

Marika Hammerer, Erika Kanelutti-Chilas,
Gerhard Krötzel, Ingeborg Melter (Hg.)



Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV

**Schwierige Zeiten – Positionierungen und
Perspektiven**

Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV

Schwierige Zeiten - Positionierungen und Perspektiven

Marika Hammerer, Erika Kanelutti-Chilas, Gerhard Krötzl, Ingeborg Melter (Hg.)

Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV

Schwierige Zeiten - Positionierungen und
Perspektiven

BMB

Bundesministerium
für Bildung

bifeb)

bundesinstitut für erwachsenenbildung

Die Tagung „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten - Positionierungen und Perspektiven“, die mit diesem Band dokumentiert wird, sowie auch diese Publikation wurden mit Mitteln des österreichischen Ministeriums für Bildung und des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung bifeb ermöglicht.

© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Bielefeld 2017

Gesamtherstellung:
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
wbv.de

Umschlagfoto:
Marika Hammerer

Bestellnummer: 6004558
ISBN (Print): 978-3-7639-5773-6
DOI: 10.3278/6004558w
Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum
Download unter **wbv-open-access.de**

Diese Publikation ist unter folgender Creative-
Commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>



Für alle in diesem Werk verwendeten Warenna-
men sowie Firmen- und Markenbezeichnungen
können Schutzrechte bestehen, auch wenn
diese nicht als solche gekennzeichnet sind.
Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt
nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar
seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Vorwort	7
Einleitung	9
1 Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?	15
Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt <i>Ronald G. Sultana</i>	17
Arbeits- und Berufswelt im Wandel: „New Skills“ für neue Jobs <i>Wolfgang Bliem</i>	31
(Selbst-)Achtsamkeit im Beruf <i>Wolfgang Schüers</i>	49
2 Herausforderung Migration und multikulturelle Gesellschaften	57
Laufbahnberatung in multikulturellen Gesellschaften: Identität, Andersheit, Epiphanien und Fallstricke <i>Ronald G. Sultana</i>	59
In und mit Widersprüchen beraten: Bildungs- und Berufsberatung angesichts aktueller Migrationspolitiken <i>Christina Altenstraßer/Gergana Mineva/das kollektiv</i>	79
Die aktuelle österreichische Anerkennungslandschaft <i>Norbert Bichl</i>	91
Hürden bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen von Zugewanderten <i>Martin Weichbold/Wolfgang Aschauer</i>	99
Bildungs- und Berufsberatung für MigrantInnen: Strategien und Angebote von <i>migrare</i> <i>Nermina Imamović</i>	109

3 Differenzierungen und Neubewertungen in der Bildungs- und Berufsberatung	117
Beratungskompetenz entwickeln – die Europäischen Kompetenzstandards für die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern für Bildung, Beruf und Beschäftigung <i>Peter C. Weber</i>	119
Ein neuer Blick auf die Fachberatung in der Bildungsberatung – Die Verknüpfung von Fach- und Prozessberatung <i>Clinton Enoch</i>	155
Laufbahnberatung und soziale Beziehungen: Wer berät mit? <i>Ursel Sickendiek/Frank Nestmann</i>	163
4 Potenziale und Ressourcen erkennen und entwickeln: Zugänge und Modelle .	179
Laufbahnberatung mit dem „Zürcher Ressourcenmodell ZRM“ <i>Hanni Bütler</i>	181
Trauma und Beratung <i>Doris Deixler</i>	193
Studien-Navi: Ein innovatives Studienberatungstool im 18plus-Projekt <i>Georg Gittler/Test 4 U GmbH</i>	203
18plus Wegweiser – Ein Fragebogen zur Orientierung in der Berufs- und Studienwahl <i>Martin Busch/Laura Soroldoni</i>	217
Autorinnen und Autoren	225

Vorwort

Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) hat als Einrichtung des Bundesministeriums für Bildung den Auftrag zur Entwicklung und Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Österreich. Zu einem der wichtigen Bereiche dieser bundesstaatlichen Aufgaben zählen die Qualifizierung und Fortbildung von Bildungs- und BerufsberaterInnen. Die Fachtagung *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung* ist am bifeb inzwischen zu einer Tradition geworden. Das Bildungshaus am Wolfgangsee im Salzkammergut ist ein besonderer Standort für eine Veranstaltung dieser Art, ein in vielerlei Hinsicht unterstützender Bildungs- und Entwicklungsraum, der eine Plattform für kritische Diskurse und fachliche Auseinandersetzung bietet.

Oft wird im Bildungsbereich, und vor allem auch im Kontext der Prinzipien von Lebenslangem Lernen, die „Nachhaltigkeit“ von Maßnahmen hinterfragt. Lernen ist die grundlegende Energie (*ergon*, also „Wirken“) für Veränderungen und Wirksamkeit. Das Miteinander im Rahmen einer internationalen Tagung an einem besonderen Lernort kann als ein Lernprozess gesehen werden, der durch eine Publikation, einen Tagungsband, fortgesetzt und gefestigt wird. Der nunmehr vierte Band in der Reihe der Dokumentation dieser Tagungen zum Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung ist ein weiterer Meilenstein, eine wichtige Wegmarkierung und ein Orientierungszeichen in gesellschaftlich und bildungspolitisch stürmischen Zeiten.

Der vorliegende Tagungsband widmet sich eben dieser Herausforderung, die im Untertitel mit „Schwierige Zeiten“ beschrieben wird. Die bildungspolitischen Erwartungen an Bildungs- und Berufsberatung sind hoch. Zum einen werden Lösungen von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Problemen erhofft, zum anderen werden die Herausforderungen von Anbietern und AkteurInnen der Erwachsenenbildung oft allzu gerne angenommen. Und dann stellt sich wiederholt die Frage: „Womit sind wir konfrontiert, und wie gehen wir damit um?“

Das Team der Tagungen *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung* und die HerausgeberInnen dieses Tagungsbandes widmen sich mit großem Engagement diesen Fragestellungen. Die Beiträge der internationalen Expertinnen und Experten beschreiben aktuelle Positionierungen und Blickwinkel der Bildungs- und Berufsberatung. Im Band verknüpfen sich gesamtgesellschaftliche Perspektiven mit praxisbezogenen Zugängen und professionsbezogenen Positionen. Den Autorinnen und Autoren wie

auch den HerausgeberInnen gilt unser Dank, ein Dank im Namen aller Beteiligten und der großen Community von ErwachsenenbildnerInnen, Berufs- und BildungsberaterInnen.

Christian Kloyber
Direktor
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Einleitung

MARIKA HAMMERER/ERIKA KANELUTTI-CHILAS/GERHARD KRÖTZL/
INGEBORG MELTER

2016 fand die bereits vierte Fachtagung „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung“ statt, eine Veranstaltung, die alle zwei Jahre am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung bifeb in St. Wolfgang durchgeführt wird. Im Sinne der Nachhaltigkeit – die Beiträge der Referentinnen und Referenten sollen über die Tagung hinaus der Fachwelt erhalten und zugänglich bleiben – und als Basis für weitere Auseinandersetzungen ist es quasi „Tradition“, die Vorträge und Workshopinhalte in einem Tagungsband zusammenzuführen.

Die generelle Intention der Tagungen ist es, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Auseinandersetzungen aufzugreifen, auf nationale und internationale Entwicklungen im Feld zu reagieren und Themen zu behandeln, die für die Praxis bedeutsam sind. 2016 zeigte sich deutlicher denn je, dass die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Globalisierung, die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt, die konstant angespannte Arbeitsmarktsituation und die dadurch bedingte Notlage vieler Menschen in der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt präsent sind. Die Anforderungen an die Institutionen und BeraterInnen wie auch an das gesamte Tätigkeitsfeld werden komplexer. Insbesondere das Thema Flucht und Migration – seit 2015 besonders auch für die Bildungs- und Berufsberatung virulent geworden – sowie das Thema Arbeitswelt 4.0 haben eine nachdrückliche Wirkung. Es schien uns unumgänglich, darauf zu reagieren.

Trotz der Dringlichkeit, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen, haben wir auch der Professionstheorie und ihren Weiterentwicklungen, einem Kernelement aller bisherigen Tagungen, angemessenen Raum gegeben. Bildungs- und Berufsberatung ist in vielen Bereichen noch immer sehr unscharf konturiert. Unterschiedliche Rollen und Praxisprofile, das Verhältnis von Fach- und Prozessberatung respektive reflexiver Beratung sowie eine Laufbahnberatung, welche die sozialen Beziehungen der Individuen maßgeblich berücksichtigt, wurden in diesem Zusammenhang diskutiert.

Nur BeraterInnen, die fachlich und als Personen in ihrer Profession bzw. in ihrem Beruf kompetent und sicher sind, können neue Herausforderungen bewältigen, indem sie in der Lage sind, ihr Handlungsrepertoire zu erweitern. Professionalität

heißt, sich immer wieder mit den Grundlagen, Bedingungen und Zielen auseinanderzusetzen und diese zu überprüfen.

Ein Großteil der Beiträge in diesem Buch setzt sich mit den Fragestellungen im Zusammenhang mit den erwähnten Veränderungen und Verwerfungen auseinander. Zwischen der Tagung und dem Erscheinen des Tagungsbandes liegt beinahe ein Jahr. Inzwischen haben sich in der Bildungs- und Berufsberatung Projekte und Initiativen entwickelt, in welchen versucht wird, diese Herausforderungen zu bewältigen. Welche mittel- und längerfristigen Auswirkungen etwa Flucht und Migration oder die wachsende Arbeitslosigkeit speziell der Generation 50+ auf das Feld der Bildungs- und Berufsberatung haben werden, ist noch nicht absehbar.

Der andere Teil der Beiträge beschäftigt sich mit theoretischen Grundlagenfragen sowie mit Kompetenzen und Verfahren für die Bildungs- und Berufsberatung.

Zu den Beiträgen:

Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?

In seinem Eröffnungsbeitrag bezieht **Ronald G. Sultana** Position für eine emanzipatorische, kritische und streitbare Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung, die sich sozialer Gerechtigkeit verpflichtet sieht. Mit Bezug auf Zygmunt Baumanns Begriff der „flüchtigen Moderne“ arbeitet er die aktuelle Dominanz des „Sozialen-Effizienz“-Diskurses gegenüber Entwicklungs- und Emanzipationszielen innerhalb der Laufbahnberatung heraus und umreißt den Spielraum emanzipatorischer Laufbahnberatung angesichts verschiedener Formen von Unterdrückung und Benachteiligung.

Wolfgang Bliem thematisiert in seinem Beitrag relevante Veränderungsfaktoren der Arbeits- und Berufswelt sowie deren Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf und geht dabei auf die Bedeutung der „New Skills“ ein. Ausgehend davon zeigt er mögliche Herausforderungen, aber auch Entwicklungsfelder für die Bildungs- und Berufsberatung auf. Diese liegen neben Themen wie Laufbahncoaching und Unterstützung zur Self-Guidance z. B. im Bereich neuer bzw. weiterentwickelter Kommunikationsformen wie E-Counselling und im Einsatz von Simulationen, um realistische Bilder von Berufen und Tätigkeiten zu vermitteln.

Mit Bezug auf die vielfältigen Belastungsfaktoren, denen Bildungs- und BerufsberaterInnen in ihrer Arbeit ausgesetzt sind, legt **Wolfgang Schüers** in seinem Text mögliche Hilfestellungen dar. Dabei beleuchtet er insbesondere das Konzept der Achtsamkeit und beschreibt zum einen, was darunter zu verstehen ist, und gibt zum anderen konkrete praktische Anregungen, um Achtsamkeit im Beratungsalltag zu praktizieren. Wichtig ist ihm dabei, darauf hinzuweisen, dass achtsamkeitsbasierte Verfahren nur eine mögliche Unterstützungsform im Umgang mit dem zunehmenden Druck sind, die zugrunde liegenden strukturellen Widersprüche davon aber nicht tangiert werden.

Herausforderung Migration und multikulturelle Gesellschaften

In seinem zweiten Beitrag setzt sich **Ronald G. Sultana** einleitend mit dem Begriff „Kultur“ und der komplexen Beziehung zwischen „Identität“ und „Andersheit“ auseinander. Mit Bezug auf Erkenntnisse und Einsichten der Critical Race Theory sieht er die Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung gefordert, gängige Schlüsselkonzepte und Begriffe wie etwa „Laufbahn“ oder „Wahl“ zu hinterfragen. Auch betont er die Unabdingbarkeit von multikulturellen Erfahrungen und (Selbst-)Reflexivität für Laufbahnberatungsangebote im Kontext kultureller Diversität. Allerdings gibt es „Fallstricke“, die kultursensible Beratungsangebote im Blick haben müssen. Sultana bietet anhand der Diskussion fünf solcher Fallstricke eine Reihe von weiterführenden Reflexionen für PraktikerInnen der Laufbahnberatung an.

Christina Altenstraßer, **Gergana Mineva** und **das kollektiv** analysieren Widersprüche, innerhalb derer Bildungs- und Berufsberatung agiert, reflektieren Prozesse der Subjektwerdung im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Verwertungslogik und hinterfragen die Rolle der BeraterInnen in diesem Prozess. Sie identifizieren Reflexivität und Engagement gegen diskriminierende Strukturen als zentrale Aspekte professioneller und gesellschaftskritischer Beratung und plädieren für Irritation und politisches Handeln. Eingebettet in diese Fragestellungen und Positionierung präsentieren sie das Projekt „FAMME: Berufsbilder_Konstruktion und Dekonstruktion“ und zeichnen den Entstehungsprozess eines Berufskartensets für die Bildungs- und Berufsberatung für MigrantInnen nach.

Norbert Bichl erläutert die Bildungsstruktur jener Menschen, die in jüngerer Zeit nach Österreich zugewandert sind und informiert über den Ablauf von Anerkennungsprozessen von beruflichen und schulischen Ausbildungen und deren gesetzliche Grundlagen.

Welche Hürden bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen von Zugewanderten in der Praxis existieren, stellen **Martin Weichbold** und **Wolfgang Aschauer** in ihrem gleichlautenden Beitrag dar: In einer qualitativen und quantitativen Studie untersuchten sie Anerkennungsverläufe ebenso wie Motive für den Verzicht auf Anerkennungsanträge. In einem anschaulichen Treppenmodell visualisieren sie förderliche und hinderliche Faktoren und, damit verbunden, unterschiedliche Verlaufspfade von beruflichen Karrieren von MigrantInnen.

Migrare bietet als *Zentrum für MigrantInnen in Oberösterreich* seit über 30 Jahren muttersprachliche Beratung an. **Nermina Imamović** stellt in ihrem Beitrag die breite Palette der Angebote und Projekte zur Berufs- und Bildungsberatung bei *migrare* vor. Sie geht dabei auf besondere Erfolge, etwa beim Einsatz des Kompetenzprofils nach CH-Q, ein, verweist aber auch auf Grenzen der Beratungsarbeit und strukturell bedingte Problemfelder.

Differenzierungen und Neubewertungen in der Bildungs- und Berufsberatung

Peter Weber stellt in seinem Artikel die Europäischen Kompetenzstandards (EKS) von NICE (Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe) vor. Dabei geht er ausführlich auf das diesen Standards zugrunde liegende Kompetenzverständnis wie auch auf die verschiedenen Rollen sowie auf Praxis- und Ausbildungsprofile von BeraterInnen für Bildung, Beruf und Beschäftigung ein. Die Ausführungen über Beratung als äußerst anspruchsvolles und komplexes Geschehen und darüber, wie Beratung gelehrt und gelernt werden kann, bieten richtungsweisende Leitlinien für alle, die mit der Aus- und Weiterbildung von BeraterInnen befasst sind.

In seinem Beitrag hinterfragt **Clinton Enoch** die gängige Unterscheidung von Fach- und Prozessberatung und plädiert für eine Aufwertung einer „informativen Beratung“, die mehr ist als die Bereitstellung von Informationen. Zur Anregung des Diskurses zum Thema Fachberatung geht er auf den Zusammenhang von Wissen und Emotion ein: Werden deren notwendige Kopplungsprozesse beachtet, kann informative Beratung neu bewertet und ein theoretisches Konzept zur Verknüpfung von Fach- und Prozessberatung entwickelt werden, das auch dem tatsächlichen Selbstverständnis von BeraterInnen entspricht.

Ursel Sickendiek und **Frank Nestmann** thematisieren in ihrem Beitrag, dass die Laufbahnberatung sowohl in ihren theoretischen Grundlagen als auch in ihrer Praxis nach wie vor stark von einer individuumzentrierten Perspektive und dem Fokus auf makrosoziologische Einflüsse auf die Berufswahl bestimmt ist. Sie treten dafür ein, die sozialen Beziehungen bzw. die sozialen Beziehungsstrukturen der Ratsuchenden ins Zentrum zu rücken und führen dies am Beispiel der feministischen Laufbahnberatung sowie der Beratung mit Geflüchteten aus.

Potenziale und Ressourcen erkennen und entwickeln: Zugänge und Modelle

Hanni Bütler stellt in ihrem Aufsatz das Zürcher Ressourcenmodell ZRM, ein Verfahren zum Selbstmanagement, das auf aktuellsten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Handeln beruht, vor. Wie diese differenzierte psychologische Methode, deren Ausgangspunkt und Kernelement die Arbeit mit Bildern darstellt, in der Laufbahnberatung eingesetzt werden kann, wird von der Autorin anschaulich und nachvollziehbar beschrieben.

Da die Beratung von geflüchteten Menschen in jüngster Zeit an Bedeutung gewonnen hat, ist auch das Thema Trauma stärker ins Bewusstsein gerückt. **Doris Deixler** gibt in ihrem Artikel einen Überblick über das aktuelle Wissen über das Wesen von Traumata und über deren Folgen. Aus ihrer Praxis als Traumaberaterin zeigt sie, auf welche Weise sich Traumafolgen in Beratungssituationen auswirken können – und wie BeraterInnen darauf reagieren können.

Georg Gittler und **Test 4 U GmbH** stellen ein neuartiges, in jahrelanger Forschung entwickeltes Online-Instrument vor, das eine Orientierungshilfe für die Studienwahl

bietet: Das „Studien-Navi“ vergleicht persönliche Interessensprofile mit denen bereits Studierender und rangreicht mögliche Alternativen nach dem Grad ihrer Passung. Das Instrument ist auf wissenschaftlicher Basis entwickelt und umfangreich empirisch abgesichert. Es hat in der wissenschaftlichen Community große Beachtung gefunden und wird im Rahmen des vom österreichischen Wissenschaftsministerium gemeinsam mit dem Bildungsministerium ins Leben gerufenen Programm „i8plus – Berufs- und Studienchecker“ für angehende MaturantInnen im Zusammenhang mit individueller Beratung angeboten.

Martin Busch und **Laura Soroldoni** berichten über eine weitere innovative Entwicklung im Zusammenhang mit dem Programm „i8plus“: Auf Basis von Forschungen zur Berufswahl unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen hat Mark Savickas ein von den in der Berufsberatung üblichen Interessenstests abweichendes Instrumentarium entwickelt, das Auskunft über den Stand des Orientierungsprozesses und die damit zusammenhängenden Einstellungen und Verfasstheiten der Ratsuchenden gibt. Dieses Instrumentarium wurde mit Genehmigung des Autors ins Deutsche übersetzt und um spezifische Empfehlungen an die Ratsuchenden für die weitere Gestaltung des Orientierungsprozesses erweitert.

1 Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?

Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt¹

RONALD G. SULTANA

Übersetzung: Frank Nestmann/Bearbeitung: Ursel Sickendiek

In den letzten fünfzehn Jahren ist die Laufbahnberatung weltweit stark in den politischen Horizont etlicher Staaten gerückt. Zum Teil angestoßen durch einen drastischen ökonomischen Niedergang sowie – als Reaktionen darauf – durch internationale politische Steuerungsinstanzen wie die OECD, die Weltbank und die Europäischen Union (Watts/Sultana 2004, Watts 2014) ist Laufbahnberatung wieder in Mode – zumindest als politisches Thema. Dieser Beitrag zielt darauf, die im Feld der Berufs- und Laufbahnberatung entstandenen Diskurse zu sortieren und ihre jeweiligen Implikationen für Politik und Praxis offenzulegen. Untersucht werden diese Diskurse auch im Hinblick auf die aktuellen historischen Bedingungen. Dabei beziehe ich mich auf Zygmunt Baumanns Begriff der „liquid modernity“ (flüchtige Moderne), um herauszuarbeiten, was ich hier als „emanzipatorische Laufbahnberatung“ bezeichnen möchte. Diese erfordert es, einen normativen Standpunkt einzunehmen, der kritisch ist gegenüber den neoliberalen Ordnungen, die unsere Lebenswelt so gründlich kolonialisiert haben, und gleichzeitig eine soziale Gerechtigkeitsagenda einzuführen. Solch eine normative Haltung hat Auswirkungen darauf, wie wir uns Laufbahnberatung vorstellen und wie wir sie praktizieren.

Diskurse zur Laufbahnberatung

Wie ich in einem anderen Zusammenhang detailliert ausgeführt habe (Sultana 2014a), können wir auf eine Typologie von Jürgen Habermas (1971) zurückgreifen, um rasch zumindest drei Grundlagendiskurse zur Laufbahnberatung zu identifizieren. Jeder dieser Diskurse dient dazu, unsere Gedanken und unser Handeln in einer bestimmten Weise auszurichten, sodass sich in dem, was wir aktuell in der realen Welt tun, wie wir unsere Dienste organisieren und wie wir mit anderen interagieren,

1 Titel im Original: Career guidance and the social contract in a liquid world.

offenbart, wie wir die Welt sehen und wie wir dabei manche Aspekte höher bewerten als andere. Unterschiedliche Diskurse wirken wie Linsen, die unseren Blick darauf fokussieren, bestimmte soziale Praktiken als „Probleme“ zu betrachten, diese „Probleme“ in einer bestimmten Form zu artikulieren und ein ganz bestimmtes Set von „Lösungen“ zu entwickeln, die wir mehr favorisieren als andere.

Einen der dominanten Diskurse zur Laufbahnberatung können wir als „technokratischen“ oder „Soziale-Effizienz“-Ansatz bezeichnen. Hier liegt das Hauptinteresse darauf, eine passende Beziehung zwischen Angebot und Nachfrage von Skills/Fähigkeiten im Dienste der Ökonomie zu sichern. Die Rolle des Berufs- und Laufbahnberaters ist es dabei, Individuen zu helfen, ihr Fähigkeitsprofil zu erkunden und es so eng wie möglich mit dem (angenommenen) Bedarf des Arbeitsmarktes abzustimmen. Dieses „Soziale-Effizienz-Modell“ – auch inspiriert von der Idee eines „Humankapitals“ – tendiert dazu, das möglichst reibungslose Funktionieren der Ökonomie über alles andere zu stellen. Selbst wenn das „Sich-Entfalten“ des Individuums wertgeschätzt wird, so ist man doch schnell dabei, KlientInnen und BürgerInnen zum „Realistisch-Sein“ aufzufordern und dazu, sich an den Beschäftigungsmarkt anzupassen und *das* anzunehmen, was eben verfügbar ist. Hier gibt es wenig Raum für Kritik an der Art und Weise, wie diese Ökonomie funktioniert. Es gibt auch kaum, wenn überhaupt, ein Bewusstsein dafür, wie unter den Bedingungen des Spätkapitalismus die Befähigungscharakteristika vieler Jobs ausgehöhlt wurden. Ebenso wenig setzt man sich damit auseinander, wie zum Beispiel Zeitarbeit, Kurzzeitverträge und generelle Jobunsicherheit der Profitsteigerung in Unternehmen dienen mögen, aber andererseits den Menschen wenig bis keine Möglichkeiten für persönliches Wachstum und eine Erfüllung in der Arbeit bieten (Sennett 1998).

Ein weiterer grundlegender Diskurs, der unsere Praxis in der Laufbahnberatung anleitet, kann als „entwicklungsorientierter“ oder „humanistischer“ bezeichnet werden. In diesem Ansatz sind persönliches Wachstum und Selbstverwirklichung des Individuums die zentrale Orientierung, und jede Anstrengung wird unternommen, um Selbsterkenntnis und das Aufblühen von Kompetenzen und Ambitionen zu unterstützen. Hier rückt der Begriff der „Wahl“ in den Mittelpunkt. Die eigene Identität wird über ein Befriedigung bringendes Engagement in verschiedensten Facetten eines „Regenbogens des Lebens“ (Super 1990) konstruiert, der zwar auch bezahlte Beschäftigung umfasst, aber sehr viel weiter reicht. Im Unterschied zum „Soziale-Effizienz“-Modell, das die Wirtschaftswissenschaften als Leitdisziplin hat und dessen „trait and factor“-Ansatz (die Passung von Eigenschaften und Jobanforderungen; F. N.) letztlich sehr direktiv ist, gründet das „Entwicklungsmodell“ in der Disziplin der Psychologie. Es folgt dem Ziel, individuelle Selbstexploration, Selbstkonstruktion und „life design“ (Savickas 2012) zu fördern.

Ein dritter Ansatz der Karriereberatung kann als „sozial rekonstruktionistisch“ oder auch „emanzipatorisch“ bezeichnet werden. Während die beiden ersten fest in liberale Auffassungen des Individuums eingebettet sind – ein Individuum, das als rationaler Akteur seine Wahl bezogen auf wirtschaftliche oder persönliche Prioritäten

trifft – sind emanzipatorische Diskurse sehr viel sozialer und kommunitaristischer orientiert, und sie sind eher darauf aus, den Status quo in Frage zu stellen, statt sich ihm anzupassen. In diesem Ansatz – dessen Leitdisziplin die Soziologie ist – liegt das Hauptaugenmerk darauf, zu entschlüsseln, wie Ökonomie und Arbeitsmarkt funktionieren und wie diese die Entwicklung und Selbstverwirklichung ganzer Bevölkerungsgruppen aufgrund ihrer sozialen Klasse, Ethnie oder ihres Geschlechts gefährden. Implizit ist diesem Ansatz eine scharfe Kritik daran, wie Arbeit in der heutigen Gesellschaft organisiert ist, in der die Kapitalvermehrung in der Hand von Wenigen ganz dramatische negative nationale, regionale und sogar weltumspannende Auswirkungen hat. Entsprechend dieses Ansatzes wäre es das Ziel der Laufbahnberatungspraktiker und -praktikerinnen, Individuen und Gruppen jene Quellen ihrer Schwierigkeiten „bewusst zu machen“ (Freire 1970), die faktisch durch herrschende Strukturen geschaffen werden – auch, wenn sie als persönliche empfunden werden. „Bewusstmachung“ wird flankiert durch Maßnahmen der sozialen Mobilisierung und des anwaltschaftlichen Eintretens für das Infragestellen und letztlich das Verändern ungerechter sozialer Strukturen (da Silva et al. 2016).

Diese drei Diskurse schließen einander nicht aus. Schauen wir uns die Geschichte des Feldes der Laufbahnberatung an, dann sehen wir, dass alle drei Diskurse gleichzeitig präsent sind. Ganz von Beginn an und unter der Leitung von Frank Parsons, dessen „trait and factor“-Ansatz wunderbar in den „Soziale-Effizienz“-Diskurs zu passen scheint, griff die Laufbahnberatung zugleich einen emanzipatorischen Impuls auf, indem sie zu „Mutualismus“ und zur Unterstützung unterprivilegierter Schichten in der amerikanischen Gesellschaft ermutigte – auch als ein Gegengewicht zu einem scharfen individuellen Konkurrenzkampf (Plant und Kjaergard 2016). Trotzdem, davon können wir ausgehen, auch wenn alle drei herausgearbeiteten und miteinander verflochtenen Diskussionsstränge immer präsent sind, kann doch einer davon zu einer bestimmten Zeit die Vorherrschaft übernehmen. Welcher von den dreien der dominante Diskurs wird, hängt von den jeweils aktuellen ökonomischen Bedingungen ab: Es ist somit nicht verwunderlich, wenn wir feststellen, dass viele der entwicklungs- und entfaltungsorientierten Ansätze in der Laufbahnberatung in den ökonomisch lebhaften sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts populär wurden. Ebenso wenig verwundert es, dass die „Soziale-Effizienz“-Modelle während des ökonomischen Abschwungs Mitte der siebziger Jahre vorherrschten – und aktuell wieder in der 2008 beginnenden weltweiten Rezession. Emanzipatorische Laufbahnberatungsdiskurse kommen eher als Reaktion auf technokratische Ansätze auf, die ungleiche und sozial ungerechte Strukturen tendenziell eher legitimieren und verstärken, statt sie in Frage zu stellen.

Nach dieser kurzen Skizzierung der drei grundlegenden Diskurse, auf denen die Praxis der Laufbahnberatung basiert, möchte ich nun der Frage nachgehen, wie das aktuelle ökonomische Klima darüber bestimmt, welcher Diskursstrang die Oberhand gewinnt. Schließlich wird zu überlegen sein, welche Antwort die Gemeinschaft der LaufbahnberaterInnen darauf findet, wenn sie sich als emanzipatorisch und als Kraft sozialer Erneuerung versteht.

Das Leben in einer „flüchtigen“ Welt

Es gibt einen breiten Konsens unter Sozialtheoretikern, dass wir schwierige, herausfordernde und komplexe Zeiten durchleben. Verschiedene Bilder und Metaphern werden genutzt, um den Zeitgeist der Welt nach 9/11 zu fassen. Die besten und hilfreichsten liefert Zygmunt Baumanns Begriff einer „liquiden“ (flüchtigen) Moderne. In der ersten Phase der Moderne, so Bauman (2000) – er nennt sie „solid modernity“ (solide/feste Moderne) – ist es den europäischen Gesellschaften gelungen, nach den turbulenten Verwerfungen Ende des 18., Anfang des 19. Jahrhunderts wieder eine neue Ordnung herzustellen. Den Institutionen gelang es, ihre Form zu erhalten, mit starken und klaren Verbindungen zwischen ihrer „Politik“ (bezogen auf die Fähigkeit, zu entscheiden, welche Dinge zu tun und welche zu unterlassen seien) und ihrer „Macht“ (also der Fähigkeit, Dinge auch umzusetzen). Unter diesen Bedingungen konnten langfristige Pläne entworfen und dank einer durch Zusammenhalt geprägten sozialen Gemeinschaft, die kollektives Handeln möglich machte, auch implementiert werden.

Während dieser Periode der „soliden und festen Moderne“ gewann die Vorstellung eines „sozialen Kontrakts“ bzw. „Gesellschaftsvertrags“ zwischen Staat und Bürger – eine Idee, die ihre Wurzeln im 17. Jahrhundert bei Hobbes und nachfolgend bei Philosophen wie Locke, Rousseau, Kant und Rawls hat – zunehmend an Attraktivität (Skyrms 1996). Statt die Menschheit ihrem „Naturzustand“ zu überlassen, in dem das Leben „vereinzelt, arm, hässlich, brutal und kurz“ ist, gewinnt zunehmend die Auffassung an Boden, eigene individuelle Freiheiten zugunsten eines friedlichen sozialen Zusammenlebens aufzugeben: Die Regierung erhält die Freiheiten, die die Individuen abgegeben haben, und sie handelt als Garant von Fairness und Gerechtigkeit, wonach, zumindest im Prinzip, allen Menschen das Recht eingeräumt wird, ein Leben in Würde zu genießen. Dieser „Gesellschaftsvertrag“, der eine neue Verbindung von Freiheit und Sicherheit formulierte, wird weithin als eine radikal neue Sicht auf Gesellschaft betrachtet. Er führt zur Anerkennung eines unveräußerlichen Lebensrechts, der Freiheit und des Strebens nach Glück, der Glaubensfreiheit, der Trennung von Kirche und Staat, des gesellschaftlichen Vorankommens nach eigenem Verdienst und nicht nach vererbten Privilegien, des Rechts auf Zusammenschluss (inklusive der Gründung von Gewerkschaften) und mit der Zeit auch zu einem universellen Zugang zu Mindestlöhnen, Pensionen, Renten und dem Recht auf Ruhestand. In anderen Worten: Was wir heute als Wohlfahrtsstaat kennen, ist die Folge eines jahrhundertelangen Ringens, das Unterfangen des menschlichen Zusammenlebens zu gestalten.

Während es in der Geschichte Weniges gibt, was linear fortschreitet – und in vielen Fällen hat die Menschheit genauso viele Rückschritte wie Fortschritte gemacht – hat die Herausbildung des Wohlfahrtsstaates in einer wirtschaftlich entwickelten Welt, vor allem in Europa, doch zu eindrucksvollen Verbesserungen für die unterprivilegierten sozialen Gruppen geführt, verbunden mit einer neuen Bestimmung des Verhältnisses von Autonomie und Solidarität (Dews 1992). Angesichts von Entwicklun-

Autorinnen und Autoren

Christina Altenstraßer, Mag.^a, ist Beraterin (mit Schwerpunkt auf Bildungs- und Berufsberatung) und Trainerin für Alphabetisierung, Basisbildung und Deutsch als Zweitsprache im Verein *das kollektiv* (siehe das kollektiv). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Methoden der Alphabetisierung, Bildung, Beruf und Beschäftigung, Migration und Geschlecht.

Wolfgang Aschauer, Ass. Prof., MMag. Dr., ist Soziologe, Kommunikationswissenschaftler und Psychologe. Seit 2016 ist er assoziierter Professor an der *Abteilung Soziologie und Kulturwissenschaft der Universität Salzburg*. Zu seinen Themen und Arbeitsschwerpunkten zählen Europaforschung, Methodologie und ländervergleichende Sozialforschung und Migrationsforschung.

Norbert Bichl ist Mitarbeiter im *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen* in Wien, wo er aktuell die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) koordiniert. Seine Themen und Arbeitsschwerpunkte sind Migration, Migrationsrecht, Arbeitsmarkt sowie Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen.

Wolfgang Bliem, Mag., Wirtschaftspädagoge, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter am *ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft*. Er ist Vortragender und Lehrbeauftragter u. a. am bifeb, an der Donau-Universität Krems und Pädagogischen Hochschulen sowie Spieleautor. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen die Entwicklung von Materialien und Tools für die Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung und Berufsbildungstransfer.

Martin Busch, Dr., Psychologe, ist Leiter der Abteilung Kompetenzzentrum Sucht an der *Gesundheit Österreich GmbH* und freiberuflich im Bereich Evaluation und Laufbahnforschung tätig.

Hanni Bütler, Dipl.-Psychologin FH, studierte nach einer Grundausbildung als Hotellkauffrau Psychologie und systemisch-lösungsorientierter Kurzzeitberatung. Sie ist diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und arbeitet seit 13 Jahren beim *Laufbahnzentrum der Stadt Zürich*. Als Dozentin und Supervisorin ist sie an der ZHAW, der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, tätig.

Doris Deixler ist zertifizierte Trauma-Therapeutin für früh- und komplextraumatisierte Menschen sowie Kunsttherapeutin (ÖKGT), Professional Imago Facilitator

und Suchtberaterin. An der Sigmund Freud Privatuniversität Wien ist sie als Supervisorin für Kunsttherapiestudierende tätig. Ihre Themen sind Traumaarbeit und Salutogenese, Kunsttherapie und Musik. Sie arbeitet seit 2001 in eigener Praxis und hat langjährige Erfahrung mit blinden, sehschwachen, gehörlosen und körperlich eingeschränkten Menschen.

Clinton Enoch, Prof., Dr., ist Professor für Beratungswissenschaften an der HdBA, der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Campus Schwerin. Seine Arbeitsschwerpunkte sind berufliche Beratung im Lebenslauf, Beratungsprozessanalyse personenbezogener Beratung, Organisationsberatung, berufliche und betriebliche Weiterbildung, Professionalität sowie internationale und transnationale Aspekte der Beratung und Erwachsenenbildung/Weiterbildung.

Georg Gittler, ao. Univ.-Prof., Dr. phil., ist Vorstand des *Instituts für Angewandte Psychologie: Gesundheit, Entwicklung und Förderung* sowie interimistischer Leiter des *Arbeitsbereiches Psychologische Diagnostik der Fakultät für Psychologie an der Universität Wien*. Seine Arbeitsschwerpunkte sind differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung, psychologische Diagnostik, Methoden, Testtheorie und Testkonstruktion sowie angewandte Psychometrie.

Marika Hammerer, Mag.^a, Pädagogik/Erziehungswissenschaft, Leiterin des *Instituts für bildungs- und berufsbezogene Beratung in Wien*. Sie ist Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberaterin, Supervisorin (ÖVS) und Coach. Weitere Arbeitsfelder: Aus- und Weiterbildung von Bildungs- und BerufsberaterInnen (u. a. Leitung des Lehrganges „Bildungs- und Berufsberatung“ am bifeb).

Nermina Imamovic, MA, ist Bildungs- und Berufsberaterin (MA), Kompetenzmanagerin (Zertifikat CH-Q3) und zertifizierte Erwachsenenbildnerin. Sie ist Projektleiterin der Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen bei *migrare* – Zentrum für MigrantInnen OÖ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Abteilungsleiterin des Kompetenzzentrums von *migrare*.

Erika Kanelutti-Chilas, Dr.ⁱⁿ, ist Geschäftsführerin von *in between, Verein für Vernetzung, Forschung & Wissenstransfer* in Wien. Ihre Themen und Arbeitsschwerpunkte sind Entwicklungsprojekte und Vernetzungs- und Wissensmanagement in den Bereichen Erwachsenenbildung, Bildungsberatung und Behinderung.

das kollektiv. kritische bildungs-, beratungs- und kulturarbeit von und für migrant*innen, (<http://das-kollektiv.at>) ist eine Organisation, deren Name in Verbindung mit ihrem Ursprung steht: mit *maiz: autonomes Zentrum von und für Migrantinnen* (www.maiz.at) in Linz, einer Organisation, die sich immer als Kollektiv verstanden hat. Es ist ein Ort des Dialoges und der Verflechtung von kritischer Bildungsarbeit, Beratungs- und Kulturarbeit mit dem Anspruch, Räume für kritische Diskussion und Reflexion zu pflegen.

Gerhard Krötzl, Dr., Schulpsychologe, Klinischer Psychologe und Gesundheitspsychologe. Leiter der *Abteilung I/8 (Schulpsychologie-Bildungsberatung; Gesundheitsförde-*

zung) im BMB, Wien. Seine aktuellen Arbeitsschwerpunkte sind Grundsatzangelegenheiten der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf sowie die Psychosoziale Beratung in und für Schulen (Schulpsychologie, Schüler- und Bildungsberatung, Schulsozialarbeit, Jugendcoaching etc.).

Gergana Mineva, Mag.^a, MA, langjährige Mitarbeiterin der Selbstorganisation maiz in den Bereichen Bildung, Forschung und Sex & Work, beschäftigt sich u. a. mit kritischen bzw. gegenhegemonialen Zugängen zu Beratung und Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft. Aktuell ist sie beim neuen Verein *das kollektiv* (siehe das kollektiv) in Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Bereich der Erwachsenenbildung für Migrantinnen, als Unterrichtende in der Erwachsenenbildung (Deutsch als Zweitsprache/Basisbildung), in der Aus- und Weiterbildung von Lehrenden und als Beraterin sowie als externe Lektorin tätig.

Ingeborg Melter, Mag.^a, ist wissenschaftlich-pädagogische Mitarbeiterin am *Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb)* in St. Wolfgang mit den Schwerpunkten Bildungs- und Berufsberatung, Supervision und Coaching sowie Qualitätsmanagement.

Frank Nestmann, Prof. (i. R.), Dr. (Dipl. Psych.), war bis 2014 Inhaber des *Lehrstuhls für Beratung und Rehabilitation an der Fakultät Erziehungswissenschaften der Technischen Universität Dresden*. Seine Arbeitsschwerpunkte und Publikationsthemen waren u. a. Theorien und Ansätze von Beratung, Professionalisierung und internationale Entwicklung von Counselling, Soziale Netzwerke und Soziale Unterstützung, Mensch-Tier-Beziehung und Tiergestützte Intervention. Frank Nestmann ist Berater und Gutachter zahlreicher deutschsprachiger Wissenschaftsorganisationen, Stiftungen und Akkreditierungsagenturen.

Wolfgang Schüers, MSc, ist Heilpädagoge, Heilpraktiker (D), Psychotherapeut und Supervisor. Als Lehrbeauftragter ist er in pädagogischen, psychosozialen, medizinischen und pflegerischen Arbeitsfeldern an Universitäten, Fachhochschulen und im Bereich der Erwachsenenbildung tätig. Hinzu kommen Entwicklungsberatung für Einzelne, Teams und kleinere Organisationen sowie die Konzeption und Durchführung von Qualifizierungsprogrammen für Führungskräfte.

Ursel Sickendiek, Dr.ⁱⁿ phil., Dipl.-Päd.ⁱⁿ, ist Studienberaterin, psychosoziale Beraterin und Leiterin der *ZSB (Zentrale Studienberatung)* und der Jungen Uni der *Universität Bielefeld*. Ihre Publikationsthemen und Arbeitsschwerpunkte sind Beratungstheorien und -konzepte mit Schwerpunkt auf psychosozialer und Laufbahnberatung, feministischer Beratung, Diversität und Differenz.

Laura Soroldoni, Mag.^a, ist Psychologin, Systemische Organisationsberaterin und Coach in der *BAB Consulting GmbH*. Sie ist Lehrbeauftragte am FH Campus Wien und beim Wiener Krankenanstaltenverbund und führt sozialwissenschaftlichen Studien durch. Ihre Themen sind Organisations- und Personalentwicklung, Lehrtätig-

keit im Bereich Kommunikation und Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Evaluation und Programmentwicklung.

Ronald Sultana, Prof., ist Professor für Bildungssoziologie und Vergleichende Erziehungswissenschaften an der *Universität Malta*, wo er das *Euro-Mediterranean Centre for Educational Research (EMCER)* leitet. Einer seiner zentralen Arbeitsschwerpunkte ist Career Guidance. In dieser Thematik wirkte und wirkt er in zahlreichen politikorientierten Projekten mit und verfasste Berichte und Studien mit einem Fokus auf die EU-Mitgliedstaaten und die arabische Welt u. a. für Cedefop, die EU-Kommission und die UNESCO. Viele seiner Publikationen sind zugänglich über <http://www.um.edu.mt/emcer/publications>.

Seine Korrespondenzadresse: ronald.sultana@um.edu.mt

Peter C. Weber, Prof., Dr., ist Professor für Beratungswissenschaften an der *HdBA, der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim*. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehören die Arbeits- und Arbeitsmarktbezogene Beratung sowie die Laufbahnberatung, insbesondere die Effekte und die Wirkung von Beratung, Qualität sowie Trends und Entwicklungen im Arbeits- und Karrierekontext. In den letzten Jahren hat er sich unter anderem für die europäische Diskussion und die Entwicklung von Kompetenzstandards und die Aus- und Weiterbildung von Beratenden engagiert, verschiedene Netzwerke mit initiiert und moderiert.

Martin Weichbold, ao. Univ.-Prof., Dr., Soziologe und Politikwissenschaftler, ao. Professor an der *Universität Salzburg* im *Fachbereich Politikwissenschaft und Soziologie*. Seine Themen und Arbeitsschwerpunkte sind Methoden und Methodologie empirischer Sozialforschung, Umwelt-, Tourismus- und Kunstsoziologie sowie auch Erwachsenenbildung.

Sie sind nun unübersehbar in der Bildungs- und Berufsberatung angekommen, die Auswirkungen der Globalisierungs- und Deregulierungspolitik der letzten Jahrzehnte, mit einer Verengung des Arbeitsmarktes, zunehmender sozialer Spaltung sowie massiven Flucht- und Wanderungsbewegungen. Die Erwartungen und Herausforderungen an die Bildungsberatung sind so hoch wie noch nie: Ratsuchende erhoffen sich Unterstützung und verlässliche Orientierung in einer unsicheren Situation, die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik erwartet den Ausgleich der tiefgreifenden strukturellen Defizite (und dies zudem unter oft prekären Arbeitsbedingungen).

Der Sammelband beruht auf den Beiträgen der vierten Fachtagung „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung“, die in einem Zweijahresrhythmus am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) stattfindet. Die internationalen Expertinnen und Experten beschreiben aktuelle Positionierungen und Blickwinkel der Bildungs- und Berufsberatung. Im Band verknüpfen sich gesamtgesellschaftliche Perspektiven mit praxisbezogenen Zugängen und professionsbezogenen Positionen.



ISBN 978-3-7639-5773-6