

dvb forum

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

Zukunfts- perspektiven in Krisenzeiten

Foto: Bulat Silvia / iStockphoto

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

Jan Kawretzke
Flotowstraße 6, 10555 Berlin
Tel. +49 179 4644740
Jan.Kawretzke@dvb-fachverband.de

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Die
AutorInnen sind für ihre Beiträge selbst verantwort-
lich. Die Redaktion behält 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/DVB2202W
Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB2202

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: 31.03.2022

Auflage: 700 · ISSN 0935-8323





Liebe Leserin,
lieber Leser,

es ist ein wunderschöner Sommertag, an dem ich diese Zeilen schreibe. Blauer Himmel, leichte Brise – wieder Events und Treffen live und in Farbe: da steigen die Stimmung und die Lebensfreude. Und doch gibt es Entwicklungen, die Menschen die Sorgenfalten auf die Stirn treiben. Ganz aktuell sind die Verteuerungen des täglichen Lebens und die latente Covid-Infektionsgefahr bei wieder steigenden Inzidenzwerten, aber auch der Krieg in der Ukraine, krisenhafte Entwicklungen in vielen Regionen der Welt und das dauerhafte Thema der Folgen des Klimawandels beschäftigen und belasten uns. Dazu können persönliche Schicksalsschläge wie Erkrankungen, Verluste kommen oder aber schlicht das Zurechtkommen mit individuell als sehr belastend erlebten Situationen.

In diesem Heft haben wir Beiträge zusammengetragen, die sich mit dem Bewältigen der als krisenhaft erlebten Entwicklungen befassen. Natürlich ist der Blick dabei besonders auf die Beraterinnen und Berater und ihr berufliches Tun gerichtet, uns war es aber auch wichtig, mit den Interviews die Sichtweisen und Gedanken junger Menschen einzubinden, die sich in verschiedenen Organisationen engagieren und damit aktiv die Zukunft mitgestalten.

Veränderungen mit Auswirkungen auf die Orientierungs- und Beratungsarbeit wie die Umsetzungsansätze der Ziele für nachhaltige Entwicklung sowie Neuerungen in der Welt der Berufe sind weitere Themen im Heft, das mit der Fortsetzung der Reihe „Ethik in der Beratung“ abschließt.

Eine schöne Nachricht in eigener Sache: Unsere Redaktion ist wieder komplett. An diesem Heft hat unser neues Mitglied Jan Kawretzke bereits mitgewirkt, wir freuen uns sehr darüber und wünschen eine gute Lektüre!

Herzliche Grüße

B. Wolman

Kontakt: forum@dvb-fachverband.de

Marc Schreiber	
Gesellschaftliche Narrative als Auslöser persönlicher Krisen?	4
LESETIPPS	13
Georg Müller-Christ	
Krisen öffnen Möglichkeitsräume – Systemaufstellungen auch	14
Melanie Gehenzig, Stefan Rostock	
Lösung für den doppelten Fachkräftemangel?	18
Marleen Schulze Middendorf	
JobVille – Ein Festival für Berufsuchende	24
Redaktion dvb forum	
Zukunft im Blick	
Interviews mit Jugendorganisationen	27
LESETIPPS	33
Wolfgang Bliem, Margit Helene Meister, Rosemarie Pichler	
Green Jobs im Fokus der Bildungs- und Berufsberatung	34
Christian Philipp Nixdorf, Jana Swiderski	
Berufsberatung nachhaltig gestalten	40
Gundula Gwenn Hiller	
Selbstfürsorge für BeraterInnen	47
LESETIPPS	53
Roman Soucek	
Resilientes Verhalten	54
JAHRESTAGUNG	
Von der Kita bis zum Un-Ruhestand	
Berufliche Orientierung im Lebensverlauf	59
WEITERLESEN	
Weitere Medien, Institutionen, Lesetipps	60
FACHTAGUNG	
Förderung der beruflichen Orientierung an Schulen	61
CALL FOR PAPERS dvb forum 1/2023	
Themenschwerpunkt Inklusion	62
Rolf Lachmann	
Ethik in der Beratung	
Carol Gilligan	63
Richard Rorty	67

Gesellschaftliche Narrative als Auslöser persönlicher Krisen?

Eine Auslegeordnung anhand des Modells der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI)

Von **Marc Schreiber**

1 Einleitung

Wir leben in einer Welt, die seit den 1950-er Jahren stark geprägt ist vom Narrativ vom kontinuierlichen Wirtschaftswachstum. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) soll kontinuierlich wachsen und damit möglichst auch der Wohlstand sowie die Zufriedenheit der BürgerInnen. Das Narrativ vom kontinuierlichen Wachstum hat sich auch auf die berufliche Laufbahnentwicklung übertragen und den Aufstieg auf der „Karriereleiter“ zum Normalfall der beruflichen Entwicklung gemacht. Zwar gut gemeint, entpuppt sich das Prinzip als kosten- und ressourcenintensive politische und wirtschaftliche Agenda mit gravierenden Folgen für Gesellschaft und Natur. Menschliche Entwicklung, insbesondere in der Arbeitswelt des 21. Jh., ist gekoppelt an kleinere und größere Brüche sowie persönliche Krisen, die wiederum als Ausgangspunkt für den nächsten Entwicklungsschritt dienen. Obwohl das Narrativ vom kontinuierlichen Wirtschaftswachstum der disruptiven Arbeitswelt des 21. Jh. nicht entspricht, wird es von Politik und Wirtschaft hartnäckig aufrechterhalten.

Im vorliegenden Beitrag möchte ich anhand des Modells der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI; Schreiber, 2022a) aufzeigen, wie Menschen ihre Persön-

lichkeit sowie ihre Identität konstruieren. Dabei werde ich analog zu McAdams (1995, 2013) und Savickas (2019b, 2020) zwischen den Ebenen der sozialen Narrative, der subjektiven Ziele und der objektiven „Fakten“ unterscheiden. Die drei Ebenen beziehen sich auf das Selbst einer Person, können aber auch auf Unternehmen (Schreiber, 2022c) sowie gesellschaftliche und politische Entscheidungsprozesse übertragen werden. In diesem Beitrag werde ich die politischen Entscheidungsprozesse in den Vordergrund stellen und dabei sowohl das Narrativ vom kontinuierlichen Wirtschaftswachstum und vom Aufstieg auf der „Karriereleiter“ als auch dasjenige von der meritokratischen Gesellschaftsordnung kritisch beleuchten.

Narrative, die sich in einer Gesellschaft etabliert haben (z. B. Aufstieg auf der „Karriereleiter“), können für Individuen, welche diesem Narrativ nicht entsprechen können oder wollen, zum enormen Druckfaktor werden. In Beratung und Coaching ist es für KlientInnen deswegen sehr wichtig zu prüfen, welchen gesellschaftlichen Narrativen sie folgen und ob diese in das eigene soziale Narrativ passen oder nicht. Die Lebensaufgabe des Etablierens einer möglichst kohärenten und sinnstiftenden (beruflichen) Identität sowie die Unterscheidung zwischen „äußeren“ Druckfaktoren und „inneren“ Bedürfnissen, Motiven, Interessen und Zielen ist für KlientInnen häufig sehr herausfordernd und kann auch von persönlichen Krisen begleitet werden.

2 Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI)

Im MPI (Schreiber, 2022a, 2022b) werden sowohl beschreibende Inhalte als auch erklärende Prozesse der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion zusammengefasst, die einem gelingenden Leben zuträglich sind. Dabei spielen das Leitmotiv der Adaptation an das soziale Umfeld analog zur Career Construction Theorie (CCT; Savickas, 2019b, 2020) und ein Leben, das als sinn- und bedeutungsvoll erlebt wird, eine wichtige Rol-

le. Ebenfalls von der CCT übernommen wird im MPI die erkenntnistheoretische Perspektive des sozialen Konstruktivismus (Gergen & Gergen, 2009). Gemäß dem sozialen Konstruktivismus sind Erkenntnisse auf den sozialen Kontext bezogen sowie auf die Interaktion mit dem sozialen Kontext. Sowohl Persönlichkeit als auch Identität werden nicht als objektive Realitäten, sondern vielmehr als soziale Narrative, die im sozialen Raum konstruiert werden, betrachtet.

Das Selbst als Teil der Persönlichkeit wird gemäß McAdams (1995, 2013) auf drei Ebenen betrachtet, die sich auf die Paradigmen wirksamer Beratung (Savickas, 2015, 2019a) beziehen und das Rahmenmodell des MPI bilden (siehe Tab. 1):

- Das *Selbst als autobiografische/r AutorIn* ist optimal angepasst auf die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts (Arbeiten 4.0), in welcher Mensch und Maschine verschmelzen und künstliche Intelligenz (KI) sowie cyber-physische Systeme den Arbeitsalltag durchdringen (BMAS, 2015).

Berufliche Laufbahnentwicklung verläuft nach dem Prinzip der flexiblen Entwicklung und gemäß dem Paradigma des Life Designs. Das passiert, indem die AutorInnen ihre sozialen Narrative innerhalb ihres sozialen Kontextes immer wieder aktualisieren. Dabei sind die Konzepte Identität und Reflexivität zentral. Bei der Identität geht es um die Frage, wie sich eine Person in ihr soziales Umfeld einbettet, und bei der Reflexivität geht es darum, wie sie in der Gegenwart auf die Vergangenheit blickt und daraus Schlüsse für die Zukunft zieht. Dabei spielen auch die beiden folgenden „unteren“ Ebenen des Selbst eine wichtige Rolle.

- Das *Selbst als motivierte/r AgentIn* ist optimal angepasst auf die Arbeitswelt der Mitte des 20. Jahrhunderts (Arbeiten 3.0), in welcher die Elektronik zu Digitalisierung und Globalisierung geführt hat (BMAS, 2015).

Berufliche Laufbahnentwicklung verläuft nach dem Prinzip der kontinuierlichen Entwicklung und gemäß dem Paradigma des lebenslangen Lernens. Das passiert, indem die AgentInnen ihre subjektiven Ziele zu erreichen versuchen. Dabei sind die Kompetenzen der Adaptabilität an das soziale Umfeld sowie die Bedürfnisse und Motive einer Person zentral. Die Adaptabilitäts-Kompetenzen werden für die Zielerreichung im sozialen Kontext benötigt und die Bedürfnisse und Motive beeinflussen die Auswahl der Ziele.

Obwohl eigentlich nicht so gedacht, hat sich als typisches Laufbahnmuster in westlichen Gesellschaften der Aufstieg auf der „Karriereleiter“ im Sinne einer „normativen“ Entwicklung hin zu mehr Lohn und höherem Status etabliert. Für die Umsetzung dieser „äußeren“ Ziele spielen die Konzepte „Kompetenzorientierung“ und „Selbstmanagement“ (im Sinne des lebenslangen Lernens) bis heute eine wichtige Rolle.



Foto: Mitchell Koot / Unsplash

Übergeordnetes Rahmenmodell: Drei Ebenen des Selbst (McAdams 1995; 2013) Paradigmen wirksamer Beratung (Savickas, 2015, 2019a)	Inhaltstheorien für die soziale Adaptation (Savickas, 2019b, 2020)		Vier Phasen kreativer Selbstregulation (Quirin et al., 2020)
	Strategien zur sozialen Adaptation	Kognitive Schemata der Situationsbewertung	Zielumsetzung und Selbstwachstum gemäß der PSI-Theorie (Kuhl, 2010, 2018)
Autobiografische/r AutorIn Life Design (flexible Entwicklung) Soziale Narrative	Identität	Reflexivität	
Motivierte/r AgentIn Lebenslanges Lernen (kontinuierliche Entwicklung) Subjektive Ziele	Adaptabilitäts-Kompetenzen	Bedürfnisse, Motive	
Soziale/r AkteurIn Passung (einmalige Passung) Objektive „Fakten“	Persönlichkeitseigenschaften (sowie Charakterstärken, Tugenden)	Werte	

Tab. 1: Grundstruktur des Modells der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) (nach Schreiber, 2022a)

Anmerkung: Die Inhaltstheorien des MPI können sich sowohl auf einer expliziten (dem Bewusstsein zugänglichen) als auch auf einer impliziten (dem Bewusstsein nicht ohne weiteres zugänglichen) Ebene manifestieren.

- Das *Selbst als soziale/r AkteurIn* ist optimal angepasst auf die Arbeitswelt zu Beginn des 20. Jahrhunderts (Arbeiten 2.0), in welcher Elektrizität zu Fließbandarbeit und Massenproduktion geführt hat (BMAS, 2015).

Berufliche Laufbahntwicklung verläuft nach dem Prinzip der einmaligen Passung und gemäß dem Paradigma der Passung. Das passiert, indem objektive „Fakten“ über die AkteurInnen mit objektiven „Fakten“ über die Arbeitswelt (z. B. Anforderungen an eine Stelle) in eine Passung gebracht werden. Dabei sind Persönlichkeitseigenschaften (sowie Charakterstärken, Tugenden) und Werte zentral. Laufbahnen basieren auf einer einmaligen Entscheidung und der gewählte oder zugeteilte Beruf wird bis zum Eintritt in den Ruhestand ausgeführt.

Tab. 1 zeigt die allgemeinspsychologisch ausgerichtete Grundstruktur des MPI mit dem übergeordneten Rahmenmodell der drei Ebenen des Selbst und den beschreibenden Inhaltstheorien. Diese sind unterteilt in Strategien zur sozialen Adaptation (Persönlichkeitseigenschaften sowie Charakterstärken und Tugenden; Adaptabilitäts-Kompetenzen; Identität) und kognitive Schemata der Situationsbewertung (Werte; Bedürfnisse und Motive; Reflexivität). Während die Strategien eher Persönlichkeitsaspekte umfassen, die für die Adaptation im sozialen Umfeld nützlich sind, geht es bei den Situationsbewertungen um Aspekte, die sich eine Person in ihrem Umfeld wünscht und die für sie wichtig sind (Schreiber, 2022a).

Als erklärende Prozesse werden im MPI gemäß der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie; Kuhl, 2010, 2018) die Prozesse Zielumsetzung (Wie setze ich meine Ziele um?) und Selbstwachstum (Wie entwickle ich mich selbst weiter?) beigezogen (siehe Tab. 1). Die PSI-Theorie ist eine persönlichkeitspsychologische Theorie, anhand derer das menschliche „Funktionieren“ in konkreten Alltagssituationen sehr gut abgebildet werden kann und die sich deshalb sehr gut für praktische Kontexte wie Beratung und Coaching eignet. Die beiden Prozesse Zielumsetzung und Selbstwachstum sind entlang der vier Phasen kreativer Selbstregulation nach Quirin et al. (2020) angeordnet: 1) Zielselektion, 2) Planung, 3) Handlung und 4) Evaluation. Während sich die Zielumsetzung mit den beiden Phasen der Planung sowie der Handlung auf das Verhalten bezieht und der motorischen Aktivierung dient (Motorik), bezieht sich das Selbstwachstum mit den beiden Phasen der Zielselektion sowie der Evaluation auf das Erleben und die sensorische Erregung (Sensorik). Ausgerichtet auf das Leitmotiv einer erfolgreichen Adaptation an das soziale Umfeld werden die vier Phasen kontinuierlich durchlaufen (Schreiber, 2022a).

Im MPI wird gemäß der PSI-Theorie zwischen der analytisch-sequenziellen und der intuitiv-parallelen Informationsverarbeitung unterschieden. Kuhl (2018) ordnet die analytisch-sequenzielle Informationsverarbeitung eher der expliziten und bewussten Funktionsweise der linken Hirnhemisphäre zu und die intuitiv-parallele Informationsverarbeitung eher der impliziten und häufig unbewussten Funktionsweise der rechten Hirnhemisphäre. In Tab. 1 sind die vier Phasen kreativer Selbstregulation – sowie die Prozesse Zielumsetzung und Selbstwachstum – entsprechend auf der linken, resp. der rechten Seite angeordnet. Die hirnhemisphärische Betrachtung zeigt erstens, dass die kreative Selbstregulation anhand der vier Phasen sowohl analy-

tisch-sequenzielle Prozesse (Planung und Evaluation) als auch intuitiv-parallele Prozesse (Zielselektion und Handlung) integriert. Zweitens geht aus Tab. 1 hervor, dass auch bei der Zielumsetzung (Motorik) und beim Selbstwachstum (Sensorik) jeweils beide Hirnhemisphären beteiligt sind.

Beim Modulieren zwischen den beiden Hemisphären spielen gemäß der PSI-Theorie (Kuhl, 2018) die Motive eine wichtige Rolle. Im MPI (Schreiber, 2022a, 2022c; siehe Tab. 1) wird die menschliche Bedürfnis- und Motivstruktur als kognitives Schema der Situationsbewertung auf der Ebene des Selbst als motivierte/r AgentIn mit Hilfe des Zürcher Modells der sozialen Motivation (ZMSM; Bischof, 1985, 1993) ausdifferenziert. Dabei wird zwischen den Motivsystemen Sicherheit, Erregung und Autonomie unterschieden (siehe Tab. 2). Das Sicherheitssystem (auch Abhängigkeit, Bindungsbedürfnis) wird durch die Nähe zu vertrauten und sicherheitsspendenden Objekten reguliert, während das Erregungssystem (auch Unternehmungslust, Erregungsbedürfnis) mit der Exploration fremder und erregungsspendender Objekte einhergeht. Beide Systeme regulieren die örtliche und psychologische Distanz zu den entsprechenden „Objekten“ (z. B. enge Bezugspersonen oder auch eine berufliche Situation). Das Autonomiesystem bildet gemäß Bischof (1993, S. 14) ab, wie eine Person „das eigene Selbst mit Wertdimensionen wie Macht, Stärke, Einfluss, Freiheit, Geltung, Anerkennung, Leistung, Kompetenz, Klasse, Vornehmheit, Qualität usw. in Verbindung bringt.“

Obwohl die drei Motivsysteme eng miteinander verbunden sind, geht es im Autonomiesystem nicht mehr primär um die Distanzregulation, sondern um den Autonomieanspruch. Bischof (1993; siehe auch Kuhl, 2010) unterscheidet dabei zwischen dem Machtbedürfnis (Ranghierarchie, „anführen und Verantwortung übernehmen wollen“), dem Geltungsbedürfnis (Geltungshierarchie, „im Mittelpunkt stehen wollen“), dem Leistungsbedürfnis (Leistungshierarchie, „dem eigenen Leistungsanspruch entsprechen wollen“) und dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung (Selbst-Hierarchie, „das eigene „Selbst“ in den Vordergrund stellen“).

Erregungs- und Bindungsbedürfnis sowie Autonomieanspruch bilden im ZMSM (Bischof, 1993) die sogenannten Sollwerte einer Person ab (siehe Tab. 2). In einem kybernetischen System werden diese permanent mit den sogenannten Istwerten einer Person – der momentanen Bedürfnisbefriedigung im sozialen Kontext – abgeglichen. Diese Soll-Ist-Vergleiche sind deshalb wichtig, weil daraus – bewusst und unbewusst – die Motivation für bestimmte Verhaltensweisen resultiert. Ist beispielsweise das Erregungsbedürfnis einer Person nicht zufriedengestellt (Sollwert > Istwert), so führt das zu Explorationsverhalten. Ist der Istwert des Erregungssystems jedoch höher als der Sollwert, so führt das zu Meidungsverhalten. Die Motivsysteme haben auch einen Einfluss darauf, welche

bewussten und unbewussten Ziele sich eine Person vornimmt. Die Ziele, die sich sowohl auf die Zielumsetzung (Motorik) als auch auf das Selbstwachstum (Sensorik) beziehen können, durchlaufen dann wie in Tab. 1 abgebildet die vier Phasen kreativer Selbstregulation (Quirin et al., 2020).

Tab. 2: Motivsysteme gemäß dem ZMSM (Bischof, 1993) im Kontext von Zielumsetzung und Selbstwachstum gemäß der PSI-Theorie (Kuhl, 2010)

	Zielumsetzung (Motorik) gemäß der PSI-Theorie	Selbstwachstum (Sensorik) gemäß der PSI-Theorie
Motivsysteme gemäß dem ZMSM	<ul style="list-style-type: none"> - Erregungsbedürfnis (Erregungssystem) - Autonomieanspruch - Machtbedürfnis - Leistungsbedürfnis <p>(wirkungsorientiert; Annäherungsfokus; getting ahead)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bindungsbedürfnis (Sicherheitssystem) - Autonomieanspruch - Geltungsbedürfnis - Bedürfnis nach Selbstverwirklichung <p>(erlebnisorientiert; Vermeidungsfokus; getting along)</p>

In Tab. 2 werden die Sollwerte der Motivsysteme des ZMSM (Bischof, 1993) den beiden Prozessen Zielumsetzung (motorische Aktivierung) und Selbstwachstum (sensorische Erregung) der PSI-Theorie (Kuhl, 2010) zugeordnet. Dabei beziehe ich mich auf die sozioanalytische Persönlichkeitstheorie von Hogan (1983). Das Erregungsbedürfnis sowie das Macht- und das Leistungsbedürfnis entsprechen in der Terminologie von Hogan (1983) dem Streben nach Status sowie der Sozialität (getting ahead). Die Bedürfnisse sind wirkungsorientiert, gehen mit einem Annäherungsfokus¹ einher und zielen darauf ab, wünschenswerte Entwicklungen zu erreichen (z. B. ein spannendes Projekt umsetzen oder eine neue Stelle in Angriff nehmen). Deswegen werden sie im MPI (Schreiber, 2022a) der Zielumsetzung, also der motorischen Aktivierung zugeordnet.

Das Bindungsbedürfnis sowie das Geltungsbedürfnis und das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung hingegen entsprechen dem Streben nach Anschluss oder sozialer Anerkennung sowie der Konformität (getting along) nach Hogan (1983). Die Bedürfnisse sind erlebnisorientiert, gehen mit einem Vermeidungsfokus² einher und zielen darauf ab,

1, 2) Annäherung und Vermeidung beziehen sich gemäß Higgins (1997) auf die Zielannäherung und nicht auf die soziale Distanzregulation.

nicht wünschenswerte Entwicklungen abzuwenden (z. B. sich nicht von einer vertrauten Person distanzieren oder eine Stelle nicht verlieren). Sie werden im MPI (Schreiber, 2022a) dem Selbstwachstum, also der sensorischen Erregung zugeordnet.

Entlang der vier Phasen kreativer Selbstregulation (Quirin et al., 2020) können sowohl wirkungs- (Zielumsetzung) als auch erlebnisorientierte (Selbstwachstum) Ziele adressiert werden. In Beratung und Coaching können die Prozesse der Zielumsetzung und des Selbstwachstums gemäß dem MPI mit Hilfe der beschreibenden Inhaltstheorien für die soziale Adaptation auf den drei Ebenen des Selbst strukturiert werden (siehe Tab. 1): Autobiografische/r AutorIn (soziale Narrative); Motivierte/r AgentIn (subjektive Ziele); Soziale/r AkteurIn (objektive „Fakten“). Auf der Ebene des Selbst als motivierte/r AgentIn sind dabei die hier ausgeführten Motive als kognitive Schemata der Situationsbewertung sowie die Adaptabilitäts-Kompetenzen als Strategien zur sozialen Adaptation relevant.

3 Gesellschaftliche Narrative als Druckfaktoren für soziale Narrative

3.1 Drei Ebenen politischer Entscheidungsprozesse

In Tab. 3 wird das Rahmenmodell des MPI (Schreiber, 2022a) auf die bereits erwähnten typischen beruflichen Laufbahnmuster sowie auf den politischen Entscheidungsprozess bezogen. Auf der Ebene der objektiven „Fakten“ gemäß dem Paradigma der Passung sind im politischen Entscheidungsprozess die politischen Entscheidungen angesiedelt. Diese sollen analog zur Ebene des Selbst als soziale AkteurInnen möglichst auf objektiven „Fakten“ beruhen. Gerade in Zeiten einer Pandemie zeigt sich jedoch, dass objektive „Fakten“ aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen zu entgegengesetzten Empfehlungen führen können. Beispielsweise können epidemiologische „Fakten“ Kontaktbeschränkungen wie die Schließung von Restaurants propagieren, während ökonomische „Fakten“ in derselben Situation gegen die Kontaktbeschränkungen sprechen können. Objektive „Fakten“ bilden sehr selten eine eindeutige Basis für politische Entscheidungen. Deshalb fließen in den politischen Entscheidungsprozess – entsprechend der Ebene des Selbst als motivierte AgentInnen – auch die politischen Ziele ein. Im Pandemiebeispiel spielen die Ziele Wirtschaftswachstum im Sinne eines steigenden BIP sowie Gesundheitsschutz der Bevölkerung eine wichtige Rolle. Die politischen Ziele werden von verschiedenen InteressenvertreterInnen (z. B. politische Parteien, LobbyistInnen), die ihren Einfluss geltend machen wollen, unterschiedlich gewichtet. Deshalb lassen sich auch auf dieser Ebene keine eindeutigen Entscheidungen ableiten. Übergeordnet haben zusätzlich die gesellschaftlichen

Visionen (z. B. Gerechtigkeit, Sicherheit) auf der Ebene des Selbst als autobiographische AutorInnen einen Einfluss auf den politischen Entscheidungsprozess im Sinne eines politischen Konsenses oder eines sozialen Kompromisses über Parteigrenzen hinweg.

Tab. 3: Rahmenmodell des Modells der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI), typische Laufbahnen sowie politische Entscheidungsprozesse (nach Schreiber, 2022a)

Rahmenmodell und Inhaltstheorien des MPI (siehe Kap. 2)	Typische Laufbahnen im Sinne eines vorherrschenden Prinzips (siehe Kap. 2)	Politische Entscheidungsprozesse
Autobiografische/r AutorIn: Identität; Reflexivität (soziale Narrative)	Flexible Entwicklung (Arbeiten 4.0)	Gesellschaftliche Vision (z. B. Gerechtigkeit, Sicherheit)
Motivierte/r AgentIn: Adaptabilitäts-Kompetenzen; Bedürfnisse und Motive (subjektive Ziele)	Kontinuierliche Entwicklung (Arbeiten 3.0)	Politisches Ziel (z. B. Wirtschaftswachstum, durchlässiges Bildungssystem)
Soziale/r AkteurIn: Persönlichkeitseigenschaften (sowie Charakterstärken, Tugenden); Werte (objektive „Fakten“)	Einmalige Passung (Arbeiten 2.0)	Politischer Entscheid (z. B. branchen- oder zielgruppenspezifische Unterstützung)

Die sozialen Narrative einer Person unterscheiden sich von den gesellschaftlichen Narrativen dahingehend, dass sich soziale Narrative darauf beziehen, wie sich eine Person in ihrem unmittelbaren sozialen Umfeld unter Einbezug der subjektiven Ziele sowie der objektiven „Fakten“ verortet. Dabei spielen die Reflexivität sowie die Identität eine wichtige Rolle (siehe Tab. 1; Tab. 3). Bei den gesellschaftlichen Narrativen handelt es sich um die Vorstellung darüber, was von der Gesellschaft in einem bestimmten Zeitgeist als „normal“ betrachtet wird. Gesellschaftliche Narrative können einer gesellschaftlichen Vision folgen (Ebene der sozialen Narrative). Es kann aber auch sein, dass gesellschaftliche Narrative auf Prinzipien beruhen, die auf der Ebene der subjektiven Ziele oder derjenigen der vermeintlich objektiven „Fakten“ anzusiedeln sind.

Das kann am Beispiel der typischen beruflichen Laufbahnentwicklung seit Beginn des 20. Jahrhunderts aufgezeigt werden (Savickas 2015, 2019a; Schreiber, 2022c; siehe Tab. 3): Während Laufbahnen in Zeiten von Arbeiten 2.0 (Beginn des 20. Jh.) gemäß dem Prinzip der einmaligen Passung

verlaufen, entwickeln sie sich in Zeiten von Arbeiten 3.0 (Mitte des 20. Jh.) gemäß dem Prinzip der kontinuierlichen Entwicklung. Im 21. Jahrhundert zu Zeiten von Arbeiten 4.0 entwickeln sich berufliche Laufbahnen aufgrund der disruptiven Entwicklungen in der Arbeitswelt (z. B. durch Uber, Airbnb, Amazon) eher gemäß dem Prinzip der flexiblen Entwicklung. Doch bis heute dominiert das Prinzip der kontinuierlichen Entwicklung die Arbeitswelt (sowie weitere Lebensbereiche wie Hobby, Freizeit und Familie). So wird im Arbeitsleben objektiver Erfolg von „außen“ praktisch ausnahmslos über den Aufstieg auf der „Karriereleiter“ sowie die Höhe des Erwerbseinkommens oder des akademischen Abschlusses definiert und auch die Finanzierung unserer Sozialsysteme basiert auf dem Prinzip der kontinuierlichen Entwicklung. Wirtschaftswachstum wird dabei nicht mehr als politisches Ziel, sondern als gesellschaftliches Narrativ betrachtet.

In der Folge werde ich das Narrativ vom kontinuierlichen Wirtschaftswachstum sowie das damit verbundene Narrativ von der meritokratischen Gesellschaftsordnung kritisch beleuchten und aufzeigen, wie die beiden Narrative zum Druckfaktor für eine Person werden können.

3.2 Das Narrativ vom kontinuierlichen Wirtschaftswachstum und vom Aufstieg auf der „Karriereleiter“

Wirtschaft und Politik folgen seit den goldenen Nachkriegsjahren ab 1950 (Arbeiten 3.0) dem Narrativ vom kontinuierlichen Wachstum im Sinne eines steigenden BIP. Das politische Ziel des Wirtschaftswachstums hat sich im Kontext von Arbeiten 3.0 als gesellschaftliches Narrativ verselbständigt. In demokratischen Systemen wird Wirtschaftswachstum eher durch Freiheit im Sinne der sozialen Marktwirtschaft zu erreichen versucht. Autokratische Systeme hingegen versuchen das Wirtschaftswachstum durch Kontrolle sicherzustellen. Obwohl „man“ nach dem Mauerfall in Berlin von einer zunehmenden Dominanz und Vorherrschaft demokratischer Systeme ausgegangen ist, hat China gezeigt, dass wirtschaftliches Wachstum grundsätzlich auch durch einen eng kontrollierten Staatskapitalismus sichergestellt werden kann.

Politische und wirtschaftliche Narrative, die das politische Ziel eines kontinuierlichen Wachstums verfolgen, basieren auf der Annahme, dass Wirtschaftswachstum automatisch zu einer höheren Lebenszufriedenheit führt. Dabei werden monetäre Maße wie das BIP, das Betriebsergebnis (Earnings before interest and taxes; EBIT) oder das Erwerbseinkommen der Mitarbeitenden als Erfolgsmaße in den Vordergrund gestellt. Der Zusammenhang zwischen dem Einkommen und der Lebenszufriedenheit wird zwar in der ökonomischen Glücksforschung bestätigt. Dabei wird aber auf den abnehmenden Grenznutzen sowie die Wichtigkeit des relativen Einkommens hingewiesen (Frey, 2017). Dass der Zusammenhang zwischen monetären Größen und der

(Lebens-)Zufriedenheit nicht so einfach zu bestimmen ist, erlebe ich auch als Laufbahnberater: Auch wenn der Lohn eine wichtige Komponente der beruflichen Laufbahnentwicklung darstellt, so würden sehr viele KlientInnen eine Lohnneinbuße für ein zufriedeneres (Arbeits-) Leben sofort in Kauf nehmen. Zudem schildern sie, dass Einkommensfairness etwas mit dem relativen Einkommen zu tun hat, also damit, wie viel die Personen in ihrem Umfeld verdienen.

Die (Lebens-)Zufriedenheit ist abhängig von der individuellen Motivstruktur und von bewussten (analytisch-sequenzielle Informationsverarbeitung) und unbewussten Prozessen (intuitiv-parallele Informationsverarbeitung) (siehe Kap. 2). Ökonomische Modelle berücksichtigen diese Komplexität jedoch nicht. Sie basieren fast ausschließlich auf dem stark vereinfachenden und innerhalb der Psychologie irrelevanten Prinzip des „Homo oeconomicus“. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen rational handeln und dass sie dabei immer versuchen, ihren Eigennutz zu maximieren. Als Maß für diesen Eigennutz werden dann die erwähnten monetären Maße verwendet. Diese sollten aus psychologischer Perspektive zwingend mit Konzepten wie subjektiver Lebenszufriedenheit oder Sinnhaftigkeit als Maße für ein gelingendes Leben ergänzt werden (siehe z. B. Csikszentmihalyi, 2014; Fredrickson, 2013; Seligman, 2011). Zwar werden solche Konzepte auch innerhalb der Ökonomie diskutiert und vorgeschlagen (z. B. Frey, 2017), aber (noch) nicht systematisch berücksichtigt.

Das Narrativ vom kontinuierlichen Wirtschaftswachstum hält sich hartnäckig in den Köpfen und beeinflusst sowohl Wirtschaft als auch Politik. Dies, obwohl es dem wirtschaftlichen Umfeld in Zeiten von Arbeiten 4.0 mit potenziell disruptiven und flexiblen Entwicklungen nicht mehr entspricht (siehe Tab. 3). Welzer (2021) bezeichnet das Heilsversprechen des (unendlichen) Wirtschaftswachstums als Suchtnarrativ. Ressourcenknappheit, Umweltkatastrophen sowie wirtschaftliche und neuerdings auch pandemiebedingte Krisen und darauffolgende staatliche Interventionen stellen das Narrativ zwar in Frage. So haben wir die Fragilität einer Wirtschaft, die kontinuierlich wachsen soll, bereits 2000 beim Platzen der Dotcom-Blase sowie 2007 beim Platzen der Immobilienblase in den USA und der darauffolgenden Finanzkrise erlebt. Auch die COVID-19 Pandemie zeigt uns, dass disruptive wirtschaftliche Entwicklungen nur durch massive staatliche Interventionen verhindert werden können. Regierungen halten dadurch, unabhängig von ihrer politischen Ausrichtung, das Narrativ von der kontinuierlichen Entwicklung im Sinne einer teuer bezahlten sich selbst erfüllenden Prophezeiung aufrecht. Dies, obwohl „schöpferische Zerstörung“ durch Marktungleichgewichte infolge Innovation, Wirtschaftszyklen oder Strukturwandel eigentlich zu kapitalistischen Märkten gehören würde. Das Suchtnarrativ wird also weitererzählt und künstlich aufrechterhal-