



Bachelorarbeit

Selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte

Eine qualitative Studie aus
motivationspsychologischer Sicht

Karin Lehmann Niederhäuser

Vertiefungsrichtung Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie

Referentin: Prof. Dr. phil. Ulrike Zöllner

Winterthur, Mai 2008

Diese Arbeit wurde im Rahmen des Bachelorstudienganges am Departement P der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
1.1	Problemstellung und Relevanz	3
1.2	Fragestellung, Hypothesen und Zielsetzung	3
1.3	Ein- und Abgrenzung des Themas	4
1.4	Methodik und Aufbau der Arbeit	5
2.	Theoretische Grundlagen	5
2.1	Allgemeine Begriffsklärungen	6
2.1.1	Berufliche Neu-Orientierung	6
2.1.2	Lebensmitte	6
2.1.3	Selbst-Wahl	7
2.2	Der Begriff der Motivation und das Konstrukt des Motivs	7
2.3	Inhaltstheorien der Motivation	10
2.3.1	Die Hierarchie der Bedürfnisse nach Maslow (1954)	10
2.3.2	Die ERG-Theorie nach Alderfer (1972)	11
2.3.3	Die Motivtheorie nach McClelland (1985)	12
2.4	Prozesstheorien der Motivation	13
2.4.1	Das Risiko-Wahl-Modell nach Atkinson (1957)	13
2.4.2	Die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-(VIE)-Theorie nach Vroom (1964)	14
2.4.3	Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell nach Heckhausen und Rheinberg (1980)	15
3.	Untersuchungsmethode	18
3.1	Qualitatives Interview und semiprojektives Verfahren als Untersuchungsinstrumente	18
3.2	Stichprobe und Aufbau der Untersuchung	22
3.3	Vorgehen	24
3.3.1	Leitfaden und semiprojektiver Test	24
3.3.2	Pretest	25
3.3.3	Acht problemzentrierte Interviews und Multi-Motiv-Gitter (MMG)	25
4.	Ergebnisse	26
4.1	Datenanalyse	26
4.2	Beschreibung der Ergebnisse	26
4.2.1	Fallspezifische Ergebnisse	27
4.2.1.1	Interview und MMG von Herrn A	27
4.2.1.2	Interview und MMG von Frau B	29
4.2.1.3	Interview und MMG von Frau C	32
4.2.1.4	Interview und MMG von Frau D	34
4.2.1.5	Interview und MMG von Herrn E	37
4.2.1.6	Interview und MMG von Herrn F	39
4.2.1.7	Interview und MMG von Herrn G	42
4.2.1.8	Interview und MMG von Frau H	44
4.2.2	Fallübergreifende Ergebnisse	47
4.2.2.1	Persönliche Motive	47
4.2.2.2	Situative Anreize (affektive Variablen)	49
4.2.2.3	Persönliche Erwartungen (kognitive Variablen)	52
4.2.2.4	Auslösendes Ereignis	54

5.	Diskussion	54
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	55
5.2	Beantwortung der Fragestellung und Prüfung der Hypothesen	59
5.3	Kritische Betrachtung und einschränkende Bemerkungen	63
5.4	Schlussfolgerungen und weiterführende Gedanken	65
6.	Abstract	67
7.	Literaturverzeichnis	68
8.	Anhang	71
8.1	Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	71
8.1.1	Verzeichnis der Abbildungen	71
8.1.2	Verzeichnis der Tabellen	71
8.2	Brief an die Berufs- und Laufbahnberater und -beraterinnen	72
8.3	E-Mail an alle Studierenden der Angewandten Psychologie der ZHAW	73
8.4	Aushang zur Suche von sich selbst meldenden Personen	74
8.5	Interviewleitfaden	75
8.6	Transkriptionsregeln	78
8.7	Auswertungsleitfaden	79
8.8	Fallübergreifende Ergebnisse in Listen- oder Tabellenform	87

1. Einleitung

1.1 Problemstellung und Relevanz

In der westlichen postindustriellen Gesellschaft zerbröckelt die klassische oder klassisch geplante Laufbahn zusehends, die herkömmliche Dreiteilung Schule/Berufsbildung – Erwerbsleben – Ruhestand hat sich aufgelöst, die „monogame Arbeit“ gehört der Vergangenheit an und die „Second Career“ wird zum Vorbote einer langfristigen Veränderung bestehender Arbeits- und Lebensformen (Gross & Rogger, 2000, S. 811 ff.). So organisieren immer mehr Menschen im mittleren Erwachsenenalter ihr (Berufs-)leben neu, sei dies auf freiwilliger oder unfreiwilliger Basis. Sie werden zu „Lebensunternehmern“, die ihr Gesamtkunstwerk Leben umfassend gestalten; dabei orientieren sie sich nicht bloss an materiellen Massstäben, sondern schliessen Sinnfragen mit ein (z. B. weniger Geld versus mehr Befriedigung). Karriere wird nicht mehr nur als vorgezeichneter Lebensweg verstanden, sondern auch – im Sinne des französischen ‚la carrière‘ - als Steinbruch mit vielen losen Elementen (Rogger, 2001, S. 11). Damit nimmt die Relevanz beruflicher Neu-Orientierung auf allen Stufen der sozialen Schichtung und der beruflichen Hierarchie zu. Die Gründe dafür sind vielfältig und hängen zum grossen Teil mit den gesamtgesellschaftlichen Trends zur Ökonomisierung des gesamten Lebens (Wertschöpfung als umspannendes Ziel), zur Flexibilisierung (weichere, weniger fassbare Strukturen) und zur Individualisierung (Verlust von Sicherheiten) zusammen (Rogger, 2001, S. 11).

Eine Literaturrecherche zu selbst gewählter beruflicher Neu-Orientierung in der Lebensmitte, die keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg darstellt, ergab in dieser Form keine Treffer. Das mag einerseits an der relativ stark eingegrenzten Thematik liegen, andererseits könnte es ein Zeichen dafür sein, dass das Thema der freiwilligen beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte erst langsam in den Blickpunkt des allgemeinen Interesses rückt, als Folge der postindustriellen gesamtgesellschaftlichen Trends.

1.2 Fragestellung, Hypothesen und Zielsetzung

Im Zusammenhang mit der zuvor kurz erläuterten gesellschaftlichen Entwicklung konzentriert sich die vorliegende qualitative Arbeit auf die Frage, was Frauen und Männer in der Lebensmitte veranlasst, sich aufgrund eigener Entscheidung beruflich neu zu orientieren und zu diesem Zweck eventuell noch eine Zweitausbildung zu absolvieren. Die konkrete Fragestellung lautet:

- Welches sind die Motive für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte, die keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg darstellt?

Neben der Frage nach den persönlichen Beweggründen für eine berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte steht die Prüfung von vier thematisch damit verbundenen Annahmen im Zentrum des Interesses. Die Verfasserin dieser Arbeit geht davon aus, dass durch eine berufliche Neu-Orientierung primär der Wunsch zum Ausdruck gebracht wird, bisher ungenutzte Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Tragen kommen zu lassen. Ausserdem dürften äussere und/oder innere Ereignisse wie z. B. unerfüllte Karriereerwartungen oder persönliche Erkenntnisse bei der Verwirklichung eines Berufswechsels eine Rolle spielen. Bezüglich persönlicher Merkmale liegt die Annahme zugrunde, dass Personen, die sich beruflich neu orientieren, von der Überzeugung geleitet werden, die angestrebte Neu-Orientierung auch erfolgreich meistern zu können. Zudem werden jene Menschen, die eine Zweitausbildung zur Ausübung des erwünschten zukünftigen Berufs absolvieren, wahrscheinlich stark von Situationen angezogen, in denen ihre Leistung gemessen und entsprechend gewürdigt wird. Insofern prüft die vorliegende Arbeit folgende Hypothesen:

- Der Anreiz für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung liegt primär im Wunsch nach der Verwirklichung bisher eher brach gelegener Fähigkeiten.
- Äussere und/oder innere Ereignisse stossen die seit längerem vorhandene Motivation zu einer beruflichen Neu-Orientierung an.
- Personen, die sich beruflich neu orientieren, weisen eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung auf.
- Menschen, die eine Zweitausbildung zwecks beruflicher Neu-Orientierung vornehmen, sind überdurchschnittlich leistungsmotiviert.

Neben der Beantwortung der Fragestellung und Prüfung der Hypothesen verfolgt diese Arbeit ein weiteres Ziel, nämlich in explorativer Form weitere Komponenten zu beleuchten, welche eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte beeinflussen könnten.

1.3 Ein- und Abgrenzung des Themas

In der vorliegenden Arbeit wird das Thema der beruflichen Neu-Orientierung durch drei Parameter eingegrenzt: (i) Es handelt sich um eine selbst gewählte Neu-Orientierung, d.h. eine in eigener Person gefällte Entscheidung zu einem Berufswechsel. Somit entfallen berufliche Neu-Orientierungen infolge teilweiser Invalidität, Um- oder Restrukturierung, Entlassung, Freistellung, erzwungener Frühpensionierung, etc. (ii) Die berufliche Neu-Orientierung findet in der Lebensmitte, zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr, statt. Neu-Orientierungen aufgrund einer Korrektur bezüglich der ersten Berufswahl oder aufgrund besserer Karrierechancen in einem anderen Berufsfeld fallen daher tendenziell eher weg. (iii) Die Neu-Orientierung stellt keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg dar.

Damit werden Berufswechsel, die aus berufshierarchischen und/oder monetären Gründen vorgenommen werden, ausgeschlossen.

Das Thema der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte, die keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg darstellt, wird in der vorliegenden Arbeit hauptsächlich aus motivationspsychologischer Sicht betrachtet. Daher werden im theoretischen Teil vor allem Begriffe, Theorien und Modelle aus der Motivationspsychologie erläutert.

1.4 Methodik und Aufbau der Arbeit

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine theoretische und empirische Arbeit, wobei die theoretischen motivationspsychologischen Konzepte und Modelle den Bezugsrahmen der empirischen Untersuchung darstellen. Da die Motivation von Personen, die sich in der Lebensmitte freiwillig beruflich neu orientieren, noch nicht untersucht wurde und eine differenzierte Beschreibung der Motivationslage interessierte, lag eine qualitative Untersuchungsmethode nahe. Als Erhebungsmethoden wurden deshalb das problemzentrierte Interview kombiniert mit dem semiprojektiven Verfahren des Multi-Motiv-Gitters für Anschluss, Leistung und Macht (Schmalt, Sokolowski und Langens, 2000) gewählt.

In einem ersten theoretischen Teil werden in Kapitel 2 für die Fragestellung zentrale Begriffe (berufliche Neu-Orientierung, Lebensmitte und Selbst-Wahl) sowie theoretische Grundlagen der Motivationspsychologie erarbeitet. Dabei werden zentrale motivationspsychologische Konzepte definiert sowie ausgewählte, für den empirischen Teil relevante Inhalts- und Prozessmodelle aufgezeigt. In einem zweiten empirischen Teil werden in Kapitel 3 zuerst die Untersuchungsinstrumente des halbstandardisierten problemzentrierten Interviews und des semiprojektiven Verfahrens des Multi-Motiv-Gitters, die Stichprobe bestehend aus 8 Personen, der Aufbau und das Vorgehen der Untersuchung vorgestellt. Danach werden in Kapitel 4 die Daten analysiert und die Ergebnisse der Untersuchung beschrieben, sowohl fallspezifisch als auch fallübergreifend. Schliesslich folgt in Kapitel 5 die Diskussion der Ergebnisse, indem diese zusammengefasst und interpretiert, die Fragestellung beantwortet und die vier Hypothesen geprüft, kritische und einschränkende Bemerkungen sowie weiterführende Gedanken dargelegt werden.

2. Theoretische Grundlagen

Im Folgenden werden ausgewählte Begriffe sowie motivationspsychologische Definitionen und Theorien, die einem vertieften Verständnis der nachfolgenden Untersuchung zugrunde liegen, ausgeführt.

2.1 Allgemeine Begriffsklärungen

Die Kernbegriffe der vorliegenden Arbeit werden zwecks einheitlichen Verständnisses der Termini definiert.

2.1.1 Berufliche Neu-Orientierung

Gemäss Duden (2002a, S. 671) wird das reflexive Verb ‚sich orientieren‘ unter anderem wie folgt definiert: „sich nach jmdm./etwas richten“. Das Adjektiv ‚neu‘ kann in einer seiner Bedeutungen „bisher unbekannt, noch nicht da gewesen, noch nicht üblich“ (Duden 2002a, S. 652) heissen. Das Adjektiv ‚beruflich‘ wird als „den Beruf betreffend“ (Duden 2002a, S. 199) definiert. Die mit zwei Adjektiven näher bezeichnete Nominalisierung ‚berufliche Neu-Orientierung‘ meint folglich eine den Beruf betreffende Ausrichtung, die bisher unbekannt, noch nicht da gewesen, noch nicht üblich war. Es wird eine Ausrichtung in einen bisher weitgehend unbekanntem Beruf vorgenommen.

Der zusammen gesetzte Begriff ‚berufliche Neu-Orientierung‘ ist in der Literatur kaum anzutreffen, insbesondere nicht im Zusammenhang mit einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung, die unabhängig von zwingenden Faktoren verläuft. Die definitiven Grenzen sind daher nicht klar angegeben. Die Verfasserin bezeichnet damit jedoch einen freiwilligen Wechsel in einen bisher weitgehend unbekanntem Beruf oder in einen neuen Beruf, der zwar ähnliche oder gleiche Inhalte aufweist, aber durch andere Tätigkeiten gekennzeichnet ist. Der Berufswechsel kann dabei mit oder ohne vorhergehende Zweitausbildung vorgenommen werden. Da der Wechsel indessen in ein bisher unbekanntes oder mehrheitlich fremdes Berufsfeld führt, bedingt er meist eine weitere Ausbildung. Im mittleren Erwachsenenalter betrifft dies vor allem höhere Fachschulen, Fachhochschulen oder Universitäten.

2.1.2 Lebensmitte

Aus entwicklungspsychologischer Sicht gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs der ‚Lebensmitte‘. Laut Faltermaier, Mayring, Saup und Strehmel (2002, S. 136) wird hingegen das mittlere Erwachsenenalter zwischen das 40ste und 60ste Lebensjahr eines Menschen gelegt. In der vorliegenden Arbeit wird ‚Lebensmitte‘ in diesem Sinn als die Zeitspanne zwischen dem Ende des frühen Erwachsenenalters im 40sten Lebensjahr und dem Beginn des späten Erwachsenenalters im 60sten Lebensjahr bezeichnet. Wird die Zeitspanne der durchschnittlichen beruflichen Aktivität eines Menschen in der westlichen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft jedoch zwischen das 18. und 65. Lebensjahr gelegt, befindet sich die beruflich definierte Lebensmitte um 41.5 Lebensjahre herum. Die beruflich definierte Lebensmitte wird folglich von der in dieser Arbeit massgebenden Zeit-

spanne des mittleren Erwachsenenalters zwischen dem 40sten und 60sten Lebensjahr tendenziell überschritten.

2.1.3 Selbst-Wahl

Das Nomen ‚Wahl‘ wird im Duden als „das Sichentscheiden für eine von mehreren Möglichkeiten“ (2002a, S. 1027) definiert. Das Demonstrativpronomen ‚selbst‘ bedeutet gemäss Duden (2002a, S. 812) „in eigener Person (und nicht ein anderer)“. Der zusammengesetzte Begriff der ‚Selbst-Wahl‘ bezeichnet demnach eine in eigener Person gefällte Entscheidung für eine von mehreren Möglichkeiten. In Bezug auf eine berufliche Neu-Orientierung im mittleren Erwachsenenalter wird jedoch der Begriff der ‚Selbst-Wahl‘ – insbesondere die in *eigener* Person gefällte Entscheidung für eine von *mehreren* Möglichkeiten – in der Realität durch sehr viele beeinflussende Faktoren eingeschränkt. Das berufliche Umfeld, die private Situation in zwischenmenschlicher und wirtschaftlicher Hinsicht und die individuelle physische und psychische Leistungsfähigkeit sind nur einige der Faktoren, die eine reine Selbst-Wahl im Alter zwischen 40 und 60 Jahren als eher illusorisch erscheinen lassen: Die Entscheidung kann zwar in eigener Person gefällt werden, sie wird indessen unweigerlich – bewusst oder unbewusst – von mehreren Faktoren mit beeinflusst. Das gleiche gilt für die Wahl aus mehreren Möglichkeiten; die Möglichkeiten werden klar durch Rahmenbedingungen eingeschränkt und begrenzt. Innerhalb dieser mitbedingenden Faktoren, die mit zunehmendem Alter vielfältiger und gewichtiger werden, kann aber der freie Wille noch spielen.

Selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte kann folglich definiert werden als eine in eigener Person gefällte Entscheidung für einen Wechsel in einen bisher unbekanntem Beruf zwischen dem 40sten und 60sten Lebensjahr.

2.2 Der Begriff der Motivation und das Konstrukt des Motivs

Der Begriff der **Motivation** stammt ursprünglich aus dem lateinischen Verb ‚movere‘ (= bewegen) und bezeichnet in der Alltagssprache die „Summe der Beweggründe, die das menschliche Handeln auf den Inhalt, die Richtung und die Intensität hin beeinflussen“ (Duden, 2002b, S. 478). Motivation bezieht sich im Alltag also auf Dinge oder Ideen, die einen Menschen in Bewegung versetzen. Diesem Alltagsverständnis entspricht jedoch nicht der Gebrauch des Begriffs der Motivation in der Wissenschaft.

In der Psychologie umschreibt Motivation kein klar umgrenztes psychisches Feld, sondern sie wird als heterogenes hypothetisches Konstrukt gesehen – als etwas gedanklich konstruiertes – mit dem die Zielgerichtetheit menschlichen Handelns erklärt werden soll (Rheinberg, 2004a, S. 13 ff.). Motivation bildet damit eine Sammelbezeichnung für eine

Vielzahl von Phänomenen und Teilprozessen, die sich auf die Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand beziehen. Zugleich wird auch eine aktivierende Ausrichtung, weg von einem negativ bewerteten Zielzustand, mit eingeschlossen. Motivation beinhaltet folglich diverse – bewusste und unbewusste – Phänomene und Teilprozesse, die sich beim Erzeugen, Steuern und Aufrechterhalten von physischen und psychischen Aktivitäten bezüglich eines angestrebten Ziels erkennen lassen. Motivationspsychologie beschäftigt sich also mit der Erklärung von Richtung, Ausdauer und Intensität von Verhalten, wobei dem angestrebten Zielzustand und seiner Attraktivität grosses Gewicht zukommt.

In der Fachliteratur wird oft zwischen *intrinsischer und extrinsischer Motivation* unterschieden, obwohl keine übereinstimmende Meinung über die genaue Differenzierung herrscht. Gemäss Heckhausen und Heckhausen (2006, S. 331 ff.) gibt es mindestens sechs verschiedene Theorien über die Abgrenzung dieser zwei Motivationsarten. Aktuelle Gültigkeit scheinen jedoch nur noch die folgenden drei Theorien zu haben, die je einen spezifischen Aspekt einer Handlung und deren Ziel beleuchten:

- (1) Im Zentrum der ersten Konzeption steht das persönliche Bedürfnis nach Bestätigung bzw. Erweiterung der eigenen Tüchtigkeit (Kompetenzbedürfnis) und Selbstbestimmung (Autonomiebedürfnis). Je höher die Einschätzung der eigenen Tüchtigkeit (White, 1959, S. 321-323) und der Selbstbestimmung (deCharms, 1968, S. 269-270) ausfällt, desto ausgeprägter zeigt sich im Allgemeinen die intrinsische Motivation für ein bestimmtes Verhalten. Wird das Handlungsziel eher nicht der eigenen Tüchtigkeit, sondern externalen Ursachen zugeschrieben, und die Handlung nicht freiwillig, sondern aufgrund externaler Handlungsfolgen wie Belohnung oder Bestrafung unternommen, zeigt sich Verhalten tendenziell eher extrinsisch motiviert.
- (2) Der zweite Ansatz setzt den Fokus auf das handlungsbegleitende emotionale Erleben. Je ausgeprägter sich die freudige Hingabe an eine Sache, das persönliche Absorbiertsein durch eine Handlung zeigt, desto höher scheint die intrinsische Motivation zu sein. Wird eine Handlung eher freudlos und ohne persönliches Interesse und Engagement ausgeführt, scheint die extrinsische Motivation zu überwiegen. Csikszentmihalyi (1975) hat im Zusammenhang mit der intrinsischen Motivation den Begriff des ‚Flow‘ geprägt, der einen Zustand des (selbst-)reflexionsfreien gänzlichen Aufgehens in einer Tätigkeit bezeichnet und damit den Idealzustand intrinsischer Motivation darstellt.
- (3) Die dritte Konzeption fokussiert auf die thematische Übereinstimmung von Mittel (Handlung) und Zweck (Handlungsziel). Je höher sich die thematische Übereinstimmung zwischen Mittel (Handlung) und Zweck (Handlungsziel) darstellt, desto ausge-

präger zeigt sich tendenziell die intrinsische Motivation (Heckhausen, 1980, S. 611). Die höchste Übereinstimmung zwischen Handlung und Handlungsziel zeigt sich im Sprichwort ‚Der Weg ist das Ziel‘; die intrinsische Motivation würde sich auf einem Höhepunkt befinden. Präsentieren sich Mittel (Handlung) und Zweck (Handlungsziel) unterschiedlich, scheint die extrinsische Motivation zu überwiegen.

Der gemeinsame Nenner dieser drei Theorien – und somit Kern der intrinsischen Motivation – besteht im Ausführen einer Handlung ohne äussere Veranlassung, sondern lediglich um ihrer selbst willen.

Motive werden als „überdauernde Vorlieben“ (Rheinberg, 2004a, S. 20) und damit zeitstabile Personenmerkmale definiert, die nicht direkt beobachtbar sind, sondern wiederum hilfreiche Gedankenkonstrukte darstellen, welche das Handeln von Personen besser verständlich machen. Sie stellen eine Neigung dar, bestimmte Situationen positiv oder negativ zu bewerten und sie dementsprechend eher aufzusuchen bzw. zu meiden (Vollmeyer und Brunstein, 2005, S. 10). Motive sind also eine Art spezifisch eingefärbte Brillen, die ganz bestimmte Aspekte von Situationen auffällig machen und als wichtig hervorheben (Rheinberg, 2004a, S. 63).

In der gegenwärtigen Forschung wird zwischen *impliziten und expliziten Motiven* unterschieden, welche innerhalb der gleichen Inhaltsdomänen (z. B. Leistung, Macht, Anschluss oder Aggression) durch unterschiedliche Anreize angeregt werden und in verschiedenartigen Formen des Verhaltens Ausdruck finden (Heckhausen & Heckhausen, 2006, S. 246 ff). Implizite, zumeist unbewusste Motive bringen eher affektive Bedürfnisse zum Ausdruck, die sich auf affektive Höhepunkte der eigenen Biografie beziehen. Auf neurophysiologischer Ebene wird die Aktivierung impliziter Motive von der Ausschüttung eines spezifischen Neurohormons begleitet. Explizite, mehrheitlich bewusste Motive bringen hingegen kognitive Bedürfnisse zum Ausdruck, die sich auf den Aufbau und Erhalt eines stabilen und positiven Selbstkonzepts beziehen und eher in Verhaltensroutinen als in den Höhepunkten des Alltags ihren Ausdruck finden. Weinberger und McClelland (1986, S. 581 ff.) spekulierten, dass implizite Motive auf einem Anreizsystem beruhen, das sich in der Evolution vergleichsweise früh entwickelte, später jedoch durch ein kognitives Motivationssystem ergänzt und überformt wurde. Entscheidend dafür war die Entwicklung der Sprache und die damit verbundene Möglichkeit, das eigene Verhalten in Übereinstimmung mit kulturell vermittelten Regeln vorausschauend planen und reflektieren zu können. Da implizite Motive einen hohen unbewussten Anteil besitzen, werden sie nicht anhand von Fragebögen oder Interviews erhoben wie explizite Motive, sondern über projektive Verfahren, wo sie ihren Niederschlag in freien Assoziationen und Gefühlen finden.

Für die motivationale Erklärung menschlichen Verhaltens müssen sowohl Aspekte der Person (Motive, Werte und Interessen) als auch solche der Situation (potenzielle Anreize) betrachtet werden. Motive müssen durch Situationsmerkmale angeregt werden, bevor sie verhaltenswirksam werden können. Liegen in der Situation Anreize vor, so resultiert aus der Interaktion von Motiv und Anreiz die aktuelle Motivation, die dann wiederum das Verhalten beeinflusst. Motiv und Anreiz sind dabei eng miteinander verknüpft, denn welcher Anreiz in einer Situation wahrgenommen wird, hängt von der Stärke des dazu passenden Motivs ab (Rheinberg, 2004b, S. 21). Neben den zentralen motivationspsychologischen Komponenten der Person und Situation wird Verhalten zudem noch durch die subjektive Einschätzung der Erreichbarkeit eines Handlungsziels gesteuert. Diese subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit wird als Erwartung bezeichnet (Rheinberg, 2004a, S. 71).

2.3 Inhaltstheorien der Motivation

Motivationstheorien werden im Wesentlichen in zwei grosse Gruppen unterteilt, in Inhaltstheorien und – historisch gesehen – neuere Prozesstheorien (Welge & Junghanns, 2004/05, Folie 3). Inhaltstheorien oder substanziale Theorien gehen von Klassifikationen menschlicher Motive oder Bedürfnisse aus; sie beschäftigen sich mit dem Inhalt von Motiven und zeigen auf, welche Motive einer Person Verhalten erzeugen, steuern, aufrechterhalten und/oder beenden. Inhaltstheorien stützen ihre Verhaltenserklärung hauptsächlich auf die Motivdisposition einer Person; Situationsfaktoren werden kaum in die Analyse mit einbezogen und kognitive Variablen werden als Verhaltensdeterminanten überhaupt nicht berücksichtigt (vgl. Brandstätter, 2002, S. 1).

2.3.1 Die Hierarchie der Bedürfnisse nach Maslow (1954)

Die Bedürfnishierarchie von Maslow (1954) stellt die wohl bekannteste Klassifikation von Bedürfnisgruppen für menschliches Handeln dar. Gemäss Maslow (2002, S. 62 ff.) gibt es fünf angeborene Bedürfnisgruppen, die in eine wertbezogene Hierarchie nach ihrer Rolle in der Persönlichkeitsentwicklung geordnet werden:

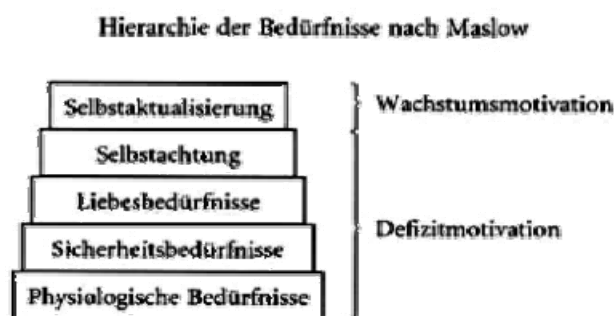


Abb.1: Die Bedürfnispyramide nach Maslow (2002, S. 64)

Dabei dienen hinreichend befriedigte Bedürfnisse dem Menschen nicht mehr als Motivation, sondern aktivieren höhere Bedürfnisse, welche die treibende Rolle im Handeln des Menschen einnehmen (Befriedigungs-Progressions-Hypothese). Die unteren drei Stufen sowie Teile der vierten Stufe werden auch Defizitbedürfnisse genannt: Defizite und Mängel auf diesen Stufen sorgen für Unzufriedenheit und entsprechende Defizit- bzw. Handlungsmotivation. Diese Bedürfnisse müssen zugunsten menschlicher Zufriedenheit (Homöostase) befriedigt werden; sind sie jedoch erfüllt, gibt es keine weitere Motivation in diese Richtung mehr. Teile der vierten Stufe sowie die fünfte Stufe stellen Wachstumsbedürfnisse dar. Maslow nannte die oberste Stufe auch ‚Motivation, sich zu entwickeln‘ oder ‚Bedürfnisse des Seins‘. Diese Wachstumsbedürfnisse können im Gegensatz zu den Defizitbedürfnissen nie wirklich befriedigt werden; sie schliessen keine Homöostase ein. Selbstaktualisierung beinhaltet ein fortwährendes Drängen, die eigenen Potentiale auszuschöpfen; alles zu sein, was man sein kann; umfassend sich selbst zu werden. Die Beschäftigung mit Aufgaben auf dieser Ebene ist Garant für tatsächliche und dauerhafte Lebenszufriedenheit. Selbstaktualisierung kann indessen erst verhaltensbestimmend werden, wenn alle übrigen Bedürfnisse befriedigt sind. Insofern ist sie eine Folge von Bedürfnisbefriedigung und kann als eine Befriedigungsfolge definiert werden. Der Grundgedanke Maslows besteht darin, dass Menschen nicht nur von Bedürfnissen getrieben, sondern auch von allgemeinen Bedürfnisfolgen angezogen werden. Entwicklungspsychologisch gesehen entsprechen die aufsteigenden Bedürfnisgruppen einer lebensgeschichtlichen Folge: Während für den Säugling die Befriedigung existentieller, physiologischer Bedürfnisse im Vordergrund stehen, gewinnen Aspekte der Selbstaktualisierung erst im Erwachsenenalter an Bedeutung (Heckhausen & Heckhausen, 2006, S. 59). Maslows Hierarchie der Bedürfnisgruppen impliziert dabei ein ganz bestimmtes, humanistisch geprägtes Menschenbild: der nach Selbstaktualisierung strebende, kreative Mensch.

2.3.2 Die ERG-Theorie nach Alderfer (1972)

Alderfer (1972) lehnt sich in seiner ERG-Theorie an Maslow an. Er reduziert dessen Bedürfnishierarchie aufgrund inhaltlicher Überlappungen auf drei Bedürfnisklassen, die jedoch nicht hierarchisch angeordnet sind, sondern gleichberechtigt nebeneinander stehen (Alderfer, 1972, S. 9 ff.):

Existenzbedürfnisse (Existence needs): Sie beinhalten physiologische Bedürfnisse, materielle Bedürfnisse sowie Sicherheitsbedürfnisse. Im Wesentlichen umfassen die Existenzbedürfnisse Alderfers die ersten beiden Stufen von Maslows Bedürfnishierarchie, physiologische Bedürfnisse und Sicherheitsbedürfnisse.

Beziehungsbedürfnisse (Relatedness needs): Sie umschliessen soziale Bedürfnisse der Zugehörigkeit und Zuneigung sowie zwischenmenschliche Bedürfnisse wie Anerkennung, Achtung und Wertschätzung. Diese Beziehungsbedürfnisse beinhalten mehrheitlich Maslows Liebesbedürfnisse und Selbstachtung.

Wachstumsbedürfnisse (Growth needs): Sie umfassen Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Selbsterfüllung. Inhaltlich decken sie sich grösstenteils mit Maslows Bedürfnis nach Selbstaktualisierung.

Bezüglich der drei Bedürfnisklassen postuliert Alderfer folgende Hypothesen (Hentze, 1990, S. 32):

Frustrations-Hypothese: Je weniger E- oder R-Bedürfnisse erfüllt werden, desto dominanter werden sie. Unbefriedigte Bedürfnisse auf E- und R-Niveau nehmen folglich in ihrer Intensität zu.

Frustrations-Regressions-Hypothese: Je weniger R- oder G-Bedürfnisse befriedigt werden, desto stärker werden E- bzw. R-Bedürfnisse. Unbefriedigte Bedürfnisse auf R- und G-Niveau führen zu nächst tieferen E- bzw. R-Bedürfnissen.

Befriedigungs-Progressions-Hypothese (ähnlich wie bei Maslow): Werden E- oder R-Bedürfnisse befriedigt, werden nächst höhere R- bzw. G-Bedürfnisse bedeutsam. Je mehr G-Bedürfnisse befriedigt werden, desto stärker werden sie. Erfolgserlebnisse auf G-Niveau führen somit tendenziell zu einer Erhöhung des Anspruchsniveaus und entsprechenden Verhaltensweisen.

2.3.3 Die Motivtheorie nach McClelland (1985)

In der Motivtheorie nach McClelland (1985) wird die affektive Komponente motivationalen Prozesse betont. Motiviertes Handeln ist danach das durch die Sozialisation erlernte Streben nach positiven Affekten, die sich einstellen, sobald eine motivierte Person auf entsprechende situative Anreize trifft. Die individuelle Präferenz für eine bestimmte Affektklasse wird als Motiv bezeichnet. Es werden drei Motivklassen unterschieden, denen jeweils ein spezifischer Affekt zugeordnet wird und die jeder Mensch in unterschiedlicher Ausprägung besitzt (McClelland, 1985, S. 221-372):

- (1) Das *Leistungsmotiv* wird aktiviert, wenn Personen sich in Situationen befinden, in denen ein Gütemassstab für eigene Leistungen vorliegt. Die affektiven Reaktionen des Stolzes/der Befriedigung bei antizipiertem Erfolg bzw. der Betroffenheit/Scham bei antizipiertem Misserfolg werden handlungsleitend und führen zu einem Aufsuchen bzw. Vermeiden solcher situativer Anreize.
- (2) Das *Machtmotiv* wird angeregt, wenn Personen mit Situationen konfrontiert werden, in denen sie das Erleben und Verhalten anderer Personen beeinflussen können. Die affek-

tiven Reaktionen der Stärke/Wichtigkeit/Macht bei antizipierter Einflussnahme bzw. der Schwäche/Nichtigkeit/Unterlegenheit bei antizipiertem Kontrollverlust werden verhaltensbestimmend und führen zu einem Aufsuchen bzw. Vermeiden solcher situativer Anreize.

- (3) Das *Anschlussmotiv* wird aktiviert, wenn Personen sich in Situationen befinden, in denen sie gesellige und vertraute Beziehungen herstellen können. Es stellen sich Affekte der Zugehörigkeit und Geborgenheit bei antizipierten positiven Beziehungen bzw. der Zurückweisung und des Ausgeschlossenenseins bei antizipierten negativen Beziehungen ein. Diese Affekte bestimmen die zukünftigen Handlungen und führen wiederum zu einem Aufsuchen bzw. Vermeiden entsprechender situativer Anreize.

Diese drei Motive und die dazugehörigen Anreize steuern bereits das Verhalten in den ersten Lebensjahren, und abhängig von angeborenen Unterschieden und den Reaktionen der sozialen Umwelt auf diese Verhaltensweisen (Sozialisation) bilden sich Unterschiede in den Motivdispositionen für Leistung, Macht und Anschluss von Erwachsenen heraus. Zu den drei aufsuchenden Motiven gehören ihre jeweils spezifischen Antagonisten: Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Kontrollverlust und Furcht vor Zurückweisung.

2.4 Prozesstheorien der Motivation

Prozesstheorien beschäftigen sich mit den Prozessen und deren vielfältigen Variablen, die zur Entscheidung für ein bestimmtes Handlungsziel sowie zur Initiierung, Steuerung, Aufrechterhaltung und Beendigung einer Handlung führen. Sie untersuchen die Beziehungen zwischen den Variablen, die das Verhalten beeinflussen, und erklären, wie eine Handlung bis zu ihrem Ziel ausgeführt wird (Brandstätter, 2002, S. 1-2).

2.4.1 Das Risiko-Wahl-Modell nach Atkinson (1957)

Das formalisierte Modell der Leistungsmotivation nach Atkinson (1957, S. 359 ff.) berücksichtigt neben der Motivdisposition einer Person (hohes Leistungsmotiv) auch die situativen Faktoren der Erfolgswahrscheinlichkeit und des Erfolgsanreizes:

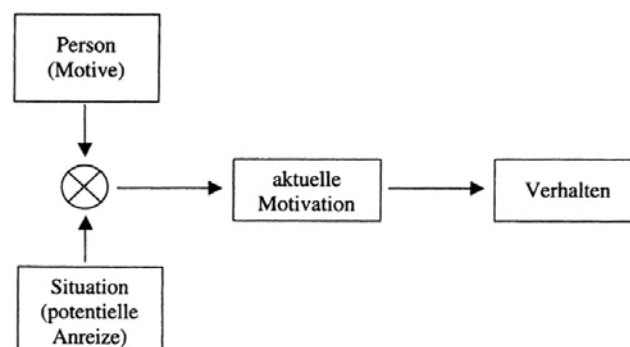


Abb. 2: Das Grundmodell der ‚klassischen‘ Motivationspsychologie (Rheinberg, 2004a, S. 70)

Somit hängt die Zielsetzung einer leistungsmotivierten Person von zwei Variablen ab, der subjektiv eingeschätzten Erfolgswahrscheinlichkeit, d.h. der Wahrscheinlichkeit, ein gesetztes Ziel zu erreichen, sowie vom Erfolgsanreiz, d.h. der Anziehungskraft eines Erfolgs. Hinter diesem Erwartung-mal-Wert-Modell steht die Grundannahme, dass eine leistungsmotivierte Person ihre Handlungsziele bewusst wählt und dabei rational vorgeht, indem sie die Erfolgswahrscheinlichkeit (Erwartung) mit der Attraktivität des jeweiligen Ziels (Wert) verrechnet. Jene Alternative wird schliesslich gewählt, die den höchsten subjektiv erwarteten Nutzen verspricht. Das vor allem in laborexperimenteller Forschung überprüfte Risiko-Wahl-Modell sagt voraus, für welche Aufgabe sich eine leistungsmotivierte Person entscheiden wird, wenn ihr mehrere Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeit zur Auswahl stehen. Die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit wird dabei durch die wahrgenommene Aufgabenschwierigkeit bestimmt, der Erfolgsanreiz wird über die antizipierten Gefühle bei Erfolg (Stolz, positive Selbstbewertung) bzw. Misserfolg (Betroffenheit, negative Selbstbewertung) vermittelt. Die resultierende Handlungstendenz wird schliesslich als eine multiplikative Verknüpfung von subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit und Erfolgsanreiz berechnet, die mit der individuellen Ausprägung des Leistungsmotivs (Hoffnung auf Erfolg, Furcht vor Misserfolg) gewichtet wird. Erfolgsmotivierte Personen, die gerne leistungsbetonte Situationen aufsuchen, wählen dabei häufig Aufgaben mittlerer Schwierigkeit, während misserfolgsmeidende Personen, die leistungsbetonten Situationen eher aus dem Weg gehen, tendenziell Aufgaben tiefer oder hoher Schwierigkeit aussuchen (Rheinberg, 2004a, S. 72 ff.). Atkinson hat somit den Nachweis erbracht, dass die bevorzugte Höhe des Anspruchsniveaus motivabhängig (erfolgsmotiviert bzw. misserfolgsmeidend) ist.

2.4.2 Die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-(VIE-)-Theorie nach Vroom (1964)

Die VIE-Theorie nach Vroom (1964) stellt ein weiteres formalisiertes Erwartung-mal-Wert-Modell dar (Rheinberg, 2004a, S. 130-131). Ein gewähltes Handlungsergebnis zieht meist mehrere Folgen nach sich, die für die handelnde Person mit je einer verschieden hohen Valenz (Wert, Anreiz) besetzt sind. Dabei gibt die Instrumentalität die je subjektiv eingeschätzte Wahrscheinlichkeit an, mit der das Handlungsergebnis zu den einzelnen Folgen führen wird (Erwartung). Für jede Folge eines Handlungsergebnisses bzw. Verhaltens kann nun das Produkt aus der Enge der subjektiv eingeschätzten Instrumentalitätsverknüpfung und der persönlich eingestuften Höhe der Valenz gebildet werden. Je enger sich der angenommene Zusammenhang zwischen Handlungsergebnis und Folge und je wichtiger sich die betroffene Folge zeigen, umso stärker sind die motivationalen Auswirkungen der entsprechenden Folge auf die Aufrechterhaltung der Handlung bzw. erneute Erreichung des Handlungsergebnisses. Die Aufsummierung aller Produkte bezeichnet die Gesamt-

attraktivität eines Handlungsergebnisses. Ist diese Summe negativ, zeigt sich das Handlungsergebnis abschreckend, ist sie positiv, so ist es anziehend – beides umso stärker, je höher die Produktsummen ausfallen. Auf diese Weise können thematisch sehr unterschiedliche Anreize einer Handlung in ihrer subjektiven Gewichtung zugleich berücksichtigt werden. Im Unterschied zum Risiko-Wahl-Modell nach Atkinson differenziert die VIE-Theorie die Konzepte des Werts und der Erwartung. Somit liegt der Wert (Valenz) eines Handlungsziels in der VIE-Theorie nicht mehr nur in einer positiven Selbstbewertung wie bei Atkinson, sondern in vielfältigen subjektiv bewerteten Folgen. Die Durchführung einer Handlung hängt nicht mehr allein von der subjektiven Erfolgseinschätzung ab (Ergebniserwartung), sondern die erwartete Enge des Zusammenhangs zwischen dem Handlungsergebnis und den Folgen (Instrumentalitätserwartung) spielt auch eine Rolle; ein wichtiges Faktum, denn das Eintreten von Folgen liegt oft nicht in der eigenen Verfügungsgewalt. Trotz der Differenzierung der Wert- und Erwartungskomponente berücksichtigt das VIE-Modell jedoch nur extrinsische Anreize und vernachlässigt die in der Tätigkeit selbst liegenden Anreize (intrinsische Motivation), die gerade bei interessen geleitetem Handeln von zentraler Bedeutung sind (Brandstätter, 2002, S. 1).

2.4.3 Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell nach Heckhausen und Rheinberg (1980)

Die Grundstruktur des Erweiterten Kognitiven Motivationsmodells nach Heckhausen und Rheinberg (1980, S. 16 ff.) besteht aus der von einer Person wahrgenommenen Situation, einer möglichen Handlung, dem Ergebnis dieser Handlung und den Folgen, welche das Handlungsergebnis mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit nach sich ziehen wird. Die Autoren unterscheiden dabei drei Arten von Erwartungen und verknüpfen diese je mit der Wirkung auf die Motivation einer Person:

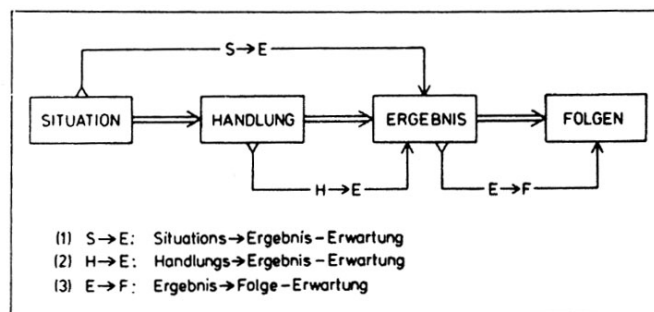


Abb. 3: Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell in handlungstheoretischer Darstellung (Heckhausen & Rheinberg, 1980, S. 16)

(1) Die *Situations-Ergebnis-Erwartung* bezeichnet die Höhe der Erwartung einer Person, dass aus der aktuellen Situation das Ergebnis resultiert, ohne dass die Person handelnd ein-

greift. Je höher die Situations-Ergebnis-Erwartung wird, umso schwächer zeigt sich die Motivation einer Person, handelnd einzugreifen.

(2) Die *Handlungs-Ergebnis-Erwartung* stellt die Höhe der Erwartung einer Person dar, dass die eigene Handlung zum angestrebten Ergebnis führt. Sie entspricht der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit nach Atkinson (vgl. Kapitel 2.4.1). Je höher die Handlungs-Ergebnis-Erwartung wird, desto stärker zeigt sich die Motivation einer Person zu handeln.

(3) Die *Ergebnis-Folge-Erwartung(en)* bezeichnen je die Höhe der Erwartung einer Person, dass das Ergebnis zu den angestrebten Folgen führt. Vroom nennt dies Instrumentalität (vgl. Kapitel 2.4.2). Je höher die Ergebnis-Folge-Erwartung(en) sind, desto stärker fällt die Handlungsmotivation aus.

Neben den drei Erwartungstypen spielt der Anreiz eine weitere Rolle. Wie bei Vroom (vgl. Kapitel 2.4.2) wird der Anreiz (Wert) jeder einzelnen Folge mit der Wahrscheinlichkeit gewichtet, dass das Ergebnis diese Folge auch tatsächlich herbeiführt (Ergebnis-Folge-Erwartung, Instrumentalität). Hat eine Folge z. B. einen hohen Anreiz, jedoch eine tiefe Ergebnis-Folge-Erwartung, wird der Einfluss der anreizstarken Folge aufgrund der niedrigen Ergebnis-Folge-Erwartung auf die Handlungsmotivation eher gering sein. Fazit: Die Motivation zu handeln wird umso stärker, je sicherer das Handlungsergebnis Folgen mit hohem Anreizwert nach sich zieht, und umso eher dieses Ergebnis vom eigenen Handeln abhängt.

Bei genauer Betrachtung verbergen sich hinter der Handlungs-Ergebnis-Erwartung zwei Komponenten: Um eine hinreichend hohe Erfolgswahrscheinlichkeit haben zu können, muss (i) eine Person sich sicher sein, dass sie eine bestimmte Handlung ausführen kann und (ii) sich recht sicher sein, dass diese Handlung auch zum gewünschten Ergebnis führt (Rheinberg, 2004a, S. 137). Diese beiden Erwartungskomponenten werden von Bandura (1977, S. 193) als Selbstwirksamkeitserwartung und Handlungsergebniserwartung unterschieden:

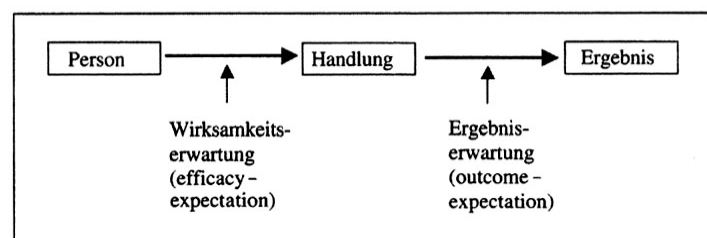


Abb. 4: Die Unterscheidung von Wirksamkeits- und Ergebniserwartung nach Bandura (1977, S. 193)

Gemäss Straub, Werbik und Kochinka (2002, S. 516 ff.) erweist sich die Erfahrung der eigenen Selbstwirksamkeit während der Entwicklung im Kindes- und Jugendalter von zent-

raler Bedeutung: Selbstwirksamkeit bildet die Grundlage von Handlungskompetenzen, sozial angepasstem Verhalten und einem soliden Selbstbewusstsein. Im Gegensatz dazu können dauernde Erfahrungen der eigenen Unwirksamkeit zum Syndrom der gelernten Hilflosigkeit (Seligman, 1975) führen. Selbstwirksamkeit wird durch eigene und beobachtete Lernerfahrungen, verbale Überzeugungen und die Wahrnehmung von körperlichen und gefühlsmässigen Zuständen geprägt. Der höchste Einfluss wird indessen relevanten eigenen Erfahrungen zugeschrieben. Dabei nimmt die betroffene Person subjektive Beurteilungen über die Erfahrungen vor, die nicht mit objektiv eingeschätzten Fertigkeiten identisch sein müssen, sondern von spezifischen Lernerfahrungen abhängen: Erfolgs- und Misserfolgserfahrungen werden sich selbst zugeschrieben und generalisiert. Bandura (1997; zit. nach Stief, 2001, S. 14) geht bezüglich Zielauswahl, Zielbindung und der Anstrengung, ein gesetztes Ziel zu erreichen, von folgenden drei Verknüpfungsmechanismen aus:

- (1) Die Selbstwirksamkeitserwartung wirkt sich auf die Zielwahl aus: Je höher die Einschätzung der Selbstwirksamkeit, desto herausfordernder das Ziel.
- (2) Die Selbstwirksamkeitserwartung wirkt sich auch auf die Bindung an das Ziel aus: Je höher das subjektive Empfinden der Selbstwirksamkeit, desto stärker die Zielbindung. Die Realisierung des Ziels wird als persönliches Anliegen betrachtet.
- (3) Die Zielbindung wirkt sich wiederum auf die Anstrengung, das Ziel zu erreichen, aus: Je höher die Zielbindung, desto stärker die Anstrengung, das Ziel zu erreichen. Die Persistenz der Zielverfolgung steigt folglich mit zunehmender Selbstwirksamkeit.

Eine subjektiv eingeschätzte Selbstwirksamkeit korreliert also positiv mit der Höhe des Anforderungsniveaus eines gewählten Ziels, der Stärke der persönlichen Zielbindung sowie der Persistenz der Zielverfolgung. Die bis anhin beschriebenen motivationalen Variablen, die in ihrem Zusammenspiel eine Handlung beeinflussen und erklären, wie eine Handlung bis zu ihrem Ziel ausgeführt wird, werden in folgendem Schema wiedergegeben:

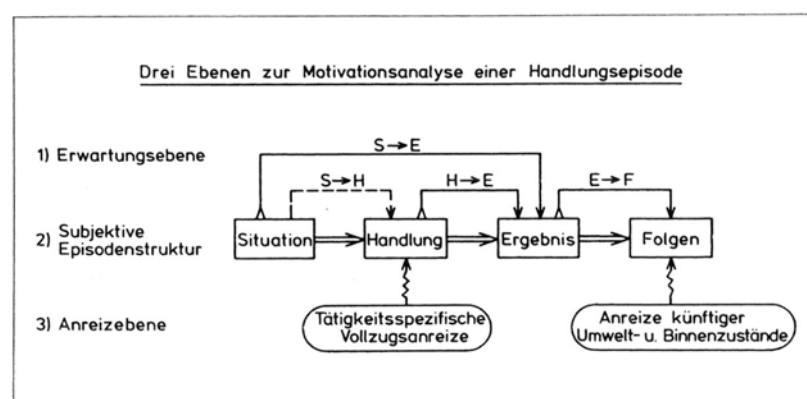


Abb. 5: Das Drei-Ebenen-Modell zur Motivationsanalyse nach Rheinberg (1989, S. 104)

Die subjektive Episodenstruktur beschreibt dabei die antizipierte Handlungskette von der anfänglichen Situation bis zu den Folgen eines Handlungsergebnisses. Auf der Erwartungsebene finden sich die kognitiven Variablen in Form von Erwartungen als Verhaltensdeterminanten, während auf der Anreizebene die affektiven Variablen in Form von tätigkeits- und zweckzentrierten Anreizen als Verhaltensdeterminanten dargestellt sind. Aus einer persönlichen Verrechnung dieser kognitiven und affektiven Variablen folgt schliesslich die resultierende Motivation und daraus wiederum die Handlungstendenz.

3. Untersuchungsmethode

Der folgende methodische Teil erläutert die Instrumente der Untersuchung und stellt die Stichprobe, den Aufbau und das Vorgehen von der Datenerhebung bis zur Datenauswertung vor. Dabei werden auch die Gründe und Überlegungen, die hinter den gewählten Forschungsmethoden stecken, dargelegt.

Die vorliegende Untersuchung hat mehrheitlich qualitativen Charakter. Aufgrund der Stichprobe, die kein verkleinertes Abbild der Population darstellt, sowie der niedrigen Fallzahl von 8 Personen kann die Studie nicht als repräsentativ angesehen werden.

3.1 Qualitatives Interview und semiprojektives Verfahren als Untersuchungsinstrumente

Die folgende Untersuchung hat drei Ziele (vgl. Kapitel 1.2): Erstens soll die Fragestellung bezüglich der Motive, die zu einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte führen, die keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg darstellt, beantwortet werden. Zweitens sollen die vier Hypothesen der beruflichen Neu-Orientierung in Bezug (i) auf bisher eher brach gelegene Fähigkeiten, (ii) auf Ausschlag gebende äussere und/oder innere Ereignisse, (iii) auf hohe Selbstwirksamkeit und (iv) auf überdurchschnittliche Leistungsmotivation im Falle einer erforderlichen Zweitausbildung untersucht werden. Drittens sollen in explorativer Form weitere Gesichtspunkte betrachtet werden, die sich aus dem Gesprächsverlauf ergeben und welche eine berufliche Neu-Orientierung beeinflussen könnten. Diese neuen Informationen könnten zur Aufstellung weiterer Hypothesen führen. Auf dem Hintergrund dieser Zielsetzungen schienen das qualitative problemzentrierte Interview kombiniert mit dem semiprojektiven Verfahren des Multi-Motiv-Gitters (MMG) für Anschluss, Leistung und Macht (Schmalt et al., 2000) als geeignete Untersuchungsinstrumente. Die betroffenen Personen sollten selbst zur Sprache kommen können, denn nur sie selbst sind Experten für ihre eigenen Bedeutungsgehalte. Die teilweise implizite Motivdisposition, über das MMG ermittelt, sollte Aufschluss über die Höhe der vorhandenen Leistungsmotivation geben.

Mit dem halbstandardisierten, problemzentrierten Befragungsverfahren werden explizite Daten – bewusst repräsentierte Aspekte des Selbstkonzepts – anhand eines persönlichen Interviews erhoben, das auf einem Gesprächsleitfaden (vgl. Anhang 8.5) basiert. In der vorliegenden Untersuchung betrifft dies die Fragestellung bezüglich der expliziten Motive für eine berufliche Neu-Orientierung, die Hypothesen der beruflichen Neu-Orientierung in Bezug auf brach gelegene Fähigkeiten, auf Ausschlag gebende äussere und/oder innere Ereignisse und auf hohe Selbstwirksamkeit, sowie das Generieren weiterer Faktoren, die eine Neu-Orientierung beeinflussen könnten.

Mit dem semiprojektiven Verfahren des Multi-Motiv-Gitters (MMG) für Anschluss, Leistung und Macht (Schmalt et al., 2000) werden explizite wie implizite Motive – bewusst wie unbewusst repräsentierte Motive des Selbstkonzepts – erfasst. Im Motiv-Gitter wird zu 14 mehrdeutigen Bildern je eine Reihe von Aussagen vorgegeben, in denen relevante Niederschläge von Motiven in ihrer Hoffnungs- und Furchtkomponente dargestellt sind. Die Personen geben an, ob eine Aussage zum entsprechenden Bild ‚passt‘ oder nicht. Da durch die bildhafte Vorgabe der Motivbezug nicht bewusst wird, kann hier von einem impliziten Vorgang gesprochen werden; die Antwortproduktion dagegen stellt einen expliziten Vorgang dar, weil auf bewusst repräsentierte motivthematische Inhalte zurückgegriffen wird. Das Verfahren stellt somit eine Verbindung von impliziten und expliziten Motiven her, daher wird die Gitter-Technik auch als semiprojektiv bezeichnet (Schmalt, 1999; zit. nach Schmalt et al., 2000, S. 7). In der vorliegenden Untersuchung gibt die resultierende Motivdisposition somit Aufschluss über die Hypothese der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung, kombiniert mit einer Zweitausbildung, in Bezug auf überdurchschnittliche Leistungsmotivation. Mit der gleichzeitigen Erfassung expliziter und halb-impliziter Motive des Selbstkonzepts kann eine allfällige (In)Kongruenz zwischen den bewusst gefassten Zielen, die eine Person verfolgt, und den unwillkürlich angeregten Motivationstendenzen ausgemacht werden. Im Fall einer Inkongruenz wären Konflikte bei der Zielverfolgung wahrscheinlich – insbesondere bei einer zeit- und energieintensiven Zielverfolgung – und willentliche Steuerungsprozesse (Volitionsprozesse) würden zur Handlungsdurchführung nötig werden.

Das problemzentrierte Interview als Methode der qualitativen Sozialforschung fasst alle Formen der offenen, halbstandardisierten Befragung zusammen (Mayring, 2002, S. 67 ff.). Es lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen, ist jedoch auf eine bestimmte Problemstellung zentriert, die von der Interviewerin vorgängig theoretisch analysiert worden ist. Das Ziel besteht darin, dass die Befragten ihre Einstellungen und Meinungen offen,

also ohne vorgegebene Antwortalternativen, formulieren können. Das problemzentrierte Interview zeichnet sich durch folgende sechs Kriterien aus (Keuneke, 2005, S. 254-257):

(1) *Offenheit*: Das qualitative Interview basiert auf offenen Fragen. Dabei werden kleine Fallzahlen in der Tiefe untersucht, es wird weniger Informationsbreite mittels einer grossen Stichprobe erreicht. Ausserdem können in explorativer Form bis anhin unbeachtete Komponenten bezüglich der Fragestellung auftauchen.

(2) *Forschung als Kommunikation*: Eine distanzierte Beobachtungshaltung der Forscherin ist nicht erwünscht, da lebendige Kommunikation zwischen Forscherin und Interviewten entstehen soll. Dadurch zeigt sich der Forschungsprozess von der Forscherin abhängig und nicht objektiv.

(3) *Prozessorientierung*: Sowohl der untersuchte Gegenstand als auch die Forschung werden als Prozess angesehen. Es werden keine statischen Repräsentationen eines unveränderlichen Wirkungszusammenhangs erfasst, sondern prozesshafte Ausschnitte der Reproduktion und Konstruktion sozialer Realität.

(4) *Reflexivität*: Trotz kleiner Fallzahlen lassen sich anhand der untersuchten Einzelfälle Aussagen von allgemeinem Wert über den untersuchten Bereich ableiten, denn die Aussagen der Befragten geben Aufschluss über übergeordnete Relevanzsysteme. In einem reflexiven Prozess hat die Forscherin die Aufgabe, die Sinnkonstitution der Interviewten unter Rückgriff auf deren eigene Sinnsysteme zu dechiffrieren.

(5) *Explikation*: Das Vorgehen der Forscherin muss offen gelegt werden. Erst die Kenntnis der angewandten Regeln ermöglicht es, die Güte der Daten zu beurteilen, die Interpretationen intersubjektiv nachzuvollziehen und ein Bild von ihrer Stichhaltigkeit zu erhalten.

(6) *Flexibilität*: Der Gesprächsleitfaden ist gegebenenfalls noch während des qualitativen Interviews anzupassen, um den Befragten Raum für eigene Themen zu geben. Die Gesprächssteuerung liegt daher sowohl bei der Forscherin als auch bei den Interviewten.

Aufgrund der Kriterien der Offenheit, der Forschung als Kommunikation, der Reflexivität und der Flexibilität bietet sich das problemzentrierte Interview für den Forschungsbereich der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte aus motivationspsychologischer Sicht an: Einzelfälle werden mittels offener Fragen, die Raum für persönliche Themen lassen, mit hohem Interesse seitens der Forscherin und in eingehender Tiefe untersucht, so dass Aussagen von allgemeinem Wert abgeleitet werden können. Ausserdem bietet sich das problemzentrierte Interview mit seinem eher explorativen Charakter bei Forschungsbereichen an, die noch wenig untersucht sind, wie dies bei der vorliegenden Untersuchung der Fall ist. Auch können in einer problemzentrierten Befragung komplexe persönliche Zusammenhänge in grösserer Tiefe erfasst werden als in einer standardisierten quantitativen Befragung. Bezeichnenderweise wird für das problemzentrierte Interview in der Fachliteratur oft auch der Begriff des Tiefeninterviews (Mayring, 2002, S. 66) verwendet. Allerdings ist das problemzentrierte Interview aufgrund seiner Tiefenschärfe mit einem hohen Arbeitsaufwand pro Fall verbunden, weshalb meist ein kleinerer Praxisausschnitt untersucht wird als dies im gleichen Zeitraum mittels einer quantitativen Studie möglich wäre. Schliesslich erfüllt die Methode des problemzentrierten Interviews die bei-

den Gütekriterien der Objektivität (Unabhängigkeit der Ergebnisse von der forschenden Person) und Reliabilität (Reproduzierbarkeit der Ergebnisse) der empirischen Forschung nur unzureichend (vgl. Diekmann, 2005, S. 216 f.). Trotzdem können Tendenzen und somit gültige Aussagen über den Einzelfall hinaus abgeleitet werden, denn im Exemplarischen kann sich das Generelle spiegeln (vgl. Keuneke 2005, S. 256).

Das semiprojektive Verfahren des Multi-Motiv-Gitters für Anschluss, Leistung und Macht (Schmalt et al., 2000) erfasst die drei impliziten Motive des Anschlusses/der Affiliation, der Leistung und der Macht jeweils in ihrer Hoffnungs- und Furchtkomponente. Es werden also insgesamt sechs Motivkomponenten gemessen: Hoffnung auf Anschluss und Furcht vor Zurückweisung, Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Misserfolg, Hoffnung auf Kontrolle und Furcht vor Kontrollverlust (vgl. Kapitel 2.3.3). Dabei bezieht sich die Interpretation der Werte des MMG nur auf überdurchschnittliche Werte, jeweils in der Hoffnungs- oder Furchtkomponente oder in beiden Komponenten desselben Motivs. Um die Beschreibung dieser überdurchschnittlichen Werte bei den fallspezifischen Ergebnissen in Kapitel 4.2.1 nicht bei jeder Person wiederholen zu müssen, werden sie im Folgenden kurz wiedergegeben (Schmalt et al., 2000, S. 31-33):

Personen mit einer überdurchschnittlichen *Hoffnung auf Anschluss (HA)* suchen den Kontakt mit fremden oder wenig bekannten Menschen. Sie fühlen sich sicher in deren Gegenwart und können Interaktionen für beide Seiten angenehm gestalten. Auf andere Menschen hinterlassen sie meist einen sehr guten Eindruck. Ihr Spass am Umgang mit Menschen kann jedoch dazu führen, dass sie andere wichtige Ziele zugunsten ihres Bemühens um einen freundschaftlichen Umgang schlicht vergessen. Menschen mit einer starken *Furcht vor Zurückweisung (FZ)* werden in sozialen Situationen, in denen sie auf fremde Menschen treffen, unsicher und nervös. Sie fürchten, die anderen Personen könnten sie nicht mögen und werden den Kontakt rasch wieder abbrechen wollen. Ihre Unsicherheit wirkt häufig ansteckend, so dass es tatsächlich zu einer für beide Seiten unbefriedigenden und oft auch sehr kurzen Interaktion kommt, die sie am liebsten vermeiden würden. Wenn sie aber feste Freundschaften aufbauen, dann kann man auf ihre Hilfe und Loyalität zählen.

Menschen mit einer überdurchschnittlichen *Hoffnung auf Erfolg (HE)* suchen die Auseinandersetzung mit Gütemassstäben: Sie haben Spass daran, etwas besser zu machen, sich selbst oder andere zu übertreffen und neue Wege zu gehen. Als Perfektionisten arbeiten sie dafür, alles ihnen Wichtige so gut wie möglich zu machen. Am liebsten suchen sie sich Aufgaben, die eigenverantwortliches Handeln verlangen und ihnen eine Leistungsrückmeldung garantieren. Meist setzen sie sich realistische Ziele, und sie sind zu einer Unterdrückung momentaner Impulse zugunsten langfristiger Ziele fähig. Ihre Neigung zu Einzelarbeit und Sorgfalt lässt sie zuweilen eigenbrötlerisch und leicht zwanghaft erscheinen. Zudem leidet die Effizienz ihrer Arbeit manchmal unter Anstrengungen, die nur zu minimalen Verbesserungen führen und sich vielleicht auch nicht auszahlen. Eine starke *Furcht vor Misserfolg (FM)* zeigt sich in Situationen, in denen die Leistung einer Person hinsichtlich ihrer Güte bewertet wird. Personen mit einer starken Furcht im Leistungsbereich haben häufig Angst zu versagen, insbesondere wenn ihre Leistung mit der Leistung anderer Personen verglichen werden kann. Furcht vor Misserfolg kann deshalb zu einer besonderen Gründlichkeit und Sorgfalt führen und einem permanenten Bemühen, keinen Fehler zu machen. Wird die Furcht zu stark, kann sie bei komplexen Aufgaben, die hohe Anforder-

rungen an das Denken in Zusammenhängen fordern, dysfunktional werden und zu einem blinden Aktionismus führen.

Menschen mit einer überdurchschnittlichen *Hoffnung auf Kontrolle (HK)* fühlen sich zu Situationen hingezogen, in denen sie das Verhalten anderer Menschen beeinflussen und kontrollieren können. Sie demonstrieren gerne ihre Kompetenzen und stehen gerne im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit anderer. Manchmal sind sie charismatisch und haben die Fähigkeit, andere Menschen zu begeistern, für ihre Zwecke einzuspannen und zu führen. Die Neigung, immer das Heft in die Hand zu nehmen und Kontrolle auszuüben, kann auch schaden, z. B. wenn hierarchische Strukturen stören oder explizit nicht erwünscht sind. *Furcht vor Kontrollverlust (FK)* äussert sich in Situationen, die sich durch Dominanzstrukturen auszeichnen. Sie richtet sich vor allem darauf, den Verlust von Einfluss, Kontrolle und Prestige zu vermeiden. Gelingt dies nicht, fliehen sie in die Fantasie, in der sie ihre Kontrollinteressen befriedigen können. Menschen mit einer starken Furcht vor Kontrollverlust befürchten oft, ein Kontrahent könnte sie ihrer Machtposition berauben, sie ausstechen oder zum Trottel machen. Daher verwenden sie viel Zeit auf die Absicherung ihrer Machtposition. Im Zweifelsfall sichern sie lieber ihre Position, als dass sie an das Wohl der ganzen Gruppe denken, und in Mitarbeitern sehen sie eher künftige Gegner als gleichberechtigte Kollegen. Ihr Verhalten konvergiert darauf, den Status Quo zu sichern.

Gemäss Schmalt et al. (2000, S. 15-26) wurde das MMG zwischen 1994 und 1998 an einer Gesamtstichprobe von 1919 Personen (44,8% Frauen und 55,2% Männer) normiert, welche vorwiegend aus Studierenden und Lehrpersonen mit einem Durchschnittsalter von ungefähr 30 Jahren bestand. Das Gütekriterium der Objektivität kann aufgrund einer Standardinstruktion, einer Auswertungsschablone sowie der Förderung der Interpretationsobjektivität durch vorliegende verbale Umschreibungen für die Ausprägungen der einzelnen Motivkomponenten als erfüllt betrachtet werden. Die Retest-Reliabilität mit Koeffizienten der einzelnen Motivkomponenten zwischen 0,77 und 0,92 darf als zufrieden stellend bezeichnet werden. Die internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha findet sich zwischen 0,61 und 0,72) sind mässig bis befriedigend (Rheinberg, 2004b, S. 97). Befunde zur Bestätigung der Validität liegen schliesslich sowohl aus der laborexperimentellen Forschung als auch aus der Feldforschung vor. Rheinberg (2004b, S. 98) bezeichnet das MMG als hoch ökonomisches, normiertes und gut dokumentiertes Routineverfahren zur Messung der drei Motive.

3.2 Stichprobe und Aufbau der Untersuchung

Für die vorliegende Untersuchung wurde eine Stichprobe von acht Probanden und Probandinnen gesucht, welche die folgenden Kriterien erfüllten: Sie befanden sich als Personen des mittleren Lebensalters (40 - 60 Altersjahre) im Prozess einer beruflichen Neu-Orientierung oder hatten eine berufliche Neu-Orientierung innerhalb der letzten 5 Jahre abgeschlossen. Dabei musste die Neu-Orientierung aus freier Wahl geschehen sein und durfte keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg im Vergleich zum vorherigen Beruf darstellen. Als Zugangswege zu möglichen Probanden und Probandinnen wurden das

„Türwächter“-System, das Schneeballsystem sowie ein Aushang benutzt (Helfferrich, 2005, S. 155-156). Der stellvertretende Geschäftsstellenleiter des Laufbahnzentrums Zürich leitete anfangs Januar 2008 den im Anhang 8.2 dokumentierten Brief an die Berufs- und Laufbahnberaterinnen der Erwachsenenbildung weiter. Diese dienten als „Türwächter“ und meldeten mögliche Personen. Ausserdem wurden alle Studierenden der Angewandten Psychologie an der ZHAW per E-Mail (vgl. Anhang 8.3) angeschrieben und gefragt, ob sie Personen kennen würden, welche die Kriterien für die Interviewteilnahme erfüllten. Schlussendlich wurden mögliche Personen über einen Aushang (vgl. Anhang 8.4) im Foyer des Gebäudes der Angewandten Psychologie der ZHAW gesucht. Auf der Basis von Informationen bezüglich Geschlecht, Alter, Zivilstand, Anzahl Kinder, Alter der Kinder sowie ursprünglichem und neuem Beruf wurde anfangs Februar 2008 eine Stichprobe zusammengestellt, die soweit möglich dem Prinzip „maximal unterschiedlich und trotzdem typisch“ folgte (Helfferrich, 2005, S. 153-154). Mit der ausgewählten Stichprobe und der Stichprobengrösse von $n = 8$ wird kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben (vgl. Kapitel 3). Qualitative Forschung zielt mehr auf das Besondere und damit verbunden auf die Rekonstruktion typischer Muster (Helfferrich, 2005, S. 153). Nachfolgend findet sich ein tabellarischer Überblick über die Stichprobe:

	Herr A	Frau B	Frau C	Frau D	Herr E	Herr F	Herr G	Frau H
Alter	43	53	48	42	42	41	54	45
Zivilstand/ Anzahl Kinder	verheiratet/ 1	verheiratet/ 2	geschieden/ 2	ledig/ 1	ledig/ keine	verheiratet/ 1	verheiratet/ 3	ledig/ keine
Alter der Kinder (Jahre)	6	25/28	16/18	2 Monate	-	2	24/26/28	-
Erstausbildung/ ursprünglicher Beruf	Lic. phil. I mit eidg. Diplom als PR-Berater/ PR-Berater	Lehrerinnen- seminar/Pri- marlehrerin	1. Kinder- gärtnerin- seminar/Kinder- gärtnerin 2. Heilpädagogik/ schulische Heil- pädagogin	Höhere Kaufmännische Fachschule (Hö- here Bundes- lehranstalt)/ Abteilungs- leiterin im Ausländer- und Passamt	Einige Stu- diensemester an der Uni Zürich/Infor- matiker	Lehre als Se- rigrat mit Höherer Fachschule als Diplom- techniker in Poygrafie/In- haber und Geschäfts- führer einer Druckerei	Lehrer- seminar/ 1. Heimlei- ter 2. Mitarbei- ter Suchtprä- vention 3. Projekt- manager beim HEKS	1. Zahnarzt- gehilfenn- schule/Zahn- arztgehilfin 2. Eidg. Ber- ufsprüfung zur Flight Attendant/ Flight Attendant
Zweitausbil- dung/neuer Beruf	keine/ Fachhoch- schuldozent und Leiter eines Nach- diplomstu- diengangs	ZHAW - Angewandte Medienwis- senschaft/ Journalistin	ZHAW - Angewandte Medienwis- senschaft/ Organisa- tionskommuni- katorin	ZHAW - Angewandte Psychologie/ klinische Psychologin oder A & O - Psychologin	ZHAW - Angewandte Psychologie/ klinischer Psychologe oder A & O - Psychologe oder Infor- matiker	ZHAW - Angewandte Psychologie/ A & O - Psychologe	keine/ Beruf in der Kommunikation oder im Sozialbe- reich	Höhere Tou- rismusfach- schule/Tou- rismusfach- frau

Tab. 1: Übersicht über die Stichprobe

3.3 Vorgehen

Die vorliegende Untersuchung wird durch ein zweistufiges Vorgehen charakterisiert. In einem ersten Schritt wurden mittels eines halbstandardisierten, problemzentrierten Interviews die expliziten Motive und Anreize für eine berufliche Neu-Orientierung, allfällige Ereignisse, welche die seit längerem vorhandene Motivation anstießen, sowie die selbst eingeschätzte Selbstwirksamkeitserwartung zu erfassen versucht. In einem zweiten Schritt wurden die Probanden und Probandinnen gebeten, den Fragebogen des Multi-Motiv-Gitters (MMG) auszufüllen, um die Hypothese der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung, kombiniert mit einer Zweitausbildung, bezüglich überdurchschnittlicher Leistungsmotivation eher implizit zu prüfen.

3.3.1 Leitfaden und semiprojektiver Test

Basierend auf der Fragestellung und den vier Hypothesen wurde der in Anhang 8.5 dokumentierte Interviewleitfaden erstellt. Dieser enthält alle wichtigen thematischen Gesichtspunkte, die im Verlauf des Interviews angesprochen werden sollten. Durch diese Art der Standardisierung wird eine gewisse Vergleichbarkeit der Antwortreaktionen verschiedener befragter Personen ermöglicht (Diekmann, 2005, S. 446). Konkret handelt es sich um sechs Hauptfragen mit je einer entsprechenden Nebenfrage und um eine Abschlussfrage. Ziel war es, alle Hauptfragen zu stellen, die Nebenfragen konnten je nach Bedarf zwecks Detaillierung bereits genannter Aspekte, Einführung noch nicht erwähnter Faktoren, etc. gestellt werden. Für allfällige schwierige Interviews lagen ausserdem Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen vor (Helfferich, 2005, S. 91-92), die jedoch kaum zur Anwendung kamen. Vor Beginn der eigentlichen Interviews wurden die Probanden und Probandinnen über den garantierten Datenschutz, den Ablauf der Befragung, die Aufnahme des MMG und die Weiterverarbeitung des erfragten Materials informiert; zudem wurden einige soziodemografische Daten wie Alter, Zivilstand, Anzahl Kinder, Alter der Kinder, Erstausbildung/ursprünglicher Beruf und Zweitausbildung/neuer Beruf erhoben. Sämtliche Interviews wurden entsprechend der Fokussierung von problemzentrierten Interviews auf die Inhaltsebene auf Minidisc aufgenommen.

Im Anschluss an das problemzentrierte Interview wurde den Befragten das semiprojektive Multi-Motiv-Gitter (MMG) für Anschluss, Leistung und Macht (vgl. Kapitel 3.1) vorgelegt. Die Testresultate sollten Aufschluss über die Hypothese der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung, kombiniert mit einer Zweitausbildung, in Bezug auf überdurchschnittliche Leistungsmotivation geben. Auch konnten somit allfällige (In)kongruenzen zwischen eher unbewussten, impliziten Motiven und bewussten, expliziten Motiven aufgedeckt werden.

Die Interviews und Tests fanden zwischen Anfang und Ende Februar 2008 teils in den Räumlichkeiten des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW, teils am jeweiligen Wohn- oder Arbeitsort der Befragten statt. Sie dauerten zwischen 60 und 90 Minuten.

3.3.2 Pretest

Zur vorgängigen Überprüfung des Leitfadens sowie zur Schulung der Rolle als Interviewerin wurde in einer Pilotphase ein konsultativer Pretest mit einer 40-jährigen Studienkollegin des 4. Semesters des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW durchgeführt. Die Probandin befindet sich in einem Prozess der selbst gewählten beruflichen Neuorientierung: Als promovierte Molekularbiologin und ehemalige Delegierte des IKRK möchte sie sich beruflich neu in Richtung Entwicklungspsychologie bewegen. Der Leitfaden stellte sich dabei als grundsätzlich geeignet heraus und liess auch genügend Freiraum für eigene Aspekte der Probandin. Allerdings bedingte der relativ offene Rahmen hohe Gesprächsbereitschaft seitens der interviewten Person. Aufgrund des Pretests wurde eine Frage der besseren Verständlichkeit wegen umformuliert und ein Zeitraster erarbeitet, um die Dauer der einzelnen Hauptfragen und des gesamten Interviews besser steuern zu können.

3.3.3 Acht problemzentrierte Interviews und Multi-Motiv-Gitter (MMG)

Die auf Minidisc aufgezeichneten acht Interviews wurden in einem ersten Schritt durch wörtliche Transkription vom Schweizerdeutschen ins Schriftdeutsche übertragen und somit in eine schriftliche Form gebracht. Dabei wurde der Dialekt bereinigt und Satzbaufehler wurden behoben (Mayring, 2002, S. 89 ff.). Ein Wortprotokoll hat den Vorteil, dass die einzelnen Aussagen in ihrem Kontext gesehen werden und somit eine Basis für ausführliche Interpretationen geschaffen wird. Wichtige Informationen (Mundartausdrücke, Betonungen, Pausen, etc.) wurden durch Sonderzeichen festgehalten (vgl. Anhang 8.6). Daraus resultierte eine Datenmenge von 55 DIN-A4-Seiten mit einfachem Zeilenabstand. Die ursprünglichen Interviewprotokolle finden sich aus Daten- und Personenschutzgründen nicht im Anhang, sie können jedoch bei Bedarf bei der Verfasserin eingesehen werden.

Die im Multi-Motiv-Gitter (MMG) angekreuzten Gedanken, Gefühle und Erlebnisweisen, die durch 14 alltägliche Bildsituationen angeregt werden können, wurden bezüglich der drei Motive Anschluss, Leistung und Macht je in ihrer Hoffnungs- und Furchtkomponente erfasst. Somit ergaben sich für jede Person sechs Motivkennwerte (Rohwerte, T-Werte und Prozentränge), die mit Hilfe geschlechtsspezifischer Normtabellen (Schmalt et al., 2000, S. 43-45) ausgewertet wurden. Die Ergebnisse des MMG werden in der vorliegenden Arbeit jedoch nur in einem deskriptiven Sinne verwendet, auf weiterführende statistische Auswertungen der Resultate wird aufgrund der kleinen Stichprobe von 8 Personen verzichtet.

4. Ergebnisse

Im Folgenden werden das Vorgehen bei der Datenanalyse und die Ergebnisse, fallspezifisch und fallübergreifend, beschrieben.

4.1 Datenanalyse

Die Transkripte der acht Interviews wurden mittels strukturierender Inhaltsanalyse (Mayring, 2002, S. 115) ausgewertet. Gemäss Mayring (2002, S. 118) hat diese Form der Auswertung das Ziel, das vorliegende Material anhand eines durch die Theorie bestimmten Kategoriensystems zu strukturieren. Bei der Bestimmung der Kategorien wurde darauf geachtet, sämtliche theoretischen Aspekte mit der entsprechenden Fachterminologie zu benennen, um einen direkten und transparenten Vergleich mit den theoretischen Grundlagen (vgl. Kapitel 2) zu ermöglichen. In Anlehnung an Mayring (2003, S. 83) wurde dabei in vier Arbeitsschritten vorgegangen:

- (1) *Definition der Kategorien:* Auf dem theoretischen Hintergrund basierend wurden die einzelnen Kategorien explizit definiert.
- (2) *Ankerbeispiele:* Zu jeder Kategorie wurden konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fielen und als Beispiele für diese Kategorie gelten sollten. Diese Ankerbeispiele hatten prototypische Funktion für die Kategorie.
- (3) *Kodierregeln:* Um eindeutige Zuordnungen zu ermöglichen, wurden bei Abgrenzungsproblemen zwischen einzelnen Kategorien Kodierregeln entwickelt. Nach der Auswertung von vier Interviews hatten sich die Kodierregeln soweit bewährt, dass sie nicht mehr revidiert werden mussten. In der Folge wurden alle acht Interviews mit dem in Anhang 8.7 vorliegenden Auswertungsleitfaden durchgearbeitet. Die einzelnen Textausschnitte wurden farbig markiert und damit den entsprechenden Kategorien zugeordnet.
- (4) *Qualitative Zusammenfassung und Reduktion der Aussagen innerhalb der einzelnen Kategorien:* In einem ersten Schritt wurden die Aussagen der einzelnen Befragten fallweise paraphrasiert, generalisiert und ein erstes Mal reduziert (Mayring, 2003, S. 59-63). Die so generierten Aussagen dienten als Grundlage für die Darstellung der fallspezifischen Ergebnisse. In einem zweiten Schritt wurden die Inhalte der einzelnen Kategorien fallübergreifend nochmals reduziert; sie dienten als Grundlage für die Beschreibung der fallübergreifenden Ergebnisse.

4.2 Beschreibung der Ergebnisse

Qualitatives Forschen zeichnet sich durch die Orientierung am Subjekt aus (Mayring, 2002, S. 24-25). Die Ganzheit, das Gewordensein (Historizität) und die praktischen Probleme der befragten Personen stehen dabei im Zentrum. Daher werden die Ergebnisse der

Befragungen in einem ersten Schritt fallspezifisch dargestellt. In einem zweiten Schritt folgen dann die fallübergreifenden Ergebnisse, wie sie sich aus der methodisch kontrollierten, schrittweisen Verallgemeinerung des gesamten Materials ergaben.

4.2.1 Fallspezifische Ergebnisse

Die Ergebnisse der Interviews und Multi-Motiv-Gitter (MMG) werden im Folgenden entsprechend den im Auswertungsleitfaden definierten Kategorien dargestellt.

4.2.1.1 Interview und MMG von Herrn A

Herr A ist 43 Jahre alt, verheiratet und hat ein Kind im Alter von 6 Jahren. Er studierte ursprünglich Geschichte und Deutsch an der Universität Zürich und absolvierte danach berufsbegleitend den 2-jährigen Lehrgang als eidgenössisch diplomierter PR-Berater. Er stieg die Karriereleiter bis zur Position eines Kommunikationschefs eines grösseren Konzerns hoch. Mit 40 Jahren wechselte er freiwillig und ohne eine weitere Ausbildung zu absolvieren an eine Fachhochschule, wo er als Dozent und Leiter eines Nachdiplomstudiengangs arbeitet.

Als **explizite Motive** nannte Herr A den Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung und nach persönlicher Weiterentwicklung, nachdem er in der Kommunikationsbranche die höchste berufliche Karrierestufe erklommen hatte. Zudem wurden die Bedürfnisse nach mehr Selbstbestimmung, vor allem zeitlicher Art, sowie nach einer angemessenen Arbeitsbelastung mit der Geburt der Tochter verhaltenswirksam.

Im MMG zeigten sich die folgenden Werte **impliziter Motive**:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	23	99	27	100	19	98

Erläuterung: HA: Hoffnung auf Anschluss; FZ: Furcht vor Zurückweisung
 HE: Hoffnung auf Erfolg; FM: Furcht vor Misserfolg
 HK: Hoffnung auf Kontrolle; FK: Furcht vor Kontrollverlust
 PR: Prozentrang (Normbereich zwischen 16% und 84%)
 Fettschrift: Werte über bzw. unter der Norm

Herr A scheint von Situationen, welche je die Motivklassen Anschluss, Leistung oder Macht anregen, stark angezogen zu sein. Während jedoch die Hoffnungskomponenten der drei Motive alle im Normbereich liegen, zeigen die jeweiligen Furchtkomponenten weit überdurchschnittliche Werte an, deren Interpretation in Kapitel 3.1 gegeben wird. Den höchsten Wert erzielt Herr A im Bereich des Leistungsmotivs mit einem Prozentrang von 100 auf der Skala ‚Furcht vor Misserfolg‘. Hinsichtlich des Anschlussmotivs liegt der Wert für die Furcht vor Zurückweisung mit Prozentrang 99 ebenfalls weit über dem Durch-

schnitt. In Bezug auf das Machtmotiv dominiert ebenfalls die Furcht vor Kontrollverlust mit einem Prozenrang von 98.

Als **aversive Seiten** des alten Berufs eines Kommunikationschefs erwähnte Herr A die starke Fremdbestimmtheit in zeitlicher Hinsicht, letztendlich seine Verfügbarkeit rund um die Uhr, insbesondere in Krisenzeiten: „Das ist etwas ganz Mühsames, vor allem wenn man Familie hat und auch älter wird; man akzeptiert immer weniger, dass einem andere Leute bestimmen, bis in die Freizeit hinein.“ Dies wirkte sich wiederum auf die generelle Arbeitsbelastung aus. Zudem nannte Herr A als aversive Seite die Tatsache, dass er als Kommunikationschef im Alltag sehr oft Machtkämpfe durchführen musste, sich im sozialen Netzwerk einer Unternehmung gegenüber den andern Leuten positionieren und durchsetzen musste. Schlussendlich führte Herr A noch die negative Seite der beruflichen Routine an, nämlich das Einschleichen von Déjà-vu-Effekten, die zu einer gewissen inhaltlichen Langeweile führten. Innerhalb der Kommunikationsarbeit würden sich sehr viele Ereignisse mehr oder weniger zu den gleichen Zeitpunkten innerhalb eines Jahres wiederholen, von denen man das Gefühl hätte, sie müssten von Neuem abgelöst werden.

Als **tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize** des neuen Berufs als Fachhochschuldozent und Leiter eines Nachdiplomstudiengangs bezeichnete Herr A auf der positiven Seite die tägliche Arbeit mit sehr vielen verschiedenartigen Leuten, die aus ähnlichen, aber auch aus andern Berufsfeldern kommen und somit einen unheimlichen Fundus an spannenden Leuten, an guten Geschichten, an Unternehmungen, die im Hintergrund stehen, an Organisationen, darstellen. Er würde sehr viel von diesen Leuten über deren Arbeit lernen. Ausserdem hätte er Zeit, sich hin und wieder vertieft mit irgendwelchen Kommunikationsthemen zu befassen, sich thematisch zu fokussieren. Auf der negativen Seite erwähnte Herr A die administrative Arbeit, welche Tätigkeiten beinhalten würde, die nicht besonders attraktiv erscheinen.

Positive **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** waren das Ausüben einer völlig anderen Tätigkeit, für welche jedoch sehr viele Inhalte aus dem alten Beruf übernommen werden konnten, die hohe zeitliche Flexibilität, die starke Selbstbestimmung sowie die Möglichkeit, in den nächsten paar Jahren wieder in den alten Beruf wechseln zu können. Als negative Anreize nannte Herr A die deutliche Lohneinbusse, welche in der Wahrnehmung auch mit Wertschätzung für eine Arbeit zu tun hat, die vom Renommee her schlechtere Position eines vom Kanton angestellten Beamten im Gegensatz zu einem Angestellten in der Privatwirtschaft, die Starrheit der Rahmenbedingungen eines grossen Verwaltungsapparats sowie das fehlende Anreizsystem für gute Leistung und die dadurch bedingte, bis zu einem gewissen Grad, fehlende Leistungsorientierung.

Als positiver **fremd kontrollierter Anreiz** bezüglich des neuen Berufs wurde von Herrn A das schnelle Einverständnis seiner Frau genannt, die selber 50% arbeitet. Sie hätte es wertvoll gefunden, dass die Tochter ihren Vater auch erleben konnte. Zudem würden die Steuern mit dem Berufswechsel sinken.

Bezüglich **Selbstwirksamkeitserwartung** war sich Herr A im Klaren darüber, dass er den Wechsel, nachdem er die konkreten Bedingungen des neuen Berufs kannte, durchziehen und den neuen Beruf für drei bis fünf Jahre ausüben würde, um danach wieder einen Schritt zu machen, in irgendeine Richtung. Schwierigkeiten hätte es beim Wechsel nicht wirklich gegeben, er hätte sich einfach ein paar Überlegungen machen müssen. Herr A schätzte auch die Chancen als durchaus realistisch ein, in den nächsten paar Jahren wieder in die Position eines Kommunikationschefs zu gelangen.

Die **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** von Herrn A zeigt folgendes Bild:

Inhaltliche Befriedigung (7) x Auftretenswahrscheinlichkeit (6) =	42
Zeitliche Flexibilität (9) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) =	72
Selbstbestimmung (9) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) =	72
Angemessener Arbeitsaufwand (7) x Auftretenswahrscheinlichkeit (7) =	49

Die motivationalen Auswirkungen der beiden erhofften Ziele zeitliche Flexibilität und Selbstbestimmung wirkten somit am stärksten von den vier Zielen auf die berufliche Neu-Orientierung.

Als **auslösendes Ereignis**, das letztlich den Anstoss zur beruflichen Neu-Orientierung gab, bezeichnete Herr A eine Reorganisation in der Unternehmung, in deren Verlauf er nicht diejenige Position bekommen hätte, die für ihn klar gewesen wäre, dass er sie bekommen würde: „Ich hätte zwar in der Unternehmung bleiben können, hätte immer noch den gleichen Lohn gehabt, ich hätte also in diesem Sinne keinen finanziellen Abstieg gemacht, aber von der Position her war es nicht mehr das, was für mich tragbar gewesen wäre. Zu diesem Zeitpunkt wurde es mir klar, dass ein Wechsel passieren musste, wobei dann immer noch nicht klar war, in welche Richtung er gehen sollte.“

4.2.1.2 Interview und MMG von Frau B

Frau B ist 53 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von 25 und 28 Jahren. Sie absolvierte ursprünglich das Primarlehrerinnenseminar und arbeitete danach, mit einer dazwischen liegenden Kinderpause, 21 Jahre im Schuldienst. Nach einer Ausbildung zur Schulleiterin führte sie neben dem Unterrichten eine gewisse Zeit lang eine Primarschule. Mit 51 Jahren gab sie ihren Beruf als Primarlehrerin auf und nahm eine Ausbildung in Journalismus und Organisationskommunikation am Institut für Angewandte Medienwissenschaft an der ZHAW auf. Nach dem Bachelor-Studiengang würde sie gerne als (freie) Journalistin arbeiten.

Als **explizites Motiv** bezeichnete Frau B den Wunsch nach einer Beschäftigung mit neuen, interessanten Inhalten. Sie wollte in ihrem Leben noch einmal etwas anderes machen als Kinder zu unterrichten. Sie wäre nicht eine der Ausgebrannten gewesen, sondern als neugieriger Mensch hätte sie mit gut 50 Jahren gedacht, dass es das wie noch nicht gewesen sein könnte. Für sie stellt der Weg das Ziel dar; das Lernen von neuen, interessanten und nützlichen Inhalten steht im Zentrum. Sie glaubt nicht, dass sie noch jemand in ihrem Alter anstellen wird.

Das MMG zeigte die unten dargestellten Werte **impliziter Motive** auf:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	75	100	16	96	29	84

Erläuterung der Abkürzungen vgl. S. 27

Frau B wird tendenziell von Situationen, welche die Motivklassen Anschluss oder Leistung anregen, stark angezogen. Den höchsten Wert erzielt Frau B im Bereich des Anschlussmotivs, wobei die Hoffnungskomponente im oberen Durchschnitt und die Furchtkomponente weit überdurchschnittlich auf dem höchsten Skalenwert liegen. Im Bereich des Leistungsmotivs liegt der Wert für die Furcht vor Misserfolg bei Prozentrang 96, während der Wert für die Hoffnung auf Erfolg bei Prozentrang 16 liegt, dem tiefsten noch zum Durchschnitt zählenden Wert. Eine Interpretation der beiden überdurchschnittlichen Furcht-Werte findet sich in Kapitel 3.1.

Als **aversive Seite** des alten Berufs einer Lehrerin nannte Frau B die berufliche Routine, die Wiederholung gleicher Muster, die sich während den 21 Jahren Schuldienst einstellte: „Weil das immer wieder nach dem gleichen Muster abläuft, geht ein Klassenzug auch immer wieder so schnell vorbei. Und es sind auch immer wieder ähnliche Probleme, andere Probleme, aber doch das gleiche.“

Als positive **tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize** des neuen Berufs einer freien Journalistin bezeichnete Frau B das zeitlich und inhaltlich selbst bestimmte Arbeiten sowie das lustvolle, kreative und sinnvolle Verfassen von Texten: „Ich stelle mir das grossartig vor, (...), man hat das Gefühl, man mache etwas Sinnvolles, aber zeitlich und thematisch, wie **ich** es gerne möchte.“ Der einzige negative tätigkeitsspezifische Anreiz, der von Frau B erwähnt wurde, war das journalistische Arbeiten unter Zeitdruck.

Als positive **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** erwähnte Frau B die (machtvolle) Einflussnahme auf die Gesellschaft, die Vielfalt an Themen und Medienarten sowie die zeitliche und thematische Freiheit. Auf der negativen Seite wurde die Kehrseite

des zuletzt bezeichneten positiven Anreizes genannt: Eigenmotivation und Selbstdisziplin, die immer wieder aufgebracht werden müssten.

Als positiver **fremd kontrollierter Anreiz** bezüglich des neuen Berufs wurde von Frau B die finanzielle und psychologische Unterstützung durch ihren Ehemann genannt: „Mein Mann macht das sehr gut; er unterstützt mich, ermutigt mich und hört mir abends meine Klagen an. Auch macht er mir immer wieder bewusst, dass ich dieses Studium freiwillig mache und jederzeit wieder aufhören kann. Er macht das wirklich toll.“

Bezüglich der **Selbstwirksamkeitserwartung** sagte Frau B, dass sie mit dem Ziel angefangen hätte zu studieren, das Studium abzuschliessen, falls die folgenden Rahmenbedingungen für sie annehmbar wären: der Seitenwechsel von der Lehrerin zur Schülerin, der grosse Altersunterschied zu den Mitstudierenden und die Rechtfertigung ihrer Daseinsberechtigung („Einige von den Jungen fanden es sehr blöd, dass ich diese Ausbildung noch machen wollte und damit den anderen den Platz wegnehmen würde. Ich musste mir wie das Recht erkämpfen, Kollegin zu sein.“). Allerdings räumte sie auch ein: „Ich überlege mir schon immer wieder, wieso ich das eigentlich mache. Könnte ich nicht einfach aufhören? Aber jetzt hat mich einfach auch der Ehrgeiz gepackt; jetzt möchte ich nicht in der Mitte sagen, ich habe einen Wechsel gemacht und jetzt höre ich einfach auf.“

Bezüglich **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** von Frau B ergaben sich diese Werte:

Schreibkompetenz (8) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) =	64
Kenntnis berufsspezifischer Mechanismen (5) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) =	40
Kenntnis medienspezifischer Technik (5) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) =	40
Medienspezifisches Begriffswissen (8) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) =	64
Demut (8) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) =	64

Das Aneignen von Schreibkompetenz und medienspezifischen Begriffswissens sowie das persönliche Ziel der Demut, sich als Person zurück zu nehmen und nicht immer Führung und Verantwortung übernehmen zu wollen, hatten die höchsten motivationalen Auswirkungen auf die berufliche Neu-Orientierung.

Als **auslösendes Ereignis** bezeichnete Frau B das mehr oder weniger gleichzeitige Zusammentreffen dreier Faktoren: (i) die Tatsache, dass eine Dreijahresperiode eines Klassenzugs (4. bis 6. Primarschulklasse) zu Ende gegangen war; (ii) die persönliche Überlegung, was sie in Zukunft noch machen wollte: „Möchte ich immer das gleiche machen, oder möchte ich etwas Neues machen?“ und (iii) eine Fernsehsendung im Rahmen der Sternstunde Philosophie, in der sie einen ‚Journalistenpapst‘ reden hörte und dachte, dass Journalismus genau das wäre, was sie gerne machen würde.

4.2.1.3 Interview und MMG von Frau C

Frau C ist 48 Jahre alt, geschieden und hat zwei Kinder im Alter von 16 und 18 Jahren. Ursprünglich absolvierte sie das Kindergärtnerinnenseminar und arbeitete danach während 4 Jahren als Kindergärtnerin. Später machte sie eine weitere Ausbildung als schulische Heilpädagogin und arbeitet nun seit 11.5 Jahren teilzeitlich auf diesem Beruf. Daneben arbeitete sie während vier Jahren als Radioreporterin eines Lokalradios. Vor 2.5 Jahren begann sie im Teilzeitmodus eine dritte Ausbildung in Organisationskommunikation am Institut für Angewandte Medienwissenschaft der ZHAW.

Als **explizite Motive** bezeichnete Frau C den lang gehegten Wunsch, sich beruflich noch einmal mit anderen Inhalten zu befassen, noch eine andere Seite sehen zu können im Sinne einer Horizonterweiterung. Sie wäre generell eine Person, die gerne neue Sachen ausprobieren und berufliche Lebendigkeit und Veränderungen lieben würde. Das schon immer vorhandene Interesse an Kommunikation, wie Menschen miteinander reden, wurde durch ihre teilzeitliche Arbeit als Radioreporterin eines Lokalradios verstärkt und führte schlussendlich zum Bedürfnis, eine fundierte Ausbildung in Organisationskommunikation zu machen: „Es brach einfach etwas Neues auf, und ich nahm mir dann die Zeit, diese Seite ein bisschen genauer anzuschauen.“

Bezüglich **impliziter Motive** ergaben sich für Frau C folgende Werte im MMG:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	87	98	27	98	86	92

Erläuterung der Abkürzungen vgl. S. 27

Die höchsten Werte erzielt Frau C im Bereich des Anschluss- und Leistungsmotivs. Dabei zeigt sich innerhalb des Anschlussmotivs sowohl die Hoffnungs- als auch die Furchtkomponente überdurchschnittlich stark ausgeprägt, was zu einem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt im Falle der Motivanregung führt. Dieser Konflikt zeigt sich in Form ambivalenter Gefühle und Gedanken. Es kommt zum intensiven Hin- und Herpendeln zwischen Hoffnung und Furcht, Aufsuchen und Meiden. Beim Anschlussmotiv kann dieser Konflikt als Ursache von Schüchternheit angesehen werden. Er drückt sich als Unsicherheit und Labilität aus, was häufig das Ziel anchluss-thematischen Verhaltens, eine angenehme und entspannte Atmosphäre in der Kommunikation mit anderen Personen herzustellen, verhindert (Schmalt et al., 2000, S. 33-34). Im Bereich des Leistungsmotivs liegt bei Frau C der Wert der Furchtkomponente weit über dem Durchschnitt (vgl. Kapitel 3.1 hinsichtlich einer Interpretation), während sich derjenige der Hoffnungskomponente im unteren Durchschnitt befindet. Beim Machtmotiv liegen wie beim Anschlussmotiv die Werte für die

Hoffnungs- und die Furchtkomponente über dem Durchschnitt, was bei einer entsprechenden Motivanregung zu einem erlebbaren Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt führt. Es treten wiederum ambivalente Emotions- und Kognitionsinhalte auf. Der hoffnungsgestützte Optimismus von Frau C weicht der subjektiven Wahrnehmung von sinkenden Erfolgsaussichten, und diese auch für andere Personen sichtbare Unsicherheit mindert die objektive Chance, Einfluss und Kontrolle auf die anderen auszuüben. Aufgrund solcher unangenehmer Erfahrungen in öffentlichen Auseinandersetzungen scheint Frau C ihre machthematischen Aktivitäten in das Vorfeld zu verlagern. Sie bereitet ihre Aktionen im Hintergrund mit grosser Energie vor und versucht, andere für ihre Ziele einzuspannen. In öffentlichen Situationen sucht sie sich gerne starke Partner, die dann vorgeschickt werden, um somit vor dem Verlust des eigenen Einflusses abgesichert zu sein (Schmalt et al., 2000, S. 35).

Als **aversive Seite** des alten Berufs einer schulischen Heilpädagogin nannte Frau C gewisse Abläufe, die zur langweiligen Routine geworden waren und nicht verändert werden durften: „ (...) es fiel mir auf, wie dies bei allen Berufen ist, dass es gewisse Abläufe gibt, die **immer** wieder, **immer** wieder vor sich gehen. (...). Das finde ich obermühsam und es deckt mich mit der Zeit auch zu, das merke ich.“

Als positiven **tätigkeitsspezifischen Vollzugsanreiz** des neuen Berufs als Organisationskommunikatorin erwähnte Frau C das Arbeiten an Projekten, das verschiedene Elemente wie planen, präsentieren, durchziehen und gegen aussen weiter tragen von (schulischen) Inhalten vereint.

Positive **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** waren gemäss Frau C die Kombination von alten mit neuen beruflichen Inhalten, also von schulischer Planungs- und Projektarbeit mit Kommunikationsarbeit: „Ich möchte meine bisherigen Erfahrungen aus der Schule in die Kommunikationsarbeit hinein bringen, (...).“ Ausserdem reizte sie die Teamarbeit, die in der Kommunikationsbranche viel selbstverständlicher und lockerer wäre als in der Schule, wo jeder ein bisschen für sich schaut und sich abschottet. Als negative Anreize nannte Frau C die mögliche Arbeit mit Inhalten, mit denen sie sich nicht identifizieren könnte, sowie die Arbeit unter Zeitdruck, die zu Lasten der Qualität ginge und nur erlauben würde, das Nötigste zu machen.

Fremd kontrollierte Anreize des neuen Berufs konnte Frau C, die geschieden ist, keine nennen: „Also zur Entscheidung hat mein persönliches Umfeld überhaupt nichts beigetragen, das habe ich absolut mit mir selber ausgemacht.“ Allerdings machte ihr eine Laufbahnberaterin Mut, indem diese aufgrund diverser Gespräche und Tests fand, dass eine höhere Ausbildung in Kommunikation durchaus etwas für sie wäre.

In Bezug auf **Selbstwirksamkeitserwartung** gab Frau C an, dass sie sich gar nicht sicher gewesen wäre, ob sie die Ausbildung zu Ende führen könnte. Sie hatte grosse Zweifel, ob sie den intellektuellen Anforderungen genügen würde und das geforderte Arbeitstempo einhalten könnte, trotz vorgängiger Abklärung von Fähigkeiten und Neigungen bei einer Laufbahnberaterin und im Rahmen eines institutsinternen Assessments als Eintrittsbedingung zum Studium. Nach dem ersten Studienjahr, in dem sie sich bessere Lernstrategien angeeignet und ein an Stoffinhalt und Energie angepasstes Zeitmanagement erarbeitet hatte, hätte sie jedoch an Selbstvertrauen gewonnen.

Bezüglich **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** von Frau C zeigten sich folgende Werte:

Kombination Schule und Kommunikation (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = 100
Angemessener Lohn (9) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = 90
Arbeitsort in der Nähe des Wohnorts (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = 100

Die beiden erhofften Ziele, Kombination von Schule und Kommunikation sowie Arbeitsort in der Nähe des Wohnorts aufgrund familiärer Gründe, wirkten von den drei angegebenen Zielen am stärksten auf die Motivation.

Als **auslösendes Ereignis** bezeichnete Frau C kein einzelnes, punktuelles Geschehen. Für sie wäre die berufliche Neu-Orientierung ein Prozess gewesen, der mit der Arbeit beim Lokalradio seinen Anfang genommen hätte, indem eine neue Seite von ihr aufgebrochen wäre: „Ich trug lange Zeit den Gedanken mit mir herum, dass ich beruflich noch etwas Neues machen wollte, aber ich wusste lange Zeit nicht, was. Ich wusste, dass ich dies und jenes nicht wollte, und wusste aber auch nicht, was ich wirklich wollte. Wenn ich die Arbeit beim Radio nicht gemacht hätte, die mir sehr gut gefiel, wäre ich wahrscheinlich nicht hier.“

4.2.1.4 Interview und MMG von Frau D

Frau D ist 42 Jahre alt, ledig und hat ein Kind im Alter von 2 Monaten. Sie absolvierte ursprünglich eine 5-jährige Handelsausbildung an einer Höheren Bundeslehranstalt in Österreich und arbeitete sich danach hoch bis zur Position einer Abteilungsleiterin im Ausländer- und Passamt ihres Heimatlands. Mit 40 Jahren entschied sie sich, Psychologie an der ZHAW zu studieren und danach im klinischen Bereich oder als Arbeits- und Organisationspsychologin zu arbeiten.

Explizite Motive für ihre berufliche Neu-Orientierung waren gemäss Frau D ein seit der Gymnasialzeit bestehendes hohes Interesse an psychologischen Inhalten. Da ein Universitätsstudium aufgrund ihres familiären Hintergrunds nach bestandener Maturität kein Thema war, absolvierte sie eine praxisorientierte Handelsausbildung und stieg ins Arbeitsleben ein. Im Ausländer- und Passamt, wo sie danach neben einem Abstecker in die Privatwirt-

schaft arbeitete, stellte sie jeweils Bewilligungen für studierende Praktikanten und Praktikantinnen aus. Dabei verspürte sie immer eine Art Sehnsucht, auch einmal ein Studium, und zwar in Psychologie, absolvieren zu können: „Immer wenn diese Gesuche auf meinem Tisch landeten, fing ich an, eine Art Sehnsucht zu verspüren. Damals dachte ich schon, dass ich das auch einmal machen möchte. Ich würde auch einmal Psychologie studieren wollen.“ Die Sehnsucht blieb lange Zeit vorhanden, das Studium wurde jedoch aus beruflichen Gründen (besseres Stellenangebot, Lohnerhöhung) oder privaten Gründen (Partnerschaft, Bau eines Eigenheims) immer wieder verschoben. Frau D merkte jedoch, dass sie das hohe Gehalt oder das Sozialprestige ihrer beruflichen Stellung auf die Dauer nicht mehr befriedigten; es kam eine inhaltliche Ermüdung auf. „Es kam eigentlich eine Sehnsucht, die schon immer vorhanden war, mit einer inhaltlichen Ermüdung im Beruf zusammen. Ich wollte den Beruf mit seinen Inhalten einfach nicht mehr weiter machen.“

Im MMG zeigten sich folgende Werte **impliziter Motive**:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	60	87	4	94	10	92

Erläuterung der Abkürzungen vgl. S. 27

Frau D weist in allen Motivbereichen überdurchschnittliche Werte in der Furchtkomponente auf, wobei der Wert für die Furcht vor Misserfolg mit Prozentrang 94 am höchsten ist, gefolgt von Furcht vor Kontrollverlust (Prozentrang 92) und Furcht vor Zurückweisung (Prozentrang 87). Eine Interpretation dieser überdurchschnittlich hohen Furcht-Werte findet sich in Kapitel 3.1. Die Werte in der Hoffnungskomponente befinden sich für den Anschlussbereich im Durchschnitt, für den Leistungs- und Machtbereich jedoch klar unter dem Durchschnitt.

Als **aversive Seiten** ihres alten Berufs als Abteilungsleiterin in einem Ausländer- und Passamt nannte Frau D die zunehmend mangelnde Möglichkeit, sich mit den beruflichen Inhalten zu identifizieren sowie moralische Bedenken bezüglich gesetzeswidriger Gefälligkeitsdienstleistungen, die ihre Abteilung ausführen sollte und ihr schlussendlich verunmöglichten, die Mitarbeitenden befriedigend zu führen: „Es wurden von oben Weisungen heraus gegeben, hinter denen ich nicht mehr stehen konnte.“

In Bezug auf **tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize** des neuen Berufs erwähnte Frau D auf der positiven Seite die Hilfestellung und Begleitung von Menschen während einer Krisenzeit sowie die persönliche Auseinandersetzung mit moralisch-ethischen gesellschaftlichen Fragen in Bezug auf psychische Krankheiten. Auf der negativen Seite bezeichnete sie den

Umgang mit schwierigen Fällen und den möglichen mangelnden Erfolg in der klinischen Psychologie.

Als positive **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** sah Frau D das vertiefte Wissen über psychische Krankheiten und deren Therapiemöglichkeiten sowie die Optionenvielfalt bezüglich zukünftiger Tätigkeiten wie Beratung, Erwachsenenbildung, Coaching, etc. Als negative Anreize nannte sie den deutlich tieferen Arbeitslohn sowie das tiefere Sozialprestige im Vergleich zum alten Beruf. Zudem betonte sie die Notwendigkeit, sich auf der beruflichen Karriereleiter wieder hinauf arbeiten zu müssen, bzw. die fehlende Möglichkeit, beruflich aufzusteigen: „In Bescheidenheit und Demut immer seine Arbeit zu machen ohne aufzusteigen, könnte vielleicht ein Problem werden.“

Als positive **fremd kontrollierte Anreize** bezeichnete Frau D die Zusage finanzieller und psychologischer Unterstützung durch ihren Lebenspartner sowie die positiven Reaktionen ihrer Eltern, die nach anfänglicher Skepsis den Entscheid schliesslich befürworteten, und des sozialen Umfelds: „Die Leute, die mich kannten, sagten zu mir, ‚Ja, mach das, das passt zu dir.‘“ Daneben gab ihr eine aufgesuchte Laufbahnberaterin Aufschwung, indem diese sagte, dass sie mit einem derart guten Resultat in einem Intelligenztest unbedingt noch etwas machen sollte.

Was die **Selbstwirksamkeitserwartung** betrifft, hatte Frau D anfangs grosse Zweifel, ob sie vom Intellektuellen her fähig sein würde, ein Hochschulstudium zu absolvieren: „Ich fragte mich, ob ich mich nicht überschätzte, ob ich das noch könne, so viel lernen, und so.“ Nach einem sehr guten Resultat, das sie in einem Intelligenztest bei einer Laufbahnberaterin erreichte, sowie nach dem positiven Bescheid bezüglich eines institutsinternen Eignungstests der HAP waren diese Zweifel jedoch behoben: „(...) da dachte ich mir, jetzt musst du nicht mehr zweifeln. Jetzt hast du beide Tests bestanden, und das ist sicher genug vorab geklärt, das kannst du.“ Wenn nun Probleme mit der allgemein hohen Belastung sowie mit dem Zeitmanagement von Studium, Haus- und Familienarbeit aufträten, würde darüber gesprochen und versucht, gemeinsam eine Lösung zu finden.

Die **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** von Frau D zeigt folgendes Bild:

Freude (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) =	100
Befriedigung (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) =	100
Sinn (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) =	100
Angemessener Lohn (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) =	100
Möglichkeit zur Selbstständigkeit (9) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) =	90

Die motivationalen Auswirkungen der einzelnen erhofften Ziele auf die berufliche Neuorientierung waren alle (sehr) stark.

Als **auslösendes Ereignis** nannte Frau D eine kleine Bemerkung ihres Coiffeurs, die zu einem Schlüsselerlebnis für sie wurde: „Dieser erzählte mir von einer Frau, die ihm auf die

Nerven gehen würde, weil sie immer erzählen würde, welche Pläne sie in ihrem Leben noch verwirklichen wolle, aber nie etwas in die Tat umsetzen würde. Ich sass da und dachte, dass bei mir auch so ein Projekt hängig sei, nämlich das Psychologiestudium. Dieser kleine Anstoss fehlte gerade noch, um mein lang gehegtes Projekt endlich in Angriff zu nehmen.“

4.2.1.5 Interview und MMG von Herrn E

Herr E ist 42 Jahre alt, ledig und kinderlos. Ursprünglich studierte er einige Semester Kunstgeschichte und Betriebswirtschaft an der Universität Zürich. Danach stieg er als Informatiker in ein grösseres Unternehmen ein, wo er sich bis zum Leader eines Teams von 15 Leuten empor arbeitete. Die gesamte Informatikabteilung wurde jedoch nach einigen Jahren an eine amerikanische Firma verkauft. Herr E arbeitet immer noch zu 50% für diese Firma, allerdings ohne Führungsfunktion, und hat vor zwei Jahren berufsbegleitend ein Psychologiestudium an der ZHAW aufgenommen mit dem Ziel, zukünftig als Arbeitspsychologe, klinischer Psychologe oder weiterhin als Informatiker mit grossem psychologischem Wissen zu arbeiten.

Als **explizite Motive** bezeichnete Herr E den Wunsch, sich neuen beruflichen Inhalten zuzuwenden. Ausserdem wollte er den Menschen an sich besser kennen lernen sowie in der täglichen Arbeit vermehrt mit Menschen zusammen arbeiten, sie betreuen, begleiten, in einem positiven Sinn auch beeinflussen. Daneben hatte er das Bedürfnis, mit der Ausbildung ein ‚job enrichment‘ zu erreichen, indem er später einen psychologischen Touch in die Informatik zurück brächte oder in die Führung zurückginge. Überdies wurde ihm bewusst, dass Arbeit als Geldquelle für ihn immer mehr an Bedeutung verlor und als Verursacherin von Lebensqualität an Bedeutung gewann: „(...), ich merkte, dass Geld **wirklich** nicht wichtig ist. Da hatte ich früher eine andere Meinung dazu. (...). Ich merkte einfach, je weniger Geld ich hatte, desto gleich glücklich oder glücklicher bin ich.“

Im MMG zeigten sich folgende Werte **impliziter Motive**:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	93	100	3	99	41	98

Erläuterung der Abkürzungen vgl. S. 27

Den höchsten Wert erzielt Herr E im Bereich des Anschlussmotivs, wobei die beiden Skalen Hoffnung auf Anschluss (Prozentrang 93) und Furcht vor Zurückweisung (Prozentrang 100) deutlich über dem Durchschnitt liegen. Bei einer solchen Konstellation ist es gemäss Schmalt et al. (2000, S. 34) möglich, dass die Hoffnung auf Anschluss noch in der Annäherungsphase von der Furcht auf Zurückweisung ‚eingeholt‘ wird und dass die betroffene

Person schüchtern, unsicher und labil wirken kann. Dadurch wird ihr Ziel, in der Kommunikation eine angenehme und entspannte Atmosphäre herzustellen, eingeschränkt. Einen überdurchschnittlich hohen Wert erreicht Herr E auch im Bereich des Leistungs- und Machtmotivs, und zwar je in der Furchtkomponente (Prozentrang 99 bzw. 98). Eine Interpretation dieser Furcht-Werte wird in Kapitel 3.1 gegeben.

Als **aversive Seite** des alten Berufs eines Informatikers bezeichnete Herr E die Tatsache, dass er nicht vermehrt mit Leuten zusammen arbeiten konnte, insbesondere seit er die Führungsfunktion eines Teamleaders abgegeben hatte.

Als positiver **tätigkeitsspezifischer Vollzugsanreiz** des neuen Berufs wurde von Herrn E die Zusammenarbeit mit Menschen genannt. Als negative Anreize nannte Herr E die repetitive Arbeit mit Menschen, die an der gleichen psychischen Störung erkrankt sind: „Sorry, aber wenn man einen Borderliner oder eine Borderlinerin gesehen hat, hat man es gesehen. Sie reagieren genau gleich in der gleichen Situation, was erklärbar ist, und auch okay ist, aber es kommt irgendwie nichts Neues mehr.“ Zudem wäre die Therapiearbeit für ihn zu langatmig und es würde sich dabei meist zu wenig verändern.

Als positive **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** erwähnte Herr E die Möglichkeit, alte mit neu gelernten Inhalten zu verknüpfen und daraus etwas Neues entstehen zu lassen. Zudem nannte er die Selbsterfahrung und Selbstreflexion, die ihm Ausbildung und nachfolgende Berufsausübung erlauben würden: „Ich lerne mich jetzt immer wieder neu kennen, eigentlich. (...). Ich habe nun vielleicht ein bisschen weniger blinde Flecken, habe noch ein bisschen besser gelernt zu reflektieren, (...).“ Ausserdem würde er sehr wertvolle Erfahrungen machen mit Menschen, mit denen er das Heu nicht auf der gleichen Bühne hätte, die nicht so schnell arbeiteten wie er, etc. Er könnte sich in Zukunft möglicherweise besser in andere Menschen hinein fühlen, weil er nun vieles einmal gesehen oder gespürt hätte. Negative Anreize konnte Herr E noch keine nennen, da er noch zu wenig Berufserfahrung hätte.

Fremd kontrollierte Anreize bezüglich des neuen Berufs gab es bei Herrn E praktisch keine. Es war sein persönlicher Entscheid: „Ich fragte niemanden, zog niemanden zu Rate, ich entschied für mich.“ Grundsätzlich hätte das soziale Umfeld jedoch wertschätzend, auch ein bisschen staunend, reagiert, denn der Entscheid wäre für alle ‚out of the blue‘ gekommen und Informatik und Psychologie lägen nicht gerade so eng zusammen. Allerdings fügte Herr E an, dass er sich das erste Mal in seinem Leben eine Zweitmeinung über eine Laufbahnberaterin eingeholt hätte, die ihn in seinem Entschluss jedoch bestätigt hätte.

Was die **Selbstwirksamkeit** angeht, so war sich Herr E praktisch sicher, die Ausbildung zu absolvieren: „Ich war mir nahe an 100% sicher, dass ich den Entscheid auch durchzie-

hen würde. Bis jetzt machte ich das immer so.“ Wenn Schwierigkeiten aufgrund des Zeitmanagements oder der Doppelbelastung von Vollzeitstudium und 50%-Arbeitsstelle auftauchen, würde er sich sagen, dass er nicht das Opfer wäre, sondern jederzeit die Freiheit hätte, die Prioritäten anders zu setzen oder gar mit dem Studium aufzuhören.

Hinsichtlich **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** gab Herr E folgendes Bild wieder:

Horizontenerweiterung (9.5) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8.5) = 80.75

Die Horizontenerweiterung mit neuen Inhalten wurde als einziges Ziel genannt, das recht stark auf die Motivation betreffend beruflicher Neu-Orientierung wirkte.

Als **auslösendes Ereignis** beschrieb Herr E eine erkenntnisreiche Überlegung bezüglich der nur 90-prozentigen Zufriedenheit in seinem Beruf, die er sich einmal beim Schwimmen in einem See machte: „Ich fragte mich, was es ausmachen würde, dass ich nicht mehr **ganz** zufrieden sei. Ich merkte, dass mir die Komponente ‚Mensch‘ fehlte, dass ich den Menschen an sich besser kennen lernen wollte, und auch die Möglichkeit haben wollte, Leute zu beeinflussen.“

4.2.1.6 Interview und MMG von Herrn F

Herr F ist 41 Jahre alt, verheiratet und hat ein Kind im Alter von 2 Jahren. Er lernte ursprünglich den Beruf eines Serigrafen und absolvierte danach berufsbegleitend eine höhere Fachschule als Diplomtechniker in Polygrafie. Nach dem Kauf der Druckerei seines Vaters arbeitete er als Inhaber und Geschäftsführer dieser Druckerei. Vor gut einem Jahr begann er ein Studium in Angewandter Psychologie an der ZHAW mit dem Ziel, später als Arbeits- und Organisationspsychologe zu arbeiten.

Als **explizite Motive** bezeichnete Herr F ein hohes Interesse an Psychologie, das schon seit seinem 20. Lebensjahr vorhanden gewesen wäre. Damals wäre indessen ein Studium aufgrund fehlender Finanzen sowie mangelnden Selbstvertrauens nicht in Frage gekommen. Während seiner Tätigkeit als Inhaber und Geschäftsführer einer Druckerei hätte er diverse Kurse in Verkaufstechnik und Führung besucht, darunter auch Kurse in NLP und Grafologie. Diese hätten das Interesse an psychologischen Inhalten und damit am Umgang mit Menschen wieder stark aufleben lassen: „Es war sehr spannend zu schauen, wie verschieden sich die Leute verhalten. Es reizte mich herauszufinden, was da vor sich ging, was da passierte, wie das funktionierte.“ Zudem wurde ihm bei einer Art Bilanzziehen mit 40 Jahren bewusst, dass er nun noch diversifizieren oder die Firma vergrößern könnte, die Inhalte würden jedoch immer mehr oder weniger die gleichen bleiben: „Es kam dann noch dazu, dass ich mir überlegte, dass ich 40 Jahre alt sei und die Firma eigentlich gut laufe, und jetzt, war es das für den Rest des Lebens? Dies kam bei mir nicht so gut an, ich dachte,

nein, nein, das kann es nicht sein.“ Der Wunsch nach neuen beruflichen Inhalten und Erfahrungen kam deutlich auf, gekoppelt mit dem Bedürfnis, in eine neue berufliche Richtung zu gehen, die eine Optionenvielfalt bezüglich psychologischer Tätigkeitsbereichen offen hielte. Dabei wäre ein zukünftiger Traum von Herrn F, eine Dienstleistung anzubieten, die alte Inhalte aus der Wirtschaft und neue Inhalte aus der Psychologie kombinieren würde.

Die **impliziten Motive** gemäss MMG zeigten unten abgebildete Werte:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	11	99	1	100	12	98

Erläuterung der Abkürzungen vgl. S. 27

Herr F scheint von Situationen, die je die Motivklassen Anschluss, Leistung oder Macht anregen, stark angezogen zu sein. Dabei liegen die jeweiligen Hoffnungskomponenten alle unter dem Durchschnitt, die entsprechenden Furchtkomponenten deutlich über dem Durchschnitt. Eine ausgeprägte Furcht vor Zurückweisung, Misserfolg bzw. Kontrollverlust scheint die persönliche Reaktion auf die jeweiligen Situationen überdurchschnittlich stark zu bestimmen. Sie wird in Kapitel 3.1 näher erörtert.

Als **aversive Seiten** des alten Berufs eines Inhabers und Geschäftsführers einer Druckerei nannte Herr F die zunehmenden administrativen Arbeiten wie das Schreiben von Offerten und Rechnungen, das Führen der Buchhaltung, usw., welche die manuellen Tätigkeiten praktisch ersetzten und ihn auf die Dauer nicht mehr erfüllten, trotz Geschäftserfolg und hohem Gewinn. Dies zog nach sich, dass Herr F selber nichts mehr anfertigte und nur noch verkaufte, was andere gemacht hatten: „(...) ich verkaufte nicht mehr das, was **ich** gemacht hatte. Das störte mich mit der Zeit auch.“ Ausserdem wurde es Herrn F zu eng bezüglich beruflicher Inhalte: „Als ich jung war, waren alle Möglichkeiten offen, und je mehr ich gemacht hatte, umso enger wurde die Strasse, auf der ich weiter fahren sollte. Das bietet sehr viel Sicherheit, aber es wurde zu eng für mich.“ Schliesslich wäre auch das berufliche Umfeld für ihn und die Mitarbeitenden sehr ungesund gewesen, da man sich permanent inmitten von teilweise giftigen Lösungsmitteln befunden hätte, was Herrn F Angst machte. Die Umwelt wäre ebenso durch die giftigen Stoffe in den Lösungsmitteln belastet worden. Als positiven **tätigkeitsspezifischen Vollzugsanreiz** des neuen Berufs als Arbeits- und Organisationspsychologe bezeichnete Herr F ganz generell die aktive Zusammenarbeit mit Menschen durch Beraten und Begleiten, individuell oder in einem Team, wie z. B. Coaching oder Teamentwicklung. Dahinter stünde das langfristige Ziel, herauszufinden, wo sich ein Mensch wirklich wohl fühlen würde, wo er Sinn in seiner beruflichen Tätigkeit

und im Leben finden würde. Als negativen Anreiz nannte Herr F das Schreiben von Gutachten, wo die schriftliche Wiedergabe der Ergebnisse zu Missverständnissen beim Empfänger führen könnte.

Als positive **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** erwähnte Herr F die berufliche Bandbreite und die Optionenvielfalt: „Und gerade wenn man ein Psychologiestudium macht, ist nachher sehr viel offen, man kann in sehr viele Richtungen gehen (Teamentwicklung, Outdoor-Training, Grafologie-Gutachten, Assessment, Coaching, etc.).“ Herr F nannte auch die Möglichkeit, Einblick in ganz verschiedene Umfelder in der beruflichen Praxis zu bekommen und deren Wechselwirkungen mit menschlichem Verhalten zu beobachten. Ausserdem erwähnte Herr F als persönlichen Anreiz, Menschen auf der Suche nach dem Sinn menschlichen Arbeitens und Lebens begleiten zu können und ihnen allenfalls ein neues Bild vom Arbeiten vermitteln zu können, jenseits von Erfolg und Geld.

Als negativer **fremd kontrollierter Anreiz** bezüglich des neuen Berufs bezeichnete Herr F die antizipierte grosse Ablehnung des Vaters, der Psychologie dem Kaffeesatz-Lesen gleich setzte und dessen ehemalige Druckerei er für diese neue Berufsrichtung verkauft hatte. Als positive fremd kontrollierte Anreize nannte Herr F die grosse Unterstützung durch seine Frau: „(...) für sie war es von Anfang an klar, dass ich die Firma nicht ewig behalten würde, weil es noch nie wirklich Feuer dahinter gab. (...). Ja, sie merkte, dass die Firma nicht mein Lebensziel war.“ Auch aus dem Kollegenkreis wäre die Neu-Orientierung eher positiv aufgenommen worden: „Ich erlebte sehr oft eine Reaktion von ‚Ich will auch.‘ Das hat mich dann schon noch einmal bestätigt.“

Bezüglich **Selbstwirksamkeitserwartung** war sich Herr F sehr sicher, dass er die Zweitausbildung zu Ende führen könnte und auch würde: „Es war keine Frage, ob ich es durchziehen würde oder nicht. Als ich mich entschieden hatte, eine berufliche Neu-Orientierung zu machen, war für mich klar, dass ich es auch machen würde.“ Auch wenn es hin und wieder Schwierigkeiten mit dem Zeitmanagement von Studium und Familie sowie mit unbeliebten Fächern gäbe, könnte er mit diesen umgehen.

Bezüglich der **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** von Herrn F zeigte sich folgendes Bild:

Öffnung/Optionenvielfalt (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) =	100
Sinn in der Arbeit (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (6) =	60
Weiterlernen im Beruf (8) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) =	80
Selbstständigkeit (5) x Auftretenswahrscheinlichkeit (7) =	35

Das Ziel der Öffnung/Optionenvielfalt des zukünftigen Berufs als Arbeits- und Organisationspsychologe hatte die höchste motivationale Auswirkung auf die berufliche Neu-Orientierung.

Bei Herrn F gab es kein konkretes **auslösendes Ereignis**, das den Anstoss zur Umsetzung der Neu-Orientierung gab, sondern die Entscheidung stellte eher das Produkt eines Prozesses dar, der sich über längere Zeit hinweg zog und von mehreren Faktoren beeinflusst wurde: „Die Entscheidung wuchs stetig, (...). Das Interesse war schon mit 20 Jahren einmal vorhanden, und dann durch die Führungskurse, die ich besuchte, stieg meine Begeisterung immer mehr. Ich merkte, dass mich eigentlich der Umgang mit dem Menschen interessierte, zu schauen, wie er funktioniert, was abläuft, was in Teams passiert. (...). Es war sicher auch die Überlegung mit 40, was ich noch machen wollte.“

4.2.1.7 Interview und MMG von Herrn G

Herr G ist 54 Jahre alt, verheiratet und hat drei Kinder im Alter von 24, 26 und 28 Jahren. Er absolvierte ursprünglich eine Ausbildung zum Primarlehrer und arbeitete danach zuerst als Heimleiter, dann in der Suchtprävention im Bereich Bildungs-, Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit und schliesslich beim HEKS als Verantwortlicher für Projektmanagement. Vor einem Jahr kündigte er seine Stelle beim HEKS und befindet sich seither in einer Phase der beruflichen Neu-Orientierung. Generell sieht er zwei berufliche Varianten, die er verfolgen könnte: entweder eine selbstständige Tätigkeit in der Weiterbildung als Kommunikationstrainer oder eine Anstellung im sozialen Bereich, z. B. als NGO-Geschäftsführer. Als **explizite Motive** für seine berufliche Neu-Orientierung nannte Herr G den Wunsch, beruflich etwas Neues zu machen. Zudem gab es mit einer neuen vorgesetzten Person unvereinbare Vorstellungen über die Inhalte seiner bisherigen Arbeit; das Profil der Stelle änderte sich ein Stück weit mit dieser neuen vorgesetzten Person in eine Richtung, die Herr G nicht gut hiess.

Im MMG zeigten sich die folgenden Werte **impliziter Motive**:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	11	92	3	100	30	40

Erläuterung der Abkürzungen vgl. S. 27

Den höchsten Wert mit Prozentrang 100 erzielt Herr G im Bereich des Leistungsmotivs, und zwar in der Furchtkomponente, während sich die Hoffnungskomponente mit Prozentrang 3 stark unterdurchschnittlich zeigt. Der zweite überdurchschnittlich hohe Wert mit Prozentrang 92 zeigt sich im Bereich des Anschlussmotivs, auch hier wieder in der Furchtkomponente, während die Hoffnungskomponente mit Prozentrang 11 unter dem Durchschnitt liegt. Eine Interpretation der beiden überdurchschnittlichen Furcht-Werte findet sich in Kapitel 3.1.

Als **aversive Seiten** des alten Berufs eines Projektmanagers beim HEKS bezeichnete Herr G die fehlende Wertschätzung seiner Vorgesetzten gegenüber seiner Arbeit und seiner Person. Ausserdem nannte er die zunehmende Ausübung von Tätigkeiten, hinter denen er den Sinn nicht ganz sah und auch anders gemacht hätte, wenn er Entscheidungsgewalt gehabt hätte: „Ich hatte einfach Vorgaben, so und so wird das gemacht, Punkt, fertig, auch von der Institution her.“ Zudem nannte Herr G institutionsinterne Abläufe und Prozesse, die in eine Richtung gingen, welche er nicht eigentlich befürworten konnte.

Als positive **tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize** des neuen Berufs eines selbstständigen Kommunikationstrainers zählte Herr G das Unterrichten gewaltfreier Kommunikation sowie die Prozessbegleitung von Menschen auf, die sich mit diesem Thema befassen. Die positiven Vollzugsanreize des neuen Berufs eines angestellten NGO-Geschäftsführers wären die Mitgestaltung und Begleitung von wichtigen Entwicklungen und Prozessen. Als negativen Anreiz eines selbstständigen Kommunikationstrainers bezeichnete Herr G den Umgang mit einer unsicheren Auftragslage und einem fluktuierenden Arbeitspensum: „(...) leben mit der Ungewissheit, kommen Aufträge, kommen keine, wie viele kommen, auch leben können mit dem Auf und Ab von ganz viel zu tun haben bis fast nichts zu tun haben, (...).“ Bei einer allfälligen Anstellung bestünde der negative Anreiz in der Beschäftigung mit Inhalten, an denen das persönliche Interesse fehlt.

Die positiven **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** wären für Herrn G im Fall einer selbstständigen Tätigkeit die Selbstbestimmung sowie die potenzielle Möglichkeit, viel bzw. mehr Geld zu verdienen als im Angestelltenverhältnis. Bezüglich einer Tätigkeit als Angestellter wäre die finanziell-wirtschaftliche Sicherheit ein positiver Anreiz. Die negativen Anreize wären die Kehrseiten der erwähnten Faktoren, nämlich die Fremdbestimmtheit und der tendenziell niedrigere Lohn eines Angestellten bzw. die finanziell-wirtschaftliche Unsicherheit eines selbstständig Erwerbenden.

Als positive **fremd kontrollierte Anreize** erwähnte Herr G die finanzielle und psychologische Unterstützung durch seine Frau sowie die Ermutigung zur Kündigung durch seine Kinder: „Also die Leute um mich herum merkten, dass ich zunehmend unglücklich und unzufriedener wurde, die Lebensfreude ging irgendwie verloren. Einige Leute, vor allem meine Frau und Kinder, fanden dann, dass ich kündigen sollte. Und das war sehr unterstützend für mich.“ Zudem fanden auch viele Bekannte von Herrn G, dass eine Kündigung sehr mutig und auch ‚lässig‘ wäre.

Was die **Selbstwirksamkeitserwartung** betrifft, so zögerte Herr G zwei Jahre lang, bis er kündigte: „Ich war lange Zeit unsicher, ob ich kündigen sollte oder nicht, ob ich konnte oder nicht.“ Herr G befindet sich ausserdem bereits ein Jahr lang in der Phase der Neu-

Orientierung: „Ich habe mich jetzt ein Jahr lang neu orientiert, habe aber noch nicht wirklich eine Neu-Orientierung. (...). Ich glaube das Entweder-Oder zwischen den beiden Optionen, die da sind, zwischen Selbstständigkeit und Anstellung, macht es so schwierig zu wissen, wie weiter. Ich glaube, da hänge ich ein bisschen fest.“ Als zuversichtlicher Mensch sagt er sich jedoch: „Es ist undenkbar, dass es nicht mehr weiter geht, dass es nirgends mehr weiter geht. Es geht immer genau dort weiter, wo ich hin gehe. So, das macht es einfach.“

Die **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** von Herrn G sah folgendermassen aus:

Selbstbestimmung (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = 100

Die Selbstbestimmung punkto Volumen, Themen und Auftraggeber hatte als einzig genanntes Ziel des zukünftigen Berufs eine maximale motivationale Auswirkung auf die Neu-Orientierung.

Als **auslösendes Ereignis** nannte Herr G ein Mitarbeitergespräch, bei dem ganz wenig bis gar keine Wertschätzung gezeigt wurde: „Das gab mir wie den Rest. Ich sagte mir, so, jetzt reicht's.“

4.2.1.8 Interview und MMG von Frau H

Frau H ist 45 Jahre alt, ledig und hat keine Kinder. Sie absolvierte zunächst eine 2-jährige Zahnarztgehilfenlehre und arbeitete während zwei Jahren auf diesem Beruf. Danach arbeitete sie während 13 Jahren als eidgenössisch diplomierte Flight Attendant in der Position einer Teamleiterin innerhalb der Ersten Klasse. Mit 40 Jahren liess sie sich von einem Reisebüro anstellen und begann berufsbegleitend eine 5-semesterige Tourismusfachschule. Nun arbeitet sie seit zwei Monaten als Leiterin eines Tourist Service in einer kleineren touristischen Stadt in der Schweiz.

Als **explizite Motive** bezeichnete Frau H den Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung im Hinblick auf weitere 25 Jahre Arbeit bis zur Pensionierung: „Es war effektiv mehr die Vorstellung, wow, ich arbeite jetzt noch sicher im Minimum 25 Jahre als Flight Attendant. Und sicher gäbe es noch mehr und noch anderes. Eine neue Herausforderung musste einfach hin, unbedingt.“ Ausserdem hatte sie nach 13 Jahren Flugarbeit mit wechselnden Einsatzplänen das Bedürfnis, regelmässig soziale Kontakte zu pflegen oder eine Gruppe zu treffen, um ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln zu können: „Ich wollte einfach gerne einmal die Füsse auf den Boden bringen, irgendwohin dazu gehören, (...) zu einer Gruppe gehören.“

Das MMG bezüglich **impliziter Motive** sah wie folgt aus:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR	15	69	16	89	19	92

Erläuterung der Abkürzungen vgl. S. 27

Frau H wird tendenziell von Situationen angezogen, welche die Motivklassen Macht oder Leistung anregen. Den höchsten Wert weist Frau H im Bereich des Machtmotivs auf, wobei sich die Furchtkomponente mit Prozentrang 92 über dem Durchschnitt und die Hoffnungskomponente mit Prozentrang 19 im unteren Durchschnitt befindet. Im Bereich des Leistungsmotivs liegt der Wert für die Furcht vor Misserfolg bei Prozentrang 89, während der Wert für die Hoffnung auf Erfolg bei Prozentrang 16 liegt, dem tiefsten noch zum Durchschnitt zählenden Wert. Die beiden überdurchschnittlichen Furcht-Werte werden in Kapitel 3.1 näher interpretiert.

Als **aversive Seiten** des früheren Berufs einer Flight Attendant nannte Frau H die fehlende Herausforderung und die berufliche Routine: „Der Beruf der Flight Attendant ist keine Herausforderung im eigentlichen Sinn, ausser dass sehr viele Menschen auf engem Raum zusammen sitzen. (...). Er war wahnsinnig zur Routine geworden.“ Zudem erwähnte sie, dass sie aufgrund der wechselnden Einsatzpläne immer selber die Initiative ergreifen musste, wenn sie sich soziale Kontakte wünschte: „Wenn man fliegt, muss man immer selber alles initiieren, weil die Leute ja nicht wissen wegen den wechselnden Einsatzplänen, wann man zu Hause ist und wann man Zeit hat.“ Damit hätte auch ein fehlendes soziales Zusammengehörigkeitsgefühl zusammen gehängt; sie hätte sich aufgrund ihrer unregelmässigen Arbeitszeiten immer mehr als Gast als ein integriertes Gruppenmitglied gefühlt: „Man ist mehr ein Gast, irgendwie. Und das Gefühl, irgendwo dazuzugehören, fehlt, (...).“

Als positiv empfundene **tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize** des neuen Berufs als Tourismusfachfrau bezeichnete Frau H den täglichen Umgang mit Menschen auf verschiedenen Ebenen: Kunden, Auszubildende, Stadtführer und Stadtführerinnen, Verantwortliche der umliegenden Tourismus-Vereine, usw. Daneben nannte sie das relativ unabhängige und selbstständige Arbeiten als Leiterin des Tourist Service einer kleineren Stadt. Als negativen Anreiz erwähnte Frau H den administrativen Papierkram, der ein wenig Sisyphus wäre: „Das ganze Zeug mit Sachen ablegen, Buchhaltung führen, Statistiken führen, Zahlungskontrolle führen, und so weiter. Sachen, bei denen man einfach hin sitzen muss.“

Positive **Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände** stellen für Frau H die grosse Abwechslung im Tourist Service dar, die geregelten Arbeitszeiten, die regelmässige soziale Kontakte oder Kursbesuche ermöglichen, sowie die Verbindung zur Welt, indem sie

Kontakt mit Touristen aus aller Welt hätte. Als negative Anreize nannte Frau H den Lohnrückgang und die schlechteren Sozialleistungen sowie die allgemeine wirtschaftliche Unsicherheit in der Tourismusbranche: „Und im Tourismus ist alles viel unsicherer. Man weiss nie, wie lange sie noch Geld haben werden, wie lange es den Tourist Service noch geben wird, denn es wird effektiv immer am absoluten Minimum kalkuliert. Wir leben von den Beiträgen der Mitglieder; der Staat und der Kanton steuern ganz wenig dazu bei.“

Fremd kontrollierte Anreize bezüglich des neuen Berufs als Tourismusfachfrau konnte Frau H keine nennen, ausser der Aufforderung einer Laufbahnberaterin, Tourismus, wo sie ein gewisses Wissen mitbringen würde, und Verkauf im weitesten Sinn zu kombinieren. Frau H betonte jedoch, dass sie die Laufbahnberatung erst in Anspruch genommen hätte, nachdem sie für sich alleine entschieden hätte, beruflich eine neue Herausforderung zu suchen: „Nachdem ich mich mit 40 entschlossen hatte, etwas Neues zu machen, ging ich zuerst in ein BIZ, hatte überhaupt keine Ahnung, was ich machen sollte. Ich hatte wirklich keine Ahnung, wirklich, da war ein ganz riesiges Fragezeichen.“

In Bezug auf **Selbstwirksamkeitserwartung** war sich Frau H in den ersten zwei Semestern ihrer Zweitausbildung als Tourismusfachfrau nicht wirklich sicher, ob sie den Anforderungen genügen würde. Um sich selber nicht allzu stark unter Druck zu setzen und eine Ausflucht offen zu halten, sagte sie sich, dass sie die Ausbildung jederzeit wieder abbrechen könnte: „Ich glaube, ich wäre mir gerne sicher gewesen, aber ich wollte mir einfach ein Hintertürchen offen lassen. Ich meine, dass jeder, der so etwas in einem gewissen Alter anpackt, auch wirklich machen will. Vielleicht ist das auch ein schweizerischer Zug, sich ein Hintertürchen offen lassen zu können, indem man sagt, man probiert es einfach einmal, es ist dann nicht peinlich, wenn es nicht klappt.“ Den Schwierigkeiten während ihrer Zweitausbildung, starke Prüfungsangst im schulischen Teil sowie das Gefühl von Abhängigkeit und Unselbstständigkeit im beruflichen Teil, stellte sie sich indessen: Sie nahm Kurse in Autogenem Training und NLP, um mehr Selbstvertrauen in Prüfungssituationen zu entwickeln; zudem versuchte sie, im beruflichen Alltag durch das Aneignen von Wissen und Fähigkeiten möglichst schnell wieder unabhängig und selbstständig arbeiten zu können. Ebenso stellte sie sich den existentiellen Ängsten, die sie als Alleinstehende infolge der Lohneinbusse und der schlechteren Sozialleistungen immer wieder beschlichen: „Den existentiellen Ängsten stelle ich mich halt immer wieder. (...). Diese Ängste stelle ich dann aber irgendwann in eine Ecke und mache mir keine Gedanken mehr darüber, sondern ziehe den Entschluss durch, basta.“

Bezüglich **Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung** gab Frau H an, dass ihr primäres Ziel eigentlich die erfolgreiche Absolvierung der Tourismusfachschule gewesen wäre, die ihr

ein weites Berufsfeld eröffnen würde. Sie hätte mit den jeweils kurzen Ausbildungsgängen zuerst als Zahnarztgehilfin und danach als Flight Attendant nie wirklich eine solide, höhere Schule besucht, was sie unbedingt nachholen wollte. Daher hätte sie sich vor der Schule auf keinen festen Beruf festgelegt, sondern gedacht, sie hätte mit einem guten Schulabschluss alle Chancen, einen Beruf in der Tourismusbranche zu finden: „(...) ich habe mir dazumal kein Bild vom zukünftigen Beruf gemacht, das muss ich ganz ehrlich sagen. Das Wichtige war für mich, die Ausbildung zu haben. (...) mir fehlte schlussendlich etwas, worauf stand, Frau H hat diese Schule gemacht, sie hat sie **gemacht**.“

Als **auslösendes Ereignis** bezeichnete Frau H das Bewusstsein, dass sie ihre Lebensmitte erreicht hatte und nun entscheiden musste, ob sie noch einen neuen beruflichen Weg einschlagen oder auf dem alten weiter gehen sollte: „Plötzlich stand die Zahl 40 vor mir und ich fragte mich, ob das alles gewesen sei. Es wurde mir bewusst, dass ich, wenn ich wirklich noch Lust hatte, entweder **jetzt** etwas anpacken musste oder sonst würde ich ewig so weiter gehen; also ich musste einen Entscheid treffen.“

4.2.2 Fallübergreifende Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse fallübergreifend dargestellt, um der eingangs erläuterten Fragestellung und den damit zusammen hängenden Hypothesen auf einer allgemeineren Ebene nachgehen und weitere, bisher unberücksichtigte Faktoren oder Phänomene aufzeigen zu können. Zur besseren Orientierung werden jeweils am Anfang jeder Kategorie die entsprechende Definition und eines der Ankerbeispiele, wie sie im Auswertungsleitfaden (vgl. Anhang 8.7) vorliegen, aufgeführt. Zudem finden sich im Anhang 8.8 die fallübergreifenden Ergebnisse in Listen- oder Tabellenform.

4.2.2.1 Persönliche Motive

Definition: In dieser Kategorie werden die persönlichen Motive für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte wiedergegeben. Dabei wird zwischen expliziten und impliziten Motiven unterschieden (vgl. Kapitel 2.2).

Explizite Motive

Definition: Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen zu expliziten, mehrheitlich bewussten Motiven bzw. kognitiven Bedürfnissen, denen mit der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte besser Rechnung getragen werden sollte.

Ankerbeispiel: „Es kam eigentlich eine Sehnsucht [Psychologie zu studieren], die schon immer vorhanden war, mit einer inhaltlichen Ermüdung im Beruf zusammen.“ (Frau D).

Unter den *expliziten Motiven* wurde das Bedürfnis nach einer Beschäftigung mit neuen, interessanten und/oder nützlichen Inhalten im Sinn einer Horizonterweiterung, verbunden

mit einer fundierten Ausbildung, von sechs der acht Befragten genannt (Frau B, Frau C, Frau D, Herr E, Herr F, Frau H). Die zwei restlichen Probanden erwähnten den Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung (Herr A, Herr G). Ausserdem wurde der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung von drei Personen geäußert (Herr A, Herr E, Frau H). Das Bedürfnis nach mehr beruflicher Autonomie und Selbstbestimmung zeitlicher und/oder inhaltlicher Art sowie der Wunsch, vermehrt mit Menschen zusammen zu arbeiten, wurden von je zwei Befragten angegeben (Herr A, Herr G bzw. Herr E, Herr F). Ebenfalls nannten zwei Personen das Bewusstsein, dass Arbeit als Geldquelle immer mehr an Bedeutung verliert und dass Arbeit als Verursacherin von Lebensqualität an Bedeutung gewinnt (Herr E, Herr F). Weitere Bedürfnisse, die berufliche Rahmenbedingungen (z. B. angemessene Arbeitsbelastung, geregelte Arbeitszeiten, usw.) und inhaltliche Faktoren (z. B. die Kombination von alten und neuen Inhalten zu einer neuen Dienstleistung) betreffen, wurden jeweils nur von einer Person erwähnt (Herr A, Herr E, Herr F, Frau H).

Implizite Motive

Definition: In dieser Unterkategorie werden die impliziten, eher unbewussten Motive bzw. affektiven Bedürfnisse der Befragten beschrieben, wie sie sich aufgrund der Ergebnisse des Multi-Motiv-Gitters zeigten.

Bezüglich der drei Motivklassen zeigten sich folgende Werte:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR - Herr A	23	99	27	100	19	98
PR - Frau B	75	100	16	96	29	84
PR - Frau C	87	98	27	98	86	92
PR - Frau D	60	87	4	94	10	92
PR - Herr E	93	100	3	99	41	98
PR - Herr F	11	99	1	100	12	98
PR - Herr G	11	92	3	100	30	40
PR - Frau H	15	69	16	89	19	92

Erläuterung: HA: Hoffnung auf Anschluss; FZ: Furcht vor Zurückweisung
 HE: Hoffnung auf Erfolg; FM: Furcht vor Misserfolg
 HK: Hoffnung auf Kontrolle; FK: Furcht vor Kontrollverlust
 PR Herr A bis Frau H: Prozentrang der Befragten von Herrn A bis Frau H (Normbereich zwischen 16% und 84%)
 Fettschrift: Werte über bzw. unter der Norm
 Grau hinterlegt: Werte in der Hoffnungs- und Furchtkomponente über der Norm

Tab. 2: Übersicht über die Werte impliziter Motive der Stichprobe

Die höchsten Werte zeigten sich beim Leistungsmotiv und zwar in der Furchtkomponente, wo alle Befragten einen überdurchschnittlich hohen Wert zwischen Prozentrang 89 und 100 erzielten (vgl. Kapitel 3.1 hinsichtlich einer Interpretation). Parallel zu den hohen Werten auf der Furchtskala des Leistungsmotivs zeigten sich tendenziell eher tiefe bis stark unterdurchschnittliche Werte auf der Hoffnungsskala desselben Motivs. Die Befragten suchen also nicht hoffnungsvoll die Auseinandersetzung mit Gütemassstäben, sie versuchen weniger, proaktiv sich selbst oder andere zu übertreffen und neue Wege zu gehen. Hinter ihrer hohen Leistungsmotivation steckt vielmehr Furcht vor einem möglichen Misserfolg. Im Bereich des Anschlussmotivs zeigten sich ebenfalls sehr viele überdurchschnittlich hohe Werte in der Furchtkomponente; sieben von acht Befragten erzielten einen Prozentrang zwischen 87 und 100 (vgl. Kapitel 3.1 für eine Interpretation), lediglich eine Person befand sich mit Prozentrang 69 im Durchschnitt. Auf der Hoffnungsskala des Anschlussmotivs hingegen zeigten sich drei unterdurchschnittliche, drei durchschnittliche und zwei überdurchschnittliche Werte. Bei zwei Befragten waren sowohl die Hoffnungs- als auch die Furchtkomponente hoch ausgeprägt, was zu einem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt im Fall der Anschlussmotivanregung führt (vgl. Kapitel 4.2.1.3 und 4.2.1.5). Im Bereich des Machtmotivs erzielten sechs von acht Probanden überdurchschnittlich hohe Werte zwischen Prozentrang 92 und 98 wiederum in der Furchtkomponente (vgl. Kapitel 3.1 hinsichtlich einer Interpretation). In Bezug auf die Hoffnungskomponente des Machtmotivs erzielten zwei Befragte unterdurchschnittliche Werte, fünf Befragte durchschnittliche Werte und eine Befragte einen überdurchschnittlichen Wert, der in Konkurrenz mit ihrem überdurchschnittlich hohen Wert in der Furchtkomponente tritt und somit zu einem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt führt (vgl. Kapitel 4.2.1.3). Gesamthaft zeigen sich die Befragten überdurchschnittlich stark von Situationen angezogen, in denen die drei Motivklassen Leistung, Anschluss und Macht angeregt werden, denn fünf von acht Befragten erzielten in allen drei Motivbereichen überdurchschnittlich hohe Werte, und zwar jeweils in der Furchtkomponente. Bei zwei Befragten kommt es indes im Bereich des Anschlussmotivs aufgrund eines gleichermassen hohen Werts in der Hoffnungskomponente zu einem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt; bei einer dieser zwei Befragten kommt es im Bereich des Machtmotivs infolge eines ebenfalls hohen Werts auf der Hoffnungsskala wiederum zu einem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt.

4.2.2.2 Situative Anreize (affektive Variablen)

Definition: In dieser Kategorie werden die Situationsfaktoren wiedergegeben, wie sie sich für die Befragten zur Zeit der selbst gewählten Neu-Orientierung in der Lebensmitte darstellten. Dabei wird einerseits zwischen den aversiven Seiten des alten Berufs und anderer-

seits zwischen tätigkeitsspezifischen Vollzugsanreizen, Anreizen künftiger Umwelt- und Binnenzustände (vgl. Kapitel 2.4.3) sowie fremd kontrollierten Anreizen bezüglich des neuen Berufs unterschieden.

Aversive Seiten des alten Berufs

Definition: In dieser Unterkategorie finden sich Aussagen zu den schwierigen und aversiv besetzten Seiten des alten Berufs.

Ankerbeispiel: „Aber es fiel mir einfach auf, wie dies bei allen Berufen ist, dass es gewisse Abläufe gibt, die **immer** wieder, **immer** wieder vor sich gehen. (...). Ich ertrage es schlecht, wenn Abläufe immer, immer, immer, oder nach meinem Gefühl, immer gleich sind. Und wenn man dann etwas Neues probieren möchte, zur Antwort bekommt, es sei doch schon immer so gewesen. Das finde ich obermühsam und es deckt mich mit der Zeit auch zu, das merke ich.“ (Frau C).

Was die *aversiv besetzten Seiten des alten Berufs* betrifft, gab die Hälfte der acht Befragten die berufliche Routine, die Wiederholung gleicher Muster und institutionell geregelter Abläufe an, die zu einer inhaltlichen Langeweile und fehlender Herausforderung führte (Herr A, Frau B, Frau C, Frau H). Andere aversive Seiten, die vor allem inhaltliche, soziale und organisatorische Faktoren wie Fremdbestimmtheit in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht, Machtkämpfe, fehlende Wertschätzung, zu hohe Arbeitsbelastung, usw. betrafen, wurden nur von jeweils einer Person genannt (Herr A, Herr G, Frau D, Herr E, Herr F, Frau H).

Tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs

Definition: Diese Unterkategorie enthält Aussagen zu (antizipierten) Tätigkeiten im neuen Beruf, die den Befragten Spass machen und/oder Befriedigung geben, oder als mühsam und unbefriedigend betrachtet werden.

Ankerbeispiel: „Also von der Tätigkeit her ist es sicher so, dass ich mit **sehr** vielen Leuten zu tun habe, und zwar mit verschiedenartigeren Leuten als vorher im alten Beruf. (...). Das ist ein unheimlicher Fundus an spannenden Leuten, an guten Geschichten, an Unternehmungen, die im Hintergrund stehen, an Organisationen. Ich lerne sehr viel von diesen Leuten über ihre Arbeit. Das ist absolut spannend und faszinierend. (...). Anfangs war das eher ein Problem: Ich musste sehr viel administrative Arbeit machen, was ich nicht unbedingt gesucht hatte. Das war aber mehr eine Anfangerscheinung; mit der Zeit konnte ich diesen Teil immer mehr delegieren an Mitarbeiter und mich auf den Teil konzentrieren, den ich auch wirklich spannend finde.“ (Herr A).

Als *positive tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs* wurden die Hilfestellung, Beratung und Begleitung von Menschen, eventuell während einer Krisenzeit, von der Hälfte der Befragten angegeben (Frau D, Herr E, Herr F, Herr G). Die tägliche Arbeit mit sehr vielen verschiedenartigen Leuten und damit ein lernförderlicher Einblick in deren Arbeitsfelder wurden von zwei Personen genannt (Herr A, Frau H). Selbstbestimmtes Arbeiten in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht wurde ebenfalls von zwei Probandinnen erwähnt (Frau B, Frau H). Schliesslich wurden noch einzelne positive Vollzugsanreize wie die Auseinandersetzung mit interessanten Inhalten (Herr A), das lust- und sinnvolle Verfassen

von Texten (Frau B), das Bearbeiten eines Projekts (Frau C), die Auseinandersetzung mit moralisch-ethischen gesellschaftlichen Fragen bezüglich psychischer Krankheiten (Frau D), die Mitgestaltung von wichtigen Prozessen (Herr G) und das Unterrichten gewaltfreier Kommunikation (Herr G) aufgezählt.

Als *negative tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs* wurden sisyphusartige administrative Arbeit und Arbeit unter Zeitdruck, die zu Lasten der Qualität geht, je von zwei Befragten (Herr A, Frau H bzw. Frau B, Frau C) genannt. Fehlende inhaltliche Identifizierung (Frau C), der tägliche Umgang mit schwierigen psychischen Fällen (Frau D), die repetitive Arbeit mit Menschen, die an der gleichen psychischen Störung erkrankt sind (Herr E), das Verfassen von Gutachten (Herr F) und fehlendes inhaltliches Interesse (Herr G) wurden von je einer Person erwähnt.

Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände

Definition: Diese Unterkategorie enthält Aussagen zu den (antizipierten) positiven und negativen Folgen der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte.

Ankerbeispiel: „Freude, Befriedigung. (...) Einkommen, natürlich, ein gewisses Einkommen, sagen wir mal. (...) Das Gehalt, das wird für mich sicher mühsam werden. (...) wieder zu arbeiten, und weniger dafür zu bekommen, ist, glaube ich, noch einmal etwas anderes. Ich bin in dieser Hinsicht eben verwöhnt, d.h. an etwas anderes gewöhnt. (...). Was ich mir auch als mühsam vorstelle, ist das „Sich Hinaufarbeiten“. (...) In Bescheidenheit und Demut immer seine Arbeit zu machen ohne aufzusteigen, könnte vielleicht ein Problem werden.“ (Frau D).

Als stärkste *positive Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände* zeigten sich Selbstbestimmung in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht (Herr A, Frau B, Herr G), die Kombination von alten mit neuen Inhalten (Herr A, Frau C, Herr E) sowie Optionenvielfalt und Abwechslung bezüglich zukünftiger Tätigkeiten (Frau D, Herr F, Frau H). Neben anderen Faktoren wurden ausserdem Vielfalt an Themen (Frau B), vertieftes Wissen (Frau D), Selbsterfahrung und –reflexion und daraus folgende Empathie (Herr E) sowie Einblick in verschiedene berufliche Umfelder und deren Wechselwirkungen mit menschlichem Verhalten (Herr F) von einzelnen Personen erwähnt.

Als *negativer Anreiz künftiger Umwelt- und Binnenzustände* wurde vor allem eine deutliche Lohneinbusse, die in der Wahrnehmung auch mit geringerer Wertschätzung gegenüber einer Arbeit zu tun hat, bezeichnet (Herr A, Frau D, Herr G, Frau H). Ausserdem nannten jeweils zwei Befragte eine tiefere berufliche Position und damit tieferes Sozialprestige (Herr A, Frau D) sowie finanziell-wirtschaftliche Unsicherheit (Herr G, Frau H). Die restlichen negativen Anreize wurden von einzelnen Personen erwähnt und betrafen zum grossen Teil die beruflichen Rahmenbedingungen wie z. B. ein fehlendes Anreizsystem für gute Leistung (Herr A), fehlende Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs (Frau D), usw.

Fremd kontrollierte Anreize des neuen Berufs

Definition: In dieser Unterkategorie befinden sich Aussagen, welche beschreiben, auf welche Art Erwartungen, Bewertungen und Handlungen anderer Personen wie Partner, Kinder, Eltern, Kolleginnen, etc. in einem positiven und negativen Sinn zur Motivation bezüglich einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte beigetragen haben.

Ankerbeispiel: „Also zur Entscheidung hat mein persönliches Umfeld überhaupt nichts beigetragen, das habe ich absolut mit mir selber ausgemacht.“ (Frau C).

Bezüglich *positiver fremd kontrollierter Anreize* gaben fünf Befragte an, eine Bestätigung für ihre gewichtige Entscheidung zu einer beruflichen Neu-Orientierung bei einem Laufbahnberater bzw. einer -beraterin eingeholt zu haben (Frau C, Frau D, Herr E, Herr F, Frau H). Sie wollten sich mit der Meinung einer Fachperson vergewissern, ob das neue Berufsfeld ihren persönlichen Neigungen entsprach und die Fähigkeiten für eine Zweitausbildung in der Lebensmitte ausreichen würden. Dabei zeigte sich, dass sich alle bezüglich ihrer Neigungen und Fähigkeiten richtig eingeschätzt hatten und die Fachmeinung sie in ihren zukünftigen Plänen ermutigte. Für die Hälfte der Befragten trug die Zusage finanzieller und/oder psychologischer Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin in einem stärkenden Sinn zur Motivation bei (Frau B, Frau D, Herr F, Herr G). Auch die positive Reaktion des Kollegenkreises sowie des sozialen Umfelds wurde von je zwei Befragten als unterstützend bezeichnet (Herr F, Herr G bzw. Frau D, Herr E).

Als einziger *negativer fremd kontrollierter Anreiz* wurde eine antizipierte grosse Ablehnung durch den Vater eines Befragten genannt, der Psychologie dem Kaffeesatz-Lesen gleich setzte und dessen ehemalige Druckerei aufgrund des Berufswechsels verkauft wurde (Herr F).

4.2.2.3 Persönliche Erwartungen (kognitive Variablen)

Definition: Diese Kategorie umfasst Aussagen zu (antizipierten) Erwartungen bezüglich der Fähigkeit zur Durchführung sowie der subjektiv eingeschätzten Folgen eines selbst gewählten Berufswechsels in der Lebensmitte, allenfalls kombiniert mit einer Zweitausbildung. Dabei wird zwischen Selbstwirksamkeitserwartung (vgl. Kapitel 2.4.3) und Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung (vgl. Kapitel 2.4.2) unterschieden.

Selbstwirksamkeitserwartung

Definition: In dieser Unterkategorie finden sich Aussagen zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung und zur persönlichen Fähigkeitseinschätzung, eine Zweitausbildung zu En-

de zu führen oder den Entscheid einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte durchzuziehen.

Ankerbeispiel: „Also der Entscheid, den neuen Beruf zu ergreifen, war an sich eng verknüpft mit einem Stellenangebot, das ich schon konkret auf dem Tisch hatte. (...). Als ich dann die konkreten Bedingungen kannte, war der Entscheid relativ klar und schnell gefällt. (...). Ich wusste, dass ich den Wechsel machen würde. (...). Schwierigkeiten gab es eigentlich nicht wirklich. Ich musste mir einfach ein paar Überlegungen machen.“ (Herr A).

Was die persönliche *Selbstwirksamkeitserwartung* anbetrifft, waren sich fünf der acht Befragten praktisch sicher, eine weitere Ausbildung bzw. einen Quereinstieg in einen neuen Beruf bewältigen zu können (Herr A, Frau B, Frau D, Herr E, Herr F). Zwei Personen wiesen anfänglich Zweifel auf, den intellektuellen Anforderungen eines Studiums zu genügen, die jedoch durch positive Testresultate, die sich im Rahmen einer Laufbahnberatung oder als Aufnahmebedingung für ein Studium zeigten, ausgeräumt wurden (Frau C, Frau H). Die Erkenntnis, dass Wille und Ehrgeiz die Selbstwirksamkeitserwartung in einem positiven Sinn beeinflussen (können), wurde von vier Befragten geäußert (Frau B, Frau D, Herr F, Frau H). Drei Personen betonten zudem, dass sie sich bewusst seien, nicht Opfer, sondern Täter bzw. Täterin der eigenen Handlungen zu sein und damit auch die Freiheit hätten, Prioritäten selber zu setzen und allenfalls das gewählte Studium auch wieder aufzugeben (Frau B, Herr E, Frau H). Bezüglich der Lösung von Problemen, die während der Neu-Orientierung auftauchen bzw. auftauchten, wurde von allen Personen hohe Zuversicht geäußert.

Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung

Definition: Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen zur persönlichen Erwartung bezüglich den auf einer Skala von 1-10 gewichteten erhofften Zielen, die ein Berufswechsel nach sich ziehen würde, und in welchem Ausmass diese Ziele wiederum auf einer Skala von 1-10 auch auftreten würden. Durch die jeweilige multiplikative Verknüpfung zwischen erwartetem Ziel (Valenz) und Auftretenswahrscheinlichkeit (Instrumentalität) ergibt sich die Höhe der motivationalen Auswirkung des entsprechenden Ziels auf den Beginn bzw. auf die Aufrechterhaltung der beruflichen Neu-Orientierung (vgl. Kapitel 2.4.2).

Ankerbeispiel: „Das Rüstzeug zum Schreiben [bezüglich Wichtigkeit der beruflichen Ziele] würde ich bei 8 benennen, berufsspezifische Mechanismen kennen und benützen bei 5, medienspezifische Technik einsetzen bei 5, berufsspezifisches Wissen wie Definitionen bei 8 und die Demut bei 8, diese ist für mich persönlich wichtig. (...) [Bezüglich Überzeugung, diese Ziele auch zu erreichen] Ja, sagen wir, alle 8.“ (Frau B).

Die *Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungen* der Befragten variierten relativ stark hinsichtlich Anzahl, Inhalt und Stärke. Bei der Hälfte der befragten Personen zeigte sich indessen mindestens eine Folge, welche die Maximalpunktzahl bezüglich subjektiver Einschätzung ihres Werts und ihrer Auftretenswahrscheinlichkeit erreichte und damit die höchste motivationale Auswirkung auf die berufliche Neu-Orientierung aufwies. Diese Folgen waren

im Einzelnen: Kombination von Inhalten des alten und des neuen Berufs (Frau C); Freude, Befriedigung und Sinn (Frau D); Selbstbestimmung (Herr G); Optionenvielfalt im neuen beruflichen Bereich (Herr F); kurze Distanz zwischen Arbeits- und Wohnort (Frau C) sowie angemessener Lohn (Frau D). Bei den restlichen Personen wiesen die Folgen wie inhaltliche Horizonterweiterung (Herr E), Fachkompetenz (Frau B), Wissen (Frau H), Selbstbestimmung (Herr A), zeitliche Flexibilität (Herr A) und Demut (Frau B) die stärkste motivationale Wirkung auf.

4.2.2.4 Auslösendes Ereignis

Definition: Diese Kategorie beinhaltet Aussagen zu einem (möglichen) auslösenden Ereignis, das letztlich den Anstoss gab, die selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte umzusetzen.

Ankerbeispiel: „Also für mich war es ganz klar die Arbeit beim Lokalradio. (...). Wenn ich die Arbeit beim Radio nicht gemacht hätte, die mir sehr gut gefiel, wäre ich wahrscheinlich nicht hier [am Institut für Angewandte Medienwissenschaft der ZHAW].“ (Frau C).

In Bezug auf ein **auslösendes Ereignis** wurde von zwei der Befragten ein Vorkommnis aus dem beruflichen Umfeld bezeichnet: eine Reorganisation mit neuer, inakzeptabler Positionszuteilung (Herr A) und fehlende Wertschätzung im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs (Herr G). Zwei Personen erwähnten eine persönliche Erkenntnis wie fehlende Zusammenarbeit mit Menschen im bisherigen Beruf (Herr E) und das 40. Lebensjahr als Zeitpunkt der Entscheidung für oder gegen eine neue berufliche Herausforderung (Frau H). Eine Person nannte das zeitliche Zusammentreffen dreier günstiger Faktoren: Ende eines dreijährigen Klassenzugs, persönliche Überlegungen bezüglich der beruflichen Zukunft und Fernsehsendung mit spannenden Inhalten (Frau B). Eine weitere Person erwähnte eine Bemerkung ihres Coiffeurs über eine Frau, die immer nur Pläne schmiedete, aber nie in die Tat umsetzen würde (Frau D). Zwei Befragte gaben an, dass der Umsetzung kein auslösendes Ereignis zugrunde lag, sondern dass diese vielmehr das Produkt eines längeren persönlichen Prozesses darstellte, der von mehreren Faktoren beeinflusst wurde (Frau C, Herr F).

5. Diskussion

Im Folgenden werden die Ergebnisse der empirischen Arbeit zusammengefasst und interpretiert. Darauf aufbauend wird die eingangs erläuterte Fragestellung beantwortet und die damit verbundenen Hypothesen werden einer Prüfung unterzogen. Eine kritische Betrachtung der angewandten Methode und der gefundenen Ergebnisse sowie gesamthafte Schlussfolgerungen und weiterführende Gedanken runden den vorliegenden Teil ab.

5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurden in einem ersten Schritt die Begriffe der beruflichen Neu-Orientierung, der Lebensmitte und der Selbst-Wahl geklärt sowie die psychologischen Konstrukte der Motivation und des Motivs erläutert. In einem zweiten Schritt wurden zentrale Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation dargelegt, die ihre Verhaltensklärung auf die Motivdisposition einer Person bzw. auf den Prozess des Zusammenspiels der persönlichen Motive, situativen Anreize und individuellen Erwartungen einer Person stützen. In Bezug auf den empirischen Teil der vorliegenden Arbeit wurde auf der Basis der Fragestellung und den damit zusammenhängenden Hypothesen, die aufgrund persönlicher Erfahrungen der Verfasserin und auf dem Hintergrund der oben erwähnten Theorien aufgestellt wurden, der Leitfaden für das problemzentrierte Interview in Kombination mit dem semiprojektiven Verfahren des Multi-Motiv-Gitters (MMG) für die empirische Untersuchung entwickelt. Im Verlauf des Monats Februar 2008 wurden acht Personen, die sich im mittleren Lebensalter in einem Prozess der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung befanden oder einen solchen innerhalb der letzten fünf Jahre abgeschlossen hatten, befragt und getestet. Die Interviews wurden wörtlich transkribiert und anschliessend anhand einer strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse der problemzentrierten Interviews und der semiprojektiven Tests wurden zuerst fallspezifisch und danach fallübergreifend dargestellt. Im Folgenden werden die Ergebnisse noch interpretiert.

Persönliche Motive für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte lassen sich in explizite, mehrheitlich bewusste, kognitive Bedürfnisse und implizite, eher unbewusste, affektive Bedürfnisse einteilen.

Die von den Befragten angegebenen *expliziten Motive* nach fundierter Horizonterweiterung, neuer beruflicher Herausforderung, persönlicher Weiterentwicklung, vermehrter Autonomie und Selbstbestimmung sowie verstärkter Zusammenarbeit mit Menschen befinden sich gemäss Maslow (vgl. Kapitel 2.3.1) auf der obersten Stufe der Wachstumsmotivation, nämlich der Selbstaktualisierung, auch ‚Motivation, sich zu entwickeln‘ oder ‚Bedürfnisse des Seins‘ genannt. Selbstaktualisierung beinhaltet ein fortwährendes Drängen, die eigenen Potentiale auszuschöpfen, umfassend sich selbst zu werden, nachdem die physiologischen Bedürfnisse, Sicherheitsbedürfnisse, Liebesbedürfnisse und Selbstachtung befriedigt worden sind. Nach der Befriedigungs-Progressions-Hypothese von Alderfer (vgl. Kapitel 2.3.2) führen befriedigte Bedürfnisse nach Kompetenz, Selbsterfüllung und Autonomie tendenziell zu einer Erhöhung des Anspruchsniveaus und entsprechenden Verhaltensweisen. Personen, die sich in der Lebensmitte beruflich neu orientieren, scheinen in der Tat

nach einer Erweiterung ihres Wissens-, Erlebens- und Verhaltensspielraums sowie nach einer Verstärkung ihrer Selbststeuerung zu streben, um alles zu sein, was sie persönlich sein können und somit Lebenszufriedenheit zu erreichen. Für die Befriedigungs-Progressions-Hypothese spricht auch die Tatsache, dass praktisch alle Befragten mit dem bisherigen Beruf zufrieden waren, sich aber in der Lebensmitte die Frage stellten, ob dies beruflich bereits alles gewesen sei.

In Bezug auf *implizite Motive* fällt auf, dass die Befragten über eine generell hohe Motivation in den drei Motivklassen Anschluss, Leistung und Macht verfügen, und zwar jeweils in der Furchtkomponente. Die höchsten Werte zeigten sich beim Leistungsmotiv in der Furchtkomponente, wo alle Befragten einen überdurchschnittlich hohen Wert zwischen Prozentrang 89 und 100 erzielten. Alle Personen der Stichprobe werden folglich von Situationen angezogen, in denen die Leistungen von Personen untereinander oder mit einem Kriterium verglichen werden. Der steuernde Affekt hinter der Leistungsmotivation ist dabei Furcht vor Misserfolg bzw. Versagensangst. Eine berufliche Neu-Orientierung stellt eine deutliche Situation dar, in welcher die persönliche Leistung entweder über eine Zweitausbildung und den nachfolgenden Einstieg in den neuen Beruf oder über einen direkten Quereinstieg in den neuen Beruf gemessen werden kann. Die Versagensangst, die hinter der angeregten Leistungsmotivation steckt, bürgt tendenziell für eine erfolgreiche Umsetzung der Neu-Orientierung. Zwischen dem hohen impliziten Leistungsmotiv der Befragten und dem starken expliziten Bedürfnis nach einer Beschäftigung mit neuen, interessanten und/oder nützlichen Inhalten im Sinn einer Horizonterweiterung, verbunden mit einer fundierten Ausbildung, besteht demnach hohe Kongruenz. Die eher unwillkürlich angeregte affektive Motivationstendenz, Leistung zu erbringen, und das mehrheitlich bewusste, kognitive Bedürfnis nach Kompetenz und Selbsterfüllung scheinen sich gegenseitig bei der Zielverfolgung zu stützen bzw. zu verstärken, so dass kaum willentliche Steuerungsprozesse (Volitionsprozesse) zur Durchführung der Neu-Orientierung nötig sind (vgl. Kapitel 3.1). Dieser Befund wird durch eine allgemein relativ hohe Selbstwirksamkeitserwartung der Befragten gestützt (vgl. Kapitel 4.2.2.3).

Situative Anreize als affektive Variablen beinhalten die folgenden vier Unterkategorien: aversive Seiten des alten Berufs, tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs, Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände und fremd kontrollierte Anreize bezüglich des neuen Berufs.

Was die *schwierigen und aversiv besetzten Seiten des alten Berufs* betrifft, geht die berufliche Routine mit den wiederkehrenden gleichen Inhalten und/oder fremd gesteuerten Abläufen und der daraus folgenden Langeweile und fehlenden Herausforderung Hand in

Hand mit den erwähnten persönlichen Motiven für einen Berufswechsel, insbesondere mit dem Bedürfnis nach einem erweiterten Wissens-, Erlebens- und Handlungsspielraum sowie dem Wunsch nach Selbststeuerung. Menschen, die eine berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte vornehmen, scheinen folglich ihr Potenzial selbst gesteuert ausschöpfen und in diesem Sinn einer gewissen Einseitigkeit entkommen zu wollen.

Die erfragten *negativen tätigkeitsspezifischen Vollzugsanreize des neuen Berufs* wie sisyphusartige administrative Arbeit; repetitive Arbeit mit Menschen, die an der gleichen psychischen Störung erkrankt sind; Arbeit unter Zeitdruck, die zu Lasten der Qualität geht; fehlendes inhaltliches Interesse und fehlende inhaltliche Identifizierung scheinen diese Vermutung zu untermauern.

Ebenso weisen die meisten der genannten *positiven Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände* in dieselbe Richtung: Selbstbestimmung in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht; Kombination von alten mit neuen Inhalten; Optionenvielfalt und Abwechslung bezüglich zukünftiger Tätigkeiten; Vielfalt an Themen; vertieftes Wissen; Selbsterfahrung und -reflexion und daraus folgende Empathie sowie Einblick in verschiedene berufliche Umfelder und deren Wechselwirkungen mit menschlichem Verhalten. Eine berufliche Neu-Orientierung scheint demnach in den Augen der Befragten auch die Zielkomponenten zu beinhalten, noch nicht oder bis anhin zu wenig berücksichtigte Bereiche des eigenen Potentials auszuschöpfen sowie mehrheitlich selbst bestimmtes und autonomes Arbeiten in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht zu erreichen.

Den positiven Anreizen steht gemäss vier der acht Befragten als *negativer Anreiz* eine deutliche Lohneinbusse gegenüber, die in der Wahrnehmung auch mit geringerer Wertschätzung gegenüber einer Arbeit zu tun hat. Ausserdem nannten jeweils zwei Befragte als weitere negative Anreize eine tiefere berufliche Position und damit tieferes Sozialprestige sowie finanziell-wirtschaftliche Unsicherheit. Die restlichen negativen Anreize betrafen zum grossen Teil die beruflichen Rahmenbedingungen. Anreize, welche die intrinsische Motivation ansprechen, scheinen bei den interviewten Personen das grössere Gewicht zu haben als solche, welche die extrinsische Motivation anregen. Dies könnte damit zusammen hängen, dass im Verlauf eines Lebens Anreize, welche auf die extrinsische Motivation wirken, durch die gelebte Erfahrung in ihrer Wirkung eher nachlassen, während Anreize, welche die intrinsische Motivation anregen, an Einfluss gewinnen.

Positive fremd kontrollierte Anreize aus einer fachspezifischen Unterstützung sowie aus dem persönlichen Umfeld kamen bei der Mehrheit der Befragten zum Tragen (fünf bzw. vier Befragte). Neben der Bestätigung der Neigungen und Fähigkeiten durch Fachpersonen war die Zusage finanzieller und/oder psychologischer Unterstützung durch das familiäre und/oder soziale Umfeld für das neue Berufsfeld motivational stärkend.

Als einziger *negativer fremd kontrollierter Anreiz* wurde eine antizipierte grosse Ablehnung durch den Vater eines Befragten erwähnt. Da Personen in der Lebensmitte oftmals in ein soziales (Familien-)Netz mit entsprechenden Pflichten finanzieller, zeitlicher, sozialer und psychologischer Art eingebunden sind, welche eine weitere Ausbildung erschweren oder gar verunmöglichen können, dürfte der Einfluss solch fremd kontrollierter Anreize auf die Motivation nicht zu vernachlässigen sein.

Persönliche Erwartungen als kognitive Variablen beziehen sich auf die Selbstwirksamkeitserwartung sowie auf die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung, d.h. der subjektiv eingeschätzten Folgen eines selbst gewählten Berufswechsels.

Hinsichtlich *Selbstwirksamkeitserwartung* schien, allenfalls nach einer Phase anfänglicher Unsicherheit, bei praktisch allen Befragten die persönliche Überzeugung zu überwiegen, über die für ein Studium bzw. für einen Quereinstieg in einen neuen Beruf notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu verfügen. Einzig Herr G, der bereits 54-jährig ist, scheint – bewusst oder unbewusst – an seiner Selbstwirksamkeit zu zweifeln, zögerte er doch zwei Jahre lang, bis er die alte, unbefriedigende Stelle kündigte. Zudem befindet er sich nun seit einem Jahr in einem Prozess der Neu-Orientierung und scheint sich in einer Patt-Situation bezüglich künftiger Selbstständigkeit oder Anstellung zu befinden. Hinsichtlich Schwierigkeiten und Probleme, die sich während der Neu-Orientierung ergeben bzw. ergaben, äusserten sich alle Befragten in dem Sinne zuversichtlich, als dass sie mit diesen umgehen könnten bzw. konnten. Da die subjektiv eingeschätzte Selbstwirksamkeit positiv mit der Höhe des Anforderungsniveaus eines gewählten Ziels, der Stärke der persönlichen Zielbindung sowie der Persistenz der Zielverfolgung korreliert (vgl. Kapitel 2.4.3), dürfte den Befragten in dieser Hinsicht mehrheitlich eine günstige Prognose bezüglich der Realisierung bzw. Aufrechterhaltung ihrer herausfordernden Neu-Orientierung gestellt werden. Bezüglich *Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungen* fällt auf, dass sich die hoch bewerteten erhofften Folgen eines Berufswechsels wie Kombination von Inhalten des alten und neuen Berufs; Freude, Befriedigung und Sinn; Optionenvielfalt im neuen beruflichen Bereich und Selbstbestimmung stark mit den persönlichen Motiven (hauptsächlich Selbsterfüllung und -steuerung) decken und sich in Gegensatz zu den aversiv erlebten Seiten des alten Berufs (vor allem berufliche Routine, die zu Langeweile und fehlender Herausforderung führt) stellen.

Bezüglich eines **auslösenden Ereignisses** scheint bei der Mehrheit der befragten Personen ein mehr oder weniger gewichtiger Auslöser beruflicher und/oder privater Natur auf die schon längere Zeit vorhandene Handlungsmotivation gewirkt zu haben.

5.2 Beantwortung der Fragestellung und Prüfung der Hypothesen

Der Kern der vorliegenden Arbeit besteht aus folgender Fragestellung:

- Welches sind die Motive für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte, die keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg darstellt?

Die Beantwortung dieser Frage scheint mehrheitlich von einer jeweils individuellen Verrechnung der folgenden vier motivationalen Variablen abzuhängen: (i) persönliche, auf der kognitiven bzw. halb-kognitiven Ebene wirkende explizite und implizite Motive; (ii) situative, auf der affektiven Ebene wirkende Anreize; (iii) persönliche, auf der kognitiven Ebene angesiedelte Selbstwirksamkeits- und Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungen sowie (iv) ein auslösendes äusseres oder inneres Ereignis.

Die empirische Untersuchung zeigte folgende Faktoren auf, die in einem positiven Sinn auf die Handlungsmotivation, insbesondere auf die intrinsische Motivation, zu wirken scheinen: die expliziten und impliziten Motive nach umfassender und selbst gesteuerter Selbsterfüllung bzw. nach persönlicher Leistung; die aversiv besetzte Seite der beruflichen Routine des alten Berufs, die dem persönlichen Wachstum im Wege steht; die positiven künftigen Zustände wie Erweiterung und Vertiefung von Wissen und (Selbst-)Erfahrung, Abwechslung von Themen und Tätigkeiten, Selbstbestimmung und Flexibilität; die Ermunterung durch eine Fachperson in Laufbahnberatung und die Unterstützung durch das soziale Umfeld; die hohe Selbstwirksamkeitserwartung sowie die erwartete Erweiterung von sinnhaftem Wissen, Erleben und Verhalten und von Selbststeuerung. Die Kontrahenten in Form negativer tätigkeitsspezifischer Vollzugsanreize des neuen Berufs wie sisyphusartige Arbeit, Arbeit unter Zeitdruck und Arbeit ohne inhaltliches Interesse oder inhaltlicher Identifizierung scheinen einen negativen Einfluss vor allem auf die intrinsische Handlungsmotivation zu haben. Die Gegenspieler in Gestalt negativer künftiger Zustände wie eine deutliche (anfängliche) Lohneinbusse, eine tiefere berufliche Position, finanziell-wirtschaftliche Unsicherheit und schlechtere berufliche Rahmenbedingungen dürften sich negativ auf die extrinsische Motivation auswirken. Die resultierende individuelle Motivationsbilanz, die sich in Anzahl, Stärke und Richtung der einzelnen Komponenten der persönlichen Motive, situativen Anreize und persönlichen Erwartungen unterscheidet, und eventuell durch ein auslösendes Ereignis verstärkt wird, entscheidet über die Art und Stärke der Handlungsmotivation, die in eine berufliche Neu-Orientierung münden kann. Menschen, die eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte vornehmen, weisen tendenziell eine positive Motivationsbilanz mit einem hohen Anteil intrinsischer Motivation auf. Sie scheinen ihr Potenzial selbst gesteuert in Richtung Ganzheitlichkeit und

Vollständigkeit ausschöpfen zu wollen und nach dem Ziel einer umfassenden Selbsterfüllung und -steuerung zu streben.

Neben der Frage nach den motivationalen Variablen steht die Prüfung von vier thematisch damit verbundenen Annahmen im Zentrum des Interesses. Diese Hypothesen werden im Folgenden auf der Basis der empirischen Befunde auf ihren Gehalt hin geprüft. Die erste Hypothese lautete:

- Der Anreiz für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung liegt primär im Wunsch nach der Verwirklichung bisher eher brach gelegener Fähigkeiten.

Durch die Formulierung der Hypothese mit dem Wort ‚primär‘ scheint implizit von einer allgemeinen Kenntnis sowohl aller den Entscheid für eine berufliche Neu-Orientierung beeinflussenden motivationalen Variablen als auch von einer den Befragten bewussten Hierarchisierung dieser Variablen ausgegangen zu werden. Diese beiden Voraussetzungen dürften jedoch kaum der Wirklichkeit entsprechen, die eher einem komplexen individuellen Zusammenspiel persönlicher und situativer, bewusster und unbewusster, kognitiver und affektiver, individueller und sozialer sowie weiterer motivationaler Variablen zu gleichen scheint. Weder die genauen inhaltlichen Komponenten dieses Zusammenspiels noch deren Stärke dürften den Befragten in aller Deutlichkeit bewusst sein. Abgesehen davon scheint neben der Verwirklichung brach gelegener Fähigkeiten die Beschäftigung mit neuen, interessanten und/oder nützlichen Inhalten im Sinn einer Horizonterweiterung, verbunden mit einer fundierten Ausbildung, ein stärkerer Anreiz zu bilden. Bei den expliziten Motiven gab die Mehrheit der Befragten das Bedürfnis nach einer Horizonterweiterung an; bei den aversiv besetzten Seiten des alten Berufs nannte die Hälfte der interviewten Personen die berufliche Routine, die zu inhaltlicher Langeweile und fehlender Herausforderung führte; bei den negativen tätigkeitsspezifischen Vollzugsanreizen des neuen Berufs wurden wiederum sisyphusartige Arbeit und fehlendes inhaltliches Interesse bzw. fehlende inhaltliche Identifizierung erwähnt; bei den positiven Anreizen künftiger Zustände herrschten vertieftes Wissen, Selbsterfahrung und -reflexion, Vielfalt an Themen und zukünftigen Tätigkeiten sowie Selbstbestimmung und Flexibilität vor; bei den Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungen wiesen unter anderen die Folgen wie Kombination von alten und neuen Inhalten, Optionenvielfalt im beruflichen Bereich, inhaltliche Horizonterweiterung, Fachkompetenz und Wissen eine hohe Valenz auf. Im Verlauf einer fundierten Horizonterweiterung werden wahrscheinlich bisher eher brach gelegene Fähigkeiten durch die individuell gewählte Art der Beschäftigung mit den neuen Inhalten verwirklicht, der Fokus liegt aber tendenziell eher auf den neuen, interessanten Inhalten, die zu einer Erweiterung des Wissens-, Erlebens- und Verhaltensspielraums führen und Teil der Lebenszufriedenheit aus-

machen. Die damit verbundenen eher brach gelegenen Fähigkeiten scheinen zweitrangig zu sein. Die erste Hypothese muss somit, nach der Klärung zweier zugrunde liegender Voraussetzungen, abgelehnt werden.

Die zweite Hypothese bezog sich auf mögliche äussere und/oder innere Ereignisse, die bei der Verwirklichung einer Neu-Orientierung eine Rolle spielten:

- Äussere und/oder innere Ereignisse stossen die seit längerem vorhandene Motivation zu einer beruflichen Neu-Orientierung an.

Von den acht Befragten gaben sechs Personen an, dass bei ihnen ein auslösendes Ereignis beruflicher und/oder privater Natur auftrat, das letztlich den Anstoss gab, die seit längerem ins Auge gefasste berufliche Neu-Orientierung umzusetzen. Die restlichen zwei Personen gaben an, dass der Umsetzung ihrer Neu-Orientierung kein konkretes auslösendes Ereignis zugrunde lag, sondern dass diese eher das Produkt eines längeren persönlichen Prozesses darstellte, der von mehreren beruflichen wie privaten Faktoren beeinflusst wurde. Bei der Mehrheit der Befragten, nicht aber bei allen, scheint also ein äusseres und/oder inneres, mehr oder weniger gewichtiges auslösendes Ereignis auf die seit längerem vorhandene Handlungsmotivation Richtung beruflicher Neu-Orientierung gewirkt zu haben. Die vorliegenden Befunde stützen die entsprechende Hypothese, auch wenn die Resultate nicht eindeutig sind.

Die dritte Hypothese lautete wie folgt:

- Personen, die sich beruflich neu orientieren, weisen eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung auf.

Fünf der acht Befragten waren sich nach eigener Aussage zu Beginn der Neu-Orientierung fast 100%ig sicher, eine weitere Ausbildung bzw. einen Quereinstieg in einen neuen Beruf bewältigen zu können. Zwei weitere Personen wiesen zu Beginn Zweifel auf, den intellektuellen Anforderungen eines Studiums zu genügen; diese Zweifel wurden indessen aufgrund positiver Ergebnisse, die sich im Rahmen einer professionellen Laufbahnberatung oder als Aufnahmebedingung für ein Studium ergaben, zunehmend aufgelöst. Schliesslich scheint ein 54-jähriger Mann – mehr oder weniger bewusst – an seiner beruflichen Selbstwirksamkeit zu zweifeln, zögerte er doch zwei Jahre lang, bis er die alte, nicht mehr tragbare Stelle von sich aus kündigte. Ausserdem befindet er sich seit ungefähr einem Jahr in einem Prozess der Neu-Orientierung und scheint in einer Patt-Situation bezüglich künftiger Selbstständigkeit oder Anstellung festgefahren zu sein. Die persönliche Erkenntnis, dass Wille und Ehrgeiz die Selbstwirksamkeitserwartung in einem positiven Sinn beeinflussen (können), wurde zudem von vier Befragten geäussert. Drei Personen betonten, dass sie sich bewusst seien, nicht Opfer, sondern Täter bzw. Täterin der eigenen Handlungen zu sein

und damit auch die Freiheit hätten, Prioritäten selber zu setzen und allenfalls das gewählte Studium auch wieder aufzugeben. Die bei allen Befragten überdurchschnittlich hohe Leistungsmotivation, von Versagensangst geprägt, und die daraus erfolgten positiven Leistungserfahrungen dürften ebenfalls ihren Beitrag zur Selbstwirksamkeitserwartung leisten (vgl. Kapitel 2.4.3). Grundsätzlich schien, allenfalls nach einer Phase anfänglicher Unsicherheit, bei fast allen Befragten die persönliche Überzeugung zu überwiegen, über die für ein Studium bzw. für einen Quereinstieg in einen neuen Beruf notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu verfügen und auftauchenden Schwierigkeiten im Sinn einer relativ hohen Selbstwirksamkeit beikommen zu können. Damit kann die dritte Hypothese tendenziell bestätigt werden.

Die vierte Hypothese betraf eine überdurchschnittlich hohe Leistungsmotivation derjenigen Personen, die eine Zweitausbildung in Angriff nehmen:

- Menschen, die eine Zweitausbildung zwecks beruflicher Neu-Orientierung vornehmen, sind überdurchschnittlich leistungsmotiviert.

Aufgrund der Ergebnisse des semiprojektiven Verfahrens des Multi-Motiv-Gitters für Anschluss, Leistung und Macht (Schmalt et al., 2000) zeigten nicht nur die sechs Personen, die eine Zweitausbildung vornehmen bzw. vornahmen, sondern alle acht Befragten eine überdurchschnittlich hohe Leistungsmotivation in der Furchtkomponente auf. Bei einem Normbereich zwischen 16% und 84% erzielten sie einen Prozentrang zwischen 89 und 100. Alle Personen der Stichprobe werden folglich zumeist unbewusst auf der affektiven Ebene überdurchschnittlich stark von Situationen angezogen, in denen ein Gütemassstab präsent ist, in denen die Leistungen von Personen untereinander oder mit einem Kriterium verglichen werden, in denen etwas besser oder schlechter gemacht werden kann. Die affektiven Reaktionen der Betroffenheit/Scham bei antizipiertem Misserfolg werden dabei handlungsleitend (vgl. Kapitel 2.3.3); der steuernde Affekt hinter der Leistungsmotivation stellt also Furcht vor Misserfolg bzw. Versagensangst dar. Eine berufliche Neu-Orientierung stellt eine deutliche Situation dar, in welcher die persönliche Leistung entweder über eine Zweitausbildung und den nachfolgenden Berufseinstieg oder über einen direkten Quereinstieg in den neuen Beruf gemessen werden kann. Die Versagensangst, die hinter der Leistungsmotivation steckt, sorgt tendenziell für eine erfolgreiche Umsetzung. Was die Hypothese anbetrifft, kann sie aufgrund der vorliegenden Ergebnisse angenommen werden.

5.3 Kritische Betrachtung und einschränkende Bemerkungen

Im Folgenden werden kritische Aspekte der vorliegenden Arbeit thematisiert, die sich im Verlauf der Untersuchung gezeigt haben und einen einschränkenden Einfluss auf die Ergebnisse gehabt haben (könnten).

Es lässt sich fragen, inwieweit die positive Einstellung sowie die bis anhin gesammelten persönlichen Erfahrungen der Verfasserin, die sich selber in einem Prozess der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung ohne Karriereaufstieg befindet, die Konzeption des Leitfadens, die Kontaktaufnahme, die Interviewsituation und die Auswertung der Aussagen mitgeprägt haben. Einerseits könnten diese Phänomene die Befragten zu hoher Gesprächsbereitschaft und grosser Offenheit angeregt haben, andererseits kamen möglicherweise weitere aversive und kritische Punkte dadurch nicht zur Sprache. Die Gütekriterien der Objektivität und der Reliabilität werden unzureichend erfüllt (vgl. Kapitel 3.1), wie es für qualitative Forschung bezeichnend ist.

Die Stichprobe kam nicht zufällig zustande. Die Befragten meldeten sich aus freien Stücken bei der Verfasserin, nachdem sie über das „Türwächter“-System, das Schneeballsystem oder einen Aushang konkrete Informationen über Vorgehen, Inhalt und Ziel der Untersuchung bekommen hatten (vgl. Kapitel 3.2). Es stellen sich dabei Fragen wie: Welche Personen wurden aus welchen Gründen von „Türwächtern“ oder Mitstudierenden angefragt? Welche Personen haben sich aus welchen Gründen selbst zu einem Interview gemeldet? Die Auswahl der Befragten ist nicht repräsentativ. Es wäre möglich, dass vor allem Personen angefragt wurden und zugesagt haben bzw. sich selbst meldeten, die z. B. an einer erhöhten gesellschaftlichen Akzeptanz bezüglich einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte interessiert sind oder die Zweitausbildung als positiv erleben und deshalb eher geneigt sind, ihre Meinung kund zu tun. Im Verlauf des Interviews mit einem Probanden kamen der Verfasserin Zweifel auf, ob die berufliche Neu-Orientierung wirklich selbst gewählt war oder nicht. Zwar hatte der Mann die Stelle von sich aus gekündigt, doch wiesen einige Aussagen darauf hin, dass eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Zerwürfnisses mit der vorgesetzten Person kaum zumutbar gewesen wäre. Die Frage stellt sich dabei, ob eine Selbst-Wahl eher aus Not oder Tugend heraus geschah, oder allgemeiner formuliert: Wie konstruiert sich der Mensch Freiheit?

In der vorliegenden Studie wurden überwiegend Menschen befragt, die ihre Zweit-Ausbildung im geistes- oder sozialwissenschaftlichen Bereich absolvieren bzw. absolviert haben, was ein einseitiges Bild vermitteln könnte. Eventuell hätte sich ein anderes Bild gezeigt, wären vermehrt Personen mit einer Neu-Orientierung Richtung Naturwissenschaften

oder Technik befragt worden. Zudem befindet sich über die Hälfte der Stichprobe noch mitten in der Zweitausbildung. Die Bewertung ihrer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung könnte sich deshalb noch verändern, insbesondere zur Zeit des Berufseinstiegs oder danach im Berufsalltag. Auch waren die Fragen bezüglich tätigkeitspezifischer Vollzugsanreize des neuen Berufs sowie künftiger Umwelt- und Binnenzustände für einige der Befragten schwierig zu beantworten, da sie sich in der Ausbildung und noch nicht im Berufsalltag befinden.

Bezüglich zeitlicher Retrospektivität ist es schwierig zu beurteilen, wie stark die persönliche Befindlichkeit der Befragten zur Zeit des Interviews sowie deren mögliche – mehr oder weniger bewusste – Tendenz, ihr Verhalten zu rechtfertigen, die Beantwortung der Fragen beeinflusst haben. Dies betrifft vor allem jene Entscheidungsprozesse, die schon mehrere Jahre zurück liegen. Ausserdem stellt sich wie bei jeder Untersuchung zur Einschätzung der eigenen Persönlichkeit die Frage, wie stark soziale Erwünschtheit und/oder das Ideal-Selbst die Antworten gefärbt haben, insbesondere jene in Bezug auf Fragen zu den persönlichen Motiven und Erwartungen.

Was die Fragen des Interviewleitfadens anbetrifft, stellten sich nicht alle als gleich nützlich für die Beantwortung der Fragestellung und die Prüfung der vier Hypothesen heraus. Während sich die Hauptfragen 1, 2, 3, 4 und die Abschlussfrage bewährten, zeigten sich die Hauptfragen 5 und 6 eher als kritisch. Hauptfrage 5a erwies sich wohl aufgrund ihrer Retrospektivität als eher schwierig zu beantworten und Hauptfragen 5b und 5c waren eventuell infolge ihrer zu Grunde liegenden kritischen Auseinandersetzung mit sich selbst tendenziell wenig ergiebig. Hauptfrage 6a überschneidet sich aufgrund ihrer zu unpräzisen Formulierung mit Hauptfrage 2a, so dass die künftigen Zustände des neuen Berufs nicht sauber von deren Folgen getrennt werden konnten. Hauptfragen 6b und 6c zielten auf eine persönliche Bewertung auf einer Skala von 1-10; aufgrund der hohen Subjektivität zeigte sich dabei ein Vergleich der gewichteten Faktoren innerhalb einer Person als zulänglich, ein Vergleich der gewichteten Faktoren unter den Befragten war jedoch nicht angezeigt. Grundsätzlich erwies sich die sehr offen und breit gehaltene Hauptfrage 1a als sehr ergiebig. Die Mehrheit der Befragten ging dabei in einem ganzheitlichen Sinn auf die Historizität der freiwilligen beruflichen Neu-Orientierung (vgl. Kapitel 4.2) und die damit verbundenen Probleme ein. Die unspezifische Abschlussfrage diente einerseits der Verfasserin als Kontrolle bezüglich einer möglichst ganzheitlichen Erfassung der individuellen Fälle, andererseits den Befragten als Plattform für wichtige Anliegen oder weiterführende Gedanken, von der fünf der acht Befragten auch Gebrauch machten.

Die Auswertung der Interviews mit der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002; 2003) gestaltete sich schwieriger als angenommen. Das Aufstellen sinnvoller Kategorien und deren Differenzierung mittels Kodierregeln (vgl. Anhang 8.7) erwiesen sich teilweise als sehr anspruchsvoll. Das Dilemma jeglicher Forschung, die mit Hilfe theoretischer Modelle und Konzepte Wirklichkeit zu beschreiben und abzubilden versucht, wurde somit direkt erfahrbar. Im Vergleich zur Theorie erschöpft sich Realität nicht in einzelnen, klar trennbaren Kategorien.

Bei der Untersuchungsplanung schien das problemzentrierte Interview zusammen mit dem semiprojektiven Verfahren des Multi-Motiv-Gitters eine reizvolle Kombination von bewussten, kognitiv gesteuerten Aspekten und eher unbewussten, affektiv gesteuerten Aspekten der persönlichen Motive zu schaffen. Leider werden in der Handanweisung von Schmalt et al. (2000) jedoch nur grundsätzliche Aussagen zu überdurchschnittlich hohen Werten entweder einzeln in der Hoffnungs- oder Furchtkomponente oder kombiniert in der Hoffnungs- und Furchtkomponente pro Motivklasse gemacht. Kombinationen über die Motivklassen hinweg werden keine besprochen. Dies wäre indessen gerade in der vorliegenden Untersuchung interessant gewesen, zeigen doch fünf der acht Befragten in allen drei Motivklassen einen überdurchschnittlich hohen Wert auf der Furchtskala.

5.4 Schlussfolgerungen und weiterführende Gedanken

Die differenzierte Beschreibung der Motivationslage der acht befragten Personen erlaubt neben einem intersubjektiven Vergleich auch das explorative Auffinden von Mustern, die ihrerseits zu weiterführenden Gedanken und der Formulierung von neuen Hypothesen führen können.

Menschen, die sich für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmittelentscheidung, weisen nach einer mehr oder weniger bewussten Verrechnung der motivationalen Variablen eine hohe Motivationsbilanz auf, die meist zu einer weiteren Ausbildung in einem andern Berufsfeld oder einem direkten Quereinstieg in einen neuen Beruf führt. Bei dieser Entscheidung spielt die intrinsische Motivation eine weit grössere Rolle als die extrinsische. Es drängt sich die Frage auf, ob die intrinsische Motivation mit zunehmenden Berufsjahren tendenziell an Bedeutung gewinnt und die extrinsische Motivation an Wichtigkeit verliert. Da die intrinsische Motivation ausserdem durch die berufsinhärente Wiederholung gleicher Prozesse und Abläufe tendenziell über die Berufsjahre abzunehmen scheint, wäre zu deren Aufrechterhaltung ein Wechsel zu neuen und interessanten Berufsinhalten eine mögliche Lösung. Dies umso mehr, je leistungsmotivierter sich die betroffenen Personen zeigen. Daraus lässt sich die Hypothese ableiten, dass ein Berufswechsel mit

oder ohne weitere Ausbildung zum grossen Teil zur Aufrechterhaltung der intrinsischen Motivation leistungsmotivierter Personen dient.

Personen mit einer bildungshierarchisch eher tiefen Erstausbildung wie z. B. einer einfachen Berufslehre haben sachgemäss weniger Möglichkeiten, sich in der Lebensmitte beruflich neu zu orientieren. Es wäre interessant herauszufinden, ob bei solchen Personen die intrinsische Motivation im Gegensatz zur extrinsischen im mittleren Erwachsenenalter weniger bedeutsam ist und ob die intrinsische Motivation mit zunehmendem Alter mit Inhalten aus der Familie oder Freizeit genährt wird.

Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung scheint von individuellen und sozial-ökonomischen Faktoren abzuhängen. Während sich die individuellen Faktoren wie positive Erfahrungen im Beruf mit zunehmendem Alter tendenziell zu Gunsten der Selbstwirksamkeitserwartung auswirken, scheinen sozial-ökonomische Faktoren wie der Ruf nach jugendlichen und dynamischen Arbeitnehmern oder die Vorstellung über altersbedingte Abbauprozesse mit vorrückendem Alter zu deren Ungunsten auszufallen. Es lässt sich vermuten, dass der Einfluss sozial-ökonomischer Faktoren auf die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung gegenüber individuellen Faktoren mit dem Alter überproportional stark zunimmt. Dies würde mit dem Phänomen einhergehen, dass Arbeitnehmer über 50 Jahre kaum mehr ihre Stelle wechseln und sich lieber anpassen als unangenehm auffallen.

Die situativen Faktoren als eine wichtige motivationale Variable in Bezug auf eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung im mittleren Erwachsenenalter wurden in dieser Arbeit auf Faktoren des alten und neuen Berufs sowie des nahen sozialen Umfelds reduziert. Die Realität zeigt sich jedoch viel komplexer, indem auch gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Faktoren wie die Höhe des Pensionsalters, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, usw. eine entscheidende Rolle spielen. In diesem Sinn sollte die vorliegende theoretische und empirisch-qualitative Arbeit eher als Annäherung an ein hoch komplexes Thema mit vielen unterschiedlichen, teils interdependenten Faktoren denn als umfassende motivationspsychologische Abhandlung betrachtet werden.

Im Verlauf der zunehmenden Deregulierung der Berufsbiografien wird die selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung künftig einen wachsenden Stellenwert erfahren. Zudem wird mit der stark angestiegenen Lebenserwartung und der damit einhergehenden Erhöhung des Pensionsalters ein freiwilliger Berufswechsel auch für immer mehr ältere Menschen ein Thema bzw. eine Option. Forschungsbemühungen in diesem bis anhin eher vernachlässigten Bereich wären daher aus psychologischer, soziologischer und ökonomischer Sicht angezeigt. Die daraus gezogenen Erkenntnisse dürften der Gesellschaft, der Wirtschaft und nicht zuletzt dem Individuum zu Gute kommen.

6. Abstract

Ziel dieser theoretischen und empirisch-qualitativen Arbeit ist das Aufzeigen motivationaler Variablen, die zu einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte ohne beruflichen oder finanziellen Aufstieg führen. Zudem werden vier Hypothesen in Bezug auf bisher brach gelegene Fähigkeiten, auf Ausschlag gebende Ereignisse, auf hohe Selbstwirksamkeit und auf überdurchschnittliche Leistungsmotivation im Falle einer erforderlichen Zweitausbildung geprüft. Schliesslich werden weitere Einflussfaktoren betrachtet.

Um die Fragestellung beantworten, die Hypothesen testen und weitere Faktoren eruieren zu können, wurden acht betroffene Personen mittels problemzentrierten Interviews befragt und mit dem Multi-Motiv-Gitter getestet.

Die Untersuchung zeigte persönliche Motive, situative Anreize, persönliche Erwartungen und ein auslösendes Ereignis als wichtige motivationale Variablen auf. Der Anreiz für eine Neu-Orientierung liegt primär in der Beschäftigung mit neuen, interessanten Inhalten, weniger in der Verwirklichung ungenutzter Fähigkeiten. Mehrheitlich stösst ein Ereignis die Motivation an. Praktisch alle Befragten weisen eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung auf. Diejenigen Personen, die eine Zweitausbildung vornehmen, sind überdurchschnittlich leistungsmotiviert. Ausserdem scheinen weitere Faktoren aus dem wirtschaftlichen und sozialpolitischen Bereich eine Rolle zu spielen.

Die Ergebnisse konnten mit den theoretischen Grundlagen grösstenteils erklärt werden. Infolge steigenden Lebens- und Pensionsalters wird die Thematik der beruflichen Neu-Orientierung und deren Folgen an gesellschaftlicher Brisanz gewinnen.

7. Literaturverzeichnis

Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence, relatedness, and growth. Human needs in organizational settings*. New York: The Free Press.

Atkinson, John W. (1957). Motivational determinants of risktaking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-372.

Bandura, Albert. (1977). Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, Albert. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.

Brandstätter, Veronika. (2002). *Motivation/Motivierung*. [On-line]. Available: <http://plaz.unipaderborn.de/Service/PLAN/plan.php?id=sw0011>. 16.10.2007.

Csikszentmihalyi, Mihaly. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.

deCharms, Richard. (1968). *Personal causation. The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.

Diekmann, Andreas. (2005). *Empirische Sozialforschung* (14. Aufl.). Hamburg: Rowohlt.

Duden. (2002a). *Das Bedeutungswörterbuch, Band 10* (3. neu bearb. u. erw. Aufl.). Dudenredaktion (Hrsg.). Mannheim: Dudenverlag.

Duden. (2002b). *Das Fremdwörterbuch, Band 5* (3. neu bearb. u. erw. Aufl.). Dudenredaktion (Hrsg.). Mannheim: Dudenverlag.

Faltermaier, Toni; Mayring, Philipp; Saup, Winfried & Strehmel, Petra. (2002). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters* (2., überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

Flick, Uwe. (2006). *Qualitative Sozialforschung* (4. Aufl.). Hamburg: Rowohlt.

Gross, Peter & Rogger, Basil. (2000). Neues Karrieremuster: die Second Career. *Schweizer Arbeitgeber*, 18, 810-813.

Heckhausen, Heinz. 1980. *Motivation und Handeln. Lehrbuch der Motivationspsychologie*. Berlin: Springer.

Heckhausen, Jutta & Heckhausen, Heinz. (Hrsg.). (2006). *Motivation und Handeln* (3. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Heckhausen, Heinz & Rheinberg, Falko. (1980). Lernmotivation im Unterricht, erneut betrachtet. *Unterrichtswissenschaft*, 8, 7-47.

Helfferrich, Cornelia. (2005). *Die Qualität qualitativer Daten* (2. Aufl.). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Hentze, Joachim & Brose, Peter. 1990. *Personalführungslehre: Grundlagen, Führungsstile, Funktionen und Theorien der Führung. Ein Lehrbuch für Studenten und Praktiker* (2., überarb. Aufl.). Bern: Haupt.
- Keuneke, Susanne. (2005). Qualitatives Interview. In Lothar Mikos & Claudia Wegener (Hrsg.). *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch* (S. 254-267). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Maslow, Abraham H. (2002). *Motivation und Persönlichkeit* (9. Aufl.). Hamburg: Rowohlt (amerikanisches Original 1954).
- Mayring, Philipp. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse* (8. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- McClelland, David C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Müsseler, Jochen & Prinz, Wolfgang (Hrsg.). (2002). *Allgemeine Psychologie*. Heidelberg: Spektrum.
- Rheinberg, Falko. (2004a). *Motivation* (5., überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rheinberg, Falko. (2004b). *Motivationsdiagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Rheinberg, Falko. (1989). *Zweck und Tätigkeit*. Göttingen: Hogrefe.
- Rogger, Basil. (2001). Neue Karrieren statt traditionelle Laufbahnen. *Panorama*, 2, 10-11.
- Rudolph, Udo. (2003). *Motivationspsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Schmalt, Heinz-Dieter. (1999). Assessing the achievement motive using the Grid Technique. *Journal of Research in Personality*, 33, 109-130.
- Schmalt, Heinz-Dieter; Sokolowski, Kurt & Langens, Thomas A. (2000). *Das Multi-Motiv-Gitter für Anschluss, Leistung und Macht (MMG)*. Frankfurt a. M.: Swets & Zeitlinger B.V.
- Schneider, Klaus & Schmalt, Heinz-Dieter (Hrsg.). (2000). *Motivation* (3. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Seligman, Martin E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Stief, Mahena. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Dissertation Universität Erlangen-Nürnberg. Aachen: Shaker.
- Straub, Jürgen; Werbik, Hans & Kochinka, Alexander. (2002) *Psychologie. Eine Einführung*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Vollmeyer, Regina & Brunstein, Joachim (Hrsg.). (2005). *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Weinberger, Joel & McClelland, David C. (1986). Cognitive versus traditional motivational models: Irreconcilable or complementary? In Edward T. Higgins & Richard M. Sorrentino (Eds.). *Handbook of motivation and cognition. Foundations of social behavior*, 2, 562-597. New York: The Guilford Press.

Welge, Jan & Junghanns, Luzie. (2004/2005). Forschungspraktikum. [On-line]. Available: http://www.psychologie.unimannheim.de/PSYCHO1/veranstaltungen/0405_WS/FoPra/fopra_041112.pdf. 21.01.2008.

White, Robert W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.

8. Anhang

8.1 Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

8.1.1 Verzeichnis der Abbildungen

Seite

Abb. 1: Die Bedürfnispyramide nach Maslow (2002, S. 64)	10
Abb. 2: Das Grundmodell der ‚klassischen‘ Motivationspsychologie (Rheinberg, 2004a, S. 70)	13
Abb. 3: Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell in handlungstheoretischer Darstellung (Heckhausen & Rheinberg, 1980, S. 16)	15
Abb. 4: Die Unterscheidung von Wirksamkeits- und Ergebniserwartung nach Bandura (1977, S. 193)	16
Abb. 5: Das Drei-Ebenen-Modell zur Motivationsanalyse nach Rheinberg (1989, S. 104)	17

8.1.2 Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1: Übersicht über die Stichprobe	23
Tab. 2: Übersicht über die Werte impliziter Motive der Stichprobe	48

8.2 Brief an die Berufs- und Laufbahnberater und -beraterinnen

Karin Lehmann Niederhäuser
Florenstrasse 5b
8405 Winterthur
Tel. 052.232.94.85
karin.p.lehmann@bluewin.ch

Berufs- und Laufbahnberater und -beraterinnen
des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich
Konradstrasse 58
Postfach 1177
8031 Zürich

Winterthur, 10. Dezember 2007

Gesucht: Personen im mittleren Erwachsenenalter (40-60 Jahre), die eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung vorgenommen haben. Dabei ist die Neu-Orientierung nicht mit einem beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg verbunden.

Liebe Berufs- und Laufbahnberater und -beraterinnen

Im Rahmen meines Psychologie-Studiums an der Hochschule für Angewandte Psychologie in Zürich werde ich eine Bachelor-Arbeit über selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte schreiben. Dabei sollte die Neu-Orientierung keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg darstellen. Zudem sollte sie nicht mehr als fünf Jahre zurück liegen.

Im empirischen Teil meiner Arbeit möchte ich 8 Personen einzeln interviewen und ihnen danach das Multi-Motiv-Gitter zur Bearbeitung vorlegen. Thema wäre die Motivation für eine Neu-Orientierung in der Lebensmitte. Ein Interview samt Fragebogen würde ungefähr 60 Minuten dauern und Mitte bis Ende Februar 2008 durchgeführt werden. Ich würde die Gespräche auf Tonband aufnehmen und sie anschliessend auf meine Fragestellung hin untersuchen. Unter Wahrung der Anonymität würde ich kurze Auszüge aus einzelnen Interviews in meiner Arbeit aufführen.

Mein Anliegen ist nun, mit Ihrer Hilfe 8 Personen zu finden, die zu einem solchen Interview bereit wären. Aufgrund des Datenschutzes bin ich darauf angewiesen, Name und Adresse von bereitwilligen Personen aus Ihrer Hand zu erfahren. Es würde mich sehr freuen, wenn ich bis zum 20. Januar 2008 genügend geeignete Personen finden könnte. Ich würde danach mit den Personen direkt Kontakt aufnehmen und das weitere Vorgehen mit ihnen besprechen.

Bei Fragen oder Unklarheiten stehe ich Ihnen jederzeit zur Verfügung. Gerne lasse ich Ihnen – bei entsprechendem Interesse – nach getaner Arbeit die Ergebnisse meiner Untersuchung zukommen.

Mit bestem Dank für Ihre Mithilfe und freundlichen Grüssen

K. Lehmann

8.3 E-Mail an alle Studierenden der Angewandten Psychologie der ZHAW

Liebe Mitstudierende der ZHAW-P

Im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit würde ich gerne eine qualitative Studie über selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte aus motivationspsychologischer Sicht durchführen. Dabei sollte die Neu-Orientierung weder einen beruflichen noch einen finanziellen Aufstieg darstellen. Nun gestaltet sich die Suche nach möglichen Probanden und Probandinnen viel schwieriger als gedacht...

Ich gelange daher mit folgendem Anliegen an euch: Kennt ihr eine Person, die sich zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr freiwillig für eine berufliche Neu-Orientierung entschieden hat, die keinen beruflichen und/oder finanziellen Aufstieg gegenüber dem ursprünglichen Beruf darstellt? Die Person kann noch mitten in einer Zweitausbildung stecken oder diese schon vor ungefähr zwei Jahren abgeschlossen haben und nun im neuen Beruf arbeiten. Ich würde die Probanden und Probandinnen gerne über ihre Beweggründe befragen und ihnen danach noch einen kurzen Fragebogen unterbreiten. Das Ganze würde ungefähr 45 bis 90 Minuten dauern.

Aus Datenschutzgründen bin ich darauf angewiesen, dass ihr zuerst eine mögliche Probandin oder einen möglichen Probanden anfragt und mir nach deren/dessen Zusage Name und Telefonnummer weiterleiten würdet, so dass ich persönlich mit der Person Kontakt aufnehmen könnte.

Ich danke euch schon im Voraus ganz herzlich für eure Bemühungen und wünsche euch eine erholsame vorlesungsfreie Zeit!

Herzliche Grüsse,

Karin

Karin Lehmann Niederhäuser
Florenstrasse 5 B
8405 Winterthur
Telefon 052 232 94 85
E-Mail karin.p.lehmann@bluewin.ch

8.4 Aushang zur Suche von sich selbst meldenden Personen

Gesucht: ProbandInnen für eine qualitative Studie

Im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit an der ZHAW – Departement Psychologie führe ich eine qualitative Studie über selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte durch. Für diese Studie suche ich noch Probanden und Probandinnen, die mir in einem Interview über ihre eigenen Erfahrungen Auskunft geben könnten. Die Neu-Orientierung findet/fand dabei zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr statt, kann eine Zweit-Ausbildung beinhalten oder nicht und stellt keinen finanziellen und/oder beruflichen Aufstieg dar.

Ich freue mich über jede Kontaktaufnahme!

Karin Lehmann

karin.p.lehmann@bluewin.ch

Tel. 052.232.94.85

8.5 Interviewleitfaden

Einleitung (5’)

- **Dank** für die Zusammenarbeit
- **Anlass:** Interview und Fragebogen im Rahmen einer Bachelor-Arbeit mit dem Thema ‚Freiwillige berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte‘
- **Vorgehen:** Interview gefolgt von Fragebogen; Aufnahme auf Minidisc mit nachfolgender Transkription; Anonymisierung der Daten; Dauer 60-90 Minuten.
- **Fragen** seitens der befragten Person

Hauptteil (60-80’)

Persönliche Daten: (5’) Alter, Zivilstand, Anzahl Kinder, Alter der Kinder, Erstausbildung/ursprünglicher Beruf, Zweitausbildung/neuer Beruf (vorbereitetes Formular)

Hauptfrage 1: (10-15’)

- (a) Sie arbeiteten früher als .../im Bereich ... und haben sich dann beruflich neuorientiert. Nun arbeiten Sie als .../im Bereich.... Können Sie mir erzählen, wie es zu dieser beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte gekommen ist?
- (b) Welche Rolle spielte Ihr persönliches Umfeld bei Ihrer Entscheidung für eine berufliche Neu-Orientierung?

Nebenfrage 1:

- (a) In welcher beruflichen Situation befanden Sie sich, als Sie eine berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte vornahmen?
- (b) In welcher persönlichen Situation befanden Sie sich, als Sie eine berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte vornahmen?

Hauptfrage 2: (10’)

- (a) Was zieht Sie am neuen Beruf an?
- (b) Was hat Sie am alten Beruf gestört?

Nebenfrage 2:

- (a) Was macht den neuen Beruf in Ihren Augen attraktiv?
- (b) Falls der zwischenmenschliche Bereich oder der Wertebereich angesprochen wurde:
Inwiefern spielte das menschliche Umfeld bei Ihrer Entscheidung für einen neuen Beruf eine Rolle?
Welche Werte erwarten Sie im neuen beruflichen Umfeld?

Hauptfrage 3: (10')

Meist trägt man eine wichtige Entscheidung längere Zeit mit sich herum. Was gab Ihnen den Anstoss, die berufliche Neu-Orientierung auch umzusetzen?

Nebenfrage 3:

Wie kam es, dass Sie gerade zu jenem Zeitpunkt eine (Zweit-)ausbildung anfangen?

Hauptfrage 4: (10')

- (a) Welche Tätigkeiten im neuen Beruf machen Ihnen Spass, geben Ihnen Befriedigung?
- (b) Was empfinden Sie eher als mühsam?

Nebenfrage 4:

- (a) Welches sind die Tätigkeiten in Ihrem neuen Beruf, die Sie schätzen?
- (b) Welches sind die Tätigkeiten, die Sie eher als unangenehm empfinden?

Hauptfrage 5: (10')

- (a) Wie sicher waren Sie sich beim Entscheid zur beruflichen Neu-Orientierung, dass Sie die Ausbildung zu Ende führen würden/den Entscheid durchziehen würden?
- (b) Welche Schwierigkeiten gab es während der beruflichen Neu-Orientierung?
- (c) Wie haben Sie diese Schwierigkeiten gemeistert?

Nebenfrage 5:

- (a) Welches waren Hindernisse auf dem Weg zum neuen Beruf?
- (b) Wie sind Sie damit umgegangen?

Hauptfrage 6: (10')

- (a) Was erhofften Sie zurzeit der Neu-Orientierung von Ihrem neuen Beruf?
- (b) Wie wichtig waren Ihnen diese Ziele auf einer Skala von 1-10?
- (c) Wie stark glaubten Sie daran auf einer Skala von 1-10, dass Sie diese Ziele mit der beruflichen Neu-Orientierung auch erreichen würden?

Nebenfrage 6:

- (a) Was ist für Sie wertvoll in Ihrem neuen Beruf?
- (b) Wie wichtig sind Ihnen diese Ziele?
- (c) Wie stark glaubten Sie daran, dass Sie diese Ziele auch erreichen würden?

Abschlussfrage: (5')

Von mir aus sind wir am Ende des Interviews angelangt. Gibt es noch etwas, das Sie von sich aus ansprechen möchten? Möchten Sie abschliessend noch etwas hinzufügen?

Schlussteil (5')

- **Dank** für das Gespräch
- **Angebot:** Einsicht in Bachelor-Arbeit

Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen

(Erzähltempo verlangsamen; Aspekte vertiefen)

Könnten Sie noch etwas mehr über ... erzählen?

Wie ging das dann weiter?

Könnten Sie das noch ein wenig ausführen?

Können Sie mir ein Beispiel dazu nennen?

8.6 Transkriptionsregeln

- Herr A, Frau B, Frau C, etc. = befragte Person; I = Interviewerin
- Auf die Glättung des Stils wird mehrheitlich verzichtet.
- Spezifische Mundartausdrücke werden übernommen und in Anführungszeichen gesetzt, z. B. „es Ghetz“.
- Auffällige Betonungen werden durch Fettschrift hervorgehoben, z. B. Es brauchte **lan-ge** Zeit, um diese Entscheidung zu fällen.
- Pausen werden wie folgt transkribiert: (-) Zögern; (--) kurze bis mittellange Pause; (---) lange Pause
- Nonverbale Äusserungen wie lachen, husten, etc. werden in runde Klammern gesetzt, z. B. (P lacht).
- Unverständliche Äusserungen werden als Punkte in runde Klammern gesetzt, z. B. (...).

8.7 Auswertungsleitfaden

I. Definitionen der Kategorien und entsprechende Ankerbeispiele

1. Kategorie: Persönliche Motive

Definition

In dieser Kategorie werden die persönlichen Motive für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte wiedergegeben. Dabei wird zwischen expliziten und impliziten Motiven unterschieden (vgl. Kapitel 2.2).

1.1 Explizite Motive

Definition

Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen zu expliziten, mehrheitlich bewussten Motiven bzw. kognitiven Bedürfnissen, denen mit der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte besser Rechnung getragen werden sollte.

Ankerbeispiele

- „Doch ich sah, dass ich noch zu jung war, um bis über 60 immer das gleiche zu machen. (...). Ich begann mir zu überlegen, (...) wie ich mich weiter entwickeln könnte, (...).“ (Herr A)
- „Also es ist so, ich habe eigentlich mein Leben mit Kindern verbracht. (...) über 50 Jahre alt, dachte ich, ich könnte vielleicht noch einmal etwas anderes machen. (...). Ich bin ein neugieriger Mensch, und ich dachte mir, das kann es wie noch nicht gewesen sein. (...).“ (Frau B)
- „Ich wusste schon immer, dass ich beruflich noch etwas anderes machen würde. Ich wusste aber lange nicht, was. (...) Die teilzeitliche Arbeit bei unserem Lokalradio neben der Schularbeit machte mir unendlich viel Spass. Ich merkte, dass dies eine andere und neue Seite von mir war, die aufgebrochen war. (...).“ (Frau C)
- „Es kam eigentlich eine Sehnsucht [Psychologie zu studieren], die schon immer vorhanden war, mit einer inhaltlichen Ermüdung im Beruf zusammen.“ (Frau D)

1.2 Implizite Motive

Definition

In dieser Unterkategorie werden die impliziten, eher unbewussten Motive bzw. affektiven Bedürfnisse der Befragten beschrieben, wie sie sich aufgrund der Ergebnisse des Multi-Motiv-Gitters zeigten.

2. Kategorie: Situative Anreize (affektive Variablen)

Definition

In dieser Kategorie werden die Situationsfaktoren wiedergegeben, wie sie sich für die Befragten zur Zeit der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte darstellten. Dabei wird einerseits zwischen den aversiven Seiten des alten Berufs und andererseits zwischen tätigkeitsspezifischen Vollzugsanreizen, Anreizen künftiger Umwelt- und Binnenzustände (vgl. Kapitel 2.4.3) sowie fremd kontrollierten Anreizen bezüglich des neuen Berufs unterschieden.

2.1 Aversive Seiten des alten Berufs

Definition

In dieser Unterkategorie finden sich Aussagen zu den schwierigen und aversiv besetzten Seiten des alten Berufs.

Ankerbeispiele

- „Eben, was vorher schon erwähnt wurde, störte mich die Fremdbestimmtheit. (...). Dann ist es sicher auch so, dass man auch als Kommunikationschef sehr viel im Alltag Machtkämpfe durchführen muss, dass man sich in einem sozialen Netzwerk, in einer Unternehmung, durchsetzen muss, wo es eigentlich nicht um Inhalte, um Fachtechnisches geht, sondern wo es vielmehr darum geht, mit wem komme ich gut aus, mit wem komme ich weniger gut aus, sich positionieren muss gegenüber Leuten. (...).“ (Herr A)
- „Vielleicht, dass ich den Beruf schon so lange gemacht hatte und man genau wusste, in der 4. Klasse ist der Schwerpunkt das Kennenlernen, in der 5. Klasse steht das Klassenlager im Zentrum und in der 6. Klasse steht der Übertritt in eine andere Schule an. (...). Und es sind auch immer wieder ähnliche Probleme, andere Probleme, aber doch das gleiche.“ (Frau B)
- „Aber es fiel mir einfach auf, wie dies bei allen Berufen ist, dass es gewisse Abläufe gibt, die **immer** wieder, **immer** wieder vor sich gehen. (...). Ich ertrage es schlecht, wenn Abläufe immer, immer, immer, oder nach meinem Gefühl, immer gleich sind. Und wenn man dann etwas Neues probieren möchte, zur Antwort bekommt, es sei doch schon immer so gewesen. Das finde ich obermühsam und es deckt mich mit der Zeit auch zu, das merke ich.“ (Frau C)
- „Inhaltlich-moralische Unzufriedenheit, politisch bedingt, mit damit gekoppelter Unmöglichkeit zur Mitarbeiterführung. Es wurden von oben Weisungen heraus gegeben, hinter denen ich nicht mehr stehen konnte. (...). Es wurden Entscheide gefällt, die keine Hände und Füße hatten, hinter denen keine logische Begründung stand, was mir enorm Mühe machte. (...). Es war also nur das Inhaltliche, das nicht geklappt hat.“ (Frau D)

2.2 Tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs

Definition

Diese Unterkategorie enthält Aussagen zu (antizipierten) Tätigkeiten im neuen Beruf, die den Befragten Spass machen und/oder Befriedigung geben, oder als mühsam und unbefriedigend betrachtet werden.

Ankerbeispiele

- „Also von der Tätigkeit her ist es sicher so, dass ich mit **sehr** vielen Leuten zu tun habe, und zwar mit verschiedenartigen Leuten als vorher im alten Beruf. (...). Das ist ein unheimlicher Fundus an spannenden Leuten, an guten Geschichten, an Unternehmungen, die im Hintergrund stehen, an Organisationen. Ich lerne sehr viel von diesen Leuten über ihre Arbeit. Das ist absolut spannend und faszinierend. (...). Anfangs war das eher ein Problem: Ich musste sehr viel administrative Arbeit machen, was ich nicht unbedingt gesucht hatte. Das war aber mehr eine Anfangserscheinung; mit der Zeit konnte ich diesen Teil immer mehr delegieren an Mitarbeiter und mich auf den Teil konzentrieren, den ich auch wirklich spannend finde.“ (Herr A)
- „Also dass ich meinen Tag selber einteilen kann, dass ich ausschlafen kann, nach meinem Rhythmus leben kann und von keinem Arbeitgeber einen Rhythmus oder eine Arbeitszeit vorgegeben bekomme. Dass ich Themen selber wählen kann, niemand wird mir sagen, das und das machst du jetzt und dann und dann wirst du das abgeben. (...).“

Ich stelle mir das grossartig vor, man hat zwar etwas zu tun, man hat das Gefühl, man mache etwas Sinnvolles, aber zeitlich und thematisch, wie **ich** es gerne möchte. (...). (...), das ist die andere Seite, nämlich dass ich mir selber immer wieder Motivation geben muss; ich muss mich selber immer wieder motivieren, um regelmässig „dran zu bleiben“. Oder wenn ich einmal etwas abgeschlossen habe, und es ist gerade kein Auftrag oder kein Thema vorhanden, dass ich ein neues Thema suche und nicht einfach Ferien mache, Ferien mache.“ (Frau B)

- „(...), ich würde mir gerne ein Arbeitsfeld suchen, wo die beiden Fäden, die ich in meinem Leben habe, zusammen kommen: Auf der einen Seite Planungs- und Projektarbeit von der Schule her, auf der andern Seite Kommunikationsarbeit. Ich möchte meine bisherigen Erfahrungen aus der Schule in die Kommunikationsarbeit hinein bringen (...).“ (Frau C)
- „Beratung, denke ich, (...) Umsetzung von gelernten Inhalten und Hinführung zum Erfolg.“ (Frau D)

2.3 Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände

Definition

Diese Unterkategorie enthält Aussagen zu den (antizipierten) positiven und negativen Folgen der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte.

Ankerbeispiele

- „Was mich schon vor meinem Wechsel als Idee angezogen hat und jetzt auch so realisiert werden konnte, ist sicher die sehr grosse zeitliche Flexibilität. Ich bin im Gegensatz zum früheren Job, wo ich mir sehr oft fremd bestimmt vorkam, sehr viel mehr selbst bestimmt. (...). Dann sind es halt die ganzen Rahmenbedingungen; als Staatsangestellter hat man gewisse Rahmenbedingungen, die eine Verwaltung vorgibt, gegen welche man teilweise einen gewissen Widerstand hat. Eine gewisse Starrheit, die solche Systeme aufweisen, stört mich zum Teil. Auch die Tatsache, dass gute Leistung nicht wirklich belohnt wird, schlechte Leistung auch nicht wirklich bestraft wird, (...). Ich finde es schade, dass ich in einem solchen Umfeld arbeiten muss, das doch bis zu einem gewissen Grad zu wenig leistungsorientiert ist, weil es letztlich kein Anreizsystem gibt für gute Leistung.“ (Herr A)
- „Erstens einmal habe ich das Gefühl, dass Journalisten wirklich sehr, sehr viel bewegen können in der Gesellschaft, mehr als Politiker, wenn man natürlich an den richtigen Stellen sitzt.“ (Frau B)
- „Den Mut, das Wissen oder auch das Können zu haben, schulische Inhalte gegen aussen oder oben darzustellen und auch kompetent zu präsentieren, so dass sie die Zielgruppen erreichen, die man sehr gerne erreichen möchte. (...). Wenn ich einen Arbeitsplatz hätte, bei dem ich mich mit den Inhalten nicht identifizieren könnte, (...), hätte ich grosse Mühe. Man kann dies aber schon bei der Vorwahl ein bisschen steuern, indem man sich um eine Stelle bewirbt, bei der man hinter den gelebten Werten stehen kann. (...). Was auch schwierig wäre, und auch vom Umfeld abhängt, wäre der Zeitdruck. „Zack, zack, zack, etwas hop, hop, hop machen müssen“, das zulasten der Qualität gehen würde, würde mich auch sehr stören.“ (Frau C)
- „Freude, Befriedigung. (...). Einkommen, natürlich, ein gewisses Einkommen, sagen wir mal. (...) Das Gehalt, das wird für mich sicher mühsam werden. (...) wieder zu arbeiten, und weniger dafür zu bekommen, ist, glaube ich, noch einmal etwas anderes. Ich bin in dieser Hinsicht eben verwöhnt, d.h. an etwas anderes gewöhnt. (...). Was ich mir auch als mühsam vorstelle, ist das „Sich Hinaufarbeiten“. (...). Ich merkte nun, dass ich offensichtlich doch jemand bin, der fähig ist aufzusteigen, und dann möchte ich es auch. Auch mit dem Studium steigt man ganz unten ein, vielleicht hat man die Chance, sich heraufzuarbeiten, vielleicht geht das aber auch länger. Ich denke mir, das

„länger gehen’ oder ‚keine Chance haben’ wäre vielleicht mühsam. (...). In Bescheidenheit und Demut immer seine Arbeit zu machen ohne aufzusteigen, könnte vielleicht ein Problem werden.“ (Frau D)

2.4 Fremd kontrollierte Anreize des neuen Berufs

Definition

In dieser Unterkategorie befinden sich Aussagen, welche beschreiben, auf welche Art Erwartungen, Bewertungen und Handlungen anderer Personen wie Partner, Kinder, Eltern, Kolleginnen, etc. in einem positiven und negativen Sinn zur Motivation bezüglich einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte beigetragen haben.

Ankerbeispiele

- „Da meine Frau auch zu 50% arbeitet, war sie eigentlich schnell mit meinen Plänen einverstanden. Für sie war es auch wertvoll, dass unsere Tochter ihren Vater erleben konnte. Ausserdem wies sie darauf hin, dass wir mit meinem Berufswechsel nicht mehr so hohe Steuern bezahlen mussten.“ (Herr A)
- „Mein Mann macht das sehr gut; er unterstützt mich, ermutigt mich und hört mir abends meine Klagen an. Auch macht er mir immer wieder bewusst, dass ich dieses Studium freiwillig mache und jederzeit wieder aufhören kann. Er macht das wirklich toll.“ (Frau B)
- „Also zur Entscheidung hat mein persönliches Umfeld überhaupt nichts beigetragen, das habe ich absolut mit mir selber ausgemacht.“ (Frau C)
- „Also war ich auf mein soziales Netz angewiesen, also dass mein Freund sagen würde, er würde mich während dem Studium finanziell unterstützen. Er gab mir in diesem Sinne Rückhalt. (...). Er hat mich sogar sehr unterstützt. Er sagte, ich müsse das machen, wenn es mich glücklich machen würde. (...). Die Eltern hatten Mühe damit, dass ich meinen guten Job aufgeben würde. Sie dachten, jetzt hat sie doch alles, was will sie denn noch? Dann erklärte ich ihnen aber, dass es mir nicht so gut gehen würde bei dem, was ich tun würde. Sie fanden dann, dass ich in jenem Fall etwas anderes machen sollte. (...). Als ich den Eignungstest bestanden hatte, sagte ich ihnen, dass nicht jeder diesen bestehen würde, und dann waren sie wahnsinnig stolz auf mich. Von diesem Zeitpunkt an dominierte der Stolz auf das Kind, das jetzt noch ein Studium macht. (...). Danach standen sie voll hinter mir und meiner Entscheidung. (...). Die Leute, die mich kannten, sagten zu mir, „Ja, mach das, das passt zu dir.“ (Frau D)

3. Kategorie: Persönliche Erwartungen (kognitive Variablen)

Definition

Diese Kategorie umfasst Aussagen zu (antizipierten) Erwartungen bezüglich der Fähigkeit zur Durchführung sowie der subjektiv eingeschätzten Folgen eines selbst gewählten Berufswechsels in der Lebensmitte, allenfalls kombiniert mit einer (Zweit-)ausbildung. Dabei wird zwischen Selbstwirksamkeitserwartung (vgl. Kapitel 2.4.3) und Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung (vgl. Kapitel 2.4.2) unterschieden.

3.1 Selbstwirksamkeitserwartung

Definition

In dieser Unterkategorie finden sich Aussagen zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung und zur persönlichen Fähigkeitseinschätzung, eine Zweitausbildung zu Ende zu führen oder den Entscheid einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte durchzuziehen.

Ankerbeispiele

- „Also der Entscheid, den neuen Beruf zu ergreifen, war an sich eng verknüpft mit einem Stellenangebot, das ich schon konkret auf dem Tisch hatte. (...). Als ich dann die konkreten Bedingungen kannte, war der Entscheid relativ klar und schnell gefällt. (...). Ich wusste, dass ich den Wechsel machen würde. Wie immer bei einem Jobwechsel war für mich aber klar, dass ich, wenn nicht alles schief laufen würde, den Job für drei bis fünf Jahre machen würde. Das ist für mich in der Regel der Zeithorizont, um etwas Neues zu machen. (...). Schwierigkeiten gab es eigentlich nicht wirklich. Ich musste mir einfach ein paar Überlegungen machen.“ (Herr A)
- „Also ich fing an [die Ausbildung zur Journalistin am Institut für Angewandte Medienwissenschaft], um aufzuhören, aber sicher war ich mir natürlich nicht. Ich wusste nicht, wie das sein würde. Erstens einmal die Seite zu wechseln von der Lehrerin auf die Seite der Schüler, wo man „zusammengeschissen“ wird, wo einem gedroht wird, wenn Sie das dann und dann nicht abgegeben haben, dann zählt die Arbeit nicht, oder wenn Sie umherschauen während einer Prüfung, gibt es eine Note Abzug. (...). Ich wusste nicht, wie ich das ertragen würde. (...). Dann wusste ich auch nicht, wie es sein würde, wenn ich niemanden haben würde, mit dem ich auf gleicher Ebene sprechen könnte. Einige von den Jungen fanden es sehr blöd, dass ich diese Ausbildung noch machen wollte und damit anderen einen Platz wegnehmen würde. Ich musste mir wie das Recht erkämpfen, Kollegin zu sein. (...). Das fand ich anfangs sehr schwierig. (...). Aber wenn ich diese Ausbildung fertig machen möchte, muss ich mich einfach anpassen, und „motzen“ hat auch gar keinen Sinn. Ich mache es einfach, so gut es geht.“ (Frau B)
- „(...) ich hatte mehr das unsichere Gefühl, ob ich den Anforderungen genügen würde. Das war meine Überlegung. Das wusste ich überhaupt nicht. Ich hatte wirklich Zweifel, weil ich von einem ganz anderen Beruf kam und keine Erfahrungen hatte, auf denen ich aufbauen konnte. (...). Und ich wusste, dass ich fast nur mit Jungen zusammen sein würde, die ein anderes Arbeitstempo haben, das ist einfach so, und darum wusste ich nicht, ob meine Leistungen genügen würden oder nicht. (...). Nein, nein, ich war mir überhaupt nicht sicher, ob ich das Studium wirklich schaffen würde.“ (Frau C)
- „Ich war mir gar nicht sicher. (...). Ich fragte mich, ob ich mich vom Intellekt her nicht überschätzte, ob ich das noch könne, so viel lernen, und so. Das half mir noch, als die Laufbahnberaterin sagte, der Intelligenztest sei sehr gut ausgefallen und von daher müsste ich unbedingt etwas machen, also es wäre schade, wenn nicht, so sagte sie es. Und das hat mir Aufschwung gegeben. Ich war zwar immer noch auf zittrigen Füßen, was das anbelangte, aber ich dachte mir, jetzt musst du es einfach probieren. Dann war ja auch noch der Test bei der HAP, der Eignungstest. Dieser war dann auch positiv, und da dachte ich mir, jetzt musst du nicht mehr zweifeln. Jetzt hast du beide Tests bestanden, und das ist sicher genug vorab geklärt, das kannst du. Du musst nur beissen, mitunter, einfach durchhalten, dachte ich, aber können tust du es, also du hast die Fähigkeit.“ (Frau D)

3.2 Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung

Definition

Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen zur persönlichen Erwartung bezüglich den auf einer Skala von 1-10 gewichteten erhofften Zielen, die ein Berufswechsel nach sich ziehen würde, und in welchem Ausmass diese Ziele wiederum auf einer Skala von 1-10 auch auftreten würden. Durch die jeweilige multiplikative Verknüpfung zwischen erwartetem Ziel (Valenz) und Auftretenswahrscheinlichkeit (Instrumentalität) ergibt sich die Höhe der motivationalen Auswirkung des entsprechenden Ziels auf den Beginn bzw. auf die Aufrechterhaltung der beruflichen Neu-Orientierung.

Ankerbeispiele

- „Also erhofft habe ich mir insgesamt Befriedigung bei meiner Arbeit. Befriedigung vor allem inhaltlich, nämlich dass ich mich mit Themen beschäftigen könnte, die ich spannend finde und die mich weiter bringen würden. Dann, wie schon erwähnt, die höhere Flexibilität und Selbstbestimmtheit im Tages-, Wochen-, Monats- und Jahresablauf, (...). Letztlich aber auch, dass der Arbeitsaufwand angemessen sein würde, (...). Inhaltliche Befriedigung, da würde ich sicher sagen 7 auf einer Skala bis 10. Flexibilität und Selbstbestimmtheit ist eigentlich für mich das höchste Ziel, das würde ich mit 9 von 10 bewerten. Das angemessene Arbeitspensum ist vielleicht auch 7 von 10. (...). Inhaltliche Befriedigung [zu erreichen war] vielleicht am tiefsten, etwa 6 von 10, da war ich mir nicht so sicher. Und dann die Selbstbestimmung, da glaubte ich relativ fest daran, vielleicht 8 von 10. Und das mit der Arbeitsbelastung konnte ich nicht so gut einschätzen, ich glaubte etwa 7 von 10 daran.“ (Herr A)
- „Das Rüstzeug zum Schreiben [bezüglich Wichtigkeit der beruflichen Ziele] würde ich bei 8 benennen, berufsspezifische Mechanismen kennen und benützen bei 5, medien-spezifische Technik einsetzen bei 5, berufsspezifisches Wissen wie Definitionen bei 8 und die Demut bei 8, diese ist für mich persönlich wichtig. (...) [Bezüglich Überzeugung, diese Ziele auch zu erreichen] Ja, sagen wir, alle 8.“ (Frau B)
- „Die Kombination von Schule und Kommunikation, es ist mir ganz wichtig, dass das funktioniert. Da können Sie 10 Punkte geben. Das Finanzielle ist auch wichtig, denn es ist das, was ich für die Existenz für unsere Familie brauche. Also geben Sie dort 9 Punkte. Die örtliche Distanz zur Arbeit ist auch sehr wichtig, weil das Pendeln sonst nicht praktikabel ist mit zwei Kindern, die noch in der Ausbildung sind. Sie können mir dort auch 10 Punkte geben. (...) Alle 10 Punkte. Ich muss in der Nähe des Wohnorts arbeiten können wegen meinen zwei noch schulpflichtigen Kindern. Dann muss der Inhalt für mich stimmen, das ist für mich ganz klar. Beim Finanziellen könnte ich noch einen Kompromiss eingehen, aber nur dort.“ (Frau C)
- „Freude, Befriedigung, (...) Sinn. (...). Einkommen, natürlich, ein gewisses Einkommen, sagen wir mal. (...). Und eigentlich würde ich gerne einmal selbstständig tätig sein. Das war schon immer mein Ziel, von Anfang an, und darum muss ich den Master haben. (...). Freude, Befriedigung, Sinn würde ich sagen 10. Genug Einkommen zum Leben auch 10. Und berufliche Selbstständigkeit 9. (...) Überall 10 Punkte. Also ich habe das sehr fest im Sinn, und ich halte mich für zu viel fähig, in dem Moment, wo ich etwas wirklich will.“ (Frau D)

4. Kategorie: Auslösendes Ereignis

Definition

Diese Kategorie beinhaltet Aussagen zu einem (möglichen) auslösenden Ereignis, das letztlich den Anstoss gab, die selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte umzusetzen.

Ankerbeispiele

- „Dann gab es noch einen konkreten Anlass, als es nämlich eine Reorganisation in der Unternehmung gab: Ich bekam diejenige Position nicht, die für mich eigentlich klar gewesen wäre, dass ich sie bekommen würde. Ich hätte zwar in der Unternehmung bleiben können, hätte immer noch den gleichen Lohn gehabt, ich hätte also in diesem Sinne keinen finanziellen Abstieg gemacht, aber von der Position her war es nicht mehr das, was für mich tragbar gewesen wäre. Zu diesem Zeitpunkt wurde es mir klar, dass ein Wechsel passieren musste, wobei dann immer noch nicht klar war, in welche Richtung er gehen sollte.“ (Herr A)

- „Wirklich auch umzusetzen war, glaube ich, dass der Zeitpunkt gerade richtig war, also dass so eine Dreijahresperiode eines Klassenzugs zu Ende gegangen war und dass ich überlegte, was ich in Zukunft noch machen wollte: Möchte ich immer das gleiche machen oder möchte ich etwas Neues machen? Ich fand, ich hatte nun schon **so** lange Unterricht gegeben, und, obwohl es noch gut war, möchte ich als neugieriger Mensch noch etwas ganz anderes sehen als bei der Pädagogik und bei den Kindern.“ (Frau B)
- „Also für mich war es ganz klar die Arbeit beim Lokalradio. Ich trug lange Zeit den Gedanken mit mir herum, dass ich beruflich noch etwas Neues machen wollte, aber ich wusste lange Zeit nicht, was. (...). Wenn ich die Arbeit beim Radio nicht gemacht hätte, die mir sehr gut gefiel, wäre ich wahrscheinlich nicht hier [am Institut für Angewandte Medienwissenschaft der ZHAW].“ (Frau C)
- „Ich hatte dann noch ein Schlüsselerlebnis, das ein bisschen lächerlich tönt, ehrlich gesagt. Ich war beim Coiffeur, den ich schon lange kenne. Dieser erzählte mir von einer Frau, die ihm auf die Nerven gehen würde, weil sie immer erzählen würde, welche Pläne sie in ihrem Leben noch verwirklichen wolle, aber nie etwas in die Tat umsetzen würde. Ich sass dann da und dachte, dass bei mir auch so ein Projekt hängig sei, nämlich das Psychologie-Studium. Dieser kleine Anstoss fehlte gerade noch, um mein lang gehegtes Projekt endlich in Angriff zu nehmen. Das kam gerade **auch** noch zu jenem Zeitpunkt dazu. Ich dachte mir, jetzt höre ich auf, davon zu sprechen, jetzt tue ich es, es war wie der letzte Ansporn. Auf einmal war ich mir sicher. Ich wollte ein Studium durchziehen, koste es, was es wolle.“ (Frau D)

II. Kodierregeln

Die folgenden Kodierregeln wurden während der Auswertung der ersten vier Interview-Transkripte aufgestellt. Nachdem diese nicht mehr angepasst oder ergänzt werden mussten, erfolgte die definitive Auswertung der Transkripte.

1. Kodierregel

Unterscheidung zwischen explizitem Motiv (Kategorie 1.1) und auslösendem Ereignis (Kategorie 4)

War ein persönliches Bedürfnis bezüglich des Berufs schon längere Zeit vor der beruflichen Neu-Orientierung vorhanden, wird es unter Kategorie 1.1 kodiert. Fiel die definitive Entscheidung für eine berufliche Neu-Orientierung zeitlich praktisch mit einem einmaligen, kurzzeitigen Ereignis zusammen, wird es unter Kategorie 5 kodiert.

2. Kodierregel

Unterscheidung zwischen explizitem Motiv (Kategorie 1.1) und aversiver Seite des alten Berufs (Kategorie 2.1)

Wird ein persönliches Bedürfnis bezüglich des Berufs in seiner Dauer, Stärke und Intensität hervorgehoben und direkt in Verbindung mit der beruflichen Neu-Orientierung gebracht, wird es unter Kategorie 1.1 kodiert. Wird ein negativer Aspekt des alten Berufs erwähnt und nicht direkt in Verbindung mit dem Berufswechsel gebracht, wird er unter Kategorie 2.1 kodiert. Es kann jedoch vorkommen, dass eine aversive Seite des alten Berufs ein Motiv hervorbringen bzw. eher bewusst machen kann.

3. Kodierregel

Unterscheidung zwischen tätigkeitsspezifischem Vollzugsanreiz (Kategorie 2.2) und Anreiz künftiger Umwelt- und Binnenzustände (Kategorie 2.3)

Bezieht sich eine Aussage auf eine berufliche Tätigkeit oder auf eine wiederholte Aktivität im Beruf, wird sie unter Kategorie 2.2 kodiert. Bezieht sich eine Aussage auf die zukünftige Folge(n) der (Zweit-)ausbildung oder des Berufswechsels, wird sie unter Kategorie 2.3 kodiert.

4. Kodierregel

Unterscheidung zwischen positivem Anreiz künftiger Umwelt- und Binnenzustände (Kategorie 2.3) und Valenz innerhalb der Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung (Kategorie 3.2)

Nimmt eine Aussage Bezug auf eine positive zukünftige Folge des Berufswechsels, wird sie unter Kategorie 2.3 kodiert. Bezieht sich eine Aussage auf ein erhofftes Ziel des Berufswechsels und dessen Auftretenswahrscheinlichkeit, wird sie unter Kategorie 3.2 kodiert. Positive zukünftige Folge und erhofftes Ziel des Berufswechsels können sich jedoch inhaltlich überschneiden.

8.8 Fallübergreifende Ergebnisse in Listen- oder Tabellenform

Persönliche Motive

Definition: In dieser Kategorie werden die persönlichen Motive für eine selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte wiedergegeben. Dabei wird zwischen expliziten und impliziten Motiven unterschieden (vgl. Kapitel 2.2).

Explizite Motive

Definition: Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen zu expliziten, mehrheitlich bewussten Motiven bzw. kognitiven Bedürfnissen, denen mit der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte besser Rechnung getragen werden sollte.

Als explizite Motive wurden in den Interviews genannt:

- Wunsch nach einer Beschäftigung mit neuen, interessanten und/oder nützlichen Inhalten im Sinn einer Horizonterweiterung (Frau B, Frau C, Frau D, Herr E, Herr F, Frau H)
- Bedürfnis oder Sehnsucht nach einer fundierten Ausbildung in einem persönlichen Interessensgebiet (Frau B, Frau C, Frau D, Herr E, Herr F, Frau H)
- Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung (Herr A, Herr E, Frau H)
- Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung (Herr A, Herr G, Frau H)
- Bedürfnis nach mehr beruflicher Autonomie und Selbstbestimmung zeitlicher und/oder inhaltlicher Art (Herr A, Herr G)
- Bewusstsein, dass Arbeit als Geldquelle immer mehr an Bedeutung verliert und dass Arbeit als Verursacherin von Lebensqualität an Bedeutung gewinnt (Herr E, Herr F)
- Wunsch, mehr mit Menschen zusammen zu arbeiten (Herr E, Herr F)
- Bedürfnis nach einer angemessenen Arbeitsbelastung (Herr A)
- Bedürfnis, mit einer weiteren Ausbildung ein ‚job enrichment‘ zu erreichen (Herr E)
- Bedürfnis, in eine neue berufliche Richtung zu gehen, die eine Optionenvielfalt an beruflichen Tätigkeitsfeldern bietet (Herr F)
- Wunsch, eine Dienstleistung anbieten zu können, die alte und neue berufliche Inhalte kombiniert (Herr F)
- Wunsch nach geregelten Arbeitszeiten, um regelmäßige Sozialkontakte pflegen, zeitlich fixe Kursabende einhalten und somit ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln zu können (Frau H).

Implizite Motive

Definition: In dieser Unterkategorie werden die impliziten, eher unbewussten Motive bzw. affektiven Bedürfnisse der Befragten beschrieben, wie sie sich aufgrund der Ergebnisse des Multi-Motiv-Gitters zeigten.

Bezüglich der drei Motivklassen Anschluss, Leistung und Macht zeigten sich folgende Werte:

	Anschluss		Leistung		Macht	
	HA	FZ	HE	FM	HK	FK
PR-Herr A	23	99	27	100	19	98
PR-Frau B	75	100	16	96	29	84
PR-Frau C	87	98	27	98	86	92
PR-Frau D	60	87	4	94	10	92
PR-Herr E	93	100	3	99	41	98
PR-Herr F	11	99	1	100	12	98
PR-Herr G	11	92	3	100	30	40
PR-Frau H	15	69	16	89	19	92

Erläuterung: HA: Hoffnung auf Anschluss; FZ: Furcht vor Zurückweisung
HE: Hoffnung auf Erfolg; FM: Furcht vor Misserfolg
HK: Hoffnung auf Kontrolle; FK: Furcht vor Kontrollverlust
PR Herr A bis Frau H: Prozentrang der Befragten von Herrn A bis Frau H (Normbereich zwischen 16% und 84%)
Fettschrift: Werte über bzw. unter der Norm
Grau hinterlegt: Werte in der Hoffnungs- und Furchtkomponente über der Norm

Situative Anreize (affektive Variablen)

Definition: In dieser Kategorie werden die Situationsfaktoren wiedergegeben, wie sie sich für die Befragten zur Zeit der selbst gewählten Neu-Orientierung in der Lebensmitte darstellten. Dabei wird einerseits zwischen den aversiven Seiten des alten Berufs und andererseits zwischen tätigkeitsspezifischen Vollzugsanreizen, Anreizen künftiger Umwelt- und Binnenzustände (vgl. Kapitel 2.4.3) sowie fremd kontrollierten Anreizen bezüglich des neuen Berufs unterschieden.

Aversive Seiten des alten Berufs

Definition: In dieser Unterkategorie finden sich Aussagen zu den schwierigen und aversiv besetzten Seiten des alten Berufs.

Als schwierig oder aversiv besetzte Seiten des alten Berufs wurden in den Interviews bezeichnet:

- Berufliche Routine, die Wiederholung gleicher Muster und institutionell geregelter Abläufe, die zu einer gewissen inhaltlichen Langeweile und fehlender Herausforderung führte (Herr A, Frau B, Frau C, Frau H)
- Fremdbestimmtheit in zeitlicher Hinsicht, die in Krisenzeiten zu einer Verfügbarkeit rund um die Uhr führte (Herr A)
- Fremdbestimmtheit bezüglich Inhalten und Entscheidungsgewalt (Herr G)
- Machtkämpfe, die durchgeführt werden mussten, um sich in der Unternehmung zu positionieren bzw. die erlangte Position zu erhalten (Herr A)
- Zu hohe Arbeitsbelastung, vor allem in für das Unternehmen schwierigen Zeiten (Herr A)
- Mangelnde Identifizierung mit den beruflichen Inhalten (Frau D)
- Moralische Bedenken bezüglich gesetzeswidriger Gefälligkeitsdienstleistungen, die ausgeführt werden mussten und eine glaubwürdige Mitarbeiterführung verunmöglichten (Frau D)
- Unmöglichkeit, vermehrt mit Menschen zusammen zu arbeiten (Herr E)

- Ersetzen manueller Tätigkeiten durch administrative Arbeiten bzw. das Ersetzen handwerklicher Fertigkeiten durch verkäuferische Tätigkeiten (Herr F)
- Enge bezüglich beruflicher Inhalte und die damit verbundene mangelnde Optionenvielfalt bezüglich verschiedener Tätigkeiten (Herr F)
- Angst vor dem Gesundheit gefährdenden und Umwelt belastenden beruflichen Umfeld (Herr F)
- Fehlende Wertschätzung der Vorgesetzten gegenüber der geleisteten Arbeit und der Person (Herr G)
- Entwicklung institutionsinterner Abläufe und Prozesse in eine Richtung, die nicht befürwortet werden konnte (Herr G)
- Unregelmässige Arbeitszeiten, die im sozialen Privatbereich Eigeninitiative erforderten sowie regelmässige Sozialkontakte und das Aufkommen eines Zusammengehörigkeitsgefühls erschwerten (Frau H).

Tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs

Definition: Diese Unterkategorie enthält Aussagen zu (antizipierten) Tätigkeiten im neuen Beruf, die den Befragten Spass machen und/oder Befriedigung geben, oder als mühsam und unbefriedigend betrachtet werden.

Als *positive* tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs wurden in den Interviews genannt:

- Hilfestellung, Beratung und Begleitung von Menschen, eventuell während einer Krisenzeit (Frau D, Herr E, Herr F, Herr G)
- Tägliche Arbeit mit sehr vielen verschiedenartigen Leuten und damit lernförderlicher Einblick in deren Arbeitsfelder (Herr A, Frau H)
- Selbstbestimmtes Arbeiten in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht (Frau B, Frau H)
- Sporadische vertiefte Auseinandersetzung mit interessanten Inhalten (Herr A)
- Lustvolles, kreatives und sinnvolles Verfassen von Texten (Frau B)
- Bearbeiten eines Projekts mit den verschiedenen Phasen wie Planen, Präsentieren, Durchführen und gegen aussen Weitertragen an die entsprechenden Zielgruppen (Frau C)
- Persönliche Auseinandersetzung mit moralisch-ethischen gesellschaftlichen Fragen bezüglich psychischer Krankheiten (Frau D)
- Begleitung von Menschen, die auf der Suche nach ihrem Platz sind, wo sie sich wohl fühlen, oder die sich auf der Sinnsuche bezüglich ihrer Arbeit und des Lebens generell befinden (Herr F)
- Mitgestaltung und Begleitung von wichtigen Entwicklungen und Prozessen (Herr G)
- Unterrichten gewaltfreier Kommunikation (Herr G).

Als *negative* tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize des neuen Berufs wurden in den Interviews bezeichnet:

- Administrative Arbeit, die sich als Sisyphus-Arbeit entpuppt (Herr A, Frau H)
- Arbeit unter Zeitdruck, die zu Lasten der Qualität geht (Frau B, Frau C)
- Arbeit an Inhalten, mit denen man sich nicht identifizieren kann (Frau C)
- Täglicher Umgang mit schwierigen Fällen in der klinischen Psychologie (Frau D)
- Repetitive Arbeit mit Menschen, die an der gleichen psychischen Störung erkrankt sind (Herr E)
- Verfassen von Gutachten, in welchen die Ergebniswiedergabe zu Missverständnissen beim Empfänger führen könnte (Herr F)
- Beschäftigung mit Inhalten, an denen das persönliche Interesse fehlt (Herr G).

Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände

Definition: Diese Unterkategorie enthält Aussagen zu den (antizipierten) positiven und negativen Folgen der selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte.

Als *positive* Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände wurden in den Interviews erwähnt:

- Starke Selbstbestimmung in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht (Herr A, Frau B, Herr G)
- Ausübung einer völlig anderen Tätigkeit mit vielen Inhalten aus dem alten Beruf; Kombination von alten mit neuen beruflichen Inhalten (Herr A, Frau C, Herr E)
- Hohe zeitliche Flexibilität (Herr A, Frau B)

- Optionenvielfalt bezüglich zukünftiger Tätigkeiten innerhalb des gleichen Berufsfelds (Frau D, Herr F)
- Mittelfristige Möglichkeit des Wechsels zurück in den alten Beruf (Herr A)
- Vielfalt an Themen und Medienarten (Frau B)
- Möglichkeit der (machtvollen) Einflussnahme auf die Gesellschaft (Frau B)
- Teamarbeit, die als selbstverständlich und nützlich angesehen wird (Frau C)
- Wissen über psychische Krankheiten und deren Therapiemöglichkeiten (Frau D)
- Vertiefte Selbsterfahrung und Selbstreflexion und daraus folgende Empathie (Herr E)
- Einblick in verschiedene berufliche Umfelder und deren Wechselwirkungen mit menschlichem Verhalten (Herr F)
- Möglichkeit der Begleitung von Menschen auf der Suche nach dem Sinn menschlichen Arbeitens und Lebens und Vermittlung eines neuen Bilds vom Arbeiten, jenseits von Erfolg und Geld (Herr F)
- Finanziell-wirtschaftliche Sicherheit des Angestelltenverhältnisses (Herr G)
- Möglichkeit, viel bzw. mehr Geld zu verdienen (Herr G)
- Geregelte Arbeitszeiten und damit die Möglichkeit zu regelmässigen Sozialkontakten und Kursbesuchen (Frau H)
- Grosse Abwechslung bezüglich der beruflichen Tätigkeiten (Frau H)
- Verbindung zur Welt durch Kontakte zu Kunden aus aller Welt (Frau H).

Als *negative* Anreize künftiger Umwelt- und Binnenzustände wurden in den Interviews genannt:

- Deutliche Lohneinbusse, welche in der Wahrnehmung auch mit Wertschätzung für eine Arbeit zu tun hat (Herr A, Frau D, Herr G, Frau H)
- Tiefere berufliche Position vom Renommee her und damit tieferes Sozialprestige (Herr A, Frau D)
- Finanziell-wirtschaftliche Unsicherheit (Herr G, Frau H)
- Fehlendes Anreizsystem für gute Leistung und die dadurch bedingte fehlende Leistungsorientierung (Herr A)
- Starrheit der Rahmenbedingungen eines grossen Verwaltungsapparats (Herr A)
- Aufbringen von Eigenmotivation und Selbstdisziplin (Frau B)
- Notwendigkeit, sich auf der Karriereleiter wieder hinauf arbeiten zu müssen (Frau D)
- Fehlende Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs (Frau D)
- Möglichkeit des mangelnden Erfolgs in der klinischen Arbeit (Frau D)
- Langatmigkeit von Therapien (Herr E)
- Fremdbestimmtheit (Herr G)
- Unsicheres und fluktuierendes Arbeitspensum bei Selbstständigkeit (Herr G).

Fremd kontrollierte Anreize des neuen Berufs

Definition: In dieser Unterkategorie befinden sich Aussagen, welche beschreiben, auf welche Art Erwartungen, Bewertungen und Handlungen anderer Personen wie Partner, Kinder, Eltern, Kolleginnen, etc. in einem positiven und negativen Sinn zur Motivation bezüglich einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte beigetragen haben.

Als *positive* fremd kontrollierte Anreize des neuen Berufs wurden in den Interviews erwähnt:

- Ermutigung bzw. Bestätigung durch eine Laufbahnberaterin bzw. einen -berater (Frau C, Frau D, Herr E, Herr F, Frau H)
- Zusage finanzieller und/oder psychologischer Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin (Frau B, Frau D, Herr F, Herr G)
- Positive Reaktion des Kollegenkreises (Herr F, Herr G)
- Positive Reaktion des sozialen Umfelds (Frau D, Herr E)
- Schnelles Einverständnis der Partnerin, da die Tochter den Vater mehr erleben konnte und die Steuern sinken würden (Herr A)
- Positive Reaktion der Eltern (Frau D)
- Ermutigung durch die Kinder (Herr G).

Als *negativer* fremd kontrollierter Anreiz des neuen Berufs wurde in den Interviews genannt:

- Antizipierte grosse Ablehnung des Vaters, der Psychologie dem Kaffeesatz-Lesen gleich setzte und dessen ehemalige Druckerei aufgrund des Berufswechsels verkauft wurde (Herr F).

Persönliche Erwartungen (kognitive Variablen)

Definition: Diese Kategorie umfasst Aussagen zu (antizipierten) Erwartungen bezüglich der Fähigkeit zur Durchführung sowie der subjektiv eingeschätzten Folgen eines selbst gewählten Berufswechsels in der Lebensmitte, allenfalls kombiniert mit einer Zweitausbildung. Dabei wird zwischen Selbstwirksamkeitserwartung (vgl. Kapitel 2.4.3) und Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung (vgl. Kapitel 2.4.2) unterschieden.

Selbstwirksamkeitserwartung

Definition: In dieser Unterkategorie finden sich Aussagen zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung und zur persönlichen Fähigkeitseinschätzung, eine Zweitausbildung zu Ende zu führen oder den Entscheid einer selbst gewählten beruflichen Neu-Orientierung in der Lebensmitte durchzuziehen.

Folgende, zumeist indirekte Aussagen zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung fanden sich in den Interviews:

- Fast 100%-Sicherheit, den Entscheid für einen Berufswechsel bzw. ein Studium durchzuziehen (Herr A, Frau B, Frau D, Herr E, Herr F)
- Persönliche Freiheit, Prioritäten selber zu setzen und schlussendlich auch, das Studium bei fehlendem Interesse aufzugeben (Frau B, Herr E, Frau H)
- Erkenntnis, nicht das Opfer, sondern der Täter bzw. die Täterin der eigenen Handlungen zu sein (Frau B, Herr E, Frau H)
- Anfängliche Unsicherheit und Zweifel, den intellektuellen Anforderungen eines Studiums zu genügen (Frau C, Frau H)
- Erwachter Ehrgeiz, den Berufswechsel bzw. das Studium wirklich durchzuziehen (Frau B, Frau H)
- Starker Wille, der (fast) alles ermöglicht, indem man gibt, was man geben kann (Frau D, Herr F)
- Klarer und schneller Entscheid zum Stellenwechsel nach Bekanntgabe der Bedingungen durch den neuen Arbeitgeber, der ein Stellenangebot unterbreitete (Herr A)
- Realistische Chancen, in den nächsten paar Jahren zurück in den alten Beruf zu wechseln, der mehr Lohn und Sozialprestige bietet (Herr A)
- Einsicht, sich den unveränderbaren Rahmenbedingungen anpassen zu müssen, um genügend Energie für das Studium zu haben (Frau B)
- Unsicherheit, mit dem Arbeitstempo der viel jüngeren Mitstudierenden Schritt halten zu können (Frau C)
- Innere Überzeugung, einmal im Leben ein Studium zu machen (Frau D)
- Persönliche Überzeugung, die nötigen Fähigkeiten für ein Studium zu haben aufgrund der positiven Testresultate im Rahmen sowohl einer Laufbahnberatung als auch eines internen Assessments (Frau D)
- Absolut keine Zweifel oder persönliche Unsicherheit bezüglich des gefällten Entscheids für ein Studium (Herr F)
- Zweijähriges Abwägen und Zögern vor der Kündigung der alten Stelle (Herr G)
- Einjähriges Festhängen im Entweder-Oder bezüglich Selbstständigkeit oder Anstellung des neuen Berufs (Herr G)
- Zuversicht, dass es weiter geht (Herr G).

Valenz-Instrumentalitäts-Erwartung

Definition: Diese Unterkategorie beinhaltet Aussagen zur persönlichen Erwartung bezüglich den auf einer Skala von 1-10 gewichteten erhofften Zielen, die ein Berufswechsel nach

sich ziehen würde, und in welchem Ausmass diese Ziele wiederum auf einer Skala von 1-10 auch auftreten würden. Durch die jeweilige multiplikative Verknüpfung zwischen erwartetem Ziel (Valenz) und Auftretenswahrscheinlichkeit (Instrumentalität) ergibt sich die Höhe der motivationalen Auswirkung des entsprechenden Ziels auf den Beginn bzw. auf die Aufrechterhaltung der beruflichen Neu-Orientierung (vgl. Kapitel 2.4.2).

Im Folgenden werden diejenigen Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungen wieder gegeben, die für den jeweiligen Befragten bzw. für die jeweilige Befragte den höchsten multiplikativen Wert ergaben. Damit zeigt sich, welche erhofften Ziele die höchste motivationale Auswirkung auf den Beginn bzw. auf die Aufrechterhaltung der beruflichen Neu-

Orientierung hatten:

- | | |
|---|----------------|
| ➤ Zeitliche Flexibilität (9) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) = | 72 |
| Selbstbestimmung (9) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) = | 72 (Herr A) |
| ➤ Schreibkompetenz (8) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) = | 64 |
| Medienspezifisches Begriffswissen (8) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) = | 64 |
| Demut (8) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8) = | 64 (Frau B) |
| ➤ Schule/Kommunikation (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 |
| Arbeitsort nahe Wohnort (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 (Frau C) |
| ➤ Freude (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 |
| Befriedigung (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 |
| Sinn (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 |
| Angemessener Lohn (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 (Frau D) |
| ➤ Inhaltliche Horizonterweiterung (9.5) x Auftretenswahrscheinlichkeit (8.5) = | 80.75 (Herr E) |
| ➤ Öffnung/Optionenvielfalt (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 (Herr F) |
| ➤ Selbstbestimmung (10) x Auftretenswahrscheinlichkeit (10) = | 100 (Herr G) |
| ➤ Das erhoffte Ziel war primär der erfolgreiche Abschluss einer höheren Schule, der automatisch ein weites Berufsfeld eröffnen würde. (Frau H). | |

Auslösendes Ereignis

Definition: Diese Kategorie beinhaltet Aussagen zu einem (möglichen) auslösenden Ereignis, das letztlich den Anstoss gab, die selbst gewählte berufliche Neu-Orientierung in der Lebensmitte umzusetzen.

Als auslösendes Ereignis wurde in den Interviews bezeichnet:

- Eine Reorganisation in der Unternehmung, in deren Verlauf die erhoffte Position durch jemand anderen besetzt wurde (Herr A)
- Das zeitliche Zusammentreffen dreier Faktoren: (i) die Tatsache, dass eine Dreijahresperiode eines Klassenzugs zu Ende gegangen war; (ii) die persönliche Überlegung, was sie in Zukunft beruflich noch machen wollte und (iii) eine Fernsehsendung im Rahmen der Sternstunde Philosophie, die ihr bewusst machte, dass sie gerne in den Journalismus einsteigen würde. (Frau B)
- Der Umsetzung lag kein auslösendes Ereignis zugrunde. Das Zweit-Studium in Kommunikation war das Produkt eines persönlichen Prozesses, der durch eine Reportertätigkeit beim Lokalradio ausgelöst worden war. (Frau C)
- Eine kleine Bemerkung des genervten Coiffeurs bezüglich einer Frau, die immer nur Pläne schmiedete, aber nie in die Tat umsetzen würde (Frau D)
- Eine persönliche Überlegung in Bezug auf die nur 90%-Zufriedenheit im Beruf, die zur Erkenntnis führte, dass die Komponente ‚Mensch‘ fehlte und ein Psychologie-Studium das Vakuum füllen konnte (Herr E)
- Der Umsetzung lag kein auslösendes Ereignis zugrunde. Die Entscheidung und folgende Umsetzung stellten das Produkt eines längeren Prozesses dar, der von mehreren Faktoren beeinflusst wurde: schon lange vorhandenes Interesse an Psychologie, steigende Begeisterung aufgrund absolvierter Führungskur-

se sowie persönliche Überlegungen im 40. Lebensjahr bezüglich der weiteren beruflichen Zukunft.
(Herr F)

- Ein Mitarbeitergespräch, bei dem ganz wenig bis gar keine Wertschätzung gezeigt wurde (Herr G)
- Das Bewusstsein, dass mit 40 Jahren die Lebensmitte erreicht und damit definitiv der Zeitpunkt gekommen war zu entscheiden, ob man einen neuen beruflichen Weg einschlagen oder auf dem alten weiter gehen sollte (Frau H).

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Lehmann', with a long horizontal flourish extending to the right.

(Karin Lehmann Niederhäuser)