



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jerome Rossier,
Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte,
Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck,
Annelies E.M. van Vianen,

Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century

Journal of Vocational Behavior, Vol. 75 (2009), pp. 239-250

*Deutsche Übersetzung von
Bernd-Joachim Ertelt und Jean-Jacques Ruppert
2011*

Bernd-Joachim Ertelt, Hochschule der Bundesanstalt für Arbeit (HdBA), Mannheim, und Jan Dlugosz University in Czestochowa/Polen (Kontakt: prof.ertelt@gmx.net)

Jean-Jacques Ruppert, Applied Vocational Psychology & Policy Research Unit (AVOPP), Esch-sur-Alzette/Luxemburg (Kontakt: info@avopp.lu)

Gliederung

<i>Abstract</i>	3
1. <u>Einleitung</u>	4
2. <u>Die Krise der Modelle und Methoden der Berufsentwicklung</u>	5
3. <u>Prozess im „Life-designing“</u>	6
4. <u>Neuausrichtung der Ziele der Laufbahn-Intervention</u>	7
5. <u>Fünf Voraussetzungen der „Life-Design“-Beratung</u>	9
5.1 Von Persönlichkeitszügen und -zuständen hin zu Umfeldbedingungen	9
5.2 Vom Rezept zum Prozess	9
5.3 Von der linearen Kausalität zur nicht-linearen Dynamik	10
5.4 Von wissenschaftlichen Fakten zu narrativen Realitäten	11
5.5 Von der Deskription zum „Modeling“	12
6. <u>Ein Grundgerüst für Interventionen im Rahmen von „Life-designing“</u>	13
6.1 Lebensumspannend	13
6.2 Holistisch	14
6.3 Kontext-bezogen	14
6.4 Präventiv	14
7. <u>Handlungsziele des „Life-designing“</u>	15
7.1 Anpassungsfähigkeit	15
7.2 Narrabilität	15
7.3 Aktivität	16
7.4 Intentionalität	17
8. <u>Das Interventionsmodell</u>	18
9. <u>Beraterqualifizierung für „Life-designing“</u>	19
9.1 Aktive Teilnahme	19
9.2 Die Lücke zwischen Forschung und Praxis	20
9.3 Modelle	20
9.4 Zusammenarbeit	20
10. <u>Formulierung einer Forschungs-Agenda für „Life-designing“-Beratung</u>	21
11. <u>Die nächsten Schritte</u>	23
<i>Literaturverzeichnis</i>	24

(Abdruck aus dvb-forum 1/2011 „Anders, als wir denken“, Seite 33 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script:
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • 2011

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jerome Rossier,
Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard,
Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies E.M. van Vianen,

Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century

Journal of Vocational Behavior, Vol. 75 (2009), pp. 239-250

Life designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert

Der folgende Beitrag ist die Übersetzung des oben genannten Originalartikels. Wir wollen damit die Fachdiskussion über die Weiterentwicklung von Ansätzen in der beruflichen Laufbahnberatung anregen. Dabei sind wir uns durchaus bewusst, dass das hier vorgestellte Konzept des „Life designing“ Ausdifferenzierungen und Konkretisierungen bedarf. Die seit der Erstveröffentlichung des Artikels im Jahre 2009 weitergeführten Arbeiten der internationalen Forschungsgruppe lassen erkennen, dass dieses Konzept für die berufliche Beratung in Zukunft eine wesentliche Perspektive eröffnet.

Abstract¹

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellen sich durch die neue soziale Einordnung der Arbeit eine Reihe von Fragen und Herausforderungen an die Fachkräfte, die Menschen bei der Gestaltung ihres Berufslebens helfen wollen. In Anbetracht der Globalisierung der Berufsberatung möchten wir zu diesem Problem Stellung nehmen und dazu für eine internationale Diskussion möglichst innovative Antworten geben. Wir wählen diesen Weg, um die Schwierigkeiten zu vermeiden, Modelle und Methoden in einem Land zu entwickeln, sie dann auf andere Länder zu übertragen und dort in der Praxis zu adaptieren. Im folgenden Beitrag werden erste Ergebnisse unserer Zusammenarbeit dargestellt, nämlich ein Modell und Methoden der Beratung.

Das Modell des „Life-designing“ für beraterische Interventionen umfasst fünf Annahmen über Menschen und ihr Berufsleben: Umfeldbedingungen, dynamische Prozesse, nicht-lineares Vorgehen, multiple Perspektiven und individuelle Verhaltensmuster. Ausgehend von diesen fünf Annahmen und basierend auf der Erkenntnistheorie des sozialen Konstruktivismus, besonders unter Anerkennung der Tatsache, dass Wissen und Identität eines Individuums das Ergebnis sozialer Interaktion sind und diese Auffassung im Diskurs gemeinsam herausgearbeitet wurde, haben wir unser Kontextmodell entwickelt. Einbezogen in den „Life-Design“-Gesamtrahmen sind die Theorien der Selbst-Konstruktion (Guichard, 2005, S. 111-124) und der Laufbahn-Konstruktion (Savickas, 2005, S. 42 - 70), die das Verhalten im Beruf und seine Entwicklung beschreiben.

¹ Ausschließlich aus Gründen sprachlicher Vereinfachung wird in dem Artikel nur die männliche Form verwendet

In diesem Sinne ist das vorliegende Rahmenwerk lebensbegleitend, ganzheitlich, kontextbezogen und präventiv angelegt.

Zur Internationalisierung der Berufsberatung gehört, dass die Beratungsfachkräfte in aller Welt die transnationale Gültigkeit ihrer Theorien und Techniken überprüfen. Diese Überprüfung geschieht im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Globalisierung und den raschen Fortschritten der Informationstechnologie. In der Diskussion der bisherigen Modelle und Methoden für Laufbahn-Interventionen wurde deutlich, dass es neuer Ansätze für die Beantwortung der Fragen von Ratsuchenden in den Wissensgesellschaften des 21. Jahrhunderts bedarf. Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, diese potenziell innovativen Ansätze auf einem internationalen Forum zu formulieren, um so die Schwierigkeiten zu vermeiden, die dadurch entstehen, dass Modelle und Methoden in einem Land entwickelt und dann in anderen Ländern für die Beratungspraxis adaptiert werden müssen.

Um diesen Prozess anzustoßen, gründeten wir die „Life Design International Research Group“ mit Vertretern aus Belgien, Frankreich, Italien, Portugal, der Schweiz, den Niederlanden und den USA. Die Vrije Universiteit Brüssel (Belgien) unterstützte und beherbergte diese Gruppe, die sich drei Jahre regelmäßig traf, um neue Ansätze für laufbahnbezogene Interventionen auszutauschen. Am Anfang bestand viel Diskussionsbedarf über eine abgestimmte Auffassung und die Formulierung gemeinsamer Ziele. Im Vordergrund stand das Aushandeln eines anerkannten Sets von Konzepten und Begriffsbestimmungen, um darauf aufbauend eine gemeinsame Position zu erarbeiten. Zur Konkretisierung dieses Prozesses fassten wir als erstes Ziel das vorliegende Positionspapier ins Auge, um die gemeinsame Arbeit zu strukturieren und zu unterstützen.

1. Einleitung

Die Erweiterung des Berufespektrums und die Diversifizierung der bezahlten Arbeitstätigkeiten zu Beginn des 20. Jahrhunderts waren eine der hervorstechendsten Folgen der Industrialisierung. Aus dieser neuen sozialen Einordnung der Arbeit erwuchs die Notwendigkeit, Menschen zu helfen, in eine Erwerbstätigkeit einzumünden. Die Pionierleistungen der Berufsberatung, auch als „Mikro-Werkzeuge für den Industriestaat“ (Arthur, Inkson & Pringle 1999, S.163) bezeichnet, förderten die Vorstellung von hierarchischen Abhängigkeiten und stabilen Beziehungen. Als Folge daraus konnten loyale und gute Arbeitskräfte einen Arbeitsplatz für das ganze Berufsleben anstreben, was die Organisation mit dem Angebot an Beschäftigungssicherheit beantwortete. Während des 20. Jahrhunderts umschrieben soziale Normen und Erwartungen berufliche Laufbahnen dergestalt, dass die soziale Ordnung vorgegebene Wege bereitstellt, unter denen die Individuen passende Wahlen vorzunehmen hatten.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellt die neue soziale Einordnung der Arbeit eine Reihe von Fragen und Herausforderungen an die Fachkräfte, die Menschen bei ihrer Berufsentwicklung unterstützen wollen. Dieser neue Sozialvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern scheint angetrieben sowohl durch den Globalisierungsprozess in verschiedenen Teilen der Welt als auch durch die rasche Verbesserung der Informations-Technologien. Heute erscheinen die Berufsmöglichkeiten weitaus weniger bestimmbar und vorhersehbar, verbunden mit häufigeren und schwierigeren Übergängen

gen in der Arbeit. Diese Wandlungen erfordern vom Arbeitenden die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die sich grundlegend von jenen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten unterscheiden, die im 20. Jahrhundert notwendig waren. Die ungesichert Beschäftigten müssen im heutigen Informationszeitalter zu lebenslang Lernenden werden, die in der Lage sind, komplexe Technologien zu beherrschen, sich auf Flexibilität anstatt auf Stabilität einzulassen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und sich ihre eigenen Möglichkeiten zu schaffen. Diese neuen Auffassungen über das Arbeitsleben betonen, dass die Berufslaufbahn auf die Person und nicht auf die Organisation bezogen ist (Duarte, 2004). Alles in allem haben die Begleiterscheinungen der neuen sozialen Einbindung der Arbeit zu einer Krise bei denjenigen geführt, die an den hergebrachten Theorien der Berufswahl und Laufbahnentwicklung festhalten.

2. Die Krise der Modelle und Methoden der Berufsentwicklung

Die zentralen Konzepte der Laufbahntheorien und Techniken der Berufsberatung des 20. Jahrhunderts sind unzureichend und müssen überarbeitet werden, um der post-modernen Wirtschaft gerecht werden zu können.

Denn erstens beruhen sie auf der Annahme der Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen und sicheren Arbeitsplätzen in begrenzten, übersichtlichen Organisationen. Zweitens konzipieren sie Berufslaufbahnen als eine feste Abfolge von Stufen. Alle Konzepte, wie berufliche Identität, Laufbahnplanung und -entwicklung sowie Laufbahnstufen dienen dazu, individuellen Erfolg in einer Umgebung vorherzusagen, die bestimmt ist von relativ hoher Stabilität der Arbeitsbedingungen sowie des Verhaltens der Menschen. Doch selbst im positivistischen Paradigma, erscheinen individuelle Faktoren, wie Berufsinteressen, weniger festgelegt, als allgemein in Theorien der Berufspersönlichkeit, etwa der von Holland (1973), angenommen wird.

Die wenigen Studien zur Stabilität beruflicher Interessen wurden unter relativ statischen Umgebungsbedingungen durchgeführt (Rottinghaus, Coon, Gaffey & Zytowski 2007).

So überrascht es nicht, wenn man signifikante Zusammenhänge findet zwischen individuellen Charakteristika in der Adoleszenz und dem späteren beruflichen Verhalten in einem stabilen gesellschaftlichen Kontext, die geradlinige Laufbahnen fördert. Darüber hinaus sollten Theorien des 21. Jahrhunderts Laufbahnen als individuelle Skripte anlegen und weniger als eine Meta-Betrachtung von Stufen konzeptualisieren. Laufbahnstufen, wie in einschlägigen Theorien (Super, 1957) definiert, sind hauptsächlich von gesellschaftlichen Bedürfnissen geprägt.

Ein träger und stabiler Arbeitsmarkt legt die Idee von Laufbahnstufen nahe, doch sind diese in einem sich schnell wandelnden Arbeitsmarkt nicht länger anzuwenden.

Die gegenwärtigen Theorien und Techniken der Laufbahnentwicklung sind deshalb in der Krise, weil ihre grundlegende Annahme einer auf Stabilität und Stufen beruhenden Vorhersehbarkeit immer fragwürdiger und – weitaus entscheidender – nicht länger funktional ist. Tatsächlich ist das menschliche Verhalten nicht nur eine Funktion der Person sondern auch der Umgebung. Egal wie stabil individuelle Charakteristika auch

sein mögen, das Umfeld ändert sich rasch. Daher bedarf es theoretischer Modelle, die menschliche Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen betonen. Darüber hinaus sollten künftige Methoden der Berufsberatung einem dynamischen Ansatz folgen, der zu kreativem Denken und der Exploration möglicher Ausprägungen des Selbst anregt (Oyserman, Bybee & Terry, 2006).

Die gegenwärtige Wissenschaft der angewandten Psychologie und die Profession der Berufsberatung im Besonderen sind herausgefordert, ein empirisch abgesichertes und systematisch verbessertes Laufbahnmodell zu erstellen, das der neuen globalen Gesellschaft angemessen ist und fundierte Vorgehensweisen unterstützt. Derartige Modelle und Methoden sollen die Individuen in einen fortwährenden Prozess der Integration in ihren Lebenskontext stellen. Gleichzeitig dürfen wir jedoch nicht den Blick auf die wertvollen Beiträge des 20. Jahrhunderts in Bezug auf solche Theorien und Techniken verlieren, die auch in Zukunft ihre Bedeutung behalten werden. Bei unserem Vorgehen sollten wir das bedeutende Erbe der letzten Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts so behandeln, dass wir seinen Reichtum vermehren.

3. Prozess im „Life-designing“

Die Menschen in der Wissensgesellschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts müssen sich vergegenwärtigen, dass Laufbahnprobleme nur einen Teil einer breiteren Fragestellung zur Existenz in einer postmodernen Welt, die von globaler Wirtschaft geprägt und von Informationstechnologie getragen ist, darstellen. So wird zum Beispiel die Balance zwischen Arbeits- und Familienpflichten bei individuellen Überlegungen über Kompetenzen und Aspirationen nun sehr wesentlich. Die Gestaltung der Interaktionen zwischen verschiedenen Lebensbereichen ist zu einem vorrangigen Anliegen der vielen peripher Beschäftigten geworden, deren Arbeit ungesichert, selbstständig, befristet, außerbetrieblich, in Teilzeit oder als Gelegenheitsarbeit organisiert ist.

Eine wesentliche Folge der Vernetzung der verschiedenen Lebensbereiche ist, dass wir ehrlicherweise weder von „Laufbahnentwicklung“ noch von „beruflicher Beratung“ sprechen können. Vielmehr sollten wir von „Lebensbahnen“ ausgehen, in denen Individuen ihr Leben zukunftsbezogen entwerfen und aufbauen, einschließlich ihrer beruflichen Laufbahn. Nicht nur Heranwachsende sehen sich vor die große Frage gestellt: „Was mache ich aus meinem Leben?“ Diese Frage ist ein Problem für jeden, der sich einer Reihe gravierender Übergänge gegenüber sieht, die durch Änderungen in Gesundheit, Beschäftigung und persönlichen Beziehungen ausgelöst wurden. Die Beantwortung dieser Frage nach dem Lebensentwurf führt zu ethischen Betrachtungen in Bezug auf die Prinzipien, die die Lebensorientierungen bestimmen, und zur Feststellung dessen, was das Leben wirklich lebenswert macht (Taylor, 1989). Parker (2007) drückt es so aus:

„Hinter jedem autobiografischen Akt steht ein Selbst, für das bestimmte Dinge wichtig und prioritär gegenüber anderen sind. Einige davon sind nicht nur Gegenstand von Wünschen und Interessen, sondern bestimmen die Bewunderung oder die Achtung des Verfassers. Dies sind die „Schlüsselgüter“ in seinem Leben, die seine ethischen Auffassungen und Entscheidungen bestimmen. Solche Güter können die Ideale der Selbstverwirklichung, sozialen Gerechtigkeit, Gleichheit im Ansehen oder die Sorge für andere einschließen. Solche Werte bestimmen unwandelbar auch die eigenen Darstel-

lungen in Bezug auf die Zukunftsplanungen oder die Beschreibungen der Vergangenheit oder Gegenwart. Kurz, diese Güter sind zentral in der Lebensgeschichte des Verfassers, sind ein notwendiger Bestandteil“ dieser Lebensgeschichte“ (S. 1).

Solche ethischen Betrachtungen bei Planung und Aufbau des eigenen Lebens sind nicht neu. Zu Beginn des letzten Jahrhunderts waren diese Gedanken wahrscheinlich präsent in den Überlegungen junger Menschen, die vor ihrer Berufswahl standen. Doch ethische Abwägungen haben in unserer gegenwärtigen Gesellschaft einen weit höheren psychologischen Stellenwert. Erstens sind die Menschen heute gezwungen, darüber nachzudenken, was ihnen am meisten bedeutet, wie Giddens (1991, S. 33-34) anmerkt:

„Der Einzelne fühlt sich verlassen und alleine in einer Welt, in der es ihr oder ihm an psychologischer Unterstützung und dem Gefühl der Sicherheit durch traditionellere Strukturen mangelt“.

Dieser Verlust an Halt erfordert Nachdenken über die eigenen Orientierungen im Leben. Zweitens werden sich die Menschen zunehmend der neuen Risiken bewusst, die mit unseren modernen Lebensformen verbunden sind (Giddens, 1991). In Anbetracht dieser beiden Phänomene erscheint es wesentlich, dass Laufbahnexperten versuchen, ein Kontextmodell zu entwerfen. Menschen, die sich mit ihrem persönlichen Lebensprojekt beschäftigen, können diese Modelle dann anwenden, um ihre unverwechselbaren Lebensumstände zu verstehen und zu bewältigen.

4. Neuausrichtung der Ziele der Laufbahn-Intervention

Aus dem gewandelten Verhältnis zwischen dem Arbeitenden und der Arbeitswelt erwächst die Notwendigkeit, neue Systeme der persönlichen Entfaltung zu entwickeln und anzuwenden. Im Besonderen sollten die beruflichen Interventionen die Einzelnen darin unterstützen, über ihre „Schlüsselgüter“ (Parker, 2007) als bezogen auf das Umfeld, in dem sie leben, nachzudenken. Das Ziel einer solchen Reflexion ist die Lösung von Problemen, die dadurch entstehen können, dass Menschen ihre Bedürfnisse auf die ihres Lebensumfeldes, besonders im beruflichen Bereich, abstimmen.

Unser Ansatz zur Formulierung entsprechender beraterischer Interventionen setzt voraus, dass die Frage der Interaktion zwischen persönlichen Belangen den sozialen Strukturen zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen gemacht wird. Diese neue Fragestellung muss eingebunden werden in schon ausgearbeitetes Wissen.

Die grundlegende berufliche/soziale Frage des frühen 20. Jahrhunderts beinhaltete, wie die Menschen eine zu ihnen passende Beschäftigung oder einen passenden Beruf finden und erlernen konnten (Parsons, 1909). Die Grundfrage, die wissenschaftliche Untersuchungen im Bereich der Laufbahn leitete und immer noch leitet, lautet: *Wie stellt man eine Passung zwischen Menschen und Berufstätigen her?* In der Mitte des Jahrhunderts entstanden neue Fragestellungen im Zusammenhang mit der Ausbreitung hierarchischer, bürokratischer Organisationen. Die weitere Frage war nun, wie die Einzelnen aus ihren vielfältigen Erfahrungen Kapital schlagen konnten, um beruflich voran zu kommen und ihre Laufbahn zu entwickeln. Super (1957) kleidete diese Problemstellung in die folgende Frage zur menschlichen Entwicklung: *Welche sind die Faktoren, Phasen und Prozesse einer lebenslangen Laufbahnentwicklung?* Die gegenwärtigen

tigen gesellschaftlichen Problemstellungen zur Gestaltung des eigenen Lebens führen zu einer Forschungsfrage, die sich zwar auch auf „matching“ und die Laufbahn-Entwicklung bezieht, sich jedoch davon auch abhebt (Guichard, 2005): *Welches sind die Faktoren und Prozesse zur individuellen Selbstkonstruktion?* Wenngleich es wichtig bleibt zu verstehen, wie Menschen Berufe wählen und mit der Zeit Berufslaufbahnen entwickeln, sollten wir ein besseres Verständnis darüber gewinnen, wie die Einzelnen ihr Leben durch Arbeit gestalten. So gilt es eine Antwort auf die Frage zu finden: *Wie können Individuen ihr eigenes Leben in ihrem gesellschaftlichen Umfeld am besten gestalten?* Zuvorderst betont diese Forschungsfrage die Notwendigkeit, sich auf Aktivitäten in den verschiedenen Lebensbereichen und nicht nur auf die Arbeit zu konzentrieren. Dadurch, dass die Menschen Tätigkeiten in den verschiedenen Rollen-segmenten wahrnehmen, erkennen sie jene Aktivitäten, die im Einklang stehen mit ihrem Kern-Selbst. Durch Aktivitäten in Verbindung mit verbaler Kommunikation über diese Erfahrungen „konstruieren“ sich die Menschen selbst.

Beim Aufbau eines Forschungsprogramms ist es sinnvoll, zwischen Kern-Mitarbeitern sowie peripher und marginal Beschäftigten zu unterscheiden. Kern-Mitarbeiter besitzen eher einen Dauerarbeitsvertrag. Sie müssen lernen, wie sie ihre gegenwärtigen Kompetenzen am besten nutzen, anpassen und neue Kompetenzen entwickeln, um in einem offenen Arbeitsmarkt zu bestehen. Für diesen Mitarbeitertypus benötigen wir Forschung über die Faktoren und Prozesse, die die Kompetenzentwicklung verstärken und leiten.

Im Vergleich dazu müssen die peripher Beschäftigten lernen, mit den vielfältigen Übergängen, denen sie im Laufe ihres Erwerbslebens ausgesetzt sein werden, zurechtzukommen. Ihr Arbeitsleben entwickelt sich in Sequenzen von Laufbahn-Mini-Zyklen (Super, Savickas & Super, 1996), wobei jeder Zyklus explorative und entwicklungsbezogene Aktivitäten umfasst, die auf frühere Berufserfahrungen aufbauen können, aber nicht müssen. Folglich ergeben sich bei peripher Beschäftigten häufige und auf die nähere Zukunft bezogene Entscheidungsprozesse, die von ihrer Beschäftigungsfähigkeit diktiert werden.

Menschen in marginalen Tätigkeitsverhältnissen begegnen zusätzlichen Hindernissen und Zwängen, die sie sogar teilweise dazu zwingen können, sich manchmal nur noch auf Arbeit für den nächsten Tag zu konzentrieren.

Solche postmodernen Konzeptualisierungen von Laufbahnen und Berufsentscheidungen erfordern regelmäßige Reflexion über das Selbst und das Umfeld, Offenheit für Feedback und die Vorstellungskraft für andere mögliche Zustände des Selbst. Berufslaufbahnen werden konstruiert, indem Menschen Entscheidungen treffen, die Ausdruck ihres Selbst-Konzepts sind. Das Selbst-Konzept selbst wird ebenfalls durch die spezifischen Erfahrungen der Menschen in ihren verschiedenen Umfeldern konstruiert. Narrative Ansätze der Berufsberatung bauen auf diese Erfahrungen als wichtige Basis für zukünftiges „Life-designing“ auf. Individuelle Selbst-Konzepte können sich durch neue Erfahrungen wie auch durch die Beobachtung des Verhaltens anderer Menschen ändern. Ihre Interessen sind nämlich niemals vollkommen fixiert und das Selbst reorganisiert sich laufend.

5. Fünf Voraussetzungen der „Life-Design“-Beratung

Die Entwicklung eines Life-Design Beratungsmodells und entsprechender Methoden erfordert einen grundlegenden Paradigmenwechsel. Zur Ausarbeitung beraterischer Interventionen, die den oben genannten Zielen entsprechen, bedarf es eines Ansatzes, der die permanente Ko-Entwicklung des Individuums, der Wirtschaft und der Gesellschaft einbezieht. Dieses Paradigma der Beratung muss spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten zur Analyse und Bewältigung von Umweltbedingungen, komplexer Dynamik, nicht-linearer Kausalitäten, multipler subjektiver Realitäten und fortschreitendem Wandel der Lebensformen bereit stellen. Demgemäß betonen wir im Folgenden fünf Veränderungen im Denken, die wir als notwendige und hoffentlich ausreichende Bedingungen für die Entwicklung des Life-designing und der Lebensgestaltung im 21. Jahrhundert erachten.

5.1 Von Persönlichkeitszügen und -zuständen hin zu Umfeldbedingungen

Angeregt durch die Naturwissenschaften suchten die Psychologen des 20. Jahrhundert nach universellen Gesetzmäßigkeiten, die das menschliche Verhalten bestimmen. Folglich konzentrierte sich die Forschung auf stabile Persönlichkeitszüge und Fähigkeitsfaktoren, um sowohl Menschen als auch Berufe zu charakterisieren. Dann verwendete man die Persönlichkeitsprofile und Berufsprofile zur Diagnose der besten „Passung“ von Mensch und Arbeitsumgebung (Holland, 1973), um diese den Klienten zu empfehlen. Zur Verbesserung der Diagnose und der Entscheidungen in der Berufsberatung und hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit wurden dann auch zentrale, übertragbare oder spezifische Berufsfertigkeiten und soziale Kompetenzen des Klienten eingeführt (Watts & Sultana, 2004). Das grundlegende Paradoxon all dieser Ansätze besteht darin, dass die Beratenden darauf abzielen, die beste Passung zwischen den Vorstellungen ihres Klienten und den Umfeldbedingungen herauszufinden, indem sie Instrumente und Methoden anwenden, die genau solche Umgebungsfaktoren ausblenden.

Beratungsfachkräfte benutzen oft sogenannte objektive Messgrößen und Normprofile. Diese Methoden reichen jedoch nicht aus, um Klienten als eigenständige Persönlichkeiten, die mit vielfältigen Kontextbezügen interagieren und sich entsprechend anpassen, zu beschreiben. Berufsidentitäten sollten daher als sich wandelnde Verhaltensmuster betrachtet werden, die aus den Lebensgeschichten der Klienten hervorgehen, und nicht als auf den Testwerten des Klienten basierende statische, abstrakte und vereinfachende Profile. Der einzelne Klient bildet eine komplexe dynamische Ganzheit, entstanden aus einer sich im Zeitverlauf wechselseitig anpassenden Selbst-Organisation. Berufsidentität wird geformt durch Selbst-Organisation der vielfältigen Erfahrungen im täglichen Leben. Daher betrifft unsere erste Voraussetzung bezüglich einer notwendigen Veränderung der Laufbahnmodelle und Beratungsmethoden das Eingeständnis, dass Beratung sich fernab kontrollierbarer Bedingungen vollzieht.

5.2 Vom Rezept zum Prozess

Eine neuere Langzeitstudie des „US Bureau of Labor Statistics“ (2002) zeigt, das junge Menschen bis zum 36. Lebensjahr ihre Arbeitsstelle seit ihrem 16. Lebensjahr durchschnittlich 9,6 mal gewechselt haben. Wenn die Menschen ihre Arbeit im Durchschnitt fast alle zwei Jahre wechseln, gehört die einmalige Wahl eines einzigen Le-

bensberufes eher zu einem Mythos als zur Realität. Während es für das 20. Jahrhundert zutreffen mag, dass viele Menschen auf der Basis gegenseitiger Loyalität und Sicherung eingestellt wurden, so beruht heute die Beschäftigung mehr und mehr auf einer gemeinsam akzeptierten Win-Win“-Situation, kurzfristigen Zielen und begrenzten beiderseitigen Verpflichtungen. Das gegenwärtige Paradoxon besteht darin, dass die Beratungskräfte weiterhin in Berufslaufbahnen denken, während ihre Klienten ständig ihre Tätigkeit ändern. Anstelle einer einmaligen Berufswahl werden für die meisten unserer Klienten Laufbahnkonstruktion und Identitätsbildung zu einer fortlaufenden Aufgabe.

Darüber hinaus müssen sich die Beratungskräfte der Tatsache stellen, dass Informationen über traditionelle Berufswege immer fragwürdiger und riskanter erscheinen. Berufsberatende sollen in der Lage sein, über alle tätigkeitsspezifischen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu informieren und so den Klienten die „beste Passung“ anzubieten.

Im Zeitalter des Internets leiden Klienten eher an Informationsüberlastung („information overload“) als an einem Mangel an Informationen. Heute suchen Klienten Hilfe bei der Bewältigung der sich rasch wandelnden Anforderungen an ihre Beschäftigungsfähigkeit, bei der Verbesserung ihrer sozialen Kompetenzen, der Überwindung psychischer Grenzen, wie etwa der eingeschränkten Rationalität („bounded rationality“) ihrer Entscheidungsprozesse (Kahnemann, 2003) und beim Umgang mit mannigfachen Begrenzungen ihrer beruflichen, sozialen und familiären Ökosysteme.

Unsere zweite Aussage zu den notwendigen Veränderungen der Laufbahnmodelle und Beratungsmethoden betrifft deshalb auch die Konzentration auf Überlebensstrategien und Bewältigungsprozesse und nicht die Bereitstellung von zusätzlichen Informationen.

Beratende müssen mit ihren Klienten das „Wie“ („how to do“) und nicht das „Was“ („what to do“) erörtern. Die ideale Sichtweise eines unabhängigen Beraters ist die Meta-Perspektive, einschließlich spezifischer Kompetenzen für eine systemische Analyse der komplexen, interaktiven und dynamischen Prozesse und ihrer vielfältigen Folgen zur Identifikation der relevanten Regelgrößen eine zusammenführende und verständliche Vermittlung dieser Antriebsmechanismen an die Klienten und „wichtigen Anderen“ - dies zur Hilfestellung bei der Entwicklung wirksamer Strategien für die Problemlösung, Handlungsplanung und das gesamte „Life-designing“.

5.3 Von der linearen Kausalität zur nicht-linearen Dynamik

Das traditionelle wissenschaftliche Denken ist linear und deduktiv. Es kann sehr nützlich und wirksam sein, eine allgemeine Gesetzmäßigkeit (z.B. alle Menschen sterben) auf einen Einzelfall anzuwenden (z.B. X ist ein menschliches Wesen), um so eine vorhersehbare Konsequenz (z.B. daher wird X sterben) abzuleiten.

Ganz ähnlich denken viele traditionell orientierte Berufsberater in allgemein gültigen Gesetzmäßigkeiten und gründen ihr praktisches Vorgehen auf die Annahme, dass es aufgrund der Fähigkeiten und Interessen eines Individuums möglich sei, dessen zukünftige Berufsentwicklung vorherzusagen. Träfe dieses zu, müssten wir eigentlich in der Lage sein, eine Menge an Beweisen für die prognostische Validität präziser differentiell-psychologischer Einschätzungen für die Mehrheit der beobachteten Laufbahn-

muster vorzulegen. Doch leider ist dies nicht der Fall und die verfügbaren Nachweise zeigen bestenfalls eine mäßige prognostische Kraft für einige Dimensionen der beruflichen Beratung (Brown & Krane, 2000).

Das Paradoxe dabei ist, dass die Beratenden weiterhin an einfache und lineare Kausalzusammenhänge glauben, obgleich ihre tägliche Erfahrung diese nicht bestätigen. Die Annahme, dass Eignung und Interessen ausreichen, um in einer Berufstätigkeit oder Ausbildung Erfolg zu haben und der Glaube, dass solche Dimensionen stabil und vorhersagbar sind, scheinen nicht länger gültig. Obgleich es stimmt, dass einige Merkmale, wie allgemeine Intelligenz und grundlegende Wertvorstellungen, relativ stabil bleiben, geht es hier darum, dass Menschen, wenn sie ihr Leben gestalten, ihre Fähigkeiten und Interessen nicht als unwandelbar wahrnehmen sollten. Darüber hinaus kann bei einer Interaktion, wie etwa der Berufsberatung, ein Teilnehmer nicht darauf vertrauen, dass sich der andere rational verhält. Selbst in einer einfachen Gesprächssituation des Problemlösens verändern sich Prämissen und Definitionen ständig und oft nicht geradlinig. Multiple, sich ändernde und komplexe Entscheidungsverläufe, kompliziert durch interdependente und daher nicht-lineare Kausalitäten, sind die Regel, einfache lineare Abhängigkeiten dagegen die Ausnahme.

Deshalb bezieht sich unsere dritte Voraussetzung für einen notwendigen Wandel der Laufbahnmodelle und Beratungsmethoden auf die Erweiterung der Perspektive, weg von einer einfachen Raterteilung bei Entscheidungen, hin zur Expertise in Ko-Konstruktion und Begleitung eines umfassenderen Lebensentwurfs.

Die vereinfachende herkömmliche Abfolge von Differentialdiagnose, Indikation und Verordnung, wie wir sie aus der Medizin kennen, muss ersetzt werden. Beratende sollten sich iterativen Strategien der Problemlösung zuwenden und durch den Einsatz unterschiedlicher Instrumente und Methoden (im Sinne von „happenstances“, also die Einbeziehung von günstigen Zufällen, nach Krumboltz, 2003) eine umfassende Expertise erwerben. Zur Bewältigung der komplexen Aufgabe eines Lebensentwurfs dürfte eine einzige Begegnung kaum ausreichen: Eine seriöse Beratung braucht ihre Zeit. Zusammen mit dem Klienten und seinen wichtigen Bezugspersonen müssen die Steuerungsgrößen der potentiellen Dynamik des komplexen Umfeldes identifiziert, Arbeitshypothesen formuliert, geprüft und validiert werden. Und dieser Prozess ist interaktiv zu wiederholen, um nachhaltige und zufriedenstellende Lösungen herauszuarbeiten

5.4 Von wissenschaftlichen Fakten zu narrativen Realitäten

Im 20. Jahrhundert wurden die individuellen Berufslaufbahnen lange Zeit durch die vorherrschenden gesellschaftlichen Normen geprägt: Zuerst Bildung, dann Arbeit und schließlich Familie. Die soziale Integration und Anerkennung beruhten auf diesen Bezugssystemen. Heute beobachten wir zumindest in den westlichen Gesellschaften eine zunehmende Vielfalt individueller Lebensformen, weit entfernt von den traditionellen Wegen. Menschen jeden Alters kehren wieder in die Schule zurück, machen eine Ausbildung, verlieren ihren Arbeitsplatz oder werden geschieden, ohne notwendigerweise ihre gesellschaftliche Anerkennung einzubüßen. Das Nebeneinander multipler Identitäten und subjektiver Lebensräume erscheint deshalb als natürliche Folge derartiger gesellschaftlicher Entwicklungen.

Noch einmal, die traditionelle Ausbildung in Berufsberatung stützt sich weitgehend auf wissenschaftliche Methoden, die an Universitäten unter kontrollierten Bedingungen und nach strengen psychometrischen Kriterien entwickelt wurden. Solche standardisierten Tests und statistisch abgeleitete Normen können heute zu Scheinsicherheiten und sich selbst erfüllenden Prophezeiungen verleiten, die es schwer machen, ihre wahre Gültigkeit unter Realbedingungen festzustellen. Außerdem zwingen diese Instrumente die Beratenden, die subjektiven Realitäten und Wahrheiten ihrer Klienten in Begriffe zu übersetzen, die manche von ihnen nicht verstehen werden. Die grundlegende Paradoxie besteht hier darin, dass Beratende versuchen, ihre Klienten zu verstehen, indem sie eine Sprache (Normen und technische Begriffe) verwenden, die nicht zum Vokabular ihrer Klienten gehört. Neuere Arbeiten von Savickas (2005) zeigen, dass das Nachvollziehen der klienteneigenen Konstruktion mit ihren multiplen subjektiven Wirklichkeiten durch die Analyse ihrer Schilderungen den Vorteil hat, eng an der Sprache der Klienten zu bleiben und dadurch nicht nur deren aktuelle Situation, sondern auch ihren Hintergrund zu verstehen. An die Stelle abstrakter und invarianter gesellschaftlicher und statistischer Normen treten die eigenen bestimmenden Bezugsgrößen für die persönliche Lebensgestaltung.

Daher zielt unsere vierte Voraussetzung für den notwendigen Wandel der Laufbahnmodelle und Beratungsmethoden darauf, dass man sich auf die fortlaufende Konstruktion und Re-Konstruktion der subjektiven und multiplen Realitäten des Klienten konzentrieren sollte. Anstatt sich auf Gruppennormen und abstrakte Begriffe zu stützen, sollten sich die Klienten solchen Aktivitäten und Sinnstiftungen zuwenden, die sie befähigen, sich in neuer Weise wahrzunehmen. Der Vorteil liegt auf der Hand: Wenn es unterschiedliche Wege der Interpretation der eigenen Lebenserfahrungen gibt, werden verschiedene Lebensperspektiven und Lebensentwürfe ermöglicht. Beratende werden so Empowerment und flexible Anpassung oder Re-Konstruktion des eigenen Ökosystems fördern und damit auch neue Entwicklungsperspektiven eröffnen.

5.5 Von der Deskription zum „Modeling“

Schließlich sollten wir uns auch den Fragen der Ergebnisevaluation und der Qualitätssicherung der Beratungsverfahren zuwenden. Traditionelle Studien vergleichen zwei Gruppen mit zufällig ausgewählten Personen, wobei die eine die Behandlung erhält und die andere als Kontrollgruppe dient. Wenn erstere statistisch signifikant bessere Ergebnisse in Bezug auf die zuvor definierten Ergebnisvariablen erzielen, wird die spezifische Vorgehensweise als erfolgreich bezeichnet. Es sei nochmals betont, dass dieses experimentelle Design Studien zur Berufsberatung kaum gerecht wird.

Die beruflichen Vorhaben der Klienten sind per Definition individuell und somit unterschiedlich. Daher muss eine wirkungsvolle Berufsberatung individuell angepasst sein, denn jede Verkürzung auf eine standardisierte Vorgehensweise verringert ihre Substanz. Ähnliche Schwierigkeiten treten auf, wenn man versucht, den Beratungserfolg anhand einer einzigen abhängigen Variablen zu definieren, selbst wenn dies so innovative Variablen betrifft wie Zufriedenheit mit der Entscheidung, Anpassung an neue Situationen, Akzeptanz der eigenen Situation und zu einem Abschluss kommen. Jegliche Abhängigkeit im Sinne einfacher deskriptiver Statistik, führt nur zu begrenztem Erfolg, da Beratung multiple subjektive Realitäten anspricht, mit individuellen Ansätzen für die jeweiligen Klienten, unter Berücksichtigung mannigfacher und nicht-linearer Ur-

sachen aufgrund sich wandelnder Prämissen und Problemdefinitionen im Verlauf des Gesprächs.

Dennoch kommen wir, trotz der Komplexität der Aufgabe, an einer Evaluation der Beratungswirkungen nicht vorbei. Eine Reihe anderer Wissenschaftsdisziplinen, wie Mathematik, Meteorologie, Biologie, Genetik und Wirtschaftswissenschaften, haben verschiedene Ansätze erforscht, in denen komplexe Systeme interagierender Variablen systematisch modelliert und Simulationen durchgeführt wurden, um ihr wahrscheinliches Verhalten vorherzusagen (Thomas & D'Ari, 1990). Diese Vorgehensweise, einschließlich „fuzzy sets“ und Chaos-Muster, zeigt eine zunehmend verbesserte prognostische Validität.

Daher legt unser fünfter Vorschlag für eine notwendige Änderung der Laufbahnmodelle und Beratungsmethoden nahe, sich auf die Modellierung fraktaler Muster zu konzentrieren, um so zur Vorhersage möglicher stabiler Konfigurationen von Variablen zu gelangen und weniger auf einzelne Ergebnisvariablen zur Beratungsevaluation abzuheben (Dauwalder, 2003). Einem der wichtigsten Kritikpunkte hinsichtlich der Berufsberatung – dem Mangel an empirischer Wirkungskontrolle – kann so hoffentlich endlich begegnet werden.

6. Ein Grundgerüst für Interventionen im Rahmen von „Life-designing“

Vorgehensweisen auf der Grundlage des „Life-designing“ müssen alle fünf genannten Annahmen über Menschen und ihr Arbeitsleben einbeziehen: Kontextuelle Möglichkeiten, dynamische Prozesse, nicht-lineare Vorgehensweisen, multiple Realitäten und persönliche Verhaltensmuster. Im Sinne dieser fünf Voraussetzungen haben wir ein Kontextmodell auf der Basis der Erkenntnistheorie des sozialen Konstruktivismus entworfen, unter besonderer Berücksichtigung, dass (a) das Wissen und die Identität eines Menschen das Produkt sozialer und kognitiver Prozesse sind, die im Rahmen der Interaktionen zwischen Menschen und Gruppen sowie der Verhandlungen zwischen ihnen ablaufen (Gasper, 1999) und dass (b) die Bedeutung, die ein Individuum der Realität beimisst, ko-konstruiert wird in einem sozialen, historischen und kulturellen Kontext, mittels des Diskurses mit dem wir unsere Beziehungen gestalten (Young & Collin, 2004). Der Ansatz der Life-Design-Beratung integriert die Theorien der Selbst-Konstruktion (Guichard, 2005) und der Laufbahn-Konstruktion (Savickas, 2005), die berufliches Verhalten und seine Entwicklung beschreiben. Auf diese Weise ist das Grundraster lebensumspannend, holistisch, Kontext bezogen und präventiv angelegt.

6.1 Lebensumspannend

Das Leben in den Wissensgesellschaften verläuft instabil in Bahnen, die nicht vorhersehbar sind.

Zusätzlich wird jeder Lebenslauf zu einem individuellen Prozess, zwar beeinflusst von Umgebungsfaktoren, doch weitgehend vom Einzelnen selbst konstruiert. Allerdings hängt die Selbst-Konstruktion von der Verfügbarkeit ausreichender Fertigkeiten und Kenntnisse ab. Genau an diesem Punkt beginnt die lebensbegleitende Berufsberatung eine Rolle zu spielen. Ein System zur Unterstützung des „Life-designing“ muss mehr

leisten als den Menschen nur beim Erwerb von Fertigkeiten zur Bewältigung aktueller Änderungen und Entwicklungsfragen zu helfen. Es sollte den Einzelnen auch bei der Bestimmung der Fertigkeiten und Kenntnisse helfen, denen sie in ihrer lebenslangen Entwicklung einen Wert beimessen und ihnen dann bei der Bestimmung des „wie“ (die notwendige Methode), des „bei wem“ (die Personen oder Experten, die Unterstützung gewähren können), des „wo“ (die Umgebung, in der es stattfinden sollte) und des „wann“ (der beste Moment für die Intervention) des Erwerbs dieser Fertigkeiten und Kenntnisse helfen können.

6.2 Holistisch

Im Zusammenhang mit der lebenslangen Entwicklung stellt sich die Frage nach einem ganzheitlichen Ansatz für die Lebensgestaltung. Denn obgleich die Aspekte der Berufstätigkeit und die Rolle als Schüler oder Studierender im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen, sind auch andere wichtige Rollenbezüge, wie Familie, Bürgerschaft und Freizeit/Hobby, zu berücksichtigen (Super, 1990). Menschen, die sich mit ihrem Lebensentwurf befassen, sollten darin bestärkt werden, alle wesentlichen Rollen gleichermaßen in ihrer Laufbahnkonstruktion zu berücksichtigen. So verstanden schließt „Life-Design“-Beratung die Laufbahn-Konstruktion ein, doch geht sie mit Blick auf die Selbst-Konstruktion in allen Rollen darüber hinaus, weil die Berufstätigkeit nicht für alle Menschen die herausragende Rolle spielt.

6.3 Kontext-bezogen

Aus der sozial-konstruktivistischen Perspektive des „Life-designing“ sollte die Bedeutung der Umgebungsfaktoren hervorgehoben werden.

Dabei sind die früheren und aktuellen Umgebungen sowie ihre Wechselwirkungen mit dem Individuum und dessen damalige Wahrnehmung und Interpretation dieser Umgebungen einzubeziehen. Der Einzelne soll bestärkt werden, die „Lebensbühnen“, auf denen die verschiedenen Rollen gespielt werden können, zu erforschen und die Ergebnisse dieser Exploration im Prozess der Selbst-Konstruktion zu nutzen. Aus dieser Sicht sollten die Interventionen des „Life-designing“ integrativ erfolgen. Alle für einen Menschen wichtigen Rollen- und Umgebungsbezüge sollen so zu einem Bestandteil der Intervention werden, die Laufbahngeschichten und Lebensentwürfe aufbauen.

6.4 Präventiv

Berufsberatung kann sich nicht länger darauf beschränken, nur in Übergangsperioden tätig zu werden und Vorhersagen oder Vorschläge auf der Grundlage aktueller Bestandsaufnahmen zu machen. Sie sollte auch eine ausgeprägt präventive Rolle spielen, und es ist notwendig, Einfluss auf das Umfeld zu nehmen, mit Blick auf frühere präventive Allianzen und Kooperationen. Im Rahmen der „Life-Design“-Beratung bedeutet dies, sich für die Zukunft von Menschen viel früher zu interessieren und nicht erst, wenn sie Probleme bei Übergängen haben, so dass sich ihre tatsächlichen Wahlmöglichkeiten, unter besonderer Beachtung von Risiko-Situationen, vergrößern. Die Wirksamkeit der Berufsberatung könnte anhand ihrer Fähigkeit gemessen werden, wesentliche Änderungen in den „Schlussfolgerungen“ aus der Lebensgeschichte vieler Klienten hervorzurufen (Soresi, Nota, Ferrari und Solberg, 2008) und zwar durch die Förderung von deren Anpassungsfähigkeit, „Narrabilität“, Aktivität und Intentionalität.

7. Handlungsziele des „Life-designing“

Durch ihre lebensbegleitende, holistische, kontextbezogene und präventive Ausrichtung zielt der „Life-Design“-Beratungsansatz auf die Erweiterung der Anpassungsfähigkeit, Narratibilität und Aktivität der Ratsuchenden. Anpassungsfähigkeit bezieht sich auf den Wandel, Narratibilität auf die Kontinuität. Anpassungsfähigkeit und Narratibilität zusammen befähigen den Einzelnen zu Flexibilität und Treue zu sich selbst, welche die Grundlage bilden für sinnvolles Handeln und Bewährung in der Wissensgesellschaft.

7.1 Anpassungsfähigkeit

Das Modell des „Life-designing“ möchte den Menschen dazu verhelfen, eine Laufbahngeschichte zu entwerfen und umzusetzen, die angemessene und flexible Antworten auf Entwicklungsaufgaben, berufliche Traumata und berufliche Übergänge fördert. Die Menschen sollen in die Lage versetzt werden, Veränderungen sowie ihre eigene Zukunft unter den sich wandelnden Rahmenbedingungen zu antizipieren. Auch sollen sie Wege zur Erfüllung ihrer Erwartungen durch eigenaktives Handeln in verschiedenen Bereichen finden können.

Dementsprechend will die „Life-designing“-Beratung die berufliche Anpassungsfähigkeit verbessern. Beispielsweise zielt sie auf die Stärkung der fünf „C's“ in der Theorie des Konstruktivismus in der Berufsberatung: Betroffenheit (concern), Kontrolle (control), Neugier (curiosity), Vertrauen (confidence) und Engagement (commitment). Betroffenheit beinhaltet eine Tendenz, das Leben innerhalb einer Zeitperspektive zu betrachten, die verbunden ist mit Hoffnung und Optimismus. Kontrolle beruht auf der Überzeugung, dass es für Menschen vorteilhaft ist, nicht nur fähig zu sein, Selbstregulierungsstrategien zur Anpassung an verschiedene Bedingungs-lagen anzuwenden, sondern auch, um einen gewissen Einfluss und Kontrolle auf den Kontext auszuüben. Neugier über mögliche Zustände des Selbst und soziale Möglichkeiten steigert das aktive Explorationsverhalten von Menschen. Vertrauen umfasst die Fähigkeit, den eigenen Ambitionen und Zielen auch angesichts von Widerständen und Barrieren treu zu bleiben. Engagement eher in Bezug auf die eigenen Lebensvorhaben als auf eine bestimmte Berufstätigkeit bedeutet, dass berufliche Unentschiedenheit nicht unbedingt beseitigt werden muss, da sie tatsächlich neue Möglichkeiten und Experimente hervorbringen kann, die es dem Einzelnen erlauben, selbst in ungewissen Situationen handlungsfähig zu bleiben.

7.2 Narratibilität

Jede Art beraterischer Intervention nutzt den Dialog zwischen Klient und Berater, um den Klienten dabei zu unterstützen, eine Geschichte aufzubauen und zu erzählen, die seine Laufbahn und sein Leben zusammenhängend und schlüssig wiedergibt. Die Schilderung soll Klienten zu einem besseren Verständnis der eigenen Lebensthemen, Berufspersönlichkeit und Anpassungsfähigkeit befähigen (Savickas, 2005). Teil dieses Prozesses ist die Konstruktion von Formen subjektiver Identität und den ihnen zugrunde liegenden kognitiven Rahmenbedingungen (Guichard, 2004, 2005; Guichard & Dumora, 2008). Die Rolle des Beratenden sollte darin bestehen, den Klienten zu helfen, mit eigenen Worten ihre Identität zu beschreiben und ihr System subjektiver Identitätsprägungen aufzuzeigen. Eine subjektive Identitätsform ist die Art und Weise, in

der ein Individuum sich und andere in einem bestimmten Kontext wahrnimmt und sich zu anderen Menschen oder Objekten in diesem Kontext in Beziehung setzt. Je nach den Kontexten, in denen der Mensch interagiert und kommuniziert, begreift er sich in unterschiedlichen Identitätsformen (z.B. als Student, Athlet, Freizeitgestalter). Somit erscheint die individuelle Identität als entstanden aus einem Entwicklungssystem subjektiver Identitätsformen, innerhalb dessen sich ein Mensch selbst konstruiert (Guichard, 2005; Guichard & Dumora, 2008). Die Veranschaulichung dieses Systems erfordert kognitive Fähigkeiten, wie zum Beispiel vergleichende und probabilistische Überlegungen (Dumora, 1990, 2000). Dieser Veranschaulichungsprozess verläuft nicht linear sondern schlängelt sich eher durch eine Folge wiederkehrender Mini-Zyklen des Entscheidungshandelns von Sensibilisierung, Selbst-Exploration, Erkundung des Umfeldes, Exploration der Beziehung zwischen dem Selbst und dem Umfeld, Spezifizierung, und Entscheidung (Van Esbroeck, Tibos & Zaman, 2005). Beim Durchlaufen dieser Mini-Zyklen tragen besonders die Exploration des Selbst und die Beziehung zwischen dem Selbst und dem Umfeld zur Konstruktion des Selbst bei.

Interventionen im Sinne des „Life-designing“ unterstützen den Menschen bei der Bestimmung aller seiner subjektiven Identitätsformen oder Lebensrollen (und ihrer Beziehungen untereinander), um dann darüber zu reflektieren, in welcher Weise einige dieser Formen oder Rollen im Leben eine zentrale Bedeutung gewinnen können, während die übrigen peripher bleiben. Zu einem gegebenen Zeitpunkt können für Menschen bestimmte Lebensbereiche eine besondere Bedeutung haben und Perspektiven für die Selbstkonstruktion und den Lebensentwurf eröffnen. Diese markanten Rollen prägen die allgemeine Auffassung des Menschen über Bedeutung und Sinn, und diese Bereiche sind oftmals verbunden mit hohen Erwartungen. Wenn Menschen in einem Kontext eine Rolle wahrnehmen, werden sie erkennen, dass sie bestimmte Skripte umsetzen, spezifische Rückmeldungen bekommen, Sichtweisen über sich und andere entwickeln und dann Erwartungen über ihre eigene Zukunft in diesem speziellen Umfeld formulieren. Daher beinhaltet „Life-Design“-Beratung zwar Laufbahnkonstruktion (Savickas, 2005) für die Arbeitsrolle, geht jedoch darüber hinaus. „Life-Design“-Beratung möchte Menschen helfen, sich der Art und Weise voll bewusst zu werden, wie sie ihre markanten Lebensrollen und -bereiche (auch wichtige vergangene) in Bezug auf wesentliche Rollenerwartungen für die Zukunft artikulieren, Danach ermutigt die Beratung zum Auffinden von Wegen zur Verbesserung der Chancen zur Erfüllung der Erwartungen, etwa durch Setzen von Prioritäten, Aufzeigen von Unterstützungsmöglichkeiten, Entwicklung von Ressourcen und Einleiten von Aktivitäten.

7.3 Aktivität

Aktives Handeln in den verschiedenen Lebensbereichen ist entscheidend beim Prozess des Gestaltens und Aufbaus des eigenen Lebens. Jeder Mensch konstruiert die Realität durch verbalen Diskurs, doch was er tut ist eine Hauptkomponente bei der Entwicklung dieses Diskurses. Durch die verschiedenen Aktivitäten lernen die Menschen, welche Fähigkeiten und Interessen sie bevorzugt verwirklichen möchten. Im Handeln bauen sie neue Dimensionen ihres Selbst auf, zum Beispiel Selbstwirksamkeits-Überzeugungen. Sie interagieren mit anderen Menschen, von denen sie Rückmeldung bekommen und mit denen sie kollektive Vorstellungssysteme gestalten. Diese Entwicklung neuer Sichtweisen und Darstellungen durch aktives Handeln und Interaktion mit anderen verändert die Selbst-Konzepte und kann zur Neuinterpretation

mancher Lebensthemen führen. Wenn es darum geht, „Schlussfolgerungen“ aus den Lebensgeschichten von Menschen wesentlich zu verändern, insbesondere wenn diese schon als geschrieben oder leicht berechenbar bzw. vorhersehbar gelten, müssen Aktivitäten in den Mittelpunkt der Betrachtung rücken. Ein Beispiel für solches Vorgehen bietet ein Workshop unter dem Titel „Entdeckung beruflicher Handlungsmöglichkeiten und Zukunftspläne“ (Guichard & Dumora, 2008), der junge Menschen zu aktivem Handeln in den Bereichen bringt, die sie als wesentlich für ihre Zukunft ansehen.

7.4 Intentionalität

Handeln steht im Mittelpunkt unseres Denkens, weil es Verhalten plus Sinn umfasst (Malrieu, 2003). Der Sinn kann aus vorausschauender Absicht oder retrospektiver Reflexion erwachsen (Vallacher & Wegner, 1987). Nach Richardson (2009) ist der intentionale Prozess wesentlich für die umfassende Aufgabe eines Lebensentwurfs. Die positivistische Laufbahnforschung konzentriert sich auf den Entscheidungsprozess und das Festlegen einer Wahl. Das vergleichbare Vorgehen aus sozial-konstruktivistischer Perspektive bezieht sich auf die Formulierung von Absichten und Erwartungen in Bezug auf das Selbst und das Leben in der Zukunft. Hinsichtlich der Rolle der Arbeit, merkten Young, Valach und Collin (1996) an, dass die Laufbahn als ein durch das arbeitende Individuum aufgebautes interpretatives Konstrukt anzusehen sei. Die Berufslaufbahn selbst entsteht durch aktives Handeln mit anschließendem Nachdenken über dessen Ergebnisse. In diesem Sinne hat Krieschok (2003) vorgeschlagen, das Konstrukt der *Entschiedenheit* durch das des *Engagements* in der Arbeitswelt - trotz aller Unsicherheit - zu ersetzen. Sowohl Richardson als auch Krieschok legen nahe, dass sich Klienten und Beratende in einer Welt voller Unsicherheit und abnehmender Wahlmöglichkeiten nicht auf die eigentliche Wahl konzentrieren sollten. Stattdessen sollten sie die Sinnstiftung durch absichtsvolles Vorgehen in den laufenden Lebensentwürfen in den Mittelpunkt stellen. In der Wissensgesellschaft sind das Selbst und die Identität Konstrukte, die ein Individuum in steter Reflexion und Revision gestaltet.

Die Theorie der Laufbahnkonstruktion betont, dass Menschen ihre Laufbahn durch Sinnggebung ihres beruflichen Verhaltens gestalten (Savickas, 2005). Aus konstruktivistischer Sicht bedeutet die berufliche Laufbahn eine sich verändernde Perspektive, die Erinnerungen, gegenwärtigen Erfahrungen und künftigen Bestrebungen persönliche Bedeutung verleiht und diese zu einem Lebensthema gestaltet. Die Sinnggebung dieser biographischen Themen macht es dem Menschen möglich, sich den sozialen Veränderungen in seinem Arbeitsleben anzupassen. Diese persönliche Sinnggebung ersetzt das einst von den Organisationen geschaffene Umfeld, welches die Aufgabe der Selbst-Integration beinhaltete, indem es für die Mitarbeiter sorgte, sie beschützte und ihre Erfahrungen interpretierte. Heute ist es die Lebensgeschichte, die den Menschen stützt und eine biografische Brücke bietet für den Übergang von einer Arbeitsstelle zur nächsten. Daher bedarf es zur Unterstützung der Menschen bei ihrer Lebensplanung und der Gestaltung ihrer Berufslaufbahn in Wissensgesellschaften neuer Beratungsansätze.

8. Das Interventionsmodell

Das Beratungsmodell des Life-designing beruht mehr auf Schilderungen und Handlungen als auf Testergebnissen und Interpretationen von Profilen. Kurz gesagt, umfasst es sechs allgemeine Schritte, wenngleich sich diese Schritte ausschließlich an der Erfahrung jedes einzelnen Klienten ausrichten. Zuerst definieren Klient und Berater gemeinsam das Problem und identifizieren die Zielerwartungen des Klienten an die Beratung. Wenn sie beginnen Beratungsziele zu formulieren, begründen sie sogleich eine Beziehung, die sich als Arbeitsbündnis charakterisieren lässt. Darin ermutigt der Beratende den Klienten, die Entstehungsgeschichte der Probleme um die es gehen soll, darzulegen. Während dieser Schilderungen fördert der Beratende eine Reflexion über einzelne Themen und Bedeutungen. In diesem Dialog werden die hauptsächlichlichen Rahmenbedingungen für jedes Problem gemeinsam geklärt. Dabei liegt der Schwerpunkt nicht nur auf einem Kontextsegment; vielmehr muss der Dialog den Klienten helfen, sich seinen hauptsächlichlichen Lebensbereichen bewusst zu werden. Darüber hinaus gilt es nun, in der Beratung den Blick auf die wesentlichen Aspekte ihrer zentralen und peripheren Rollen zu lenken.

Nach der Definition des Problems und seiner wesentlichen Rahmenbedingungen, beinhaltet der zweite Schritt die Exploration des eigenen aktuellen Systems subjektiver Identitäten durch den Klienten. Er und der Beratende erkunden, wie er sich derzeit wahrnimmt und sich und seine Funktion in den wesentlichen Rollen/Lebensbereichen organisiert. Der Beratende hilft dem Klienten, über seine Geschichte nachzudenken und sie dann entsprechend zu gestalten, indem er ihn über seine Erfahrungen und Erwartungen, sein Handeln und seine Interaktionen, seine Beziehungen zu anderen und seine Zukunftsvorstellungen berichten lässt.

Der dritte Schritt im Beratungsprozess möchte Perspektiven eröffnen. Das Erzählen der Geschichten wandelt das Implizite in etwas Explizites und macht es objektiver und klarer. Die Objektivierung der Schilderungen verleiht ihnen zusätzliche Substanz und Realitätsnähe und erlaubt wiederum dem Klienten eine distanzierte Sichtweise. Dieser genaue Nachvollzug der Schilderungen erlaubt dem Klienten, diese aus neuen Perspektiven zu betrachten, und befähigt ihn, die eigenen Darstellungen zu überdenken. Der Beratende erkundet beim Klienten, ob Optionen aufgegeben, Tagträume zerstört oder Wahlmöglichkeiten eingeschränkt wurden. Dies kann die Gelegenheit bieten, solche verdeckten Geschichten neu zu erzählen und wieder zu erleben. Durch diese gemeinsame Exploration und das „Neuschreiben“ lassen sich die Schilderungen restrukturieren, überarbeiten und neu beleben.

Nach der Revision der ursprünglichen Schilderung bezieht sich der vierte Schritt bei der „Life-designing“-Beratung auf die Verortung des Problems in der neuen Geschichte. Der entscheidende Vorgang dabei ist, das Problem in eine neue Perspektive zu setzen. Dies erlaubt dem Klienten, über sich selbst aus der Perspektive neuer oder anzustrebender Identitätsformen nachzudenken. Problemlösung und Veränderungen finden nur dann statt, wenn sich beim Klienten neue Erwartungen herauskristallisieren und er ein mögliches Selbst zeigt, das vor der Beratung nur vage angedacht war. Dieser Schritt scheint erfolgreich abgeschlossen, wenn der Klient Altes und Neues durch die Auswahl und versuchsweise Übernahme einer Rolle oder Identität in einer Synthese zusammenführen kann.

Der fünfte Schritt besteht darin, Handlungen zur Erprobung und Aktualisierung dieser Identität auszumachen. Der Klient muss jetzt solche Aktivitäten durchführen, die auf das sich neu darstellende Selbst bezogen sind. Konkret geht es dabei um die Ausarbeitung eines Planes durch den Klienten zu dem was er unternimmt und vorhat. Der Handlungsplan gibt an, in welcher Weise die neuen Erfahrungen zu machen sind. Er führt die Aktivitäten auf, die den Klienten von dem gegenwärtig Erlebten zu dem gegenwärtig Gewünschten bringen, eine Bewegung, die Tiedemann (1964) als zweckhaftes Handeln bezeichnet hat. Der Plan sollte sowohl Hinweise enthalten, wie mit bestehenden oder möglichen Hindernissen umzugehen ist, als auch solche für die Weitergabe der eigenen neuen Geschichte an wichtige Adressaten. Die Schilderung sollte die Unterstützung durch Eltern, Partner, Freunde und anderer einbeziehen, die sich als Ansprechpartner eignen, um die Geschichte klarer und kohärenter zu machen. Zusammen mit dem Klienten sollte der Beratende sicherstellen, dass sich dieser Plan für zweckbezogenes Handeln unmittelbar auf das in die Beratung mitgebrachte Problem bezieht. Dabei ist es sinnvoll, dem Klienten eine schriftliche Zusammenfassung des Plans mit einer Aussage zur Identität, welche nachhaltige Stärken und ein Erfolgsschema herausstellt, mitzugeben.

Der sechste Schritt besteht sowohl aus kurzfristiger als auch langfristiger nachgehender Betreuung. Die Qualitätssicherung erfordert vom Beratenden die Untersuchung der Beratungsergebnisse und – soweit erforderlich – die Bereitstellung zusätzlicher Beratung.

9. Beraterqualifizierung für „Life-designing“

Berufliche Beratung sollte als eine „Disziplin des Wandels“ und die Beratenden eher als „Change Agents“, als Gewährsleute des Wandels angesehen werden, denn als Fachleute, die sich vor allem mit Diagnosen und mit mehr oder weniger genauen Vorhersagen beschäftigen. Bei der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen für die „Life-designing“-Beratung sollte das Ziel verfolgt werden, den gleichen Interaktionstypus zu realisieren, wie er unserer Auffassung nach später von den Beratenden mit ihren Klienten zu praktizieren ist. Der Schwerpunkt sollte liegen auf a) der zukünftigen aktiven Beteiligung schon während der Ausbildung, b) der Verringerung der so häufig bestehenden Kluft zwischen der Welt der Forschung und jener der Ausbildung und Praxis, c) der Sicherstellung, dass die Studierenden das umsetzen, für was sie eintreten und d) der Vorbereitung der Beratenden auf gemeinschaftliche Projekte.

9.1 Aktive Teilnahme

Wir sind davon überzeugt, dass passive Rezeption wirkungsvolles Lernen nicht sicherstellt. Deshalb sollte der größte Teil der Ausbildungszeit Übungen, Gruppenarbeit und Praxis einbeziehen. Nützlich könnten auch Formen des Lernens in Beratungsdiensten sein (Roschelle, Turpin & Elias, 2000), bei denen die Studierenden in Echt-Situationen, die sich speziell auf Themen des „Life-Design“ beziehen, versetzt werden. Durch wohl-strukturierte, lebensnahe, komplexe Problemstellungen lassen sich die in den Lehrveranstaltungen angeeigneten Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern.

9.2 Die Lücke zwischen Forschung und Praxis

Um die vorhandene Kluft zwischen der Welt der Forschung, der Ausbildung und der Anwendung zu schließen, sollte folgender Plan eingehalten werden: a) Darstellung der wesentlichen Aspekte in der gegenwärtigen wissenschaftlichen Literatur über das Modell, die Methode und Materialien des „Life-designing“; b) Demonstration des Vorgehens beim „Life-designing“ ermöglicht den Studierenden Beobachtungslernen; c) sorgfältig ausgewertete Hausaufgaben zur Anwendung der Theorie und Erprobung der entsprechenden Beratungstechniken; d) systematische Analyse der Ergebnisse der Praktika und des Lernens in Beratungsdiensten, und e) Kompetenzmessung als Bedingung für den Studienabschluss.

9.3 Modelle

Die Ausbildung sollte darauf abzielen, dass die Studierenden selbst eine eindeutige Identität und gute Anpassungsfähigkeit zeigen. Die erste Ausbildungsstufe sollte die Studierenden befähigen, sich nach ihrer Ausbildung als proaktiv handelnde selbstbestimmte Fachkräfte mit einem hohen Maß an Selbstwirksamkeitsüberzeugung für die Durchführung ihrer beruflichen Pflichten zu verhalten. Diese Eigenschaften können durch konsequente Schulung und Supervision erreicht werden. Auf der zweiten Stufe müssen sie ihre eigene Geschichte erzählend gestalten und ihre Identität durch absichtsvolles und sinnstiftendes Handeln aktualisieren. Diese Charakteristika sollten über längere Zeit beobachtet werden, um herauszufinden, ob sie den Beratenden tatsächlich helfen, der sich wandelnden Realität, in der sie und ihre Klienten leben, anzupassen. Ein entscheidendes berufliches Verhalten, das die Beratenden beherrschen und gestalten müssen, betrifft die Bereitschaft und Fähigkeit zur gemeinschaftlichen Projektarbeit.

9.4 Zusammenarbeit

In Anbetracht der Vielschichtigkeit der von den Klienten eingebrachten Problemstellungen bedarf beraterisches Handeln im Sinne des „Life-designing“ einer Vielfalt von Kooperationen, multidisziplinärer Sichtweisen, Einbeziehung verschiedener Experten und Fachdienste. Die Vernetzung aller oben erwähnten Lebensrollen führt zu der Feststellung, dass berufliche Beratung als Teil der Lebensplanung und -gestaltung nicht getrennt von anderen Arten der Beratung zu sehen ist.

Daher sollten alle spezifischen Beratungs- und Organisationsformen zusammen als Teile eines umfassenden Unterstützungsszenarios für Menschen, die ihr Leben planen und gestalten, betrachtet werden.

Die Betonung eines ganzheitlichen lebensumspannenden Modells des Menschen und der Vernetzung verschiedener Identitätsrahmen und -formen schafft eine Plattform für den Austausch aller Akteure im weiten Feld der Beratung, und das auf gleicher Augenhöhe.

Zusätzlich zur Zusammenarbeit mit anderen Beratungsberufen müssen sich „Life-Design“-Beratende um die Weitergabe ihrer Kenntnisse und Dienstleistungen als Bestandteil einer Wissensgesellschaft kümmern. Dies könnte in der Arbeit mit Eltern und Lehrern beginnen. Mit Ausbildung und Teamarbeit können Lehrer die Lage ihrer Schüler richtig analysieren. Sie könnten so früh wie möglich solche Schüler identifizieren,

die Gefahr laufen, unrealistische oder spontane Entscheidungen in Bildung und Beruf zu treffen. Lehrer könnten auch von gemeinschaftlichen Interventionen bei Verhaltensauffälligkeiten oder Abbrüchen profitieren (Nota, Soresi, Solberg & Ferrari, 2005). Mit Blick auf die Eltern sollten wir in den Massenmedien Diskussionen und Berichte über die Bedeutung der Lebensplanung und die Rolle der Eltern dabei fördern und gleichermaßen die Eltern mit nützlichen Publikationen zum „Life-designing“ als Familienprojekt versorgen (Junge, Ball, Valach, Turkel & Wong, 2003). Solche Angebote könnten Teil von Bildungsprogrammen für Eltern sein, die vor oder parallel zu den für ihre Kinder vorgesehenen Maßnahmen zum „Life-designing“ stattfinden. Auf diese Weise ließe sich eine gemeinsame Sprache fördern und eine ähnliche Sichtweise der Laufbahnkonstruktion anregen.

Dieses sog. „Partner-Programm“ scheint wesentliche Wirkungen auf die Unterstützung der Kinder seitens der Eltern zu zeitigen, die es nutzten (Palmer & Cochran, 1988). Mit einigen Aktualisierungen und Anpassungen, einschließlich einer online-Version, könnte es nationale und lokale Ausgaben, unter stärkerer Berücksichtigung kultureller und sozialer Besonderheiten, wie Eltern sie erleben, anregen.

10. Formulierung einer Forschungs-Agenda für „Life-designing“-Beratung

Die hier entwickelte Perspektive lässt zwei sich ergänzende Forschungswege zu:

Der eine könnte als „top-down“ – ausgehend von der Theorie –, und der andere als „bottom-up“ – auf der Grundlage einer Analyse der Praxis –, bezeichnet werden. Beim „top-down“-Ansatz sind sicherlich mehrere Kernkonstrukte von Interesse, um die Laufbahngestaltung als das Management von Möglichkeiten zu verstehen. Dies kann die Analyse der Interaktion zwischen einerseits individuellen Charakteristika, wie Anpassung, Erwartungen, Vorstellungen oder Reflexivität, und andererseits Umgebungsmerkmalen, wie enger oder weiterer kultureller Hintergrund, einschließen. Es sei jedoch betont, dass sich die subjektive Wahrnehmung dessen, was Anpassung aktuell bedeutet, individuell grundlegend unterscheiden kann. Dennoch lassen sich alle Vorstellungen, die sich auf diesen Kernbegriff der Anpassungsfähigkeit beziehen, als vielversprechende Forschungsrichtungen betrachten. Zum Beispiel verdient der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit, der typischerweise individuelle und umfeldbezogene Charakteristika verbindet, größere Aufmerksamkeit. Diese Art von Forschung kann bei der Identifikation von Risiko-Konstellationen und der Entwicklung präventiver Maßnahmen helfen.

Studien im Sinne des „bottom-up“-Ansatzes sollten sich auf intra-individuelle Variabilität, kurzfristige Veränderungen sowie Moderator- und Mediator-Effekte beziehen, um so die dynamischen Aspekte der Laufbahnkonstruktion einzufangen (Holmbeck, 1997). Gleichermaßen sollte den langfristigen Veränderungen nach einer Intervention mehr Beachtung geschenkt werden (Bernaud, Gaudron & Lemoine, 2006). Im Bereich der intra-individuellen Variabilität, können Fallstudien ebenfalls als eine vielversprechende Forschungsstrategie angesehen werden, insbesondere wenn sie eher erklärend als erforschend oder beschreibend sind (Yin, 2003). In der Tat liegt eine der Stärken der Forschung mittels Fallstudien in der Möglichkeit, die Existenz solcher Phänomene –

speziell nicht-lineare oder dynamische Prozesse – zu ermitteln, die durch einen Vergleich von Gruppenmittelwerten nicht zugänglich wären. Darüber hinaus erlauben derartige Forschungsstrategien die Einbeziehung einer breiten Palette von durch die Verwendung von Interviews oder Beobachtungen gewonnenen Informationen. Auch kann Fallstudienforschung helfen, den Einfluss von Kontextvariablen zu analysieren, die in einem streng empirischen und quantitativen Ansatz nur schwer zu messen sind.

Die heutige Welt ist geprägt von einer allgemeinen Globalisierung und bedeutenden Migrationsströmen (Duarte & Rossier, 2008). Um die gegenwärtigen Veränderungen in unseren Gesellschaften berücksichtigen zu können, bedarf es eindeutig mehr Forschung zu den kulturellen Aspekten. Eine sehr schwierige und herausfordernde Aufgabe ist die empirische Charakterisierung des Konstrukts Kultur. Gleichwohl ist dieses Vorhaben entscheidend bei dem Versuch, den Einfluss kultureller Faktoren auf den Verlauf kulturabhängiger Prozesse zu bestimmen. Dieser Analysetypus könnte in der Tat helfen, den Einfluss des kulturellen Rahmens auf die der Laufbahnkonstruktion zugrundeliegenden Prozesse zu verstehen. Eine Kombination aus interkulturellen und ethnographischen Ansätzen oder eine teilnehmende Beobachtung könnten zu einer genaueren Beschreibung des Einflusses von Kultur und kultureller Aspekte auf Fragen der Berufsberatung verhelfen.

Die meisten der oben erwähnten Forschungsrichtungen und -strategien sind Theorie bezogen. Um jedoch neue Erkenntnisse über die Prozesse und dynamischen Aspekte der individuellen Laufbahnen zu gewinnen, könnte eine „bottom-up“ Strategie der Praxisanalyse im Bereich der Berufsberatung höchste Bedeutung erlangen. Dieser Ansatz könnte beim Verständnis behilflich sein, wie und unter welchen Umständen „Life-designing“-Beratung zu einer Neudefinition, zum Beispiel der beruflichen Identität entsprechend den sozialen Prozessen in einer bestimmten Kultur, führt. Kurz, diese Sichtweise legt eine Beobachtung der konkreten Praxis nahe. Ein solcher Ansatz könnte helfen, die Bezugssysteme der Klienten, wie sie durch die Bezugssysteme der Beratenden gesehen werden, zu verstehen. In diesem Sinne lassen sich verschiedene Arten von Analysen anwenden, etwa narrative, diskursive oder ethnographische Verfahren. Entsprechende Formen der Forschung sind speziell für Themen oder Aspekte anzuraten, die noch nicht umfassend untersucht wurden.

Forschung wäre auch durchzuführen zur Identifizierung und Beschreibung von Prozessen, die der „Life-designing“-Beratung zugrunde liegen, unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Arbeit.

Doch sind diese Prozesse manchmal schwer direkt einzuschätzen, da sie nur zeitweise wirksam, unbekannt oder unzugänglich sind. Unter diesen Umständen wären Studien mit Methoden-Mix eine geeignete Forschungsstrategie für die Erhebung von Information aus multiplen Quellen. Eine solche Vorgehensweise könnte gleichermaßen verschiedene Paradigmen einbeziehen und in eine umfassende Beschreibung der Ergebnisse münden (Creswell & Plano Clark, 2007). Diese Kombination erhöht nicht nur die externe Gültigkeit durch die Bestätigung, dass mehrere Forschungsansätze zu ähnlichen Resultaten führen, sondern erweitert auch die Vielfalt der verfügbaren Informationen und fördert ein umfassenderes Verständnis des Phänomens. Die Vielfalt an Perspektiven, Techniken und Methoden bei dieser Forschung könnte zur besseren

Erfassung der dynamischen Aspekte und kontextabhängigen Natur der Lebensplanung und Laufbahnkonstruktion beitragen.

11. Die nächsten Schritte

Die Internationale Forschungsgruppe hat sich als nächstes mehrere Projekte zur Entwicklung des Beratungsmodells, der Methoden und Materialien im Rahmen des „Life-designing“ vorgenommen. Auf konzeptioneller Ebene geht es dabei um die sprachliche und operationale Präzisierung zentraler Konstrukte, wie Anpassungsfähigkeit, Narrabilität, biographischer Bezug und Formen der Identität. Ein französisches Team unter Leitung von Jean Guichard arbeitet die Literatur zur Anpassungsfähigkeit auf. Dabei stellte es bereits fest, dass der Begriff „Anpassungsfähigkeit“ („adaptability“) in unterschiedlicher Weise Verwendung findet, um einen Persönlichkeitszug, Sozialkompetenz und Verhalten zu kennzeichnen. Diese Schlussfolgerung bildete den Ausgangspunkt für ein Symposium, das die Internationale Forschungsgruppe für Life Design im Jahr 2008 in Berlin abhielt. Dieses Symposium war der erste Schritt für eine Forschungszusammenarbeit mit Kollegen aus Australien, China, England, Deutschland, Island, Israel, Japan, Süd-Afrika und Süd-Korea. Bei dem Symposium wurde ein gemeinsamer erster Entwurf für ein interkulturell gültiges Modell der beruflichen Anpassungsfähigkeit erstellt. Die Teilnehmer überarbeiten derzeit das Modell und werden zu gegebener Zeit Wege aufzeigen, es in der „Life-designing“-Beratung zu nutzen.

Das Konstrukt der Erzählung hat sowohl für den Prozess als auch das Ergebnis einer „Life-designing“-Beratung eine entscheidende Bedeutung. Der Beratungsprozess setzt Klienten voraus, die ihre Geschichte erzählen und dann die Reflexion über diese Schilderungen als Möglichkeit der Sinngebung, der Herausbildung neuer Zielsetzungen und der Planung von Erkundungsaktivitäten begreifen. Klienten sollten auch dazu fähig sein, diese verbesserte Schilderung zur Erweiterung ihres eigenen biographischen Bewusstseins zu nutzen (Alheit & Daussien, 1999), das heißt, durch biographische Verortung Übergänge zu meistern. Um Klienten zu helfen, ihre Geschichten durch die Überarbeitung im Sinne besserer Geschlossenheit, Durchgängigkeit und Vollständigkeit neu zu beleben, benötigen die „Life-Design“-Beratenden narrative Kompetenz. Diese Kompetenz beinhaltet eine Reihe von Fertigkeiten, die den Zugang zu den Erzählungen der Klienten und das Verständnis dafür ermöglichen (Charon, 2004).

Wenn Beratende diese Kompetenz nutzen, werden Klienten nach der Beratung besser in der Lage sein, ihre Geschichten auch Gleichaltrigen, Angehörigen und Arbeitskollegen zu erzählen. Daher wollen wir untersuchen, wie sich die narrative Kompetenz des Beratenden und das biographische Bewusstsein beim Klienten verbessern lassen. Ebenso planen wir ergebnisbezogene Studien zu den Wirkungen der narrativen Kompetenz auf die biographische Verortung. Darüber hinaus verdienen die Konstrukte des absichtsvollen und zielbezogenen Handelns die gleiche Aufmerksamkeit in Bezug auf ihre Bedeutung und Operationalisierung.

Die Entwicklung von Methoden und Materialien für die Individual- und Gruppenberatung genießt eine hohe Priorität auf der Agenda für das weitere Vorgehen. Die Praxis leitet die Theorie, so dass es bereits eine kleine Auswahl von Techniken und Instru-

menten gibt, die sich speziell für die „Life-Design“-Beratung eignen. Diese Materialien beinhalten traditionelle Instrumente, die im sozial-konstruktivistischen Sinne neu gefasst wurden, wie etwa Karten sortieren, Genogramme, Aufnahme früher Erinnerungen und Satzergänzungen, und so eingesetzt werden, dass sie laufbahnbezogene Erzählungen anregen und ausdifferenzieren. Wir sind dabei, eine Website zu erstellen, um diese Methoden und Materialien, ebenso wie kleine Lehreinheiten zur Theorie der Laufbahnkonstruktion und der „Life-Design“-Beratung, zu verbreiten. Wir planen außerdem eine Sammlung von Fallstudien zur Illustration des Ansatzes. Obgleich die Fälle jeweils einzigartig sind und aus der Praxis mit ihren jeweils unterschiedlichen Vorgehensweisen stammen, wird die Darstellung im Sinne des hier beschriebenen Rahmens der „Life-Design“-Beratung vereinheitlicht.

Und letztlich möchten wir mit Kollegen in Human Resources sowie Arbeits- und Organisationspsychologie, die Interesse und Expertise in Career Management haben, zusammenarbeiten. Sie entwickelten Ansätze, die die Theorie der Laufbahnkonstruktion und die „Life-Design“-Beratung abrunden und ergänzen. Ein Beispiel bietet das Konzept der „proteischen Berufslaufbahn“, das sich auf die Konstrukte der Identität und Anpassungsfähigkeit konzentriert. In neuerer Zeit haben Briscoe und Hall (2006) diese Konstrukte mit den Konzepten von Sullivan und Arthur (2006) zur psychische Begrenzungen überschreitenden Mentalität und Mobilität verbunden, um so acht Laufbahnmuster zu entwerfen. Diejenigen, die vornehmlich an „Life-designing“ interessiert sind, müssen ihre Vorstellungen mit denen vergleichbar machen, die sich vor allem dem „Career Management“ zuwenden. Wie bereits erwähnt, bilden „Life-designing“ und Laufbahngestaltung einen lebenslangen iterativen Prozess. Parallel dazu müssen sich die Fachkräfte für „Life-designing“ kontinuierlich mit solchen für Career Management abstimmen, um den Bürgern eine bestmögliche Unterstützung bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer Berufs- und Familienrollen zu bieten.

Literaturverzeichnis

Alheit, P., & Daussien, B. (1999). Biographicity as a basic resource of lifelong learning. Paper presented at the second European conference on lifelong learning, Bremen, Germany.

Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.

Bernaud, J.-L., Gaudron, J.-P., & Lemoine, C. (2006). Effects of career counseling on French adults: An experimental study. *Career Development Quarterly*, 54, 242–255.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.

Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740–766). New York: Wiley.

Charon, R. (2004). Narrative and medicine. *New England Journal of Medicine*, 350, 862–863.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Dauwalder, J. P. (2003). Quality in educational and vocational guidance at the beginning of the 21st century: Some introductory statements. In R. Kunz, J. P. Dauwalder, & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counselling and training* (pp. 22–25). Zürich, Switzerland: SVB.

Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. *Psychologica (Extra-Série)*, 549–557.

Duarte, M. E., & Rossier, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross- and multi-cultural issues. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 489–510). Dordrecht: Springer Science.

Dumora, B. (1990). La dynamique vocationnelle chez l'adolescent de collège [Vocational dynamism in junior high-school students]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 19, 111–127.

Dumora, B. (2000). Les intentions d'orientation. Aspects développementaux et psychosociaux [Future intentions: Developmental and psycho-social approaches]. Paris, France: CNAM, INETOP HDR. Laboratoire de Psychologie de l'Orientation.

Gasper, P. (1999). Social constructivism. In R. Audi (Ed.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge, UK: Polity Press.

Guichard, J. (2004). Se faire soi [Self-construction]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499–534.

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111–124.

Guichard, J., & Dumora, B. (2008). A constructivist approach to ethically-grounded vocational development interventions for young people. In J. Athansou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 187–208). Dordrecht: Springer Science.

Hall, D. T. (1996). *The career is dead—long live the career: A relational approach to careers*. Jossey-Bass: San Francisco.

Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York: Prentice-Hall.

Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the childclinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599–610.

- Kahnemann, D. (2003). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *American Psychologist*, 58, 697–720.
- Krieschok, T. S. (2003). Being decided at the expense of being adaptive. School and work: Contexts and transitions. Symposium presented at the 6th bi-annual conference of the Society for Vocational Psychology. Coimbra, Portugal.
- Krumboltz, J. (2003). Creating and capitalizing on happenstance in educational and vocational guidance. In R. Kunz, J. P. Dauwalder, & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counselling and training* (pp. 30–32). Zürich, Switzerland: SVB.
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques* [The construction of meaning in autobiographical narratives]. Toulouse: Erès.
- Nota, L., Soresi, S., Solberg, S. V. H., & Ferrari, L. (2005). Promoting vocational development: Methods of intervention and techniques used in Italian context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 271–279.
- Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 188–204.
- Palmer, S., & Cochran, L. (1988). Parents as agents of career development. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 71–76.
- Parker, D. (2007). *The self in moral space. Life narrative and the good*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- Richardson, M. S. (2009). Intentionality and identity processing: A social constructionist investigation using student journal. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 63–74.
- Roschelle, A. R., Turpin, J., & Elias, R. (2000). Who learns from service learning? *American Behavioral Scientist*, 43, 839–847.
- Rottinghaus, P. J., Coon, K. L., Gaffey, A. R., & Zytowski, D. G. (2007). Thirty-year stability and predictive validity of vocational interests. *Journal of Career Assessment*, 15, 5–22.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savin-Baden, M. (2000). *Problem-based learning in higher education: Untold stories*. Philadelphia: SHRE & Open University Press.
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Solberg, S. (2008). Career guidance for persons with disabilities. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 405–417). Dordrecht: Springer Science.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19–29.

- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: HarperCollins.
- Super, D.E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In: Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 121–178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taylor, C. (1989). *Sources of the self: The making of the modern identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Thomas, R., & D'Ari, R. (1990). *Biological feedback*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Tiedeman, D. V. (1964). *The cultivation of career in vocational development through guidance-in-education*. (Harvard Studies in Career Development, No. 29). Cambridge, MA: Center for Research in Careers, Harvard University Graduate School of Education.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2002). News Bulletin 27-08-2002. Available from <http://www.bls.gov/nls/nlsy79r19.pdf>.
- Vallacher, R. R., & Wegner, D. M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94, 3–15.
- Van Esbroeck, R., Tibos, K., & Zaman, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 5–18.
- Watts, A., & Sultana, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105–122.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Young, R. A., Ball, J., Valach, L., Turkel, H., & Wong, Y. S. (2003). The family career development project in Chinese–Canadian Families. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 287–304.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373–388.
- Young, R., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice theory and development* (3rd ed., pp. 477–512). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 12 M.L. Savickas et al. / *Journal of Vocational Behavior* xxx (2009) xxx–xxx



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle: c/o R. Vogler, Beckhausweg 13, 58239 Schwerte

Telefon: 023 04/77 75 27, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de