

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Hubert Haas

Berufliche Beratung

Ein Beitrag zur Ringvorlesung im Wintersemester 2001/2002

„Einführung in die Pädagogische Beratung“
an der Georg-August-Universität Göttingen
Pädagogisches Seminar

Hubert Haas, Berufsberater für behinderte Menschen; seit dem Studium an der FH Mannheim 1975-78 begeisterter Berufsberater im Arbeitsamt, die meisten Jahre davon für KlientInnen, deren Lebens- und Berufs-Konzept eine Behinderung mitgestaltet. 1981 wurde der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. seine professionelle Heimat, von der die Impulse für die Entwicklung seiner Beratungsarbeit ausgingen. Seit 1992 ist er Bundesvorsitzender dieses Fachverbandes für berufliche Beratung.

Gliederung:

<u>Historisches: Entwicklungen von Arbeit, Arbeitsmarkt, Arbeitsverwaltung</u>	4
Frauenbewegung erfindet die Berufliche Beratung	4
Die Errichtung der Arbeitslosenversicherung und ein bisschen Beratung	4
Das omnipotente Arbeitsförderungsgesetz von 1969	5
Ein neues Phänomen: wachsende Arbeitslosigkeit	5
Das Sozialgesetzbuch III: Jeder ist seines Glückes Schmied	6
<u>Aktuelle Veränderungen im Feld der Beruflichen Beratung</u>	6
Exkurs: Das BerufsBeratungsRegister	7
<u>Aktuelle Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft, Politik</u>	9
Gesellschaftliche Veränderungen: Drei bröckelnde Koordinatenachsen	9
Wirtschaftliche Veränderungen: Schneller, weiter, höher, lauter	10
Politische Veränderungen: Wer ist hier der Boss?	11
<u>Konzepte Beruflicher Beratung und Diskussionsstand</u>	11
Das Kontinuum der Beratungswelten	11
Donald Supers Konzept des lebenslangen Berufswahlprozesses; Kanadas Einfluss	14
Canadian Career Development Standards and Guidelines	16
Community Development: Was habe ich der Gesellschaft zu bieten?	18
Ein neues Verständnis von „Arbeit“	19
Das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte	20
<u>Literatur und wichtige Internetadressen</u>	22



Hubert Haas

Berufliche Beratung

Zwei wesentliche Leitsätze des Deutschen Verbandes für Berufsberatung e.V., dem einzigen Fachverband für Berufliche Beratung in Deutschland, lauten:

„Berufliche Beratung orientiert sich am Leitbild des gelingenden Lebens.“

„Berufliche Beratung begleitet KlientInnen bei deren Bemühungen, Arbeit in ihr Leben zu integrieren.“

Berufliche Beratung versteht sich demnach als eine professionelle Beratungsdienstleistung, deren Thema die individuellen, subjektiven Entwürfe der Welt, speziell der Arbeitswelt, der KlientInnen sind – und zwar sowohl im Hinblick auf das Ziel als auch die Wege dort hin. Denn die Frage, was denn ein gelingendes Leben sei, beantwortet jeder Mensch für sich selbst; Lebensverläufe sind individuell und einzigartig; ebenso individuell und unterschiedlich ist das Repertoire an Handlungsalternativen, das uns Menschen zur Verfügung steht. Und wie alle Beratungsdisziplinen, so sieht auch die Berufliche Beratung ihre Aufgabe daran, dieses Handlungsrepertoire ihrer KlientInnen zu erweitern.

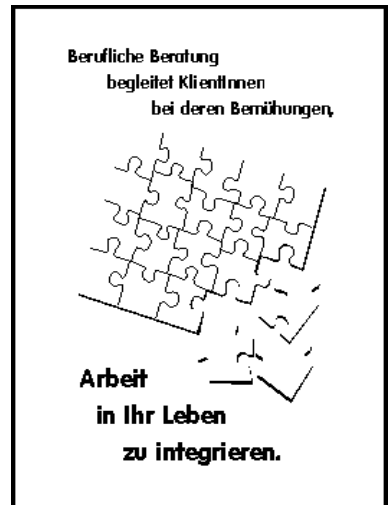


Abbildung 1

Bis hierhin dürften meine Ausführungen überwiegend auf Akzeptanz treffen. Doch wird auch die Behauptung geteilt, das Thema unserer Beratungsdisziplin, Arbeit und Beruf, sei ebenfalls kaum objektivierbar und subjektiven Eindrücken und Entwürfen unterworfen? Gilt bei aller Freiheit in der Gestaltung und Entfaltung von Lebensentwürfen auch die Freiheit, Arbeit in wahlfreier Weise in das eigene Leben zu integrieren – auf Wunsch auch gar nicht oder nur bedingt oder nur vorübergehend?

Wenn dieser Gedanke nicht mehr ganz Ihrem individuellen Konzept von „Arbeit“ entspricht, dann hilft uns möglicherweise ein Ausflug in die Geschichte der Beruflichen Beratung, den Punkt zu entdecken, an dem sich unsere Konzepte voneinander trennen!

Historisches: **Entwicklungen von Arbeit, Arbeitsmarkt, Arbeitsverwaltung**

Frauenbewegung erfindet die Berufliche Beratung

Die Berufliche Beratung ist eine Erfindung der Frauenbewegung am Ende des 19. Jahrhunderts: Die ersten Berufsberatungsstellen in Deutschland wurden in Büros zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen eingerichtet. Frauen hatten damals deshalb einen besonders großen Beratungsbedarf, weil sie sich sowohl das Recht auf eine berufliche Tätigkeit außerhalb des eigenen Haushalts gerade erst erkämpften, und dazu auch noch das Recht, diese Tätigkeit selbst zu wählen. In der Ursprungszeit der Beruflichen Beratung spielte demnach das Recht auf Arbeit eine zentrale Rolle. Die Männer hatten damit kein allzu großes Problem: Selbstverständlich ging Mann arbeiten und verdiente den Lebensunterhalt für seine Familie.

Die Errichtung der Arbeitslosenversicherung und ein bisschen Beratung

Beides änderte sich Mitte der 20er Jahre des 20. Jahrhunderts: Deutschland erlebte erstmals Arbeitslosigkeit in größerem Umfang, die sich in der Folge der Weltwirtschaftskrise dramatisch ausweitete. Plötzlich hatten auch Männer ein Problem mit dem Recht auf Arbeit. Die Gewerkschaften griffen die Idee der Frauenarbeitsbüros auf und bauten sie zu öffentlichen Arbeitsvermittlungsbüros aus. Damit begegnete man gleichzeitig der Ausbeutung durch gewerbliche Arbeitsvermittler, die aus der Not der Zeit mit wucherischen Honoraren Profit schlugen. Die Reichsregierung hatte bereits einige Jahre zuvor mit dem Aufbau der Sozialversicherung begonnen und die Kranken- und die Rentenversicherung aufgebaut. 1927 kam als dritte Säule die Arbeitslosenversicherung hinzu. Um Zeiten der Arbeitslosigkeit möglichst kurz zu halten, wurden Arbeitsämter gegründet, die nicht nur das Arbeitslosengeld auszahlten, sondern Arbeitsvermittlung betrieben. Die „Zumutbarkeitsregelungen“ waren damals völlig eindeutig: Das Arbeitslosengeld wurde wöchentlich in bar bei persönlicher Vorsprache ausgezahlt, und zwar nur an diejenigen, die nachweisen konnten, dass sie sich auf die in der Vorwoche ausgehändigten Stellenangebote – irgendwelche Stellen, irgendwelche Arbeit! – erfolglos beworben hatten. Bei Arbeitslosen (Erwachsenen) stand also die Verpflichtung zur Aufnahme irgendeiner Arbeit im Vordergrund.

Anders bei Jugendlichen: Im „Gesetz über die Einrichtung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung – AVAVG“ von 1927 wurde den neuen staatlichen Arbeitsämtern eine weitere gesetzliche Aufgabe übertragen: SchulabgängerInnen sollten über die Möglichkeiten der Arbeitswelt, über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten beraten werden, damit sie beim ersten Eintritt in die Arbeitswelt den rechten Beruf wählten: Die staatliche Berufsberatung war geboren.

So stellten sich die Weichen, die für viele Jahrzehnte – und teilweise bis heute – die Rahmenbedingungen der Beruflichen Beratung in Deutschland bestimmen:

- Wegen bitterer Erfahrungen mit abzockenden gewerblichen Arbeitsvermittlern und auf Druck der Gewerkschaften wurden die Arbeitsvermittlung und die Berufsberatung einer staatlichen Behörde übertragen – sie trägt heute den Namen „Bundesanstalt für Arbeit“. Diese Behörde erhielt Monopolrechte: Niemand anders als die Arbeitsämter durfte Arbeitsvermittlung und Berufsberatung betreiben. Diese beiden Monopole wurden erst 1995 bzw. 1998 aufgehoben.
- Diese Behörde ist jedoch in erster Linie die Trägerin der Arbeitslosenversicherung, die das Instrument der Arbeitsvermittlung unter dem Gesichtspunkt der schnellen Beendigung der Arbeitslosigkeit und der Aufnahme eines beitragspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses betrachtet.
- Ein Angebot zur Beruflichen Beratung bestand traditionell ausschließlich für Jugendliche vor der Erstberufswahl.

Das omnipotente Arbeitsförderungsgesetz von 1969

Eine grundlegende Änderung trat 1969 ein:

Im Wirtschaftswunderland Deutschland lag die Arbeitslosenquote bei 0,8 %, und folglich waren die Kassen der Arbeitslosenversicherung reichlich gefüllt. Gleichzeitig dehnte sich die (Allgemein-)Bildungsexplosion auf die berufliche Bildung aus. Emanzipatorische Bewegungen zur erweiterten Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen beschleunigten Bildungsbedarf und Bildungswillen. Mit dem Arbeitsförderungsgesetz – AFG – von 1969 wurde die Bundesanstalt für Arbeit zur Managementzentrale für den Arbeitsmarkt gemacht, die den Ausgleich am Arbeitsmarkt zwischen Angebot und Nachfrage regeln und Engpässe verhindern sollte. Es begann eine beispiellose Qualifizierungskampagne: Mit den finanziellen Reserven der Arbeitslosenversicherung wurden im großem Stil Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen auf Staatskosten eingerichtet und durchgeführt. Als neue Aufgabe wurde den Arbeitsämtern die Berufliche Beratung Erwachsener übertragen – doch hieß sie zunächst bezeichnenderweise „Förderungsberatung“, denn diese Beratung befasste sich mit der finanziellen Förderung und dem Zugang zu berufsbildenden Maßnahmen.

Ein neues Phänomen: wachsende Arbeitslosigkeit

Diese Phase währte nur kurz: Mit explodierenden Ausgaben für Umschulungen und einer in der Folge des ersten Ölpreisschocks von 1973 steigenden Arbeitslosenzahl erschöpften sich die finanziellen Reserven rascher als erwartet. Die Zugangsvoraussetzungen für Bildungsmaßnahmen wurden in den folgenden Jahren Zug um Zug verschärft. Als 1975 die Skandalgrenze von 1 Million Arbeitslosen überschritten wurde, verschob sich die Aufmerksamkeit auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit; und obwohl

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und andere arbeitsmarktpolitische Instrumente erfunden wurden, stieg die Arbeitslosenquote kontinuierlich an – mit einer kurzen Erholungsphase in den ersten beiden Jahren nach der Wiedervereinigung Deutschlands. Der „Aufbau Ost“ wurde jedoch mit gewaltigen Finanztransfers aller staatlichen Kassen finanziert – in ganz erheblichem Umfang auch mit Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Gleichzeitig mussten Millionen von Aussiedlern aus östlichen Ländern in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Ausgaben waren höher als die Einnahmen aus Versicherungsbeiträgen, es wurde ein immer höherer Bundeszuschuss erforderlich, Ausgaben für andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen – erst im Westen, mit ständig weiter steigender Arbeitslosenzahl dann auch im Osten – wurden gekürzt: Die Förderung der Weiterbildung entfiel fast ganz und wurde weitgehend durch das darlehensweise gewährte Meister-BAFöG ersetzt, und für Umschulungsmaßnahmen wurden jährliche Budgets eingeführt.

Das Sozialgesetzbuch III: Jeder ist seines Glückes Schmied

Ende 1996 zog die Bundesregierung die Notbremse: Es wurde eine grundlegende Reform der „Arbeitsverwaltung“ (bezeichnender Begriff!) eingeleitet, die zum 1.1.1998 mit dem Sozialgesetzbuch – Drittes Buch – SGB III in Kraft trat:

Nun sollte die Bundesanstalt für Arbeit den Arbeitsmarkt nicht mehr gestalten, sondern nur noch „den Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützen“ (§ 1 SGB III), der sich, so die Gesetzesbegründung, im allgemeinen „von selbst vollziehe“. Arbeitnehmer und Arbeitgeber wurden an „ihre besondere persönliche Verantwortung“ (§ 2 SGB III) erinnert, aufgrund derer sie verpflichtet seien, die Auswirkungen aller ihrer Entscheidungen auf ihre Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu prüfen und rechtzeitig durch selbst finanzierte kontinuierliche Weiterbildung Vorsorge zu treffen. Der Arbeitsvermittlung wurde der Vorrang vor der Förderung von Bildungsmaßnahmen gegeben, die nur noch dann finanziert werden dürfen, wenn eine Arbeitsvermittlung mit der vorhandenen Qualifikation nicht möglich ist, und wenn im Zielberuf eindeutig günstigere Arbeitsmarktbedingungen bestehen als im alten Beruf.

Aktuelle Veränderungen im Feld der Beruflichen Beratung

Trotz Monopol der Bundesanstalt für Arbeit für Berufliche Beratung und Arbeitsvermittlung entwickelten BürgerInnen eine Nachfrage nach diesen Dienstleistungen *außerhalb* der Arbeitsämter, und rasch entstanden entsprechende Angebote:

- Die erste Gruppe waren Menschen mit höherer, meist akademischer Ausbildung und entsprechender beruflicher Stellung und Einkommen. Deren Ansprüchen an professionelle Beratung und Vermittlung genügte das Image des Arbeitsamtes nicht; sie arbeiteten in ihrem Beruf häufig mit UnternehmensberaterInnen zusam-

men. Ihrer finanzkräftigen Nachfrage begegneten PersonalberaterInnen, oft MitarbeiterInnen der Unternehmensberatungsfirmen. Für die Gehaltsklasse ab einem Jahreseinkommen von 120.000 DM wurden die Monopole der Bundesanstalt bereits 1979 aufgehoben. Bis heute bieten PersonalberaterInnen eine arbeitsmarkt- und positionsbezogene, oft branchenspezifische Kombination aus Personalentwicklung, Karriereberatung und Platzierung an, und traditionell sind diese KollegInnen weiterhin dem Bundesverband Deutscher Unternehmensberater – bdu – angeschlossen.

- Die zweite Gruppe waren benachteiligte und behinderte Jugendliche – deren Nachfrage allerdings von ihren SozialpädagogInnen formuliert wurde: Die Arbeitsämter hatten seit Anfang der 80er Jahre in großem Umfang berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen und Rehabilitationseinrichtungen aufgebaut und finanziert. Engagierte SozialpädagogInnen und AusbilderInnen übernahmen in diesen Maßnahmen die Aufgabe der Berufswegplanung, und über die Suche nach betrieblichen Praktikumsstellen und die Unterstützung der TeilnehmerInnen bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im Anschluss an die Maßnahme stiegen sie in die Stellenvermittlung ein. In diesen Einrichtungen wird eine wertvolle, professionelle (sozial-)pädagogische Beratung mit starken Berufs-Lebenswelt-Bezügen geleistet.
- Die dritte und größte Gruppe sind schließlich die erwachsenen Erwerbstätigen. Für sie hatte und hat das Arbeitsamt kaum ein angemessenes Angebot der Beruflichen Beratung. Mangels einer Lobby formulierte sich ihre Nachfrage langsamer, bis sie zunehmend hörbarer wurde. Deutlich vernehmlich ist sie in der Öffentlichkeit erst ganz aktuell in der Folge des Skandals um die unzutreffenden Vermittlungsstatistiken der Arbeitsämter: Befragte Arbeitslose und zufriedene Kunden privater Anbieter benennen als Mangel der Arbeitsämter bzw. Stärke der Privaten nicht so sehr die konkrete Stellenbenennung, sondern die Zeit zur Klärung des neuen Berufswegs.

Der Deutsche Verband für Berufsberatung, dem bis dahin fast ausschließlich BerufsberaterInnen aus Arbeitsämtern angehörten, reagierte auf diese Veränderungen in der Berufsberatungslandschaft 1994 mit der Öffnung für alle, die Berufliche Beratung betreiben.

Exkurs: Das BerufsBeratungsRegister

Als sich die Aufhebung des Berufsberatungsmonopols ankündigte, forderte der dvb vom Gesetzgeber, den Zugang zu unserem Beruf durch ein Berufsgesetz zu regeln, in dem die Ausbildung, die erforderlichen Kompetenzen und wesentliche Berufspflichten (z.B. regelmäßige Fortbildung und Supervision) festzulegen seien. Solche Berufsgesetze sind in allen freien Berufen üblich – und wir sind der festen Überzeugung, dass professionelle Beratungsberufe alle Kriterien eines freien Berufs erfüllen. Der Vorschlag wurde nicht angenommen, statt dessen fehlt im neuen Gesetz jegliche Regelung des Zugangs zu unserem Beruf: Jede/r darf sich „Berufsberater“ nennen.

Weil es sehr viele unprofessionelle und unseriöse Anbieter gab und gibt, schufen wir das BerufsBeratungsRegister: In diese öffentliche Liste (www.bbregister.de) werden auf Antrag BerufsberaterInnen eingetragen, die

- ein Hochschulstudium
- und eine mindestens 1-jährige beraterische Ausbildung absolviert haben,
- eine mindestens 1-jährige berufsberaterische Erfahrung
- und die fachspezifischen Kenntnisse über Berufe, Arbeit, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Bildungssystem nachweisen -
und die sich schriftlich zur Einhaltung
- der Qualitätsstandards des dvb und
- der berufsethischen Normen des Weltverbandes für Berufsberatung verpflichten, sowie
- zu regelmäßiger Teilnahme an Fortbildung und Supervision – wobei letzteres über die Verlängerung der auf vier Jahre befristeten Eintragung entscheidet.
- Außerdem verpflichten sich die registrierten BeraterInnen, ihre KlientInnen auf ein uneingeschränktes Beschwerderecht beim Register hinzuweisen, das solche Beschwerden überprüft und ggf. sanktioniert.

Seit der Einrichtung 1998 bis heute haben sich rund 400 BeraterInnen registrieren lassen – übrigens auch viele, die bei einem Arbeitsamt arbeiten.

Ein ähnliches Schicksal – ohne gesetzliche Verankerung dazustehen – hatten wenig später viele BeratungskollegInnen anderer Fachrichtungen nach Inkrafttreten des Psychotherapeuten-Gesetzes, das durch seine enge Verknüpfung mit medizinischen Ausbildungen wesentlich mehr BeraterInnen aus- als einschloss. – Ende 2000 wurde ein Arbeitskreis von über 30 verschiedenen Berufsverbänden gegründet – der dvb ist einer davon – in der wir gemeinsam für die Professionalisierung unseres Berufsstandes, seine Darstellung in der Öffentlichkeit und vielleicht auch eines Tages für ein gemeinsames Beratungsgesetz zusammenarbeiten (nähere Informationen u.a. auf der Internetseite des dvb www.berufsberater.net).

Aktuelle Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft, Politik

Gesellschaftliche Veränderungen: Drei bröckelnde Koordinatenachsen

Die Reformpolitik der 70er Jahre führte zunächst zu einem wachsenden demokratischen Bewusstsein: Die Ausweitung des Bildungssystems führte dazu, dass es 1990 erstmals mehr Studierende an Hochschulen als Auszubildende in Betrieben gab, und dass 1999 erstmals mehr Jugendliche eines Jahrgangs das Abitur erreichten als den Hauptschulabschluss. – Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 brachte größere Mitspracherechte der Arbeitnehmer. – Das Wahlalter wurde herabgesetzt. – Immer mehr Bürgerinnen und Bürger praktizierten politischen Partizipation in Form von Demonstrationen, Protestversammlungen und BürgerInnenbewegungen. – Alle diese beispielhaft genannten Entwicklungen stießen allerdings bald auf eine ähnliche Schwierigkeit: Mit zunehmenden Rechten sind auch zunehmende Wahlmöglichkeiten und Optionen und damit zwangsläufig auch Wahlzwänge und Pflichten und Verantwortungen verbunden. Letzteres fällt uns Deutschen angeblich besonders schwer, wenn dafür Mühe aufzuwenden ist, weil bisher vermeintlich selbstverständliche Automatismen nicht mehr funktionieren. Und viele Automatismen begannen zu versagen, zum Beispiel:

- Seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen führt nicht mehr selbstverständlich zu einem Arbeitsplatz, denn nach dem gewohnten Wirtschaftswunder stieg die Arbeitslosigkeit trotz aller staatlichen Interventionsversuche weiter an.
- Ein (höherer) Schulabschluss garantiert nicht mehr eine (lukrative) Arbeitsstelle, und ein Studienabschluss ist nicht mehr der Schlüssel für eine unvermeidliche Karriere, sondern, wie Ullrich Beck formuliert, nur noch der Schlüssel zu den Vorzimmern der Personalabteilungen.
- Ein Ausbildungsabschluss führt nicht mehr automatisch zu einem Arbeitsplatz, auch nicht im bisherigen Ausbildungsbetrieb.

Damit löste sich eine der drei Koordinatenachsen zusehends auf, die bisher den Menschen Stabilität und Orientierungshilfe geboten hatten: Man hatte erstens Arbeit, zweitens Familie, und drittens gute (Sozial-) Versicherungen.

Doch auch der zweiten Koordinatenachse für klassische Lebensentwürfe ging es nicht besser:

- Schwangerschaft heißt nicht mehr Partnerschaft, Partnerschaft heißt nicht mehr gemischtgeschlechtliche Ehe, Ehe heißt nicht mehr lebenslänglich.
- Die Zahlen der Single-Haushalte, der Ehescheidungen und der alleinerziehenden Eltern stiegen in den letzten 30 Jahren beständig an.

Die dritte Koordinatenachse – Sozialversicherung – steht noch, aber sie wackelt bedenklich und gibt vielen Menschen Anlass zu größter Zukunftssorge:

- Steigende Lebenserwartung lässt das Durchschnittsalter der Bevölkerung und die Bezugsdauer von Renten derart steigen, dass die Rentenversicherung zusammenzubrechen droht.
- Phantastische Fortschritte in der Medizin und zunehmend krankmachende Umwelteinflüsse lassen die Kosten der Krankenversicherung explodieren und deren Leistungskataloge schrumpfen.
- Anhaltend hohe Arbeitslosigkeit führt gerade aktuell zu scharfen Diskussionen über die Verkürzung der Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld und die Absenkung der Arbeitslosenhilfe auf das Niveau der Sozialhilfe.
- Die Kommunen brechen unter der Last der Sozialhilfeaufwendungen zusammen, greifen zu immer drastischeren und fragwürdigeren Kürzungs- und Streichungsbelegungen, wälzen andere Kosten auf die BürgerInnen ab und streichen immer mehr früher selbstverständliche Leistungen ganz.

Wirtschaftliche Veränderungen: Schneller, weiter, höher, lauter

Kurz gefasst stehen die vier Schlagworte der Überschrift für folgende beispielhaft genannten Symptome:

- Stichwort Wissensgesellschaft: Schneller und immer schneller geworden sind die Zeitphasen, in denen neue Technologien, neue Fertigungsmethoden, neues Wissen hervorgebracht werden – und um so schneller muss Fachwissen aktualisiert und erneuert werden, verändert sich der Arbeitsinhalt eines namentlich gleichbleibenden Berufs.
- Stichwort Globalisierung: Weiter und weiter wurden die Wirtschaftsräume, die Waren-, Finanz- und Arbeitsmärkte, die Geflechte internationaler Liefer- und Geschäfts- und Koproduktionsbeziehungen.
- Stichwort Shareholder Value: Höher und höher wurde die Bedeutung, die in der Großfinanz und Großindustrie der Erwirtschaftung von Gewinnen für die InhaberInnen von Aktienpaketen bekam. Tragischerweise gehören zu den wesentlichen Shareholders auch die nordamerikanischen Rentenfonds und die Sparfonds für die weltweiten geringfügig besser verdienenden Kleinanleger. In der Folge konkurrieren Autofabriken nicht mehr nur mit Autofabriken, sondern außerdem mit Papierfabriken, Fischzuchtconsortien und Hausratversicherungsgesellschaften – Entscheidungen von Geschäftsleitungen werden chaotisch, kurzfristig und nicht mehr nachvollziehbar.
- Stichwort Marketing: Lauter und lauter muss sich äußern, wer Gehör finden will, und wer das nicht tut, wird nicht wahrgenommen. Wussten Sie z.B., dass der gesamte IT-Sektor nur 7 % des Gesamtarbeitsmarktes ausmacht, und dass in der

Land- und Forstwirtschaft mehr offene Stellen gemeldet sind als im IT-Bereich (IAB 2001)? In diesem Sinn vermittelt auch die massive Präsenz der Vertreter von Wirtschafts- und Unternehmensverbänden in den Medien den offensichtlich falschen Eindruck, „Wirtschaft“ und „Gesellschaft“ seien Synonyme: Gesellschaftliche und kulturelle Entwicklung wird der wirtschaftlichen Entwicklung untergeordnet, und nach der Veröffentlichung der PISA-Studie wird gefordert, die schulische Bildung für die angeblichen Bedürfnisse der Wirtschaft zu instrumentalisieren und nach deren Stromlinienform umzugestalten. Das führt zur nächsten Überlegung:

Politische Veränderungen: Wer ist hier der Boss?

In anderen Ländern spricht man von einer vierten, erodierenden Koordinatenachse, mit der wir Deutschen uns – öffentlich jedenfalls – schwer tun: Die Nationalität. Während wir auf der einen Seite die wachsende Bedeutung übernationaler und weltweiter Staatenverbände erleben, spüren doch viele, dass sich eine national geprägte Identität nicht von heute auf morgen in eine europäische Identität verwandeln lässt.

Innen- und wirtschaftspolitisch, sicherheits- und umweltpolitisch erleben wir gleichzeitig eine Hilflosigkeit und Machtlosigkeit der nationalen Regierungen: Zuwanderung von MigrantInnen und Wirtschaftsförderung und Schaffung von Arbeitsplätzen und Schutz vor Terrorismus und Maßnahmen gegen die Klimakatastrophe lassen sich nicht mehr in nationalen Alleingängen regeln. Vieles bleibt ungeregelt, braucht lange bis zur kompromissgeformten unbefriedigenden Regelung. Machtvolle erleben wir nicht mehr von Staatsseite, sondern allenfalls in Form von Preisschildern an Tankstellen. Macht, Abhängigkeiten, scheinbare Sachzwänge, Entscheidungsverantwortungen und Rücksichtnahmen sind so undurchschaubar miteinander verwoben, dass die Ergebnisse zufällig erscheinen – zumal sie allzu oft nicht lange Bestand haben.

Konzepte Beruflicher Beratung und Diskussionsstand

Das Kontinuum der Beratungswelten

Auf dem Kongress des Weltverbandes für Berufsberatung, AIOBP, im Jahr 2000 in Berlin stellte die polnische Professorin Dr. Bożena Wojtasik von der Universität in Wrocław das Ergebnis einer internationalen Vergleichsstudie dar. Hintergrund dieser Studie war die Neugründung einer staatlichen Berufsberatung in Polen: Dazu wurden in vielen Ländern der Erde die dortigen Organisations- und Arbeitsformen der Berufsberatung analysiert, um weltweit die wirkungsvollsten und erfolgreichsten Ansätze auszuwählen.

Das Kontinuum der Beratungswelten

© Hubert Haas 2000 (auf der Basis eines Modells von Prof. Dr. Bozena Wojtasik, Universität Wrocław/Polen)

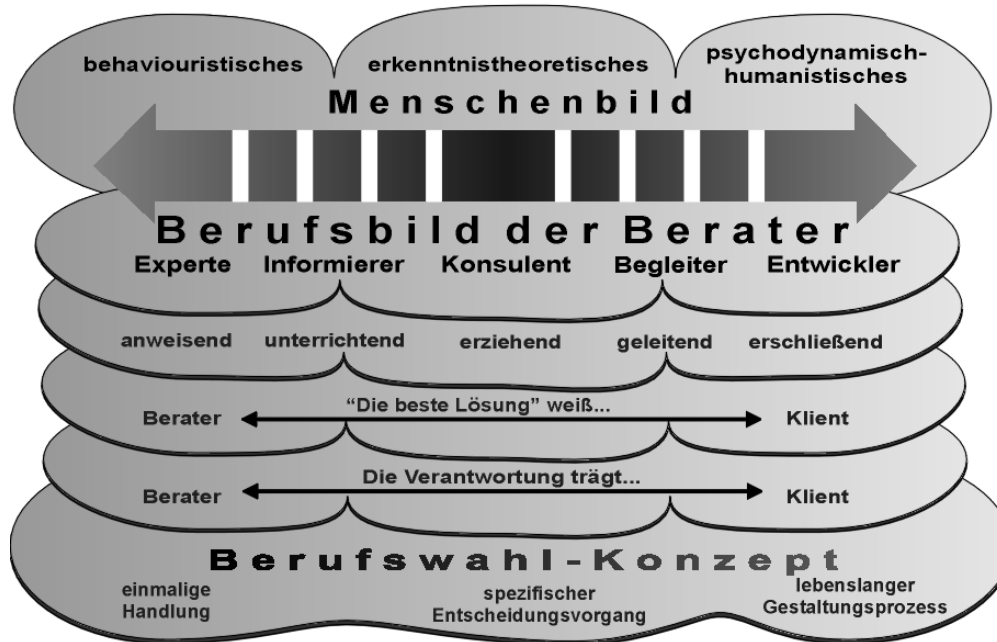


Abbildung 2
Das Kontinuum der Beratungswelten

Frau Dr. Wojtasik stellte dar, dass aus Ihrer Sicht die möglichen Selbstbilder von BerufsberaterInnen auf einem Kontinuum fließender Übergänge zwischen drei modellhaften Typen darstellbar seien. Diese typischen Selbstbilder entspringen dem zugrundeliegenden Menschenbild: Wer ein behavioristisch geprägtes Menschenbild habe, der zeige eher ein beraterisches Selbstverständnis eines Experten. Ein erkenntnistheoretisch geprägtes Menschenbild führe eher zu einem berufsberaterischen Selbstbild als Konsulent, während ein psychodynamisch-humanistisch geprägtes Menschenbild als Beratertyp eher den Entwickler hervorbringe. Im Übergangsbereich zwischen ebenfalls fließend ineinander übergehenden Menschenbildern entstünden weitere typische Selbstbilder von BerufsberaterInnen: Der Informierer entspreche einem behavioristisch-erkenntnistheoretischen Menschenbild, um im Übergangsbereich zwischen dem erkenntnistheoretischen und dem psychodynamisch-humanistischen Menschenbild entstehe der begleitende Berufsberater.

Entsprechend ihrem Menschen- und Selbstbild sei auch die Methode der Berufsberater-Typen eher anweisend oder unterrichtend oder erziehend oder erschließend. Ebenso könne zugeordnet werden, wer im Beratungsdialo g die beste Lösung wisse – Berater oder Klient – und wer von beiden entsprechend auch die Verantwortung für das Beratungsergebnis trage. Die Bereitschaft zur Übernahme bzw. Nicht-Übernahme dieser Verantwortung durch die BeraterInnen stehe in direktem Zusammenhang mit ihrem Berufswahlkonzept, das ihrer jeweiligen Arbeit zu Grunde liege: Nur wer die Berufswahl als einen spezifischen Entscheidungsprozess betrachte, werde eine erzieherische Rolle einnehmen, denn nur dann macht es Sinn, am Beispiel dieses spezifischen Prozesses Vorgehensweisen zu erlernen, die sich später auf andere Entscheidungsprozesse anwenden lassen, seien sie nun berufsbezogene Entscheidungsprozesse oder andere. Nur wer die Berufswahl als einmaligen Akt betrachte, könne in einer erzieherischen Arbeitsweise keinen Sinn erkennen – denn wäre es so, dann macht das Lernen von Berufswahlkompetenzen keinen Sinn – man fragt einen Experten. Wer aber die Berufswahl als einen lebenslangen Gestaltungsprozess in vielen Einzelphasen begreife, in dem sich die Laufbahn entfaltet und die Persönlichkeit entwickelt, komme deshalb zwingend auch zu einem anderen Selbstbild, einer anderen Rolle, anderen Methoden. (Wojtasik 2000).

Auf diesem Kontinuum verortet sich die weit überwiegende Zahl der Mitglieder des Deutschen Verbandes für Berufsberatung rechts bis weit rechts von der Mitte. Im Feld der Beruflichen Beratung für AbiturientInnen und Studierende verschiebt sich der Schwerpunkt nach links zum „unterrichtenden Informierer“. Und im Bereich der auf den Arbeitsmarkt und finanzielle Förderung orientierten Beratungsangebote der Arbeitsämter für Erwachsene überwiegt deutlich ein Rollenverständnis vom eher anweisenden Experten.

Donald Supers Konzept des lebenslangen Berufswahlprozesses; Kanadas Einfluss

Der kanadische Berufswahlforscher und Berufsberater Donald Super entwickelte in den 60er und 70er Jahren das Modell eines lebenslangen Berufswahlprozesses mit mehreren charakteristischen Phasen, die grob als die Phasen des Einstiegs, der Orientierung, des Aufstiegs, der Etablierung und des Abschieds beschrieben werden können. Innerhalb dieser Phasen beschreibt Super sogenannte „Minizyklen“ – rückgekoppelte Schleifen, die den Entscheidungsprozess wiederum in charakteristischen Stufen beschreiben. Dieses Modell wurde in groß angelegten Langzeitstudien bisher in 23 Ländern der Erde überprüft und mit erstaunlich weitgehenden Übereinstimmungen über verschiedene Kulturen hinweg bestätigt. Die AIOSEP, deren Vorsitzender Super lange Jahre war, hat seiner richtungsweisenden Arbeit im Jahr 2001 eine Sonderausgabe ihrer Fachzeitschrift gewidmet.

Seit Donald Super ist Kanada das Land der Welt geblieben, von dem richtungsweisende Entwicklungen der Beruflichen Beratung ausgehen. Das äußert sich aktuell z.B. in einer Reihe von internationalen Symposien, die 1999 in Ottawa und 2001 in Vancouver stattfanden, und die 2003 in Calgary fortgesetzt werden soll. Der Einfluss Kanadas äußert sich symptomatisch auch darin, dass weltweit immer mehr Berufsberatungsdienste und –verbände die kanadische Bezeichnung „career development“ (berufliche Laufbahnentwicklung) statt „Berufsberatung“ verwenden. Kanada profitiert davon, dass es im Land insgesamt 17 Universitäten gibt, an denen Berufsberater ausgebildet werden und intensive Forschung betrieben wird. Hinzu kommt, dass die kanadische Regierung schon Mitte der 80er Jahre ein nationales „Programm zur Entwicklung der Humanressourcen“ aufgelegt hat. Es wird von einer nationalen Stiftung organisiert, deren Aufgabe die Koordination des Bildungs- und Beschäftigungssystems durch Bildungs- und Berufsberatung ist. Von einem wichtigen Produkt dieser „Canadian Career Development Foundation – ccdf“ (Kanadische Berufsberatungs-Stiftung) wird später noch die Rede sein.

Berufliche Beratung wird an kanadischen Universitäten an den psychologischen Fakultäten gelehrt, die überwiegend von der humanistischen Psychologie geprägt sind. In den letzten Jahren setzte sich der Einfluss konstruktivistischer Ansätze (Vance Peavy, Universität von Victoria, B.C., Kanada) durch. Vor dieser Prägung entstand in Verbindung mit dem Konzept Donald Supers ein Modell einer das Berufsleben begleitenden Beratung zur Entwicklung der beruflichen Laufbahn, die den verschiedenen Beratungsbedarfen unterschiedliche Unterstützungs- und Interventionsschwerpunkte anbietet. Dieses Modell stelle ich in folgender Abbildung in Anlehnung an Norman Amundson von der Universität von British Columbia, Vancouver, dar:



Abbildung 3

Begleitung: Unabhängig vom Alter, erreichtem Bildungsstand, vorhandenen Qualifikationen und bisherigem Lebensweg stellen sich immer wieder Fragen nach der Integration der Arbeit in das eigene Leben – und zwar auf verschiedenen Ebenen.

Ebene der Ressourcen

Thema: Arbeitsbereitschaft?

Wer bin ich? Wer möchte ich sein? Welche Ressourcen, Potentiale, Talente, Bedürfnisse habe ich?

Was sind meine Ziele – kurz-, mittel- und langfristig?
Welche Verbindungen und Verpflichtungen habe ich?
Welche dieser Aspekte möchte ich durch Arbeit gestalten?

Ebene der Laufbahnerforschung

Thema: Berufsentscheidung?

Welche Talente und Potentiale möchte ich einsetzen?
Wie verbinde ich Arbeit und mein Leben in Familie und Umfeld?
Welche Arbeitsmöglichkeiten gibt es?
Welche bieten mir Gelegenheit, auf meine Ziele hinzuwirken?

Ebene der Trainings

Thema: Qualifikation?

Welche Qualifikationen brauche ich für die gewünschte Arbeit?
Welche muss ich noch erwerben? Wo und wie?
Wie finanziere ich meine Qualifizierung?

Ebene der Jobsuche

Thema: Job?

Wird die Arbeit angeboten, die ich haben möchte?
Wie finde oder schaffe ich meinen Arbeitsplatz?
Welche Organisationsform von Arbeit wähle ich? Welche Rolle spielt die Sicherung des Lebensunterhalts durch diese Arbeit?

Ebene der Karriere

Thema: Wachstum?

Welche Entwicklungsmöglichkeiten wünsche ich mir?
Wie schaffe ich mir Möglichkeiten dazu?

Ebene der Job-Wartung

Thema: Jobwechsel?

Bin ich noch mit meiner Arbeit zufrieden?
Wie sicher ist, dass ich diese Arbeit behalte?
Wie kann ich meinen jetzigen Platz sichern?

In Deutschland werden diese Ansätze vor allem von Bernd-Joachim Ertelt an der Fachhochschule des Bundes, Abteilung Arbeitsverwaltung, Mannheim, aufgegriffen und weiterentwickelt. Aus einer langen Kooperation mit William Schulz von der Universität von Manitoba, Kanada, entstanden die beiden wichtigen Grundwerke „Beratung in Bildung und Beruf“ (1997) und „Handbuch Beratungskompetenz“ (2002).

Canadian Career Development Standards and Guidelines

Im Jahr 2001 schloss die oben erwähnte CCDF – kanadische Berufsberatungsstiftung – ihr Projekt zur Entwicklung der “Kanadischen Standards und Richtlinien für Berufsberater” ab. Auf der Grundlage einer umfangreichen Befragung von mehreren Tausend BerufsberaterInnen wurden Kataloge von Tätigkeitsmerkmalen, Arbeitsformen und den dazu erforderlichen Kompetenzen zusammengestellt. Nach ausgedehnten Diskussionen mit Berufsverbänden, Beratungsfakultäten der Universitäten und Trägerinstitutionen von Berufsberatungsdiensten entstanden die „Standards and Guidelines“. Sie bilden seither die Grundlage für die Studienpläne der Universitäten und die Fortbildungsprogramme für BerufsberaterInnen, aber auch der Stellenausschreibungen und der Qualitätsstandards der Träger und Praxen für die Berufsausübung.

Abbildung 4 gibt die Struktur dieser Richtlinien wieder: Auf der Grundlage gemeinsamer berufsethischer Überzeugungen und Regelungen und einigen wenigen Fähigkeiten/Kenntnissen, die allen BerufsberaterInnen gemeinsam sind (z.B. Strategien der Arbeitssuche, Methodik und Didaktik für die Durchführung von Gruppenunterricht und -moderation), weisen alle BerufsberaterInnen übereinstimmend bestimmte Kern-Kompetenzen auf. Diese beziehen sich auf professionelles Verhalten, eigene Kommunikationsfähigkeit, berufswahlbezogenes Wissen, und auf Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich Persönlichkeits- und Eignungsdiagnostik sowie Methoden zur Analyse des individuellen Förderungs- und Entwicklungsbedarfs der KlientInnen.

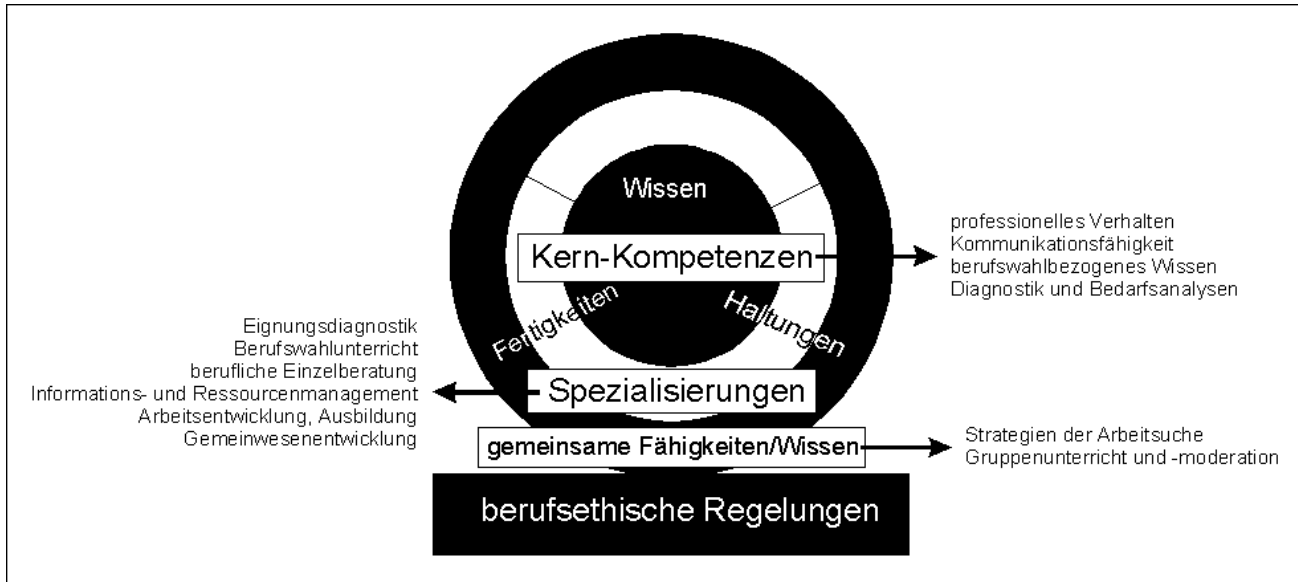


Abbildung 4

Aufbau der Kanadischen Standards und Richtlinien für die Ausbildung und die Tätigkeit von BerufsberaterInnen

Für die konkrete Tätigkeit der einzelnen BerufsberaterInnen werden unterschiedliche Spezialisierungen differenziert, und zwar

- Eignungsdiagnostik
- Berufswahlunterricht in Schulen und mit Gruppen
- Berufliche Einzelberatung
- Informations- und Ressourcen-Management
(z.B. Dokumentation, Selbstinformationseinrichtungen, Internet, Erstellung von Arbeitsmaterialien und -medien für die berufliche Beratung)
- Arbeitsentwicklung
(Schaffung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsprogrammen)
- Ausbildung und Weiterbildung für den eigenen Beruf
- Gemeinwesenentwicklung
(berufliche Beratung im Dienste der Weiterentwicklung der Gemeinde/Region)
Auf diesen letzten Punkt wird gleich noch ausführlicher zurückzukommen sein.

Innerhalb dieser Spezialisierungen sind bestimmte Kombinationen von Haltungen, Fertigkeiten und spezialisiertem Wissen erforderlich, die sich im Vergleich verschiedener Spezialisierungen teilweise überschneiden, in der Regel aber im Hinblick auf Tiefe und Breite voneinander abweichen.

Community Development: Was habe ich der Gesellschaft zu bieten?

Der Begriff „Community Development“ – Gemeinwesenentwicklung – klingt in unseren europäischen Ohren zunächst fremd. Und doch ist es etwas, von dem meine nordamerikanischen KollegInnen behaupten, sie würden endlich einen Gedanken übernehmen, der in Skandinavien und Westeuropa eine alte Selbstverständlichkeit sei; in Nordamerika sei er von der starken Fokussierung auf die Entfaltung des Individuums und die persönlichen Freiheitsrechte verdrängt worden, während er vor allem im christlich-protestantisch geprägten Europa eine viel größere Rolle spiele.

Es geht um den Gedanken, dass wir Menschen in und von der Kommunikation und dem Austausch miteinander leben – was auf den Beruf übertragen zu der Frage führt: Was kann ich der Gesellschaft, meiner Wohngemeinde, meinem Lebensumfeld (sprich: dem Gemeinwesen) b i e t e n? Welche Talente habe ich, die von anderen gebraucht werden, und deren Einsatz für unsere Gemeinschaft Vorteile bringt?

In dünn besiedelten Kanada tauchte der Gedanke Anfang der 80er Jahre zuerst in Städten auf, die mehr als lächerliche 200 km nördlich der Grenze zu USA liegen – und damit wegen fehlender Nord-Süd-Verkehrsanbindung isoliert und abgelegen sind. Diese Städte waren von industriellen Monokulturen geprägt – manche vom Hochseefischfang, manche vom Bergbau, manche von der Holzwirtschaft – die sämtlich im Niedergang sind und wiesen extrem hohe Arbeitslosigkeit auf. Wollte man die Abwanderung der Bevölkerung verhindern, dann mussten Programme entwickelt werden, die Städte in

funktionsfähige Ansiedlungen mit Lebensqualität und Arbeitsmöglichkeiten umzubauen. Ausgangspunkt war die genannte Frage an die einzelnen BürgerInnen und an die Gemeinschaft: Wer hat welche Talente zu bieten, und welche brauchen wir hier dringend? Dieser Ansatz wurde nachfolgend in den großen Städten Kanadas (in den 10 größten Städten leben fast 90 % der Gesamtbevölkerung) in den, wie wir sagen würden, sozialen Brennpunkten mit besonders hoher Arbeitslosigkeit, besonders niedrigem Bildungsniveau und besonders hohem Ausländeranteil übernommen und prägte zunächst Selbsthilfeorganisationen und Beschäftigungsgesellschaften. Hier wurde der Ansatz der Gemeinwesenentwicklung mit Ideen des Empowerments kombiniert (in Deutschland z.B. vertreten durch den Psychologen Heiner Keupp, München, und den Sonderpädagogen Gerhard Gotthilf Hiller, Tübingen). Inzwischen gehört es zum Alltagshandeln von BerufsberaterInnen, mit den KlientInnen neben der Frage „Was will ich?“ die Frage „Was habe ich zu bieten?“ zu beleuchten. Diese zweite Fragestellung enthält zwei Komponenten: Einerseits beleuchtet sie erfolversprechende Selbstvermarktungsziele bei der Suche nach Arbeit; andererseits betrachtet sie die identitätsstiftende Wirkung eines sinngebenden Lebens im Gemeinwesen mit anderen Menschen. – Dieser zweite Aspekt hat auf KlientInnen Beruflicher Beratung eine auffällig ermutigende Wirkung: Er bietet neue Orientierungshilfen und Sicherheiten in einer scheinbar chaotischen Lebenswelt, deren traditionelle Koordinatenachsen – siehe oben – diese Funktionen immer weniger erfüllen können.

Ein neues Verständnis von „Arbeit“

Zum Abschluss will ich die beiden Begriff näher betrachten, der in den bisherigen Ausführungen am häufigsten auftauchen, und von denen wir bisher stillschweigend unterstellt haben, es bestehe Konsens über deren Inhalt und Bedeutung. Von einem Konsens darüber, was denn eigentlich „Arbeit“ und „Arbeitsmarkt“ seien, kann allerdings kaum die Rede sein.

In einer arbeitsteilig organisierten *Wirtschaft* reduziert sich der Blick auf die *Erwerbsarbeit*, was neben den gegen Entlohnung beschäftigten Menschen immerhin noch die selbstständig und freiberuflich tätigen Menschen einschließt. Unter dem Blickwinkel des *Sozialstaates* und der Sozialversicherungssysteme verengt sich der Begriff „Arbeit“ allzu leicht auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das ist hierzulande deshalb besonders problematisch, weil die „Arbeitsmarktinstanz“, die Bundesanstalt für Arbeit nämlich, in ihrer funktionsbestimmten Konstruktion ein Zweig der Sozialversicherung ist. Eine Folge ist z.B., dass Menschen, die einen 325-€-Job haben bzw. suchen, in der offiziellen Arbeitsmarktstatistik gar nicht mitgezählt werden, weder als Beschäftigte noch als Arbeitslose. Und nur aus dem Blickwinkel der Sozialversicherung kann man ganz aktuell darüber diskutieren, ob erwerbsarbeitslose Menschen über 55, die „nur“ die Zeit bis zur Rente überbrücken wollen, überhaupt als „Arbeitslose“ gezählt werden dürfen.

Aus dem gesellschaftlich-soziologischen Blickwinkel und erst recht aus dem individuellen Blickwinkel ist „Arbeit“ ein wesentlich umfassenderer Begriff – in den Worten eines meiner Klienten formuliert: „Freizeit ist die Zeit, die man mit Arbeiten zubringt, für die man nicht bezahlt wird.“ Etwas wissenschaftlicher ausgedrückt, will dieser Satz sagen:

„Freizeit ist die Zeit,
die man mit Arbeiten zubringt,
für die man nicht bezahlt wird.“

Abbildung 5

Jenseits der Erwerbsarbeit liegt nicht der „Freizeitpark Deutschland“.

Das „Ganze der Arbeit“ ist eine Mischung aus

- Versorgungs- und Eigenarbeit (z.B. Führung des eigenen Haushalts, Erziehung der Kinder und Pflege von Angehörigen, das selbstgebaute Eigenheim und Renovierung der Wohnung)
- bürgerlichem und ehrenamtlichem Engagement (z.B. in Sportvereinen, Jugendgruppen, Bürgerinitiativen, Nachbarschaftshilfe)
- Erwerbsarbeit (gegen Bezahlung – in Geld, in Sachleistungen, im Tausch gegen Leistungen anderer; gelegentlich, in Teilzeit oder Vollzeit; mit oder ohne Sozialversicherung; als gemeinnützige Gegenleistung für empfangene Sozialhilfe; legal oder nicht ganz legale „Schwarzarbeit“ oder nicht legal; als Wiedergutmachung einer Straftat zur Vermeidung von Haft- oder Geldstrafen ...).

Die Auswirkung dieser verschiedenen Arbeitsbegriffe auf die Berufliche Beratung will ich an einer Frage deutlich machen: Darf als „gelungene“ Berufsberatung aufgefasst werden, wenn eine junge Frau, die Sozialhilfe bezieht und „verpflichtet“ wurde, vier Stunden am Tag im städtischen Tierheim zu arbeiten, von sich sagt, jetzt habe sie endlich ihren Traumberuf erreicht?

Das Konzept der Übergangsmärkte

Diese Überlegungen haben Günter Schmid und seine Abteilung Arbeitsmarktforschung am Wissenschaftszentrum Berlin zu ihrem Konzept der „Übergangsmärkte“ weitergeführt:

- Innerhalb des Arbeitsmarktes im engeren Sinne des Erwerbsarbeitsmarktes spielen sich für die Menschen immer häufiger Übergänge ab zwischen Kurz-, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen, selbstständiger, scheinselfständiger und unselbstständiger Beschäftigung, Arbeitsverträgen und projektbezogenen Werkverträgen, finden Verlagerungen der Schwerpunkttätigkeiten und Tätigkeits- und Berufswechsel statt. Hinzu kommen Veränderungen durch moderne Organisationsformen der Arbeit wie Arbeitszeitkonten oder Telearbeit.

- Letzteres lässt die früher klare Grenze zwischen Arbeitsplatz und privaten Haushalten verschwimmen – wobei es immer schon häufig Übergänge zwischen privater Haushaltstätigkeit und Erwerbstätigkeit gab.
- Ebenso offensichtlich sind die Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Altersrente sowie zeitlich befristeter Renten wegen Berufsunfähigkeit.
- Ständig wachsende Bedeutung haben unter der Notwendigkeit des „lebenslangen Lernens“ die Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung.
- Und schließlich finden in quantitativ erheblichem Umfang Übergänge zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit statt: Der gleichbleibende Jahresdurchschnitt von rund 4 Millionen Arbeitslosen verdeckt eine massive Fluktuation durch rund 12 Millionen Personen, die im Lauf eines Jahres vorübergehend arbeitslos waren.

Aus diesem Konzept ergeben sich vielfältige Gestaltungsimpulse für eine neue Arbeitsmarktpolitik, die den Menschen neue Gestaltungsoptionen für die Bewegungen zwischen diesen Märkten erleichtert. Und, ganz wichtig: Mit dem Bild von selbstverständlich und gleichberechtigt nebeneinander stehenden Übergangsmärkten vor Augen verschwindet die Selbst- und Fremdstigmatisierung der vermeintlich arbeitsscheuen, unbrauchbaren und unnützen „Arbeitslosen“.

Literatur

Amundson, N. 1998: Active Engagement – Enhancing the Career Counselling Process. Vancouver/Kanada: Ergon-Press

CCDA – Canadian Career Development Foundation 2001: Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners. Volltext im Internet unter <http://www.career-dev-guidelines.org/>

Ertelt, B.-J., Schulz, W. 1997: Beratung für Bildung und Beruf. Leonberg: Rosenberger

Ertelt, B.-J., Schulz, W. 2002: Handbuch Beratungskompetenz. Leonberg: Rosenberger

Hiller, G.G. 1991: Ausbruch aus dem Bildungskeller. Langenau-Ulm: Vaas

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2001: Drei Viertel aller Vakanzen entfallen auf nur 20 Berufsgruppen. IAB-Materialien, Heft 2/2001, S. 10-12

Keupp, H. 1997: Ermutigung zum aufrechten Gang. Tübingen: dgvtv

Super, D. 2001: Das Lebenswerk Donald Supers. Sonderausgabe International Journal for Educational and Vocational Guidance. Doordrecht/Niederlande: Kluwer

Wojtasik, B. 2000: Entwicklungen der Berufsberatung in Polen. Dokumentation des AIOSP-Kongresses Berlin. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, S. 189-214 (auch: http://www.arbeitsamt.de/laa_bb/international/InhaltKongressF/F74Wojtasik.pdf)

wichtige Internet-Adressen:

www.berufsberater.net - Deutscher Verband für Berufsberatung e.V.

www.bbregister.de - BerufsBeratungsRegister



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de