

Abhandlungen

Harald A. Mieg, Ute Woschnack

Die berufliche Identität von Umweltdienstleistern: Altes, neues oder ohne Berufsbild?

Abstract

Der Bereich umweltbezogener Dienstleistungen scheint ein Paradebeispiel für den raschen Wandel von Berufen und Berufsbildern zu sein. Dieser Beitrag untersucht die Folgen für berufliche Identität auf der Grundlage einer Markt- und Berufs-Befragung der Schweizer Umweltdienstleister (N=406). Untersucht wird, ob die berufliche Identität eher von professions-soziologisch fassbaren Bedingungen abhängt (Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe), oder eher von der psychologisch fassbaren individuellen Expertise (Berufserfahrung). Berufliche Identität wird hier im Sinne Haußers (1995) operationalisiert, und zwar als berufliches Selbstkonzept, beruflicher Selbstwert und berufliche Kontrollüberzeugungen. Wie sich zeigt, ist der Einfluss auf die berufliche Identität sehr viel deutlicher bei der spezifischen Berufsgruppenzugehörigkeit als bei der individuellen Expertise.

1 Einleitung

Berufe und Berufsbilder scheinen heutzutage diffus zu werden oder gar in Auflösung begriffen. Sichtbar wird dies im Bereich der umwelt-orientierten Dienstleistungen. Mit den umwelt-orientierten Dienstleistungen wurde in den letzten dreißig Jahren ein neues Tätigkeitsfeld eröffnet, das neues Wissen und neues Verfahren nötig macht (Leal Filho 2001). Wir treffen dort neben Biologen, Ingenieuren und Kaufleuten auch Lehrer, Gärtner, Chemikanten und eine Reihe von Berufsausübenden mit spezifischen Zusatzqualifikationen oder ausgeprägtem Umweltbewusstsein. Es scheint fraglich, ob sich bei Umweltfachleuten ein konsistentes berufliches Selbstbild finden lässt.

Gewisse Berufsgruppen, so die Ingenieure, sind gut organisiert und in ihren Tätigkeitsfeldern etabliert, d.h. sie sind professionalisiert. Professionen wie die Ingenieure bieten Kristallisationspunkte für die berufliche Identifikation. So können sich Berufstätige als „Ingenieur“ oder „Ökonomin“ definieren. Auch der Bereich der Umweltdienstleistungen zeigt Ansätze zur Professionalisierung. Was bedeutet dies für die berufliche Identität der Berufstätigen im Umweltbereich?

Im Folgenden untersuchen wir, woran die Umweltdienstleister ihr berufliches Selbstbild orientieren. Unser Vorgehen ist zweigleisig. Wir betrachten Professionalisierung und berufliche Selbstbilder zum einen aus dem soziologischen Blickwinkel der Professionssoziologie.

Zum anderen wählen wir eine psychologische Perspektive und fragen nach der Entwicklung persönlicher beruflicher Expertise und dem sozialen Vergleich mit Angehörigen anderer Berufsgruppen. Zur Datengrundlage dient eine Umweltmarkt- und Umweltfachleute-Befragung aus dem Jahre 1997.

2 Bedingungen beruflicher Identität

2.1 Die soziologische Sicht: Professionen, Autonomie

Was ist Professionalisierung? Professionalisierung steht für die Entwicklung einer Berufsgruppe in Richtung auf eine *Profession*. Eine Berufsgruppe kennzeichnet sich durch Berufstätige mit gleicher Ausbildung oder gemeinsamem Tätigkeitsfeld (zum Beispiel Biologinnen und Biologen). Professionen sind Berufsgruppen, die im Lauf der Zeit derart an Macht und gesellschaftlichem Ansehen gewannen, dass sie zu beinahe *autonomen* gesellschaftlichen Institutionen wurden und einen bestimmten Tätigkeitsbereich monopolisieren. Dies gilt insbesondere für Mediziner und Juristen. Autonom heisst hier: Diese Berufsgruppen können auf Ausbildung und Zulassung ihres eigenen Nachwuchses Einfluss nehmen. Damit gewinnen Professionen eine ähnliche Stellung wie die Zünfte im Spätmittelalter. Professionen sind ein ausgiebig untersuchtes Thema der Soziologie – zumal der anglo-amerikanischen Professionssoziologie (z.B.: Parsons 1968; Freidson 1986; Abbott 1988; Evetts 1999). Professionen sind Ausdruck unserer modernen, „funktional differenzierten“ Gesellschaften (Stichweh 1996). Entstehungsbedingungen einer Profession sind:

- 1) Es gibt einen abgrenzbaren, gesellschaftlich relevanten *Problembereich* und einen zugehörigen Bereich an *Handlungs- und Erklärungswissen*, für den die Profession als zuständig gilt (Abbott 1988). Bei der Medizin handelt es sich hier um die Erklärung und Behandlung körperlicher Erkrankungen des Menschen. Bei den Umweltdienstleistungen handelt es sich zum einen um das Wissen über die Zusammenhänge zwischen natürlichen Systemen, zum anderen um Verfahren im Bereich Umweltschutz.
- 2) Es gibt den Bezug zu einem *gesellschaftlichen Zentralwert*. Bei der Medizin ist dies die „Gesundheit“, bei den Juristen das „Recht“ beziehungsweise die Herstellung von Gerechtigkeit. Der Bezug zu einem gesellschaftlichen Zentralwert hilft, eine Art von gesellschaftlichem Auftrag an eine Professionen zu vermitteln. Mediziner sind für Gesundheitsfragen zuständig, Juristen tragen als Richter wie auch als Anwälte zur Durchsetzung des Rechts bei. Im funktionalistischen Ansatz der Professionssoziologie wird den Professionen sogar Gemeinnützigkeit zugerechnet (Parsons 1968).
- 3) Es gibt eine weitgehend *akademisierte* Ausbildung. Nicht überall sind die Professionen aus universitären Einrichtungen hervorgegangen. In England entwickelten sie sich historisch aus handwerksähnlichen Vereinigungen (a.a.O.). In unseren modernen, wissensbasierten Gesellschaften ist für zentrale Dienstleistungen eine formale, abstrakte Wissensbasis unverzichtbar. Dies hat seinen Grund auch darin, dass konkretes, technisches Wissen heutzutage rasch veraltet. Hingegen hat abstraktes Wissen in Form von Theorien oder Modellen eine längere Überlebensdauer.
- 4) Es gibt einen *Berufsverband* beziehungsweise eine berufsständische Organisation. Berufsverbände vertreten die beruflichen Interessen individueller Berufstätiger, die in verschiedenen Wirtschaftszweigen oder Gesellschaftsbereichen tätig sein können. Sie sind ein wichtiges Mittel der gesellschaftlichen Selbstorganisation und politischen

Meinungsbildung. Noch weiter geht der machttheoretische Ansatz. Er interpretiert Professionen als organisierte Berufsmacht bürgerlicher Gruppen (Johnson 1967). Die berufliche Sozialisation von Professionellen führt insbesondere dazu, sich selber als „professionell“ anzusehen (Gildemeister/Robert 1987). Das professionelle Selbstbild kann sich gemäß den Professionsbedingungen ausrichten, nämlich:

- am spezifischen Problem- und Wissensbereich (z.B. „Abwasserspezialistin“),
- am spezifischen Wertbezug („Naturschutz“),
- an der Ausbildung („Biologe“),
- am Berufsverband bzw. am Berufsbild, das der Verband propagiert, und zugehörigen beruflichen Standards („Umweltfachleute“).

Richard Hall (1968) untersuchte Konflikte von Professionellen in Organisationen. Er ging davon aus, dass die Mitglieder von Professionen nach autonomen Arbeitsverhältnissen streben, und zwar in dem Maße, wie sich ihre eigenen Professionen durch Autonomie auszeichnen. Dadurch entstehen Konflikte, wenn Professionelle in bürokratisch verfassten Organisationen arbeiten. In seiner Studie zu 11 Berufsgruppen in insgesamt 27 verschiedenen Organisationen fand Hall klare Belege für seine Vermutung. Jedoch haben dreißig Jahre Forschung zu Konflikten von Professionellen in bürokratischen Organisationen keine konsistenten Ergebnisse erbracht. Eine organisationale Beschneidung von Autonomie geht nicht notwendig auf Kosten beruflicher Zufriedenheit von Professionellen (Mieg 2001).

2.2 Die psychologische Sicht: Persönlichkeitsentwicklung, sozialer Vergleich, Kompetenz

In seiner Identitätspsychologie nennt Haüßer (1995) drei Komponenten von Identität:

- das Selbstkonzept,
- das Selbstwertgefühl,
- Kontrollüberzeugung.

Haüßer definiert das Selbstkonzept als die „generalisierte Selbstwahrnehmung“, das Selbstwertgefühl als die „generalisierte Selbstbewertung“ und Kontrollüberzeugung als die „generalisierte personale Kontrolle“ (26). *Berufliche Identität* sieht Haüßer in Abhängigkeit von beruflicher Zufriedenheit, die sich in Anlehnung an arbeitspsychologische Konzepte erfassen lasse (167, vgl. auch Hoff 1982). Entscheidend sei der Wechselwirkungsprozess zwischen Arbeitserfahrung und Identität: „Alltägliche Arbeits- und Berufserfahrung wirkt auf die Identität einer Person in der Regel als Akkomodation. Die Person kann jedoch bei Arbeitsunzufriedenheit mit ihrer vorhandenen Identität ihre Arbeitserfahrungen assimilieren - bis hin zu offensiven Handlungskonsequenzen wie Firmenwechsel, Umschulung und Aussteigen oder defensiven Handlungskonsequenzen wie Krankmachen und ‘Burnout’“ (a.a.O., Haüßer bezieht sich auf Whitbourne/Weinstock 1986).

Der Wechselwirkungsprozess zwischen Arbeitserfahrung und Identität lässt sich - aus psychologischer Sicht - als *Persönlichkeitsentwicklung* begreifen. Hierzu gibt es eine ganze Reihe von prominenten psychologischen Untersuchungen (z.B.: Kohn/Schooler 1983; Hoff/Lempert/Lappe 1991; Udris/Rimann 1994). Professionalisierte Umweltdienstleistungen gehen i.d.R. einher mit einer gewissen beruflichen *Autonomie* der Arbeitsgestaltung; viele Professionelle sind selbstständig. Insofern ist das Ideal der ganzheitlichen, autonomen Aufgabengestaltung, unter dem die Arbeitspsychologie die individuelle Berufsentwicklung beurteilt, bei professionalisierten Dienstleistungen bereits vorausgesetzt. Deshalb müssen wir bei Professionellen nach weiteren psychologischen Aspekten des Berufsbildes fragen.

In seiner Psychologie der Dienstleistung stellt Nerdinger (1996) eine „kognitive Struktur von Dienstleistungen“ vor, d.h. eine kognitive Karte, welche unser Alltagsverständnis von Dienstleistungen widerspiegelt. Nerdinger fand zwei Dimensionen (56). Die erste Dimension unterscheidet Dienstleistungen danach, ob sie mehr mit Menschen zu tun haben (z.B. Krankenpflege) oder mehr mit Objekten (z.B. Verkäufer). Die zweite Dimension scheidet statusniedrige Dienstleistungen (z.B. Kellner) von statushohen (z.B. Ärztinnen). Professionalisierte Dienstleistungen gehören zu den statushohen Dienstleistungen nach Nerdinger.

Den Status definieren spezifische Qualifikationen beziehungsweise – psychologisch gewendet – besondere *Kompetenzen*. Die Qualifikation beziehungsweise Einstiegskompetenz für professionalisierte Dienstleistungen wird in der Regel durch eine Hochschulausbildung erworben. Wir können bei Mitgliedern von Professionen davon ausgehen, dass die berufliche Ausbildung als ein Teil der individuellen Berufsbiographie (Corsten 1998) auch ein zentrales Element des beruflichen Selbstbildes ist. Aus Sicht der psychologischen Expertiseforschung (Chi/Glaser/Farr 1988; Gruber/Ziegler 1996) ist jedoch anzumerken, dass die *effektive* berufliche Kompetenz erst mit der beruflichen Tätigkeit erworben wird. Nach Ericsson (Ericsson/Krampe/Tesch-Römer 1993) ist zu erwarten, dass es etwa zehn Jahre intensiver beruflicher Erfahrung und Trainings braucht, um Leistungen auf Experteniveau erbringen zu können. Die Forschung zur Kompetenzentwicklung in der Berufsarbeit (Bergmann 1998, 2000) zeigt hierfür die spezifischen Voraussetzungen: Insbesondere die „Lernhaltigkeit der Arbeitssituation“ und selbstorganisiertes Lernen fördern die „arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung“. Die beruflichen Kompetenzen umfassen nicht nur Fach- und Methodenkompetenzen, sondern auch soziale Kompetenzen und sind insofern eng mit der berufsbedingten Persönlichkeitsentwicklung verbunden.

Ganz gleich wie wir Status-Unterschiede definieren, sie beruhen auf einem *sozialen Vergleich*. Gewisse Berufsgruppen werden miteinander verglichen und in einer Statusrangfolge gesehen. Nach Haußer ist der soziale Vergleich selbstwertrelevant, er liefert eine „Bezugsnorm“ (1995, 17). Der soziale Vergleich führt sozialpsychologisch gesehen zu einer Identifikation mit der eigenen Gruppe. Wagner hat diese identitätsstiftende Wirkung des sozialen Vergleichs – die „Identitätsrelevanz von Gruppenzugehörigkeiten“ – für die berufliche Arbeit nachgewiesen (Wagner 2001, 358; Tajfel/Turner 1986).

Noch ein Wort zur psychologischen Expertiseforschung: Sie stellt in gewisser Hinsicht das psychologische Pendant zur Professionssoziologie dar (Mieg 2002). Es wurde bereits eine Großzahl an Leistungsbereichen berücksichtigt, darunter sehr viele professionalisierte Dienstleistungen (Medizin, Psychotherapie, Richter, Architektur etc.). In einer Re-Analyse diskutierte Shanteau (1992) die Prognosefähigkeit von Experten aus unterschiedlichen Leistungsbereichen. Diese ist insofern fundamental, als fast alle Experten Prognosen abgeben müssen: sei es über die Windfestigkeit von Brücken, über die Heilungschancen bei einer Magen-Operation oder das Entwicklungspotential eines Kindes. Shanteau fand, dass es gemessen an der Prognosefähigkeit zwei klar getrennte Leistungsklassen gibt: zum einen Bereiche, in denen konsistent eine ausreichende Prognosefähigkeit gefunden wird (z.B.: Schach, Kurzfristwettervorhersagen, Buchhaltung...), zum anderen Bereiche, in welchen konsistent eine geringe Prognosefähigkeit gefunden wird (z.B.: Psychotherapie, Bewährungshilfe, Börse ...). Über die Gründe wird reichlich diskutiert (Mieg 2001), ein wesentlicher Unterschied liegt im Gegenstand der Tätigkeit: in der oberen Leistungsklasse finden sich Tätigkeiten, die sich auf Objekte beziehen; in der unteren Leistungsklasse geht es vielfach um Tätigkeiten, die sich auf Menschen beziehen.

Zusammenfassend können wir drei Punkte festhalten. Erstens, der soziale Vergleich scheint in besonderem Maße relevant für die berufliche Identität und damit für das berufliche Selbstbild von Professionellen. Zweitens steht zu erwarten, dass auch die fachliche Kompetenz Teil des beruflichen Selbstkonzepts bei Professionellen ist. Drittens gilt es, die Berufserfahrung zu berücksichtigen, denn nur durch sie entsteht Expertise.

3 Methode

Im Jahre 1997 führte der Schweizerische Verband der Umweltfachleute (SVU) eine großangelegte Befragung der Umweltfachleute in der Schweiz durch. Die Befragung diente unter anderem zur Beantwortung der Frage: Wie sehen die Umweltfachleute sich selbst?

3.1 Variablen der beruflichen Identität

Zur Erfassung des professionellen Selbstbilds wurden neun Fragebogen-Items gebildet (vgl. Tab. 1: 1-2, 5-9). Zwei Fragen behandelten unmittelbar Aspekte des *Selbstkonzepts*:

- die subjektive Berufsdefinition („Angenommen, jemand auf der Strasse würde Sie nach Ihrem Beruf fragen, was würden Sie antworten?“) und
- der Wertbezug („Wie wichtig ist es für Sie, beruflich die Belange der Natur und des Umweltschutzes zu vertreten?“).

Die subjektive Berufsdefinition eignet sich für eine Analyse aus professionssoziologischer Sicht: Definieren sich Umweltfachleute mit Bezug zur Ausbildung („Biologe“) oder mit Bezug auf ein Problem („Altlastenspezialistin“)? Relevant für das Selbstkonzept scheinen nicht nur Berufsdefinition und Wertbezug, sondern auch das selbsteingeschätzte Wissen, und zwar als Methoden- wie auch Fachkompetenz. Es wurden zwei Wissensvariablen gebildet (Tab. 1, 3-4), ihre Konstruktion erörtern wir weiter unten.

Tab. 1: Variablen der beruflichen Identität (Umweltdienstleistungen)

	Variable	Skalierung
berufliches Selbstkonzept		
1	subjektive Berufsdefinition	nominal
2	Wertbezug (Umwelt & Natur)	ordinal 1 - 7
3	Planungs- und Betriebswissen	z-normiert
4	Wissen über natürliche Systeme	z-normiert
beruflicher Selbstwert (sozialer Vergleich mit Medizin)		
5	Gehaltsniveau	ordinal 1 - 7
6	Berufsprestige	ordinal 1 - 7
7	Arbeitszeit	ordinal 1 - 7
8	Kollegialität	ordinal 1 - 7
9	politischer Einfluss	ordinal 1 - 7
10	Berufsethik	ordinal 1 - 7
berufliche Kontrollüberzeugung		
11	Kompetenz durch Ausbildung	ordinal 1 - 7
12	Gutachterstatus	ordinal 1 - 7

Der *berufliche Selbstwert* wurde über einen sozialen Vergleich mit der Medizin als Leitprofession erfragt („Vergleichen Sie bitte Ihren Beruf mit dem Berufsstand der MedizinerInnen. Wie verhält sich Ihr Beruf zu den MedizinerInnen in Bezug auf...“). Vorgegeben waren sechs Vergleichskategorien (Tab. 1: 5-10): Gehaltsniveau, Berufsprestige, Arbeitszeit, Kollegialität, politischer Einfluss und Berufsethik. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „Viel schlechter“ zu „Viel besser“ (nur die Extreme waren bezeichnet).

Die Operationalisierung der *Kontrollüberzeugung* (Tab. 1: 11-12) mag etwas überraschen, zumal Kontrollüberzeugung in den bisherigen Ausführungen wenig Beachtung fand. Kontrollüberzeugung wurde zum einen mit Bezug auf die Ausbildung erfragt („Vermittelte Ihnen Ihre Ausbildung ausreichend Kompetenz für Ihren Beruf?“). Ausbildungsgänge, die an Professionen wie Medizin oder Ingenieurwesen gebunden sind, sollen eine grundständige Berufsausbildung gewährleisten. Weitere Qualifikationen haben den Rang von Fort- und Weiterbildung. Insofern wurde hier Kontrollüberzeugung als Berufsfähigkeit operationalisiert. Zum anderen wird nach der Bedeutung des Gutachterstatus' gefragt („Wie wesentlich ist - aus Ihrer Sicht - die gutachterliche Tätigkeit für Ihren Beruf?“). Gutachtertum ist der Inbegriff autonomer, individualisierter Spezialkompetenz, Gutachter verkörpern Expertentum. Die generelle Form der Frage wurde gewählt, weil bei einer personalisierten Frage nach Art „Sind Sie als Gutachter geeignet?“ kaum zu erwarten war, dass jemand seine eigene Gutachterfähigkeit bestreiten würde.

Die beiden Variablen der beruflichen Kompetenz (Tab. 1: 3-4) entstammen den deskriptiven Analysen des Surveys (Mieg 2000). Die Umweltfachleute waren gebeten, ihr eigenes berufsrelevantes Wissen einzuschätzen (9 Wissenskategorien). Eine Hauptkomponentenanalyse ergab einen relativ starken Hauptfaktor (30% Varianzaufklärung), der bestimmt wurde (i) von Planungs- und Organisationswissen sowie (ii) betriebswirtschaftlichem und kaufmännischem Wissen. Diese Variable wird im Folgenden mit „Planungs- und Betriebswissen“ bezeichnet. Erst der zweite Faktor bestimmte sich über das *Fachwissen* (19% Varianzaufklärung) – nämlich naturwissenschaftliches Wissen und Wissen über Ökosysteme. Diese Variable wird im Folgenden mit „Wissen über natürliche Systeme“ bezeichnet.

3.2 Soziologie versus Psychologie: Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe versus individueller Expertisegrad

Wir untersuchen die berufliche Identität in Abhängigkeit von je einer soziologischen und psychologischen Interpretation von Professionalisierung, nämlich

- dem Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe (welcher eine Person angehört) sowie
- dem individuellen Expertisegrad.

Der *Professionalisierungsgrad* einer Berufsgruppe wird hier in Anlehnung an traditionelles professionssoziologisches Verständnis erfasst (Wilensky 1964; Hall 1968; Etzioni 1969), wobei die Zuordnung nach Ausbildungsgängen bzw. letzten Berufsabschlüssen erfolgt. Wir unterscheiden im Folgenden drei Gruppen:

- Als etablierte Professionen gelten hier: Mediziner, Juristen, Ingenieure, Architekten, Forstwirte, Kaufleute.
- Als etablierte Berufsgruppen *ohne* Professionsstatus gelten alle klassischen akademischen Ausbildungen, die nicht zu einer der aufgezählten Professionen führen. Hierzu zählen insbesondere Biologen und Chemiker. Ebenso zählen hierzu die Lehrer.
- Inzwischen gibt es neue Berufsgruppen im Umweltbereich, zum Beispiel die Absolventen einer umweltwissenschaftlichen Ausbildung an einigen Hochschulen.

Aus psychologischer Sicht stehen hingegen der individuelle *Expertisegrad* und berufliche Kompetenzen im Vordergrund. Expertise beruht im Wesentlichen auf Problemlöseerfahrung. In Anlehnung an die psychologische Expertiseforschung untersuchen wir „Experten“ vs. „Novizen“ bzw. „Fortgeschrittene“. Die Einteilung erfolgt über das Berufsalter.

Die Forschungsfrage lautet also: Bestimmt sich die berufliche Identität mit Bezug auf die Berufsgruppe, der eine Person angehört (hier: soziologische Interpretation)? Oder bestimmt sich die berufliche Identität eher in Bezug auf individuelles Können (psychologische Interpretation)?

4 Ergebnisse

4.1 Die Stichprobe

Anfang 1997 wurden 1700 Fragebögen verteilt, 1000 in deutscher Version, 700 in französischer Version. Die Verteilung erfolgte durch den Schweizerischen Verband der Umweltfachleute (SVU) und neun assoziierte Verbände. Mehrfachzusendungen an dieselben Personen waren nicht zu vermeiden, es wurde kein Reminder versandt. Der Rücklauf umfasste etwa 420 Fragebogen (Rücklaufquote 35% für die deutschsprachigen Bögen, 10% für die französischsprachigen Bögen, etwa 50% für SVU-Mitglieder). Auswertbar waren 406 Fragebögen. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Berufsgruppen sowie ihren Professionalisierungsgrad. Der größte Anteil liegt bei den Biologen (27,1 %), einer etablierten Berufsgruppe. Die wichtigsten etablierten Professionen, die sich im Umweltbereich finden lassen, sind die Ingenieure und Architekten (17,7 %). Wichtigste neue Berufsgruppe sind die Absolventen der Umweltnaturwissenschaften (16,3 %).

Tab. 2: Berufsgruppen nach Ausbildungsabschlüssen*

Berufsgruppe	Anteil	Professionalisierungs- grad	Berufser- fahrung (Ø in Jahren)
Biologie	27,1 %	etablierte Berufsgruppe	10,1
Ingenieure & Architektur	17,7 %	etablierte Professionen	12,6
Umweltnaturwissenschaften	16,3 %	neue Umwelt-Berufsgruppe	4,0
Naturwissenschaften (inkl. Physik, Chemie, Geologie)	11,6 %	etablierte Berufsgruppen	10,9
Agrar- und Forstwirtschaft	7,6 %	etablierte Professionen	13,0
Nachdiplomstudium (Umweltlehre, Siedlungswasserbau etc.)	3,2 %	neue Umwelt-Berufsgruppen	7,2
Wirtschaft & Recht	3,0 %	etablierte Professionen	8,6
Lehrer/Pädagogen	2,5 %	etablierte Berufsgruppe	10,1
Sonstige (Medizin, Medien, Missings etc.)	11,1 %	–	

* Stichprobe (N=406)

4.2 Der Einfluss auf die berufliche Identität: Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe versus individueller Expertisegrad

Die Tabellen 3 und 4 zeigen, in welcher Abhängigkeit die berufliche Identität steht; gesondert werden wir die subjektiven Berufsdefinitionen betrachten, da es sich um ein offenes Frageformat handelte und wir erst die Kategorien definieren müssen. Tabelle 3 beschreibt den Einfluss nach Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe, Tabelle 4 den Einfluss des individuellen Expertisegrads. Es werden drei Expertisegrade unterschieden: „Experten“ mit einer Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren, „Novizen“ mit einer Berufserfahrung bis zu drei Jahren, sowie „Fortgeschrittene“, die eine Berufserfahrung zwischen drei und zehn Jahren aufweisen.

Die Variablen der beruflichen Identität werden ergänzt durch die Variable „Professions-Vergleich“. Sie resultiert aus einer Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) der Variablen beruflichen sozialen Vergleichs und stellt den Hauptfaktor, d.h. die wichtigste Dimension des sozialen Vergleichs, dar (24,4% Varianzaufklärung); diese Hauptdimension wird im Wesentlichen bestimmt vom sozialen Vergleich hinsichtlich „Kollegialität“ und „politischem Einfluss“ (Variablen 8 und 9 in Tab. 1).

Tab. 3: Berufliche Identität in Abhängigkeit vom Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe

	etablierte Professionen N=114	etablierte Berufsgruppen N=167	neue Umwelt- Berufsgruppen N=79
Wertbezug (Umwelt & Natur) ^a	6.2	6.3	6.4
Planungs- und Betriebswissen ^b	.533**	-.359**	.006**
Wissen über natürliche Systeme ^b	-.515**	.205**	.330**
Gehaltsniveau ^a	2.6	2.3	2.4
Berufsprestige ^a	2.6	2.6	2.9
Arbeitszeit ^a	4.7	4.9	4.9
Kollegialität ^a	4.9	4.8	5.1
politischer Einfluss ^a	4.0	3.9	4.3
Berufsethik ^a	4.2	4.3	4.5
Professions-Vergleich (Hauptfaktor) ^b	-.005*	-.085*	.321*
Kompetenz durch Ausbildung ^a	4.6**	3.9**	5.1**
Gutachterstatus ^a	4.4	4.4	3.9

Dargestellt sind arithmetische Mittel. a: ordinal skaliert 1-7 (1=sehr wenig; 2=wenig, ... 7=sehr viel). b: z-normiert. Gerechnet wurden Varianzanalysen (ANOVA). *p<.01 **p<.001

Tab. 4: Berufliche Identität in Abhängigkeit vom individuellen Expertisegrad

	„Novizen“: 3 Jahre oder weniger Berufserfahrung N = 85	„Fortgeschrittene“: mehr als 3 Jahre, bis zu 10 Jahren N = 128	„Experten“: mehr als 10 Jahre Berufserfahrung N = 120
Wertbezug (Umwelt & Natur) ^a	6.1	6.2	6.3
Planungs- und Betriebswissen ^b	-.021	-.182	.127
Wissen über natürliche Systeme ^b	.247	.050	-.256
Gehaltsniveau ^a	2.4	2.4	2.3
Berufsprestige ^a	2.8	2.7	2.6
Arbeitszeit ^a	5.2	4.7	4.6
Kollegialität ^a	5.1	4.8	4.8
politischer Einfluss ^a	4.3	3.9	3.9
Berufsethik ^a	4.6	4.3	4.2
Professions-Vergleich (Hauptfaktor) ^b	.313*	-.071*	-.097*
Kompetenz durch Ausbildung ^a	4.9*	4.3*	4.1*
Gutachterstatus ^a	3.8*	4.2*	4.6*

Dargestellt sind arithmetische Mittel. a: ordinal skaliert 1-7 (1 = sehr wenig, 2 = wenig, ... 7 = sehr viel). b: z-normiert. Gerechnet wurden Varianzanalysen (ANOVA). * p < .01 ** p < .0001

Zum *beruflichen Selbstkonzept*: Der Wertbezug zu Natur und Umweltschutz ist insgesamt gesehen sehr hoch, das arithmetische Mittel liegt bei 6,3 auf einer 7-Skala (Standardabweichung 0.93). Es finden sich weder Unterschiede hinsichtlich des Professionalisierungsgrads der Berufsgruppe, noch des individuellen Expertisegrads.¹ Hingegen variiert das selbst eingeschätzte Wissen stark nach dem Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe (Tab. 3) und nicht nach dem individuellen Expertisegrad (Tab. 4). Das Planungs- und Betriebswissen ist besonders stark bei den etablierten Professionen (z.B. Ingenieure) und besonders schwach bei den etablierten Berufsgruppen (z.B. Biologen). Anders verhält es sich beim umweltbezogenen Fachwissen, dem Wissen über natürliche Systeme. Es ist besonders stark bei neuen Berufsgruppen (z.B. aus den Umweltnaturwissenschaften) und besonders schwach bei den etablierten Professionen.

Zum *beruflichen Selbstwert*: Der berufliche Selbstwert wurde über einen beruflichen sozialen Vergleich mit den Medizinern erfasst. Die Umweltfachleute verglichen ihre berufliche Situation mit der des Berufsstandes der Medizin. Die einzelnen Vergleichs-Variablen erweisen sich als unbeeinflusst sowohl vom Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe als auch vom individuellen Expertisegrad (Tab. 3 & 4). Jedoch zeigt sich die Variable „Profes-

1 Wegen der Vielzahl der Analysen wird das Signifikanzniveau angepasst und herabgesetzt auf $\alpha = 1\%$.

sions-Vergleich“ (der Hauptfaktor des beruflichen sozialen Vergleichs) sowohl vom Professionalisierungsgrad als auch vom Expertisegrad abhängig. Bemerkenswert ist, dass sich gerade die *neuen* Umwelt-Berufsgruppen - wie auch die Novizen - im sozialen Vergleich mit der Medizin deutlich besser gestellt sehen als die etablierten Professionen, die im Umweltbereich tätig sind. Diese Professionen sind zwar etabliert, aber eben nicht im Umweltbereich.

Zur *beruflichen Kontrollüberzeugung*: Die Umweltfachleute wurden gefragt, inwieweit ihre Ausbildung ihnen Berufskompetenz vermittelte. Die Antworten zeigen sich abhängig sowohl vom Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe, als auch vom individuellen Expertisegrad (Tab. 3 & 4). Diese Kompetenzeinschätzung ist am höchsten bei den *neuen* Umwelt-Berufsgruppen, bei den etablierten Professionen ist sie höher als bei den übrigen etablierten Berufsgruppen. Außerdem *sinkt* die Kompetenzeinschätzung mit dem Expertisegrad. Anders der Gutachterstatus. Seine Bedeutung *steigt* mit dem Expertisegrad: „Experten“ rechnen der Gutachterstätigkeit mehr Bedeutung zu, als „Novizen“ oder „Fortgeschrittene“ dies tun.

Insgesamt betrachtet scheint die Berufsgruppenzugehörigkeit mehr Einfluss auf das berufliche Selbstbild auszuüben als der Expertisegrad.²

Wenden wir uns nun der *subjektiven Berufsdefinition* zu. Von Interesse ist, woran sich die subjektiven Berufsdefinitionen der Umweltfachleute orientieren: an der Ausbildung (z.B.

Tab. 5: Orientierung der subjektiven Berufsdefinition

	Ausbildung	Profession („Umweltfach- frau/mann“, „Ökologe/in“ etc.)	spezifischer Problembereich (z.B. „Altlasten“)	Sonstiges
etablierte Professionen (N=111)	66%	9%	15%	10%
etablierte Berufsgruppen (N=160)	56%	20%	16%	8%
neue Umwelt- Berufsgruppen (N=76)	46%	32%	9%	13%
Summe (N=347)	57%	19%	14%	10%
„Novizen“: 3 Jahre oder weniger Berufserfahrung (N=94)	55%	23%	9%	13%
„Fortgeschrittene“: mehr als 3 Jahre, bis zu 10 Jahren (N=145)	52%	21%	17%	10%
„Experten“: mehr als 10 Jahre (N=138)	58%	18%	15%	9%
Summe (N=377)	55%	20%	14%	10%

Verteilung in der oberen Abbildungshälfte (nach Professionalisierungsgrad): $df=6$, $Chi^2=18.3$, $p<.01$; Verteilung in der unteren Abbildungshälfte (nach Expertisegrad): $df=6$, $Chi^2=5.3$, ns. Aufgrund fehlender Werte ergeben sich unterschiedliche Gesamtzahlen (N=347 für die obere Hälfte, N=377 für die untere Hälfte).

2 Die Berücksichtigung von Kontrollvariablen (Geschlecht, Sprache, Berufsverbandszugehörigkeit, berufliche Position etc.) ändert nichts an diesem Ergebnis. Die Zusatzanalysen finden sich im Detail in Mieg/Woschnack (2002).

Biologie), an einem spezifischen Problem (z.B. Altlasten), an einem spezifischen Wert (z.B. Naturschützer) oder am Berufsbild, das ein Berufsverband propagiert (z.B. „Umweltfachleute“). Da im Umweltbereich die Bedingungen für das Entstehen einer eigenständigen Profession gegeben sind, wird zur Analyse der Berufsdefinitionen die Kategorie „Profession“ gebildet. Sie umfasst alle aus den Präfixen „Umwelt-“, „Natur-“ und „Öko-“ gebildeten Berufsbezeichnungen, die nicht auf einer akademischen Ausbildung beruhen. Typische Beispiele sind: „Ökologe/in“ oder „Umweltfachmann/Umweltfachfrau“, auch der „Naturschützer“ fällt in diese Kategorie.

Tabelle 5 zeigt, wie häufig die subjektiven Berufsdefinitionen unter die drei Kategorien „Ausbildung“, „Profession“ und „spezifischer Problembereich“ fallen. Die obere Hälfte der Tabelle schlüsselt die Häufigkeiten nach dem Professionalisierungsgrad auf, die untere Hälfte nach dem Expertisegrad. Mit einem Anteil von 55% bzw. 57% überwiegen ganz klar die *ausbildungsorientierten* Berufsdefinitionen. Wie aus Tab. 5 ersichtlich ist, finden sich keine bedeutsamen Unterschiede, wenn wir die Berufsdefinitionen nach dem individuellen Expertisegrad aufschlüsseln (untere Abbildungshälfte). Hingegen ergeben sich Unterschiede je nach Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe (obere Abbildungshälfte). Bei Umweltdienstleistungen aus etablierten Professionen dominieren ganz klar die ausbildungsorientierten Definitionen (66 %), welche in der Regel auch die Professionszugehörigkeit kenntlich machen (Ingenieure, Architekten, Ökonomen etc.). Anders bei den neuen Umwelt-Berufsgruppen. Vertreter dieser Gruppen definieren ihren Beruf relativ häufig mit Bezug auf eine Umweltprofession (32%).

5 Diskussion

5.1 Soziologische Sicht versus psychologische Sicht

Die soziologische wie auch die psychologische Sicht auf berufliche Identität waren hier nur recht eingeschränkt vertreten. Als soziologischer Prädiktor diente der Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe, der die befragte Fachperson zugehörte. Als psychologischer Prädiktor diente die individuelle Berufserfahrung, welche ein Indikator für die erworbene Expertise darstellen sollte. Trotz aller inhaltlichen Beschränktheit zeigten diese beiden Prädiktoren Einfluss auf alle drei Komponenten der beruflichen Identität: auf das berufliche Selbstkonzept (einschließlich der subjektiven Berufsdefinition), auf die Selbstbewertung sowie auf die Kontrollüberzeugungen.

Der direkte Vergleich zwischen soziologischem und psychologischem Prädiktor schlug jedoch eindeutig zugunsten der soziologischen Sicht aus. Die Berufserfahrung als psychologischer Prädiktor offenbarte deutlich weniger Einfluss auf die Variablen der beruflichen Identität als der soziologische Prädiktor, die Berufsgruppenzugehörigkeit. Zeigte sich bei einer Variable der beruflichen Identität ein Einfluss der Berufserfahrung, so fanden wir dort einen noch klareren Einfluss der Berufsgruppenzugehörigkeit. Dies gilt nicht nur für „professionsnahe“ Variablen der beruflichen Identität wie die Orientierung der subjektiven Berufsdefinition, wo ein Einfluss der Berufserfahrung bzw. Expertise ohnedies nicht zu erwarten ist. Die Dominanz des soziologischen Prädiktors zeigte sich selbst für die psychologisch bedeutsamen Wissensvariablen. Gerade beim Fachwissen sowie dem Planungs- und Betriebswissen hätten wir annehmen dürfen, dass sich die Berufserfahrung hier auswirkt.

Stattdessen erweist sich das Wissen als abhängig von der Berufsgruppenzugehörigkeit: zum Beispiel findet sich bei etablierten Professionen, die ihren Wirkungskreis auf den Umweltbereich ausdehnen, vergleichsweise viel Planungs- und Betriebswissen und wenig ökologisches Fachwissen.

Aus psychologischer Sicht mag man einwenden, dass die Berufserfahrung als stellvertretend-psychologischer Prädiktor eben viel schwächer sei als Berufsgruppenzugehörigkeit als Prädiktor mit soziologischem Hintergrund. Aus psychologischer Sicht müssen sich *vermittelnde psychologische Variablen* finden lassen, welche die Berufsgruppenzugehörigkeit eines Individuums in Beziehung mit dessen Selbstbild bringen. Solche vermittelnden psychologischen Variablen könnten zum Beispiel bestimmte Kontrollüberzeugungen oder Kompetenzerwartungen sein. Aufgrund ihrer Ausbildung und des Status ihrer Berufsgruppe bildet eine Person Erwartungen an ihr berufliches Tun und ihre beruflichen Fähigkeiten. In der Tat korreliert die hier erfasste Kompetenz durch Ausbildung mit einer Variablen der beruflichen Identität, nämlich dem Planungs- und Betriebswissen ($r=.24$, $p<.0001$). Sie korreliert jedoch nicht mit den Variablen des sozialen beruflichen Vergleichs. Daraus ergibt sich für die Variable „Kompetenz durch Ausbildung“ noch keine überzeugende Rolle als vermittelnde Größe.

5.2 Identitätskonzept: Wie sieht das berufliche Selbstbild der Umweltfachleute aus?

Angesichts der Ergebnisse und der bisherigen Diskussion ist eines kaum bestreitbar: Das psychologische Identitätskonzept hat sich in unserer Untersuchung des beruflichen Selbstbildes bewährt. Die Evidenz ruht auf zwei Befunden:

- Alle Komponenten, mit denen Haußer (1995) personale Identität psychologisch gefasst hat (Selbstkonzept, Selbstwert, Kontrollüberzeugungen), ergeben brauchbare abhängige Variablen, die sich mit soziologischen und psychologischen Prädiktoren (Berufsgruppenzugehörigkeit, Berufserfahrung) vorhersagen lassen.
- Die Selbstwert-Komponente der beruflichen Identität lässt sich sinnvoll als Ergebnis eines sozialen beruflichen Vergleichs interpretieren. Dies wird durchaus durch unseren Befund gestützt, dass weniger die einzelnen Dimensionen des sozialen beruflichen Vergleichs die aktiven Variablen ergeben als vielmehr der Hauptfaktor „Professions-Vergleich“. Das bedeutet: Es kommt hier auf das „Aggregat“, die gewichtete Summe der einzelnen Vergleichsdimensionen, an.³

Die Integration von soziologischer und psychologischer Sicht bietet in dieser Untersuchung ein klares Bild vom Selbstbild der Umweltfachleute in der Schweiz. Wir müssen ganz offensichtlich nach der Berufsgruppenzugehörigkeit trennen (Tab. 3 & 5):

- Die Mitglieder etablierter Professionen (Ingenieure, Architekten, Agrar- und Forstwirte, Ökonomen, Juristen) definieren ihren Beruf mit Vorzug in Anlehnung an ihre Ausbildung, d.h. in diesem Fall an ihre Profession. Ihr berufliches Selbstkonzept bestimmt sich zudem durch ein vergleichsweise starkes Planungs- und Betriebswissen.
- Die Mitglieder von etablierten Berufsgruppen ohne Professionsstatus (Biologie, Naturwissenschaftler, Lehrer) sehen sich im sozialen beruflichen Vergleich besonders schlecht

3 Ein dritter Befund kann hier nur angedeutet werden: Die psychologischen Variablen der beruflichen Identität ergeben gute Prädiktoren des beruflichen Commitments. Mehr noch: sie sind in dieser Hinsicht mindestens so gut oder besser als soziodemographische Variablen. Dies zeigt sich in Regressionsanalysen (detailliert in Mieg/Woschnack, 2002).

gestellt (Selbstbewertung). Sie schätzen ihre durch Ausbildung erworbene Berufskompetenz vergleichsweise gering ein (Kontrollüberzeugungen), ebenso ihr Planung- und Betriebswissen (Selbstkonzept).

- Die Mitglieder von neuen Umwelt-Berufsgruppen (Umweltnaturwissenschaftler, Absolventen von speziellen Nachdiplomstudiengängen) definieren ihren Beruf meist mit Ausrichtung auf eine noch nicht etablierte Umwelt*profession*. Sie sehen sich im sozialen beruflichen Vergleich besonders gut gestellt. Auch schätzen sie ihre durch Ausbildung erworbene Berufskompetenz vergleichsweise hoch ein, ebenso ihr Wissen über natürliche Systeme.

Wir stellen also fest: Umweltfachleute, soweit sie Mitglieder etablierter Professionen sind, bewahren ein traditionelles berufliches Selbstbild; Umweltfachleute, die Mitglieder von neuen Umwelt-Berufsgruppen sind, entwickeln offenbar ein neues berufliches Selbstbild; unklar bleibt das berufliche Selbstbild bei Umweltfachleuten von etablierten Berufsgruppen ohne Professionsstatus.

Insgesamt zeigt sich, dass die *Integration von psychologischer und soziologischer Sicht* einen fruchtbaren Ansatz ergibt, um berufliche Identität von Professionellen zu untersuchen. Die Professionssoziologie liefert die Kategorien zur Beschreibung beruflicher Organisation (Professionalisierungsgrad), die Psychologie liefert das Identitätskonzept. Das genuin Psychologische dieses Konzepts ist der Einbezug von individuellen, berufsrelevanten Kontrollüberzeugungen. Hieraus ergeben sich wie diskutiert Ansatzpunkte für eine psychologische Re-Interpretation der Wirkung von Berufsgruppenzugehörigkeit. Bemerkenswert ist aus psychologischer Sicht auch, wie eindeutig das selbstzugeschriebene Wissen (Wissen über natürliche Systeme; Planungs- und Betriebswissen) von der Berufsgruppenzugehörigkeit abhängt - und nicht etwa von der Berufserfahrung. Dieser Befund berechtigt uns, solch *selbstzugeschriebenes Berufswissen als Teil des beruflichen Selbstkonzeptes* aufzufassen. Welche faktische Expertise und tätigkeitsrelevanten Kompetenzen sich mit dem selbstzugeschriebenen Wissen verbinden, steht auf einem anderen Blatt.

Literatur

- Abbott, Andrew (1988): The system of professions. Chicago
- Bergmann, Bärbel (1998): Tätigkeitsanforderungen im Verlauf der Berufsbiographie; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 42, 1, 2-14
- Bergmann, Bärbel (2000). Arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung; in: Bärbel Bergmann u.a. (Hg.): Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit. Münster, 11-39
- Chi, Michelene T.H., Robert Glaser, Marshall J. Farr (eds.) (1988): The nature of expertise. Hillsdale
- Corsten, Michael (1998): Die Kultivierung beruflicher Handlungsstile. Frankfurt a. M.
- Ericsson, K. Anders, Ralf Th. Krampe, Clemens Tesch-Römer (1993): The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance; in: Psychological Review 100, 363-406
- Etzioni, Amitai (Hg.) (1969): The semi-professions and their organisation. New York
- Evetts, Julia (1999): Professions: changes and continuities; in: International Review of Sociology 9, 75-85
- Freidson, Eliot (1986): Professional powers. Chicago
- Gildemeister, Regine, Günther Robert (1987): Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen; in: Hans-Peter Frey, Karl Haußer (Hg.): Identität: Entwicklungen psychologischer und soziologischer Forschung. Stuttgart, 71-87
- Gruber, Hans, Albert Ziegler (Hg.) (1996): Expertiseforschung. Wiesbaden

- Hall, Richard H. (1968): Professionalization and bureaucratization; in: *American Sociological Review* 33, 92-104
- Haußer, Karl (1995): *Identitätspsychologie*. Berlin
- Hoff, Ernst-H., Lothar Lappe, Wolfgang Lempert (1991): *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*. Bern
- Johnson, Terence (1967): *Professions and power*. London
- Kohn, Melvin L., Carmi Schooler (1983): *Work and personality*. Norwood, NJ
- Leal Filho, Walter (ed.) (2001): *Environmental careers, environmental employment and environmental training: International approaches and contexts*. Frankfurt a. M.
- Mieg, Harald A. (2000): *Schlussbericht zur Umweltmarkt- und Umweltfachleute-Befragung 1997 des Schweizerischen Verbands der Umweltfachleute*. Eidgenössische Technische Hochschule, Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen, Working Paper 3, Zürich
- Mieg, Harald A. (2001): *The Social Psychology of Expertise*. Mahwah, NJ
- Mieg, Harald A. (2002): *Professionalisierung - ein Forschungsfeld der Wirtschaftspsychologie*; in: Erich H. Witte (Hg.): *Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse*. Lengerich, 125-144
- Mieg, Harald A., Ute Woschnack (2002): *Eine empirische Studie zur Frage beruflicher Identität aus psychologischer und soziologischer Sicht am Beispiel der Schweizer Umweltdienstleister*. ETH Zürich, Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen, MUB Working Paper 7, Zürich
- Nerdinger, Friedemann W. (1994): *Zur Psychologie der Dienstleistung*. Stuttgart
- Oevermann, Ulrich. (1996): *Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionellen Handelns*; in: Arno Combe, Werner Helsper (Hg.): *Pädagogische Professionalität*. Frankfurt a. M., 70-182
- Parsons, Talcott (1968): *Professions*. *International Encyclopedia of the Social Sciences* 12, 536-547
- Shanteau, James. (1992): *The psychology of experts*; in: George Wright, Fergus Bolger (Hg.): *Expertise and decision support*. New York, 11-23
- Rudolf Stichweh (1996): *Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft*; in: Arno Combe, Werner Helsper (Hg.): *Pädagogische Professionalität*. Frankfurt a. M., 49-69
- Tajfel, Henri, John C. Turner (1986): *The social identity theory of intergroup behavior*; in: Stephen Worchel, William G. Austin (Eds.): *Psychology of intergroup relations*. Chicago, 7-24
- Udris, Ivars, Martin Rimann (1994): *Ingenieure - alter Beruf, neue Werte?*; in: Lutz von Rosenstiel, Thomas Lang, Eduard Sigl (Hg.): *Fach- und Führungsnachwuchs finden und fördern*. Stuttgart, 135-152
- Wagner, Ulrich (2001): *Intergruppenverhalten in Organisationen*; in: Rudolf Fisch, Dieter Beck, Birte Englich (Hg.): *Projektgruppen in Organisationen*. Göttingen, 353-366
- Whitbourne, Susan Krauss, Comilda S. Weinstock (1986): *Adult development* (2nd ed.). New York
- Wilensky, Harold L. (1964): *The Professionalisation of Everyone?*; in: *The American Journal of Sociology* LXX, 2, 137-158

Anschrift der VerfasserInnen:

Prof. Dr. Harald A. Mieg
Ute Woschnack
ETH Zürich
Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen
Haldenbachstraße 44
CH-8092 Zürich

Schlagwörter: Personen-/Berufgruppen, Psychologie, Qualifikation/Aus- und Weiterbildung, Soziologie, Umwelt/Nachhaltigkeit