dvb forum

Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Berufliche Orientierung

Teil 2

Foto: CC7 / shutterstock.com

www.dvb-fachverband.de
61. Jahrgang · Ausgabe 1 | 2022

Impressum

dvb forum
Fachmagazin des Deutschen Verbandes
für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
61. Jahrgang

Herausgeber:
Deutscher Verband für Bildungs- und
Berufsberatung e.V.
dvb Geschäftsstelle c/o Beatrice Ehmke
Erich-Kästner-Weg 12, 58640 Iserlohn
Tel.: +49 2371 7918012
kontakt@dvb-fachverband.de
www. dvb-fachverband.de

Redaktion:
Birgit Lohmann (ViSdP),
Eschenweg 68, 58239 Schwerte
Tel.: +49 2304 41007
Birgit.Lohmann@dvb-fachverband.de

Barbara Knickrehm
Erderstraße 10, 30451 Hannover
Tel.: +49 511 37070895
Barbara.Knickrehm@dvb-fachverband.de

Angelika Teske-Letzsch
Bürgipfad 6, 12209 Berlin
Tel.: +49 30 8736279
Angelika.Teske-Letzsch@dvb-fachverband.de

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben
nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wie-
der. Die AutorInnen sind für ihre Beiträge selbst
verantwortlich.
Die Redaktion behalt sich Kürzungen vor.

Grafische Gestaltung und Satz: Katrin Lange
kontakt@katrinlange.com · katrinlange.com
Druck: Die UmweltDruckerei
www.dieumweltdruckerei.de
Vertrieb: wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
Alle Beiträge dieser Ausgabe finden Sie
zum Download unter wbv-journals.de/dvb-forum

DOI der digitalen Ausgabe: 10.3278/DVB2201W
Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB2201
Das dvb forum ist eine Mitgliederzeitschrift und
im dvb-Mitgliedsbeitrag enthalten.
Einzelpreis: EUR 19,90 (D) zzgl. Versandkosten,
Abopreise auf Anfrage.

Das dvb forum erscheint zwei mal jährlich
(Jahresbeginn und Sommer).
Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 30.10.2021

Auflage: 700 · ISSN 0935-8323

Klimaneutral
Druckprodukt
ClimatePartner.com/12312-1906-1047

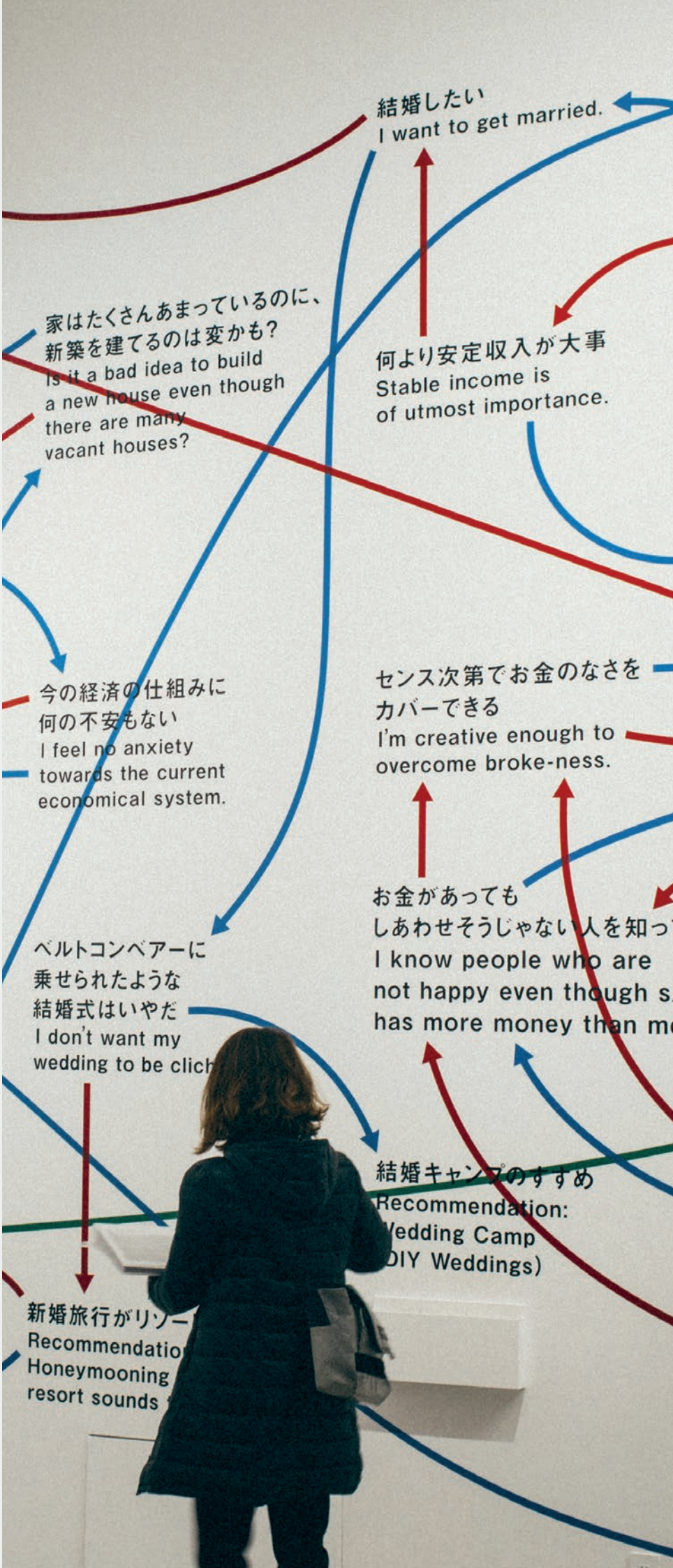

Foto: Charles Deluvio / unsplash

Editorial

Foto: Michael Grosler / grosler.de

Liebe Leserin,
lieber Leser,

wie angekündigt hier Teil 2 des Schwerpunktthemas Berufliche Orientierung, zu dem wir wieder spannende Beiträge anbieten. Der Bogen spannt sich von Artikeln zur schulischen Berufsorientierung – exemplarisch aus zwei Bundesländern – über Berichte und Untersuchungen zur beruflichen Orientierung im Lebensverlauf mit seinen beruflichen Übergängen bis zur Unterstützung beruflicher Entwicklungen von MitarbeiterInnen im Betrieb.

Blicke auf die Professionalisierung von Lehramtsstudierenden für die Aufgabe beruflicher Orientierung im Unterricht sowie den Orientierungsprozess beim Übergang von der Hochschule in die Erwerbsarbeit sind weitere im vorliegenden Heft behandelte Aspekte. Wir freuen uns, dass die Preisträgerin des Josephine-Levy-Rathenau-Preises 2021, Marie Dietrich, ebenfalls mit einem Beitrag zu dieser forum-Ausgabe beigetragen hat.

Andere Artikel beschäftigen sich mit der Entwicklung, die die Pandemie für berufliche Orientierung und berufliche Bildung mit sich gebracht hat: sie stellen praktische Erfahrungen und Lösungswege dar, belegen die Belastungen für Auszubildende und untersuchen die Veränderungen, die in den Strukturen der Weiterbildungsberatung zu beobachten sind.

Damit lenken sie den Fokus auf eine der Krisen, die neben weiteren unsere Zeit prägen und unser Leben beeinflussen, nicht nur in Europa. Die nächste dvb forum-Ausgabe wird sich schwerpunktmäßig mit Zukunftsperspektiven in Krisenzeiten beschäftigen – wir empfehlen gerne den CfP im Heft und freuen uns auf Ihre Zuschriften!

Beiträge zu Methoden & Tools sowie die philosophischen Ansätze von Nietzsche und Scheler in der Reihe „Ethik in der Beratung" runden das Heft ab.

Mehr zum Schwerpunktthema Berufliche Orientierung gibt es bei der dvb-Jahrestagung 2022, hoffentlich in Präsenz. Sie finden Details und Termin im Heft: direkt im neuen Kalender vermerken!

Bleiben Sie gesund – herzliche Grüße

Kontakt: forum@dvb-fachverband.de

Inhalt

Gabriele Witzenrath
Wenn die Angst der Neugier weicht: Erfolgsteams im beruflichen Übergang 4

Philipp Assinger
Berufliche Entwicklung im Betrieb 10

CALL FOR PAPERS dvb forum 2/2022
Zukunftsperspektiven in Krisenzeiten 15

Jana Swiderski
Rezension: Handbuch Studienberatung 16

Eva Linke
Berufsorientierung, Beratung – und dann kam Corona 18

Barbara Knickrehm, Ingo Blaich
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Beratungsalltag 24

Frauke Bilger, Bernd Käpplinger
Veränderte Strukturen der Weiterbildungsberatung in der Corona-Krise 25

Marie Dietrich
Die Transition vom Studium in die Erwerbstätigkeit 32

Annina Mohr
#BO2teach 34

Marieke Genard
Ikigai in der Laufbahnpraxis 40

Anja Esser, Matthias Köhler, Andreas Werner
Berufliche Orientierung in NRW 44

Angela Ulrich, Kerstin Helker-Schlotmann
Berufsausbildung und -orientierung in der SARS-CoV-2 Pandemie: Stresserleben von Auszubildenden 51

Tina Fletemeyer, Rebecca Lembke
Zwischen institutionellen Vorgaben und schulischer Realität 57

SAVE THE DATE
Von der Kita bis zum Un-Ruhestand Berufliche Orientierung im Lebensverlauf 63

Conni Eybisch-Klimpel
Das Hochkantige muss ins Querformatige! 64

Rolf Lachmann
Ethik in der Beratung
Friedrich Nietzsche 68
Max Scheler 71

Wenn die Angst der Neugier weicht

Erfolgsteams im beruflichen Übergang

Foto: ThisisEngineeringRAEng / Unsplash

Von **Gabriele Witzenrath**

Im beruflichen Übergang - vor oder zwischen den Jobs - fühlen sich viele Menschen allein. Es fehlen KollegInnen, die zusammenarbeiten und voneinander lernen; es mangelt an Inspiration, Wertschätzung und konkreten Aufgaben. Zugleich ist der berufliche Übergang ein komplexes Arbeitsprojekt, in dem die Aufgaben selbst generiert und flexibel gesteuert werden müssen. Dabei tauchen immer wieder Fragen und Hindernisse auf, die neue Haltungs- und Handlungsweisen erfordern. Auf sich alleine gestellt gewinnen Selbstzweifel und Sorgen leicht die Oberhand. Sinkendes Selbstbewusstsein, Rückzug und Prokrastination sind häufig die Folge.

Das Erfolgsteam wird in dieser Situation als rückenstärkend und zielführend erlebt: „Es ist ein sehr guter Ansatz, in dieser Zeit des „Übergangs" - wo noch nichts greifbar ist, das Neue noch nicht in Sicht, frau in der Luft hängt - einen persönlichen, wertschätzenden Rahmen zu haben mit Frauen in ähnlichen Lebenssituationen und sich mitzuteilen nach der vorgegebenen Struktur. Ich habe viel Wertschätzung erlebt in einer Zeit, wo frau ja keine Erfolgserlebnisse hat, und die Gefahr droht, die eigenen Ressourcen zu vergessen."

Ein Erfolgsteam besteht aus 4-6 Personen, die bei Frau und Beruf e.V. in sieben moderierten und einer selbstmoderierten Sitzung alle zwei bis drei Wochen zwei bis drei Stunden zusammenarbeiten. Das gemeinsame Ziel besteht darin, dass jede in ihrem beruflichen Übergang vorankommt. „Erfolg" bedeutet hier, dass etwas entsteht, das weiterführt – dass Ideen entwickelt, konkrete Schritte formuliert und umgesetzt, neue Haltungen eingenommen oder erst einmal Klarheit gewonnen wird.

Die Erfolgsteam-Methode lässt sich schnell im Internet googeln. Ablauf und Regeln erscheinen einfach und unmittelbar plausibel, erweisen sich jedoch in der Praxis zunächst als ungewohnt und herausfordernd. Die Freude ist groß mit den Herausforderungen im beruflichen Übergang nicht allein zu sein. Groß ist allerdings auch die Versuchung, die ungewohnte Struktur und die Regeln beiseitezulassen und beim „Kaffeekränzchen" zu landen: Man plaudert, entlastet sich und bestärkt einander darin, dass alles so schwierig ist und man „da eh nichts machen" kann. Lösungsmöglichkeiten werden (weg)diskutiert und den Abwehrmechanismen freier Lauf gelassen.

> *„Isolation is the killer"*
>
> (Barbara Sher, Begründerin der Erfolgsteams)

Bei näherer Betrachtung lässt sich in der Erfolgsteam-Methode jedoch ein ausgeklügeltes System erkennen, das Menschen vorankommen lässt. Das Erfolgsteam beruht

und reagiert auf Fähigkeiten und grundlegende Bedürfnisse des Menschen nach Gemeinschaft und Autonomie. Wie gelingt es, andere Menschen zum Entwickeln von Lösungsmöglichkeiten zu gewinnen? Wie gelingt es, unseren Handlungsspielraum tatsächlich zu erweitern, Neues auszuprobieren? Wie gelingt es, wertvolle Beiträge für andere zu generieren?

Frau und Beruf e.V. führt seit mehr als acht Jahren „Erfolgsteams in between" ergänzend zur Einzelberatung durch. Wir haben die Methode von Barbara Sher angepasst, die Erfolgsteams evaluiert und das Konzept fortlaufend weiterentwickelt. Die Wirksamkeit dieses Ansatzes besteht im Zusammenspiel von Selbststeuerung und Resonanz, die durch den strukturierten Ablauf und die Regeln im Erfolgsteam praktiziert und eingeübt werden. Die so erworbenen Kompetenzen befähigen Menschen, sich selbst und andere im beruflichen Übergang voranzubringen.

Zur Veranschaulichung der Wirkungen des Erfolgsteams werden Aussagen aus Evaluationsbogen und Interviews mit Teilnehmerinnen verwendet.

Selbststeuerung und Resonanz

Die Arbeit im Erfolgsteam fördert die Selbststeuerung des beruflichen Übergangs durch regelmäßige Termine, kontinuierliche Reflexion des Übergangsprozesses sowie Formulierung und Umsetzung der nächsten Schritte. Sie bietet eine Strukturierungshilfe für die tägliche selbstgesteuerte Arbeit. Die Teilnehmerinnen schätzten „(die) Eigenverantwortung, die dadurch geübt wird" und „dass jede in ihrem Rhythmus an ihrem Ziel arbeiten kann". Die Selbststeuerung findet dabei in Beziehung zum Team statt: Auch wenn ich alleine meinen Übergangsprozess reflektiere, mein Anliegen auswähle, nächste Schritte formuliere und umsetze bin ich innerlich mit den anderen Teammitgliedern verbunden. Das stärkt und motiviert. Die so praktizierte Selbststeuerung bringt den beruflichen Übergang bereits voran – selbst dann, wenn das Team wenig brauchbare Lösungsmöglichkeiten liefern sollte.

Menschen haben ein Bedürfnis nach Resonanz, d.h. andere zu berühren und berührt zu werden, um sich wirksam und verbunden zu fühlen, aber auch um sich selbst zu verstehen und weiterzuentwickeln. Im beruflichen Übergang gibt es häufig einen großen Mangel an Resonanz. Im Erfolgsteam heißt in Resonanz gehen, dass sich die Teilnehmenden für die Person und ihr Anliegen öffnen, sich einfühlen und mitschwingen. Sie geben Anerkennung für wahrgenommene Erfolge und Kompetenzen und entwickeln Ideen bzw. teilen ihre Erfahrungen, Wissen und Kontakte in Bezug auf das Anliegen der Person. Solche Resonanz stärkt, motiviert und bringt bereits dadurch Menschen im beruflichen Übergang voran.

Die Vielfalt der Resonanz wird durch die Unterschiedlichkeit und Unabhängigkeit der Teilnehmenden erhöht. Sie kennen sich meist nicht und können diverse persönliche, kulturelle und berufliche Hintergründe mitbringen: „Ehrliches detailliertes Feedback von sehr unterschiedlichen Menschen ergibt eine Bandbreite, die man sonst nur sehr selten im Freundeskreis findet." Die Teilnehmenden sind in keiner anderen Weise voneinander abhängig, wie das zum Beispiel bei Partnern, Familie, FreundInnen oder ArbeitskollegInnen der Fall ist. Es gibt daher keine Eigeninteressen und Verpflichtungen, wenn es um die andere Person geht. Das erhöht die Freiheit, eigene Anliegen einzubringen: „Wir sind in keinster Weise voneinander abhängig, vernetzt oder verbandelt. Das heißt, wir können uns einfach so geben wie wir sind und die Fragen stellen, die wir haben." Auch die Teammitglieder sind dadurch freier in ihren Antworten und Beiträgen: „Die Antworten, die wir geben sind auch dadurch wertfreier: Ich will einfach nur helfen oder sozusagen meinen Input dazu geben."

Vorbereitung

Damit die Teammitglieder etwas zur Bewältigung unserer Herausforderungen beitragen können, müssen sie unser Hindernis kennen. Zur Vorbereitung auf die Erfolgsteamsitzung reflektiert die Person ihren aktuellen Standort im Übergangsprozess: Welche Schritte habe ich umgesetzt? Was hat funktioniert, was nicht? Was ist passiert? Wo stehe ich jetzt? Wo komme ich nicht weiter? Was hindert mich? Was könnte ein nächster Schritt sein? Was brauche ich, um weiterzukommen? Welche Fragen stelle ich mir? Wie könnte mir das Erfolgsteam weiterhelfen? Dabei spürt sie aktuelle Hindernisse und Herausforderungen auf und formuliert daraus für jede Sitzung ein Anliegen bzw. eine geeignete Frage an das Team. Ergänzend trägt die Person die notwendigen Hintergrundinformationen zusammen, die das Team braucht, um Anliegen und Frage verstehen zu können. Selbststeuerung heißt, bewusst auszuwählen, welches Anliegen ich vorstelle und zu benennen, welche Form der Bearbeitung und Unterstützung ich mir von den anderen wünsche, zum Beispiel Erfahrungen, Ideen oder Kontakte. Ansonsten besteht die Gefahr, aneinander vorbeizureden.

Inhaltliche und komplexe Fragen sind meistens nicht geeignet, weil die Teilnehmenden häufig keine „FachexpertInnen" sind und die Frage daher nicht beantworten können, wie zum Beispiel die Frage: „Welche Weiterbildung erhöht meine Chancen zum Einstieg in den Bereich xy?" In diesem Fall ist es sinnvoll, die Frage so umzuformulieren, dass sie für alle beantwortbar wird: „Wie finde ich heraus, ob und wenn ja, welche Weiterbildung meine Chancen beim Einstieg in den Bereich xy erhöht?" Über Fragen nach Vorgehensweisen können alle nachdenken und Antworten produzieren.

Es ist häufig nicht einfach, ein konkretes Anliegen zu formulieren. Das ist jedoch eine Voraussetzung, um die Zeit im Erfolgsteam für sich nutzen zu können: Es „war gut, be-