Zeitschrift: Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA

Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen

Band: 55 (1984)

Heft: 3

Artikel: Zu Berufspsychologie und psychologischer Berufskunde : ABC der Berufsberatung

Autor: Kirsch, Walter

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-811565

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Zu Berufspsychologie und psychologischer Berufskunde

ABC der Berufsberatung

Von Walter Kirsch, Frauenfeld

Seit einigen Jahren befasst sich auch die Berufsberaterschaft unter anderem intensiv mit Erkenntnissen der humanistischen Psychologie, der System- und Kommunikationstheorie sowie deren Konkretisierungen in gruppen- und familientherapeutischen Ansätzen. Im Zusammenhang damit scheint sich das Selbstverständnis der Berufsberater allmählich zu wandeln; neue Horizonte werden angestrebt. Dieser Umstand dürfte wohl Anlass sein, sich wieder einmal auf das ABC der Berufsberatung zu besinnen. Im folgenden lassen wir uns deshalb auf den ureigensten Kern der schönen und anspruchsvollen Aufgabe des Berufsberaters ein, auf die schlichte Frage nämlich: Welcher Beruf passt zu wem?

In den vielfältigen und aufschlussreichen Berufsbeschreibungen, die der berufssuchenden Jugend und weiteren interessierten Kreisen heute zur Verfügung stehen, finden wir nebst Angaben über Tätigkeit, Berufsverhältnisse, Aus- und Weiterbildung in der Regel auch Hinweise auf die Anforderungen, die der jeweilige Beruf an den Ausübenden stellt. Daraus soll unter anderem bereits ungefähr entnommen werden können, ob sich jemand für den betreffenden Beruf eignet.

Zweierlei Eigenschaften

Wer viele solche Berufsbilder durchliest, stellt bald einmal fest, dass praktisch bei allen Berufen unter dem Titel «Anforderungen» Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsgefühl, Ehrlichkeit, Auffassungsleichtigkeit, geistige Beweglichkeit, Ausdauer und so weiter genannt werden. Ist dies aber bei sehr vielen ganz verschiedenartigen Berufen gleichermassen der Fall, wird alsbald offenkundig, dass es sich bei diesen und ähnlichen Merkmalen nicht um persönlichkeitsgbezogene Berufsmerkmale handeln kann, die geeignet sind, Anforderungsprofile verschiedener Berufe voneinander abzuheben. Vielmehr scheinen sie zum Begriff «Beruf» an sich zu gehören, wenn nicht noch allgemeiner zum arbeitenden Menschen überhaupt. Derartige positive Arbeits- und übrige Eigenschaften lassen sich unschwer noch viele aufzählen (Tabelle A). Sie entscheiden relativ unabhängig von der Art des Berufes mit über Erfolg oder Misserfolg bei dessen Ausübung und im Leben schlechthin, zählen also grundsätzlich nicht zu den berufswahlwichtigen Faktoren im engeren Sinn. Vielmehr sollten wir sie als selbstverständlich voraussetzen können oder doch wenigstens hoffen dürfen, jedermann bemühe sich um sie. Dabei muss aber zugestanden werden, dass einige dieser Merkmale beim einen Beruf doch etwas weniger, in der andern Tätigkeit oder Stellung etwas stärker ins Gewicht fallen. Es gibt also fliessende Übergänge zwischen allgemeinen und berufsspezifischen menschlichen Eigenschaften.

Es finden sich beim Menschen aber noch solche Eigenschaften, die entgegen den oben genannten tatsächlich darüber entscheiden, in welche Berufsrichtung jemand einsteigen sollte. Dabei geht es um Bevorzugung oder Ablehnung bestimmter Sachgebiete, Materialien, Tätigkeitsabläufe und Berufsatmosphären einerseits sowie um Begabungen und Fähigkeiten andererseits (Tabelle B). Diese berufsspezifischen Persönlichkeitsmerkmale fassen wir unter den Begriffen Neigung und Eignung zusammen, wobei wir von Berufseignung im weiteren Sinn sprechen, wenn wir Neigungsgesichtspunkte in diese Eignung einschliessen. Die Fähigkeiten oder doch mindestens die Anlagen dazu sollten also den Neigungen entsprechen. Wenn sich Persönlichkeitsschwerpunkte dieser Art mit solchen aus Tabelle A verbinden, ist es natürlich um so besser. Sollte jemand aber sämtliche dieser A-Eigenschaften auf sich vereinigen, jedoch beispielsweise kein Raumvorstellungsvermögen haben, wie es für technisch-konstruktive Tätigkeiten unerlässlich ist, wäre er zwar ein aussergewöhnlich ehrenwerter Zeitgenosse, aber trotzdem noch kein tüchtiger Bauzeichner.

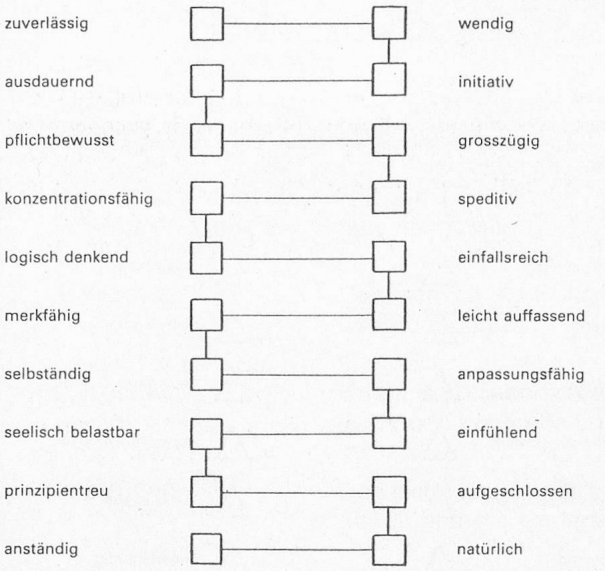
Allgemein oder berufsspezifisch?

Der Mensch erscheint uns immer als verwirrende Anhäufung von Eigenschaften, die sich gegenseitig durchdringen und beeinflussen. Die psychologische Forschung insbesondere der letzten hundert Jahre hat viel zum Verständnis der menschlichen Seele beigetragen (Tiefenpsychologie, Persönlichkeitsmodelle, Typologien) – aber komplex ist sie geblieben. Ohne ihre weiteren Zusammenhänge ausser acht zu lassen und übrige Persönlichkeitswerte zu übersehen, muss sich ein Berufsberater bei seiner Arbeit jedoch vor allem auf jene Kriterien konzentrieren, die für eine gute Berufs- oder Schulentscheidung tatsächlich relevant sind. Bei allem Bemühen um eine möglichst ganzheitliche Erfassung des Klienten darf er sich nicht von allzu vielen zusätzlichen Grössen ablenken lassen, denn seine Aufgabe ist so noch schwierig genug. Für berufsberaterische Zwecke sind demnach die vielgestaltigen Persönlichkeitsmerkmale mit Vorteil in zwei Hauptgruppen zu unterteilen: berufswahlrelevante und berufswahl-irrelevante. Dadurch entsteht im Berufswahlprozess grössere Übersicht und Klarheit, was die Entscheidung in jedem Fall erleichtert. Wie sind nun aber diese zwei Gruppen voneinander zu unterscheiden?

Von scheinbaren Ausnahmen abgesehen, die noch näher zu untersuchen wären, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass alle jene menschlichen Eigenschaften, deren Fehlen in jedem Beruf negativ wirkt und in der Regel auch von der Gesellschaft negativ gewertet wird, für den

Tabelle A

Beispiele allgemeiner Arbeitseigenschaften und weiterer menschlicher Qualitäten, die mehr oder weniger ausgeprägt in jedem Beruf und im Leben überhaupt unentbehrlich sind. Ihr Fehlen wird von der Gesellschaft in der Regel negativ gewertet.
Fliessende Übergänge zu B- und C-Eigenschaften.

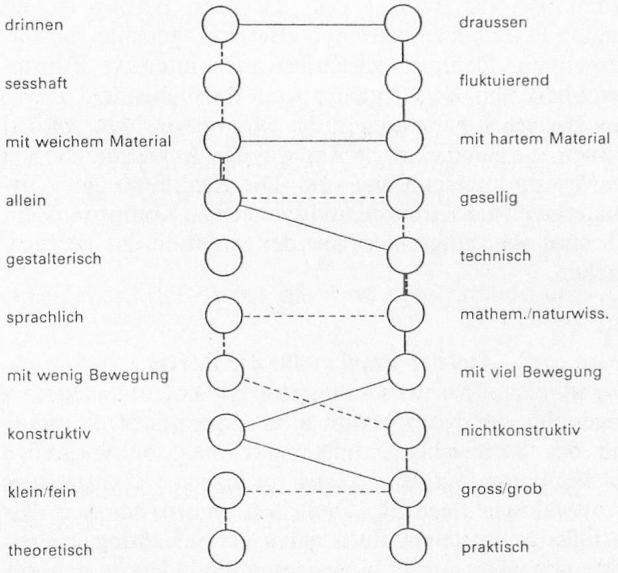


Diese ganz atypische, ausgeglichene Kombination ergibt vielleicht einen guten Menschen, aber welchen Beruf er ausüben soll, bestimmen andere Persönlichkeitsmerkmale, die noch hinzukommen müssen.

Tabelle B

Berufsbezogene Persönlichkeitsschwerpunkte (Neigungs- und Fähigkeitsschwerpunkte) und persönlichkeitsbezogene Berufsschwerpunkte (Anforderungsschwerpunkte) sollen einander entsprechen. Berufsentscheidend ist die Schwerpunkt*kombination*, die einen Menschen oder einen Beruf kennzeichnet. Da wertneutral, ist es grundsätzlich gleichgültig, wenn ein Teil dieser Eigenschaften keine Schwerpunkte bildet.
Fliessende Übergänge zu A- und C-Eigenschaften.

Beispiele:



Die ausgezogene Kombination ergibt u.a. einen guten Maurer, die gestrichelte eine gute kaufmännische Angestellte, vorausgesetzt, sie bringen auch einige zusätzliche, allgemein erwartete Qualitäten mit.

Berufsentscheid nicht von erstrangiger Bedeutung sind. (Auf die damit berührte Normenproblematik kann im Rahmen dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden). Es sind dies sogenannte allgemeine menschliche Eigenschaften oder A-Eigenschaften. Beispiel: Mangel an Zuverlässigkeit wird immer negativ gewertet (Tabelle A).

Demgegenüber sind aber Persönlichkeitsmerkmale, von denen ein Teil durchaus fehlen darf, ohne dass dies irgendwie unangenehm auffiele, im grossen ganzen jene, welche die Berufsrichtung eines Menschen und die Art seiner Hobbies bestimmen. Dies sind die berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften oder B-Eigenschaften, deren Fehlen sich nur in ausgewählten Tätigkeiten negativ auswirkt (Tabelle B). Solche positive B-Eigenschaften sind im Gegensatz zu den oben erwähnten allgemein erwarteten A-Eigenschaften ethisch relativ wertneutral. Beispiel: Wenn ein Mechaniker nicht dichten kann, nimmt ihm dies niemand übel, wie auch von einem Dichter nicht unbedingt erwartet wird, dass er Maschinen baut. Dabei soll wie gesagt keineswegs in Abrede gestellt werden, dass die A-Eigenschaften, die für den Erfolg in allen Berufen unentbehrlich sind, für verschiedene Berufstätigkeiten durchaus auch unterschiedlichen Stellenwert haben. So gibt es tatsächlich Berufsleute, die der Gesellschaft in erster Linie mit ihrer Zuverlässigkeit, ihrer geistigen Beweglichkeit, ihrem Gedächtnis und so weiter dienen. Solch exklusive Schwerpunktbildungen finden sich jedoch immer auch in einem Bezugsrahmen der B-Kategorie. Oder denken wir an die Bedeutung der Reinlichkeit zum Beispiel in den Lebensmittel- oder Spitalberufen im Vergleich zu andern Branchen, die ebenfalls auf Sauberkeit halten. Der gewiegte Berufsberater wird solches gebührend berücksichtigen und dem sogenannten Arbeitscharakter insgesamt auch im Hinblick auf das persönliche Einvernehmen zwischen Ausbilder und Lehrling besondere Beachtung schenken. Für die eigentliche Differenzierung der verschiedenen Berufseignungen sind jedoch grundsätzlich vor allem die B-Eigenschaften massgebend.

Probleme wollen strukturiert sein

Wenn wir den Menschen Berufe zuordnen wollen – und darum geht es ja bei Berufswahl und Berufsberatung – so müssen wir selbstverständlich nicht nur die Menschen, sondern auch die Berufe zu analysieren suchen. Im letzteren Fall sind persönlichkeitsbezogene Berufsmerkmale zu isolieren, die wir dann in ihrer jeweiligen Gewichtung und Kombination mit berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen vergleichen können. Zum Zwecke der Berufsfindung müssen wir also vorerst gewisse Eigenschaften der Menschen einerseits und der Berufe anderseits sozusagen gleichnamig machen, das heisst es müssen auf beiden Seiten Schwerpunkte bezeichnet werden, die einander suchen und einander somit entsprechen. Tabelle B kann für beide Bereiche gelten, wie folgendes Beispiel zeigt: Ein Beruf bietet und verlangt Tätigkeit im Freien (Möglichkeit/Anforderung) – ein Mensch möchte gern im Freien arbeiten (Neigung) und ist auch genügend wetterfest («Fähigkeit»). Zum gegenseitigen Verhältnis persönlichkeitsspezifischer und berufsspezifischer Merkmale schreibt Richard Meili: «. . . es ist sicher notwendig, dass der Beruf, wenn er befriedigen soll, ungefähr die gleichen dynamischen Qualitäten aufweist wie der Mensch selbst, so dass sozusagen der Rhythmus der Arbeit derselbe ist wie der des Menschen, der sie ausüben soll.» Dass sich sowohl Menschen als auch Berufe ständig wandeln, ist ein Kenn-

zeichen des Lebens überhaupt und macht die Sache noch spannender, wenn auch nicht einfacher. Selbst wenn wir wissen, dass der Mensch viele seiner persönlichsten Probleme auf irrationalem Wege löst, bleibt es uns nicht erspart, die uns gestellten Aufgaben auch verstandesmässig anzugehen und zu versuchen, sie unter Berücksichtigung «gesicherter» Fakten einer möglichst guten Lösung entgegenzuführen. Bei der Wahl eines passenden Berufes sollten deshalb Psychodiagnostik und «Berufsdiagnostik» zusammenwirken. Dennoch garantiert auch intensive Zusammenarbeit von Berufsberater und Ratsuchendem nicht, dass Berufslösungen aufgespürt und verwirklicht werden können, die gänzlich ohne Rest auf den Anwärter oder die Anwärterin zugeschnitten sind. Die Realitäten der Wirtschaft setzen hier Grenzen und zwingen zu Kompromissen. Wir sind aber aufgerufen, aus der Situation das Beste zu machen.

Aus der Praxis – für die Praxis

Angesichts der Komplexität alles Psychischen einerseits und des Berufslebens andererseits mag die vorläufige Beschränkung auf die relativ wenigen Merkmale der berufswahlwichtigen B-Tabelle im ersten Moment als unzulässige, vielleicht etwas naive Vereinfachung erscheinen, auch wenn darauf hingewiesen wird, dass es sich nur um Beispiele handelt. Tatsächlich drängen sich die Fragen auf, ob ein so grober Raster dem gestellten Problem gerecht werden könne, und wenn nein, wie stark er in der Praxis durch Einbezug weiterer Kriterien verfeinert werden müsste. Überlegen wir uns hingegen, dass nur allein schon die aufgelisteten zwanzig wesentlichen B-Merkmale, von denen jedes besetzt oder nicht besetzt sein kann, theoretisch insgesamt über eine Million Kombinationsmöglichkeiten zulassen, ergibt sich sofort ein anderes Bild. (Genau sind es 1 048 575, Nullvariante unberücksichtigt.) Die Menge der praktisch erwägenswerten Berufslösungen nimmt sich daneben höchst bescheiden aus, selbst wenn wir sie noch so grosszügig ansetzen.

Bevor wir also die B-Eigenschaften endlos vermehren oder systematisch zu quantifizieren beginnen, was die Anzahl der Kombinationsmöglichkeiten in astronomische Höhen hinaufschnellen liesse (wo wir ohne Computer völlig hilflos wären), sollten wir uns doch wohl an psychologische Berufsschwerpunkte halten, die wir mittels unserer heutigen Methoden, mit oder ohne EDV, sowohl an Menschen als auch an Berufen einigermassen verlässlich festzustellen in der Lage sind. Dass die genannten, nach phänomenologischen Gesichtspunkten ermittelten Kriterien in der berufsberaterischen Praxis dennoch immer wieder abgewandelt, ergänzt und nach Bedarf geschickt differenziert sein wollen, versteht sich bei der Vielgestaltigkeit unserer Thematik von selbst. Ebenso selbstverständlich spielt sich ernsthafte Berufsberatung stets unter angemessener Berücksichtigung familiendynamischer, kommunikationspsychologischer und interaktionistischer Zusammenhänge ab, was vielerorts schon so war, als noch niemand diese sich teilweise überlappenden Begriffe verwendete.

Nebst allgemeinen und berufsspezifischen Persönlichkeitsmerkmalen können wir übrigens im Hinblick auf das Berufsleben noch eine dritte Gruppe postulieren. Die Eigenschaften dieser Nebengruppe sind gleich den A-Eigenschaften in der Berufswelt zwar sehr wichtig, weniger aber für die erste Berufswahl. Es sind Qualitäten der sozialen Einordnung und Zusammenarbeit, Vorgesetzten- oder Chef-Eigenschaften, also nicht auf bestimmte Berufe bezogene Merkmale, sondern solche, die mehr mit beruflichen Stellungen oder hierarchischen Stufen zu tun haben. In der Berufsberatung erlangen sie besondere Bedeutung bei der Arbeit mit Erwachsenen, wo Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Fragen der beruflichen Karriere im Vordergrund stehen (Tabelle C).

Tabelle C

Beispiele von Persönlichkeitsschwerpunkten, die nebst äusseren Umständen für die im reiferen Alter bekleidete Stellung wichtig sind. Analog Tabelle A gelten sie für alle Berufe.
Fliessende Übergänge zu A- und B-Eigenschaften.

organisatorisch	△	△	teamfähig
anleitend	△	△	verständig
anordnend	△	△	ausführend
entscheidungswillig	△	△	kompromissbereit
andere überwachend	△	△	vollziehend
absichernd	△	△	risikofreudig

usw.

Sofern wir bei dieser Dreiteilung bleiben und dabei fliessende Übergänge anerkennen wollen, wagen wir zusammenfassend folgende Thesen:

A. Allgemeine menschliche Qualitäten und Arbeitseigenschaften, deren Fehlen in unserer Gesellschaft meist negativ ist und die in jedem Beruf nötig sind, sollen weniger für den Berufswahlentscheid herangezogen werden.

B. Für die Berufswahl entscheident sind vorab die wertneutralen menschlichen Eigenschaften, von denen ein Teil ohne weiteres fehlen darf.

C. Eine weitere Gruppe von Persönlichkeitsschwerpunkten entscheidet nebst äusseren Umständen über den späteren Platz auf der Stufenleiter innerhalb eines Berufsfeldes.

Wer vor der Berufswahl steht, soll sich weder durch die Vielgestaltigkeit seines eigenen Innenlebens noch durch unsere komplizierten Berufsstrukturen irritieren lassen. Das Berufsfindungsproblem lässt sich vereinfachen, wenn wir berufsspezifische Faktoren von allgemeinen trennen. Die Beschränkung auf das im Moment Wesentliche gestattet uns eine um so grössere Konzentration auf dieses. Dabei müssen wir uns allerdings im klaren sein, dass sich ein lebendiger Mensch niemals auf ein zu lösendes Problem reduzieren lässt. Auch ändern sich im Laufe eines Menschenlebens äussere und innere Voraussetzungen oft tiefgreifend, was Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn eines jeden von uns hat.

Literatur

Helwig P., Charakterologie, Leipzig, 1936.
Meili R., Psychologie der Berufsberatung, Basel/New York 1944/62.