

EHB
EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG
Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

WIE LERNENDE IN DER BERUFSBILDUNG IHRE BERUFLICHE IDENTITÄT ENTWICKELN UND WIE SIE DABEI GEFÖRDERT WERDEN KÖNNEN

Dr. Kerstin Duemmler, Senior Lecturer & Researcher, EHB, Lausanne & Zollikofen
BzG Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt, 11.10.2023

1

Wie entwickelt sich berufliche Identität?

Selbstbild
Wer bin und möchte ich beruflich sein?

Balance finden zwischen eigenen beruflichen Ansprüchen und der Berufs- und Arbeitswelt

theoretischem Fachwissen, praktischen Kompetenzen und beruflichen Normen und Werten **persönlichen Sinn** geben



Fremdbild
Wie sehen mich andere? Welche Erwartungen haben sie?

Strategien entwickeln, um mit Widersprüchen und Konflikten umzugehen

11.08.2017 / 2



2

Wie entwickelt sich berufliche Identität?



**Biographie und Sozialisation in Schule,
Familie und unter Gleichaltrigen**



Berufliche Zukunftsprojekte

Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt

- Berufliche Aufgaben und Kompetenzen
- Soziale Beziehungen
- Berufliche/betriebliche Arbeitsorganisation
- Gesellschaftliche Wertschätzung



14.11.2023 / 3



3

Aushandlung beruflicher Identitäten

Projekt I 2013 – 2017 (Detailhandelsfachleute)

Projekt II 2018 –2021 (Maurer:innen und Automatiker:innen)
(N°10001A_172858)



**Verstehen, mit welchen Herausforderungen Lernende in ihrer
Berufsausbildung konfrontiert sind, wie sie sie bewältigen
und sich so zu Berufsleuten entwickeln.**



Team

Prof Dre Isabelle Caprani (Co-Projektleitung)

Dre Kerstin Duemmler (Co-Projektleitung)

Dre Alexandra Felder



**Swiss National
Science Foundation**



14.11.2023 / 4



4

Qualitative Studie mit Lernenden

7 Berufsschulen aus der Deutsch- und Westschweiz
Zeitraum 2018/20 (2014)



Interview

Lernende erstes und drittes Lehrjahr

Lehrpersonen, Berufsbildner:innen
üK und Betrieb, Vertreter:innen OdAs

Gruppendiskussionen mit Lernenden

Lernenden

Beobachtungen in Schule und üK

14.11.2023 / 5



5

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen als Herausforderung für berufliche Identität



14.11.2023 / 6



6

Arbeitsanforderungen und Intensität : Frage der Anerkennung eigener Bedürfnisse und Grenzen

« Ja also am Anfang hatte ich das Gefühl war ich viel motivierter, ich bin wirklich mit einem Lachen arbeiten gegangen, und jetzt ist einfach im Moment, dieser Stress und so, im Frühling mit diesen Pflanzen, das hätte ich einfach alles nicht so gedacht, dass das so extrem ist. [...] so viel auf einmal einfach auch, und immer nahtlos arbeiten.» (Lernende, Detailhandel)

„Wenn es ein wenig stressig ist, bediene ich manchmal drei Personen gleichzeitig, ich dürfte das gar nicht [...] im ersten Lehrjahr, aber manchmal muss ich, wenn so viele Leute im Geschäft sind [...] und ja [...] der Stress gefällt mir manchmal, wenn ich so ein wenig rennen muss, schnell Schuhe holen, bringen.“
(Lernende Detailhandel)

- **Gelegenheit**, sich mit Berufsrealität und Arbeitswelt vertraut zu machen, Verantwortung und Autonomie zu erlangen
- **Risiko**, sich ausgenutzt zu fühlen und an Motivation zu verlieren

Kann Identifikation mit dem Beruf bis zu einem Punkt stärken, kann aber kippen



14.11.2023 / 7

7

Zeitliche Verfügbarkeit: Frage der Anerkennung des Privatlebens

« Manchmal arbeite ich wirklich [...] neun Stunden und 45 Minuten bis zehn Stunden, und das sollte ich eigentlich auch gar nicht. Aber da schaut zum Beispiel niemand drauf. [...] es wird schon bewilligt, aber da würde jetzt nie jemand sagen, danke dass du gestern ein wenig länger geblieben bist. Es wird einfach alles ein bisschen wenig geschätzt, das hätte ich so am Anfang noch nicht gedacht.»
(Lernende, Detailhandel)

- Bewältigung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt
- Herausforderung, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren

Hängt vom Ausmass ab, kann Identifikation mit dem Beruf behindern



14.11.2023 / 8

 EHB

8

Beziehung zu Klient(inn)en: Frage der Anerkennung als Fachkraft

*"Es ist cool, mit Kunden in Kontakt zu kommen. Ich mag es, wenn man Kunden bedient, weil dann die Zeit schneller vergeht und man viele Erfahrungen macht. **Manchmal gibt es Kunden, die etwas anspruchsvoller sind, andere, die etwas weniger anspruchsvoll sind. Es gibt böse Kunden und nette Kunden.** Und dann lernt man, ich weiß nicht, seinen Charakter angesichts der verschiedenen Situationen mit den Kunden ein wenig zu formen."* (Lernende, Detailhandel)



- Emotionale Anforderungen
- Sowohl Erfahrungen der Abwertung, Nichtbeachtung als auch Anerkennung und Wertschätzung

Kann berufliche Identität stärken, aber auch in Frage stellen

14.11.2023 / 9



9

Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz: Frage der Anerkennung als Teammitglied

*"Ich war vor kurzem auf einer Baustelle, und reinigte Schalungsplatten. **Mir wurde gesagt, ich sei zu langsam, sie haben mich einfach so verhöhnt.** Sie sagten [...] ich arbeite nicht schnell genug, ich **sei nicht effizient** genug, und ich verlor die Beherrschung und wurde richtig sauer auf den Vorarbeiter und verliess die Baustelle."* (Lernender Maurer)

*"Was mir gefällt, ist das Team, also die Leute, mit denen ich zusammenarbeite. Denn es herrscht wirklich **eine tolle Atmosphäre; es ist wirklich ein Team**, in dem man sich gegenseitig hilft, wo, wenn man Fragen hat, sie beantwortet werden; mein Geschäftsführer ist wirklich supernett."* (Lernender, Detailhandel)

- Gruppenzugehörigkeit, Unterstützung und Anerkennung
- **Unabdingbare Voraussetzung für die Akzeptanz anderer Arbeitsbedingungen**



EHB

14.11.2023 / 10

10

Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz: Frage der Anerkennung als Lernende:r

„Einige Arbeiter auf der Baustelle sagen dem Chef, ich sei unmotiviert, aber das ist auch normal! [...] Ich fege, ich putze, ich trage Sachen, ich mache den Mörtel, aber ich mache keine Maurerarbeiten. Und deshalb gibt es Tage, an denen ich nicht motiviert bin, zu arbeiten. Das habe ich meinem Chef erklärt. **Ich bin motiviert zu arbeiten, aber ich muss als Maurer arbeiten können.** [Lernender Maurer]

„Ich bekomme immer mehr Aufgaben wie Abstecken, Berechnen und Organisieren. Eines Tages war ich auf einer Baustelle mit dem Chef, er gab mir zwei kleine Gebäude, [...] und sagte mir: **Das hier machst du selbst. Du machst die Absteckung, du nimmst dir 2-3 Maurer und ihr macht das schon.**“ (Lernender Maurer)

- **Aufgabenvielfalt** und sukzessive **Verantwortungsübernahme** fördert **Selbstvertrauen**, Engagement und Entwicklung
- Dominanz repetitiver **Routinetätigkeiten demotiviert**, Entwicklung kaum möglich, mangelndes Selbstvertrauen.



14.11.2023 / 11



11

Betreuung am Arbeitsplatz: Frage der Anerkennung als Lernende:r

Es gibt ganz **spezielle Poliere**, die bekommen immer zum Beispiel ganz grosse Baustellen und viel **Zeitdruck** und die vergessen einen eigentlich quasi ganz, also **du könntest einen Tag weg sein und die würden es wahrscheinlich nicht mal merken**. Also du musst eigentlich selber schauen, dass du zu deinem Zeug kommst. (Lernender Maurer)

„Ich muss selbst nachdenken. Aber wenn es noch Informationen gibt, die ich von meinem Chef bekommen kann [...], die ich nicht selber finden kann, sagt er mir: **„Versuch, mal eher da zu suchen“**. Und so kann ich weiter machen.“ (Lernender Automatiker)

- Mangel an Anleitung, Erklärungen, Gespräche, Ausbildungsplanung führt zu Frustration, Gefühl von Wertlosigkeit und Ohnmacht
- **Bedarfsgerechte Betreuung** in Abhängigkeit von Fähigkeiten und Anforderungen fördert Entwicklung, Selbstvertrauen und Engagement



14.11.2023 / 12



12

Strategie Resistenz: Verbesserung der Situation

*"Oh ja, ich habe sehr offen geredet, ja, ich habe gesagt: 'Hör zu, schicke mich entweder auf eine andere Baustelle mit einem Chef, der mir vertraut, oder **du vertraust mir und du lässt mich was machen. Du lässt mich machen, und dann lässt du mich ein bisschen kämpfen**', zum Beispiel, wenn ich nicht weiss, wie ich etwas machen soll, muss ich halt ein paar Minuten nachdenken, aber wenigstens kann ich selbst eine Lösung finden.» (Lernender Maurer)*



- Arbeit im **Widerspruch zu eigenen Normen und Erwartungen**
- **Widerstand**, um problematische Situation zu verändern
- sich **selbst schützen** und Arbeits- und Ausbildungskontext **besser zu gestalten**
- **Machtkampf** kann zwischen Betreuungsperson und Lernenden entstehen

14.11.2023 13



13

Strategie Passivität: Akzeptanz der Situation

"Er [Chef] ist immer dabei alles zu kritisieren, was wir im Laden machen. [...] Er macht immer alles schlecht [...] Wenn er sauer ist und wir seinen Weg kreuzen, wird er es an uns auslassen. Er wird uns anbrüllen [...]. Aber gut, ich lasse ihn sich beruhigen, ich habe ihn schreien lassen, weil ich weiß, dass er so ist. Meine Kolleginnen haben mich gewarnt, ich habe mir gesagt, ich lasse ihn machen und dann hat er sich entschuldigt." (Lernende, Detailhandel)

"Manchmal möchte ich ihnen wirklich "ciao" sagen, aber ich spiele mit, jeden Morgen sage ich mir, "aber du wirst bald fertig, du musst durchhalten, sonst kommst du nie dahin, wo du hin willst". " (Lernender Detailhandel)

- **Anpassung** an problematische Situation, um sich mit ihr zu **arrangieren**
- **Relativierung** der Situation (kognitiv) um besser mit **Emotionen umzugehen**
- Aufgezwungener **Konformismus**, um die Ausbildung abzuschliessen
- Manchmal **Resignation**, Risiko der Isolation und Demotivation



14.11.2023 / 14



14

Strategie Autonomie: eigene Entwicklung trotz Widrigkeiten vorantreiben



„Sagen Sie mir, wie sie das machen?’ Und dann hat sie mir eine [Rechnung] ausgedruckt und **ich habe alles aufgeschrieben, was zu tun ist, [...]. und seit sie gesehen hat, dass ich es weiß, mache ich es immer selbst.** Seitdem habe ich viele solcher Notizen angefertigt, so habe ich wenigstens, wenn ich plötzlich eine Lücke habe, alles dabei, um mir aushelfen zu können.“ (Lernende Detailhandel)

"Ich denke, ich habe selbst viel geleistet, durch persönliche Anstrengung. (...) Und auf den Baustellen ging alles gut. Ich war auch sehr an der Arbeit interessiert. Also bekam ich die Möglichkeit zu lernen, und es lief gut. »
(Lernender Maurer)

- Schwierigkeiten (z. B. Betreuung) als Möglichkeit zur **Selbstbehauptung**
- Ergreifen von **Initiativen**, Bewusstsein um **eigene Kompetenzen**
- Prozess des **Selbstmanagements** (Regulierung von Erfahrungen und Verhalten)
- Gefühl von Freiheit, Identität, Verantwortung und Kontrolle
- **Sinn** in der Ausbildung und **Anerkennung** seitens Kollegen finden

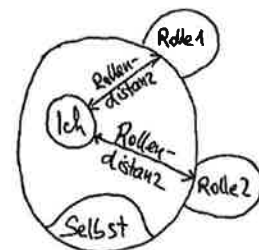
14.11.2023 / 15



15

Kompetenzen für Identitätsbalance

- **Rollendistanz:** sich mit der Berufsrolle kritisch in Bezug auf eigene Ziele, Bedürfnisse und Voraussetzungen auseinandersetzen und auf sich zuschneiden.
- **Empathie:** Fähigkeit, sich in andere Personen hineinzuversetzen, ihre Erwartungen und ihr Verhalten teilweise vorhersagen können
- **Toleranz von Widersprüchen:** zwischen den eigenen Erwartungen und denen von anderen, ohne die einen oder anderen abzulehnen.
- **Identitätsdarstellung:** das eigene berufliche Selbstbild angemessen darstellen, gegenüber anderen, aber auch sich selbst



Referenz: Krappmann

14.11.2023 / 16



16

Förderung beruflicher Identität

- **mit anderen** über berufliche Erfahrungen, eigene Ansprüche und die der Berufs- und Arbeitswelt **reflektieren**, um sich im Beruf zu verorten
- Entwicklung von **persönlichen und sozialen Kompetenzen**, um mit Widersprüchen und Konflikten angemessen umzugehen
- **Wertschätzung und Anerkennung** als Fachperson erfahren, um sich zugehörig zu fühlen und fachliches Selbstbewusstsein zu entwickeln
- über ein gewisses Mass an **Autonomie und Freiheit** zugestanden bekommen, um sich Beruf persönlich anzueignen



14.11.2023 / 17 Referenzen: Thole, Krappmann



17

Handlungsempfehlungen

- **Status der Lernenden und ihre Ausbildungsbedürfnisse anerkennen**
 - Unterstützung und Integration
 - Komplexität und Vielfalt der Aufgaben
 - Passung von Anforderungs- und Fähigkeitsniveau
- **Ausbildungsfunktion muss in vollem Umfang wahrgenommen werden können**
- **Weiterbildung von Ausbildungsverantwortlichen**
- **Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für günstige Rahmenbedingungen für Ausbildung und Eingliederung Lernender**
- **Förderung der Fähigkeit der Lernenden, ihre Ausbildungs- und Arbeitssituation zu analysieren und zu ihren Gunsten zu handeln**



14.11.2023 / 18



18

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit! Fragen oder Kommentare?

Publikationen für die Berufsbildungspraxis

[Felder, A., Caprani, I., & Duemmler, K. \(2022\). Wie Lernende in der Berufsbildung ihre berufliche Identität entwickeln. Renens: Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB. | Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB](#)

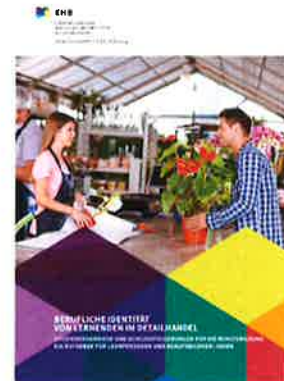
[Duemmler, K., Caprani, I. & Felder, A. \(2017\). Berufliche Identität von Lernenden im Detailhandel. Studienergebnisse und Schlussfolgerungen für die Berufsbildung ein Ratgeber für Lehrpersonen und Berufsbildner/-innen. Zollikofen: EHB. | Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB](#)

Kontakt

Kerstin.Duemmler@ehb.swiss

Webseite Projekt

[Aushandlung beruflicher Identitäten: Lernende Detailhandelsfachleute, Automatiker/innen und Maurer/innen | Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB](#)



14.11.2023 / 19



19

Warum sich mit (beruflicher) Identität beschäftigen?

- Suche nach Sinn- und Wertorientierungen (z.B. berufliche Zukunft) und Bedürfnis nach **Stimmigkeit** (Kontinuität, Kohärenz)
- **Lebenskrisen** v.a. bei Übergängen, z.B. zwischen Schule und Beruf/Arbeit
- **Wandel der Arbeitswelt** und Anforderungen an Individuen (z.B. Flexibilität, Prekarität, Autonomie)
- Mehr oder weniger **förderliche oder hinderliche** Arbeitskontexte (z.B. Anerkennung)
- Berufsarbeit und Arbeitswelt beeinflussen **Persönlichkeit** und persönliche und soziale Kompetenzen
- Positiver Zusammenhang zwischen **beruflicher Identität, Kompetenzentwicklung Engagement und Wohlbefinden** im Beruf und Betrieb

14.11.2023/ 20

Weiterführende Literatur: u.a. Thole 2015



20

