

Berufswahl als Entscheidung und Berufswahlberatung – eine systemische Perspektive

Doreen Forßbohm

Bezogen auf die Berufswahl als konsequenzen- und folgenreiche Lern- und Entscheidungsphase ist im Kontext der Erosion der Normalerwerbsbiografie Kontingenz und Optionenvielfalt präsent. Insbesondere die primäre Berufswahl, also die Wahl zum Erreichen einer Erstqualifikation im Beschäftigungssystem, stiftet (noch immer) gesellschaftliche Identität. Dabei erfahren die Berufswählenden in der Orientierung darauf die verschiedenen, offensichtlich unüberwindbaren Dilemmata, was professioneller Unterstützung bedarf. Vor diesem Hintergrund sollten Berufswahlberatende über feldspezifisches Wissen verfügen, und es sind feldunspezifische Kompetenzen, um den Prozess konstruktiv und sensibel gestalten zu können, vorzuhalten. Inwieweit die systemische Perspektive, die an einer Analyse interessiert ist und mehrere Perspektiven berücksichtigt, Berufsorientierung und Berufswahlberatung zukunftsorientiert fördert, wird nach der Auseinandersetzung mit Berufswahl als Entscheidung aufzuzeigen sein.

1 Einleitung

Berufswahl ist eine „Schicksalswahl“ (Achenbach 1992, S. 4), denn sie ist konsequenzen- und folgenreich, folglich ausschlaggebend. Es ist „eine in eine lebenslange berufliche Entwicklung eingebundene und unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen und Einflüssen stehende sowie in der Regel wiederholt sich einstellende interaktive Lern- und Entscheidungsphase, deren jeweiliges Ergebnis dazu beiträgt, daß Menschen unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausführen“ (Bußhoff 1989, S. 58 f.).

Von einer Normalerwerbsbiografie als „ein hochgradig berufsorientiertes Lebensmuster mit einer Berufswahl am Ende der Schulausbildung und mit einer mehr oder weniger kontinuierlichen Laufbahn bis zur Rente“ (Sickendiek 2007, S. 55) ist allerdings nicht mehr auszugehen. Vielmehr ist im Kontext der Erosion der Normalerwerbsbiografie, bei sich zeigenden Prozessen der Destandardisierung und Deregulierung (vgl. Kohli 2003, S. 532), Kontingenz und Optionenvielfalt präsent.

Dennoch stellen Normalbiografien gesellschaftliche Ordnungsmuster dar: „einerseits als faktisch sozial standardisierte Sequenzen von Lebensereignissen und -phasen, andererseits als normative Geltung beanspruchende oder auch unbewusst habitualisierte Vorstellungen über die Gestaltung des Lebens in seiner zeitlichen Abfolge“ (Diewald 2010, S. 26). Insbesondere die primäre

Berufswahl, also die Wahl zum Erreichen einer Erstqualifikation im Beschäftigungssystem, stiftet (noch immer) gesellschaftliche Identität.

Die Berufswählenden erfahren in der Orientierung die verschiedenen, offensichtlich unüberwindbaren Dilemmata, was professioneller Unterstützung bedarf. Dabei unterliegt die Berufswahlberatung einer „Doppelverortung“ (Engel et al. 2004, S. 35). Einerseits müssen Berufswahlberatende über feldspezifisches Wissen verfügen, und andererseits sind feldunspezifische Kompetenzen, um den Prozess konstruktiv und sensibel gestalten zu können, vorzuhalten. Vor diesem Hintergrund schlussfolgert Oehme aus den kritischen Ausführungen von

Vocational Choice and Vocational Counseling – A systemic Perspective

With regard to career choice as a decisive stage in the learning and decision making process, open-mindedness and choice variety are present in the context of the erosion of the standard applicant biography. Especially primary career choice, i. e. the choice to achieve initial qualifications within the job market, (still) endows the individual with a social identity. In doing so, the individual who has chosen the career experiences a variety of apparently insurmountable dilemmas during career orientation, and thereby require professional support. With this in mind, career counselors should be knowledgeable in the necessary subject-specific matters, while disregarding non-subject-specific competencies, so that this process can be positively and delicately constructed.

To what extent, the systemic perspective, that is also interested in analysis and considers multiple perspectives, promotes a futureoriented career orientation and career counseling, is to be demonstrated after disputing the concept of career choice as a decision.

Wensierski/Schützler/Schütt (2005): „Es liegt [...] der Schluss nahe, dass die arbeitsmarktorientierte Berufsorientierung eine sozialpädagogischere werden muss.“ (Oehme 2013, S. 648), die mit den Lebenszusammenhängen verknüpft ist.

Inwieweit die systemische Perspektive Berufsorientierung und Berufswahlberatung zukunftsorientiert fördert, wird nach der Auseinandersetzung mit Berufswahl als Entscheidung aufzuzeigen sein.

2 Berufswahl als individueller Entscheidungsprozess

Zu konstatieren ist, dass es sich bei der Berufswahl „um einen (begründeten) Prozess handelt, an dessen Ende immer eine Entscheidung steht, die aus der Wahl zwischen Alternativen hervorgeht und Grundlage für nachfolgendes Verhalten ist“ (Forßbohm 2010, S. 3). Berufswahl ist *immer* auch ein individueller Entscheidungsprozess, wobei das Finden der Entscheidung kognitives Problemlösen ist, wenngleich Berufswahl nicht zwangsläufig als Problem sondern als Aufgabe wahrgenommen wird. In Anlehnung an Hellberg (2005, S. 33) sind wesentliche Elemente (1) ein defizitärer Ausgangszustand, (2) ein angestrebter Zielzustand und (3) (bekannte oder noch zu entwickelnde) Operatoren zu der Transformation des Ausgangszustandes in den Endzustand.

Schwierig ist das Problemlösen, „wenn das Problem mehrdimensional ist, wenn die benötigten bzw. die zu berücksichtigenden Informationen umfangreich und widersprüchlich sind, wenn Unwissenheit über die zu erwartenden Folgen besteht, wenn der Entscheider sich über seine Ziele und Präferenzen unklar ist“ (Zimolong/Rohrmann 1990, S. 625).

Berufswahl ist ein zeitlich, sachlich und sozial komplexes Entscheidungsproblem, welches sich in Anlehnung an Orasanu/Connolly (1993) wie folgt charakterisieren lässt (vgl. Hellberg 2005, S. 58 f.):

- Berufswahl – so die gesellschaftliche Erwartung – sollte nahtlos an die Schulzeit anschließen, was einen gewissen Zeitdruck impliziert.
- Zweifelsfrei findet Berufswahl in einer unbeständigen dynamischen Umwelt statt. Folglich sind die Informationen der Wählenden ständigen Veränderungen unterworfen und mehrdeutig, und sie können nicht vollständig sein.
- Unklare, wechselnde oder auch konkurrierende Ziele als Folge wechselnder Beziehungen entziehen sich zwangsläufig einer Definition.
- Das verursacht kleinschrittiges, zaghaftes Herantasten, bei dem auf Feedbackschleifen zurückgegriffen wird.
- Darüber hinaus sind bei der Entscheidungsfindung Vorgaben von Organisationen zu berücksichtigen.
- Da verschiedene Möglichkeiten zur Problemlösung existieren, kann Berufswahl als schlecht strukturierte Problemsituation ausgewiesen werden.
- An der Entscheidungsfindung ist eine Vielzahl anderer Personen beteiligt.
- Die Entscheidung ist zudem von hoher Beteiligung, denn die Wählenden sind in hohem Maße selbst betroffen.

Es ist also festzuhalten, dass Berufswahl in einem bestimmten Kontext stattfindet. Die „Person-im-Kontext“ (Hirschi 2013, S. 31) mit ihren subjektiven Bedeutungszuschreibungen und Interpretationen – so die konstruktivistische Sicht – wird zum zentralen Gegenstand.

Ziel ist es, ein berufliches *Ichideal* statt ein freizeitbezogenes *Idealich* – das Beruf auf eine Geldquelle, auf seinen (marktbezogenen) Tauschwert beschränkt (vgl. Diezemann 2014, S. 3 f.) – auszubilden.

(Berufliche) Identität mit den von James (1890, angeführt in Zoelch/Thomas 2010, S. 96) konstatierten Beschreibungsdimensionen

- *Individualität* als Erlangen und Aufrechterhalten von Einzigartigkeit,
- *Konsistenz* als die (übersituative und kontextstabile) Relation der einzelnen Bestandteile von Identität,
- *Kontinuität* als zeitlich überdauernde und über wechselnde Bedingungen relative Stabilität von Identität und
- *Wirksamkeit* als die durch das Individuum wahrgenommene subjektive Kontroll- und Wirksamkeitserfahrung

wird bei wechselnden raum-zeitlichen Bedingungen aktiv konstruiert und nicht zugewiesen und hat somit subjektiven Charakter. „Es geht also um das Bild, das sich der einzelne von sich selbst macht, um seine subjektive Innenperspektive hinsichtlich seiner Individualität und Einzigartigkeit und damit verbunden auch um die Abgrenzung von Anderen.“ (Zoelch/Thomas 2010, S. 95)

3 Berufswahl als Identitätsbewährung

Ausgehend von der Annahme, dass Berufswahl auf eine Erhaltung *und* Entfaltung von Identität durch eine Integration von neuen Identitätsmerkmalen oder Teilidentitäten und deren wechselseitige Abstimmung abzielt (vgl. Bußhoff 1992, S. 7), ist kohärente Identitätsbildung als Umbruchserfahrung (vgl. Diezemann 2014, S. 11) und Berufswahl als sozialer Integrationsprozess auszuweisen.

Die aus verschiedenen Teilidentitäten bestehende Identität kann nur als Plural verstanden werden und entsteht in einem Entwicklungsprozess, „dessen innere Dynamik im Zusammenspiel von Reifungsprozessen und Lernerfahrungen begründet ist“ (Forßbohm 2010, S. 121).

3.1 Individuum und Persönlichkeitsstruktur

Ausgangspunkt von Berufswahl ist das sich in einem ausbalancierten Personen-Umwelt-Verhältnis befindliche Individuum mit seiner Persönlichkeitsstruktur. Das Individuum befindet sich überwiegend in einem funktionierenden Prozess der Umwelt- und Selbsterfahrung, denn weder ist die (erlebte) Umwelt gravierenden Veränderungen ausgesetzt, noch wird das Individuum in seinen individuellen Dispositionen infrage gestellt. Dies sind nach Bußhoff (1998, S. 63 ff.) (1) selbstbezogene, (2) umweltbezogene und (3) methodische Dispositionen (Abbildung 1).

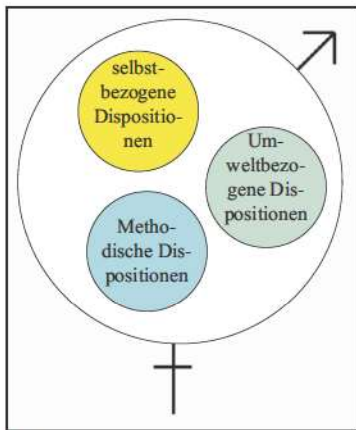


Abb. 1: Das Individuum mit seiner Persönlichkeitsstruktur.
(Quelle: Forßbohm 2010, S. 125)

lungen, in denen sich dem einzelnen die bisher erfahrene Umwelt (realiter oder symbolisch vermittelt) darstellt“ (Bußhoff 1998, S. 66), umweltbezogene Einstellungen und Gefühlspeditionen (i. S. einer Bereitschaft zu bestimmten Emotionen). (3) *Methodische Dispositionen* sind erlernte Verhaltensbereitschaften, die eine Bewältigung der Entscheidungsaufgabe beeinflussen. Dabei ist es zunächst unerheblich, ob dabei einfache Verhaltensschemata oder komplexe Handlungsstrategien routiniert angewendet werden.

Rückt der Schulabschluss näher, werden Entwicklungserwartungen – z. T. verrechtlicht – an Jugendliche gestellt, indem sie gefordert sind, eine Berufsrolle einzunehmen. Somit wirkt die Umwelt auf die Ausbildung der Persönlichkeitsstruktur, denn jede Veränderung dieser unterbricht den Selbsterfahrungskreis. Das Individuum wird zum Unternehmer seiner eigenen Karriere, Identität wird zur Aufgabe und verlangt Flexibilität. Die Disposition zur Aktivität ist bei den Wählenden unterschiedlich ausgeprägt.

In einer komplexen Gesellschaft ist dem Handlungszwang „Berufswahl als Entscheidung“ „vor dem Hintergrund weniger vorgegebener und erprobter Identitäten, zunehmender Optionalität und der Notwendigkeit eines kreativeren, innovativeren und experimentelleren Umgangs mit den Chancen und Risiken der Lebensgestaltung“ (Diezemann 2014, S. 11) Aufmerksamkeit zu widmen. Die Person-Umwelt-Diskrepanz wird von einem Teil der Wählenden undramatisch erlebt, bei einem anderen Teil wird die Identitätskrise psychosozial als spannungsreiche Situation, die Berufswahlberatung bedarf, empfunden.

Grundsätzlich sind nach Kleffner/Lappe/Raab (1996, S. 16) drei Typen von Schülerinnen und Schülern zu differenzieren, die bei der Gestaltung des Berufswahlprozesses einen unterschiedlichen Beratungsbedarf haben. Neben (1) *Autonomen*, die keine Beratungsunterstützung in Anspruch nehmen (müssen), existieren (2) *Strategen*, die weitgehend selbstständig sind und Beratung im Sinne der Informationsbeschaffung in Anspruch nehmen und (3) *Unterstützungsbedürftige*, die Berufswahlberatung in Anspruch nehmen.

Für die Berufswahlberatung sind jene interessant, die Beratung in Anspruch nehmen wollen, um eine Handlungskompetenz zu entwickeln. Im Kontext von Berufswahl spricht

(1) *Selbstbezogene Dispositionen* sind das Selbstkonzept (real und ideal, normativ) als Vorstellungen der Individuen über sich, die Selbstwertorientierung, die Gefühlsdispositionen und selbstbezogene Motive als in Motivation überführte Aktivitätspräferenzen.

(2) *Umweltbezogene Dispositionen* sind Umweltkonzepte, d. h. „Vorstellungen,

Super von Berufsreife (Career Maturity), die sich auf die Bereitschaft bezieht, „die Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, mit denen das Individuum aufgrund seiner biologischen und sozialen Entwicklung und aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen [...] konfrontiert wird“ (Super 1994, S. 228). Folglich ist Berufsreife keine vom Lebensalter abhängige und sich zwangsläufig einstellende biologische Reife.

3.2 Berufsreife und Selbstkonzept

Im Zuge beruflicher Exploration sind die Dimensionen beruflicher Reife:

- „zunehmende Orientierung auf die Berufswahl,
- zunehmende berufliche Informiertheit und umfassendere und detailliertere berufliche Planung,
- zunehmende Konsistenz der beruflichen Präferenzen,
- Kristallisation von für die Berufswahl relevanten Persönlichkeitseigenschaften,
- Realitätsangemessenheit der beruflichen Präferenzen in bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Interessen und die verfügbaren beruflichen Möglichkeiten“ (Super 1957, S. 187 ff., zitiert in Seifert 1977, S. 185).

So rückt das Selbstkonzept in den Fokus der Betrachtung. Das „Bild von sich selbst“ beeinflusst sowohl die Bildung und die Ausprägung der beruflichen Präferenzen, die Berufswahl i. e. S., die Laufbahn als auch die Berufszufriedenheit. Denn für berufsreife Wählende wird Berufswahl als Möglichkeit gesehen, das Selbstkonzept umzusetzen und wird zur Chance der Selbstentfaltung (self-actualizing), wobei für das Selbst in Anlehnung an Higgins (1987) drei Domänen zu konstatieren sind (vgl. Hagedorn 1996, S. 26): Das tatsächliche Selbst (actual self) umfasst Merkmale, die Individuen glauben, tatsächlich zu besitzen, das ideale Selbst (ideal self) umfasst Merkmale, die Individuen besitzen möchten und welche sich aus Hoffnungen und Wünschen ergeben, und das Sollte-Selbst (ought self) umfasst Merkmale, die Individuen besitzen sollten und welche sich u. a. aus Verantwortlichkeiten ergeben.

Systemische Berufswahlberatung kann im „Desintegrationsdilemma“ (Oehme 2013, S. 637 ff.) und „Institutionalisierungsdilemma“ (ebd., S. 641 ff.) im Kontext der Berufsorientierung unterstützend bei der Herausbildung eines stabilen Selbstkonzeptes sein, was vor der steten Herausforderung der Um- und Neuorientierung, d. h. der steten Suche und Nutzung beruflicher Integrationschancen (vgl. ebd., S. 637), notwendig zu sein scheint. Dies wird unerlässlich, um dem transformationsbedingten Anstieg des Anspruches und einer auf die individuellen Potenziale fokussierten Gesamtperspektive bei gleichzeitiger Überforderung der Eltern zur Berufswahlberatung (vgl. Neuenschwander 2013, S. 207) gerecht zu werden.

4 Systemische Berufswahlberatung

In einer gesellschaftlichen Situation, „in der junge Menschen eher durch Defizite gemessen an vermeintlichen Standards

charakterisiert werden, statt sie in ihren Potentialen zu begreifen“ (Diezemann 2014, S. 11) und gleichzeitig die eigenverantwortliche Gestaltung der Biografie gefordert wird (vgl. Schiersmann et al. 2008, S. 9), vermag (anerkennde) ressourcenorientierte systemische Beratung die Selbstorganisation und die Autonomie bei den zu Beratenden zu stärken (vgl. Brunner 2007, S. 660). „Eine Ressourcenperspektive kontrastiert den Defizit- und Risikoblick auf Personen und Umweltkontexte und befreit von der nahe liegenden Fixierung professioneller institutionalisierter Hilfe auf Probleme, Fehler im Denken, Fühlen, Handeln, auf Störung und Krankheit etc. Gesucht und gefördert werden in Personen, Kontexten und deren Transaktion Ressourcen der Bewältigung und Entfaltung, Stärken und Chancen, gelingende Anteile und Gesundheit“ (Nestmann 1997, S. 29).

Dabei zielt systemische Berufswahlberatung auf die Entwicklung einer „Übergangskompetenz“⁴¹ (Bußhoff 1998, S. 77), d. h. Übergänge als Herausforderung anzusehen und die Bewältigung anzugehen. Sie schafft u. a. Raum für Identitätsbildung bzw. -entwicklung, mithin eine Voraussetzung für praktisches Handeln und wesentlicher Teil der Lebensbewältigungskompetenz (vgl. Rützel 2004, S. 6), die Bereitschaft zur Identitätsentwicklung vorausgesetzt. Die langfristige Lebensplanung als „Zwang zur Langsichtigkeit“, „d. h. die Notwendigkeit zu längerfristiger Perspektivität und darauf gestützter Regelung des Verhaltens“ (Kohli 1985, S. 11) ermöglicht „biographische Haftung“: „Mit ihrer Geschichte werden Subjekte ‚haftbar gemacht‘, d. h. es wird von ihnen erwartet, dass sie Kohärenz und Kontinuität ihrer Erfahrungen, Handlungen und Perspektiven herstellen, dass sie eine ‚Identität‘ ausbilden, so dass sie als unvertretbare Individuen und sozial handlungsfähige Mitglieder einer sozialen Gemeinschaft angesprochen und verantwortlich gemacht werden können – dass sie ‚Haftung‘ übernehmen.“ (Dausien 2006, S. 39).

In Übergangssituationen (und die Berufswahl an der ersten Schwelle ist nach Auffassung der Autorin zweifelsfrei eine Übergangssituation) hat Identitätsarbeit Auswirkung auf das Verhalten. Nach Mansel/Kahlert (2007, S. 9 f.) ist es eine Möglichkeit, den beruflichen und/oder sozialen Status aufrechtzuerhalten und u. U. sogar zu verbessern. Es besteht die Chance, das Passungsverhältnis von inneren Ansprüchen und äußeren Anforderungen zu beeinflussen und kann den adäquaten Umgang mit „Ambivalenzen, Unübersichtlichkeiten und Widersprüchen (zwischen wirtschaftlichen Gegebenheiten und persönlichen Potenzialen einerseits und eigenen Vorstellungen und Ansprüchen andererseits)“ (Forßbohm 2011, S. 10) gewährleisten. Bei der Bewältigung krisenhafter Ereignisse oder Phasen beruflicher Diskontinuität verbessert Identitätsarbeit die Vorhersehbar-, Strukturierbar- und Erklärbarkeit (vgl. Zoelch, Thomas 2010, S. 120 f.).

Identitätsprojekte bedürfen in Anlehnung an Keupp (1997, S. 19 ff.) des Vorhandenseins eines Bedürfnisses zur Exploration, darüber hinaus des Verfügbarseins ausreichend materieller Ressourcen, des Vorhandenseins von (Frei-)Räumen zum Erleben einer individueller Gestaltungskompetenz, des Vor-

handenseins sozialer Netzwerke bzw. Ressourcen allgemein und der kontinuierlichen Pflege dieser, der Entwicklung einer Kompetenz zum Aushandeln von Zielen, Formen und Regeln sowie der Bereitschaft, Konflikte zu regulieren. Bei Inanspruchnahme systemischer Berufswahlberatung, also ganzheitlicher Beratung, besteht die Möglichkeit, reflexive Fähigkeiten zu erwerben, Erfahrungen (auch Arbeitserfahrungen) zu reflektieren und letztlich Individuen in ihrem Selbst zu stärken und zu fördern, indem einerseits die Erwartungen der Umwelt erkannt und andererseits die eigenen Wünsche, Fähigkeiten und Eignungen entdeckt werden (können).

Der Forderung nach einer subjektbezogenen-motivations-theoretischen Sicht, d. h. der Forderung nach einer stärker an echten Erfolgserlebnissen, an lebensweltlichen Bezügen und an realistischen Bezugsnormen orientierten Berufsorientierung (vgl. Diezemann 2014, S. 6), kann die systemische, vernetzende Beratung entsprechen. Sie vermag es zur Überwindung der Lebenswelt-Systemdifferenz (ebd., S. 10) sogar, die Lebenswelt der gesellschaftlichen Subjekte – als „widersprüchliche, differente und veränderliche, leiblich-konkrete ‚Orte‘ der Erfahrungsbildung und des Handelns“ (Dausien 2006, S. 31) – zum Ausgangspunkt eines Entwicklungsprozesses und letztlich zum Ausgangspunkt der Berufswahlberatung zu machen.

Für die systemische Beratung ist das Denken in Zusammenhängen charakteristisch. Ein System ist das Zusammenspiel verschiedener, miteinander verknüpfter (Beziehungs-) Einheiten, d. h. Personen in Beziehung. Einerseits sind reale Personensysteme und ihr Beziehungsgefüge und andererseits wahrgenommene Personensysteme und wahrgenommene Beziehungen Kern systemischer Beratung: „Es kommt entscheidend auch darauf an, wie Menschen sich als zusammengehörig wahrnehmen und definieren, bzw. wie sie die Beziehungen untereinander wahrnehmen und definieren“ (Brunner 2007, S. 656). Individuen konstruieren ihre soziale Welt, was in systemischen Beratungsprozessen thematisiert wird. Grundsätzlich lassen sich die vorteilhaften Effekte systemischer Beratung auf die Berufswahlberatung, die hier nicht ausschließlich problemspezifisch ist, übertragen (vgl. ebd., S. 656 f.):

- Wird das Gesamte (inkl. zwischenmenschlicher Verquickungen) gesehen und aufgegriffen, lässt sich Berufswahl als Aufgabe und/oder Problem „adäquater“ (ebd., S. 656) erfassen.
- Systemische Berufswahlberatung nimmt die Komplexität der Berufswahlentscheidung in den Blick.
- Sie garantiert Multi-Perspektivität, denn sie ist ganzheitlich.

Die systemische Herangehensweise im Kontext der Berufswahlberatung eignet sich, weil sie an einer Analyse der Problemlage interessiert ist und dabei mehrere Perspektiven berücksichtigt und die Dynamik von Verhaltensmustern und zirkuläre Abfolgen ins Zentrum stellt. Mit ihr werden Zusammenhänge und Muster, nicht monokausale Einflüsse, gesucht (vgl. Schiersmann et al. 2008, S. 15) und das „Hinzufügen“ bedeutsam, wenn der Selbsterfahrungskreis (an der ersten Schwelle) unterbrochen ist.

Ausgehend von den Thesen (vgl. Diezemann 2014, S. 11), dass Identität durch Authentizität gelingt und identitätsstif-

tende und -stützende Anerkennung (Selbstanerkennung und/oder Aufmerksamkeit/Anerkennung durch andere) im Sinne einer Mobilisierung von Ressourcen das Selbstwert- und Kohärenzgefühl positiv beeinflusst (vgl. auch Lieser 2014, S. 23), ist das Offenlegen der Potenziale im Zuge systemischer Berufswahlberatung unumgänglich. Selbstthematisierung schließt dabei gleichzeitig auch das Entgegenwirken möglicher Fehlsichten, Selbstverzerrungen und Fehlidealisation ein. Zuvor herausgearbeitetes und neu hinzugefügtes Verhaltensrepertoire kann eine nachhaltige Veränderung, letztlich Handlungsfähigkeit fördern, immer einer angemessenen Wertschätzung des Verhaltens in der Vergangenheit vorausgesetzt.

Eindrücklich wird dieser Zusammenhang, wenn systemische Berufswahlberatung in als problematisch erlebten Situationen, in Identitätskrisen, in Anspruch genommen wird. Im Sinne einer Transformation von einem dysfunktionalen Muster (z. B. mehrmalige Wechsel zwischen beruflichen Optionen) zu einem Adäquateren (z. B. Finden einer Erstposition im Beschäftigungssystem) (vgl. Satir et al. 1995, S. 175) ist im Beratungsprozess das dysfunktionale Verhalten der Vergangenheit zu wertschätzen, denn es ist anzunehmen, dass es in der Vergangenheit durchaus funktional war. Hinzu kommt, dass Erfahrungen den wirksamsten Einfluss auf Selbstwirksamkeitserwartungen haben (vgl. Brooks 1994, S. 396). Andere Determinanten in Bezug auf Selbstwirksamkeitsüberzeugungen sind neben erzielten Leistungen auch stellvertretende Erfahrungen, emotionale und/oder physiologischer Erregung, verbale Überredung und eben auch Ermutigung durch andere. Nicht zuletzt ist es förderlich, wenn eine positive Sicht auf einen Wechsel möglich ist und Berufswählende einen erneuten Bruch in der Biografie als „Erfahrung als Ressource“ sehen können. So formuliert Satir (1990, S. 49) als „wichtigste Aussage“: „Es besteht immer Hoffnung, daß unser Leben sich verändern kann, weil wir jederzeit Neues lernen können.“ (ebd., kursiv im Original).

Geht man davon aus, dass ein (enger) Zusammenhang zwischen (1) systeminterner Kommunikation, (2) zukünftigem Handeln und (3) systemexterner Kommunikation besteht (vgl. Lieser 2014, S. 20), wird für Beratende in der Funktion als Beobachtende der Selbstwert im Verhalten sichtbar. Rückschlüsse auf den Selbstwert können in Form von Hypothesen gezogen und der Prozess „Berufswahl als Identitätsbewahrung“ angemessen und umfassend begleitet werden, wenn wertschätzend beispielsweise auch Zeichen eines er- bzw. überhöhten Selbstwertgefühles durch Beratende gespiegelt werden.

5 Zusammenfassung

Abschließend ist zu konstatieren, dass systemische Beratung die „Orientierungsvorschläge für Jugendberatung im Strukturwandel der kapitalistischen Arbeitsgesellschaft“ (Reutlinger 2007, S. 277 f.), also auch zukunftsorientierte Berufswahlberatung, umzusetzen vermag, denn:

- Die Ressourcen der Individuen stehen im Vordergrund.
- Die Anerkennung der Individuen und die Steigerung des in-

dividuellen Selbstwertes stehen im Vordergrund, d. h. die „Schaffung einer Atmosphäre des Akzeptierens, des Verstehens und des Respekts“ (Rogers 1993, S. 335).

■ Die Berufswahl wird als differenzieller Lernprozess (Bandura 1977) anerkannt, in dem situationsgerechte Verhaltensmuster mit biographischen Erfahrungen interaktiv verknüpft werden. Diese Chance der Berufswahlberatung bedarf aber immer auch der Sensibilität für und der Nutzung von Zufällen.

Und systemische Berufswahlberatung sollte wie jede Form der Berufswahlberatung mit angemessener Gelassenheit berücksichtigen, dass ein flexibles Verhalten im Zuge der Berufswahl (wann im Lebenslauf auch immer) als Ausdruck von Flexibilität und Mobilität den gegenwärtigen Erfordernissen gerecht werden kann. So formulierte Voß bereits 2001 und gleichsam hochaktuell in dem Brief „Schöne neue Arbeitswelt“ an seine Tochter: „Die Suche nach einem Beruf ist für jeden [...] eine aufregende Sache. Aber man braucht sich deswegen nicht fertig zu machen – genau genommen ist es heute sogar etwas einfacher als früher. Deine Berufswahl entscheidet nämlich erst einmal nur darüber, was die nächsten Jahre passieren wird. [...] Danach kommt es darauf an, dass Du Dich ständig sinnvoll weiterentwickelst, ohne Dich zu verzetteln. ... Wenn Du Dir [...] treu bleibst und herausfindest, was Du wirklich gut kannst und was Dir Spaß macht (und Dich dann dafür anstrengst), dann hast Du gute Chancen auf ein erfülltes Arbeitsleben, vor dem Du keine Angst haben musst.“ (Voß 2001)

Literaturverzeichnis

- Achenbach, Gerd B. (1992): Beruf als Wahl-Schicksal. Vortrag auf der Jahrestagung des dvb am 05. April 1992 in Königswinter. In: dvb-script, Schwerte
- Bandura, Albert (1977): Social Learning Theory. Englewood Cliffs
- Brooks, Linda (1994): Neuere Entwicklungen in der Theoriebildung. In: Brown, Duane; Brooks, L. (Hrsg.): Karriere-Entwicklung. Stuttgart. S. 391-424
- Brunner, Ewald Johannes (2007): Systemische Beratung. In: Nestmann, Frank; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen. S. 655-661
- Bußhoff, Ludger (1992): Berufswahl und Identität. In: dvb-script, Schwerte
- Bußhoff, Ludger (1989): Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart
- Bußhoff, Ludger (1998): Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: Zihlmann, René (Hrsg.): Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen. Zürich. S. 9-84
- Dausien, Bettina (2006): Geschlechterverhältnisse und ihre Subjekte. Zum Diskurs um Sozialisierung und Geschlecht. In: Bilden, Helga; Dausien, B. (Hrsg.): Sozialisierung und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen. S. 18-44
- Diewald, Martin (2010): Lebenslaufregime: Begriff, Funktion und Hypothesen zum Wandel. In: Bolder, Axel; Epping, R.; Klein, R.; Reutter, G.; Seiverth, A. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden. S. 25-41
- Diezemann, Eckart (2014): Berufsorientierung als CASTING? Bericht und Re-

- flexion zu einer subjektbezogenen Konzeption. In: *bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 27, S. 1-24. http://www.bwpat.de/ausgabe27/diezemann_bwpat27.pdf, letzter Zugriff: 20.03.2017
- Engel, Frank; Nestmann, F.; Sickendiek, U. (2004): „Beratung“ – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In: Nestmann, Frank; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge*. Tübingen. S. 33-44
- Forßbohm, Doreen (2010): *Berufswahl als Entscheidung. Eine Auseinandersetzung mit ausgewählten Konzepten zur Berufswahl unter geschlechtsspezifischer Perspektive*. Hamburg
- Forßbohm, Doreen (2011): Vom Koch zum Lehrer – Eine Laufbahn in der Ernährungswirtschaft mit Stufen. In: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 09*, S. 1-14. http://www.bwpat.de/ht2011/ft09/forssbohm_ft09-ht2011.pdf, letzter Zugriff: 21.03.2017
- Hagedorn, Ralf (1996): *Exploration und Problemstrukturierung. Ein adaptives Verfahren zur Darstellung persönlicher Entscheidungsprobleme*. Münster
- Hellberg, Bernt-Michael (2005): *Entscheidungsfindung bei der Berufswahl. Prozessmodell der Emotionen und Kognitionen*. Wiesbaden
- Higgins, Tory E. (1987): Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. In: *Psychological Review* 94,3, S. 319-340
- Hirschi, Andreas (2013): *Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion*. In: Brüggemann, Tim; Rahn, S. (Hrsg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Münster. S. 27-41
- James, William (1890): *The Principles of Psychology*. New York
- Keupp, Heiner (1997): *Diskursarena Identität: Lernprozesse in der Identitätsforschung*. In: Keupp, Heiner; Höfer, R. (Hrsg.): *Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung*. Frankfurt a. M. S. 1-39
- Kleffner, Anette; Lappe, L.; Raab, E. (1996): *Fit für den Berufsstart? Berufswahl und Berufsberatung aus Schülersicht*. In: *Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29, 3, S. 1-22
- Kohli, Martin (1985): *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, 1, S. 1 – 29
- Kohli, Martin (2003): *Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn*. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. Opladen. S. 525-545
- Lieser, Caroline (2014): *Systemisches Coaching und Selbstwert*. In: Lieser, Caroline (Hrsg.): *Praxisfelder der systemischen Beratung*. Wiesbaden. S. 13-32
- Mansel, Jürgen; Kahlert, H. (2007): *Arbeit und Identität im Jugendalter vor dem Hintergrund der Strukturkrise. Ein Überblick zum Stand der Forschung*. In: Mansel, Jürgen; Kahlert, H. (Hrsg.): *Arbeit und Identität im Jugendalter. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation*. Weinheim. S. 7-32
- Nestmann, Frank (1997): *Beratung als Ressourcenförderung*. In: Nestmann, Frank (Hrsg.): *Beratung: Bausteine für eine interdisziplinäre Wissenschaft und Praxis*. Tübingen. S. 15-38
- Neuenschwander, Markus P. (2013): *Elternarbeit in der Berufsorientierungsphase*. In: Brüggemann, Tim; Rahn, S. (Hrsg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Münster. S. 198-210
- Nohl, Martina (2009): *Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung*. Berlin
- Oehme, Andreas (2013): *Dilemmata der beruflichen Orientierung*. In: Schröder, Wolfgang; Stauber, B.; Walther, A.; Böhnisch, L.; Lenz, K. (Hrsg.): *Handbuch Übergänge*. Weinheim. S. 632-650
- Orasanu, Judith; Conolly, T. (1993): *The Reinvention of Decision Making*. In: Klein, Gary A.; Orasanu, J.; Calderwood, R.; Zsombok, C. (Eds.): *Decision Making in Action: Models and Methods*. Norwood. S. 3-20
- Reutlinger, Christian (2007): *Beratung für Jugendliche*. In: Nestmann, Frank; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge*. Tübingen. S. 269 – 279
- Rogers, Carl R. (1993): *Klientenzentrierte Psychotherapie*. Frankfurt a. M.
- Rützel, Josef (2004): *Lebensführungskompetenz als Auftrag und Inhalt beruflicher Bildungsprozesse*. In: *Haushalt und Bildung* 74, 4, S. 3-13
- Satir, Virginia (1990): *Kommunikation, Selbstwert, Kongruenz. Konzepte und Perspektiven familientherapeutischer Praxis*. Paderborn
- Satir, Virginia; Banmen, J.; Gerber, J.; Gomori, M. (1995): *Das Satir-Modell. Familientherapie und ihre Erweiterung*. Paderborn
- Schiersmann, Christiane; Bachmann, M.; Dauner, A.; Weber, P. (2008): *Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung*. Bielefeld
- Seifert, Karl Heinz (1977): *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen
- Sickendiek, Ursel (2007): *Theorien und Konzepte beruflicher Beratung*. In: Sickendiek, Ursel; Nestmann, F.; Engel, F.; Bamler, V. (Hrsg.): *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Tübingen, S. 53-100
- Super, Donald E. (1957): *The Psychology of Careers*. New York
- Super, Donald E. (1994): *Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung*. In: Brown, Duane; Brooks, L. (Hrsg.): *Karriere-Entwicklung*. Stuttgart. S. 211-280
- Voß, Günter G. (2001): *Schöne neue Arbeitswelt? – Ein Brief an meine Tochter*. https://www.researchgate.net/publication/301946779_Schone_neue_Arbeitswelt_Ein_Brief_an_meine_Tochter_Liebe_Laura, letzter Zugriff: 20.03.2017
- Wensierski, Hans-Jürgen von; Schützler, C.; Schütt, S. (2005): *Berufsorientierende Jugendbildung. Grundlagen, empirische Befunde, Konzepte*. Weinheim
- Zimolong, Bernhard; Rohrmann, B. (1990): *Entscheidungshilfetechnologien*. In: Frey, Dieter; Hoyos, C. G.; Stahlberg, D. (Hrsg.): *Angewandte Psychologie*. München. S. 624-646
- Zoelch, Christof; Thomas, J. (2010): *Identitätsentwicklung im Spannungsfeld von Berufswahl, Ausbildung und Berufseintritt*. In: Köck, Michael; Stein, M. (Hrsg.): *Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf. Voraussetzungen und Hilfestellungen*. Bad Heilbrunn. S. 93-128

Anmerkung

¹ In ihrem Übergangskompetenzmodell weist Nohl (2009, S. 164) folgende Bereiche einschließlich der Binnenkompetenzen aus: (1) Orientierungskompetenzen mit Entscheidungskompetenz, Selbstmanagementkompetenz und Ressourcenorientierte Handlungskompetenz; (2) Bewältigungskompetenzen mit Stresskompetenz, Ressourcenkompetenz und Anpassungskompetenz; (3) Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen mit Biografische Kompetenz, Identitätskompetenz und Möglichkeitenkompetenz

Dr. Doreen Forßbohm
Technische Universität Dresden
Fakultät Erziehungswissenschaften
Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken
Telefon: +49 (0) 351 - 463 32016