

Huesmann, Monika

Article — Published Version

Kompetenzen von First Generation Professionals: Kompetenzorientierte Reflexion von Karrierewegen

Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

Provided in Cooperation with:

Springer Nature

Suggested Citation: Huesmann, Monika (2024) : Kompetenzen von First Generation Professionals: Kompetenzorientierte Reflexion von Karrierewegen, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, ISSN 2366-4681, Springer, Berlin, Heidelberg, Vol. 79, Iss. 1, pp. 51-63,
<https://doi.org/10.1007/s41449-024-00444-3>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/319239>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Kompetenzen von First Generation Professionals: Kompetenzorientierte Reflexion von Karrierewegen

Monika Huesmann¹

Angenommen: 3. September 2024 / Online publiziert: 9. Oktober 2024
© The Author(s) 2024

Zusammenfassung

First Generation Professionals erleben Probleme und Schwierigkeiten beim Eintritt und der Karriere in Organisationen. Allerdings entwickeln sie auch Kompetenzen im Zusammenhang mit ihrer sozialen Herkunft. In einer empirischen Studie mit 27 Interviews werden Kompetenzen inhaltsanalytisch ausgewertet. Anhand der Ergebnisse werden klassische defizit-orientierte Maßnahmen kritisch reflektiert und kompetenzorientierte Ansätze diskutiert.

Praktische Relevanz

Soziale Herkunft wird im Diversity Management zunehmend thematisiert. Es werden sowohl Probleme beim Einstieg in den Beruf als auch auf dem Karriereweg festgestellt. Häufig zielen die Handlungsempfehlungen vor allem auf den Ausgleich von Defiziten. Allerdings werden dabei die Kompetenzen, die First Generation Professionals auf ihrem Bildungs- und Berufsweg auch aufgrund ihrer sozialen Herkunft entwickeln oft nicht gesehen und daher auch nicht in den Organisationen nutzbar gemacht. In dieser Studie werden berufsbezogene Kompetenzen analysiert und kompetenzorientierte Ansätze diskutiert, die in Organisationen umgesetzt werden können.

Schlüsselwörter First Generation Professionals · Qualitative Studie · Kompetenzen · Karriere · Defizitorientierung

Competences of first generation professionals: competence-oriented reflection on career paths

Abstract

First generation professionals experience problems and difficulties when entering and pursuing a career in organisations. However, they also develop competences in connection with their social background. In an empirical study with 27 interviews, competences are analysed in a structured way. Based on the results, classic deficit-orientated measures are critically reflected upon and competence-oriented approaches are discussed.

Practical relevance

Social background is increasingly being addressed in diversity management. Problems are identified both when entering the labour market and on the career path. The recommendations for action are often aimed primarily at compensating for deficits. However, the skills that First Generation Professionals develop on their educational and professional path, also due to their social background, are often not recognised and therefore not utilised in organisations. This study analyses job-related competences and discusses competence-oriented approaches that can be implemented in organisations.

Keywords First generation professionals · Qualitative study · Competences · Career · Deficit orientation

1 Einführung

1.1 Hintergrund und Zielsetzung

First Generation Professionals sind Berufstätige mit akademischem Abschluss, die als erste in ihrer unmittelbaren Familie studiert haben (Department of Commerce USA 2017).

✉ Prof. Dr. Monika Huesmann
monika.huesmann@hwr-berlin.de

¹ HWR Berlin, Badensche Straße 50–51, 10825 Berlin, Deutschland

Sie haben als First Generation Students (die Studierenden, die als erste in ihrer unmittelbaren Familie studiert haben) die Hochschule absolviert und sind ins Berufsleben eingestiegen.

Der Begriff First Generation Students oder Professionals orientiert sich am Bildungsstand der Eltern. Dieser Begriff ist unabhängig von der sozialen Stellung der Eltern, damit können zu dieser Gruppe z. B. Kinder von Selbständigen, Beamten, ungelernten Arbeitskräften oder Handwerkern gehören. Im deutschen Sprachgebiet gibt es für diese Gruppe keine eindeutig definierten Begriffe. Der früher synonym verwendete Begriff der Bildungsaufsteigenden kann missverständlich im Sinne einer gesellschaftlichen Hierarchie verstanden werden, die einen höheren Bildungsweg als höherwertig interpretiert. Daher werden hier die Begriffe First Generation Students und First Generation Professionals verwendet, die z. B. die Hans-Böckler-Stiftung verwendet und die auch an die Forschungen im englischsprachigen Raum anknüpfen, die häufig mit diesen Begriffen arbeiten (Miethe et al. 2014).

Zur Diskriminierung von First Generation Students gibt es eine zunehmende Zahl von Studien (z. B. Miethe et al. 2014; Schuyler et al. 2021). In einer Überblicksstudie aus den USA zu First Generation Students als Lernende im wissenschaftlichen Bereich haben Ives und Castillo-Montoya 2010 zusammengefasst, dass in den von Ihnen ausgewerteten 59 Studien vor allem „a picture mainly oriented around deficits“ gezeichnet wird (Ives & Castillo-Montoya 2020, S. 165). Anschließend an das Studium erleben First Generation Professionals im Berufsleben weiterhin Probleme und Schwierigkeiten, die mit ihrer sozialen Herkunft in Verbindung stehen (Huesmann et al. 2020). Bei Studien zu First Generation Students oder Professionals werden in der Regel Probleme und Schwierigkeiten fokussiert.

Die Boston Consulting Group hat im April 2023 eine Studie mit 1125 Berufstätigen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz veröffentlicht (Ullrich et al. 2023). Zentrales Ergebnis dieser Befragung war, dass es First Generation Professionals auf ihrem Karriereweg schwerer haben als Kolleginnen und Kollegen aus Akademikerhaushalten. Sie haben seltener Zugang zu berufseinstiegsunterstützenden Netzwerken, sind weniger in informelle Kommunikation z. B. über nicht ausgeschriebene Stellen oder Projekte eingebunden und ca. 20 % haben das Gefühl, am Arbeitsplatz nicht sie selbst sein zu können. Aber insgesamt wird ein höheres Maß an Loyalität und höhere intrinsische Motivation gesehen (Ullrich et al. 2023). Schlussfolgerung ist, dass Maßnahmen in Organisationen diese Barrieren adressieren sollen. Als empfohlene Maßnahmen finden sich auch viele defizitorientierte Maßnahmen, z. B. „Förderung der individuellen Weiterbildung, um die Lücke zur Vergleichsgruppe weiter zu schließen“ (Ullrich et al. 2023, 4). Bildungsaufstiege in der Wissenschaft analysiert Zimmer in ihrer Studie

zum Übergang von Junior- auf die Lebenszeitprofessur. Sie erkennt drei zentrale Faktoren, die Bildungsaufstiege für First Generation Professionals in der Wissenschaft ermöglichen, und zwar der Mangel an bürgerlicher Gelassenheit, ungerichteter Arbeitseifer und asketische Lebensführung. Diese Faktoren sieht sie als Ressourcen von First Generation Professionals (Zimmer 2021).

In einem Podcast zum Thema „Underdogs führen“ wird Katja Urbatsch, Gründerin von *arbeiterkind.de* interviewt, die über den Berufseinstieg von First Generations spricht. Sie betont dabei, dass First Generation Professionals ein Asset für Unternehmen darstellen, das noch nicht ausreichend geschätzt wird. Sie sieht dabei auch spezifische Kompetenzen wie beispielsweise die Fähigkeit, sich in verschiedenen Milieus bewegen zu können, Verständnis für Menschen mit unterschiedlicher Herkunft zu haben und mit ihnen kommunizieren zu können. Sie vermutet auch, dass der Druck BAföG zurückzahlen zu müssen und Freude über Karrierechancen zu mehr Loyalität und Bindung an ein einzelnes Unternehmen führen könnte (Hoffmann und Wichert-Nick 2023).

Die wichtigsten Konsequenzen, die daraus gezogen werden, sind mehr Bildungsgerechtigkeit zu schaffen und Berufsnachteile von First Generation Professionals auszugleichen. Beispielsweise wird empfohlen die Kategorie soziale Herkunft in die Diversity Programme aufzunehmen (Charta der Vielfalt o.J.a) und Bewusstsein für dieses Thema zu schaffen (Wernstedt und John-Ohnesorg 2008). Allerdings sind viele der Maßnahmen, die empfohlen werden, eher defizitorientiert, sie adressieren die First Generation Professionals mit Unterstützungsprogramme wie Mentoring oder individuellen Karriereprogramme mit Begleitqualifikationen (Burwell und Maldonado 2022). Dazu wird empfohlen, dass First Generation Professionals selbstbewusster auftreten, Mut beweisen und Initiative ergreifen sollen (Ullrich et al. 2023).

Ziel dieser Studie ist es, die Bildungs- und Karrierewege von First Generation Professionals aus einer kompetenzorientierten Perspektive zu reflektieren. Aus dieser Perspektive sollen defizitorientierte Ansätze neu diskutiert werden.

1.2 Bildungs- und Karrierewege von First Generation Professionals

Bei First Generation Professionals ziehen sich Probleme bzw. Diskriminierungen wie ein roter Faden durch das gesamte Bildungs- und Berufsleben. Dies ist nicht nur in Deutschland, sondern auch international ein Problem. Nennstiel und Gilgen haben 2024 in einer Studie zur Benotung von 14.000 Schülerinnen und Schülern in der neunten Klasse in Deutschland festgestellt, dass auch wenn sie die gleichen Fähigkeiten haben und gleich intelligent sind, die Noten ganz auffällig unterschiedlich sind. Negativen Ein-

fluss auf die Noten haben die Merkmale Geschlecht, soziale Herkunft, kultureller Hintergrund und Körpergewicht. Dabei sind jedes einzelne Merkmal und alle intersektionalen Kombinationen durchgehend signifikant, am deutlichsten im Fach Deutsch (Nennstiel und Gilgen 2024).

Beim Zugang zum Studium zeigt sich in Deutschland, dass von 100 Kindern, bei denen zumindest ein Elternteil einen akademischen Abschluss haben, 78 Kinder ein Studium aufnehmen, von Kindern, deren Eltern keinen akademischen Abschluss haben, jedoch nur 25 (Kracke et al. 2024).

In einer Studie des Department of Education der USA wurde festgestellt, dass 33 % der First Generation Students die Universität nach 3 Jahren Studium ohne Abschluss verlassen im Vergleich zu 14 % Abbrechenden, deren Eltern zumindest ein Bachelorstudium absolviert hatten (Cataldi et al. 2018). Die höhere Abbruchrate von First Generation Students wird in der qualitativen Studie von Hermes et al. vor allem auf mangelnde familiäre Unterstützung zurückgeführt, da Studierende aus akademischen Haushalten Beratung, Hilfe und Anerkennung für ihr Studium häufiger in der eigenen Familie erfahren (Hermes et al. 2023).

Andererseits wird Unternehmen die Einstellung von First Generation Professionals empfohlen, da sie einen großen Talentpool bilden (Ullrich 2023). Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen dazu, ihr Recruiting so anzupassen, dass Talente aus allen sozialen Gruppen in die Personalauswahl eingeschlossen werden. Um die am besten geeigneten Personen für ein Unternehmen zu rekrutieren ist es wichtig, sich bei der Auswahl von Bewerbenden auf Leistung und Potenzial zu fokussieren (Goelden und Brast 2012). Dennoch zeigen Studien weiterhin, dass sowohl bei der Auswahl von neuen Mitarbeitenden als auch bei Aufstiegsentscheidungen in der Organisation Geschlecht, kulturelle Identifikation, Alter, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und auch die soziale Herkunft eine Rolle spielen, obwohl diese Merkmale weder Aussagen zu Leistung noch zu Potenzial treffen können (z. B. Akman et al. 2005). Als eine zentrale Ursache warum diese Merkmale dennoch oft bestimmend für die Personalauswahl sind, wird der unconscious bias diskutiert (Pollard 1999). Unconscious Bias zeigt sich in unbewussten kognitiven Wahrnehmungsverzerrungen die z. B. auf Vorurteilen, Stereotypen oder anderen Denkfehlern beruhen (Domsch et al. 2019 et al.). Gerade im Bereich des Recruiting wird der unconscious bias als Grund gesehen, warum schon bei der Einstellung Vielfalt nicht aktiv unterstützt wird (Carnahan und Moore 2023). Kanning (2022) untersuchte den unconscious bias Ähnlichkeitseffekt und fand heraus, dass die Entscheidung der Personalauswählenden zu 32 % von der wahrgenommenen Ähnlichkeit der Bewerbenden mit den Auswählenden abhängt und so vor allem Bewerbende ausgewählt werden, die nicht divers zu der bestehenden Belegschaft sind (Kanning 2022).

Nach den Schwierigkeiten beim Einstieg in Organisationen zeigen sich auch im Karriereverlauf Probleme. Unter Verwendung eines qualitativen Forschungsansatzes wurden die Karriereerwartungen, Erfahrungen und Karrieregrenzen von Ingenieurinnen und Ingenieuren untersucht, die als First Generation Professionals überwiegend in Deutschland gearbeitet haben. Es hat sich gezeigt, dass sie deutliche Schwierigkeiten in ihrem Karriereverlauf erfahren haben. Dabei war jeder Aufstieg wieder neu zäh und kraftaufwändig und sie erlebten eine gläserne Decke die oft nicht überwindbar war; zusammenfassend wurde das Phänomen als „sticky steps on the career ladder“ beschrieben (Huesmann et al. 2020).

Stereotype und Vorurteile über soziale Gruppen, derer sich die Beurteilenden bzw. Auswählenden oft nicht bewusst sind, führen zu schlechteren Einstellungs- und Karrierechancen (Charta der Vielfalt o.J.b). So sind trotz Fach- und Führungskräftemangel bis heute z. B. weniger Frauen in Führungspositionen (Statistisches Bundesamt 2022) und weniger Ostdeutsche oder Menschen mit Migrationsgeschichte in Elitepositionen als ihrem Bevölkerungsanteil entspricht (Vogel und Zajak 2020). Eine Studie mit 472 Personen zeigt, dass berufliche Erfahrung in der Personalauswahl und Leistungsbeurteilung in Organisationen nicht davor schützt, Urteilsverzerrungen zu unterliegen und auf dieser Basis Entscheidungen über Bewerbende und Mitarbeitende zu treffen (Bald und Kanning 2019). In einer Studie zu Leistungsbeurteilung in Organisationen wurde bei vergleichbarem diversity-wertschätzenden Verhalten von weißen Männern im Vergleich zu Frauen bzw. nicht-weißen Männern als Beurteilende dennoch insgesamt weißen Männern als Beurteilten bessere Leistungsbeurteilungen zugesprochen. Dieser Unterschied wurde durch traditionelle Stereotypen wie z. B. geringerer Urteilskompetenz begründet, die als unconscious bias auch bei diversitywertschätzenden Personen dennoch Verzerrungen verursachen (Hekman et al. 2017).

1.3 Kompetenzen von First Generation Professionals

Eine einheitliche Definition von Kompetenzen gibt es nicht. Erpenbeck und Rosenstiel sehen vier Gruppen von Definitionen, und zwar Kompetenzen als ökonomisierte Variante von Bildung, als allgemeinsten Handlungsrahmen, als kognitive Leistungsdefinition und als kreative Selbstorganisationsfähigkeiten, die in unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet werden (Erpenbeck und von Rosenstiel 2017). Da im Rahmen der vorliegenden Studie Kompetenzen mit Blick auf das Individuum im beruflichen Bereich betrachtet werden, die sich im Laufe der individuellen Biographie verändern können, werden hier Kompetenzen als „Selbstorganisationsdispositionen [...] des gedanklichen und ge-

genständlichen Handelns“ (Erpenbeck und von Rosenstiel 2007, S. XI) gesehen. Dabei sind berufliche Kompetenzen erforderlich, um berufliche Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Diese Selbstdispositionen sind auf der Grundlage von zurückliegenden und aktuellen Entwicklungsprozessen entstanden (Erpenbeck und von Rosenstiel 2017). Berufliche überfachliche Kompetenzen sind wichtig für das Erleben und Verhalten von Menschen bei der Arbeit. Einschätzungen dazu werden vor allem für die Personalauswahl und die Personalentwicklung eingesetzt (Kersting 2013).

In sehr viel kleinerem Maße als die Diskriminierung von First Generations Students und Professionals werden deren Kompetenzen diskutiert, und wenn vor allem auf der Grundlage quantitativer Umfragen (z. B. Ullrich 2023 et al.) und anhand eigener Erfahrungen und anekdotischer Erzählungen (Klößler 2023). LeBouef und Dworkin haben 12 Forschungsstudien zu First Generation Students verglichen und zusammenfassend festgestellt, dass der Großteil der Studien auf einem Defizitansatz beruhen: „assuming that because parents did not attend college, FGCSs [First Generation College Students] are inherently lacking or missing something important“ (LeBouef und Dworkin 2021, p. 17).

Ullrich et al. stellen in ihrer Studie für First Generation Professionals im Vergleich mit Berufstätigen aus einem akademisch geprägten Elternhaus fest, dass diese über höhere Loyalität, höhere intrinsische Motivation und höhere Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung verfügen (Ullrich et al. 2023).

Zusammenfassend zeigt es sich, dass Probleme, Schwierigkeiten und Diskriminierungen von First Generation Professionals in einer Vielzahl von Studien an verschiedenen Stellen des Bildungs- und Berufslebens benannt wurden. Handlungsempfehlungen in diesen Studien folgen oft der Idee, dass First Generations Students oder Professionals in jeweils unterschiedlichen Bereichen Defizite haben, die adressiert werden sollten. In wenigen Studien wird diese Defizitorientierung kritisch hinterfragt.

Eine andere Herangehensweise ist es, sich mit den Kompetenzen von First Generation Professionals zu beschäftigen, um Bildungs- und Karrierewege kompetenzorientiert reflektieren zu können. Die hier vorliegende qualitative empirische Studie adressiert diese Forschungslücke mit einer kompetenzorientierten Reflexion von Bildungs- und Karrierewegen von First Generation Professionals, um eine kritische Diskussion zu ermöglichen.

2 Methode

Für diese Studie wurden teilstandardisierte, leitfadengestützte Experteninterviews als qualitative Studie gewählt, da diese am besten dazu geeignet sind, tieferes Verständnis und mehr Wissen über die Erfahrungen und Reflektio-

nen von First Generation Professionals zu entwickeln. Es wurden keine Hypothesen aufgestellt, um offener für die Erfahrungen und Reflektionen zu sein und neue und auch unerwartete Ergebnisse entdecken zu können (Flick et al. 2010). Zur Auswertung wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring verwendet. Diese Auswertungsmethode wurde gewählt, da sie sich insbesondere dafür eignet, Themen und Bedeutungen in Texten zu identifizieren und zu interpretieren (Mayring 2022).

Es wurde darauf verzichtet, vorab Hypothesen zu entwickeln mit dem Ziel, vorgegebene Annahmen und Erwartungen zu beschränken (Mayring 2022). Kritisch zu sehen ist bei diesem Ansatz, dass die Offenheit auch dazu führen kann, dass Wahrnehmungsverzerrungen sowohl bei der Interviewerin als auch bei den Interviewten einfacher zur Wirkung kommen können. Die Interviewerin ist selbst First Generation Professional, was einerseits Nähe und Offenheit ermöglichen kann, aber andererseits durch den similar-to-me Bias die Aussagen der Interviewten lenken kann. Das Bewusstsein über die eigene Voreingenommenheit ist wichtig, um die Wirkung von Wahrnehmungsverzerrungen im Interview minimieren zu können.

In 27 Interviews mit First Generation Professionals wurde nach dem Einfluss der sozialen Herkunft auf den Verlauf ihrer Bildungs- und Berufskarriere gefragt. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Reflexion der eigenen Kompetenzen in der Biographie. In diesen Interviews wurde neben den erlebten Problemen und Schwierigkeiten auch nach Vorteilen und Chancen gefragt, die in Zusammenhang mit der sozialen Herkunft erfahren wurden. Dies soll einen Perspektivwechsel ermöglichen, um auf der Basis von Kompetenzen, Vorteilen und Chancen einen kompetenzorientierten Ansatz diskutieren zu können, da bisher viele Maßnahmen in Organisationen auf der Grundlage von Problemen und Schwierigkeiten entwickelt wurden. Wichtig zu beachten ist, dass nur Personen befragt wurden, die das Studium erfolgreich abgeschlossen und einen adäquaten Berufseinstieg hatten. Damit können die Ergebnisse nicht für die gesamte Gruppe der First Generation generalisiert werden, da Abbrüche des Studiums oder ein nicht der akademischen Ausbildung entsprechender Berufseinstieg nicht in die Stichprobe eingeschlossen waren.

Die Struktur des Interviewleitfadens beginnt mit verschiedenen demografischen Fragen zu Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Beruf der Eltern, persönlicher Bildungshintergrund, Berufsausbildung, akademische Qualifikationen, derzeitige berufliche Position und wahrgenommener finanzieller Status der Herkunftsfamilie. Auf diesen ersten Abschnitt folgen drei Hauptteile, die alle ähnlich aufgebaut sind und sich auf die Schul- und Berufsausbildung, die Hochschulbildung und den beruflichen Werdegang beziehen. Jeder Teil beginnt mit Fragen zum chronologischen Ablauf der eigenen Biographie. Die Interviewten beschrei-

ben, wie sie sich selbst in dieser Lebensphase im Rückblick erlebt haben. Zusammenfassend wird in allen drei Teilen gefragt, was sie aus ihrer Sicht zu diesem Weg befähigt hat. Nur falls das Gespräch stockt, werden Nachfragen zum eigenen Engagement, Disziplin, Dominanz, Stabilität, Kooperation und sozialer Kompetenz im jeweiligen Lebensabschnitt gestellt. Danach werden die Teilnehmer zu ihren Erfahrungen mit herkunftsbedingten Unterschieden in diesen Lebensphasen befragt, insbesondere zu Herausforderungen und Hindernissen und zu Möglichkeiten und Chancen.

Der abschließende Teil des Leitfadens beinhaltet eine Frage zum reflektierenden Überblick über ihren gesamten beruflichen Werdegang, die abschließende Frage zielt darauf ab, die Gesamtzufriedenheit der Teilnehmer mit ihren beruflichen Leistungen und ihrem Werdegang zu ermitteln.

Kritisch zu sehen ist, dass der Leitfaden in den drei Hauptteilen Schule, Studium und Beruf sehr offen ist und nur Nachfragen bei stockendem Interview vorgesehen sind. Diese sehr offene Form ermöglicht sehr viel Flexibilität, kann aber andererseits auch dazu führen, dass der rote Faden im Gespräch verloren geht und viele nicht im Zusammenhang stehende Aussagen enthalten sind. Um diesen Kritikpunkten entgegenzuwirken, wurde für jeden Hauptteil die gleiche Struktur zugrunde gelegt (biografische Erzählung mit ggf. Nachfragen, dann Herausforderungen und Hindernisse und abschließend Chancen und Möglichkeiten), damit der rote Faden anhand der Struktur leicht wieder herstellbar ist. Der Leitfaden wurde in einer Pilotphase mit zwei Interviewten getestet und angepasst, diese Interviews wurden nicht in die Auswertung aufgenommen. Der teilstandardisierte Leitfaden führt auch dazu, dass keine umfängliche Erhebung stattfindet, sondern die Interviewten über die Aspekte sprechen, die ihnen spontan einfallen. Dem wurde mit Nachfragen begegnet, wenn das Interview ins Stocken geraten ist. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden.

Um die Vergleichbarkeit der Erfahrungen zu ermöglichen, wurden nur First Generation Professionals ausgewählt, die den überwiegenden Anteil ihrer Bildung in Deutschland erlebt und das Abitur nach der deutschen Vereinigung abgelegt haben. Damit wurde sichergestellt, dass der Bildungsrahmen, auch wenn er sich nach den Bundesländern unterscheidet, zumindest grundlegend ähnlich ist. Alle Interviewten waren älter als 20 Jahre und hatten mehrere Jahre an Berufserfahrung.

Bei der Auswahl der Interviewten wurde auf eine heterogene Zusammensetzung geachtet, um eine bessere Verallgemeinerbarkeit zu ermöglichen. Ausgewählt wurden nur Personen, bei denen beide Elternteile nicht studiert hatten. Die Kriterien, nach denen die Interviewten ausgewählt wurden, waren Geschlecht, Alter, mit bzw. ohne Migrationsgeschichte in der Familie, Schulsozialisation in den ersten Jahren in der BRD und der DDR aber Abschluss nach der Ver-

einigung, homo- bzw. heterosexuelle Orientierung, mit und ohne Promotion, verschiedene Studienfächer und verschiedene Regionen in Deutschland. Kritisch zu bedenken ist, dass bei der Vielzahl der Kriterien einige nicht sehr häufig auftreten. So konnte z. B. beim Kriterium Geschlecht eine ausgeglichene Zusammensetzung erreicht werden, mit dem Kriterium Schulsozialisation in der DDR mit Abschluss in der BRD nur drei Interviewte. Daher wurden keine vergleichenden Auswertungen nach demografischen Merkmalen durchgeführt, um die Aussagekraft der Ergebnisse nicht zu verringern.

Insgesamt wurden 27 Personen interviewt, die entweder auf LinkedIn gepostet hatten, dass sie First Generation Professionals sind, auf Radiobeiträge, Fernsehinterviews, Zeitschriftenbeiträge, Podcasts oder wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Thema First Generation reagiert und dabei ihre Zugehörigkeit zu dieser Gruppe bekannt gegeben haben oder in Netzwerken von First Generation Students oder Professionals (arbeiterkind.de; netzwerk.chancen; Aufsteiger) als Mentorinnen und Mentoren auf den Internetseiten vorgestellt wurden. Allen Interviewten wurde Anonymität zugesagt, daher wurde in die Quellenangaben nach den direkten Zitaten nur das Geschlecht (weiblich/m-männlich) und die Altersgruppe (28–39/40–60/über 60) aufgenommen. Eine ganze Reihe der Interviewten wären bei genauerer Beschreibung (z. B. kultureller Hintergrund, in West- oder Ostdeutschland aufgewachsen, sexuelle Orientierung, Studienfach, erreichte Position) erkennbar geworden. Die Interviews wurden online oder persönlich durchgeführt, die Dauer lag zwischen 38–61 min.

Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschließend kodiert. Die einfache Transkription erfolgte händisch mit Hilfe der Transkriptionssoftware GoSpeech (DSGVO konform). Dabei wurde wörtlich transkribiert, ohne Pausen oder Füllwörter zu kennzeichnen. Grammatische Fehler wurden nicht korrigiert. Dialekte wurden nicht abgebildet und Satzabbrüche wurden weggelassen.

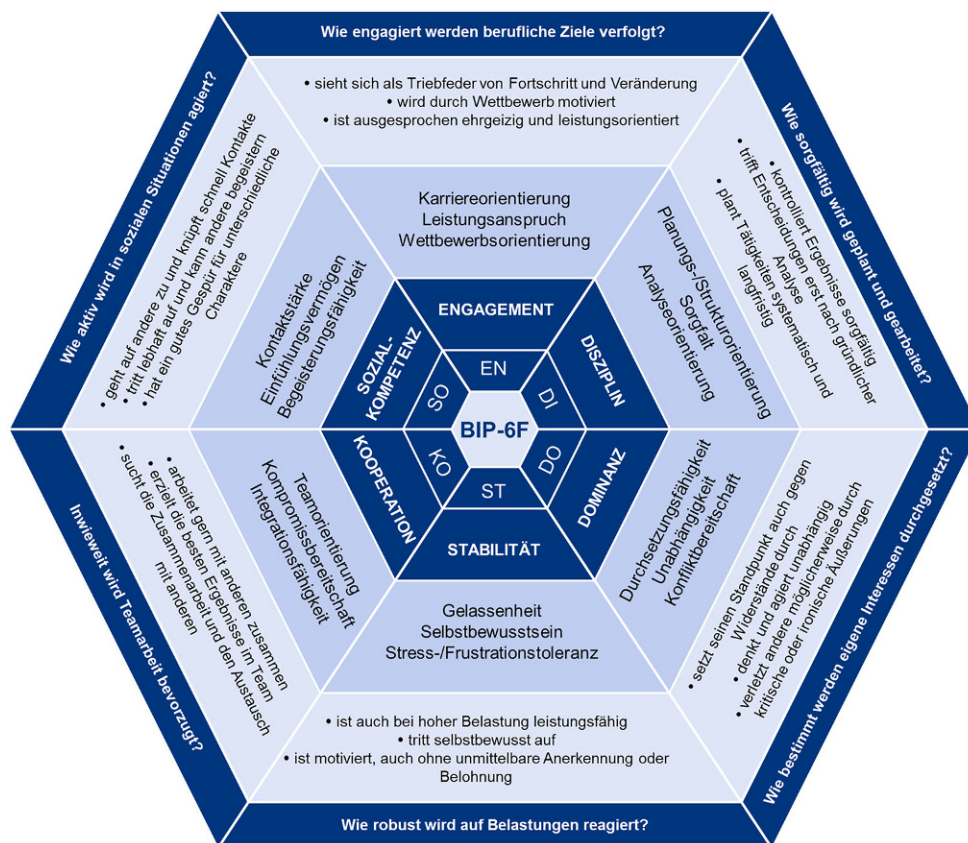
Allen Interviewten wurde das Thema der Studie vorab mitgeteilt, sie konnten das Interview zu jeder Zeit beenden und alle stimmten der Aufnahme und der Verwendung der Transkriptionssoftware zu.

Alle Interviews wurden nach der Transkription inhaltsanalytisch kodiert. Dabei wurde sowohl deduktiv als auch induktiv vorgegangen. Zur deduktiven Auswertung wurde die Struktur des Bochumer Inventar zur Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F) verwendet.

Das BIP-6F ist ein validiertes Testverfahren, dessen persönlichkeitsorientierte Fragen dazu dienen, standardisiert ein Selbstbild der Getesteten zu sechs berufsrelevanten Faktoren zu erfassen (Frieg und Hossiep 2014). Für diese Studie wird aber lediglich die Struktur der Merkmale verwendet. Es werden weder die Testfragen, die Einstufungen noch die Auswertungsberechnungen verwendet. Vorteil der Struktur

Abb. 1 die Faktoren des BIP-6F entnommen aus Hossiep und Krüger 2012

Fig. 1 the factors of the BIP-6F taken from Hossiep und Krüger 2012



dieser Merkmale ist, dass sie klar berufsbezogen sind. Das BIP-6F grenzt keine Persönlichkeitstypen voneinander ab, es „lässt auch Raum für Schattierungen in der Persönlichkeit“ (Wolf 2019). Es erfasst sechs globale, berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale. In der folgenden Grafik werden diese Faktoren dargestellt und erläutert. Für die Testung beschreibt sich die Testperson anhand von 48 Aussagen selbst und bewertet jede Aussage auf einer Skala von 1–6 („trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) (Abb. 1).

Im Vergleich mit Kompetenzen sind Persönlichkeitsmerkmale langüberdauernd, dabei ist die Stabilität eines Persönlichkeitsmerkmals abhängig vom Ausmaß und dem Zeitraum in der eine Veränderung stattfindet (Zwick 2021). Persönlichkeitsmerkmale können als Voraussetzung der Kompetenzentwicklung gesehen werden (Lang-von Wins 2007). Kompetenzen kommen im konkreten Handeln zum Ausdruck und sind damit eine Konkretisierung auf der Basis von Persönlichkeitsmerkmalen. Im umfangreicheren Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung wird diese Verbindung von Persönlichkeitsmerkmalen und Kompetenzen in den Ausprägungsbeschreibungen deutlich. Im Bereich Leistungsmotivation wird z. B. die ständige Optimierung der eigenen Kompetenzen angesprochen und in der zusammenfassenden Beschreibung werden soziale Kompetenzen dargestellt (Hossiep und Paschen 2003). Diese Zusammenhänge von berufsbezogenen

Persönlichkeitsmerkmalen und berufsbezogenen Kompetenzen ermöglichen es, bei der qualitativen Auswertung der Interviews die beruflichen überfachlichen Kompetenzen anhand der Struktur des BIP-6F vorzunehmen. Zumal die Interviewten selbst keine Unterscheidung von Persönlichkeitsmerkmalen und überberuflichen Kompetenzen gemacht haben und auf gezielte Fragen zu spezifischen Kompetenzen bewusst verzichtet wurde.

Wichtig für die Auswertung ist, dass die Items des BIP-6F trennscharf sind (Frieg und Hossiep 2014). Dazu kommt, dass das BIP-6F wissenschaftlich und psychologisch fundiert ist, Gütekriterien erfüllt, transparent ist und durchgehend einen Berufsbezug hat (Hossiep und Schulz 2015). Das Grundgerüst der Faktoren des BIP-6F wird als Kodierungsschema verwendet, wobei außer der Häufigkeit der Nennung keine weitere Ausprägung (wie im BIP-6F von Stufe 1–6) verwendet wird. Es werden keine Test-Aussagen zur Bewertung verwendet, die Fragen zu den eigenen Kompetenzen werden allgemein gestellt (was hat sie befähigt, diesen Weg zu gehen? oder wie würden Sie sich als Schüler:in/Student:in/Mitarbeiter:in/Führungskraft beschreiben?). Mit dieser Vorgehensweise kann nur erfasst werden, welche Kompetenzen bzw. Merkmale den interviewten Personen in den verschiedenen biographischen Abschnitten in diesem Moment in den Sinn kommen. Sie hat den Vorteil, dass die Interviewten nicht gelenkt oder beein-

flusst werden. Das Ergebnis ist eine strukturierte Auswertung, die aber wie bereits ausgeführt, keine Testung darstellt. Es kann auch keine Aussage darüber getroffen werden, ob nicht genannte Kompetenzen nicht vorhanden oder als in diesem Moment nicht erwähnenswert erlebt wurden.

3 Ergebnisse

Im ersten Schritt erfolgten die Kodierung und Analyse der Interviews anhand der sechs Faktoren Engagement, Disziplin, Sozialkompetenz, Kooperation, Dominanz und Stabilität. Dabei sind allen Faktoren Subkategorien zugeordnet, die der Struktur des BIP-6F entsprechen. Die Ergebnisse der Analyse werden anschließend in einer Tabelle zusammengefasst.

1. Engagement mit den Subkategorien Karriereorientierung, Leistungsanspruch und Wettbewerbsorientierung
Über ihren Ehrgeiz haben 20 der 27 Interviewten gesprochen, sie sahen ihn als einen ihrer zentralen Antriebe: „ich weiß, dass ich was erreichen will, dadurch schaffe ich das und ich schwimme nicht so in einer Suppe rum, ohne zu wissen was ich will“ (Int. 19, m, 40–60). Dazu beschreiben sich 15 als neugierig: „ich wollte am liebsten alles mitnehmen, ich war neugierig ohne Ende“ (Int. 4, w, 40–60). Den Begriff engagiert verwenden explizit sieben der Interviewten zur Selbstbeschreibung. Von 12 Interviewten wurde das eigene Verhalten so beschrieben, dass es als engagiert interpretiert wurde, z. B. „als es mich interessierte, habe ich mich zur Klassenbesten hochgearbeitet“ (Int. 10, w, 28–39).

Die Karriereorientierung war gerade bei den sich selbst als ehrgeizig beschreibenden Interviewten sehr hoch: „mein unbedingter Aufstiegszweck. Ich habe durchgehend sehr schnell Karrieresprünge gemacht. Ich habe einen extrem hohen Anspruch an meine Arbeit“ (Int. 26, m, 40–60).

Nur drei Interviewte beschrieben sich als Menschen, die „mit möglichst wenig Arbeitsaufwand sich durchklatieren“ (Int. 7, w, über 60). Auffällig selten wird Wettbewerbsorientierung explizit genannt, nur drei Interviewte nannten Wettbewerb als wichtigen Antrieb: „ich wollte der Beste sein“ (Int. 26, m, 40–60).

Zusammenfassend beschreibt sich der Großteil der Interviewten als engagiert. Dabei werden vor allem Ehrgeiz, Neugier und Karriereorientierung genannt. Nur sehr wenige sprachen über ihre Wettbewerbsorientierung.

2. Disziplin mit den Kategorien Planungs- bzw. Strukturorientierung, Sorgfalt und Analyseorientierung
16 der Interviewten haben sich explizit als diszipliniert arbeitend beschrieben: „Also ich habe mir ganz, ganz viel Druck gemacht, sehr, sehr viel Disziplin, sehr fleißig,

so richtig vorbildlich“ (Int. 3, w, 28–39). Auffallend dabei war die klare Ausrichtung darauf, das Studium abzuschließen: „man entscheidet was und dann bleibt man dabei. Ich habe immer sehr schnell reflektiert und dann gesagt, na ja, das ist jetzt eine harte Zeit, da musst du durch“ (Int. 2, m, über 60). Dabei haben mehr als die Hälfte der Interviewten auch über die Notwendigkeit von Disziplin gesprochen, z. B. um die Finanzierung bzw. den Abschluss des Studiums zu sichern: „ich habe niemals wie andere was dazwischengeschoben, eine Weltreise oder so. Das ist der Nachteil, aber der Vorteil ist, man macht das jetzt auch zu Ende“ (Int. 21, w, 40–60).

Gleichzeitig sahen einige der Interviewten das Studium als ihre Möglichkeit an, sich ein anderes Leben als die Eltern zu gestalten: „willst du denn in deinem Drecksnest versauern? War die Frage einer Freundin, die mich zum Studieren brachte“ (Int. 19, m, 40–60). Ein Studium wurde dabei auch als alternativlos erlebt: „Und eben die Tatsache, dass ich keinen Plan B hatte. Dass ich kein wohlhabendes Elternhaus hatte, in das du immer zurückkannst“ (Int. 20, m, 40–60). Einige Interviewte haben für sich sehr früh gemerkt, dass sie zum Erreichen der eigenen Ziele das Studium brauchen: „ich war mir meiner Verantwortung mir selber gegenüber bewusst. Hätte ich es nicht geschafft hätte ich halt arbeiten müssen“ (Int. 13, m, über 60).

Mehrere merkten an, dass die eigene Entscheidung sowohl für ein Studium als auch für das Fach zu ihrer Disziplin geführt hat bzw. notwendig war. Im Verlauf des Studiums beschreiben sich einige Interviewte dann im Studium als pragmatisch, planend und organisiert: „Ich bin nicht einem Ideal gefolgt, sondern habe Pragmatismus walten lassen“ (Int. 6, m, 40–60).

Die erste Zeit im Studium war für einige schwierig, sowohl am Anfang: „als ich in die Uni kam, war das ein Kulturschock“ (Int. 17, w, 40–60) als auch im Verlauf: „von dem schulischen System, wo man so Vorgaben hat und dann mehr zu diesem selbstständigen Lernen. Was lerne ich nicht, was lerne ich doch, da hat man ja dann gar keine Vorgaben und da fühlte ich mich schon sehr unsicher. Was muss ich tun? Tue ich genug?“ (Int. 18, w, 40–60). Diese Probleme führten zu einem großen Bedarf an eigener Organisation und Strukturiertheit: „ich habe immer alles ganz genau gelesen und meine Mitstudierenden haben mich immer gefragt, welche Kurse sie genau belegen müssen. Ich habe das alles selber erarbeitet und ich war extrem gut organisiert“ (Int. 12, w, 40–60).

Auch in der beruflichen Karriere blieben Disziplin, Pragmatismus und Strukturiertheit für viele prägend: „als Selbständige muss man gut planen und vorausschauen“ (Int. 25, w, 40–60) und „ich bin auch heute noch immer sehr gut im Stoff. Mehr im Stoff als es von einer Führungskraft eigentlich verlangt wird“ (Int. 23, m, 40–60).

Zusammenfassend beschreiben sich die Mehrzahl der Interviewten als in hohem Maße diszipliniert. Dabei wurde die klare Zielorientierung vor allem beim Studium beschrieben, die zu Strukturiertheit und Selbstorganisation führte.

3. Sozialkompetenz mit den Kategorien Kontaktstärke, Einfühlungsvermögen und Begeisterungsfähigkeit

Einfühlungsvermögen ist die Kategorie, die am häufigsten angesprochen wurde. Dabei wurde explizit die soziale Herkunft in Verbindung mit der eigenen Empathie gebracht: „dass ich ein offenes Ohr hatte für die Belange der Menschen. Nichtsdestotrotz hat man selber eine Herausforderung erlebt, auch im persönlichen Umfeld bin ich der Einzige, der überhaupt studiert hat. Also insofern bin ich da durchaus vertraut mit Herausforderungen wie zu wenig Geld haben und zu solchen Dingen und kann das auch nachvollziehen bei meinen Mitarbeitenden“ (Int. 17, w, 40–60).

Vor allem die Sprache auf Augenhöhe wurde thematisiert: „ich hatte die Sprache der einfachen Sachbearbeiter, aber ich hatte auch die Sprache des Geschäftsführers, also ich konnte mich mit allen ganz gut unterhalten und die fanden, dass ich mit ihnen auf Augenhöhe rede“ (Int. 23, m, 40–60) oder „ich habe mehr Sensibilität für unterschiedliche Kulturen und Milieus“ (Int. 21, w, 40–60).

Sozialkompetenz wurde auch von einigen Interviewten mit ihrer großen Familie in Verbindung gebracht: „ein großer Vorteil sind meine zwischenmenschlichen Kompetenzen, ich bin in einer sehr bunten und großen Familie aufgewachsen“ (Int. 8, w, 28–39). Dazu kommt, dass auffallenderweise insgesamt 15 Interviewte Klassen- und/oder Schulsprecherin oder -sprecher waren.

Zusammenfassend wurde die soziale Kompetenz von vielen Interviewten über ihr Einfühlungsvermögen dargestellt, dabei wurden vor allem die Sensibilität für Klassen- und Kulturunterschiede aufgrund der eigenen Herkunft und die Fähigkeit der Sprache auf Augenhöhe angesprochen.

4. Kooperation mit den Kategorien Teamorientierung, Kompromissbereitschaft und Integrationsfähigkeit

18 Interviewte geben an, gerne im Team zu arbeiten: „du kannst nur mit anderen zusammen viel erreichen“ (Int. 15, w, 40–60). Auch die Führung von Teams wird durch die ihre Empathie geprägt so berichtet eine Interviewte, dass über sie gesagt wird, dass „endlich mal eine da ist, nicht so von oben oder so“ (Int. 21, w, 40–60) und „Respekt für alle und mehr fürs Kollektiv und Zusammenhalt“ (Int. 4, w, 40–60).

Zusammenfassend sprach der Großteil der Interviewten über ihre Teamorientierung, allerdings wurden Integrationsfähigkeit und Kompromissbereitschaft kaum angesprochen.

5. Dominanz mit den Kategorien Durchsetzungsfähigkeit, Unabhängigkeit und Konfliktbereitschaft

16 Interviewte sprechen explizit über ihre Durchsetzungsfähigkeit: „alle [...] haben dann ein Budget bekommen, das habe ich durchgesetzt. Ich wäre nicht angepasst genug gewesen für eine Parteilaufbahn. Ich bin ein kritischer Geist geblieben“ (Int. 5, w, über 60) und ihre Unabhängigkeit: „ich entscheide selber über mein Leben“ (Int. 14, m, über 60).

Direkte Sprache und Konfliktbereitschaft ist prägend. Das zeigen Aussagen wie „ich bin direkt und vorgehend“ (Int. 27, m, 40–60) und „ich war immer direkt, da muss man auch mal sagen, dass der Vorschlag Mist ist aus den und jenen Gründen“ (Int. 13, m, über 60).

Nur zwei Interviewte beschreiben sich eher als angepasst „Also man wollte schon immer alles richtigmachen und ja, sage ich mal, auch nicht negativ auffallen“ (Int. 18, w, 40–59) oder ängstlich „wenn die [Lehrenden] autoritär waren, hatte ich ganz dolle Bauchschmerzen“ (Int. 21, w, 40–60).

Zusammenfassend wurde von vielen Durchsetzungsfähigkeit angesprochen die ihren Ausdruck auch in Konfliktbereitschaft und der direkten Sprache findet.

6. Stabilität mit den Kategorien Gelassenheit, Selbstbewusstsein und Stress- bzw. Frustrationstoleranz

Fast alle Interviewten haben während des Studiums und z.T. auch während der Schulzeit gearbeitet und waren so über viele Jahre einer hohen Belastung ausgesetzt: „ich habe alles Studium neben voller Berufstätigkeit gemacht“ (Int. 5, w, über 60).

Viele Interviewte beschrieben, dass es notwendig war Selbstbewusstsein zu entwickeln, um ihren Bildungs- und Karriereweg gehen zu können: „und dann gab es Konflikte mit [...] der Schule usw. aber ich habe das für mich gemacht“ (Int. 2, m, über 60). Dazu hat auch beigetragen, dass einige bereits in der Schulzeit gearbeitet haben, um sich selbst finanzieren zu können. Diese finanzielle Unabhängigkeit hatte auch positive Effekte z.B. „Ich gehörte zu den Coolen“ (Int. 26, m, 40–60).

Die eigene Stress- und Frustrationstoleranz beschreiben viele der Interviewten als sehr hoch. Auf der einen Seite hatten sie oft keine Unterstützung der Eltern im Studium: „Ich hatte nie Nachhilfe. Ich konnte wegen meinen Hausaufgaben zu Hause nie jemanden fragen. Mir wurde schon gesagt: Mach mal. Aber was soll ich machen? Das wusste ich nicht. Meine Eltern meinten, dir stehen alle Wege offen, aber ich wusste nicht, wo die Wege sind. Ich wurde permanent unterschätzt und in eine Schublade gesteckt“ (Int. 8, w, 28–39). Auf der anderen Seite wurden persönliche Krisen gerade in der Zeit des Studiums oft allein gemeistert: „und dann mit den Krisen wie [...] musste ich alleine umgehen. Und das habe ich alles in Stärken umgewandelt“ (Int. 24, m, 40–60). Die hohe Resilienz

Tab. 1 Zusammenfassung der Kompetenzauswertung der Interviews nach dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6F (kursiv gedruckt sind die besonders häufig genannten Kategorien)**Table 1** Summary of the evaluation of the interviews according to the structure of the Bochum Inventory for job-related personality description—6F (the subcategories mentioned most frequently are in italic print)

	Häufig genannt	Selten oder nicht genannt
Engagement	Hoher Ehrgeiz, Neugier, <i>engagiert</i> , hohe Karriereorientierung	Wettbewerbsorientierung
Disziplin	<i>Sehr diszipliniert</i> , klare Zielorientierung, pragmatisch, <i>organisiert</i> , hohe Selbstverantwortung	–
Sozialkompetenz	Einfühlungsvermögen, <i>empathischer Umgang mit Menschen aus verschiedenen Milieus und Kulturen, Sprache auf Augenhöhe</i>	
Kooperation	<i>Teamorientierung</i> und empathische Teamführung	Integrationsfähigkeit, Kompromissbereitschaft
Dominanz	Durchsetzungsfähigkeit, Unabhängigkeit, Konfliktbereitschaft, <i>direkte Sprache</i>	–
Stabilität	Selbstbewusstsein, Stress- und Frustrationstoleranz, <i>Resilienz</i>	Gelassenheit

wird von vielen auch im Zusammenhang mit der sozialen Herkunft gesehen, da viele finanziell auf sich alleine gestellt waren, keine sozialen Netzwerke hatten, auf die sie für Informationen oder Beratung zu Schule und Studium zurückgreifen konnten und keine Unterstützung für Praktika und beim Berufseinstieg hatten: „ich habe das Durchbeißen gelernt“ (Int. 2, m, über 60). Nicht angesprochen wurde Gelassenheit.

Zusammenfassend beschreibt sich der Großteil der Interviewten als stress- und frustrationstolerant. Dazu wird auch die von vielen Interviewten die hohe eigene Resilienz betont. Diese Toleranz in Verbindung mit der Resilienz wird als Notwendigkeit zur Bewältigung der hohen Belastung durch die eigene Finanzierung von Schule bzw. Studium angesprochen. Nicht genannt wird die Fähigkeit zur Gelassenheit (Tab. 1).

4 Diskussion

Ziel dieser Studie ist es, die Bildungs- und Karrierewege von First Generation Professionals aus einer kompetenzorientierten Perspektive zu reflektieren. Zusammenfassend zeigt sich, dass Kompetenzen in allen sechs berufsbezogenen Bereichen von der überwiegenden Zahl der Interviewten angesprochen wurden. In einigen Bereichen wurde auch die Entwicklung dieser Kompetenzen im Zusammenhang mit der sozialen Herkunft gesehen. Deutlich wird, dass keine spezifischen Kompetenzlücken oder -schwächen gesehen werden können. Einige Kompetenzkategorien (Engagement, Disziplin, Organisiertheit, Empathischer Umgang und Kommunikation, direkte Sprache und Resilienz) wurden sehr häufig und nachdrücklich genannt und deren starke Ausprägung auch als Reaktion auf Probleme und Schwierigkeiten aufgrund der sozialen Herkunft und der derzeitigen gesellschaftlichen Bedingungen gesehen.

Das Thema Kompetenzen von First Generation Professionals wurde explizit in Deutschland in der Befragung der

Boston Consulting Group untersucht. Ergebnis war hier, dass bei First Generation Professionals ein höheres Maß an Loyalität und höhere intrinsische Motivation gesehen wird (Ullrich et al. 2023). Die höhere intrinsische Motivation findet sich auch in dieser Studie, der überwiegende Teil der Interviewten sprach über ihren eigenen Leistungsanspruch und ihre Karriereorientierung, die eine hohe intrinsische Motivation voraussetzen. Das Thema Loyalität wurde in keinem Interview erwähnt. Eine Aussage über das Maß der Loyalität der Interviewten kann mit dieser Studie nicht getroffen werden.

Bei den Handlungsempfehlungen der Studie der Boston Consulting Group wird empfohlen, dass First Generation Professionals selbstbewusster auftreten, Mut beweisen und Initiative ergreifen sollen (Ullrich et al. 2023). Diese Empfehlungen können nicht bestätigt werden. Viele Interviewte gaben an, dass sie aufgrund der Schwierigkeiten und Probleme auf dem Bildungs- und Karriereweg Selbstbewusstsein entwickelt haben. Die Themen Mut und Initiative wurden nicht direkt kategorisiert. Im beruflichen Umfeld zeigt sich Mut und Initiative aber auch in der Karriereorientierung und im Engagement, die von vielen Interviewten erwähnt wurden. Alle First Generation Professionals haben ihren Bildungs- und Berufsweg selbst verfolgt und gestaltet, z.T. zwar mit familiärer Unterstützung, aber ohne familiäre Rollenvorbilder. Dazu kommt Resilienz, die auf immer wiederkehrender eigener Initiative beruht.

Gerade wenn Handlungsempfehlungen wie hier Defizite adressieren (mangelndes selbstbewusstes Auftreten, nicht genug Mut und fehlende Initiative) muss genau unterschieden werden, ob es empirische Belege für diese Defizite gibt oder ob die Handlungsempfehlungen eher einem unconscious bias folgen. Diese Defizite können mit dieser Studie nicht belegt werden, Selbstbewusstsein, und implizit Mut und Initiative werden im Gegenteil häufiger thematisiert. Die Defizitorientierung beim Umgang mit First Generation Students als Lernende im wissenschaftlichen Bereich haben auch Ives und Castillo-Montoya in ihrem Review von

Studien aufgezeigt (Ives & Castillo-Montoya 2020). Hier wäre es für weitere Forschung interessant, wie sich diese stereotypen Zuschreibungen und die daran anknüpfende Defizitorientierung bei First Generation Professionals trotz erfolgreicher Beendigung des Studiums weiter fortsetzt.

Wichtig zu beachten ist, dass diese Ergebnisse nicht für die gesamte Gruppe der First Generation Professionals generalisierbar sind, da nur diejenigen in die Studie eingeschlossen waren, die erfolgreich mit ihrem akademischen Abschluss in das Berufsleben eingetreten sind.

Es war nicht Ziel dieser Studie, ein spezifisches Kompetenzmuster zu finden. Es wäre auch widersinnig einen kompetenzorientierten Ansatz dazu zu verwenden, neue stereotype Muster zu entwickeln. Andererseits sind auch keine spezifischen Kompetenzlücken erkennbar, die eine generelle Defizitorientierung von Maßnahmen für First Generation Professionals rechtfertigen würde. Auch an dieser Stelle wären weitere Forschungen interessant, die untersuchen, ob defizitorientierte Maßnahmen für eine spezifische soziale Gruppe in Organisationen vielleicht sogar stereotype Zuschreibungen in Bezug auf diese Gruppe verstärken könnten. Dann wäre ein defizitorientierter Ansatz nicht einfach nur fehlerhaft, sondern sogar kontraproduktiv.

First Generation Professionals werden als soziale Gruppe in Organisationen zunehmend wahrgenommen, allerdings ist diese Wahrnehmung oft stereotyp und häufig defizitorientiert und entsprechend adressieren Handlungsempfehlungen angenommene Kompetenzlücken. Der Idee von spezifischen Lücken dieser sozialen Gruppe wird auf der Basis dieser Studie widersprochen und daraus folgt, dass eine allgemeine Adressierung der First Generation Professionals weder sinnvoll noch zielführend ist. Ein anderer Ansatz in der Praxis wäre es, kompetenzorientierte Personalentwicklung einzusetzen. Diese orientiert sich an den bestehenden Kompetenzen der Individuen auf deren Basis individuelle und teamorientierte Entwicklungsziele entwickelt werden (Pereira et al. 2023). Diese Ziele richten sich sowohl auf Lücken als auch auf vorhandene Stärken der Individuen (MacKay et al. 2024).

Neben den sechs Faktoren (Engagement, Disziplin, Sozialkompetenz, Kooperation, Dominanz und Stabilität) wurden im Laufe der Analyse noch weitere Kategorien gebildet, die sich aus den Inhalten der Interviews induktiv ergaben. Diese Kategorien waren Haltung der Eltern zum Bildungsweg, Probleme und Schwierigkeiten auf dem Bildungs- und Karriereweg und Chancen und Möglichkeiten der eigenen Herkunft.

Ein wichtiges Thema für viele der Interviewten war die innere Einstellung ihrer Eltern zu ihrem Bildungsweg. Dabei war die Haltung der Eltern zur Bildung der Kinder sehr unterschiedlich und zeigte keinen Zusammenhang damit, ob die Eltern selbst einen Schulabschluss oder eine Ausbildung hatten. Insgesamt war in 16 Familien Bildung sehr

wichtig oder wichtig: „Für meine Mutter kam gar nichts anderes in Frage als ein Studium für mich.“ (Int. 5, w, über 60). In weiteren acht Familien war das Thema nicht zentral: „das musst du selber machen. Es ist dein Leben“ (Int. 10, w, 28–39). In den restlichen drei Familien wurde Bildung als unwichtig oder negativ gesehen: „Es war halt keine Unterstützung, eher Widerstand. Wie er [der Vater] halt so intuitiv merkte, der Bub läuft mir davon“ (Int. 2, m, über 60). Den Interviewten war es sehr wichtig, ob sie von ihren Eltern auf ihrem Bildungsweg unterstützt wurden oder ob sie sich in Schule und Studium ohne familiäre Unterstützung erlebten. In der Studie von LeBouef und Dworkin wurde die kritische Rolle von familiärer Unterstützung hervorgehoben, die sowohl als Stress- als auch als Supportfaktor wirken kann (LeBouef und Dworkin 2021). Übereinstimmend ist, dass die Bedeutung dieses Themas für die Studierenden hoch ist. Allerdings zeigte sich in den Interviews, dass auch bei First Generation Professionals, die von ihrer Familie unterstützt wurde, Unterschiede zu Personen aus akademischen Familien erlebt wurden. Dabei wurden auf der einen Seite die Probleme gesehen, die im deutschen Bildungssystem in Abhängigkeit von der Bildung der Eltern zu finden sind, z. B., dass die Eltern beim Lernen nicht unterstützen können oder das Schulsystem nicht genug verstehen um gegen eine fehlende gymnasiale Empfehlung handeln zu können. Auf der anderen Seite werden berufliche Nachteile gesehen, z. B. die Schwierigkeiten bei angesehenen Unternehmen Praktika ohne Netzwerke der Eltern zu bekommen oder bei der Bewerbung zum Berufseinstieg keine Auslandssemester oder Auslandsabschlüsse vorweisen zu können, da diese oft zu erhöhten Kosten führen, die nicht für alle finanzierbar waren. Damit kann die Bedeutung der familiären Unterstützung bestätigt werden, welche Auswirkungen sie sowohl in positiver als auch in negativer Richtung für den Bildungs- und Karriereverlauf von First Generation Professionals haben kann jedoch nicht ohne weiteres beurteilt werden. Hier wäre weitere Forschung interessant. Dazu kommt, dass keine Personen interviewt wurden, die den Bildungsweg zum Studium oder das Studium abgebrochen haben.

In den Interviews wurden als Probleme und Schwierigkeiten auf dem Bildungs- und Karriereweg fehlendes oder unvollständiges Wissen über Studium und Studiengänge genannt, z. B. „Wenn man nicht weiß, was Soziologie als Studiengang bedeutet, dann kann man sich nicht dafür entscheiden. Man kennt nur die üblichen Fächer“ (Int. 25, w, 40–60). Dazu kamen Schwierigkeiten, die akademische Sprache zu verstehen und zu sprechen: „Ich habe mich nicht getraut, in den Seminaren etwas zu sagen. Ich dachte immer, ich sei nicht intelligent genug, ich sei nicht gut genug. Ich kann mich nicht gut genug ausdrücken. Die anderen benutzen immer ähnliche Fremdwörter und haben Bücher gelesen, die ich nicht gelesen habe“ (Int. 12, w, 40–60). Dazu kam fehlendes Wissen über Verhalten und ungeschrie-

bene Regeln: „Die Art, wie sie stehen, wie sie gehen, wie sie sitzen, wie sie essen. Das waren die kleinen Dinge, an denen ich einen großen Unterschied in der sozialen Klasse bemerkte“ (Int. 8, w, 28–39).

Bei der Befragung von 1125 Berufstätigen der Boston Consulting Group (Ullrich et al. 2023) war ein Ergebnis, dass es First Generation Professionals auf ihrem Karriereweg schwerer haben als Kolleginnen und Kollegen aus Akademikerhaushalten. Als Gründe wurde gesehen, dass sie seltener Zugang zu berufseinstiegsunterstützenden Netzwerken haben und sie z. B. weniger in informelle Kommunikation über nicht ausgeschriebene Stellen oder Projekte eingebunden sind. Zusammenfassend stimmen die Ergebnisse mit der vorliegenden Studie überein. In den Interviews häufig angesprochene Unsicherheiten und kommunikative Probleme könnten auch das Ergebnis der Studie von BCG erklären, dass ca. 20 % das Gefühl haben, am Arbeitsplatz nicht sie selbst sein zu können. In der Zusammenfassung der Studie von Huesmann et al. zu Karrierewegen von deutschen First Generation Ingenieuren wird festgestellt, dass „those who do not understand the rules of the game become constrained in their career development“ (Huesmann et al. 2020, S. 94). Es fehlt Wissen über Spielregeln in Organisationen und gleichzeitig auch über viele ungeschriebene Regeln im politischen Feld von Karrieren z. B. auch der Zugang zu informeller Kommunikation. Vieles bleibt implizit und intransparent, so dass First Generation Professionals Barrieren auf ihren Karrierewegen erleben. Auch an dieser Stelle wäre weitere Forschung wichtig, um Spielfeld und Spielregeln besser verstehen zu können und Einflussfaktoren wie Transparenz einschätzen zu können.

Die Interviewten nannten auch Chancen und Möglichkeiten, die sie im Zusammenhang mit ihrer eigenen Herkunft sahen. Um Studium und zum Teil auch Schule finanzieren zu können haben viele der Interviewten durchgehend gearbeitet. Neben der Belastung durch die Arbeit wurde auch gesehen, dass sie finanziell unabhängiger waren: „Ich war finanziell besser dran als meine Klassenkameraden, weil ich mein eigenes Geld verdient habe“ (Int. 22, m, 40–60) und gleichzeitig den Umgang mit Geld schon früh gelernt haben: „ich habe immer gearbeitet, ich habe einen soliden Umgang mit Geld“ (Int. 5, w, über 60). In Deutschland sinkt die Zahl der Kinder in einer Familie bei steigendem Bildungsstand, in Familien mit geringerem Bildungsstand sind durchschnittlich mehr Kinder (Demographie Portal Bund – Länder 2022). Dieser Effekt zeigt sich auch bei den Interviewten, die in der Mehrzahl mit Geschwistern aufgewachsen sind. Das Aufwachsen in einer größeren Familie wurde von den Interviewten mit sozialer Kompetenz und Verhandlungserfahrung in Verbindung gebracht. Dazu kommt, dass für viele Interviewten die Erfahrungen, sich in verschiedenen gesellschaftlichen Klassen zu bewegen, nachdrücklich auf Anpassungsfähigkeit und Empathie ausgewirkt haben:

„Man kommt sozusagen aus seiner eigenen Blase heraus und muss die Sprache lernen, wie man sich verhält, was man isst“ (Int. 10, w, 28–39) und als Chance für das berufliche Verhalten: „Was mir vielleicht zugutekommt, ist, dass ich mit weniger privilegierten Gruppen auf Augenhöhe arbeiten kann [...], dass ich immer noch mit ihnen ins Gespräch kommen kann“ (Int. 25, w, 40–60).

Diese Chancen und Möglichkeiten, die im Zusammenhang mit sozialer Herkunft gesehen werden, werden wenig thematisiert. Sie finden sich z. B. in Aussagen von Katja Urbatsch, die über den Druck der Finanzierung des Studiums oder der Freude über bis dahin unbekannte Karrierechancen und Kompetenzen spricht (Hoffmann und Wichert-Nick 2023). Übereinstimmend mit den Aussagen der Interviewten sieht Urbatsch, dass die soziale Herkunft von First Generation Professionals auch zur Entwicklung von verschiedenen Kompetenzen beitragen kann. Auch hier ist es nicht sinnvoll, einer sozialen Gruppe pauschal Kompetenzen stereotyp zuzuschreiben. Die Zusammenhänge sind sehr individuell und nicht ausschließend. Aber es unterstreicht, dass die Annahme von generellen Kompetenzlücken nicht richtig und als Basis für Handlungsempfehlungen in der Praxis untauglich ist.

Für die Praxis sind bei den Möglichkeiten und Chancen jedoch Anknüpfungspunkte für kompetenzorientierte Ansätze zu finden, um First Generation Professionals in Organisationen ansprechen zu können. Beispielsweise könnten die Erfahrungen, auch mit Menschen aus weniger privilegierten Gruppen auf Augenhöhe kommunizieren zu können, zur Verbesserung der Kommunikation von oft abstrakt formulierten Themen wie z. B. Führungsleitlinien, Nachhaltigkeitszielen oder Qualitätsstandards eingesetzt werden.

5 Fazit

Ziel dieser Studie ist es, die Bildungs- und Karrierewege von First Generation Professionals aus einer kompetenzorientierten Perspektive zu reflektieren. Aus dieser Perspektive sollen defizitorientierte Ansätze neu diskutiert werden.

Die kompetenzorientierte Reflexion der Bildungs- und Karrierewege hat gezeigt, dass keine spezifischen Kompetenzlücken bei First Generation Professionals zu erkennen sind. Daraus kann gefolgert werden, dass defizitorientierte Angebote oder Handlungsempfehlungen adressiert an die gesamte soziale Gruppe nicht sinnvoll sind und auch kontraproduktiv sein können auch wenn insgesamt hier weiterer Forschungsbedarf besteht. Zu beachten ist, dass die Entwicklung eines spezifischen Stärkenprofils der First Generation Professionals als soziale Gruppe nicht sinnvoll ist, da es der gleichen stereotypen Logik folgt wie ein Schwächenprofil und damit der defizitorientierte Ansatz nur umgedreht wird. Kompetenzorientierte Personalentwicklung muss in-

dividuell adressiert werden und dabei sowohl Stärken als auch Schwächen einbeziehen.

Es kann aber anhand der Ergebnisse gezeigt werden, dass die soziale Herkunft nicht nur Probleme und Schwierigkeiten im Bildungs- und Berufsweg bereitet, sondern dass sie auch Chancen und Möglichkeiten eröffnen kann. Für die Praxis bieten diese Chancen und Möglichkeiten Ansatzpunkte um die Vorteile der Vielfalt basierend auf sozialer Herkunft für die Organisation nutzbar machen zu können.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Akman S, Gülpinar M, Huesmann M, Krell G (2005) Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften: Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. *Personalführung* 38(10):72–76
- Bald J, Kanning UP (2019) Urteilsverzerrungen in der Personalauswahl – Schneiden Bewerberinnen, die mit Akzent sprechen, im Interview schlechter ab und welche Rolle spielt die Erfahrung der Entscheidungsträger? *J Bus Media Psychol* 10(1):49–56
- Burwell M, Maldonado B (2022) How Does Your Company Support „First Generation Professionals“? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/01/how-does-your-company-support-first-generation-professionals>
- Carnahan B, Moore C (2023) Actively Addressing Unconscious Bias in Recruiting, Harvard Business School. <https://www.hbs.edu/recruiting/insights-and-advice/blog/post/actively-addressing-unconscious-bias-in-recruiting>
- Cataldi E, Bennett CT, Xiangli C (2018) First generation students: college access, persistence, and postbachelor's outcomes. United States Department of Education, National Center for Education Statistics (NCES) (<https://nces.ed.gov/pubs2018/2018421.pdf>)
- Charta der Vielfalt Fokusthema Unconscious Bias. <https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/zeige/fokusthema-unconscious-bias/>
- Charta der Vielfalt Soziale Herkunft: die 7. Dimension. <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/soziale-herkunft-die-7-dimension/>
- Demographie Portal Bund – Länder Kinderzahl, Kinderzahl von 45–49 jährigen Frauen nach Bildungsstand 2022. <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/kinderzahl.html>
- Department of Commerce USA First Generation Professionals (FGP) (2017) Initiative. <https://www.hud.gov/sites/dfiles/ED/images/6.7.18-FirstGenerationProfessionalInitiativeGeneral20Oct20171700hrs.pdf>
- Doherty T, Aaron C (2020) Believing in Overcoming Cognitive Bias. *AMA J Ethics* 22(9):773–778. <https://doi.org/10.1001/amajethics.2020.773>
- Domsch ME, Ladwig DH, Weber FC (2019) UNCONSCIOUS BIAS – Eine Einführung zu Vorurteilen im Arbeitsleben. In: Domsch M, Ladwig D, Weber F (Hrsg) *Vorurteile im Arbeitsleben*. Springer Gabler, Berlin, Heidelberg https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8_1
- Erpenbeck J, von Rosenstiel L (2007) *Handbuch Kompetenzmessung*, 2. Aufl. Schäffer-Poeschel
- Erpenbeck J, von Rosenstiel L (2017) *Handbuch Kompetenzmessung*, 3. Aufl. Schäffer-Poeschel
- Flick U, von Kardoff E, Steinke I (2010) *Qualitative Forschung*. Rowoldt, Hamburg
- Frieg P, Hossiep R (2014) Gütekriterien der Forschungsversion des BIP-6F. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3885.5440>
- Goelden M, Brast C (2012) Berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale von Spitzensportlern. In: Kanning UP, Kempermann H (Hrsg) *Fallbuch BIP*. Göttingen, S 171–190
- Hekman DR, Stefanie J, Maw-Der F, Wei Y (2017) Does diversity-valuing behavior result in diminished performance ratings for non-white and female leaders? *AMJ*. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0538>
- Hermes M, Petzold-Rudolph K, Lotze M (2023) Familiäre Bildungsorientierungen von First Generation Studierenden. *Z f Bildungsforsch* 13:413–431. <https://doi.org/10.1007/s35834-023-00402-9>
- Hoffmann D, Wichert-Nick D (2023) #25 Underdogs führen – mit Katja Urbatsch von Arbeiterkind.de. <https://leadership.podigee.io/25-underdogs-fuehren-mit-katja-urbatsch-von-arbeiterkind>
- Hossiep R, Krüger C (2012) BIP-6F Hexagon, CC BY-SA 3.0 de. <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=29643156>
- Hossiep R, Paschen M (2003) BIP-Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Handanweisung. Göttingen
- Hossiep R, Schulz R (2015) RUB: der Einsatz der Bochumer Inventare BIP und BIP-6F im Rahmen von Management Appraisals. In: Weinert S, Stulle K (Hrsg) *Executive Assessment*. Berlin, Heidelberg, S 319–331
- Huesmann M, Calvey M, Smith P, Forson C, Rosenbaum L (2020) The sticky steps of the career ladder for engineers: The case of first-generation students in Germany. *Work Organisation Labour Glob* 14(2):81–97
- Ives J, Castillo-Montoya M (2020) First-generation college students as academic learners: a systematic review. *Rev Educ Res* 90(2):139–178. <https://doi.org/10.3102/0034654319899707>
- Kanning UP (2022) Systematische Fehler in der Personenbeurteilung. In: Dohrenbusch R (Hrsg) *Psychologische Begutachtung*. Springer, Heidelberg https://doi.org/10.1007/978-3-662-64801-8_60-1
- Kersting M (2013) Persönlichkeit ist keine Typfrage. *Personalmagazin* 2013(12/13):26–29
- Klößer S (2023) Die Boss – Macht ist weiblich, von ganz unten nach ganz oben – soziale Aufsteiger seien besonders gute Arbeitnehmer, findet Natalya Nepomnyashcha. <https://www.stern.de/wirtschaft/die-boss/interview-mit-der-aufsteigerin-natalya-nepomnyashch-33734528.html>
- Kracke N, Schwabe U, Buchholz S (2024) Neuer Bildungstrichter: trotz Akademisierungsschub immer noch ungleicher Zugang zur Hochschule, DZHW Brief 02/2024. https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_02_2024.pdf
- Lang-von Wins T (2007) Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Management-Diagnostik-Ansätze. In: Erpenbeck J, von Rosenstiel L (Hrsg) *Handbuch Kompetenzmessung*, 2. Aufl. Schäffer-Poeschel, S 758–792

- LeBouef S, Dworkin J (2021) First-generation college students and family support: a critical review of empirical research literature. *Educ Sci* 11(6):1–21. <https://doi.org/10.3390/educsci11060294>
- MacKay M, Ford C, Grant LE, Papadopoulos A, McWhirter J (2024) Developing competencies in public health: a scoping review of the literature on developing competency frameworks and student and workforce development. *Front Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1332412>
- Mayring P (2022) Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken, 13. Aufl. Weinheim
- Miethe I, Boysen W, Grabowsky S, Kludt R (2014) First Generation Students an deutschen Hochschulen. Hans-Böckler-Stiftung, Berlin
- Nennstiel R, Gilgen S (2024) Does chubby can get lower grades than skinny Sophie? Using an intersectional approach to uncover grading bias in German secondary schools. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305703>
- Pereira T, António A, Mendes I (2023) A competency definition based on the knowledge, skills, and human dispositions constructs. In: Pereira T, Impagliazzo J, Santos H (Hrsg) *Internet of Everything*. IoECon 2022. Lecture notes of the institute for computer sciences, social Informatics and telecommunications engineering, Bd. 458. Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-031-25222-8_3
- Pollard DA (1999) Unconscious bias and self-critical analysis: the case for a qualified evidentiary equal employment opportunity privilege. *Wash Law Rev* 74(4):913–1032
- Projektteam Testentwicklung (2023) BIP – Selbstbeschreibungsinventar (BIP-SI). <https://www.testentwicklung.de/testverfahren/bip-si.html.de>
- Schuyler SW, Childs JR, Poynton TA (2021) Promoting success for first-generation students of color: the importance of academic, transitional adjustment, and mental health supports. *J Coll Access* 6(1):12–25
- Ullrich S., Schalück M, Sander T, Wieland J (2023) Das schlummernde Potenzial der „First Generation Professionals“, Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2023/swiss-german-das-schlummernde-potenzial-der-first-generation-professionals>
- Statistisches Bundesamt (2022) Frauen in Führungspositionen. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>
- Vogel L, Zajak S (2020) Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind. *DeZIM Research Notes #DRN 4/20*. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5009.pdf
- Wernstedt R, John-Ohnesorg M (2008) Soziale Herkunft entscheidet über Bildungserfolg. Konsequenzen aus IGLU 2006 und PISA III. Dokumentation der Sitzung des Netzwerk Bildung vom 24. Januar 2008. <https://doku.iab.de/externe/2008/k080422f15.pdf>
- Wolf C (2019) Wer bin ich und wieviele? In: *Stuttgarter Zeitung*. <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.umstrittene-persoentlichkeitstest-wer-bin-ich-und-wie-viele.2e3b666c-55ad-4168-b39f-2906aa094559.html> (Erstellt: 15. Febr. 2019)
- Zimmer LM (2021) Bildungsaufstiege in der Wissenschaft. Zur Nicht-Reproduktion sozialer Ungleichheit beim Übergang von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. *Z Soziol* 50(6):415–433
- Zwack P (2021) Grundlagen der Persönlichkeitspsychologie. In: Zwack P (Hrsg) *Unternehmenskrisen bewältigen*, 2. Aufl. Springer, S 73–102

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.