

Berufliche Identitätsarbeit als präventiver und kurativ unterstützender Beitrag der beruflichen Bildung zur Förderung der psychischen Gesundheit der Lernenden

Dr. Christiane Thole¹, Dr. Anna-Franziska Kaehler², Sebastian Lampe¹

1 TU Hamburg-Harburg, 2 Leuphana Universität Lüneburg



Bitte QR-Code scannen um Erläuterungen per Audiodatei zu erhalten.

Problemstellung

Die Arbeitsunfähigkeitszeiten durch psychische Erkrankungen erreichen derzeit Rekordniveaus. Sie führen zu besonders langen Fehlzeiten und zahlreichen Komorbiditäten (vgl. WIFO 2022; DAK 2023; Abb. 1), verschärfen den Fachkräftemangel und beeinträchtigen sowohl die soziale als auch ökonomische Nachhaltigkeit in Unternehmen. Schon rund ein Drittel der Kinder und Jugendlichen hat vor Eintritt in das Berufsleben psychische Beschwerden, was den Übergang in den Beruf erschwert (vgl. Felder-Puig et al. 2023, 2023a; BPTK 2020). Mädchen und benachteiligte Kinder und Jugendliche sind besonders stark betroffen. Die jüngste HBSC-Studie verweist auf eine deutliche Zunahme psychosomatischer Beschwerden in der Schülerschaft (vgl. RKI 2024; Abb. 2). Die Hilfesysteme sind überlastet. Aktuelle Jugendstudien (vgl. Mohn 2022; Edwards/Calmbach/Morris-Lange 2023) zeigen angesichts einer Akkumulation von Krisen einen zunehmenden Pessimismus sowie starke psychische Belastungen, Leistungsdruck und Ängste. Unternehmen erkennen zunehmend die Notwendigkeit eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Politik startet erste Projekte zur Förderung psychischer Gesundheit an Schulen (vgl. Kölich 2023; Felder-Puig et al. 2023). Elaborierte Konzepte zur Förderung der psychischen Gesundheit wie das Mindmatters-Programm der Leuphana-Universität/Barmer (vgl. Paulus et al. 2015) sind jedoch selten und finden im Diskurs der Berufs- und Wirtschaftspädagogik kaum Beachtung, obwohl Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit über die Standardberufsbildungsposition formal fest in den Ordnungsmitteln der dualen Berufsausbildung verankert sind.

Abb. 1: Anstieg der Fehltagelänge wegen psychischer Erkrankungen
Quelle: DAK Psycheprot 2023 auf Basis von Daten der DAK

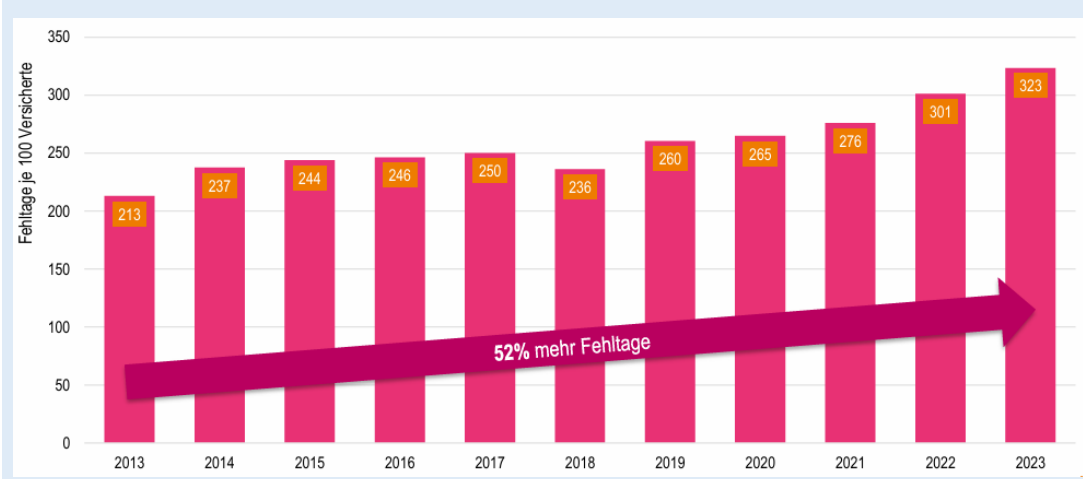
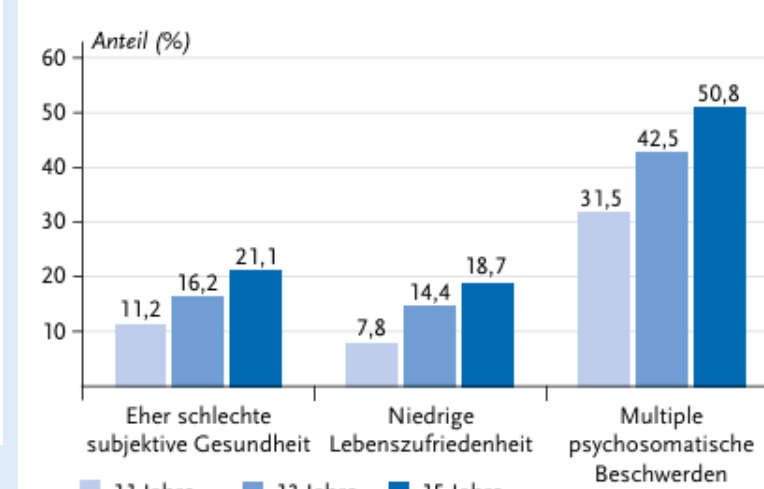


Abb. 2: Anteil der Schüler/-innen mit eher schlechten subjektiven Gesundheit, Lebenszufriedenheit und multiplen psychosomatischen Beschwerden nach Altersgruppen (N=6.465, n=2.164 11-jährige, n=2.177 13-jährige, n=2.124 15-jährige), Quelle: HBSC Deutschland 2022



Theorie

„Identität ist ein komplexes, virtuelles mentales Konzept der eigenen Person, welches sich durch übersituative Verarbeitung situativer Erfahrungen bildet und integraler Bestandteil der handlungsregulierenden Gedächtnisrepräsentationen ist.“ (Thole 2021, 309) Es entsteht im Rahmen sozialer Interaktionen (vgl. Abb.3; Mead 1934/1937; Krappmann 1975). Das Individuum stellt hierbei nach außen sein soziales Selbstkonzept (linke Spalte) dar. Hierbei müssen externe Erwartungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen erfüllt werden. Das Erleben stimmiger Kohärenz, Selbstwirksamkeit und Sinn sowie die Befriedigung des Kompetenz-, Anerkennungs- und Autonomiebedürfnisses (Deci & Ryan 1993) gelingt, wenn das soziale Selbstkonzept weitgehend mit dem persönlichen Selbstkonzept – bestehend aus eigenen Wünschen, Zielen, Werten, Motiven, Talenten und Fähigkeiten – (rechte Spalte) übereinstimmt. Da dies nie vollständig möglich ist, benötigt das Individuum zum Ausbalancieren von Diskrepanzen ein umfangreiches Kompetenzbündel (mittlere Spalte). Für die soziale Interaktion werden zudem die Fähigkeit zur Selbstdarstellung, zur Empathie, zum kreativen Rollenhandeln und Ambiguitätstoleranz benötigt (vgl. Krappmann 1975). Um die eigene Position zu klären, sind Selbstwahrnehmung, emotionale Kompetenzen, Reflexivität und die Fähigkeit, Entscheidungen auf Basis eigener Wertvorstellungen abzuwägen, erforderlich (vgl. Thole 2021, 245 ff.). Die Reflexion bezieht sich dabei sowohl auf kognitive als auch motivationale und handlungsrelevante Aspekte. Wenn die Identitätsbalance – z. B. infolge des Fehlens der benötigten Kompetenzen – über längere Zeit nicht gelingt, beeinträchtigt dies die Handlungsfähigkeit gravierend und führt zu mangelndem Wohlbefinden und dauerhaft zu psychischen Erkrankungen. **Durch die gezielte Förderung der für Identitätsbalance benötigten Kompetenzen kann psychische Gesundheit gefördert werden.**

An beruflichen Übergängen treten durch das Eintreten in eine neue Rolle erwartungsgemäß besonders große Diskrepanzen zwischen sozialem und psychologischem Selbstkonzept auf. Die Reduzierung dieser Diskrepanzen stellt eine komplexe **Entwicklungsaufgabe** der Berufsausbildung dar (vgl. Havighurst 1974). Empirische Studien zeigen, dass hierfür nicht nur die Kompetenzentwicklung erforderlich ist, sondern auch die **Identifikation** mit dem Beruf, **Anerkennung** im beruflichen Umfeld und **Gestaltungsfähigkeit** in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Berufsbiographie (vgl. Thole 2021, 276).

Als handlungsregulierende Gedächtnisrepräsentation ist gelingende Identitätsarbeit Voraussetzung für **berufliche Handlungskompetenz**, welche gemäß Bildungsauftrag individuelle, soziale, ökonomische und ökologische Verantwortung einschließt (vgl. KMK 2021). Das **Salutogenese**konzept von Antonovsky (1997) geht davon aus, dass durch Verstehbarkeit, Gestaltbarkeit und Sinnhaftigkeit ein Kohärenzgefühl als Voraussetzung für psychische Gesundheit entsteht. Berufliche Handlungskompetenz und Identitätsbalance decken diese drei Aspekte ab und fördern demnach das Kohärenzgefühl.

„Individuelle **Resilienz** beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf Herausforderungen (Gefahren, Störungen) und Veränderungen äußerer Bedingungen systemerhaltend zu reagieren...“ (Anders 2022, 36). Sie ist Teil der identitätsförderlichen Kompetenzen, zielt aber anders als Identitätsarbeit oder der Nachhaltigkeitsanspruch nicht auf Entwicklung, Veränderung oder Transformation der Verhältnisse ab (vgl. ebda.).

Identitätsbalance in interaktionistischer Perspektive

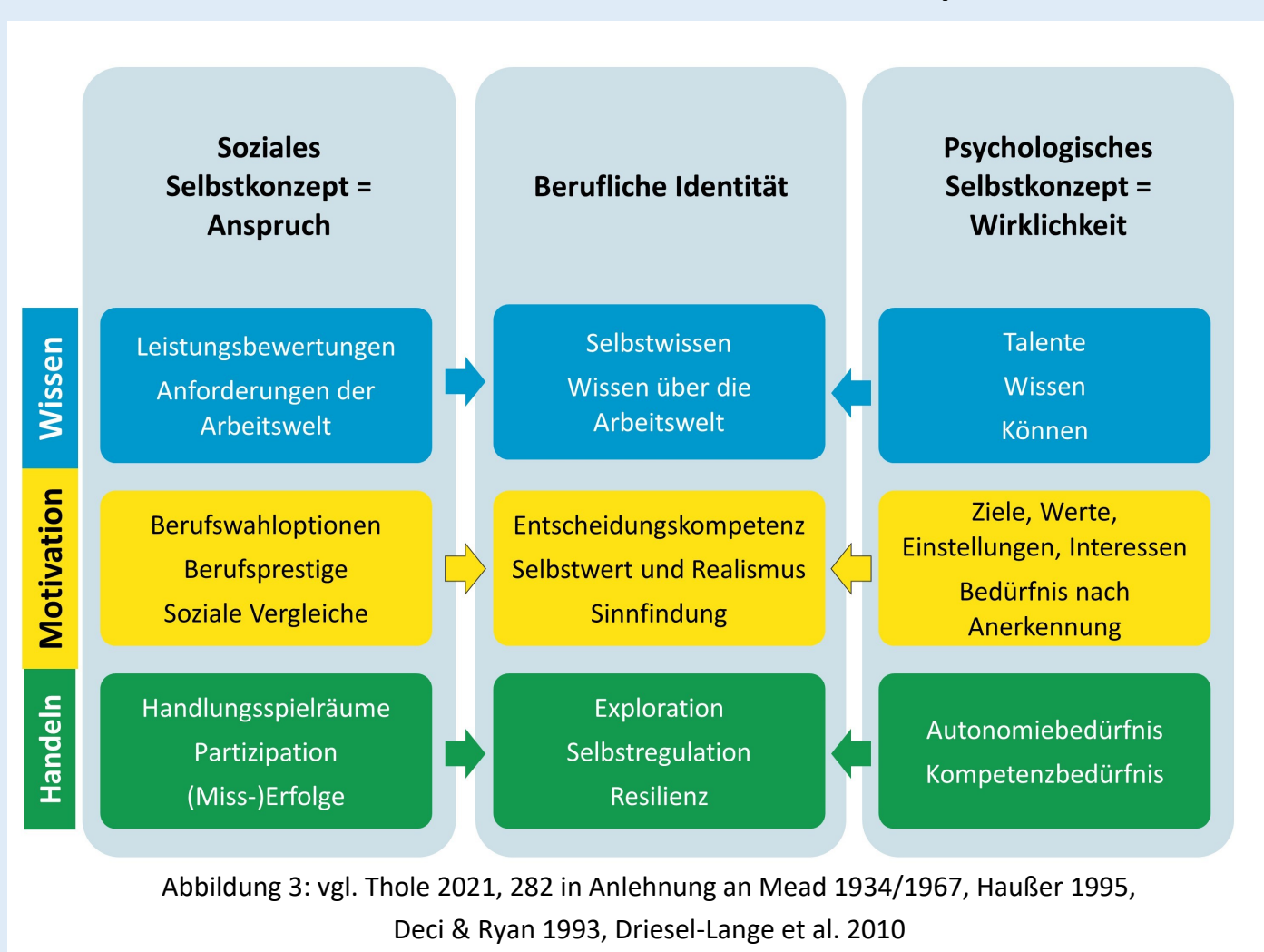


Abbildung 3: vgl. Thole 2021, 282 in Anlehnung an Mead 1934/1967, Haußer 1995, Deci & Ryan 1993, Driesel-Lange et al. 2010

Zielstellung und Methodik

Im Rahmen des Projektes soll theoretisch und konzeptionell geklärt werden, wie ein präventiver, aber auch kurativ unterstützender Beitrag beruflicher Bildung in Berufsschule und Betrieb zur Förderung der psychischen Gesundheit von Lernenden aussehen kann. Hierbei sollen mittels einer Literaturrecherche drei für die gesellschaftliche Transformation besonders relevante Handlungsfelder (Inklusion, Nachhaltigkeit, Digitalisierung) in Hinblick auf ihre Relevanz für die psychische Gesundheit analysiert werden, um Impulse für eine Weiterentwicklung der Berufsbildungsdidaktik zu liefern.

Theoretisch greift das Projekt auf eigene und fremde Vorarbeiten zur beruflichen Identitätsarbeit zurück, da statistisch enge Zusammenhänge zwischen Indikatoren psychischer Gesundheit und gelingender Identitätsbalance gefunden wurden und eine große theoretische Nähe der Begriffe *Identität* und *Bildung* nachweisbar ist (vgl. Thole 2021; Keupp 2006). Dabei werden Bezüge zu anderen gängigen Konzepten wie berufliche Handlungskompetenz (KMK 2021), Salutogenese (Antonovsky 1997) und Resilienz (vgl. Anders et al. 2022) hergestellt, um an den (bisher kaum vorhandenen) Diskurs zu psychischer Gesundheit in der beruflichen Bildung anschlussfähig zu sein.

Konzeptionell sollen bereits vorhandene Konzepte zur Förderung psychischer Gesundheit im Rahmen eines kriteriengeleiteten systematischen Reviews (vgl. Willems 2020) sowie praxeologischer Feldforschung (vgl. Bohnsack 2014) gesichtet und in Hinblick auf ihre Eignung für berufs- und wirtschaftspädagogische Zwecke bewertet werden. Die Erkenntnisse sollen einerseits zeitnah publiziert werden, um Akteure der Berufsbildung Gestaltungshilfen für die Praxis zu liefern. Andererseits sollen (vorbehaltlich der Bereitstellung von Drittmitteln) die Erkenntnisse in die geplante Entwicklung eines speziellen Moduls für die berufliche Bildung im Rahmen des schon bewährten MindMatters-Konzeptes der Leuphana-Universität Lüneburg einfließen und in der Berufsbildungspraxis erprobt und evaluiert werden (vgl. <https://mindmatters-schule.de/home.html>). Die Erkenntnisse sollen darüber hinaus der konzeptionellen Weiterentwicklung der Didaktik für eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung dienen und in laufende Transferprojekte einfließen (vgl. Schütt-Sayed/Casper/Vollmer 2021; Müller/Pranger/Reißland 2024; Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB)). Psychische Gesundheit wird hierbei als Voraussetzung für soziale und ökonomische Nachhaltigkeit verstanden. Im Handlungsfeld Inklusion (s. unten) gibt es bereits ein konkretes Konzept, welches in Kooperation mit der Berufsbildungspraxis erprobt werden soll. Im Handlungsfeld Digitalisierung sollen durch die Identifikation von Forschungslücken Desiderata für die *scientific community* herausgearbeitet werden.

Mögliche exemplarische Handlungsfelder

Inklusion

Im Übergangssystem gibt es zahlreiche Bildungsgänge, die Jugendlichen im Anschluss an die allgemeinbildende Schule ermöglichen sollen, eine berufliche Perspektive zu entwickeln bzw. einen Ausbildungsplatz zu finden. In Hamburg können sich Jugendliche in der *dualen Ausbildungsvorbereitung* in betrieblichen Praktika begleitet von Mentor/-innen erproben. Projektbeteiligte haben jedoch unabhängig voneinander in diesem Bildungsgang beobachtet, dass viele Lernende aufgrund ihrer psychischen Voraussetzungen nicht in der Verfassung sind, sich den Herausforderungen eines Betriebspraktikums zu stellen. Mentor/-innen aus dem Bildungsgang bestätigen, dass dieses Phänomen derzeit zunimmt. Im Rahmen eines studentischen Projektes an der TU HH-Harburg wurde bereits ein Lösungsansatz erarbeitet: Die externen **Erwartungen sollen an das Leistungsvermögen und die Ressourcen der Lernenden angepasst werden**, indem geeignete außerschulische Lernorte gefunden werden, in denen die Jugendlichen Selbstwirksamkeitserfahrungen machen können (vgl. Sturm 2008; Koch et al. 2017). Einzelne in der AV Dual tätige Lehrkräfte haben diesen Ansatz bereits exemplarisch erfolgreich erprobt.

Digitalisierung

Digitale Medien können die psychische Gesundheit beeinträchtigen, z. B. durch Multitasking, Cybermobbing, nervenaufreibende Softwareprobleme oder eingeengte Gestaltungsspielräume. Die Abnahme von Lerngelegenheiten behindert zudem die Kompetenz- und Identitätsentwicklung (vgl. Thole 2023). Medien können auch gesundheitsförderlich eingesetzt werden, z. B. durch barrierefreie Lösungen, Zeiteinsparungen durch Onlinelösungen etc. Aktuell werden auch gezielt digitale Anwendungen entwickelt, die angesichts einer Überlastung des Gesundheitssystems alternative Therapie- oder Präventionsangebote bieten sollen (vgl. Renner 2024). Die Auswirkungen digitaler Medien auf die psychische Gesundheit sind kaum erforscht. Um das gesundheitsförderliche Potenzial digitaler Medien zu nutzen bzw. sich vor digital bedingten psychischen Belastungen zu schützen, bedarf es entsprechender Medienkompetenzen, um **digitale Medien souverän und zielgerichtet als Werkzeug nutzen** zu können (vgl. Krotz 2017; Ärzteschaft 2023).

Nachhaltigkeit

Die UNESCO (2020) fordert in ihrer Roadmap 2030 „*Education for sustainable development*“ eine sofortige und konsequente **Transformation** der Weltgesellschaft zur Rettung der Existenzgrundlage für die Menschheit. Dabei erhofft sie sich **Impulse von innovationsbereiten Individuen** (vgl. ebda, 18). Auszubildende müssen daher eine Zukunftsvision entwickeln und diese selbstbewusst realisieren lernen (vgl. Schütt-Sayed/Casper/Vollmer 2021), indem sie sich **expansive Ziele** setzen (vgl. Holzkamp 1995). Das zielgerichtete Ausnutzen vorhandener Handlungsspielräume – seien sie noch so klein – beugt Ohnmachtsgefühlen vor und steigert die Selbstwirksamkeit. In **berufsbiographischer Perspektive** können mit potenziellen Arbeitgebern gezielt **Win-Win-Konstellationen** angestrebt werden, die gleichermaßen der Fachkräftesicherung als auch der Selbstverwirklichung dienen. Dazu bedarf es eines **kritisch-konstruktiven Umgangs mit Führungsverhalten und -konzepten sowie Machtasymmetrien**, da letztere die Identitätsbalance erschweren (vgl. Thole 2021, 2024; Krappmann 1975). „*Arbeitskraftunternehmer*“, welche sich lediglich reaktiv oder proaktiv an Veränderungen der Arbeitswelt anpassen, können dagegen keine Transformationsimpulse setzen und laufen Gefahr, wegen der fehlenden Selbstachtsamkeit einen Burnout zu erleiden (vgl. Voss/Weiss, 2013).

Zwischenfazit und nächste Schritte

Die ersten praxeologischen Ergebnisse zeigen eine große Diversität der Konzepte, Akteure, Ziele, Foki und Zielgruppen sowie eine unterschiedliche Tiefe und Breite der Ansätze. Bisher gibt es kaum elaborierte Konzepte für die Berufsbildung, jedoch zahlreiche Teillösungen und Didaktiken, die in ein solches Konzept einfließen könnten. Der Forschungsstand zu den skizzierten Handlungsfeldern ist noch nicht aus der Perspektive „Förderung psychischer Gesundheit“ aufgearbeitet worden.

Nächste Schritte:

- Wissenschaftlicher und praxeologischer Überblick über vorhandene Konzepte (aktueller Stand s. QR-Code oben links)
- Diskursive Aushandlung der normativen Anforderungen an ein für die berufliche Bildung zu erarbeitendes Konzept, z. B. Breite (Handlungsfelder), Foki (Lehrer-, Schülergesundheit, Schulentwicklung), Ziele (z. B. Resilienz, Transformation), Tiefe (Meso- und Mikroebene) sowie Festlegung von Kriterien für die Auswahl geeigneter (Teil-)Konzepte
- Aufarbeitung des Forschungsstandes zu den Handlungsfeldern sowie Ermittlung von Forschungsdesiderata