

Positionen

Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt

Herausgegeben von Rolf Haubl (Universität Frankfurt/Main, Sigmund-Freud-Institut),
Heidi Möller (Universität Kassel), Christiane Schiersmann (Universität Heidelberg)

Positionen sind ein Informationsdienst, der Berater/innen, Wissenschaftler/innen und andere Interessierte aus dem Bereich der Beratung in der Arbeitswelt zeitnah und aktuell mit praxisorientierten wissenschaftlichen Diskussionsbeiträgen bedient. Positionen werden gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv), Köln.



Frank Nestmann

Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf

Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von
,Counselling' und ,Guidance'

Frank Nestmann

Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf

Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von ‚Counselling‘ und ‚Guidance‘¹

Hintergrund

Psychologisch-psychoziale Beratung (counselling) und die Beratung in Bildung und Beruf (guidance) haben sich seit Beginn des 20. Jahrhunderts zunächst in enger Nachbarschaft entwickelt, um dann Schritt für Schritt voneinander getrennte konzeptionelle und praktische Wege zu gehen. Die Bildungs- und Berufsberatung war dabei ein durchaus starker Entwicklungsmotor für die Entwicklung professioneller Beratung insgesamt (Dorn 1992)². Zwischenzeitlich konnte man dann den Eindruck haben, dass eine lebensweltvergessene Bildungs- und Berufsberatung und eine Arbeit und Beruf als wichtige Lebensrealitäten vernach-

lässigende psychosoziale Beratung sich ohne engere Verbindung nebeneinander entwickelten. Mit dem Ende des 20. Jahrhunderts ist nun wieder eine Annäherung zumindest in der Praxis festzustellen; Arbeit, Beruf, Alltagsleben und persönliche Beziehungen lassen sich eben nicht plausibel voneinander abgrenzen, das wird in der Beratungspraxis wieder deutlicher und durch die gesellschaftlichen Entwicklungen der Zeit unterstützt (Herr 1989, Bingham 2002), wenngleich immer noch ein auf Trennung und Spezialisierung ausgerichtetes Paradigma in der Theorieentwicklung vorherrscht (Robitschek & de Belle 2002). Die negativen Folgen dieser Vereinseitigungen – vor allem für Ratsuchende – nehmen mit einer

sich rasch verändernden Welt noch weiter zu. Grund genug also, sich mit den Chancen einer intensiveren Verbindung beider Entwicklungslinien auseinander zu setzen.

Neue Anforderungen an Beratung und Chancen einer Wiedervereinigung

Globalisierte Wirtschaft und Modernisierung von Arbeitswelten, fortschreitende Ökonomisierung von Bildung etc. sind Phänomene, die die Laufbahnentwicklung tangieren und damit auch in die Lebensführung durchschlagen. Risiko und Unsicherheit sind die zentralen Merkmale unserer Gesellschaft (Paton 2007). Menschen können

-
- 1 Der Beitrag erschien erstmals unter gleichem Titel in: Marika Hammerer, Erika Kanelutti, Ingeborg Melter (Hg.) (2011): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 59-79. Für die vorliegende Fassung wurde der Beitrag gekürzt. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des W. Bertelsmann Verlages GmbH & Co. KG, Bielefeld.
 - 2 Alle Literaturangaben zu diesem Text beim Verfasser und auch in Hammerer et al. (2011), 75-79.

Impressum

Positionen
Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt

Herausgeber/innen: Rolf Haubl (Universität Frankfurt/Main, Sigmund-Freud-Institut), Heidi Möller (Universität Kassel), Christiane Schiersmann (Universität Heidelberg)

Koordination: Ulrike Bohländer
bohlaender@soz.uni-frankfurt.de

ISBN 973-386219-233-5
ISSN 1867-4984

kassel university press GmbH, Kassel
www.upress.uni-kassel.de

Bezug: kassel university press GmbH
Diagonale 10, 34127 Kassel
info@upress.uni-kassel.de
Telefax 0561-8043429

Druck: Otte & Wende, Calden

Satz: Aguado Menoyo Grafikdesign, Köln

Preis: 5,00 Euro je Einzelheft
zugl. Versandkosten

Die Publikation kann kostenfrei unter www.upress.uni-kassel.de herunter geladen werden

Positionen werden gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V., Köln

sich immer weniger auf Kontinuität und Stabilität verlassen. Viel mehr sind sie dauerhaft gefordert, sich anzupassen an Veränderung und Unsicherheit (Bimrose, Barnes & Hughes 2008). Der Rückzug des Staates aus vielen Bereichen, Privatisierung, Kostendruck und Kostenreduktion führen mittelbar zu fehlenden Laufbahnmustern und immer wieder unterbrochenen Berufsbiografien. Auch Vertrauensverlust und Bedrohungsgefühle durch fremdbestimmte Risikokonstellationen oder fernab getroffene Entscheidungen belasten viele Menschen und machen Angst (Sennett 1998). Drastisch gesunken ist damit auch die Prognostizierbarkeit von Entwicklungen. Berufslaufbahnen verwandeln sich in weitgehend unvorhersagbare, weil instabile und brüchige Multientscheidungswege (Gati & Tal 2008), in denen viele Lebensaspekte zu berücksichtigen sind (Bimrose, Barnes & Hughes 2008).

Berufsberatung sieht sich im Rahmen heute üblicher lebenslanger Veränderungen zwangsläufig gefordert, von einer mehr oder weniger einmaligen Entscheidungshilfe beim Einstieg in den Beruf zu einem Prozess der flankierenden Begleitung lebenslangen und lebensraumübergreifenden Lernens und kontinuierlicher Gestaltung von Bildungs- und Berufskarrieren zu werden, neben anlassbezogener Hilfe bei Übergängen und Brüchen (Hackett, Lent & Greenhouse 1991). Alles dies geschieht in Relation zu den Lebenssphären und Lebensentwürfen jenseits von Arbeit und Beruf. Damit werden auch die Bildungs- und Berufskarrieren phasenweise mehr oder weniger wichtig oder randständig für das gesamte Leben.

Spätestens seit der beeindruckenden qualitativen englischen Längsschnittstudie von Jenny Bimrose und Kolleginnen der Universität Warwick (2008), in denen sie über

fünf Jahre die Laufbahnentwicklung von 50 Personen sehr differenziert in Jahresabschnitten verfolgen, wird deutlich, in welchem kontextuellen „Durcheinander“, in welchem persönlicher Vielfalt und Verschiedenheit dies geschieht (Bimrose, Barnes & Hughes 2008). Treffen diese Veränderungsdiagnosen auch nur halbwegs zu, dann ist eine persönliche psychosoziale Beratung ebenso wie eine Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung nicht mehr in der nun lange genug gepflegten vereinseitigten Form und nicht mehr fundiert durch Konzepte und Theorien möglich, die unter Voraussetzungen von Leben, Bildung und Beruf vor 100 oder 50 Jahren entstanden.

Laufbahnberatung muss heute auf die gesellschaftlichen Veränderungen im neuen Jahrtausend durch eigene Veränderungen reagieren (Savickas 1993, 2000, Gelso & Fretz 2000). Der Kontext, in dem Menschen arbeiten, hat sich dramatisch verändert. Auch die Form der Arbeit ändert sich radikal. Computerarbeit, lebenslanges Lernen, Interaktionsfähigkeit in Teams, das Aushalten von Widersprüchlichkeit und das Erhalten der eigenen Marktfähigkeit brauchen ganz andere persönliche Haltungen und Kompetenzen als dies vor Jahrzehnten der Fall war. Über die Wiederausführung der getrennten Diskurse und der auseinander entwickelten Stärken von Counselling und Guidance könnte ein Stück zeitgemäßer Innovation von Beratung gelingen (Krumboltz 1993).

Information und Entscheidung – Beratungskonzepte unter Veränderungsdruck

Obwohl sie ohnehin klassische Identitätspfeiler von Beratung sind, so spielen Informationen und Entscheidungen seit jeher in der

Bildungs- und Berufsberatung eine zentralere Rolle als in vielen anderen Beratungsfeldern. Beratung generell muss hier aus Diskursen der Bildungs- und Berufsberatung lernen, weil in allen Lebensbereichen Zugang zu und Umgang mit Informationen heute ebenso notwendig für Lebensführung und Lebensbewältigung wie auch anspruchsvoller für die Ratsuchenden geworden ist und weil auch in berufsfernen Lebensfeldern kontinuierlich Entscheidungsanforderungen entstehen (Nestmann, Sickendiek & Engel 2007).

Da Informationen trotz der drastischen Zunahme von Informationsquellen gesellschaftlich ungleich verteilt bleiben, muss Beratung auch heute noch informationsarme Klienten informieren. Zunehmend arbeiten wir aber auch mit Klienten und Klientinnen, die unter Informationsüberflutung leiden und mit Informationswirrwarr oder mit Informationen zu kämpfen haben, die sie nicht begreifen. Die Menge der oft disparaten Informationen, die wir erhalten, führt nicht zwingend zur besseren Informiertheit. Beratung hat Hilfe bei der Ordnung sowie bei der persönlichen Gewichtung und Wertung von Informationen zu leisten und sie anschlussfähig zu machen an existierende Wissensbestände und an vorhandene Einstellungsmuster wie verbundene Gefühle. Das ist ein sehr viel anspruchsvolleres Unterfangen als eine bloße Informationsweitergabe.

Viele Informationen und Wissensbestände sind heute – gerade auch in Bildung und Beruf – nicht eindeutig und auch nur kurzzeitig sicher und richtig. Diese Problematik tangiert nicht nur die Nutzer, sondern auch die Berater und Beraterinnen selbst. Der Umgang mit Unwägbarkeiten, Unsicherheiten oder Sicherheiten auf Zeit ist eine neue Anforderung an alle. Beratung kann hier nur auf einem schmalen Grat balancieren. Sie ist nachge-

fragte Unterstützung, und gleichzeitig erfährt sie die zunehmende Begrenztheit ihrer eigenen Expertensicherheit. Berater müssen wie ihre Klienten damit umgehen, dass sich z. B. Wissen über zukunftssträchtige Bildungs- und Weiterbildungsgänge, über gesuchte Qualifikationen und Berufsabschlüsse, gute oder schlechte Laufbahnchancen etc. schnell ändern. Heute gilt schon als gewagt und riskant, was gestern noch als unbedenklich oder gar empfehlenswert angesehen wurde. An diesem Punkt geraten insbesondere die traditionellen Entscheidungsmodelle an ihre Grenzen.

Eines der einflussreichsten Beratungskonzepte der Berufs- und Laufbahnberatung über fast ein Jahrhundert geht von einer rein rationalen Entscheidungsfindung autonomer Personen aus. Die schlichte Hauptannahme ist, dass informierte Individuen rational entscheiden, um ihre persönlichen Vorteile zu maximieren. Nun wird seit geraumer Zeit die universelle Gültigkeit dieser Auffassung von menschlichem Verhalten in Frage gestellt, denn die Rationalität menschlichen Verhaltens ist allein durch die Fähigkeit des Individuums begrenzt, eine objektive und erschöpfende Analyse eines unüberblickbaren Informationsbergs zu leisten (Bubany et al. 2008). Eine Entscheidung entspricht zudem nicht dem ausschließlich rationalen und bewussten Prozess der von vielen Laufbahntheoretikern und -praktikern unterstellt wird.

Oft handeln Menschen eher nach Gewohnheiten, nach Außeninflüssen, nach Normen oder einfach auch schlicht irrational (Paton 2007), z. B. dann, wenn sie aus einem begonnenen Ausbildungsgang vor dem Abschluss ausscheiden, weil Bekannte der Meinung waren, es bringe sowieso nichts, oder wenn sie in einer beruflichen Stellung, die ihnen eigentlich nicht zusagt, bleiben, weil dies einfacher ist. Die zunächst nur theoretisch erhö-

benen Zweifel an der Berechtigung rationaler Entscheidungskonzepte lassen sich mittlerweile auch empirisch untermauern. So konnten zum Beispiel Hotkinson und Sparkes (1993) in einer Studie junger Menschen zwischen Schulabschluss und Berufswahl feststellen, dass ein Entscheidungsprozess völlig anders abläuft, als es nach den Annahmen der traditionellen Guidance- und Matching-Theoretiker geschehen sollte. Die Jugendlichen entschieden sich zwar nach eigener Aussage vornehmlich „rational“, aber diese Rationalität ist eine pragmatisch beschränkte, d. h. sie basiert auf Teil- und Halbinformationen aus Bekanntem und Vertrautem, das Timing der Entscheidung ist kurzfristig und oft spontane Reaktion auf bestimmte Gelegenheiten (s. u.). Aktuelle Erfahrungen und Kontakte waren maßgeblich für die Präferenzen und diese sind oft nur verständlich auf dem Hintergrund kultureller und familiärer Einflüsse. Schließlich offenbarten sich als Gründe hinter den Gründen immer Emotionen und Gefühle statt Rationalität (s. u.) (Greenbank & Hepworth 2008, Bubany et al. 2008). Die so genannte „Rationalität der Entscheidung“ ist offenbar eher die Kompetenz, im Interview retrospektiv eine rationale Begründung für Wahlen zu finden und damit dem kulturellen Erwartungsdruck und einer sozialen Erwünschtheit von rationalem Verhalten nachzukommen.

Eindrücklich und plastisch kann erstmals die englische Längsschnittstudie von Bimrose, Barnes und Hughes (2008) nachweisen, wie unterschiedlich Laufbahnentscheidungen getroffen werden und wie relativ klein der Prozentsatz derer ist, die nach rational gesteuerter Matching-Vorstellung entscheiden. Offensichtlich gibt es sehr verschiedene Entscheidungsstile, die auch ganz unterschiedliche Unterstützungsanforderungen an Berater und Beraterinnen stellen.

- *Evaluative* Laufbahnentscheidungen gründen auf eine Selbstbeurteilung und die Evaluation persönlicher Bedürfnisse, Werte und Fähigkeiten. Die Entscheider prüfen und reflektieren sich und ihre Entscheidungen kontinuierlich kritisch hinsichtlich der praktischen Konsequenzen und bleiben auch bei auftretenden Hindernissen gegenüber langfristigen Laufbahnambitionen positiv eingestellt.
- Die so genannten *strategischen* Laufbahnentscheider zeigen hingegen einen sehr fokussierten, kognitiv-rationalen Stil der Entscheidungsfindung. Die Person trifft ihre Wahl auf der Basis der Erhebung von Optionen und oft detailliert formulierten Plänen, um ein eng zugeschnittenes Ziel konsequent zu erreichen, das die eigenen Vorteile maximiert.
- Ein *erwartungs- bzw. hoffnungsbezogener* Entscheidungsstil bezieht sich auf formulierte, aber sehr entfernte und oft auch schwer erreichbare Karriereziele. Die Laufbahnentscheidungen sind unausweichlich mit persönlichen Lebensumständen und Prioritäten verbunden. So nehmen diese Personen oft auch zwischendurch als Mittel zum Zweck eine ganz andere Beschäftigung auf, um über die Runden zu kommen. Häufig bleiben die entfernten, aber weiterhin erhofften Ziele konstant, auch wenn unterschiedlichste Lebensumstände die Laufbahnentwicklung inzwischen verändern.
- *Opportunistische* Laufbahnentscheider schließlich sind Individuen, die davon ausgehen, für unterschiedliche Laufbahnen geeignet zu sein, und die auf Gelegenheiten warten und diese ergreifen, wenn sie sich ihnen bieten. Sie nutzen eher Chancen als dass sie bewusste

Wahlen hinsichtlich ihrer Laufbahnentwicklung treffen. Diese Personen können sich mit der existierenden Beschäftigungssituation solange arrangieren, bis bessere Gelegenheiten kommen. Sie haben die Fähigkeit, auch mit hoher Unsicherheit und offen gehaltenen Optionen zurechtzukommen. Intuition kommt vor Rationalität in der Entscheidungsfindung und es gibt oft aktive Widerstände gegenüber Planung sowie ein Verschieben von Entscheidungen, die man nicht treffen will.

Neue Modelle im Umgang mit Unsicherheit und Unplanbarkeit

Zwei theoretische Konzepte eines eher angemessenen Umgangs mit Information und Entscheidung in der Laufbahnberatung passen auf diese Ergebnisse und kommen interessanterweise von zwei ehemals prominenten Vertretern einer rationalen bzw. kognitiv-behavioralen Entscheidungstheorie. So ist das Konzept einer „positiven Nichtsicherheit“ von Gellatt (1989, 1991, 1992, Gellatt & Gellatt 2003) der Versuch, Unsicherheit und Unplanbarkeit in der Beratung kreativ und konstruktiv aufzugreifen. Wie ist damit umzugehen, eine Entscheidung treffen zu sollen, wenn niemand weiß, wie die Zukunft aussehen wird? Wie bleibt eine Zielorientierung möglich, ohne sich durch Zielfixierungen einzuschränken? Wie sind Paradoxien auszuhalten und wie lässt sich Ambiguitätstoleranz entwickeln angesichts widersprüchlicher Anforderungen des Lebens und des Berufs? Gelatt geht davon aus, dass es heute und in Zukunft wichtiger sein wird,

- seine Meinung ändern zu können,
- offen an Dinge heranzugehen und

- eine positive Haltung gegenüber Nicht-Sicherheit zu entwickeln.

Herkömmliche, lineare, kognitiv-rational orientierte Entscheidungsmodelle der Beratung bedürfen einer subjektiven und intuitiven Kreativität und Rahmung. Ein zunächst paradox erscheinendes positives d. h. angenehmes und mit Vertrauen versehenes Gefühl angesichts existierender Zweifel, Widersprüche und Nicht-Sicherheiten wird in der Laufbahnentwicklung vieler Menschen als hilfreich und notwendig erachtet. So wird eine „Informationsleitlinie“ formuliert *„Behandle deine Fakten mit Fantasie, Einfallsreichtum, aber fantasiiere sie nicht“*. Nie werden alle relevanten Informationen und Fakten zur Verfügung stehen. Information wird immer wichtiger, aber gleichzeitig auch immer schnelllebig. Je mehr man weiß, desto mehr weiß man auch, dass man nicht alles weiß. So bleiben die Fakten bedeutsam, aber zentral wird die subjektive Einordnung gemäß eigener Werthaltungen und Einstellungen. Beratungsprozesse erlauben, kreativ und vorsichtig mit Informationen umzugehen, sie auch neu zu bewerten und sich letztlich ihrer Begrenztheit klar zu sein.

Eine Prozessleitlinie *„Wisse, was du weißt und glaube daran, aber sei nicht sicher“* deutet darauf hin, dass Entscheidungsprozesse immer mehr zu Entdeckungsprozessen werden. Auch andere und neue Ziele zu entdecken, statt nur ein Ziel erreichen zu wollen, stellt sich als wichtig heraus. Ein „für möglich und nicht sicher halten“ tritt an die Stelle des Gebots, „realistisch zu sein“. Wichtig sind Anregungen für neue Bedürfnisse, Wünsche und Ziele zu erhalten und sich nicht durch gesetzte Ziele von neuen Möglichkeiten abhalten zu lassen. So kann Beratung auch helfen, Überzeugungen aufgeben zu können oder Entscheidungen

in Frage zu stellen und sie neu zu bewerten.

Die Wahlleitlinie *„Sei rational, es sei denn, es gibt einen guten Grund, es nicht zu sein“* verweist auf den Abschied von absoluten Rationalitätsforderungen als Maxime für Entscheidungen. Die Entscheider selbst sind immer Teil einer Entscheidung. Deshalb muss Beratung helfen, persönliche Entscheidungsgeschichten zu rekonstruieren, gefasste Meinungen und entwickelte Haltungen reflexiv-intuitiv offen zu halten und sie auch verändern zu können, wenn z. B. neues Wissen oder veränderte Einsichten eine neue Entscheidung erfordern.

Das Planned-Happenstance-Modell der Laufbahnentwicklung von Krumboltz und Mitarbeitern (Mitchell, Levin & Krumboltz 1999, Krumboltz & Levin 2004) rückt gegenüber rationaler Laufbahnplanung bisher vernachlässigte unvorhergesehene Ereignisse, die Entwicklungschancen eröffnen, in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Es erinnert an die opportunistischen Laufbahnentscheider der Bimrose-Studie. Aus ihrer eigenen Empirie, die zeigt, dass nur die wenigsten Menschen sich in Berufslaufbahnen und Positionen wiederfinden, die sie nach rationaler Abstimmung persönlicher Interessen und Fähigkeiten mit existierenden Berufs- und Arbeitsplatzprofilen für sich gewählt haben, kommen sie zu dem Schluss, dass vielmehr lange Ketten ungeplanter Ereignisse und Chancen die Bildungs- und Berufslaufbahnentwicklung hier und heute entscheidend prägen. Der Happenstance-Ansatz geht davon aus, dass es wichtiger wird, Menschen zu befähigen, diese ungeplanten Ereignisse und Chancen sensibel wahrzunehmen und dann nutzen zu lernen, statt die persönliche wie gesellschaftliche Erosion längerfristiger Vorausplanung zu beklagen. D. h. keinesfalls selbstreflexive

Planungsunterstützung in der Beratung zu negieren, aber wir müssen lernen, dass Pläne, obwohl sie uns beruhigen, in Veränderungszeiten oft nicht realisiert werden, sondern künftige Bildungs- und Berufsentwicklung sich davon unterscheiden wird. Eine konstruktivere Form der Laufbahnberatung muss eher zu anderen Haltungen und Handlungskompetenzen beitragen: Wie initiiert man Aktivitäten, die günstige, ungeplante Ereignisse schaffen? Wie erkennt man sie und wie zieht man Vorteile aus ihnen, wenn sie auftreten? Das Modell verwandelt die Unentschiedenheit zu einer potenziellen Stärke in einer unsicheren Zukunft. Ungeplante Ereignisse prägen nahezu jede Laufbahn. Sie sind normativer und notwendiger Teil davon, und bestenfalls die nahe Zukunft erlaubt noch zielsichere Prognostik.

Als zentrale Leitlinien der Laufbahnorientierung werden formuliert:

- Arbeite auf das Ziel hin, ein befriedigendes Leben zu führen, weniger darauf, langfristige Entscheidungen zu treffen!
- Nutze Diagnosen, z. B. deiner Interessen und Fertigkeiten, um Lernprozesse anzustoßen, nicht aber als Grundlage einer Person-Beruf-Passung!
- Lass dich zu „explorativen“ Aktionen ermutigen, um dich dort zu engagieren und Erfahrungen zu machen!
- Würdige Unentschiedenheit als Offensein für Anderes und Neues!
- Versuche den Gewinn aus ungeplanten Ereignissen für dich zu nutzen und zu maximieren!
- Begreife diese Prozesse immer als lebenslange Entwicklung und lebenslanges Lernen!

Die Entwicklung eines aktiven Lebensstils, so die Hypothese der Autoren, ist die beste Voraussetzung für das Eintreten chancenreicher Situationen und Ereignisse.

Klienten werden unterstützt, ihre Laufbahnoptionen offen zu halten, sich als kontinuierlich Lernende zu betrachten, ihre Biografien auf solche ungeplanten Ereignisse und ihre positiven Erfahrungen hin zu analysieren, Fehler als gute Lernmöglichkeiten zu erachten und Beschäftigungen aufzunehmen, die ihnen viele Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Diese kurzen Beispiele „anderer“ Beratungsorientierungen im Umgang mit Informationen und Entscheidungen zeigen der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung alternative Wege auf, angemessene Laufbahnentwicklung zu fördern (sie bieten übrigens schon heute einfache und praxisnahe Manuale für Berater und Beraterinnen, wie z. B. Gelatt & Gelatt 2003 „Creative Decision Making“). Sie wären aber insbesondere auch wichtige Anregungen für eine allgemeine psychosoziale Beratung, die Informations- und Entscheidungsthemen bis heute weitgehend nicht zur Kenntnis nimmt.

Gefühle und Beziehungen – zentrale Dimensionen persönlicher Bildungs- und Berufsentwicklung

Die Geschichte der abgespaltenen Berufsberatung – radikalisiert im Guidance-Konzept – ist geprägt durch die Vorherrschaft eines Blicks auf Rationalität und Wissen, Lernen und Kompetenzerwerb des Einzelnen, in den meisten Theoriekonzepten und methodischen Orientierungen, in der Beratungspraxis, in der Aus- und Weiterbildung, in den engagierten Wissenschaftsdisziplinen und Fachverbänden. Auch das inzwischen breiter internalisierte Konzept eines lebenslangen Lernens hat daran nicht viel geändert. Es ist weiterhin deutlich kognitiv dominiert, getragen von Bildungs- und Weiterbildungsforschung, Lern- und

Kognitionspsychologie, Schul- und Berufspädagogik.

Die Geschichte des abgespaltenen Counselling hingegen ist stark geprägt durch einen Blick auf persönliches Erleben, Gefühle und Affekte und die Einbindung in persönliche Beziehungen und soziale Netzwerke. Die Berücksichtigung dieser Dimensionen ist heute auch für Bildungs- und Laufbahnberatung eine zwingend notwendige Ergänzung. Emotionen sind hier ein weitgehend unbekanntes Terrain. Selbst die Hinwendung der Berufs- und Arbeitspsychologie zu Konzepten wie dem einer „emotionalen Intelligenz“ hat die Laufbahnberatung bisher nicht dazu geführt, ihre kognitive Fixierung auf Berufsentscheidungen und Laufbahnentwicklung zu erweitern. Beratung hat hier vor allem Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen in den Mittelpunkt ihrer Aufmerksamkeit gerückt und den Beratungsgegenstand wie den Beratungsprozess als idealtypisch eher „unpersönlich“ konzipiert. Bestenfalls wurden daneben abstrahierte Einstellungen oder Berufszufriedenheiten in Theorien der Laufbahnentwicklung und -beratung berücksichtigt. Die realen Affekte und Gefühle der Klienten, also Ängste, Wut, Ärger und Sorgen, Freude und Begeisterung etc. blieben unbeachtet (mit Ausnahme wenig verbreiteter psychoanalytischer Ansätze).

Eine negative Konsequenz der einseitigen Betonung von Rationalität und einer Vernachlässigung der emotionalen Gehalte der Laufbahnentscheidung und -entwicklung sieht Kidd (1998, 2002) in der oft fehlenden Aufmerksamkeit für die Folgen und Wirkungen einer bestimmten Bildungs- und Berufsentcheidung. Der Erfolg der Entscheidung bleibt auf gute (An)Passung und Zufriedenheit reduziert und vernachlässigt die potenziell reichhaltigen Gefühle, eine „richtige“ oder aber auch „falsche“ Wahl

Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von ‚Counselling‘ und ‚Guidance‘

7

getroffen zu haben. Diese Gefühle entscheiden aber als eindruckliche Erfahrungen wiederum über neue Verhaltens- und Entscheidungssequenzen in der weiteren Laufbahntwicklung. Emotionen flankieren und prägen als Gefühlserfahrungen, Gefühlsausdruck und Umgang mit Gefühlen (Briner & Totterdell 2002) auch unser bildungs- und berufsbezogenes Denken und Handeln. Kann sich Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung erlauben, sie weitgehend zu ignorieren? Sicher nicht.

Diese Gefühle sind allerdings keine rein individuell persönlichen Angelegenheiten. Wir entwickeln und äußern Affekte in sozialer Einbettung, d. h. in engster Abhängigkeit von und in Abstimmung mit Anderen (Parkinson 1995). Gefühle sind also wie Gedanken und Handlungen sozial eingebettet, wie sie andererseits unsere sozialen Beziehungen mit prägen und einbetten. Wenn wir Laufbahntwicklung als sozialen Prozess fassen, dann werden fast selbstverständlich auch Emotionen wichtiger, weil sie durch persönliche Beziehungen geprägt sind und in ihnen zum Ausdruck kommen (Herriot 2001).

Die persönliche und soziale Beziehungsdimension ist ein weiter stark vernachlässigtes Feld der Laufbahnberatungstheorie und -praxis. Bildung, Arbeit und Beruf sind für die weitaus meisten Menschen sozial. Bildungs- und Berufsbeziehungen können wie andere Beziehungen auch für die Einzelnen und Gruppen belastend und konfliktträchtig sein oder schützen und supportiv werden. Sie können Ängste, Frustrationen und Depressionen etc. auslösen und verstärken oder als Stresspuffer Widerstandsfähigkeit in beruflichen Belastungssituationen oder bei Arbeitsplatzverlust stärken. Laufbahnen entwickeln sich grundlegend in und durch Beziehungen mit Anderen. Persönliche Beziehungen und

soziale Netzwerke spielen zentrale Rollen in der mittelbaren bildungs- und berufsbezogenen Selbsteinschätzung der Klienten in ihren Bildungs- und Berufsaspirationen, Wünschen, Zweifeln und Befürchtungen. Sie haben ebenso unmittelbar Einfluss auf Einstiege in Bildungs- und Berufslaufbahnen und auf deren Verläufe, Übergänge und Beendigungen. Sie formen nicht zuletzt persönliche Karriereplanungen und -gestaltungen (Kidd, Jackson & Hirsch 2003, Siebert, Kraimer & Linden 2001, Phillips, Christopher-Sisk & Gravino 2001).

In der aktuellen englischen Längsschnittstudie von Bimrose und Barnes (2006, 2007, 2008) wird z. B. gezeigt, wie in allen Stadien der Laufbahntwicklung erwachsene Klienten persönliche soziale Netzwerke, Familie, Freunde, Bekannte nutzen für Motivation und Anregung, z. B. um für ihre Ideen und Pläne Bestätigung zu erhalten, wie sie Unterstützung und Hilfen in sozialen Beziehungen suchen und bekommen und wie notwendige Informationen aus diesen nicht professionellen Beratungskontexten stammen. Die sozialen Beziehungen prägen also nicht nur die Laufbahntwicklung der Individuen, sondern sie prägen auch Beratung. Hier wird im Alltag auch die künstliche professionelle und institutionelle Grenzziehung zwischen beruflichen Beratungsthemen und persönlicher Beratung überhaupt nicht eingehalten. Soziale Beziehungen nehmen vornehmlich „ganzheitlichen“ Einfluss. Berufliche Veränderungsabsichten werden vor dem Familienhintergrund erörtert, Prüfungsversagen wird mit der Beziehungskrise zusammengebracht, Gesundheitsprobleme als berufliche Belastungsfolge interpretiert.

Die Bedeutung persönlicher und sozialer Beziehungen für unsere Lebensführung und Lebensbewältigung, für unser Denken, Fühlen und Handeln in allen Lebens-

phasen und Lebensfeldern ist heute nach einer Blütezeit von Bindungsforschung, persönlicher Beziehungsforschung, Netzwerkforschung und sozialer Unterstützungsforschung (s. a. Lenz & Nestmann 2009) generell anerkannt und eine Selbstverständlichkeit. Auch in Studien zur Laufbahntwicklung haben sie sich als vielseitig hilfreiche Ressourcen erwiesen. Nachgewiesenermaßen fördern sie persönliche ebenso wie berufliche Identität, psychosoziale Entwicklung ebenso wie Laufbahntwicklung (Blustein et al. 1991, Blustein, Preziosa & Schultheiss 1995, Kenny 1990, Kenny & Rice 1995, Lopez 1992). Soziale Beziehungen sind somit auch ein geeignetes Bindeglied für die auseinander gedrifteten beruflichen und nichtberuflichen Lebensbereiche, Rollen und Funktionen in der Beratung (Blustein & Spengler 1995), wenn sie als übergreifende und überbrückende Ressourcen identifiziert und genutzt werden. Eine deutliche Überlappung dieser Ressourcen und ihrer Wirkungen im Beruf und außerhalb fordert geradezu eine „beziehungsorientierte“ Beratungstheorie als Dach über persönlicher und beruflicher Beratung. Sie vermag es auch, kognitive und emotionale Dimensionen der Laufbahntwicklung wieder zu integrieren (Schultheiss 2000).

Beratung und soziale Gerechtigkeit

Angesichts zunehmender sozialer Probleme – meist recht direkt abhängig von der Ungleichverteilung von Ressourcen, Wohlstand und Macht – finden wir international seit fünf Jahren wissenschaftliche Beratungsdiskurse, die im Konzept der „sozialen Gerechtigkeit“ traditionell Beratungsforderungen sozialer Inklusion und Partizipation auch in der modernen Bildungs-, Berufs-

und Beschäftigungsberatung revitalisieren.

Das Arbeitsleben und der Beruf – im Vorfeld Bildung und Erziehung – sind wohl die Lebenskontexte, in denen soziale Ungleichheit und Ungerechtigkeit oft besonders offensichtlich und spürbar werden. Nur wenige Menschen können z. B. in den Gelegenheitsstrukturen ihrer Arbeit eigene Interessen, Bedürfnisse, Werte, Talente und Fähigkeiten verwirklichen (Blustein, McWhirter & Perry 2005). Mit den drastischen sozialen Veränderungen und Verwerfungen kommen so erneut auch Aufgaben der Inklusion von Randständigen und Benachteiligten stärker in den Vordergrund der Beratungsdiskurse (Blustein 2001). Damit richtet sich auch der Blick auf die ungleich verteilten Entwicklungsmöglichkeiten wie auf die Entwicklungshindernisse in den gesellschaftlich präformierten Lebenszusammenhängen und sozialen Konstruktionen von Bildung, Arbeit und Beruf.

Beratung sieht sich wieder gefordert, ethische Verantwortung zu übernehmen und [z. B. nach einem „emanzipatorischen Gemeindeansatz“ (Gainor 2005, Prilleltensky 1997)] neben den inneren und subjektiven Widerständen und Barrieren der Einzelnen (Ängste, Frustrationen, Depressionen und Entfremdungserfahrung) auch die Behinderung durch herrschende Strukturen, Gruppen und Systemrationalitäten zu verändern und abzubauen. Es wird davon ausgegangen, dass gerade die konstruktivistischen Modellvorstellungen, in denen Menschen als aktive und reflexive Akteure ihrer Lebenswege und Berufslaufbahnen in sozialer Interaktion betrachtet werden, eine große Anschlussfähigkeit für beratungsinitierte Partizipationsmodelle, Selbsthilfe und Netzwerkförderung, soziale Aktionsplanung und Kampagnenprogramme besitzen. Die Gefahr einer strukturellen, gesell-

schaftlichen Vergessenheit wird in der Einbettung konstruktivistischer Beratung in solche Empowerment-Programme sozialer Gerechtigkeit (Blustein, McWhirter & Perry 2005) reduziert, eine Diversitäts- und Inklusionsperspektive für verschiedenste Klientele wird gesichert (Niles & Harris-Bowlesby 2002).

Autor

Frank Nestmann, Dr. phil. habil., ist Professor für Beratung und Rehabilitation am Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften der Technischen Universität Dresden.

E-Mail:

frank.nestmann@tu-dresden.de

