

Bewältigung beruflicher und privater Übergänge

Ein Modell zur Beschreibung, Analyse und Entwicklung von Übergangskompetenz

Was sind Übergangskompetenzen? Welche gehören zentral dazu, welche sind eher marginal? Und muss nicht erst der Übergangsbegriff beschrieben werden, damit die Übergangskompetenzen nicht beliebig und subjektiv bleiben? In diesem Artikel sollen einige Ergebnisse der Forschungsarbeit „Entwicklung von Übergangskompetenzen in der Laufbahnberatung“ zu diesen Fragestellungen vorgestellt werden.

Nach einer Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Begriffen, die Fähigkeiten im Wandel beschreiben, wie beispielsweise „Transferqualifikationen“, „Veränderungskompetenz“, „Beschäftigungsfähigkeit“, „Zukunftskompetenz“, „Pluralitätskompetenz“ etc. fiel meine Wahl auf den Begriff der Übergangskompetenz. Der Übergangsbegriff war für mich der umfassendste und der gehaltvollste, weil er unter anderem folgendes leistet:

Er integriert den Subjekt- und den Umweltbezug, Übergänge können also sowohl von innen, als auch von außen motiviert sein. Der Übergang umfasst eine breitere Spanne, ohne zeitliche Festlegung, wohingegen beispielsweise der Krisen- oder auch Stressbegriff sich auf wesentlich kleinere Ausschnitte des Geschehens bezieht. Der Begriff ist weitgehend wertfrei: es ist nicht festgelegt, wann ein Übergang gut bewältigt ist, Ziel ist erst einmal die erneute Handlungsfähigkeit der Person nach der Übergangsbewältigung.

Entwicklung eines allgemeinen Modells zur Übergangsbeschreibung

Welche Möglichkeiten gibt es nun herauszufinden, welche Kompetenzen zur Bewältigung von Übergängen erforder-

lich sind? In verschiedenen Forschungsprojekten wurden bereits einzelne Personengruppen dahingehend befragt, welche Kompetenzen sie bei der Bewältigung ihres spezifischen Übergangs benötigt haben. In jedem Forschungsprojekt werden einige wichtige Einzelkompetenzen sichtbar, die Zusammenschau der Ergebnisse ist allerdings eher disparat, da sich die Personengruppen und die untersuchten spezifischen Übergänge stark voneinander unterscheiden. Wenn man aber schon allgemein von Übergangskompetenzen spricht, sollten darunter auch Kompetenzen subsumiert werden, die potentiell für die Bewältigung jedes beliebigen Übergangs Verwendung finden.

So fiel die Entscheidung, die Kompetenzen aus dem Übergangsbegriff abzuleiten und damit die größtmögliche Menge an allgemeingültigen Kompetenzen strukturiert zu erfassen, die dann wiederum für das einzelne Übergangsgeschehen spezifiziert werden können. Es gab nun ganz unterschiedliche Herangehensweisen an das Konstrukt des Übergangs. Ich habe mich entschieden, den Übergang als komplexen Prozess zu untersuchen. Folgende Grundlagen der Modellbildung wurden dazu ausgewählt:

- Ein 3-Phasen Modell des Übergangsforschers Bridges, da sich im Gegensatz zu mehrphasigen Modellen beispielsweise aus der Trauerforschung die Phasen in einem eher reduzierten Modell deutlicher abgrenzen lassen und die Offenheit gewährleisten, die für ein universelles Übergangsmodell benötigt wird. Zudem lassen sich die mehrphasigen Modelle immer wieder auf diese drei Phasen zurückführen. Übergänge beginnen nach dem Modell nicht am Anfang, sondern mit einem Ende. Darauf folgt eine Zwischenphase, eine Art Schwebezustand. Abgeschlossen wird der Prozess mit der Hinwendung

Martina Nohl

zum Neuen. (Dieses Modell wurde in Teil 1 ausführlicher beschrieben).

- Grundlagenmodell für mein Übergangmodell ist das Komplexitätsmodell einer Situation des Wirtschaftswissenschaftlers Rüdiger von der Weth. Ein Teil dieses Modells basiert auf vier Komplexitätsfaktoren, die allerdings zur Beschreibung von komplexen Übergangsprozessen nicht umfassend genug waren.
- Nicholson leitet neun allgemeine Merkmale von Übergängen aus der Metapher eines sich drehenden Rades ab, mit deren Hilfe sich jeder (berufliche) Übergang umfassend beschreiben lässt. Er lieferte für mein Modell die neun Komplexitätsfaktoren, mit Hilfe derer sich die Komplexität eines Übergangsprozesses umfassend darstellen lässt.

Auf der x-Achse wurde das Situationsmodell demnach zum Prozessmodell erweitert. In der zweiten Achse befinden sich nach wie vor die Subjektmerkmale: eine Person tritt in den Prozess mit bestimmten Ressourcen ein, sie lotet ihre Handlungsmöglichkeiten aus und erarbeitet sich Ziele. In der dritten Dimension finden die Komplexitätsfaktoren ihren Platz, die ja alle eine subjektive Komponente enthalten, so dass auch hier die Anlehnung an das Grundmodell entfernt bestehen bleibt.

Im Laufe des Konstruktionsprozesses habe ich festgestellt, dass viele Merkmale besonders in einer bestimmten Phase und bei spezifischen Handlungsaspekten

wirksam werden. So lassen sich die Komplexitätsfaktoren schwerpunktmäßig einzelnen Quadranten in der Matrix zuordnen. Die einzelnen Faktoren stelle man sich allerdings leicht flottierend vor, sie können durchaus auch auf benachbarte Quadranten Einfluss nehmen, was das Modell noch etwas komplexer macht:

Kompetenzmodellierung der Übergangskompetenzen

Aus diesem Modell, das für mich die Anforderungen an Personen im Übergang beschreibbar macht, greife ich systematisch die einzelnen Submodelle heraus, um Fragen zu formulieren, die die Kompetenzanforderungen aufzeigen. Die Fragen beschreiben demnach die Anforderungen, die Antworten liegen in den Kompetenzen. Hier zwei Beispiele für die Befragung der Submodelle:

Beispiel Geschwindigkeit:

Wie gelingt es Personen im Übergang, sich aus der alten Situation zu verabschieden? → Bewältigungskompetenz
 In welchem Tempo muss das Alte verabschiedet werden? → Stresskompetenz

Welche Ressourcen hat das Individuum zur Verfügung, die Situation zu bewältigen? → Ressourcenkompetenz

Beispiel Freiheitsgrade:

Welchen inneren und äußeren Spielraum haben die Personen im Übergang zur Gestaltung ihrer Berufsbiografie

in genau dieser Übergangssituation? → Berufsbiografische Gestaltungskompetenz

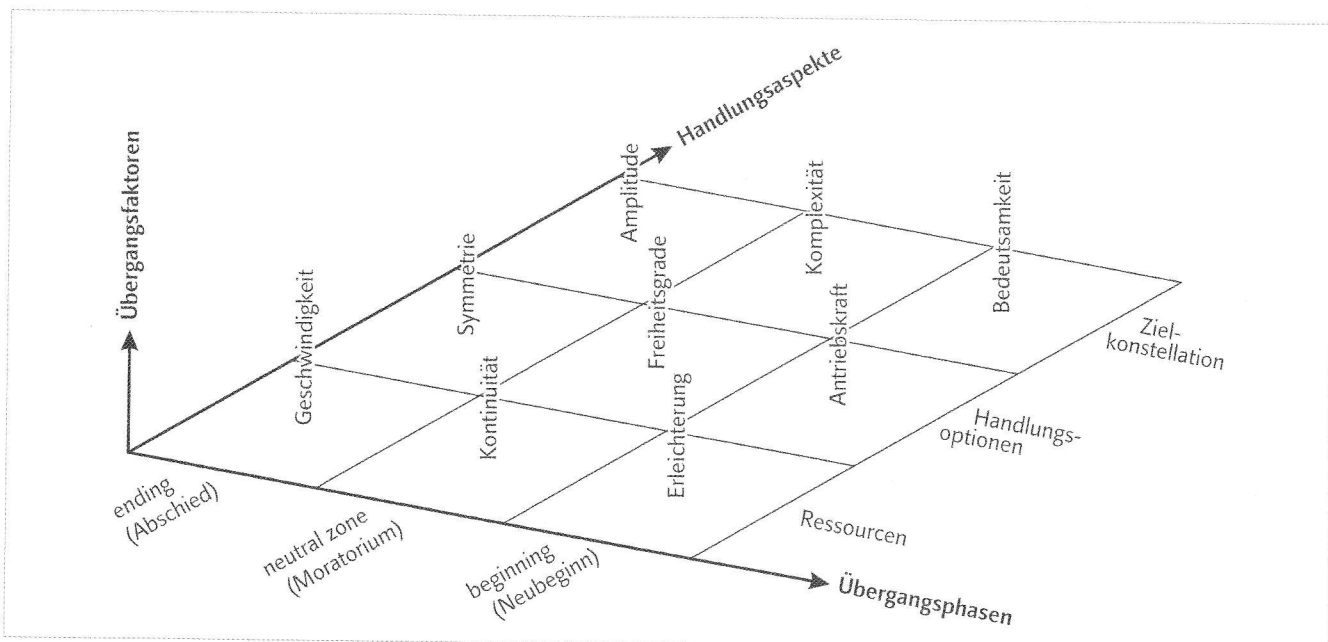
Sind die Möglichkeiten ausgeschöpft, oder lassen sie sich noch erweitern? > Autogenetische Kompetenz

Die verwendeten Kompetenzbegriffe entstammen überwiegend der Literaturanalyse, werden aber in meinem Analyseprozess meist redefiniert und erweitert. Bisweilen waren die vorhandenen Begrifflichkeiten aber nicht ausreichend und mussten um einige wesentliche Kompetenzbegriffe erweitert werden. Dabei habe ich Ansätze aus der Psychologie, aber in einem Fall auch aus der Medizinsoziologie herangezogen, die diese Kompetenzbildungsprozesse beschreiben, die sich über die Fragestellung andeuten. Die Ansätze wurden jeweils auf ihre Anschlussfähigkeit an das Kompetenzkonstrukt überprüft.

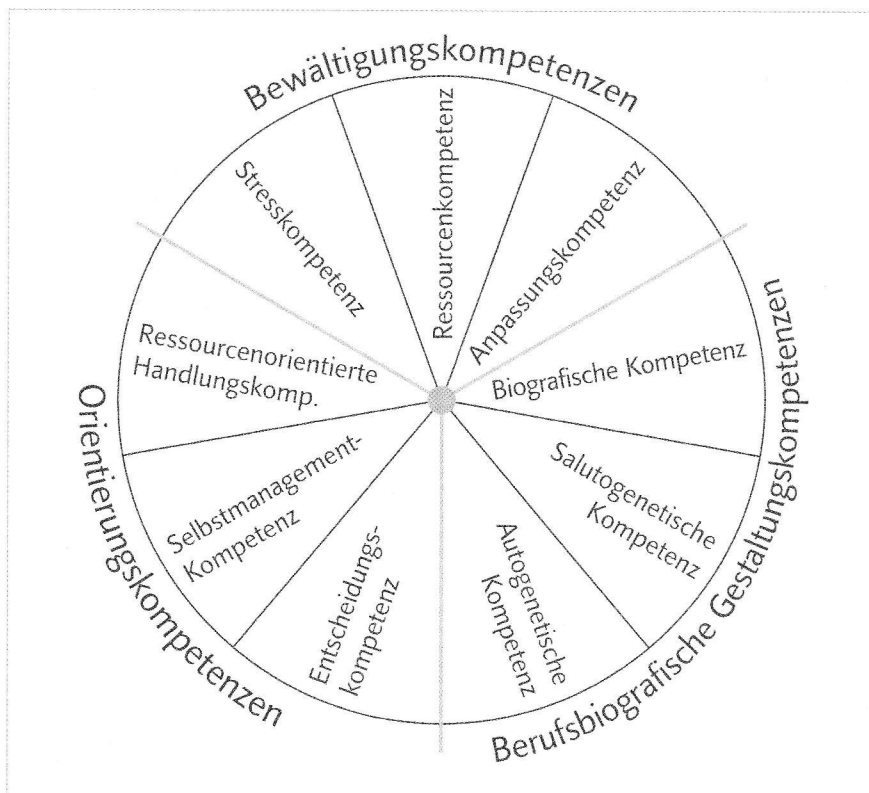
Dieser Prozess wurde nun mit allen neun Submodellen durchlaufen, so kam es zu einer handhabbaren Anzahl an Kompetenzbegriffen, die in einem Modell strukturiert, gewichtet und integriert wurden. Das Ergebnis wird im folgenden Kompetenzmodell sichtbar:

Übergangskompetenzmodell

Neun Kompetenzen kristallisierten sich heraus, die in das Übergangskompetenzmodell integriert wurden. Folgende Aspekte wurden dabei berücksichtigt:



Prozessmodell



Übergangskompetenzmodell

- Die drei Phasen sind in den drei Kompetenzbereichen weitgehend erhalten geblieben.
- Der zyklische Charakter des Übergangskonstrukts sollte ebenfalls sichtbar bleiben, also fiel die Wahl der Grundform nicht schwer.
- Benachbarte Kompetenzen haben etwas miteinander zu tun, teilweise gibt es hier auch Überschneidungen.
- Das Modell kann auch dynamisch als Kreislauf gedacht werden, denn erst das Zusammenspiel der einzelnen Kompetenzen generiert die Übergangskompetenz. Auch mag hier der Grundsatz aus der Gestaltpsychologie gelten, dass das Ganze noch mehr ist als die Summe seiner Teile.
- Eine Taxonomie der Kompetenzen ist im Modellkontext nicht vorgesehen, alternativ schlage ich die Übernahme von Gütekriterien (nach Lang-von Wins und Triebel 2007) zur Ermittlung der Qualität der jeweiligen Übergangskompetenz vor.

Übergangskompetenzen

Abschließend wurden die einzelnen Binnenkompetenzen mit ihren Hauptbestandteilen beschrieben und für diesen

Kontext neu definiert. Hier die kurze Zusammenfassung der abschließenden Definitionen:

Bewältigungskompetenzen

Bewältigungskompetenzen sind die Kompetenzen, die überwiegend am Anfang des Prozesses benötigt werden, den Prozess aber – wenn sie vorhanden sind – weiterhin abfedern und deutlich erleichtern.

Stresskompetenz umfasst die Fähigkeit und Bereitschaft zum instrumentellen, kognitiven und palliativ-regenerativen Stressmanagement mit Hilfe eines großen und flexibel handhabbaren Vorrats an Bewältigungsstrategien. Das Entwickeln einer stressresistenten Haltung wird gefördert durch das Eingehen von Commitments im Sinne von persönlicher und gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme, einem optimistischen Chancendenken und einem hohen Maß an Kontrollüberzeugung.

Ressourcenkompetenz in Übergangsprozessen gilt als die Fähigkeit und Bereitschaft vorhandene psychische, soziale und materielle Ressourcen wahrzunehmen, zu analysieren, positiv zu bilanzieren und diese auch in schwierigen und

komplexen Situationen als verfügbar einzuschätzen, da von dieser Einschätzung wesentlich die Bewältigungskompetenz der Person abhängt. Weiter umfasst Ressourcenkompetenz die Fähigkeit, sich neue Ressourcen zu erschließen, diese zu erhalten, also einem Ressourcenverlust aktiv entgegenzuarbeiten und Ressourcen gezielt zu kumulieren.

Anpassungskompetenz ist, in Abgrenzung zur reinen Anpassungsfähigkeit, die Bereitschaft und Fähigkeit zur aktiven Teilnahme am Erwerbsleben und damit die Übernahme der Verantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit. In der Übergangssituation wird im Rahmen der Anpassungskompetenz die Viabilität der subjektiven Deutungsmuster wieder hergestellt, als Voraussetzung zur Entwicklung gangbarer Lösungen. Die anpassungskompetente Person übt sich in Gelassenheit im Umgang mit Ambiguitäten und entwickelt eine resiliente Haltung und die Fähigkeit zu resilientem Handeln, bei dem die Außen- und Innenperspektive im Bewältigungsprozess in befriedigender Weise integriert wird.

Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen

Die berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen werden vorwiegend relevant in der Zwischenphase des Übergangs. Sind sie nicht vorhanden, kann es zu keinem tragfähigen Neuentwurf der Identität oder von Teilen der Identität kommen. Der Übergang bleibt in weiten Teilen offen und muss meist relativ zeitnah erneut durchlaufen werden.

Biografische Kompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit, vergangene Erfahrungen zu reflektieren, sich mit den persönlich aktuellen Bedürfnissen, Werten und Interessen auseinander zu setzen und auf dieser Basis Wünsche und Identitätsideen für die Zukunft zu entwickeln. Eine weitere Facette der biografischen Kompetenz ist die Fähigkeit, Sinn für das eigene Leben zu finden und/oder zu entwickeln und diesen Sinnspekt mit den gesellschaftlich verfügbaren Sinnoptionen abzustimmen, was gerade im Hinblick auf die kreative Konstruktion der subjektiven Laufbahnidentität eine wesentliche Rolle spielt. Die Fähigkeiten zur Reflexivität und Bilanzierung unterstützen dabei die Entwicklung dieser Laufbahnidentität.

Salutogenetische Kompetenz wird als Haltung und Fähigkeit verstanden, den Übergangsprozess, in dem sich die Person befindet, als verstehbar, handhabbar und als persönlich sinnvoll anzunehmen und dementsprechend zu handeln. Dadurch entsteht das Kohärenzgefühl, welches das Individuum zu situationsadäquatem, flexiblem Bewältigungshandeln veranlasst und befähigt. Das Individuum konstruiert und erfährt Stabilität im Wandel, indem es seine Prozessidentität konstruiert und immer wieder Kohärenz erlebt.

Autogenetische Kompetenz beschreibt die Bereitschaft und Fähigkeit zur proaktiven Lebens- und Selbstgestaltung. Individuelle Kohärenzregeln werden aus der retrospektiven, aktuellen und prospektiven Betrachtung der Biografie abgeleitet und in der Konstruktion und Ausweitung der subjektiven Möglichkeitsräume angewendet. Dem Prozess der Selbstkonstruktion folgt die Selbstnarration, die die Nachhaltigkeit des neuen Identitätsentwurfs und die Integration in die Gesamtidentität gewährleistet.

Orientierungskompetenzen

Unter Orientierungskompetenzen werden hier die Kompetenzen gefasst, die für die Umsetzung der neu gewonnenen Orientierung besonders relevant sind. Kompetenzdefizite in diesem Bereich bedeuten meist, dass der Identitätsentwurf in der Entwurfsphase stecken bleibt und nicht oder nicht umfassend genug umgesetzt werden kann.

Entscheidungskompetenz ist die biografisch und autogenetisch orientierte Bereitschaft und Fähigkeit, Entscheidungsanforderungen wahrzunehmen und zu analysieren, Entscheidungskriterien zu entwickeln und dabei Selbstbestimmungschancen auszuloten. Über die sorgfältige Selektion, Strukturierung und Auswertung von Informationen und die Integration dieser Ergebnisse mit den Ergebnissen des emotionalen Erfahrungsgedächtnisses werden Entscheidungsalternativen gewichtet und Entscheidungsstrategien erarbeitet, die zu fundierten, vigilanten und sozial integrierten Laufbahnentscheidungen führen.

Selbstmanagementkompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit, übergeordnete Identitätsziele volitional in Identitätspro-

jekte zu verwandeln und mit Hilfe motivationaler, emotionaler und sozialer Zielbildungs- und Zielrealisierungsprozesse sowie der kognitiv orientierten Selbstführungskompetenz konkrete Handlungsziele zu entwickeln und dadurch selbstbestimmtes Handeln zu ermöglichen und einzuleiten.

Im Rahmen einer übergangsbezogenen *ressourcenorientierten Handlungskompetenz* wird demnach ein Handeln auf mehreren Ebenen konstituiert: Erstens in der Vervollständigung, stetigen Ausdifferenzierung und Konkretisierung der „Übergangsplanungsbaustelle“, zweitens über die Gestaltung von Plänen für einzelne Handlungsbausteine, die die aktuellen und antizipierten Bedürfnisse der Person im Übergang befriedigen. Drittens müssen diese beiden Prozesse auf einer Metaebene immer wieder reflektiert, integriert und korrigiert werden, wobei das Feedback in Form von Informationen aus dem bereits eingeschlagenen Weg miteinbezogen werden muss.

Diese Kompetenzen sind allen Übergängen gemeinsam. Sämtliche Einzelkompetenzen der oben erwähnten Forschungsprojekte lassen sich in ihnen abbilden. Allerdings müssen diese Kompetenzen dann für jeden individuellen Übergang neu ausgearbeitet und präzisiert werden. Nicht alle Kompetenzen mögen für das spezifische Übergangsgeschehen relevant sein.

Der Kern der Erkenntnisse über die Übergangskompetenz liegt für mich im Bereich der berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen, hier bildete sich auch der Schwerpunkt meiner eigenen Entwicklungsarbeit heraus. Interessanterweise wird genau diese Phase des Übergangs mit seinen Kompetenzen in unserer Gesellschaft beispielsweise im Change-Management völlig vernachlässigt. Das führe ich unter anderem darauf zurück, dass hier der Veränderungs-begriff vorherrscht, der sich auf die äußere Seite des Geschehens bezieht und nur zwei Phasen, das Vorher und das Danach kennt, wohingegen der Übergangsbegriff auch die inneren Prozesse abbildet. In diesem mittleren Kompetenzbereich werden die Grenzen zwischen Kompetenz und Bildung fließend. Denn je mehr sich der Fokus dem inneren Kern des Menschen nähert, also die Integrität seiner Identität im Blick hat, desto eher wei-

sen die erarbeiteten Kompetenzen weit über eine engere Definition des Kompetenzbegriffs hinaus.

Das Modell wurde in erster Linie als Forschungsmodell entworfen, um damit das Potential der Laufbahnberatung zur Entwicklung von Übergangskompetenzen zu überprüfen. Relativ schnell zeigte sich allerdings, dass das Modell an sich auch unabhängig von der Laufbahnberatung als Reflexionsmodell, als Analyse- und Diagnosemodell oder als Ausgangsmodell zur Entwicklung von Kompetenztrainings dienen kann.

Anmerkungen

- ¹ Beispielsweise: TRANS („Transferqualifikationen“), Okt. 1999 – Sept. 2002, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; VICO – Kompetenzentwicklung für die Arbeit in virtuellen Unternehmen, Juli 2003 – Juni 2006, Interdisziplinäres Verbundprojekt; Wirtschaftsmodellversuch „Lernkompetenz und Selfmarketing“ „Qualifizierung zu Selbstmanagement und berufsbiografischer Flexibilität in der Aus- und Weiterbildung“ Sept. 2000 bis Dez. 2002; BIBB/GAB Modellversuch „Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn“, Sept. 2004 – Aug. 2008; BIBB-Projekt „Kompetenzentwicklung in Veränderungsprozessen – Auswertung und multimediale Umsetzung von Ergebnissen aus Modellversuchen und Forschungsprojekten“, Feb. 2002 – März 2003; BIBB Modellversuch Change – Chance, Befragung Okt.–Dez. 2005

Literatur

- Lang-von Wins, T.; Triebel, C. (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg
 Nohl, M. (2009): Entwicklung von Übergangskompetenzen in der Laufbahnberatung. Berlin

Dr. Martina Nohl

Praxis für Laufbahngestaltung,
 Neckargmünd
 mn@meinberufsweg.de