

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Hubert Haas

Globalisierung, Berufsberatung und Beruf

Bericht vom Symposium des
BB-Welt-Netzwerks in Ottawa



Jahrestagung des dvb
3. Oktober 1999
in Erkner bei Berlin

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:

Eine Geschichte zur Eröffnung des Symposiums	3
Faktoren für die Arbeitsleistung	4
Die neue Leichtigkeit der Berufswegplanung	6
Karrieren erschaffen	7
Berufliche Beratung begleitet das Arbeitsleben	10
Industriegesellschaft - Informationsgesellschaft	12
Wissens-Gesellschaft	15

Text und Grafiken © Hubert Haas 1999 (erschien erstmals in der Dokumentation zur JAT 99 unter dem Titel „Internationale Ressourcen der Berufsberatung“, Seite 79 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script (neue Auflage):
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

Hubert Haas

Globalisierung, Berufsberatung und Beruf

Anfang Mai 99 trafen sich in Ottawa, Kanada, BerufsberaterInnen aus 22 Ländern zu einem Symposium. Das Ziel: Voneinander lernen, Ressourcen öffnen und austauschen: Wer macht weltweit Berufsberatung wie? Welche Konzepte, welche Probleme, welche Lösungen verbinden uns?

Die Organisatoren hatten die Idee, aus den beteiligten Ländern jeweils vierköpfige Nationalmannschaften einzuladen: Jedes Land sollte vertreten werden durch einen Berufsberater, einen Wissenschaftler, eine Trägerorganisation von Berufsberatung, und einem Politiker. Die Wunsch-TeilnehmerInnen wurden namentlich eingeladen - der dvb-Vorstand hielt die Idee und das Potential dieser Veranstaltung für so überzeugend, dass ich die Einladung annehmen konnte. Leider war ich der einzige Deutsche - BA, BIBB, DJI und BMA folgten der Einladung nicht. Außer Deutschland hatte nur China keine vollständige Mannschaft zum Symposium entsandt.

Aus der Tagung ergaben sich vielfältige neue internationale Kontakte - das lag auch an einigen organisatorischen Besonderheiten, die sich die Veranstalter hatten einfallen lassen. So wurde für die TeilnehmerInnen eine eigene Newsgroup mit Chatraum im Internet eingerichtet und ein Listserv mit allen e-mail-Adressen erstellt. Der Netzwerkgedanke fand unter anderem seinen Niederschlag in einer pfiffigen Idee: Unter anderem wurden alle TeilnehmerInnen aufgefordert, auf kleinen Post-It-Zetteln Themen aufzuschreiben, zu denen im eigenen Land besondere Kenntnisse oder Erfahrungen vorhanden sind. Die Zettelchen wurden auf einer Pinnwand gesammelt, und am nächsten Morgen fanden wir alle auf unseren Plätzen (falls wir den Platz fanden, denn die Namenskarten wurden auf den Tischen immer wieder umgestellt, um so ständig neue Diskussionsgruppen entstehen zu lassen) eine Abschrift vor. Alle Arbeitspapiere und Gruppenergebnisse wurden sofort abgeschrieben und verteilt, und in wenigen Wochen wird die komplette Tagungsdokumentation erscheinen.

Die Atmosphäre war, vor allem durch die lockere Moderation durch Lynne Bezanson und Bryan Hiebert, fröhlich und getragen von einer ausgeprägten gegenseitigen Wertschätzung und der Bereitschaft, in aller Offenheit gegenseitig zu geben und zu nehmen, was wir alle mitgebracht hatten.

Norman Amundsen eröffnete das Symposium mit einer provozierenden Geschichte, die ich Euch auch nicht ersparen möchte: Sie trug dazu bei, die Bereitschaft zu neuen Gedanken noch mehr zu erweitern:

Ein Mensch beliebiger Nationalität und Rasse, aber - wie sein Verhalten gleich bestätigt wird - eindeutig dem Stamm der Samariter zugehörig, trifft des Nachts auf dem Heimweg einen anderen Menschen, der unter einer Straßenlaterne etwas zu suchen scheint. Spontan bietet unser Mensch seine Hilfe an, denn seine neue Bekanntschaft ist offensichtlich nicht mehr ganz im Vollbesitz der Körperkontrolle und seiner intellektuellen Potentiale. „Suchen Sie etwas, mein Herr?“, ist seine Frage, auf die er die Antwort erhält, dass es der Schlüsselbund ist, der verlorengegangen ist. Doch auch nach intensivem gemeinsamen Suchen bleibt der Schlüssel verschwunden. „Sind Sie denn sicher, dass Sie den Schlüssel genau hier, in der Nähe dieser Laterne, verloren zu haben?“, fragt unser Mensch daraufhin nach. Und er erhält die überraschende Antwort: „Nein, es muss wohl da drüben gewesen sein, wo mir der Schlüssel herunterfiel.“ „Warum“, fragt unser Mensch verduzt, „warum suchen Sie denn dann hier, an dieser Stelle?!“. Und er wird mit aller Selbstverständlichkeit belehrt: „Na, hier ist die Beleuchtung doch viel besser!“



Bevor Ihr lacht, ermahne ich Euch ebenso wie Norman uns TeilnehmerInnen des Symposiums ermahnte: Seid Ihr sicher, dass Ihr Euch nicht genauso verhaltet? Wir alle neigen nämlich dazu, Lösungen zu Problemen dort zu suchen, wo wir uns auskennen: Im Licht unserer Erfahrungen und Kenntnisse. Doch oft ist es erforderlich, die Perspektive zu wechseln - und dazu den erforderlichen Mut aufzubringen:

*Die Voraussetzung
für Kreativität und Originalität
ist erst einmal der Mut,
vorübergehend ein Amateur zu sein. . . .*

Neue Kontinente kann man nur entdecken, wenn man bereit ist, alle bekannten Küsten aus den Augen zu verlieren. Doch die Entdeckungsreise, auf die ich Euch jetzt einlade, ist deutlich weniger gefährlich als es nach dieser Einleitung scheinen mag: Ich lade Euch ein, einer Route zu folgen, die KollegInnen aus USA, Kanada, Australien und Skandinavien schon ausgekundschaftet haben.

Ausgangspunkt sei die Feststellung vieler nordamerikanischer (Groß-)Unternehmen:

Schon längst ist die fachliche Kompetenz nicht mehr der ausschlaggebende Faktor für die Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen und damit den Unternehmenserfolg - Wissen und Kenntnisse veralten in der Informationsgesellschaft viel zu schnell, und gleichzeitig ist das verfügbare und das für jedes Projekt erforderliche Wissen so sehr angewachsen, dass es nicht mehr von einem einzelnen Menschen sichergestellt werden kann. Schon länger weiß man deshalb, dass die Kooperationsfähigkeit der MitarbeiterInnen und ihre sozialen Kompetenzen die wesentlichen Schlüssel für eine effektive und effiziente Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten sind. Dennoch bringen MitarbeiterInnen trotz aktuellem Wissensstand und perfekter sozialer Kompetenz nicht zwingend optimale Leistungen:

Faktoren
für die
Arbeits-
leistung:

Kooperations-
fähigkeit

Bereitschaft
und
Hingabe



Die Einstellung zur Arbeit, die Identifikation mit dem Auftrag, die Übereinstimmung der persönlichen Ziele mit den Unternehmenszielen werden um so mehr zu den entscheidenden Einflussgrößen für die Arbeitsleistung. Das alte Wort vom „richtigen Mann am richtigen Platz“ bekommt eine neue Bedeutung: Der richtige Mensch für jeden beliebigen Platz ist der, der maximale Bereitschaft und Hingabe für seine Arbeit mitbringt, weil es diejenige Arbeit ist, die er gerne und mit Begeisterung und deshalb gut macht. Diese Erkenntnis hat eine radikale Auswirkung auf die Berufswahlprozesse: Es ist endgültig Schluss mit Matching-Verfahren aus den 20er Jahren des alten Jahrhunderts; die dazu erforderlichen Anforderungsprofile verändern sich ohnehin zu schnell – macht nichts: Sie interessieren sowieso nicht, denn die absolute Betonung der Persönlichkeitsseite macht sie nahezu bedeutungslos.

Diese Erkenntnis hat eine radikale Auswirkung auf die Berufswahlprozesse: Es ist endgültig Schluss mit Matching-Verfahren aus den 20er Jahren des alten Jahrhunderts; die

dazu erforderlichen Anforderungsprofile verändern sich ohnehin zu schnell – macht nichts: Sie interessieren sowieso nicht, denn die absolute Betonung der Persönlichkeitsseite macht sie nahezu bedeutungslos.

Wie sehr diese Denkweise in Nordamerika bereits internalisiert ist, soll dieses Beispiel eines Bewerbungsschreibens verdeutlichen - es ist aus der kanadischen Variante von „mach's richtig“ entnommen:

So selbstbewusst schreiben kanadische Kids ihre Bewerbungen. Sie „outen“ ihre persönlichen Ziele und bisherigen Erfolge - unabhängig davon, in welchem Kontext diese erreicht wurden - und erwähnen gerade noch nebenbei, welche Bildung sie erhalten haben. Zeugnisse liegen übrigens nicht bei - „Referenzen auf Anfrage“.

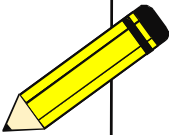
Da Ihr gestern Mittag den Vortrag von Frau Leitner aufmerksam verfolgt habt, erkennt Ihr die wesentlichen Elemente des „Parachute“- Ansatzes wieder:

BerufswählerInnen in Nordamerika, Australien und Skandinavien fragen sich unter Anleitung ihrer BerufsberaterInnen: Was sind meine persönlichen Ziele? Was mache ich gerne? Welche Arbeitsbedingungen brauche ich? Welche Werte sind für mich wichtig, und mit welcher Arbeit kann ich sie verwirklichen und leben?

B e w e r b u n g

Ken Philipps

4632 Cambridge Street
Halifax, Nova Scotia B4A 2Y8
Telephone (902)655-8016
e-mail: kphilippe@inforamp.ca



Arbeitsziel:	Ich möchte meine Kenntnisse und Erfahrungen mit Computern in die Tätigkeit als Fachverkäufer im Computertechnik einbringen.
persönliches Profil:	Begeisterungsfähiger, hart arbeitender Gymnasiast mit 5-jähriger Erfahrung mit Personalcomputern
persönliche Erfolge:	Präsident des Computer Club der Vanier-High-School Gestaltung der Schul-Webseite Zweiter Platz in den Schulleistungsarbeiten im Schwimmen für die Provinz Nova Scotia, 300 Meter Freistil
Bildung und Ausbildung:	2. Zt. Klasse 12 der Vanier-High-School DLRG-Rettungsschwimmer-Ausbildung
Arbeits Erfahrung:	3 Jahre Gruppenleiter im Sommererlag 1 Jahre Zeitungsabonnements austragen, 2 Mal wöchentlich
freiwillige Aktivitäten:	Mitglied des Computer Club Einrichtung von Computern und Netzwerken in der Schulorganisation einer Computerführung für die Schulleiter Trainer, Baseball-Jugend Halifax City beim intercentrale Organisation von Schwimmwettbewerben
Referenzen auf Anfrage	

Die neue Leichtigkeit der Berufswegplanung

Statt wie self 20 Jahren mit den KlientInnen über Fähigkeiten und Anforderungen zu sprechen, diskutieren Sie doch mal darüber, welche persönlichen Werthaltungen der KlientInnen sich in welchem Beruf erfüllen lassen.

Sie werden es erleben: Plötzlich geht es nicht mehr um die Lösung eines Berufswahlproblems - sondern um kreative, befreiende Phantasien über Wege zur Selbstentfaltung und um persönliches Wachstum.

Diese Betonung des persönlichen Potentials und seines Wachstums hat etwas unglaublich Ermutigendes: Es rückt den Menschen in den Mittelpunkt der Entscheidung, es betont Chancen und Entwicklungen. Die traditionelle Schwere der Berufswahl, bei der man so vieles falsch machen kann, wenn man sich nicht an die Spielregeln hält und sich nicht hinreichend anpasst, wird von einer neuen Leichtigkeit verdrängt.

Auf den Arbeitsmarkt ist später zurückzukommen - er spielt in der Entscheidungsphase zunächst keinerlei Rolle.

Für die BerufsberaterInnen bedeutet dieser hier geschilderte Paradigmenwechsel neue Schwerpunkte und neue Herausforderungen an die Kreativität:



statt
Karrieren
zusammenbauen



Statt ihren KlientInnen die Konfektionsanzüge vorzustellen, die im Warenlager namens BIZ angeboten werden, geht es darum, mit den KlientInnen ein „Pflichtenheft“ zusammenzustellen und dann phantasievoll diejenigen beruflichen Positionen aufzuspüren, die diese persönlichen Bedingungen erfüllen können.

Zweifellos liegen auch Maßkonfektion gewisse Standard-Schnittmusterbögen zugrunde - gerade in einem Land wie Deutschland, in dem Ausbildung den strengen Reglements staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, Ausbildungs- und Studienordnungen folgt. Es macht aber einen großen Unterschied, einen solchen reglementierten Ausbildungsgang bewusst als Weg zur Erreichung der persönlichen Berufsziele zu instrumentalisieren; es macht zum Beispiel auch den

Unterschied, dass sich die Ausbildungsjahre inhaltlich gezielt modifizieren lassen, indem die für die eigenen Ziele wichtigen Schwerpunkte gesetzt werden: Aktive, suchende Auszubildende mit klaren Zielen werden sich auch nicht auf diejenige Konsumhaltung reduzieren, die allenthalben den Jugendlichen vorgeworfen wird.

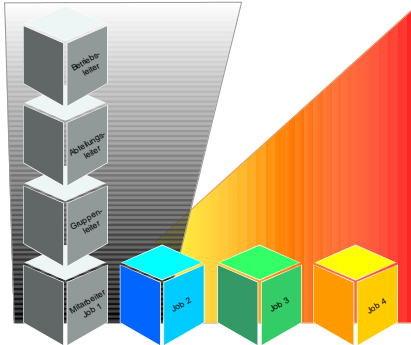
Derart mündige und selbstbewusste Jugendliche werden sicher auch nicht mehr den Satz kaufen, irgendeine Ausbildung sei besser als gar keine Ausbildung: Wenn sich eine andere als die ursprünglich gewünschte Ausbildung als hinreichend gut erweisen soll, dann muss sie sich mit den persönlichen Zielen und Potentialen in Einklang bringen lassen, muss wenigstens zu einem ebenso voll akzeptierten „Berufsplan B“ passen. Es wird interessant sein zu beobachten, wie sich die Quote der AusbildungsabbrecherInnen in den nächsten Jahren entwickeln wird...

Angesichts der Betonung persönlicher Ziele und Potentiale erhält auch der Begriff der „Karriere“ eine neue Dimension:

Im traditionellen Verständnis hat „Karriere“ immer auch etwas mit Aufstieg, Vorankommen, mit mehr Macht, mehr Einfluss, mehr Geld zu tun. Doch diese Werte stehen nicht bei allen Menschen gleich hoch aus der Rangliste ihrer persönlichen Werte. Zufrieden-

Horizontales V e r t i k a l e s Wachstum

in der Berufslaufbahn



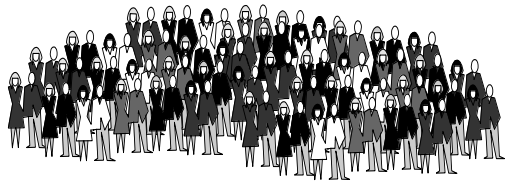
Auch wenn das Angebot an Arbeitsplätzen in USA und vor allem: die Möglichkeiten zur beruflichen Selbstständigkeit vielfältiger ist, hängt in vielen Bundesstaaten das „American Job Wonder“ vor allem an einem erheblichem Abbau des Angebots an einfachsten Jobs, die in prekären Verhältnissen verrichtet werden, ohne dass damit der Lebensunterhalt hinreichend gesichert werden kann, und ohne dass damit eine Absicherung für soziale Notlagen verbunden wäre. Auch in Westdeutschland - und außerhalb der Industrieländer ohnehin - wächst der Arbeitsmarkt vor allem im Bereich prekärer Beschäftigung.

Mit den Problemen, die sich aus einem unzureichenden Angebot an bezahlter Arbeit ergibt, und welche Alternativen deshalb erforderlich sind (Gemeinwesenarbeit, zweiter Arbeitsmarkt, Bürgergeld, Tauschwirtschaft..) wird sich die Folgekonferenz in Vancouver 2001 beschäftigen.

heit und mehr Menschen nicht auf dem Weg des vertikalen Wachstums, sondern auf dem Weg des horizontalen Wachstums ergeben: Sich nacheinander in verschiedenen Berufen zu erproben, Erfahrungen zu sammeln und durch Multifunktionalität neue Potenziale erschließen...

Allerdings:

Es ist keineswegs sicher, dass es für alle Menschen die Chance gibt, eine berufliche Tätigkeit zu finden, die die eigenen Ziele und Potentiale realisiert.



Work also means
"earning one's living" -



but



there isn't

enough



paid



work

for as many as

6 billion lives.



Doch eindeutig kann heute bereits festgestellt werden: Es ist keineswegs selbstverständlich, dass alle Menschen der (Erwerbs-)Arbeit einen gleich großen Anteil in ihrem Leben einräumen können - und wollen. Berufliche Beratung muss deshalb auch immer die Frage diskutieren, welchen Stellenwert die Arbeit im Leben der jeweiligen KlientInnen einnehmen soll, muss, kann, darf. In einer staatlichen Arbeitsverwaltung wird das jedenfalls in der Regel per se unterstellt: Wer das Arbeitsamt betritt, habe sich schon für das Arbeitengehen entschieden.

Kürzlich hatte ich auf einer deutschen Konferenz erhebliche Mühe, einem Verantwortlichen von der Prognos AG zu erklären: Arbeit ist kein Synonym für Leben. Wirtschaft ist kein Synonym für Gesellschaft. Arbeitsmarktpolitik ist kein Synonym für Sozialpolitik.

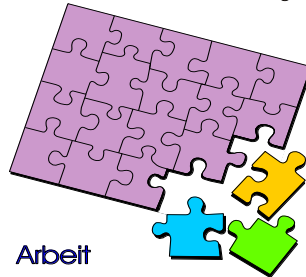
Er hat mich nicht verstanden, fürchte ich.

Er würde auch diese Folie nicht verstehen, denn sie widerspricht einigen seiner grundlegenden Wertehaltungen:

Alle Menschen wünschen sich ein „gelingendes Leben“. Arbeit ist dazu ein hervorragendes Mittel zum Ziel. Wenn wir alle dieses Ziel erreichen wollen, dann sollten wir uns dabei unterstützen - und kooperieren, statt uns in immerwährenden Wettläufen gegenseitig die Butter vom Brot zu stehlen. Wettkampf und Wertschätzung vertragen sich schlecht miteinander.

Bezeichnenderweise tragen nordamerikanische Berufsberatungsinstitutionen dieses Konzept bereits im Namen: Die kanadische Stiftung LifeWork ist die Koordinierungsstelle für die Beratungsdienste der einzelnen Provinzen, die außerdem zu erheblichen Teilen die Weiterbildung und die Herausgabe von Publikationen zur Berufswahl gewährleistet. Wenn „Arbeit“ konzeptionell wieder auf einen angemessenen Teil des Lebens zurückgeführt wird, dann ergibt sich folglich auch eine andere Konzeption der Berufsberatungsdienstleistungen:

Berufliche Beratung
begleitet KlientInnen
bei deren Bemühungen,



Arbeit
in Ihr Leben
zu integrieren.

Let's stop
producing losers
by contesting
to be winners.



Let's cooperate.

Wenn „Arbeit“ konzeptionell wieder auf einen angemessenen Teil des Lebens zurückgeführt wird, dann ergibt sich folglich auch eine andere Konzeption der Berufsberatungsdienstleistungen:

Berufliche Beratung begleitet das Arbeitsleben !



Eine geradlinige Berufslaufbahn für die Dauer eines ganzen Arbeitslebens ist bereits eine Ausnahme; die blaue, dunklere Linie des Arbeitslebens weist einige Kurven und Richtungsänderungen auf - der Einfachheit halber sind dabei aber weder Schleifen eingezeichnet (z. B. erneute Berufsent-scheidung) noch Zeiten ohne Arbeits-tätigkeit dargestellt.

Typischen Fragestellungen, mit denen im Lauf des Arbeitslebens zu rechnen ist, sind Elemente eines Gesamtangebots Beruflicher Beratung zugeordnet:

- Am Beginn des Arbeitslebens - und ebenso nach längeren Unterbrechungen - stellt sich die Frage, ob die Person tatsächlich arbeitsbereit ist. Es kann erforderlich sein, die eigenen Ressourcen daraufhin zu überprüfen, ob eine Arbeitstätigkeit überhaupt (schon) möglich ist. Ressourcen sind dabei nicht nur minimale Basiskenntnisse und -kompetenzen, sondern vor allem jenes Arbeits- und Sozialverhalten, auf dessen Grundlage eine Beschäftigungsfähigkeit erst gegeben ist. Zu klären ist aber auch, wie die Versorgung abhängiger Personen sichergestellt ist, und ob es nicht eventuell sinnvoller ist, wenn ein anderes Mitglied des sozialen Systems, in dem die Person eingebunden ist, eine Arbeit sucht. In dieser Phase steht die Lebensbewältigung und die Reorganisation des Lebens mit dem Ziel im Vordergrund, einer Arbeitstätigkeit den erforderlichen Raum und die nötigen Voraus-

setzungen zu schaffen. In diese Phase der Lebensberatung gehört auch die Klärung der persönlichen Ziele, Werte und Potentiale und die vorläufige Entscheidung, ob und inwieweit diese im Arbeitsleben realisiert werden sollen.

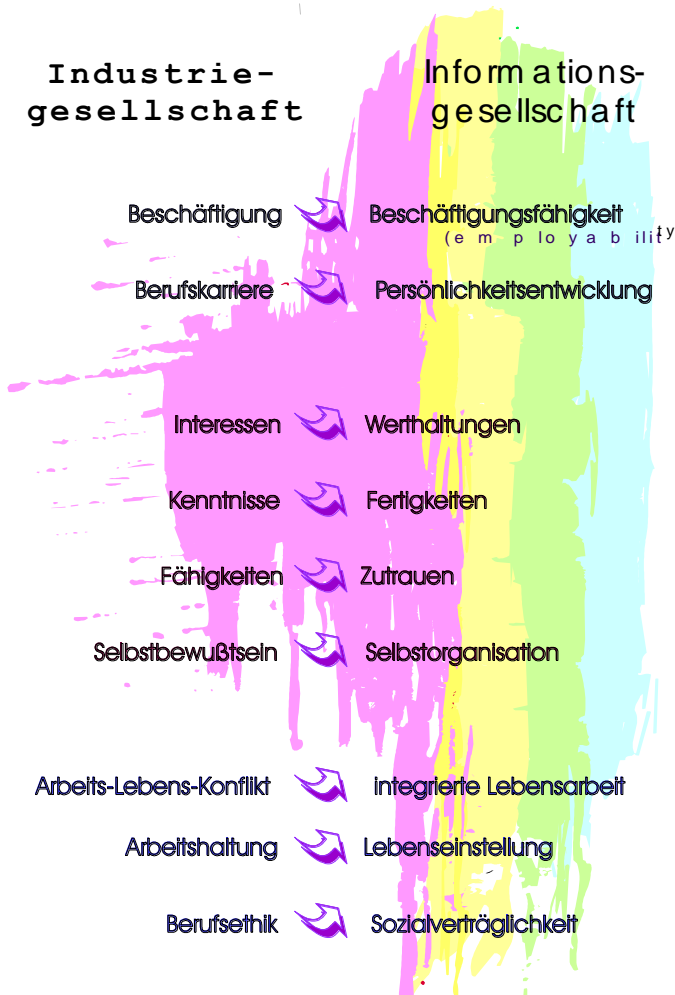
- In einer nächsten Phase stellt sich die Frage, ob bereits eine Berufsentscheidung getroffen werden konnte. Es gilt, mögliche Laufbahnen auf ihre Instrumentalität für die eigenen Ziele und Potentiale zu überprüfen. Gespräche mit BerufsinhaberInnen, die Klärung von Zugangswegen, Praktika und Probearbeiten können zu zeitintensiven Suchwegen führen - aber auch Abkürzungen aufdecken, wenn etwa Interviews zu der Erkenntnis führen, dass es außer dem vermeintlich üblichen, offiziellen und zeitaufwendigen Zugangsweg auch andere Wege gibt, auf denen BerufsvertreterInnen zu ihrer Position gelangt sind.
- Steht die Berufsentscheidung fest, dann ist zu klären, ob die für die angestrebte Position erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vorhanden sind oder berufsbeleitend erworben werden können - in vielen Fällen wird eine Trainingsphase erforderlich werden. Doch je mehr sich Standard-Ausbildungsgänge aufweichen und selbst im dualen System über Modulsysteme diskutiert wird, um so vielfältiger und kreativer können diese Trainingsphasen gestaltet werden.
- Die nächste Phase wird die Stellensuche sein. Falls Menschen, die ihre Berufsentscheidung nach dem Parachute-Konzept getroffen haben, überhaupt eine Unterstützung bei der Arbeitssuche brauchen, werden sie sich an eine Arbeitsvermittlungsgesellschaft wenden.
- Steht die Person in einem Arbeitsprozess und plant Veränderungen innerhalb des gleichen Feldes oder der gleichen Tätigkeit, dann könnte eine Beratungsdienstleistung hilfreich(er) sein, die intensive Kontakte zu potentiellen Beschäftigern besitzt - hier liegen die Stärken der Dienstleistung Personalberatung.
- Auch ohne Veränderungswunsch und -druck wird es immer wieder erforderlich sein, Entwicklungsmöglichkeiten zu entdecken, Potentiale auszubauen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern; die regelmäßige Inspektion und Wartung der beruflichen Position kann eine Beratung unterstützen, die sich als Coaching darstellt.

Alle diese Dienstleistungen sind Berufliche Beratung - das heißt aber nicht, dass sie sämtlich von einer Person abgedeckt werden können und müssen. Deshalb ist die Vernetzung der Beratungsdienste in einem Netzwerk von großer Bedeutung, in dem KlientInnen an kompetente BeraterInnen verwiesen und gegenseitige Konsultationen gesucht werden können.

Der Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft und der damit einhergehende Wandel in den Beratungskonzepten drückt sich auch in neuen Begriffen aus:

Statt lebenslanger Beschäftigung wird lebenslange Beschäftigungsfähigkeit (employability) zum Ziel, ohne dass eine Berufskarriere im Mittelpunkt steht - übergeordnetes Ziel ist die Persönlichkeitsentwicklung. Alte Kernbegriffe wie Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten erweisen sich als zu wenig dauerhaft und vergänglich – überdauernde-

re Faktoren sind Werthaltungen, (Grund-)Fertigkeiten und das Zutrauen in eigene Möglichkeiten angesichts neuer Herausforderungen. Selbstbewusstsein ist ein statischer Aspekt - der modernen Dynamik und Flexibilität wird viel mehr die Kompetenz zur Selbstorganisation gerecht. Das gilt in besonderem Maße, wenn Arbeit und Leben weniger als schwer zu vereinbare Gegenpole verstanden werden, sondern ein integrierender Entwurf für die eigene LebensArbeit gelingen soll. Dann erscheint auch eine differenzierende Betrachtung von Arbeitshaltungen bzw. Berufsethiken nicht mehr notwendig, denn sie werden zwangsläufig in übergeordneten Lebenseinstellungen und einem insgesamt sozialverträglichen Handeln integriert sein.



Statt einer Zusammenfassung möchte ich gerne die Worte eines Konferenzteilnehmers zitieren. Mark Savickas aus den USA ist übrigens seit kurzem auch Vorstandsmitglied der AIOSP - es ist gut zu wissen, dass solche Leute die Interessen der Berufsberatung in unserem Weltverband vertreten. Mark Savickas sagt:

„Einen Beruf auszuüben, der das Selbstkonzept verwirklicht und eine soziale Identität verleiht, war und ist die wichtigste Möglichkeit, zur Gesellschaft einen produktiven Beitrag zu leisten und damit gleichzeitig die eigene Versorgung, Erfolg, Zufriedenheit, Stabilität und Gesundheit zu erreichen.

Arbeit ist sowohl für Individuen als auch für Kommunen die wichtigste Möglichkeit für Kontakte, Verbindungen, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung.

Arbeit, die dem individuellen Selbstkonzept und den individuellen Talenten entspricht, gibt dem individuellen Lebenslauf stabile Bedeutsamkeit, hingebungsvolle Identität und einen Lebenszweck:

Solche Arbeit hilft den Individuen, diejenigen Menschen zu werden, die sie sein wollen, verleiht ihnen eine Position in ihrer Gemeinde und leistet gleichzeitig den bestmöglichen Beitrag dieses Menschen zur Mit-Welt in seiner Gemeinde.

Traditionell vermittelte ein Lebensberuf mit seinem Berufsethos und seinen Charakteristika den BerufsinhaberInnen eine stabile Identität.

Die raschen Veränderungen der Gesellschaft, der Wirtschaft und der Um-Welt machen dies kaum noch möglich.

Zukünftig kann persönliche und gesellschaftliche Stabilität nicht mehr aus Lebensberufen abgeleitet werden:

Stabilität für den individuellen Menschen und die Gesellschaft muss sich aus individuellen, stabilen Werthaltungen, Zielen, Lebenskonzepten und Lebensbedeutungen ergeben, die sich jeder Mensch subjektiv erwählt, konstruiert und gestaltet - und auch in seiner jeweils aktuellen Arbeitstätigkeit umsetzt.

Es kann deshalb auch nicht mehr um die Frage gehen, zu welchem Beruf ein Individuum passt; statt dessen müssen wir fragen:

Wie und wann passt welche Arbeit in den Lebensentwurf jedes einzelnen Menschen?“

Abschließend möchte ich gerade den Begriff der Selbstorganisationsfähigkeit noch einmal herausstellen;

Die Fähigkeit, das eigene Leben innerhalb immer weiter und offener werdender Rahmenbedingungen und immer seltener werdender Begrenzungen und Vorgaben zu gestalten, ist in der Informations- oder Wissensgesellschaft die herausragende, zentrale Schlüsselqualifikation.

Zu diesem Ergebnis kam nicht nur das Symposium in Ottawa, sondern einige Wochen danach auch die deutsch- niederländische Konferenz „Auf dem Weg zur Wissensgesellschaft.“ Ich schlage den Bogen zu dieser zweiten Konferenz vor allem deshalb:

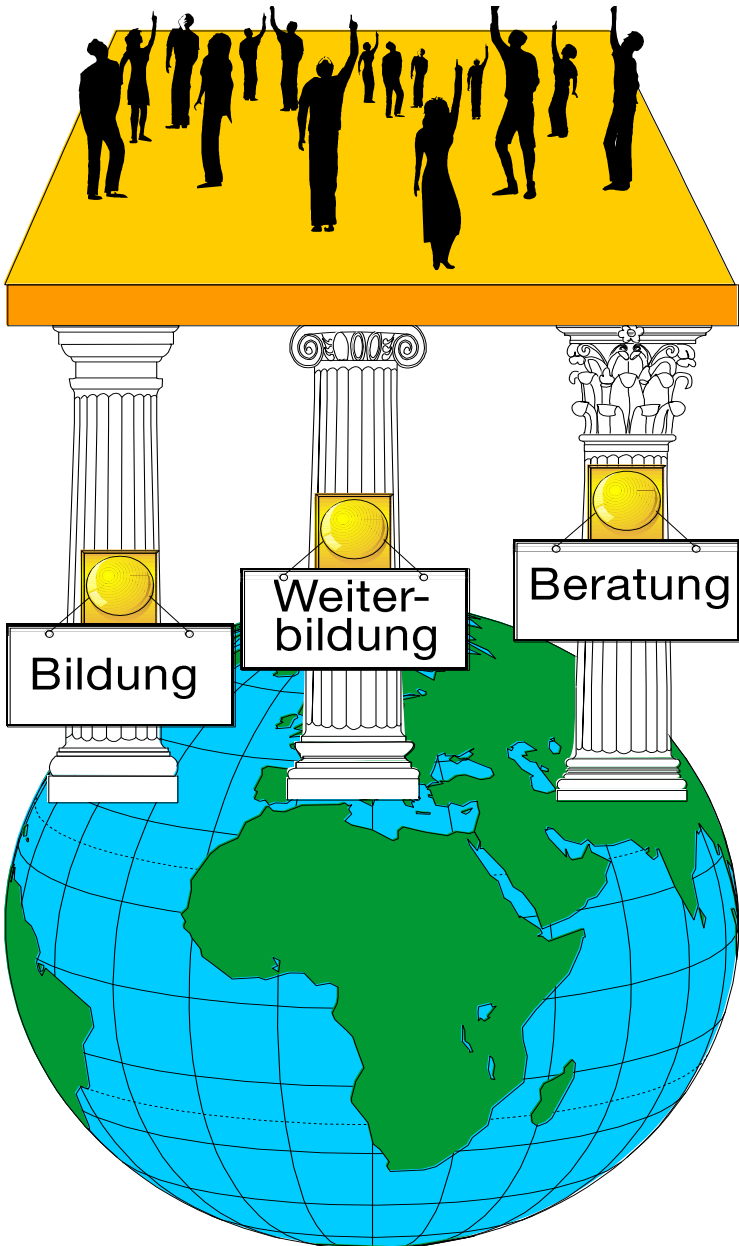
In Ottawa wurde eine Abschlussresolution verabschiedet und allen TeilnehmerInnen der Auftrag erteilt, diese Resolution im eigenen Land in die politische Diskussion zu bringen.

Diese Resolution stellt fest:

„Viele Menschen sind von den Anforderungen an die Selbstorganisationsfähigkeit überfordert, wenn sie die eigene LebensArbeit gestalten wollen. Um sie dazu in die Lage zu versetzen, ist neben einem auf dieses Ziel hin reformierten Bildungs- und Ausbildungssystem zwingend ein umfangreiches und leicht zugängliches System von Beratungsdiensten erforderlich.“

Nachdem ich diese Resolution auf der deutsch-niederländischen Konferenz einbringen konnte, stellt das dort beschlossene Abschlussprotokoll fest: „Wesentliche Verpflichtungen des Staates zur Daseinsvorsorge für die BürgerInnen einer Wissensgesellschaft sind die Reform des Bildungs- und Ausbildungssystems und der Aufbau eines professionellen Beratungsangebots, das die BürgerInnen in individuellen Lebens- und Berufsentscheidungen unterstützt.“

Wissens-Gesellschaft





Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

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

www.dvb-fachverband.de