Erwerbstätiger selbst bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag nicht der Dauerhaftigkeit seiner Arbeitsstelle sicher sein. Um für Fälle erzwungener oder selbstgewählter berufsbiografischer Diskontinuität gerüstet zu sein, muss der Einzelne mit seinen erworbenen Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen souverän umgehen können. Im Spannungsfeld von gesellschaftlichen Aufgaben, Erwerbstätigkeiten und individuellen Fähigkeiten ist daher die Selbstmarketing-Kompetenz ein wichtiger Faktor. Dabei geht es nicht darum, wie der Begriff des Marketings suggeriert, sich selbst optimal zu verkaufen, sondern aktiv mit eigenen Entwicklungsimpulsen und dem Bedarf der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes umzugehen. Fünf Schritte ergeben dabei ein Selbstmarketing-Konzept: Zunächst muss der Einzelne überhaupt selbstständig handeln wollen, nachdem er einen inneren oder äußeren Impuls erhalten hat, der ihn über Veränderung nachdenken lässt. Anschließend muss er persönliche Klärungen vornehmen, seinen gegenwärtigen beruflichen Standort bestimmen sowie sich seiner Ziele und Visionen bewusstwerden. Auch die Betrachtung des persönlichen Kompetenzprofils gehört zu diesem Schritt, ebenso wie die Frage nach den Leitmotiven seines Lebens und den damit verbundenen Werten. Hierin zeigt sich auch eine Gemeinsamkeit mit den Überlegungen, die ein Mensch im Zusammenhang mit Krisenerfahrungen in seiner Biografie anstellen muss, um Entscheidungen für die weitere Richtung treffen zu können. Im dritten Schritt stellt das Individuum den gesellschaftlichen Bedarf fest: Was für Stellen werden angeboten? Welche Beschäftigungsperspektiven sind vorhanden? In der Folge geht es darum, die eigenen Kompetenzen sichtbar zu machen. Dabei ist nicht nur an zertifizierte Kompetenzen gedacht, sondern an eine Sammlung von Kompetenzen, wie sie etwa durch Portfolios ermittelt werden können. Im fünften und letzten

²²² vgl. Munz 2007, S. 31ff.

Schritt schließlich ist die Entwicklung einer Strategie erforderlich, die den Weg bis zur konkreten Umsetzung des Selbstmarketing-Konzepts beschreibt.²²³

Die Komponenten der berufsbiografischen Gestaltungskompetenz sind vom Beginn der Ausbildung an relevant und sollten entsprechend Alter und Entwicklung eingeübt werden, um Menschen für die Entwicklung ihres Berufswegs mit all seinen kontinuierlichen und diskontinuierlichen Abschnitten zu stärken.²²⁴ Munz stellt verschiedene Möglichkeiten der Selbstreflexion anhand von Fragenkatalogen und Übersichten vor, die nicht nur in der Ausbildung, sondern auch im späteren Erwerbsleben hilfreich sein können. Vier dieser Anregungen werden im Anhang dargestellt.

5.4 Vier Schritte aktiver Persönlichkeits- und Berufsentwicklung

Von Stefan Börngen stammt ein Konzept, das den Weg zu einer beruflichen Neuorientierung in vier Schritten darstellt. Dieser Weg wird dabei nicht vom Einzelnen allein gegangen, sondern dieser wird dabei durch Kurse oder Seminare begleitet und unterstützt.²²⁵

Im ersten Schritt, der Informationsphase, stehen die privaten Erfahrungen und die berufliche Entwicklung des Individuums im Zentrum des Interesses. Vor allem geht es um Selbstsicherheit, die sich aus einer festen Verankerung in Familie und sozialem Umfeld, einer stabilen Gesundheit und materieller Sicherheit speist. Zugleich können alte Erfahrungen und daraus resultierende Einstellungen hinderlich für die volle Entfaltung im beruflichen Bereich sein. Es geht daher in der ersten Phase darum, sich einen Überblick über Prägungen und Erfahrungen des Individuums zu verschaffen.

Auf dieser Basis findet nun im zweiten Schritt, der Reflexionsphase, eine Auseinandersetzung mit den in der Persönlichkeit liegenden Hindernissen statt. Diese läuft in sechs Teilschritten ab: Zunächst werden Erfahrungen hinterfragt und dadurch die personenbezogenen Informationen präzisiert. Anschließend soll sich das Individuum bewusst entscheiden, sich auf Veränderungen einzulassen, und erkennen, welche Erscheinungen die eigene Motivation positiv oder negativ beeinflussen können. Nach der Erweiterung der Kompetenz, mit Konflikten umzugehen, geht es darum, realistische Zielvorstellungen für die persönliche und berufliche Entwicklung zu formulieren. Schließlich soll sich das Individuum mit diesen Vorstellungen und den notwendigen Schritten dahin identifizieren.

²²³ vgl. Munz 2007, S. 44ff.

²²⁴ vgl. ebd., S. 53

²²⁵ vgl. Börngen 1997, S. 91ff.

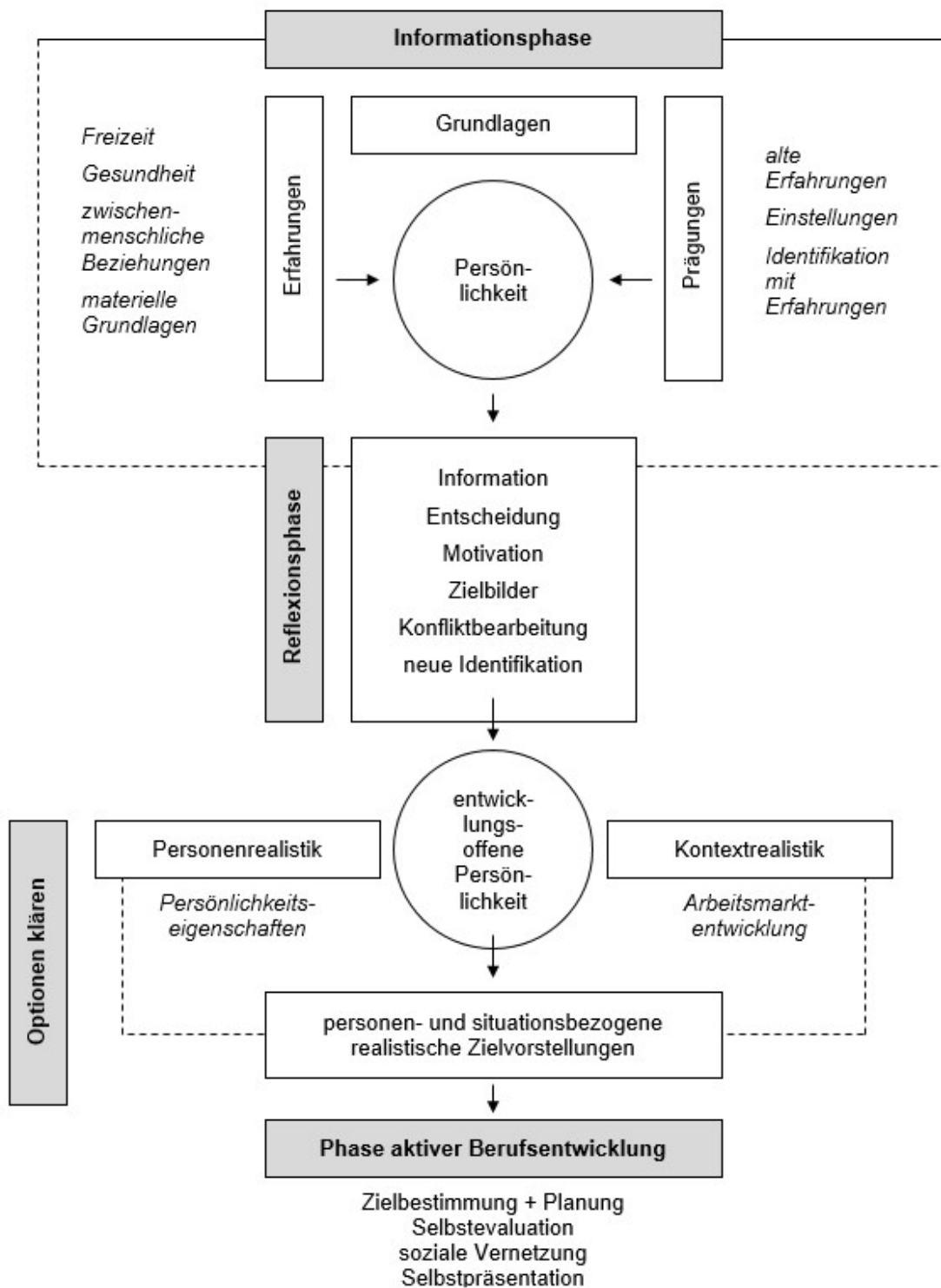


Abb. 9: Vier Schritte aktiver Persönlichkeits- und Berufsentwicklung (nach Börngen)

Der dritte Schritt dient der Klärung von Optionen im Hinblick auf die eigene Persönlichkeitsentwicklung und in Bezug auf die konkrete Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt.

Auch persönliche Grenzen – etwa durch eine starke regionale Verwurzelung – können zu einer Reduzierung von Optionen beitragen und werden hier berücksichtigt.

Im vierten Schritt geht es schließlich um den Abschluss des Selbstklärungsprozesses und die konkrete Planung der beruflichen Neuorientierung. Dabei spielen Zielbestimmung, Selbstevaluation, soziale Vernetzung sowie Möglichkeiten und Formen der Selbstpräsentation eine Rolle.

Dieses Konzept ermöglicht es dem Individuum, die Identitätsziele der Authentizität, der Kohärenz und der Selbstanerkennung zu realisieren. Indem es seine Ressourcen und seine Optionen in Einklang bringt, entsteht ein stimmiges Gesamtbild dessen, was es erreichen will. Mit den Überlegungen zur konkreten Umsetzung der beruflichen Neuorientierung sieht es mit der Entschiedenheit ein weiteres Identitätsziel verwirklicht.

5.5 Konsequenzen für Einrichtungen der Erwachsenenbildung

Nach Martin Buber ist der Erwachsene verkrustet und daher nicht bildsam, außer wenn Krisen zum Aufbrechen der Verkrustungen führen.²²⁶ Führen solche Krisen zu beruflichen Neuorientierungen, werden auch Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung genutzt. Damit verbunden ist die Anfrage an die Bildungsanbieter, wie sie mit den Chancen und Herausforderungen des Lernens in und durch Krisen umgehen.

Der Weg aus der Krise beginnt dabei immer mit einem ersten Schritt. Mark Twain wird dieses Zitat zugeschrieben: „Das Geheimnis des Vorankommens liegt im Anfangen. Das Geheimnis des Anfangens liegt im Aufteilen komplizierter, überwältigender Aufgaben in kleine, zu bewältigende Aufgaben – und dann mit der Ersten anzufangen.“²²⁷ Von Bedeutung ist daher die Kompetenz des Anfangens, die von Bildungsanbietern thematisiert werden sollte. Dies kann beispielsweise durch die entsprechende Gestaltung der Eingangssequenzen von Bildungsveranstaltungen geschehen, aber auch durch entsprechende Übungen zur Stärkung der Persönlichkeit im Verlauf eines Kurses oder Seminars.

Die unterschiedliche Art, wie Menschen sich mit Krisen auseinandersetzen, macht deutlich, wie verschieden auch ihre Bewältigungsressourcen sind. Bildungseinrichtungen können unter den Lernenden einen Austausch über ihre jeweiligen Kompetenzen organisieren und so ein Lernangebot unterbreiten, das die Erweiterung des persönlichen Kompetenzrepertoires zum Ziel hat.²²⁸

²²⁶ vgl. Saalfrank 2009, S. 41

²²⁷ Springer 2013, S. 279

²²⁸ vgl. Benikowski 2006, S. 61

Auch wenn Krisen besondere Lernchancen für den Einzelnen beinhalten, können Bildungsinstitutionen solche Krisen kaum gezielt auslösen. In abgewandelter und abgeschwächter Form machen sie sich diesen Zusammenhang jedoch zunutze, indem sie Lernende irritieren und perturbieren, um dadurch die Aneignung von Lerninhalten zu fördern. Um krisenhafte Ereignisse im Leben eines Menschen zum Lernen zu nutzen, sind hingegen modularisierte Bildungsangebote sinnvoll, die es dem Einzelnen ermöglichen, neue Qualifizierungsziele zu erreichen und zugleich individuelle Erfahrungen in den Lernprozess einzubeziehen.²²⁹

In jedem Fall sind Bildungsaktivitäten bedeutsam für die Identitätsentwicklung. Sie tragen zur Erweiterung und Bereicherung des Selbstkonzepts des Individuums bei, indem beispielsweise in erwachsenenbildnerischen Veranstaltungen existenzielle Fragen thematisiert werden, mögliche Verhaltensweisen in kritischen Lebensereignissen eingeübt werden und Anregungen zur Reflexion der eigenen Lebensgeschichte gegeben werden.²³⁰

Die Lehrenden in der Erwachsenenbildung müssen ein besonderes Augenmerk auf die Faktoren einer gelingenden Identitätsentwicklung haben, wenn sie dazu einen Beitrag leisten wollen. Dabei kommt es auf einen sensiblen, anerkennenden Umgang mit der Lebensgeschichte der einzelnen Teilnehmer an. Gerade, wenn diese in oder nach einer Krise an den Veranstaltungen teilnehmen, sollen sie in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden, die auf dem Erleben von Kohärenz, Anerkennung und Autonomie sowie Authentizität aufbaut. Für die Lehrenden besteht die Herausforderung dabei nicht nur in der Wahl geeigneter Methoden, sondern besonders auch in der Haltung, mit der sie den Teilnehmern begegnen. Dies scheint daher eine zentrale Aufgabe in der Ausbildung von Erwachsenenbildnern zu sein.

Die Haltung wirkt sich auch auf die Fähigkeit des Lehrenden aus, zum Lernenden in Beziehung zu treten. Dabei gilt, was Paul Watzlawick für die menschliche Kommunikation im Allgemeinen formuliert: „Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei letzterer den ersten bestimmt.“²³¹ Auf die konkrete Situation in der Erwachsenenbildung übertragen bedeutet das: Die Lehrperson muss sich in besonderem Maße darüber Gedanken machen, welche sozialen und emotionalen Bedürfnisse bei den Lernenden bestehen, wie sie den Lernenden gegenübertritt und welches Beziehungsangebot sie ihnen machen kann. Erst wenn dies gelungen ist, können die Methoden ihre Wirkung entfalten, mit denen sie den Lernenden die Aneignung von Inhalten ermöglichen will.

²²⁹ vgl. Benikowski 2006, S. 62

²³⁰ vgl. Siebert 2010, S. 147

²³¹ Bender 2018

5.6 Pädagogik der Anerkennung

Wie schon erwähnt verfolgen Erwachsene mit der Teilnahme an Maßnahmen der Erwachsenenbildung nicht nur das Ziel, beruflich und privat nutzbares Wissen zu erwerben. Es geht ihnen auch – und vielleicht sogar in stärkerem Maße – um die Arbeit an der eigenen Identität und das Erleben von Anerkennung. Dieses Wunsches sollten sich Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung bewusst sein und Anerkennung in einer glaubwürdigen Weise zum Ausdruck bringen.²³²

Der Wunsch nach Anerkennung stellt auch ein wesentliches Moment in der Identitätsentwicklung dar, und so kommen im Begriff der Anerkennung Bildungsaneignung und Identitätsarbeit zusammen. Peter Alheit setzt diese beiden Begriffe gleich, weil Menschen zur Anpassung ihrer Selbstdefinition an veränderte Anforderungen der Gesellschaft immer auf Bildung zurückgreifen müssen. Darin sieht er eine Schlüsselkompetenz der Moderne, die er als Biografizität bezeichnet.²³³ Der griechischen Grundbedeutung²³⁴ des Wortes nach bedeutet dies, sein Leben schreiben oder malen zu können, also ein Lebensbild zu entwerfen.

Mit dem Konzept der Biografizität folgt Alheit dem Grundgedanken eines gemäßigten Konstruktivismus. Er konstatiert, dass das Individuum jeweils auf seine eigene Weise lernt, was an Lernprozessen von der Gesellschaft gefordert wird, und dabei neue Erfahrungen an bereits gemachte Erfahrungen anschließt. Die Biografizität bezeichnet er dabei als persönlichen Code, nach dem diese Erschließung neuer Erfahrungen abläuft, und folgert, dass alles Lernen biografisches Lernen ist.²³⁵

Anerkennung respektiert dieses Verständnis von Lernen und drückt sich in einer authentischen Haltung aus, in der Lehrende und Lernende sich einander zuwenden und Interesse signalisieren. Im Sinne der Wertschätzung zwischen den an der Lehr-Lern-Situation Beteiligten zeigt sie sich darin, das lernende Gegenüber zu bejahen, Einzelne in der Lerngruppe nach Möglichkeit gleich zu behandeln und die sozialen Kompetenzen sowie die entsprechenden Handlungen des Anderen lobend zu benennen.²³⁶

Anerkennung und Identität werden auch im Begriff der Subjektivität berührt. Nach Adorno wird diese „als die Fähigkeit menschlicher Individuen beansprucht, auf der Grundlage kritisch-rationaler Abwägungen und unter Berücksichtigung ethisch-moralischer Prinzipien verantwortlich zu entscheiden, selbstbestimmt zu handeln und gleichberechtigte Beziehungen zu anderen einzugehen, die damit ihrerseits als Subjek-

²³² vgl. Müller-Commichau 2018, S. 31f.

²³³ vgl. ebd., S. 33f.

²³⁴ vgl. Gemoll 1991, S. 157; S. 178

²³⁵ vgl. Alheit 2009, S. 79

²³⁶ vgl. Müller-Commichau 2018, S. 42f.

te anerkannt werden²³⁷. Demnach ist der Zusammenhang zwischen Subjektivität und Anerkennung unauflöslich. Subjektivität wird dabei sichtbar in den Dimensionen Selbstgefühl/Selbstwahrnehmung, Selbstbewertung, Selbstbewusstsein und Selbstbestimmungsfähigkeit.²³⁸

Die Entwicklung der Subjektivität geschieht in der Auseinandersetzung mit der sozialen Umgebung, in besonderer Weise mit den – nach Mead – bedeutsamen Anderen. Das Subjekt ist darauf angewiesen, dass seine Fähigkeiten und Bedürfnisse kommunikativ beachtet werden. Soziale Wertschätzung und Missachtung sind wesentliche Faktoren für seine Subjektivität. Soziale Beziehungen müssen daher als Anerkennungsverhältnisse gestaltet werden, wenn sie eine förderliche Wirkung auf die Subjektivität haben sollen. Konkret schließt dies auch den Respekt davor ein, dass der Einzelne ein Recht auf Selbstbestimmung und die prinzipielle Fähigkeit dazu besitzt.²³⁹

Für die Praxis einer Anerkennungspädagogik ergeben sich aus den grundlegenden Gedanken fünf Forderungen:²⁴⁰

- Sie muss den Lernenden Zugänge zu Wissen, Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Deutungsformen eröffnen, die diese sich nicht bereits durch ihre familiäre, schulische oder betriebliche Sozialisation erschlossen haben.
- Sie soll nicht nur Wissen vermitteln, das von der Gesellschaft als wissenswert und wertvoll betrachtet wird, sondern sie soll den Horizont für Selbstreflexion und Neubewertung lebensgeschichtlicher Erfahrungen erweitern.
- Sie soll den Einzelnen darin unterstützen, sich seiner Lebensgeschichte zu vergewissern, und damit einen Beitrag zu seiner Identitätsentwicklung leisten.
- Subjektive Erfahrungen, lebenspraktisches Wissen, Ängste und Hoffnungen der Individuen sollen Eingang in Lehr-Lern-Situationen finden und als bedeutsam betrachtet werden.
- Und schließlich sollen Lehr-Lern-Prozesse ermöglicht werden, in denen Erfahrungen zur Sprache gebracht werden können und Lehrende wie Lernende sich als Partner im Dialog befinden.

So wird Anerkennung zu einer wechselseitigen Haltung, die nicht nur den Lehr-Lern-Prozess prägt, sondern auch für das ganze Leben, das ja immer auch Lernen ist, Bedeutung hat: „Authentische Anerkennung produziert authentische Anerkennung oder:

²³⁷ Scherr 2002, S. 30

²³⁸ vgl. ebd., S. 32

²³⁹ vgl. ebd., S. 33f.

²⁴⁰ vgl. ebd., S. 38ff.

Wer sich in einer glaubwürdigen Weise anerkannt weiß, ist darum bemüht, auch andere in einer nicht gespielten Weise anzuerkennen.“²⁴¹

6 Fazit

Wie kann der Umgang mit berufsbiografischer Diskontinuität einen gelingenden Beitrag zur Identitätsentwicklung darstellen? Auf dem Weg zur Beantwortung dieser Frage wurden verschiedene Schritte unternommen:

Zunächst wurden verschiedene Definitionsversuche und Aspekte des Identitätsbegriffs dargestellt. Bei aller Unterschiedlichkeit der Konzepte und Schwerpunktsetzungen haben sich auch etliche Übereinstimmungen oder Ähnlichkeiten gezeigt und zentrale Gedanken und Begriffe wurden erkennbar. So wurde deutlich, dass Identität einerseits mit dem Bemühen um Stabilität und Kontinuität verbunden ist. Ein Individuum möchte ein bestimmtes Bild von sich nach innen und außen bewahren und die Kontrolle über sich selbst so weit wie möglich in der Hand haben. Zugleich entsteht Identität im Austausch mit der sozialen Umgebung. Hier zeigt sich auch, welche Rolle der Aspekt der Beziehung für die Identitätsentwicklung spielt. Des Weiteren ist das Individuum um Integration verschiedener Bestandteile seines Selbstkonzepts bemüht und formt diese zu einer Narration aus. Im Umgang mit gesellschaftlichen Anforderungen strebt es danach, eine Passung herzustellen, also Kohärenz zu erzeugen. Auch Bedürfnisse und Wertvorstellungen nehmen Einfluss auf die Identität und tragen dazu bei, dass diese nicht statisch ist, sondern einer dynamischen Entwicklung unterliegt. Darüber hinaus kommt darin auch das menschliche Streben nach Wachstum zum Vorschein.

Nach dieser Annäherung an den Begriff der Identität wurde der Frage nachgegangen, wann man von einer gelingenden Identität sprechen kann. Neben der Kohärenz spielen hier Anerkennung und Autonomie in der richtigen Balance sowie Authentizität eine wichtige Rolle und stellen im Zusammenspiel die Handlungsfähigkeit des Individuums her, die einen wichtigen Bestandteil gelingender Identität darstellt. Auf diese Weise kann dem Individuum die innere Selbstschöpfung von Lebenssinn gelingen, die es zu einer Lebenserzählung ausgestalten kann. Neben dieser Fähigkeit zur Narration haben auch persönliche, soziale, kulturelle und materielle Ressourcen Einfluss auf das Gelingen der Identitätsentwicklung. Hier zeigt sich auch die Bedeutung verschiedener Kompetenzen für die Lebensgestaltung. Ebenso ist die Beziehungsfähigkeit eine wichtige Komponente gelingender Identität. Notwendig ist zudem ein förderlicher gesell-

²⁴¹ Müller-Commichau 2018, S. 37

schaftlicher Rahmen, der Identitätsbildung ermöglicht und dem Individuum Sicherheit gibt.

Identitätsentwicklung ist kein abgeschlossener Prozess, sondern findet lebenslang statt. Auf die Phasen der Identitätsentwicklung im Erwachsenenalter sowie die Bedeutung von Krisen wurde daher im Folgenden näher eingegangen. Dabei zeigte sich, dass Entwicklungsschritte stärker mit normativen Krisen als mit biologischen Prozessen verbunden sind, wobei letztere nicht bedeutungslos sind. Motor der Entwicklung ist das Streben nach Vollendung, die mit Gedanken von Sinn und Erfüllung verbunden ist. Krisen – ob aus dem Inneren des Individuums kommend oder von außen induziert – sind dabei notwendige Elemente der Entwicklung, weil sich in ihnen Fragen verdichten und die Beschäftigung mit Themen erzwungen wird, die im Alltag sonst oft verdrängt werden. Sie können Auslöser für Identitätsprojekte sein, die ihrerseits zur Stabilisierung oder Transformation der Identität beitragen können.

Nach wie vor von hoher Bedeutung für die Identität eines Menschen ist die Erwerbsarbeit, auch wenn hier angesichts tiefgreifender Veränderungen der Arbeitswelt bereits Veränderungen zu beobachten sind. Jedoch stellt die Erwerbstätigkeit für viele Menschen immer noch eine Art Anker für die eigene Identität dar, wie sich nicht nur daran erkennen lässt, dass sich viele Menschen Unbekannten gegenüber mit der Nennung ihres Berufes vorstellen. Der besondere Stellenwert der Erwerbstätigkeit für die Identität zeigt sich auch in der Erfahrung von Erwerbslosigkeit, die eine tiefe Krise auslösen und die Stabilität der Identität gefährden kann.

Damit wurde der Übergang zur Betrachtung berufsbiografischer Diskontinuität hergestellt. Nach einer Darstellung typischer berufsbiografischer Phasen besteht vor allem im Alter zwischen 35 und 42 Jahren eine erhöhte Bereitschaft zum beruflichen Wechsel, weil hier zentrale Lebensfragen drängend werden und nach Antworten verlangen. Berufswechsel als Identitätsprojekte können zur Realisierung von Statuszielen oder zur Selbstverwirklichung beitragen. Je nachdem, ob Diskontinuitäten selbst gewollt oder von außen erzwungen wurden, können auch die Auswirkungen auf die Persönlichkeit unterschiedlich sein und entweder zu größerer Unsicherheit oder aber einer Stärkung beitragen. In der Rückschau lässt sich jedoch beobachten, dass der Kern der Identität meistens erhalten bleibt.

Berufliche Umbrüche müssen vom Individuum zunächst angenommen werden. Wenn der Impuls vom Individuum selbst ausgeht, ist eine positive Herangehensweise an die Bewältigung zu erwarten. Tritt der Umbruch erzwungenermaßen ein, kann es zunächst auch zu Abwehrreaktionen kommen. Wer sich allerdings Veränderungen dauerhaft verschließt, der wird von den Ereignissen früher oder später „überrollt“ wer-

den und sich verlieren. Daher ist das Annehmen beruflicher Umbrüche ein wichtiger Schritt, bevor sich das Individuum daranmachen kann, diese zu gestalten.

Damit die berufsbiografische Diskontinuität erfolgreich bewältigt wird und damit ein Beitrag zum Gelingen der Identität geleistet wird, wurden verschiedene förderliche Faktoren dargestellt:

- Von besonderer Bedeutung sind dabei spezifische Transitionskompetenzen. In dem bestimmte soziale und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen, Selbstlern- und Selbstmanagementkompetenzen identifiziert werden, können die Individuen selbst, aber auch Bildungsinstitutionen daran arbeiten, Möglichkeiten zur Entwicklung dieser Kompetenzen zu erkennen und zu nutzen. Unter den Transitionskompetenzen finden sich auch etliche Kompetenzen wie Selbstsicherheit und Selbstvertrauen, Bereitschaft zum Umgang mit Ungewissheiten und zur Selbstbeobachtung sowie emotionale Selbststeuerung, die auch für die Identitätsentwicklung relevant sind.
- Eine Möglichkeit zur langfristigen Entwicklung von Kompetenzen, die für die Persönlichkeitsbildung und damit auch für die Bewältigung berufsbiografischer Diskontinuität hilfreich sind, wurde mit den Anregungen von Rolf Arnold vorgestellt. Sie regen nicht nur zur reflexiven Auseinandersetzung mit der eigenen Person an, sondern öffnen auch den Blick dafür, Potenziale wahrzunehmen und Perspektiven zu erkennen.
- Mit den vier Teilkompetenzen, die im Zusammenwirken die berufsbiografische Gestaltungskompetenz ausmachen, wurde erneut der Blick auf den Bereich der Kompetenzentwicklung gerichtet. Auch hier wurde deutlich, dass Kompetenzen nicht automatisch zur Verfügung stehen, wenn die Situation berufsbiografischer Diskontinuität eintritt, sondern dass sie langfristig entwickelt werden müssen. Dabei ist nicht nur das Individuum selbst gefordert, wie dies im vorherigen Konzept fokussiert wird, sondern das Ausbildungssystem insgesamt wird in die Pflicht genommen, hier von Anfang an für eine entsprechende Kompetenzorientierung zu sorgen.
- Das Konzept der aktiven Persönlichkeits- und Berufsentwicklung von Stefan Börngen geht ebenfalls von der Voraussetzung aus, dass die Phase der berufsbiografischen Diskontinuität nicht vom Individuum alleine bewältigt werden muss, sondern von Kursen oder Seminaren flankiert wird. Geeignet ist dieses Modell, wenn der Wunsch nach Veränderung beim Individuum selbst aufkommt und der berufliche Wechsel nicht beispielsweise durch eine Entlassung von außen erzwungen wird. Trotz der Begleitung ist es das Individuum selbst, das seinen Vor-

stellungen, Wünschen und Interessen auf die Spur kommt, sich dann orientiert, Optionen klärt und schließlich Entscheidungen trifft. Wie auch die Identitätsentwicklung ist also die Gestaltung der beruflichen Entwicklung mit Arbeit für das Individuum verbunden und stellt eine eigene Leistung dar.

- Handelt es sich nicht nur um einen Stellenwechsel, so werden in beruflichen Übergangsphasen auch erwachsenenbildnerische Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen. So können auch Bildungseinrichtungen zum Gelingen dieser Phasen und damit zu einer gelingenden Identitätsentwicklung beitragen. An den Fachkräften dort ist es, Krisen der Teilnehmer für diese fruchtbar zu gestalten und zur Entwicklung der benötigten Kompetenzen beizutragen. Dabei spielen die Haltung sowie die Beziehungsfähigkeit neben der methodischen Kompetenz eine entscheidende Rolle dafür, dass mit der Bildungsarbeit auch eine gelingende Identitätsentwicklung einhergeht.
- Dies kann beispielsweise durch die Anwendung einer Pädagogik der Anerkennung geschehen, die die Lebensgeschichte des Lernenden nicht nur achtet, sondern auch als Grundlage für die weiteren Lernprozesse versteht und einbezieht. Auf diese Weise erfährt der Lernende die Anerkennung, die wiederum im Sinne der Identitätsbildung für ihn von Bedeutung ist.

Berufsbiografische Diskontinuität kann auf sehr unterschiedliche Weise vom Individuum bewältigt und gestaltet werden, und seine Identitätsbildung kann als Lernprozess auf diese Weise gelingen. Entscheidend ist die eigene Aktivität des Einzelnen, auf die schon der Kirchenvater Augustinus hinweist. Demnach ist „Lernen nicht passives Empfangen, sondern ein aktives Fürwahrhalten, Fürwerthalten und Fürschönhalten; Lehren ist nicht Vermitteln von Kenntnissen und Inhalten, sondern nur der Anstoß zum Selberglauben und zu selbst gewonnenen Einsichten“²⁴². Auf diese frühe Erkenntnis besinnt sich die heutige Pädagogik – nicht nur im Bereich der Erwachsenenbildung – in zunehmendem Maße und ordnet damit die Rollen des Lernenden und des Lehrenden im Lehr-Lern-Prozess neu, damit Identitätsentwicklung und Persönlichkeitsentfaltung gefördert werden.

²⁴² Böhm 2013, S. 38

Literaturverzeichnis

- Alheit, P.: „Diskurspolitik“: Lebenslanges Lernen als postmodernes Machtspiel? In: Alheit, P./von Felden, H. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen und erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Konzepte und Forschung im europäischen Duktus. Wiesbaden 2009.
- Arnold, R.: Wie man wird, wer man sein kann. 29 Regeln zur Persönlichkeitsbildung. Heidelberg 2016.
- Baltes, P. B. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Stuttgart 1979.
- Bender, S.: Die Axiome von Paul Watzlawick. Online: <https://www.paulwatzlawick.de/axiome.html> (Letzter Zugriff: 30.08.2018).
- Benikowski, B.: Diskontinuierliches Lernen. Die Bedeutung von Krisen für Weiterbildung und Qualifizierung. In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. S. 52-63. Stuttgart 2006.
- Benjamin, J.: Die Fesseln der Liebe. Psychoanalyse, Feminismus und das Problem der Macht. Frankfurt 1993.
- Bilger, F. et al. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017.
- Bloch, W.: Polarität: Ihre Bedeutung für die Philosophie der modernen Physik, Biologie und Psychologie. Berlin 1972.
- Böhm, W.: Geschichte der Pädagogik. Von Platon bis zur Gegenwart. 4., durchgesehene Auflage. München 2013.
- Börngen, S.: Persönlichkeit und Berufsentwicklung. In: Girmes, R. (Hrsg.): Studium, Berufsentwicklung, Persönlichkeitsbildung. Ansätze zu einem biographieorientierten Hochschulstudium. S. 90-110. Münster 1997.
- Bohleber, W.: Zur Bedeutung der neueren Säuglingsforschung für die psychoanalytische Theorie der Identität. In: Keupp, H./Höfer, R. (Hrsg.): Identitätsarbeit heute. S. 93-119. Frankfurt 1997.
- Brunner, K.-M.: Zweisprachigkeit und Identität: Probleme sprachlicher Identität von ethnischen Minderheiten am Beispiel der Kärntner Slowenen. In: Psychologie und Gesellschaftskritik 11 (4). S. 57-75. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-250010> (Letzter Zugriff: 22.06.2018).
- Buber, M.: Das dialogische Prinzip. 14. Auflage. München 2017.
- Bühning, G.: Charlotte Bühler: Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem. In: Volkmann-Raue, S./Lück, H. (Hrsg.): Bedeutende Psychologinnen des 20. Jahrhunderts. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden 2011.

- Bundesjugendkuratorium: Zukunftsfähigkeit sichern! – Für ein neues Verhältnis von Bildung und Jugendhilfe. In: Otte, H.-U./Rabe-Kleberg, U. (Hrsg.): Bildung und Lebenskompetenz. Kinder- und Jugendhilfe vor neuen Aufgaben. Opladen 2002.
- Eickelpasch, R./Rademacher, C.: Identität. Bielefeld 2004.
- Erikson, E. H.: Jugend und Krise: Die Psychodynamik im sozialen Wandel. Stuttgart 1988.
- Erikson, E. H.: Identität und Lebenszyklus. 28. Auflage. Frankfurt 2017.
- Freud, S.: Das Unbehagen in der Kultur. Wien 1930.
- Frey, H.-P./Haußer, K.: Entwicklungslinien sozialwissenschaftlicher Identitätsforschung. In: Frey, H.-P./Haußer, K. (Hrsg.): Identität. S. 3-26. Stuttgart 1987.
- Friedenthal-Haase, M.: Krise und Bewährung. Martin Buber zu Grundlagen der Bildung im Erwachsenenalter. Oldenburger Universitätsreden Nr. 44. Oldenburg 1991.
- Gartinger, S./Janssen, R. (Hrsg.): Professionelles Handeln im sozialpädagogischen Berufsfeld. Erzieherinnen+Erzieher. Bd. 1. Berlin 2017.
- Gemoll, W.: Griechisch-deutsches Schul- und Handwörterbuch. 9. Auflage. München 1991.
- Gutmann, D.: Parenthood: a key to the comparative study of the life cycle. In: Datan, N./Ginsberg, L. H.: Life-span-developmental psychology: normative life crisis. S. 167-184. New York 1975.
- Haußer, K.: Identitätsentwicklung. New York 1983.
- Henecka, H. P.: Grundkurs Soziologie. 4., durchgesehene und bearbeitete Auflage. Opladen 1993.
- Herz, G.: Berufsentwicklung zwischen Persönlichkeitsentwicklung und den Anforderungen der Gesellschaft. In: Girmes, R. (Hrsg.): Studium, Berufsentwicklung, Persönlichkeitsbildung. Ansätze zu einem biographieorientierten Hochschulstudium. S. 67-89. Münster 1997.
- Hoff, E.-H.: Identität und Arbeit – Zum Verständnis der Bezüge in Wissenschaft und Alltag. In: Becker, H. et al.: psychosozial 43: Arbeit und Identität. 13. Jg., Heft III. S. 7-25. Gießen 1990.
- Honneth, A.: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. 9. Auflage. Frankfurt 2016.
- Jörissen, B.: George Herbert Mead: Geist, Identität und Gesellschaft aus der Perspektive des Sozialbehaviorismus. In: Jörissen, B./Zirfas, J. (Hrsg.): Schlüsselwerke der Identitätsforschung. S. 87-108. Wiesbaden 2010.
- Keupp, H.: Identität. In: Lexikon der Psychologie. Heidelberg 2000. Online: www.spektrum.de/lexikon/psychologie/identitaet/6968 (Letzter Zugriff: 06.08.2018).

- Keupp, H.: Identitätskonstruktion. Vortrag bei der 5. bundesweiten Fachtagung zur Erlebnispädagogik. Magdeburg 2003. Online: <http://www.ipp-muenchen.de/texte/identitaetskonstruktion.pdf> (Letzter Zugriff: 06.08.2018).
- Keupp, H. et al.: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. 5. Auflage. Hamburg 2013.
- Lidz, T.: Das menschliche Leben. Die Entwicklung der Persönlichkeit im Lebenszyklus. Frankfurt 1970.
- Lück, H.: Mead, George H. In: Wirtz, M. A. (Hrsg.): Dorsch. Lexikon der Psychologie. Online: <https://portal.hogrefe.com/dorsch/mead-george-h/> (Letzter Zugriff: 01.08.2018).
- Lütjen, J.: Das Bildungswegmodell zur Rehabilitation der sokratischen Mäeutik. Pädagogische und therapeutische Transformationsarbeit. Hamburg 2013.
- Mead, G. H.: Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. 18. Auflage. Frankfurt 2017.
- Meili-Lüthy, E.: Persönlichkeitsentwicklung als lebenslanger Prozess. Bern 1982.
- Mock, O.: Befreiung des Lebens. Razzia im Dickicht der Probleme. München 1933.
- Müller-Commichau, W.: Souveränität durch Anerkennung. Überlegungen zu einer dekonstruktiven Erwachsenenpädagogik. Baltmannsweiler 2018.
- Munz, C.: Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen. 2., unveränderte Auflage. Bielefeld 2007.
- Neuendorff, H./Ott, B.: „Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität“. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen. In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. S. 2-4. Stuttgart 2006.
- Noack, J.: Erik H. Erikson: Identität und Lebenszyklus. In: Jörissen, B./Zirfas, J. (Hrsg.): Schlüsselwerke der Identitätsforschung. S. 37-53. Wiesbaden 2010.
- Oerter, R. (Hrsg.): Entwicklung als lebenslanger Prozess. Hamburg 1978.
- Rogers, C.: Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten. Stuttgart 1976.
- Saalfrank, W.-T.: Bubers pädagogisches Denken im Kontext pädagogischer und didaktischer Rezeption. In: soFid Bildungsforschung 2009/2. S. 39-52. Online: https://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Bildung_09-02-03_FB.pdf (Letzter Zugriff: 24.08.2018).

- Samland, U.: Atypische Beschäftigung in Deutschland. Datenbank des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2017. Online: <https://www.boeckler.de/pdf/atyp/D.pdf> (Letzter Zugriff: 22.08.2018).
- Scherr, A.: Subjektbildung in Anerkennungsverhältnissen. Über „soziale Subjektivität“ und „gegenseitige Anerkennung“ als pädagogische Grundbegriffe. In: Hafeneger, B./Henkenborg, P./Scherr, A. (Hrsg.): Pädagogik der Anerkennung. Grundlagen, Konzepte, Praxisfelder. Schwalbach 2002.
- Schmidt, H./Schischkoff, G. (Hrsg.): Philosophisches Wörterbuch. 21. Auflage. Stuttgart 1982.
- Sennett, R.: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 1998.
- Siebert, H.: Identität. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. S. 147. 2., überarbeitete Auflage. Bad Heilbrunn 2010.
- Siegert, M./Chapman, M.: Identitätstransformationen im Erwachsenenalter. In: Frey, H.-P./Haußer, K. (Hrsg.): Identität. S. 139-150. Stuttgart 1987.
- Solga, H./Dombrowski, R.: Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf. Düsseldorf 2009.
- Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH (Hrsg.): Zitate für Manager. Über 2.600 Sätze, die Ihre Botschaft auf den Punkt bringen. 3. Auflage. Wiesbaden 2013.
- Taylor, C.: Die Politik der Anerkennung. In: Taylor, C. (Hrsg.): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. S. 11-66. 3. Auflage. Frankfurt 2017.
- Tesch-Römer, C.: Identitätsprojekte und Identitätstransformationen im mittleren Erwachsenenalter. Berlin 1990.
- Thomsen, K./Grau, U.: Zum Einfluß der Erwerbslosigkeit auf die Selbsterfahrung. In: Frey, H.-P./Haußer, K. (Hrsg.): Identität. S. 193-204. Stuttgart 1987.
- Wolf, M./Kastner, M.: Beanspruchungen durch Brüche und Lücken in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen: Transitionskompetenzen als Bewältigungsressource. Ergebnisse aus den Untersuchungen im Rahmen des Projektes VICO (virtueller Qualifizierungscoach). In: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. S. 101-133. Stuttgart 2006.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

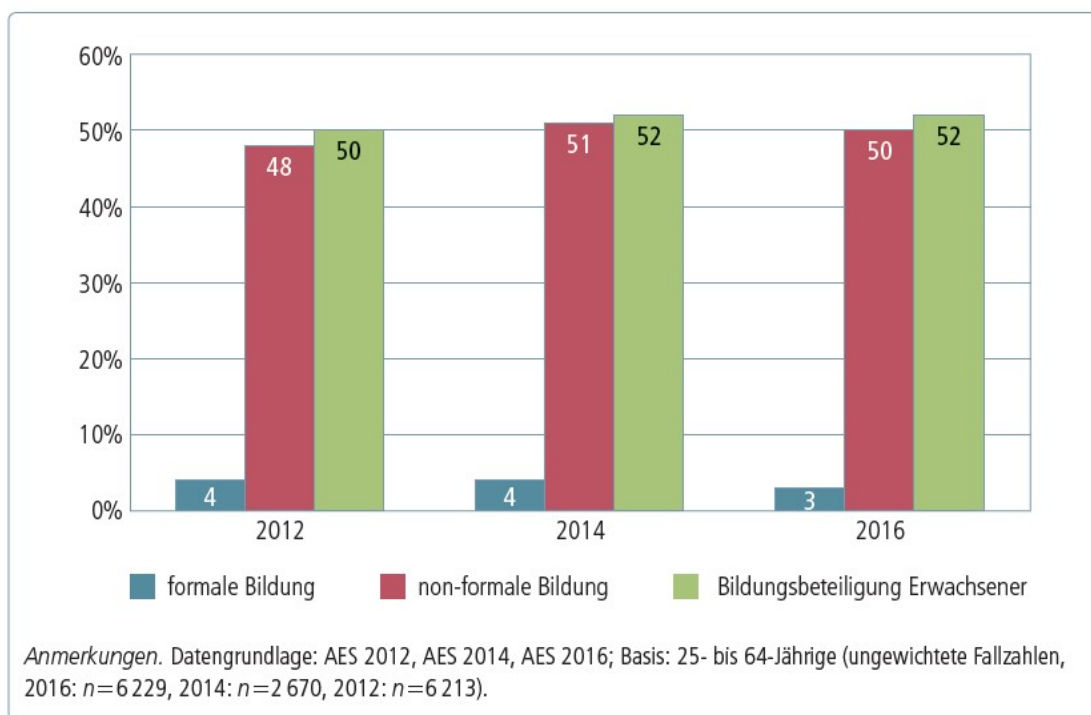
Zaisenhausen, den 05.09.18

.....

Anhang

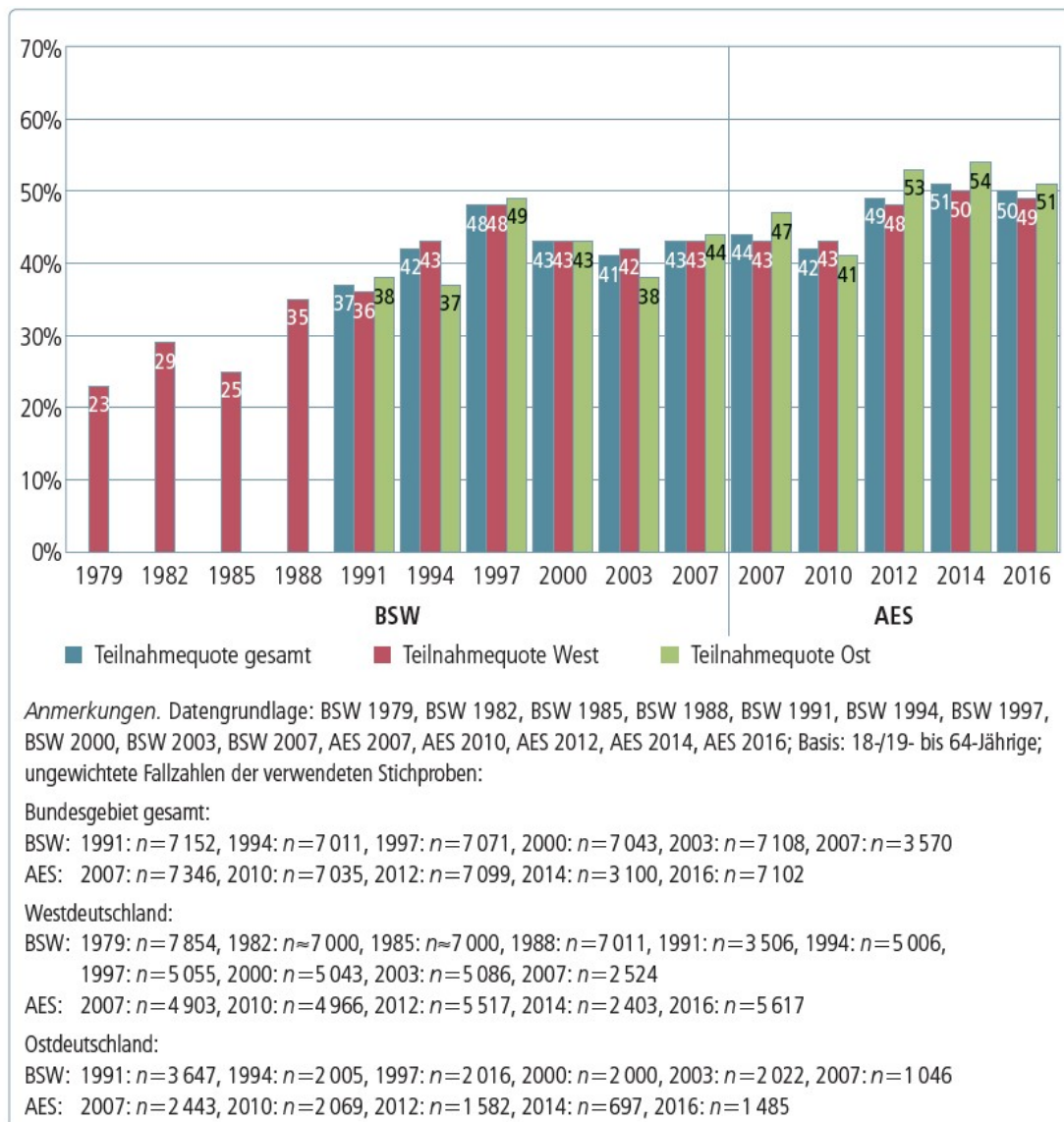
Abb. 10: Bildungsbeteiligung Erwachsener 2016	76
Abb. 11: Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener in Deutschland	77
Abb. 12: Verteilung der Weiterbildungssegmente und des Zeitvolumens der Weiterbildung	78
Abb. 13: Beteiligung Erwachsener an formaler und non-formaler Bildung nach Alter 2016	79
Tab. 4: Nutzenerwartungen bei Teilnahme an betrieblicher oder individueller berufsbezogener Weiterbildung 2016	80
Tab. 5: Phasen der Berufsbiografie	81
Tab. 6: AKKOMOD – Die Kunst des Akkomodierens	84
Die Wippenübung	85
Tab. 7: WERTE – Reisen zum eigentlichen Selbst	86
Tab. 8: Persönlichkeits-Selbst-Check (PSC)	87
Tab. 9: Bedingungs- und Turbofaktoren der Persönlichkeitsentwicklung	88
Selbstlernaufgabe: Sich Erfolge bewusst machen	89
Selbstlernaufgabe: Meine Lebensgeschichte als Lerngeschichte	90
Selbstlernaufgabe: Wie gefällt mir mein Beruf?	91
Selbstlernaufgabe: Meine beruflichen Fähigkeiten	92

Abb. 10: Bildungsbeteiligung Erwachsener 2016²⁴³



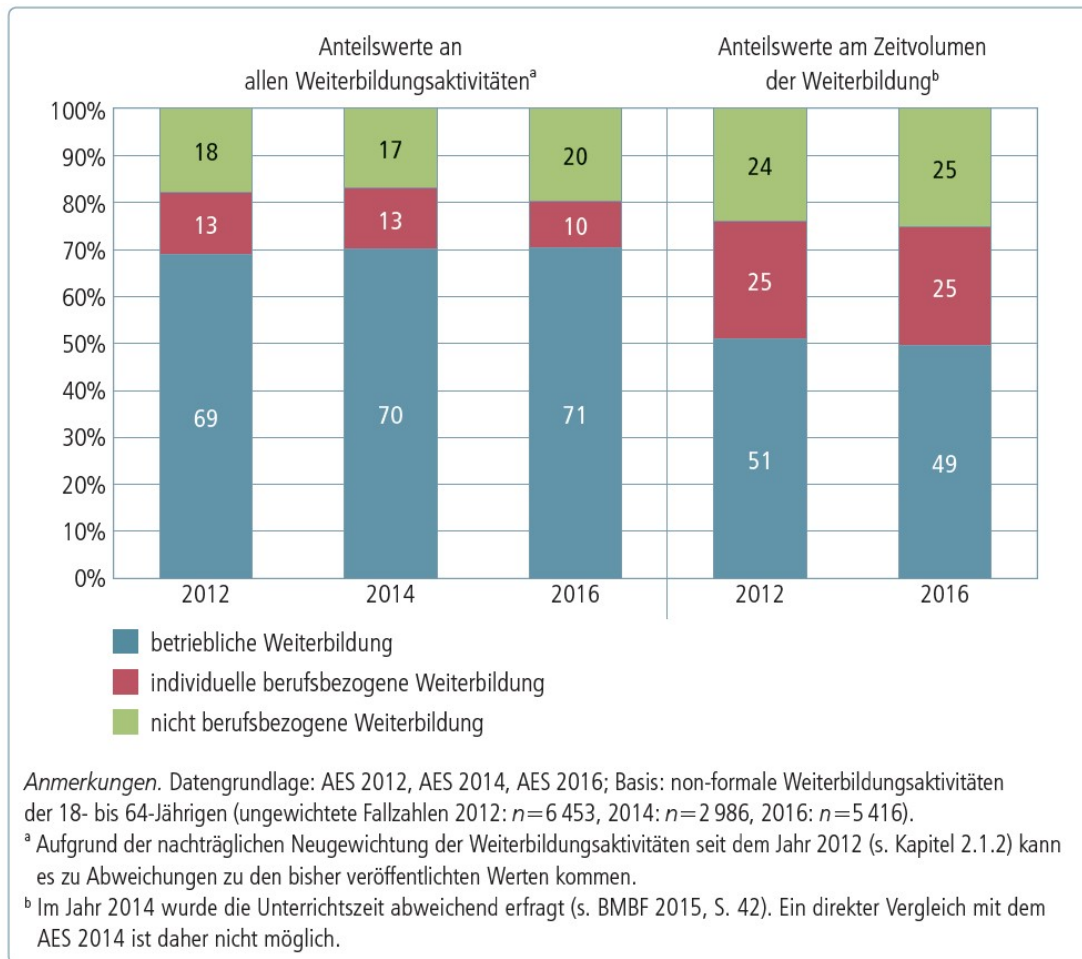
²⁴³ Bilger et al. 2017, S. 168

Abb. 11: Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener in Deutschland²⁴⁴



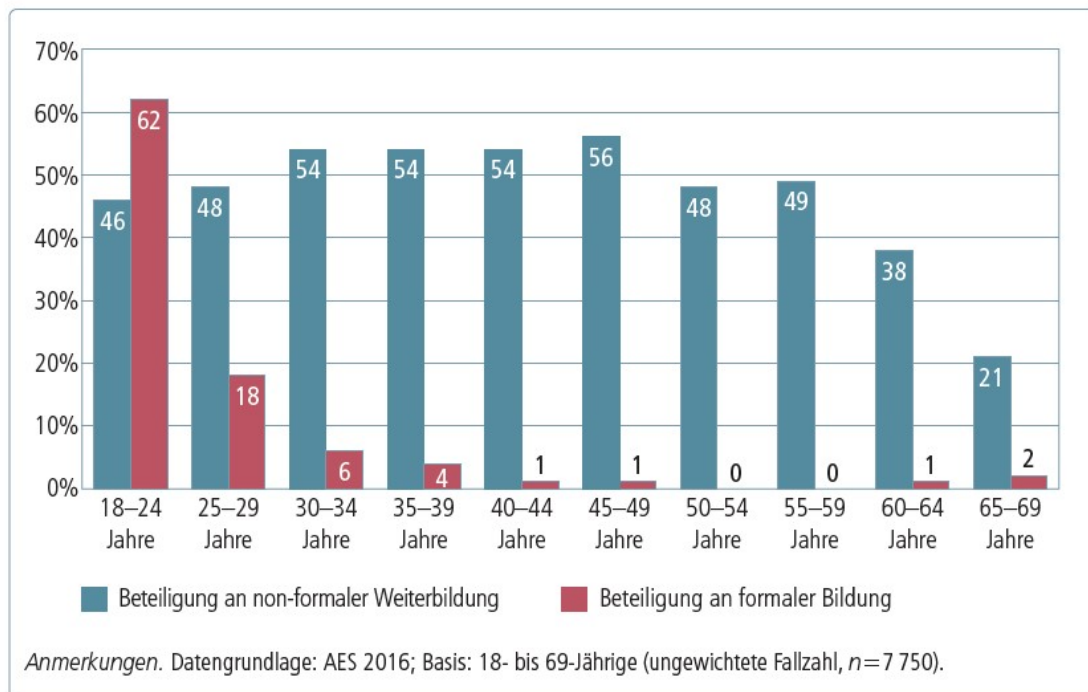
²⁴⁴ Bilger et al. 2017, S. 32

Abb. 12: Verteilung der Weiterbildungssegmente und des Zeitvolumens der Weiterbildung²⁴⁵



²⁴⁵ Bilger et al. 2017, S. 38

Abb. 13: Beteiligung Erwachsener an formaler und non-formaler Bildung nach Alter 2016²⁴⁶



²⁴⁶ Bilger et al. 2017, S. 156

Tab. 4: Nutzenerwartungen bei Teilnahme an betrieblicher oder individueller berufsbezogener Weiterbildung 2016²⁴⁷

erwarteter Nutzen	betriebliche Weiterbildung (in %) (n=2 899) ^b	individuelle berufsbezogene Weiterbildung (in %)		
		Erwerbstätige (n=288) ^b	Arbeitslose (n=94) ^b	Nicht- Erwerbstätige (n=54) ^b
Arbeitsplatz oder neuen Job finden	14	26	75	(47) ^a
<i>davon bereits eingetreten</i>	4	8	20	(9) ^a
höhere Position im Beruf erhalten	15	15	8	(11) ^a
<i>davon bereits eingetreten</i>	6	4	0	(2) ^a
höheres Gehalt bekommen	14	18	12	(6) ^a
<i>davon bereits eingetreten</i>	6	5	0	(1) ^a
neue berufliche Aufgaben übernehmen	40	35	36	(33) ^a
<i>davon bereits eingetreten</i>	25	19	11	(11) ^a
persönlich zufriedener sein durch mehr Wissen und Können	22	29	21	(47) ^a
<i>davon bereits eingetreten</i>	17	25	25	(28) ^a

Anmerkungen. Datengrundlage: AES 2016; Basis: Fälle betrieblicher und individueller berufsbezogener Weiterbildung, für die in den Nachfrageschleifen Nutzenerwartungen und eingetretener Nutzen erhoben wurden (ungewichtete Fallzahl, n=3 335); Angaben in Prozent, gewichtet; Mehrfachnennungen möglich.

^a Die Fallzahl liegt ungewichtet unter n=80. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden die Ergebnisse in Klammern ausgewiesen.

^b Ungewichtete Fallzahl.

Tab. 5: Phasen der Berufsbiografie²⁴⁸

Phase	Beziehung zu Arbeit/Beruf	Aufgaben	Problematiken/ Gefahren	Was ist nötig?
Vorbereitend: 14 bis ca. 17/18 Jahre	<i>Vorbereitung</i> Zunächst kaum Interesse: „Ist noch weit weg“ Gegen Ende der Schulzeit: „Was soll ich bloß machen? Was gefällt mir? Was gibt es überhaupt?“	Herausfinden, welchen Beruf man lernen will Heute eher: mit welchem Beruf/welcher Ausbildung man seinen Berufslebenslauf beginnen will Sich für eine Ausbildung entscheiden	Keine Übersicht bekommen bzw. die Übersicht verlieren Sich vorschnell an vorhandenen Beispielen orientieren Sich nicht entscheiden können	Einblick bekommen in ▪ eigene Interessen und Begabungen ▪ konkrete Berufe (durch Praktika etc.) Hilfestellung durch Schule, „Beratungsangebot“ durch Eltern, Freunde, ...
Ca. Anfang bis Ende 20	<i>Lehr- und Wanderjahre</i> Ausbildungszeit Sich erproben wollen, endlich was Praktisches Herausforderungen bewältigen Vieles kennen lernen „Endlich eigenes Geld“ Gegen Ende der Phase: langsam Suche nach dauerhafterer Arbeitsbeziehung	Breite Erfahrungen sammeln An Leistungsgrenzen kommen Kompromisse schließen, sich arrangieren mit der Arbeitsumgebung Neugierig bleiben: „Ich hab auch noch andere Interessen“	Vorschnelles „Springen“, ohne ausreichende Erfahrung am alten Arbeitsplatz neuen suchen Sich vorschnell auf einen Arbeitsplatz fixieren aus Sicherheitsbedürfnis	Ausbildung: Herausforderungen bieten, Erprobungsräume zur Verfügung stellen, begrenzt Verantwortung übertragen bekommen „Wahrgenommen werden“ Offene Kommunikation Positive, entwicklungsfreundliche Atmosphäre
28-35 Jahre	<i>„Organisatorische Phase“</i> Arbeit soll erfolgreich und effizient sein Arbeit wird wichtiger als Partner/Familie (bei Männern) Karriere (im weitesten Sinn) wird angestrebt Suche nach längerfristiger Verantwortung im Beruf	Balance schaffen zwischen ▪ Karriere/Familie, ▪ Verstand/Gemüt, ▪ Haben und Sein, ▪ männlichen und weiblichen Seiten der Person Vertiefung bewusst suchen Echtes, nicht nur nach eigenen Vorteilen schauendes Interesse an Kollegen entwickeln Netzwerke bilden	Einseitigkeit Überbetonung der eigenen Durchsetzungsfähigkeit Überbetonung von Konsum und Äußerlichkeiten Immer noch: schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie („Entweder Familie oder Karriere“)	Ebene der Person: Bewusst die Balance erarbeiten Kritischer Blick auf die eigenen Einseitigkeiten Gesellschaftliche Ebene: Familienfreundliche Arbeitsstrukturen Personalpolitik, die nicht ausschließlich die Qualitäten dieser Altersphase nachfragt, sondern Ältere und Jüngere mischt

²⁴⁸ Munz 2007, S. 147ff.

<p>35-42 Jahre</p>	<p><i>Sinnkrise</i></p> <p>Trotz erster Altersanzeichen gilt die Parole „Keine Schwächen zeigen“</p> <p>Belastung wird spürbar</p> <p>Fragen tauchen auf: Was soll das alles? Soll ich so weitermachen?</p> <p>Impulse zum Berufswechsel – aber was soll ich machen? („Ich muss nochmal was Neues machen“)</p> <p>Selbstzweifel: Was kann ich überhaupt?</p>	<p>Neues Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten entwickeln (häufig durch den Nullpunkt „Ich kann überhaupt nichts, die anderen haben es nur noch nicht bemerkt“)</p> <p>Sinn der eigenen Arbeit neu definieren: Welchen Sinn hat die Arbeit <i>für mich/für andere</i>?</p> <p>Bisherige Werte überprüfen, ggf. neu gewichten („Ist der Beruf wirklich alles?“)</p> <p>Insbesondere bei Frauen: Frage des Kinderwunschs muss spätestens jetzt geklärt werden („Biologische Uhr tickt“)</p> <p>Gegen Ende der Phase: lernen, auch andere neben sich bestehen zu lassen: „Die Sache zählt mehr als der persönliche Erfolg“</p>	<p>Gefahr: vor der Sinnkrise flüchten: Zweifel mit noch mehr Arbeit zum Schweigen bringen</p> <p>Andere Fluchtwege suchen (Scheidung, neues Motorrad, ...)</p> <p>Aktionismus, impulsive Entschlüsse, statt sich der Krise zu stellen</p> <p>Depressionen, gravierende Krankheiten als Warnsignale</p> <p>Gesellschaftliche Problematik: „Jetzt bin ich schon bald zu alt zum Wechseln“</p>	<p>Stellenwert des Berufs im Leben bestimmen</p> <p>Neuen Sinn finden</p> <p>Leere bewusst erkennen und aushalten</p> <p>Persönliche Gespräche über die Krise</p> <p>Vertrauen entwickeln</p> <p>Eigenen Ehrgeiz in den Dienst der Sache stellen</p>
<p>42-49 Jahre</p>	<p><i>Erlebnis von Grenze und Erfahrung</i></p> <p>Komplexere Aufgaben mit höherer Verantwortung</p> <p>Aufgabenbewältigung aufgrund der gewonnenen Erfahrung</p> <p>Suche nach Arbeiten, bei denen Wissen, Lebenserfahrung und Urteilsfähigkeit gefragt sind</p> <p>Erlebnis nachlassen der Kräfte</p> <p>Erlebnis: Mir stehen nicht mehr alle Möglichkeiten offen</p> <p>Entwicklung einer objektiveren Sicht auf die Dinge, die es ermöglicht, auch schwere/unpopuläre Entscheidungen zu treffen</p>	<p>Ausgeprägte Ich-Bezogenheit durch echte Individualität ablösen</p> <p>Anderen Kollegen eine Stütze werden, die uneigennützig Überblick und Erfahrung zur Verfügung stellt</p> <p>Wirklich führen können, echte innere Autorität</p> <p>Ein guter Begleiter werden, Mentor werden</p> <p>„Ideale in Handeln umsetzen“</p> <p>Sich auf das Loslassen einstellen</p> <p>Schöpferische Aspekte der eigenen Arbeit entdecken/gestalten/suchen</p> <p>Sich Inspirationsquellen erschließen</p>	<p>Gefahren: Loslassen gelingt nicht, deshalb Machtkämpfe, sich klammern an den Posten („Klotz am Bein“)</p> <p>Wenn die Anerkennung der Qualitäten anderer nicht gelingt bzw. die eigenen Ideale nicht umgesetzt werden: Herausbildung von Zynismus, andere werden „runtergezogen“; Verbreiten einer negativen Atmosphäre</p> <p>Gefahr der Verklärung der eigenen Vergangenheit („Bei uns damals lief das noch!“)</p> <p>Um jeden Preis jung bleiben wollen</p>	<p>Verwandlungsfähig bleiben</p> <p>Lernfähig bleiben und Lernfähigkeit für <i>alle</i> als Wert leben</p> <p><i>Realistisches</i> positives Feedback (erbiten/bekommen)</p> <p>Sich mental schon auf das Ende des Berufslebens vorbereiten</p> <p>Eigenen Kompetenzzuwachs beobachten: schwierige Situationen auswerten – die besonderen Qualitäten dieser Phase entdecken („Manches fällt mir nicht mehr so leicht wie früher, dafür aber gelingt es mir ...“)</p>

	Man muss nicht mehr alle Arbeiten selbst machen, andere sollen auch zum Zug kommen			
49-56 Jahre	<p><i>Weitergeben</i></p> <p>Interesse an allgemeinen Planungs- und Führungsproblemen</p> <p>Angehen von Aufgaben aus dem Überblick, Blick fürs Wesentliche, das Allgemeine hinter den Details</p> <p>Uneigennützig Beratung für andere</p> <p>Bei eigenem Betrieb: beginnen, sich um Nachfolge Gedanken zu machen</p>	<p>Vor dem Hintergrund gefestigter Selbsterkenntnis anderen/Jüngeren Raum zum Wachsen und Sichentwickeln schaffen</p> <p>Sich an der Entwicklung anderer freuen</p> <p>Neue Kreativität im Umgang mit Aufgaben/Arbeit/Menschen entwickeln</p>	<p>Gefahr: Nicht gelöste Aufgaben der vorigen Phase werden mitgeschleppt und verschärfen sich: Klammern, Pochen auf Positionen</p> <p>Gefühl des Ausgebranntseins, Freudlosigkeit, Angst, überflüssig zu werden</p> <p>Gefahr der Stagnation von Entwicklungen verschiedenster Art</p>	<p>Eigene Stärken und Schwächen anerkennen</p> <p>Bereitschaft, anzuerkennen: Jetzt müssen Jüngere ran!</p> <p>Selbst in Entwicklung bleiben, offen für Neues</p> <p>Sich um positiven Blick (auf die Dinge/Menschen/sich selbst) bemühen</p> <p>Kontakt mit Jüngeren suchen, mit wachem Interesse deren Standpunkte wahrnehmen</p>
56-63 Jahre	<p><i>„Das Haus bestellen“</i></p> <p>In den letzten Arbeitsjahren: Trotz nahendem Ende des Berufslebens Engagement aufbringen</p>	<p>Sich allmählich von dem lösen, was man selbst aufgebaut hat</p> <p>Akzeptieren, dass andere das eigene Werk anders weiterführen werden</p> <p>Interesse an der Aufgabe aufrechterhalten trotz beginnender Ablösung</p>	<p>Gesellschaftliche Problematik: wenig altersgerechte Arbeitsgestaltung</p> <p>Gefahr, sich vorzeitig „in den inneren Ruhestand“ zu begeben</p> <p>Gefahr, neue Situationen nicht mehr richtig einschätzen zu können („Die Entwicklung läuft an mir vorbei“)</p>	<p>Sich Gedanken über das „Nachher“ machen</p> <p>(Neue) Interessen aufbauen</p> <p>Ausschau halten: Wo werde ich mit meinen altersspezifischen Fähigkeiten auch außerhalb des Berufs gebraucht?</p>

Tab. 6: AKKOMOD – Die Kunst des Akkomodierens²⁴⁹

Selbst-Check:	
Assimilierst du noch oder akkomodierst du schon?	
Anregungen zur Selbstlösung aus vertrauten Sichtweisen und Reaktionsformen	
<u>A</u> nhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Was geschieht gerade? • Welche bekannten Reaktionsweisen bauen sich in mir auf? • Möchte ich deren Folgen dem Gegenüber wirklich zumuten?
<u>K</u> onfliktvermeidung	<ul style="list-style-type: none"> • Welche verstehbare Anfrage an mich wird hier artikuliert? • Wie kann ich deren Berechtigung wertschätzend aufgreifen? • Welche – überraschende – andere Reaktion wäre meinerseits möglich?
<u>K</u> onstruktion	<ul style="list-style-type: none"> • Welcher neuen Interpretation werde ich folgen? • Welche Sichtweisen muss ich dabei verändern oder aufgeben? • Welche Auswirkungen wird dies für mein Leben haben?
<u>O</u> ffenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Wie vermeide ich, dass ich mich an meine Beurteilungen klammere? • Wie übe ich mein Anfreunden mit dem Unterschied? • Wie werde ich selbst vielfältiger?
<u>M</u> editation	<ul style="list-style-type: none"> • Wie werde ich meiner inneren Bilder und Empfindlichkeiten gewahr? • Wo haben diese ihren Ursprung? • Wie kann ich sie dort lassen, wo sie hingehören?
<u>O</u> pferlosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Wo bewege ich mich selbst gerne in einer Opferrolle? • Wie kann ich diese vermeiden? • Wie vermeide ich, andere in der Opferrolle zu lassen?
<u>D</u> efizitvermeidung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie vermeide ich den Defizitblick auf andere? • Wo fühle ich mich selbst defizitär? • Wie vermeide ich die sich daraus ergebenden Interpretationen und Handlungen?

²⁴⁹ Arnold 2016, S. 27

Die Wippenübung²⁵⁰

Malen Sie eine Wippe, die in der Balance ist. Diese Wippe weist drei zentrale Positionen auf, nämlich „meine Vergangenheit“ (= die eine Seite der Wippe), „mein Jetzt“ (= die Stelle, an der die Wippe aufliegt) und „meine Zukunft“ (= die andere Seite der Wippe). Denken Sie gründlich nach und notieren Sie Ihre Gedanken wie folgt:

1. Notieren Sie oberhalb der drei Wippenpositionen in jeweils drei Stichpunkten alles, was Ihnen Auftrieb gegeben hat, gibt oder geben wird!

Mögliche Detaillierungsfragen sind:

- Was hat dich am stärksten geprägt und gestärkt?
- Auf welcher inneren Säule ruht dein heutiges Leben?
- Welche Potenziale willst du in Zukunft noch zur Geltung bringen?
- Welche Ressourcen stehen dir dabei zur Verfügung?

2. Notieren Sie jeweils dreimal unterhalb der drei Wippenpositionen alles, was Sie beschwert hat, derzeit beschwert oder Ihre Zukunft beschweren kann!

Mögliche Detaillierungsfragen sind:

- An welcher Hypothek aus der Vergangenheit trägst du am schwersten?
- Was zieht dich herunter?
- Mit welchen (inneren) Bedrohungen/Schwächen hast du es derzeit zu tun?
- Was bedroht deine zukünftige Potenzialentfaltung?

²⁵⁰ Arnold 2016, S. 38

Tab. 7: WERTE – Reisen zum eigentlichen Selbst²⁵¹

Reise zum Selbst		
Suchen Sie sich einen Raum der Ruhe und nehmen Sie sich zwei Stunden Zeit. Begeben Sie sich in einen mittleren Entspannungszustand und beobachten Sie bei jeder der Stationen, welche spontanen Eindrücke, Bilder und Überlegungen in Ihnen entstehen! Absolvieren Sie zunächst die erste und dann die zweite Reise (je eine Stunde)! Fertigen Sie zu jeder Reise einen Reisebericht (Flipchart-Dokumentation) an!		
	Erste Reise zum Selbst	Zweite Reise zum Selbst
<u>W</u> esentliches	Welche Auffassungen und Selbstbilder tragen mein Leben?	Welchem persönlichen Idealbild möchte ich in meinem weiteren Leben entsprechen?
<u>E</u> igentliches	Worin kommt mein eigentliches Selbst zum Ausdruck?	Wodurch (Entscheidungen, Handlungen etc.) möchte ich der werden, der ich eigentlich sein kann?
<u>R</u> eminiszenzen	Welche Erfahrungen und Menschen haben mich geprägt und bewegt?	Wer könnte bei dieser zweiten Reise mein innerer Mentor sein?
<u>T</u> räume	Welche Lebensträume konnte ich realisieren, welche nicht?	Was erträume ich mir für mein weiteres Leben?
<u>E</u> ntgrenzen	Wo und wie bin ich in meinem Leben über Grenzen gegangen?	Welche Begrenzungen (innere und äußere) werde ich wie überwinden?

²⁵¹ Arnold 2016, S. 40

Tab. 8: Persönlichkeits-Selbst-Check (PSC)²⁵²

Persönlichkeits-Selbst-Check (PSC)		–	o	+
Bin ich autonom?	Bei meinen grundlegenden Lebensentscheidungen wurde ich nicht durch die Einflüsterungen oder Erwartungen anderer gelenkt.			
	In Konflikten habe ich nicht nur die Interessen (eigene, fremde) im Blick, sondern folge auch den Maßstäben von Fairness und Gerechtigkeit.			
	Ich weiß, wer ich bin und wer ich sein kann, und bin für mich selbst und mein Umfeld in meinem Verhalten berechenbar.			
Bin ich selbstreflexiv?	Mir sind meine überempfindlichen Stellen, durch die ich auf andere blicke und auf sie reagiere, bewusst.			
	Ich kann mich selbst beobachten und meine Wirkungen auf andere nüchtern analysieren.			
	Ich bin an Feedback interessiert und nutze dieses als eine wichtige Quelle meiner Selbstwahrnehmung.			
Bin ich entwicklungsbezogen?	Ich habe eine Vorstellung von den Seiten, die ich aus mir heraus noch zur Entfaltung bringen möchte.			
	Ich behandle andere nicht nur auf der Grundlage dessen, was sie mir zu sein scheinen, sondern auch auf der Grundlage dessen, was sie sein können.			
	Ich glaube an die Verbesserung der Formen des Zusammenlebens und bemühe mich, diese in meinem Tun vorzubereiten und vorwegzunehmen.			

²⁵² Arnold 2016, S. 103f.

Tab. 9: Bedingungs- und Turbofaktoren der Persönlichkeitsentwicklung²⁵³

Auf der Suche nach den Bedingungs- und Turbofaktoren meiner Persönlichkeitsentwicklung			--	-	+	++
Willkommen	Freude	Ich erinnere mich an den Ausdruck der Freude über mein bloßes Dasein in den Augen meiner Mutter.				
	Ansprache	Ich wurde nach meinen Bedürfnissen, Wünschen und Interessen gefragt.				
	Resonanz	Es gab ein stilles Einvernehmen und das sichere Gefühl dazuzugehören.				
Schutz	Stabilität	Ich wusste, dass mir niemand wirklich etwas Böses antun konnte.				
	Sicherheit	Ich fühlte mich geborgen und ungefährdet an der Seite meiner signifikanten Bezugspersonen (meist: Mutter, Vater).				
	Vorbild	Ich lernte früh, was es bedeutet, für jemanden Verantwortung zu übernehmen und ihn zu lieben.				
Unterstützung	Parteinahme	Meine Bezugspersonen waren immer, wenn es darauf ankam, an meiner Seite.				
	Begleitung	Sie begleiteten meine Entwicklung – selbst, wenn diese ihren Vorstellungen zuwiderlief.				
	Förderung	Ich erlebte, dass jemand für mich aufkam und in meine Entwicklung investierte.				
Anregung	Interesse	Es wurde tatsächlich nach dem gefragt, was ich werden und aus dem Leben machen wollte.				
	Nachfrage	Man fragte nach, wollte genau verstehen, was mich gerade bewegt und beschäftigt.				
	Optionen	Man hat mir Optionen aufgezeigt und nicht nur gut gemeinte Ratschläge erteilt.				
Talent	Potenzial	Ich habe ein eigenes Gespür dafür entwickeln können, was ich wirklich gut kann.				
	Übung	Ich hatte ausreichend Möglichkeiten, mein Talent zu üben und zu entfalten.				
	Anerkennung	Das, was ich besonders gut kann, wurde ausdrücklich – und auch voll Stolz – anerkannt.				
Milieu	Kultur	Ich konnte differenziertere Formen des eigenen Ausdrucks in Wort, Klang und Bild kennenlernen.				
	Kommunikation	Es wurde mit mir in begründender und erklärender Weise geredet.				
	Bildung	Es wurde in meine Bildung und damit in die Möglichkeiten meiner Persönlichkeit investiert.				

²⁵³ Arnold 2016, S. 118f.

Selbstlernaufgabe: Sich Erfolge bewusst machen²⁵⁴

Achten Sie in der nächsten Zeit besonders auf solche Situationen, die in irgendeiner Weise schwierig für Sie waren (z. B. fachpraktisch, fachtheoretisch, persönlich, sozial ...) und die Sie *dennoch erfolgreich gemeistert* haben.

Greifen Sie eine solche Situation heraus und untersuchen Sie diese genauer. Beschreiben Sie sie nach folgenden Kriterien:

1. Wie war die Situation genau, welche Rahmenbedingungen gab es, evtl.: Wer war sonst noch beteiligt? usw.

Das Ziel ist, dass Sie sich selbst ein möglichst vollständiges Bild von dieser Situation machen.

2. Worin bestand(en) die Schwierigkeit(en) dieser Situation für mich genau?

Das Ziel ist, dass Sie sich über alles klar werden, was an Schwierigkeiten in der Situation steckte.

3. Wie habe ich die Schwierigkeiten gelöst?

Das Ziel ist, dass Sie sich darüber klar werden, welche Faktoren zum Erfolg beigetragen haben, z. B. Ihr Selbstvertrauen/Mut, Unterstützung durch andere, nämlich ...; plötzliche gute Ideen, die Ihnen eingefallen sind, usw.

4. Fassen Sie zum Schluss zusammen, was Ihnen dies alles über Sie selbst und Ihre Fähigkeiten sagt:

²⁵⁴ Munz 2007, S. 78

Selbstlernaufgabe: Meine Lebensgeschichte als Lerngeschichte²⁵⁵

Ihre Lebensgeschichte ist auch Ihre Lerngeschichte.

Erinnern Sie sich zurück an die Zeit, als Sie noch jünger waren, und machen Sie sich klar: Neben der Schule gibt es viele andere „Lernfelder“, die man normalerweise nicht gleich mit dem Thema „Lernen“ in Verbindung bringt – obwohl man dort auch eine Menge lernt.

Beispiel: Wenn Sie als Kind oder Jugendlicher gern Fußball gespielt haben, haben Sie dabei viel gelernt: auf der körperlichen Ebene natürlich Körperbeherrschung, Umgang mit dem Ball, darüber hinaus aber auch: Umgang mit Regeln, Fairness (!?), mit anderen auszukommen, sich auf die anderen einzustellen, in einem Team zu „arbeiten“, die Mannschaftsleistung über die eigene Leistung zu stellen usw.

Schauen Sie sich Ihre Lebensgeschichte an und notieren Sie die Situationen, in denen Sie etwas gelernt haben – ob das nun „offiziell“ lernen hieß oder ob das Lernen nebenbei „passiert“ ist. Denken Sie dabei an Hobbys, Spiele, Aufgaben, die Sie von Ihren Eltern bekommen haben, evtl. an schwierige Situationen (z. B. das erste Mal allein zu Hause) usw.

Alter	Situation	Dabei habe ich gelernt

²⁵⁵ Munz 2007, S. 91

Selbstlernaufgabe: Wie gefällt mir mein Beruf?²⁵⁶

Sie haben bereits Erfahrungen mit dem Beruf gesammelt, den Sie erlernen, und ebenso haben Sie viele Erfahrungen mit Ihrem Arbeitsplatz.

Wie geht es Ihnen damit? Denken Sie doch einmal darüber nach!

- Besonders gut gefällt mir an meinem **Beruf**.
- Weniger gut gefällt mir an diesem **Beruf**.
- Besonders stolz bin ich darauf, dass ich in meinem **Beruf** ...
- Wenn ich daran denke, was ich nach der Ausbildung machen will, dann habe ich in Bezug auf diesen **Beruf** folgende Gedanken und Gefühle:
- An meiner **Arbeitsstelle** schätze ich besonders:
- Weniger zufrieden bin ich mit:

²⁵⁶ Munz 2007, S. 110

Selbstlernaufgabe: Meine beruflichen Fähigkeiten²⁵⁷

Suchen Sie sich eine konkrete schwierige berufliche Situation aus, mit der Sie dennoch fertig geworden sind. Schreiben Sie sich die Geschichte dieser Situation in Stichworten in folgenden Schritten auf.

1. Ausgangssituation:

Welche Bedingungen gab es, worum ging es, was wollten Sie erreichen, wie war Ihre Stimmung usw.?

2. Schwierigkeiten in dieser Situation:

Zum Beispiel: Besonders schwierige Aufgabe, komplizierte Bedingungen, schwierige Zusammenarbeit, schlechte eigene Stimmung, zu wenig Informationen bzw. zu wenig Ahnung, wie vorzugehen ist ...

3. Wie sind Sie vorgegangen, um die Aufgabe zu lösen?

Erinnern Sie sich ganz genau: Was haben Sie zuerst getan? Was dann? Was passierte „unterwegs“, womit Sie nicht gerechnet haben? Wie sind Sie damit umgegangen?

4. Was wird Ihnen durch die Geschichte über Ihre eigenen Fähigkeiten klar?

- a) Fachliche Fähigkeiten (z. B.: Metall bearbeiten können)
- b) Persönliche Fähigkeiten (z. B.: Durchhaltevermögen, Organisationstalent ...)
- c) Soziale Fähigkeiten (z. B.: eingehen auf andere, vermitteln können)

Ergänzen Sie Ihr persönliches Portfolio!

²⁵⁷ Munz 2007, S. 138