

Berufs- und Laufbahnberatung – Beitrag einer systemischen Perspektive

KURZFASSUNG: Der beschleunigte Wandel der Berufswelt und das Ausmaß von Ausbildungsabbrüchen stellen neue Fragen an Berufs- und Laufbahnberatung. In diesem Zusammenhang zeigt der vorliegende Beitrag Aspekte Systemischen Denkens in ihrer Relevanz für die Beschreibung und Erklärung von Berufswahlprozessen auf. Ausgangspunkt der Bedeutungsgebung für Berufe ist dabei eine vom Kind und dem Jugendlichen zu erbringenden Differenzierungs- und Integrationsleistung. Für die erfolgreiche berufliche Integration muß darüber hinaus soziale Anschlussfähigkeit und der im betrieblichen Kontext notwendige Verständigungs- und Aushandlungsprozeß mitgedacht werden.

Ausgehend von einer Kritik an der Kongruenztheorie von Holland (1966; 1973, 1985; 1997) werden Modellannahmen systemischen Denkens und in der Kontext- und Ressourcenorientierung auch praktische Implikationen für ein erweitertes Verständnis von Berufs- und Laufbahnberatung vorgestellt. Die Diskussion von Hemmnissen für eine Nutzung dieses Ansatzes in der praktischen Berufs- und Laufbahnberatung beschließen den Beitrag.

Abstract: Rapidly increasing changes in the labor market and the dropout rates in vocational training are creating new challenges for occupational guidance and career counseling. Against this background, the present paper reports on the relevance of systems theory in the description and explanation of occupational choice processes. The starting point for seeking a role in potential profession is what differentiation and integration aptitudes a young person needs to contribute. For successful occupational integration, it is also necessary to consider social affiliation abilities as well as the communication and negotiation processes at the potential workplace.

This paper starts with a critical inspection of Holland's (1966; 1973, 1985, 1997) congruence theory. The assumptions of the systems theory model are presented, and practical implications for a broader understanding of occupational guidance and career counseling within a context and resources orientation are considered. Finally, impediments to the spread of systemic concepts in practical occupational guidance and career counseling are discussed.

1. Einleitung

Der Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen läßt andere Probleme im Kontext von Berufsausbildung in der öffentlichen Diskussion leicht in den Hintergrund treten. So die berufliche Integration von Jugendlichen in den Ausbildungsbetrieb. Beinahe 1/4 der Berufsausbildungen wird vorzeitig wieder beendet. Im Jahr 2002 lag die Zahl der vor Abschluß wieder gelösten Ausbildungsverträge bei 24,1 % (Statistisches Bundesamt 2004)¹. In Befragungen über die Abbruchgründe nennen Jugendlichen insbesondere betriebliche Konflikte mit Ausbildern und Arbeitskollegen und die Unter- bzw. Überforderung im betrieblichen Lernkontext. (ALTHOFF 2002; HENSGE 1988; TNS EMNID 2001).

1 Im Öffentlichen Dienst ist die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge mit 8,6 % am niedrigsten, im Handwerk mit 29,8% am höchsten.

Dem Problem der beruflichen Integration von Jugendlichen in Ausbildung haben Beratungskonzepte und Berufswahltheorien Rechnung zu tragen. Nur Modelle, die den Berufswahlprozeß und die betriebliche Integration verknüpfen sind in der Lage – das letztendliche Ziel von Berufsberatung – die Verbleibenswahrscheinlichkeit der Jugendlichen in dem gewählten Ausbildungsbetrieb und die Berufszufriedenheit zu erhöhen.

Neue Anforderungen an Beratungskonzepte und Berufswahltheorien ergeben sich auch aus dem strukturellen Wandel der Berufswelt. Besondere Bedeutung kommt in diesem Kontext der Verknappung der bezahlten Erwerbsarbeit, der Veränderung der Berufsstruktur (der Berufsbereiche und Berufsbilder²), sowie dem Tempo der Änderung der Berufsinhalte und –anforderungen zu (s. GIARDINI & LIEDTKE 1998; GROTIAN 2001; KNUTH, SCHRÄPLER & SCHUMANN 2001; ZIEHM 2002). Für Berufssucher³ wie für Berufsberater stellen sich insofern besondere Herausforderung im Umgang mit Risiken bei der Berufswegplanung, -entscheidung, der Ausbildungsplatzsuche und der betrieblichen Integration.

Im vorliegenden Beitrag wird ausgegangen von einer Kritik am Modell eines Matchingprozesses von Personen- und Berufsmustern als Grundlage der Berufsberatung bei der Berufs- und Ausbildungsplatzsuche. In Abgrenzung dazu möchte ich den Gedanke einer kontext-, ressourcen- und eigenlösungsorientierten Berufsbegleitung in der Berufssuche stärken. Als konzeptuelle Grundlage dient dazu systemisches Denken und systemisch-lösungsorientierte Beratungsmethoden⁴.

2. Von der Berufsorientierung zur betrieblichen Integration

Betrachtet man die Anforderungen, die sich jugendlichen Berufswählern stellen, so lassen sich in diesem Prozeß folgende Teilanforderungen unterscheiden:

- 1) Orientierung hinsichtlich der allgemeinen Anforderungen und Rahmenbedingungen der Arbeitswelt und Differenzierung spezifischer Berufsrollen und -aufgaben.
- 2) Selbstexploration eigener Fähigkeiten, Interessen, Kenntnissen, Fertigkeiten u.a. (im Sinne einer Differenzbildung zwischen sich und anderen)
- 3) Antizipation und Treffen von beruflichen Entscheidungen (Bedeutungsgebung und Wichtigkeitszuordnung von Berufsaspekten) und deren Konsequenzen
- 4) Integration von Lebenswelten (familiäre, schulische, Altersgruppe und Peer-group und Arbeitswelt) hinsichtlich bestehender Wertemuster, Regeln und Anforderungen.
- 5) Plazierung, Selbstvermarktung und soziale Integration in den betrieblichen Kontext

2 So wurden die 1950 existierenden 901 Berufsbilder auf aktuell 355 Berufe zusammengefaßt (von denen 85 eine breite Grundausbildung mit anschließender Spezialisierung besitzen). Neben der Überarbeitung vieler Berufsbilder (z.B. der industriellen Metall- und Elektroberufe) entstanden zwischen 1980 und 2000 47 Berufe neu, von denen die meisten dem EDV- und Mediensektor zugeordnet sind (Bosch 2001, 29ff.).

3 Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Text die männliche Form (z.B. Ausbilder; Arbeiter) gebraucht. Die weibliche Form ist dabei selbstverständlich eingeschlossen.

4 Als Überblick empfehlen sich Schlippe & Schweitzer (1997); Mücke (2001); Bamberger (2001)

In diesem Prozeß der Orientierung, Selbstexploration, Antizipation, Integration und Plazierung stellt die Laufbahnberatung einen Prozeß dar, „...der dem einzelnen dazu verhilft, ein in sich stimmiges und angemessenes Bild seiner selbst und seiner Rolle in der Arbeitswelt zu entwickeln, dieses Konzept zu prüfen und in die Realität umzusetzen, zur eigenen Zufriedenheit und zum Nutzen der Gesellschaft.“ (ERTL & SCHULZ, 1997, S. 4)

Der Begriff der Laufbahnberatung geht auf SUPER (1981; 1994) zurück. SUPER und Mitarbeiter heben aus einer entwicklungstheoretischen Perspektive argumentierend hervor, dass die Berufssuche und -entscheidung als längerfristiger Prozeß (und nicht als einmalige Entscheidung) zu verstehen ist. In Anlehnung daran werde ich im folgenden die Begriffe Berufswahl- und Laufbahnentscheidung synonym gebrauchen.

Als zentrale Themen der Berufswahl-/Laufbahnforschung lassen sich beschreiben⁵:

- 1) Das Berufswahlverhalten (in Abhängigkeit vom Geschlecht, dem Bildungsabschluß u.a.)
- 2) Einflußfaktoren auf den Berufswahlprozeß
 - a) Sozialisation durch Familie, Schule, Berufsberatung und Gleichaltrige
 - b) Informationssuchstrategien und Entscheidungsprozesse
 - c) Lebensgeschichtliche Entwicklung (vom Traumberuf zur realistischen Wahl)
 - d) Betrachtung einzelner Faktoren (Interessen, Motive, Fähigkeiten u.a.)
- 3) die Optimierung der Berufswahl
- 4) die Frage nach den Ursachen für den Erhalt einer Berufsposition

2.1 Grundannahmen der Matchingtheorie von Holland

Im folgenden möchte ich mich den Matchingtheorien zuwenden, da diese Theoriegruppe besondere Relevanz für die praktische Berufsberatung besitzt. Die diesen Theorien gemeinsamen Grundannahmen lassen sich auf Parson (1909) zurückführen:

- 1) Jede Person besitzt berufsrelevante psychische Charakteristika (Interessen, Werte, Fähigkeiten, Kenntnisse u.a.)
- 2) Jeder Beruf zeichnet sich durch ein spezifisches Merkmals-/ Anforderungsprofil aus
- 3) Die Person-Umwelt-Passung ist Prädiktor für Berufszufriedenheit und Verweildauer

Die wichtigste Matchingtheorie stellt die Kongruenztheorie von HOLLAND (1966; 1973; 1985; 1997) dar. Sie wird von verschiedenen Autoren als eine der einflußreichsten Berufswahltheorien angesehen (s. u.a. HOLLING u.a., 2000, S. 9; MOSER & SCHMOOK, 2001, S. 221). In seinem hexagonalen Modell klassifiziert HOLLAND sechs Persönlichkeitsdimensionen, denen analog berufliche Dimensionen entsprechen. Diese Person-Berufsumwelt-Entsprechungen sind nach HOLLAND (1985; 1996):

⁵ Als Überblick sei auf Holling, Lüken, Preckel & Stotz (2000), Brown & Brooks (1994) und Ertl & Schulz (1997) verwiesen.

Realistic (praktisch-technische Orientierung – z.B. Maurer)
Investigative (intellektuell-forschende Orientierung – z.B. Chemiker)
Artistic (künstlerisch-sprachliche Orientierung – z.B. Bildhauer)
Social (kooperativ-soziale Orientierung – z.B. Sozialarbeiter)
Enterprising (unternehmerisch-gestaltend – z.B. Grundstücksmakler)
Conventional (verwaltend-bewahrend – z.B. Buchhalter)

Für die Zuordnung von Personen zu Berufen hat HOLLAND eine große Zahl von Berufen in einer *World-of-work-Map* zusammengestellt. Die Suche nach der Passung von Beruf und Person erfolgt anhand eines Drei-Buchstaben-Codes. Der erste Buchstabe bezeichnet den Aspekt, der bei der Person am stärksten ausgeprägt bzw. im Beruf am stärksten gefordert ist, der zweite den zweit- und der dritte den drittstärksten Aspekt. Eine optimale Passung zwischen Person und Berufsprofil führt nach HOLLAND zu hoher beruflicher Zufriedenheit und langer Verweildauer im gewählten Beruf⁶.

Der Verdienst HOLLANDs liegt m.E. insbesondere in einem Moment von Strukturierung und Orientierung. Strukturiert wird die Berufslandschaft anhand der Clusterbildung der oben vorgestellten Dimensionen⁷. Orientierung und erhöhte Handlungssicherheit gibt das Modell dadurch, dass auch auf der Seite der Personenvariablen Selbsteinschätzungsprozesse bei dem berufssuchenden Jugendlichen und Beurteilungen durch den Berater initiiert werden. Es handelt sich bei dieser Theorie um einen normativen Ansatz der Berufswahl, der auf Seiten der Berufsberater eine Entscheidbarkeit der Berufswahl nach passendem vs. nicht passendem, richtigem oder falschem Beruf ermöglicht.

Am Ansatz von HOLLAND kritisieren HOLLING u.a. (2000, S. 10) die ausschließliche Bezugnahme auf berufliche Interessen. Für den Matchingprozeß zur Berufs- und Studienwahl sehen die Autoren insgesamt 11 Merkmale als relevant an: 1. Intelligenz, 2. Kreativität, 3. Konzentration, 4. Praktische Intelligenz, 5. Schulnoten, 6. Persönlichkeitsmerkmale, 7. Leistungsmotivation, 8. Soziale Kompetenz, 9. Selbstwirksamkeit, 10. Interessen und 11. studien- und berufswahlspezifische Präferenzen. Diese Aspekte sollten Grundlage für Test- und Selbsteinschätzungsverfahren zur Berufswahlunterstützung sein (HOLLING u.a. 2000, S. 235).

2.2 Kritik an der Theorie von Holland

Die Matchingtheorie von HOLLAND basiert auf einem arbeitsweltzentrierten Passungsmodell. Berufsmuster dienen als Referenzgröße für eine optimale (und in diesem Sinne richtige) Berufsentscheidung. Damit unterstellt dieses Modell ein

6 Auch im entwicklungstheoretischen Ansatz findet sich implizit ein Optimierungspostulat. Gottfredson (1981) sieht als Dimensionen der Passung die maximale Übereinstimmung von Berufs- und Selbstkonzept. Unter beruflicher Identität wird bei Super das Vorhandensein eines klaren und stabilen Bildes eigener Ziele, Interessen und Begabungen und die persönliche Bedeutung von Werten des Einzelnen verstanden (Super, 1981).

7 Holling u.a. (2000, S. 9f) sehen durch die parallele Berücksichtigung von Person und Beruf und deren Einschätzung auf denselben Dimensionen eine hohe Augenscheinvalidität, verweisen darüber hinaus auf Studien, die die Faktorenstruktur Hollands bestätigten. (Vgl. Holland 1996, 1997)

Primat der Beruflichkeit in der Lebensplanung und berücksichtigt einflussnehmende andere Werte (z.B. Familien- und Freizeitorientierung) und den empirisch belegten Einfluß von weiteren sozialen Kontexten beispielsweise in der Familie oder der Gruppe der Gleichaltrigen nur ungenügend (s. BEINKE 2002; MOSER, BATINIC & ZEMPEL 1999).

Beruflichen Übergangsprozesse ist es zu eigen, dass Personen durch den Positionswechsel (von außerhalb nach innerhalb einer Institution) neue Informationen über die Institution bzw. den Betrieb bekommen, sich neue Handlungsimperative aus der Position des Mitarbeitenden stellen (z.B. Verantwortung für Prozeßoptimierung, die Produktqualität und das Arbeitsergebnis) und Personen Eigeninteressen für sich neu bestimmen. In gleicher Weise wird von MOSER & SCHMOOK (2001, S. 223) an der Theorie von HOLLAND kritisiert, dass Interaktionseffekte zwischen Person und Berufsumwelt nicht berücksichtigt sind. In diesem Sinne belegen die Befragungen der Ausbildungsabbrecher die Wechselbeziehung zwischen betrieblichem Lernumfeld und dem Verhalten der Ausbilder und Arbeitskollegen sowie der Berufszufriedenheit und Betriebsbindung der Auszubildenden (TNS EMNID 2001).

Die Theorie von HOLLAND geht vom Modell einer punktuell zu treffenden Berufsentscheidung aus. Damit trägt sie der Entwicklungsdynamik der Berufsumwelt nur ungenügend Rechnung. So sind beispielsweise die Berufschancen, die Arbeitsbedingungen und Einkommensmöglichkeiten im Gesundheitsbereich wesentlich von gesetzlichen Vorgaben und Sparmaßnahmen abhängig. In anderen Tätigkeitsfeldern hat die Einführung der EDV in wenigen Jahren aus handwerklich praktischen Tätigkeiten Computerarbeitsplätze gemacht (z.B. in der Druckvorbereitung). In einem Modell der Berufswahl müssen zukunftsorientierte Entwicklungsmomente im Sinne von berufsübergreifenden Lern- und Entwicklungspotenzialen ein höheres Gewicht im Vergleich zu den an aktuellen Tätigkeitsabläufen orientierten Beurteilungen von Berufen bekommen. (Vgl. ZIEHM 2002; RÜTZEL 2002)

Die Dynamik sich ändernder Berufsinhalte und –anforderungen kann nicht ohne Konsequenzen für das Verständnis der Berufswahl bleiben. Die Kritik am Matchingmodell legt nahe, die Berufswahl als einen längerfristigen, kontextorientierten und lebensweltlich verankerten Prozeß zu konzeptualisieren. Es sollen nun Aspekte des systemischen Denkens auf das Berufswahlverhalten angewendet werden, um in diesem Sinne ein erweitertes Verständnis für die Berufswahl anzuregen.

3. Systemisches Denken in der Berufs- und Laufbahnberatung

Ihren Ausgangspunkt nahm systemisches Denken in den Naturwissenschaften (BERTALANFFY 1956; 1968). Das Verstehen und Beherrschen komplexer Systeme lieferte das Motiv eines als paradigmatisch beschriebenen Ansatzes. Die Familientherapie bildete in den 60-er Jahren den Ausgangspunkt systemischen Denkens in Beratung und Therapie. Ziel war das ganzheitliche Verständnis und Gestalten komplexer Interaktions-, Beziehungs- und Verhaltensmuster in sozialen Systemen⁸. Heute sind systemische Ansätze in zahlreichen Beratungssettings etabliert und haben Eingang in Supervision, Coaching und Organisationsberatung gefunden.

8 „Ein System ... besteht aus Elementen, die in bestimmten Relationen zueinander stehen, welche Relationen dann bestimmte Operationen oder Prozesse auf Grund von Steuerung ermöglichen.“ (Krieger 1996, S. 12)

In der Literatur zu Methoden der Berufsberatung wird die lösungsorientierte Kurzberatung – eine in der Familie der systemischen Ansätze beheimatete Richtung – aufgeführt (ERTL & HOFER 1996; ERTL & SCHULZ 1997; 2002)⁹. Auch stellt Bardon im „Grundwerk individueller Beratung“ der Bundesanstalt für Arbeit beratungsdienliche Einzelmethoden aus dem systemischen Beratungsansatz vor (BARDON 2002). Eine eigenständige systemische Theorie liegt in der Berufswahlforschung jedoch nicht vor. Dazu möchte ich im folgenden einige Überlegungen anstellen, bevor dann Konsequenzen für die Beratungspraxis aufgezeigt werden.

3.1 Die Person-Umwelt-Beziehung im beruflichen Entscheidungsverhalten

Systemische Betrachtungen¹⁰ beginnen bei System-Umwelt-Differenzen¹⁰. Eine *Differenzbildung* zwischen dem personalen Bedeutungssystem des Berufswählers mit seinen Berufsideen in Abgrenzung zur Gesamtheit aller Berufsideen stellt den logischen Ausgangspunkt für die Berufssuche und die spätere Herausbildung beruflicher Identität¹¹ dar. Kinder und Jugendliche entwickeln Präferenzen für Berufsfelder bzw. Berufsrollen, anfänglich oft von Realisierungsfragen unabhängige, idealisierte Traumberufe (Polizist, Kinderärztin u.a.). Darüber hinaus besteht die Eingebundenheit in soziale Systeme (Familie, Bildungsinstitution, Gleichaltrigengruppe u.a.), der der Berufswähler in Abhängigkeit von seiner subjektiven Bewertung dieser Kontexte im Verlauf seiner Entwicklung zunehmend Rechnung trägt. Der Berufswähler ist somit Akteur in sozialen Kräftefeldern, die Optionen (z.B. Ressourcen, Berufsmodelle) aber auch Beschränkungen (z.B. Berufe mit geringer Akzeptanz durch andere, Loyalitäten, Verpflichtungen) liefern. In diesem Sinne ist die Berufs- bzw. Laufbahnentscheidung eine Differenzbildung und *Integrationsleistung* zugleich.

Die besondere Komplexität der Berufswahl bzw. -integration liegt darin, dass hierbei Prozesse auf der Ebene des Individuums (z.B. Berufserfahrungen, -präferenzen und -kompetenzen), des sozialen Umfeldes und gesamtgesellschaftliche Einflußfaktoren zusammentreffen. BRONFENBRENNER (1977; 1981) liefert für die in diesem Kontext notwendige Differenzierung eine Systematik entsprechend des Komplexitätsgrades der Systemebenen. Der Autor unterscheidet zwischen Mikro-, Meso-, Exo- und Makrosystem.

Als Mikrosystem bezeichnet er: „... ein Muster von Tätigkeiten und Aktivitäten, Rollen und zwischenmenschlichen Beziehungen, die die ... Person in einem gegebenen Lebensbereich mit den ihm eigentümlichen physikalischen und materiellen Merkmalen erlebt“ (BRONFENBRENNER 1981, S. 38). Dieses Muster kann beispielsweise die Schule (erlebt in der Schülerrolle), der Betrieb (erlebt in der Auszubildendenrolle) und die Familie (erlebt in der Rolle des Sohns/der Tochter) sein. Ein Mesosystem umfasst mehrere Mikrosysteme und damit ... „die Wechsel-

9 Erste Publikationen zum systemischen Denken in der Berufsberatung gehen auf Veröffentlichungen des Schweizer Verbandes für Berufsberatung zurück (s. Eberhart 1987; Hurni-Schlegel 1984).

10 Zu den Begriffen System und Umwelt s. Krieger (1996, S.13ff.).

11 Für den Berufssucher reduziert sich damit die Komplexität von Berufswelt – diese Ideen haben insofern Ordnungs- und Ankerfunktion beim Selbsterhalt des personalen Berufskonzepts.

beziehungen zwischen den Lebensbereichen, an denen die sich entwickelnde Person aktiv beteiligt ist“ (BRONFENBRENNER 1981, S. 41). An dem Exosystem ist die Person demgegenüber nicht selbst beteiligt, die gesellschaftlichen Systeme üben mit ihren Prozessen jedoch Einfluss auf die Person und deren unmittelbaren Lebensbereich aus. So wirken sich gesamtwirtschaftliche Entwicklungen (z.B. Energiepreisanstieg, Börsenturbulenzen, Gesundheits- und Tarifpolitik) auf betriebliche Prozesse aus (z.B. auf die Fertigungs- und Lohnkosten). Beim Makrosystem handelt es sich um ein Konstrukt hoher Komplexität, das kulturelle, weltanschauliche und ideologische Grundlagen des Lebensystem der Person umschließt (z.B. Stellenwert der Erwerbsarbeit, Wertigkeit von Berufen).

In der Phase der Antizipation der Berufs- und Laufbahnentscheidung differenzieren sich die Berufsvorstellungen der Jugendlichen ausgehend von den in der Kindheit entstandenen globalen Gedanken über „Traumberufe“ hin zu berufsweltorientierten Ideen (MEIXNER 1996). Diese Entwicklung von Vorstellungen über die Berufswelt läßt sich als Ausdifferenzierung einer *kognitiven Berufslandkarte*¹² beschreiben. Diese gibt Orientierung (z.B. für die Praktikumsuche, das Verhalten im Bewerbungsgespräch) und stellt einen Deutungsrahmen für eigenes Handeln zur Verfügung¹³. Im Zentrum stehen dabei globale Kategorien des Berufs wie Arbeitshandlungen, -gegenstände, -ergebnisse und -kontext sowie Status und soziales Ansehen. In Abhängigkeit von diesem Deutungsrahmen werden neue Informationen integriert oder ausgegrenzt. Eine stabilisierende Wirkung besitzen dabei berufliche Leitmotive wie „anderen helfen“ oder „mit Menschen arbeiten“. Eine Ankerwirkung haben aber auch Berufsschablonen wie „KFZ-Bereich“, „Holz“ oder „Gartenbau“. Diese Berufsschablonen weisen bereits eine deutliche geschlechtsspezifische Differenzierung auf. Ihr Bezug zum konkreten Berufsalltag differiert zwischen den Jugendlichen jedoch erheblich.

3.2 Die biographische Berufssuche

Am Ausgangspunkt der biographischen Berufssuche besteht ein Nebeneinander von „erzähltem/gedachten“ und „gelebtem/erfahrenen“ (Berufs-) Leben (vgl. RETZER 1994). In diesem Sinne können die kindlichen Traumberufe zwar als ein Auseinanderfallen von gedachtem und gelebtem Leben beschrieben werden und haben häufig mehr mit illusionären Wünschen (ähnlich im Spiel) als mit der Berufsrealität „da draußen“ gemein. Dennoch finden hier bereits erste Differenzbildungen zwischen allen möglichen und der einen bedeutsamen/gewünschten Tätigkeit statt. Auch geht dem eine subjektive Zuordnung von Sinn, gesellschaftlicher Bedeutung, Status u.a. für einen Beruf bzw. einzelne Tätigkeiten voraus. Produktives Beraterhandeln kann in diesem Sinne als Förderung der Transformation des erzählten/gedachten in das gelebte/erfahrene (Berufs-)Leben beschrieben werden.

12 Damit ist die je individuelle Modellbildung über Arbeits- und Berufsleben gemeint. Angelehnt sind diese Überlegungen an der Idee der „kognitiven Landkarte“ von Luhmann (1993) (s. auch Mücke, 2001, S. 186f).

13 Die subjektive Landkarte im Sinne eines Modells ist nicht identisch mit dem Berufsleben „an sich“. Im betriebliche Kooperationsprozess ist das Ziel die Annäherung der Landkarten an betriebliche Realitäten (über Prozessabläufe, Betriebsziele, Verhaltensregeln u.a.). In diesem Sinne ist die Betonung der „natürlichen“ Differenzen zwischen den Landkarten als Ausgangspunkt von Einigungsprozessen hilfreich.

Berufsberatung steht als Institution – dem Realitätsprinzip verpflichtet – für den Prozeß der Realitätsprüfung von Berufsideen. Der Berufsberater bekommt Ausbildungsstellen von den Betrieben gemeldet, verbunden mit der Vorgabe von Auswahlkriterien (insbesondere Berufsabschluß, Schulnoten). Die Auftraggeber liefern so – im logischen Sinne – das Prüfkriterium, dem dann die für eine Berufsausbildung in Frage kommenden Jugendlichen zu entsprechen haben. Damit ist die Gefahr verbunden, dass der Berufsberater einseitig von der Position des gelebten/erfahrenen Berufswelt beobachtet, argumentiert und beurteilt und dem gedachten/erzählten Leben der Jugendlichen als deren Ausgangspunkt von Berufssuche ungenügende Wertschätzung gibt.

Die von dem Jugendlichen zu erbringenden Differenzbildung ist zentraler Teil der *bezogenen Individuation* (STIERLIN, RÜCKER-EMBDEN, WETZEL & WIRSCHING 1977). Diese Grenzbestimmung zwischen sich und anderen, innen und außen birgt – bezogen auf die Eingebundenheit in bestehende soziale Kontexte – zwei Gefahren in sich. In Anlehnung an STIERLIN u.a. ist dies die *Überindividuation*, d.h. die Bildung starrer Grenzen. Überindividuation bezeichnet die (völlige) Loslösung von familiären Mustern (starres – autistisches – Absondern). Im beruflichen Kontext geht mit einer autonom-losgelösten Berufswahl meist das Nichtwahrnehmen bzw. Leugnung von sozialisationsbedingten Eigenheiten einher. Sozialisationsbedingte Eigenheiten haben zumeist ein Äquivalent in persönlichen Stärken und Schwächen. In ihrer Nichtwahrnehmung bzw. Leugnung liegt dann ein Mißerfolgsrisiko für die Berufsausbildung bzw. allgemein die Laufbahn. *Unterindividuation* – MINUCHIN, MONTALVO, GUERNEN, ROSMAN & SCHUMER (1967) nennen dies Verstrickung – ist gekennzeichnet dadurch, dass eine sichere Abgrenzung mißlingt, Grenzen sind brüchig. Unterindividuation in beruflichen Fragen ist dann zu finden, wenn eine unreflektierte Übernahme beispielsweise familiärer vorgegebener/erwarteter Berufswege stattfindet. (Vgl. SIMON & STIERLIN 1992, S. 160ff.)

Die Anforderung der Integration leitet sich strukturell aus dem gesellschaftlichen Charakter der Erwerbsarbeit ab. Nur wenn es in innerpsychischen und interpersonalen Anschlußprozessen gelingt, beide Pole – innen und außen – zu einem tragfähigen Kopplung zu führen, kann Berufsintegration und dauerhafter Berufserfolg erreicht werden¹⁴. Als Aspekte dieser Integrationsprozesse sind insbesondere bedeutsam:

- 1) personale und sozialgruppenspezifische Ziele (eigene Wünsche und Interessen¹⁵ vs. Staturerwartungen der Eltern, Zusammenbleiben mit Mitgliedern der Peergruppe, deshalb beispielsweise Entscheidung für den weiterführenden Schulbesuch),
- 2) private Lebensplanung (insbesondere familienbezogene Ziele) und berufliche Laufbahnmuster bzw. -anforderungen (z.B. Arbeitszeiten, räumliche Mobilität) und
- 3) individuelle Realisierungswünsche und gesellschaftliche Realisierbarkeit (z.B. reguliert über formale Schulabschlüsse, soziale Beschränkungen),

14 Luhman spricht hier von „struktureller Kopplung“, bei Willke findet sich der Begriff der „Kontextsteuerung“. Grundproblem (s. Krieger 1996, S.39 ff.).

15 Im Alter von 16-17 Jahren – bei der Entscheidung für eine Berufsausbildung – hat sich bei den meisten Jugendlichen noch keine stabile personale Identität ausgebildet (vgl. Oerter & Montarda 1998), sodass es mir für die berufliche Entscheidung in diesem Alter noch nicht sinnvoll erscheint von Selbstkonzept zu sprechen, wie dies bei Super geschieht.

- 4) persönliches Leistungsvermögen und berufsspezifische Leistungsanforderungen (physische Belastbarkeit, intellektuelle Fähigkeiten, soziale Kompetenzen u.a.)

Im systemischen Denken wird auch bei diesem Prozeß der Integration die wechselseitige Bezogenheit von Entwicklung betont. So braucht es beispielsweise im Familiensystem eine *Ko-Individuation* aller anderen um den Jugendlichen z.B. in die Berufswelt zu „entlassen“. Nur wenn sich beide in Rollenveränderungen befinden kann es Entwicklung – hier von STIERLIN als „Versöhnung“ bezeichnet – geben. In diesem Sinne nimmt systemisches Denken über Berufe Bezug auf eine biographische Entwicklungsdimension – ähnlich dem von SUPER und Mitarbeitern entwickelten Konzept (SUPER 1981, 1994) – geht jedoch mit der Idee der Ko-Individuation darüber hinaus. Auf die betriebliche Realität bezogen würde dieses Denken – in Abgrenzung zur geforderten Anpassungsleistung des Einzelnen an betriebliche Kulturen (getreu dem Großvaterspruch „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“) – für die Notwendigkeit eines wechselseitigen Aushandlungsprozesses sprechen. So erscheint es plausibel, dass eine Ursache für die eingangs angesprochene hohe Prozentzahl von aufgelösten Ausbildungsverträgen (insbesondere im Handwerk) im Mangel an Aushandlungsprozessen zwischen Ausbildern, Arbeitskollegen und Auszubildenden zu sehen ist.

Im methodischen Sinne ist die Berufsberatung zu beschreiben als die Begleitung von zirkulären Prozessen des Handelns, Wahrnehmens und Bewertens. Das systemische Prinzip der Zirkularität beschreibt in Abgrenzung bzw. als Erweiterung zum Ursache-Wirkungs-Denken die Interaktion von Elementen eines Systems als Kreisprozeß. So weist BERGMANN auf den rekursiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Lernen hin (BERGMANN 1999, S.51). Jugendliche, die sich bei Lernanforderungen als selbstwirksam einschätzen, greifen Lernimpulse aktiver auf und haben so eine größere Chance ihr Verhalten als wirksam zu erleben. In diesem Sinne ist Selbstwirksamkeit gleichermaßen Voraussetzung und Folge von Lernen. (zum Begriff der Zirkularität s. BAETSON 1987; SCHLIPPE & SCHWEITZER 1997, S. 137ff.)

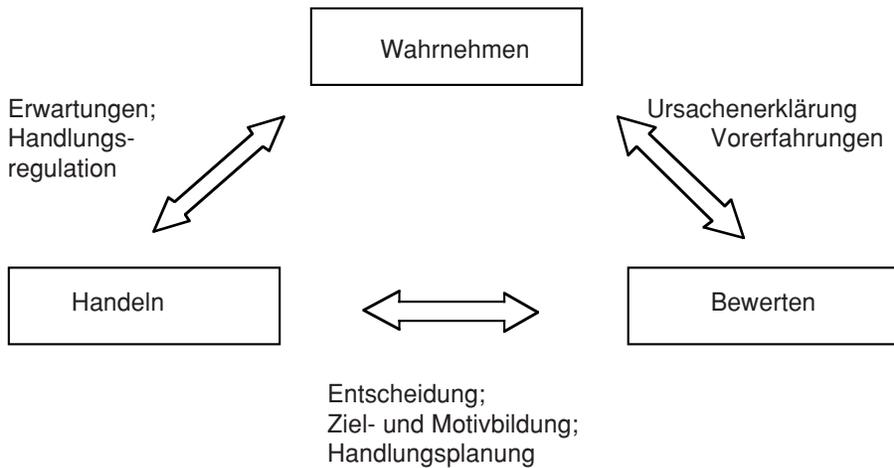
Die Vorstellungen eines Jugendlichen über Arbeitswelt und Berufe strukturieren seine Bereitschaft sich mit bestimmten Berufen näher auseinanderzusetzen. Diese Wahrnehmungsperspektive auf die Berufswelt begrenzt damit gleichzeitig den zukünftig möglichen Erfahrungsraum. Die dann beispielsweise in einem Praktikum gemachten Berufserfahrungen werden von dem Jugendlichen mit den für ihn verfügbaren Worten und Begriffen bezeichnet.

Auch hier findet eine Selbstbezüglichkeit¹⁶ und Selbstorganisation der Erfahrungen auf dem Hintergrund der im Gedächtnis vorliegenden Informationen (z. B. Vergleich mit anderen Arbeitserfahrungen) und der verfügbaren Begrifflichkeiten statt¹⁷. Das Ausmaß, in dem der jugendliche Berufswähler bei seinem Reflexions-

16 Die Neubestimmung der Person-Umwelt-Beziehung geht aus von (bisher) gelebten Kommunikations-, Problemlösungs- und Handlungsmustern. So belegen Studien, dass Personen, die in ihrer Familienerziehung einen auf Eigeninitiative und Selbstverantwortlichkeit gerichteten Erziehungsstil erfahren haben, häufig auch bei der Berufswahl dementsprechende Präferenzen zeigen (s. Hoff, Lappe & Lempert 1985).

17 Fruchtbar erscheint mir in diesem Zusammenhang der Bezug zum Selbstorganisationsansatz (s. Krohn & Küppers 1989, 1995)

Abb. 1: Zirkulärer Prozeß der Verarbeitung von beruflichen Praxiserfahrungen



und Erfahrungsprozeß mit „Eigenlösungen“ (seine Erwartungen, Ziele, Werte u.a.) kommuniziert bzw. in Austausch ist¹⁸, wird im systemischen Denken hervorgehoben. Es findet seinen Niederschlag in der Selbstorganisationsthese psychischer und sozialer Systeme¹⁹. Die praktischen Konsequenzen aus den bisherigen Ausführungen für die Berufsberatung möchte ich beispielhaft anhand zweier Prinzipien, der Kontext- und der Ressourcenorientierung, aufzeigen²⁰.

3.3 Implikationen für die Beratungspraxis

Nimmt man den Selbstorganisationsgedanken auf, so hat dies wesentliche Konsequenzen für die Grundhaltung des Berufsberaters. In der systemischen Literatur wird diese durch eine Abkehr von der Expertenrolle, hin zu einer Rolle des Prozeßgestalters und Moderators beschrieben (RADATZ 2002). Im Verhältnis von Fremd- und Selbststeuerung im beruflichen Entscheidungshandeln werden die Selbststeuerungsprozesse betont. Es geht insofern nicht um die Vorgabe einer (richtigen) Lösung, sondern – im Sinne eines ethischen Grundsatzes – um die Erweiterung der Handlungs- und Wahlmöglichkeiten (SCHLIPPE & SCHWEITZER 1997, S. 116ff). Um sich „als Besucher in der Lebenswelt des Klienten“ zu orientieren und zurechtzufinden, braucht es zu Beginn einer Beratung eine differenzierte Kontextklärung.

18 „Der Begriff der Eigenlösung stammt ursprünglich aus der Mathematik und bezeichnet die Lösung für ein Verfahren, in dem das Ergebnis einer Vorschrift immer wieder als Input dieser Vorschrift verwendet wird.“ (Kowol & Krohn 2000, S. 141).

19 Zum Problem der Selbstorganisation psychischer und sozialer Systeme s. Schlippe & Schweitzer 1997, S.67ff.

20 Aus Platzgründen sind weitere Ausführungen in diesem Kontext nicht möglich. Zum Gesamtspektrum systemischer Beratungsmethoden s. Mücke (2001), Schlippe & Schweitzer (1997).

3. 3. 1 Kontextklärung

Kontext ist der „...Bezugsrahmen bzw. Zusammenhang, worin Verhaltensweisen und verbale wie averbale Mitteilungen ihre Bedeutung erlangen“. (SIMON & STIERLIN, 1992, S. 198). Kontextklärung muß sich nach KLEVE (2002) beziehen auf den institutionellen Kontext (Dienstleistungen der Institution vorstellen), den Überweisungskontext (Zugang zur Beratungsstelle erfragen), den Hilfesystem-Kontext (weitere Inanspruchnahme von Unterstützung), den historischen Kontext (bisherige Erfahrungen mit Unterstützung), den zeitlichen Kontext (Ursache für aktuelles Unterstützungssuche), den Anspruchs-Kontext (Erwartung an die Beratung), den Ziel-Kontext (Ziele für Veränderungsprozeß) und den Berater-Kontext (Vorstellung der Ratsuchenden über Beratermerkmale).

Die Prozesse der Kontextklärung dienen dem Verständnis der Bedeutung, die der Ratsuchende der Beratung zuschreibt, der Transparenz über das institutionelle Unterstützungsangebot, dem Kennenlernen bisheriger Lösungsideen/ -versuche für das Berufsproblem, dem dafür gedachten Zeithorizont und dem Aushandeln von Spielregeln für das Beratungssetting. Die Kontextklärung steht am Beginn von Beratung, einzelne Aspekte (insbesondere die Zielbestimmung) brauchen jedoch im Prozeßverlauf eine erneute Überprüfung.

Zur Entwicklung einer adäquaten Beratungsstrategie ist – als Teil der Kontextklärung – das Kennenlernen der Motivationslage der Jugendlichen von Bedeutung (s. BALZ, SCHULZ & HEEREN 2002). DE SHAZER (1997, S. 101ff.) zeigt die Verknüpfung von Motivation, Problemverständnis und vorgestellten Lösungsstrategien (der Klienten) und seine Konsequenzen für das Beraterverhalten auf²¹. Er differenziert in diesem Zusammenhang Klienteneinstellungen und gibt ihnen die Codenamen *Besucher*, *Klagende* und *Kunden*. Besucher – im Sinne von DE SHAZER – kommen nicht freiwillig, es gibt meist keine expliziten Beschwerden, keine Veränderungserwartungen und an den Berater keinen Veränderungsauftrag. Auf den Arbeitskontext der Berufsberatung bezogen trifft dies beispielsweise auf die von den Lehrern oder den Eltern geschickten Jugendlichen ohne Problembewußtsein und Eigenmotivation in beruflichen Fragen zu. Hier muß damit gerechnet werden, daß solche „Besucher“ jede Intervention zurückweisen. Es besteht die Gefahr einer „widerständige Beziehung“²². (DE SHAZER 1997, S. 104)

Die Haltung der Klagenden unterscheidet sich von Besuchern dadurch, daß in ihr Beschwerden formuliert bzw. ein Problembewußtsein mitgebracht wird, eine Veränderung wird jedoch in erster Linie von anderen, beispielsweise vom Berater, den Arbeitgebern, der Gesellschaft erwartet. Bei diesen Jugendlichen ist in der berufliche Beratung zwar ein grundsätzliches Interesse an einer Berufsausbildung bzw. einem Arbeitsplatz zu hören, auf die Frage, warum es bisher mit einer Ausbildung noch nicht geklappt hat, werden jedoch externe, von den Jugendlichen nicht beeinflussbare Gründe angegeben. Es wird folgerichtig von anderen erwartet, daß diese das Berufs- bzw. das Ausbildungsplatzproblem des Jugendlichen lösen.

Als dritte nennt DE SHAZER die Gruppe der Kunden. Diese Personen haben ein Bewußtsein von Beschwerden und bringen die Vorstellung und Bereitschaft mit,

21 De Shazer entwickelte dies für die Arbeit im therapeutischen Prozess, m.E. liefert ist diese Unterscheidung auch für Beratung nützliche Impulse.

22 Widerständige Beziehungen sind durch mangelnde Initiative, Kooperationsbereitschaft und fehlende Identifikation mit den verhandelten Zielvorstellungen charakterisiert.

aktiv etwas dagegen tun zu können bzw. zu wollen. Gibt eine Person in der Beratung ..."zu erkennen, daß er nicht nur guten Willen bekunden, sondern tatsächlich *etwas* (Hervorhebung durch Autor) gegen sein Problem unternehmen will, bezeichnen wir die Beziehung zwischen Therapeut und dem Klienten mit dem Kodenamen „Kunde“ (DE SHAZER 1997, S.106). Mit ihnen läßt sich ein Kontrakt über den Beratungsprozeß schließen und mit Veränderungsarbeit beginnen.

Wie kann bei Besuchern und Klagenden Beratung funktionieren und eine Einstellungsänderung in Richtung der Haltung von Kunden gefördert werden? Mit den Besuchern und den Klagenden kann zu diesem Zeitpunkt sinnvoll nur auf der Ebene eines allgemeinen Beziehungsangebots und dem Stellen von Beobachtungs- und Denkaufgaben interagiert werden (z.B. Wie soll dein Leben zukünftig aussehen? Wie kannst Du Deinen Zielen näherkommen? Wie sind andere, beispielsweise deine Eltern, zu ihren Berufen gekommen?). Mit Jugendlichen bereits zu diesem Zeitpunkt in einen Prozeß des Informierens über Berufswege, des Veränderens von Einstellungen bzw. Erwartungen einzutreten und mit der Berufssuche beginnen zu wollen, würde seine Wirkung verfehlen. Aufgrund der fehlenden bzw. mangelnden persönlichen Änderungsabsicht ist zu erwarten das die Beratung letztlich aufgrund mangelnder Eigeninitiative bzw. wenig verbindlicher Mitarbeit scheitert. Ziel muß es bei Besuchern und Klagenden vielmehr sein, neben einem allgemeinen Beziehungsangebot nach den Teilen von Problembewußtsein und Änderungsbereitschaft zu suchen, die der Jugendliche in seiner aktuellen Situation bzw. im von ihm überschaubaren Zukunftshorizont hat. Erst wenn es im Dialog gelingt, die Berufsmotivation und eigeninitiative Änderungsbereitschaft hinreichend zu fördern, kann auch mit diesen Jugendlichen ein Veränderungskontrakt geschlossen werden. Dieser sollte Antworten auf folgende Fragen einschließen: Wer will was? Von wem? Wieviel? Ab wann? Bis wann? Wofür? (Vgl. SCHLIPPE & SCHWEITZER 1997, S. 205ff.)

3.3.2 Ressourcenaktivierung

Für die besondere Bedeutung der Ressourcenaktivierung in der Berufs- und Laufbahnberatung sprechen die Forschungen von GRAWE und die Literaturübersicht von LAMBERT zur Wirksamkeit von Psychotherapie und Beratung. Sie belegen übereinstimmend, dass die Ressourcenaktivierung einer der vier Wirkfaktoren von Veränderungsprozessen ist (GRAWE 1998, S. 95ff.; LAMBERT 1992). Im systemischen Denken besteht ein enger Zusammenhang der Eigenlösungen (bzw. zurückliegenden Lösungsversuchen) der Ratsuchenden und der Ressourcenaktivierung. Das Würdigen von bisherigen Lösungsversuchen und der allgemeine Bezug auf Ressourcen erfolgt mit dem Ziel den Jugendlichen gedanklich wie emotional in einen Zustand zu bringen, in dem er Anschluß an seine Stärken findet²³. Dies fördert eine tragfähige Beziehung in der Beratung. Erst in ihrer weiteren Funktion werden – von der Zielsetzung des Jugendlichen ausgehend – die bisherigen Lösungsversuche und die bei der Person und in ihrem sozialen

23 Auch vermeintlich sozial unangepaßtes Verhalten liefert Anknüpfungspunkte für Wertschätzung (z.B. dem Mut zu ungewöhnlichem Verhalten) und bietet mit der darin liegenden Energie und Gestaltungsmotivation Chancen für persönliche Entwicklung. Dies setzt voraus, dass sich der Berater von einer engen Orientierung an der bestehenden Arbeitswelt und den dort kommunizierten normativen Begrenzungen (zumindest zeitweise) löst.

Umfeld verfügbaren Ressourcen daraufhin betrachtet, in welcher Weise sie bei einer Lösung des Berufsproblems wirksam sein können.

„Nutzbare Ressourcen sind alle im Ressourcenreservoir eines Systems (Person, Gruppe, Organisation) vorhandenen materiellen Bestände (Geld, Maschinen) und mentale Bestände (Kenntnisse, Wissensvorräte), welche in interne (z.B. Kontrollüberzeugungen, Kompetenzen/Fähigkeiten, Performanzen/Fertigkeiten) und externe (z.B. Informationen von Kollegen, Freunden, Sozialagenturen) differenziert werden“. (PETZOLD 1997, S. 447) In seinem Beitrag führt der Autor Beispiele der systematischen Analyse von Ressourcen mittels „Ressourcenkarten“ aus. Ressourcenkarten dienen zur Erstellung eines Inventars von wahrgenommenen eigenen Ressourcen bezogen auf ein vorher festgelegtes Thema (z.B. im beruflichen Bereich Umgang mit Kunden, Entwickeln eines Verkaufskonzepts). Es kann im Einzelfall sinnvoll sein Sektoren (z.B. personal – professionell; materiell – mental; verfügbar/ungenutzt – genutzt), in die Ressourcen unterteilt werden, vorzugeben. (Vgl. PETZOLD 1997; S. 461ff.)

Bei VOGT-HILLMANN (2002) findet sich ein weiterer methodischer Ansatz zur systematischen Diagnostik mittels Ressourcen- und Kompetenzsternen. Diese entstehen durch die Selbst- und Fremdeinschätzung personaler und sozialer Ressourcen (z.B. zum Selbstbild, zur Kompetenz und Kreativität) und bieten Aussagen zu den selbsteingeschätzten und den bereits genutzten Ressourcen (VOGT-HILLMANN 2002, S. 143). In der Weiterentwicklung einer ressourcenorientierten Diagnostik und ihrer Integration in den Berufs- und Laufbahnwahlprozeß liegt ein bedeutsames Potential, um systemisches Denken in der täglichen Beratungsarbeit produktiv nutzbar zu machen.

3.4 Grenzen systemischen Denkens in der Berufs-/Laufbahnberatung

Systemisches Denken stellt sich gegen normative Ansätze von Berufswahl und bietet keinen Problemlösealgorithmus, der sich als „Technologie“ für eine in diesem Sinne richtige Berufentscheidung anwenden ließe. Von Jugendlichen wird in der häufig als krisenhaft erlebten Zeit des Übergangs Schule-Beruf Planungssicherheit beim und Verantwortungsübernahme durch den Berufsberater nachgefragt. Diese Konstellation kann auf Beraterseite leicht in eine Expertenrolle (ver-)führen, die dann in einem „Informationsmanagement“ (ich versorge dich mit sicherheitgebenden Informationen) oder einer „stellvertretenden Problemlösung“ (ich sag dir welcher Beruf zu dir passt) durch den Berater mündet. Beide Wege stehen jedoch einer kooperativen Lösungs- und Ressourcensuche auf der Basis der Eigenlösungen des Berufswählers entgegen.

Für die institutionelle Berufsberatung liegt eine Begrenzung insbesondere in der (z.T. selbstauferlegten) Verpflichtung der Berufsberater dem Auftraggeber Betrieb und der Institution Bundesagentur für Arbeit (z.B. im Kontext von Fallzahlen) gegenüber. Aufgrund der Fallzahlen und des Problemlösungsdrucks sind – im Sinne von Komplexitätsreduktion wirkende – „technische“ Lösungen der Berufswahlstrategien leichter zu implementieren, die für sich in Anspruch nehmen als Lösungsschema auf alle Ratsuchenden anwendbar zu sein. Auch würde die im systemischen verankerte mehrperspektivische Sicht auf die beruflichen Entscheidungsfragen von festen und tradierten Standpunkten wegführen.

Im Prozeß der Berufsberatung gibt es einen Teil, der aus der Weitergabe von Informationen, Planungswissen und Handlungsstrategien besteht. Hierfür ist das Rollenmuster weniger das eines Beratungssettings (mehr oder weniger) gleichberechtigter Kooperationspartner, sondern es folgt eher den Grundsätzen der Anleitung bzw. Unterweisung von Schülern durch Lehrer. In ähnlicher Weise sind viele von Jugendlichen an die institutionelle Berufsberatung herangetragenem Anliegen als Informationsfragen kodiert und grenzen dabei andere, außerhalb der Arbeitswelt liegende Bezüge aus. In der Selbstreflexion können oder wollen viele Jugendliche z.B. den Zusammenhang von familienbezogenen Themen zu Berufsfragen nicht herstellen.

Das Systemische Verständnis von Berufsentscheidung und betrieblicher Integration betont die Bedeutung wechselseitiger Aushandlungs- und Entwicklungsprozesse (Ko-Individuation) von Berufssuchern, Arbeitgebern, Ausbildern und Arbeitskollegen. Berufssucher verfügen im Bewerbungsprozeß jedoch nicht über eine gleichberechtigte Verhandlungsposition. Dieses Machtgefälle, die Logik der Auswahl-situation, die tradierten betrieblichen Verfahrensabläufe und selbstauferlegte Handlungszwänge (im Sinne von „Das haben wir schon immer so gemacht“) verstellen jedoch oft den Blick für einen wechselseitigen evolutionären Entwicklungsprozeß. Diesen Prozeß zu gestalten und daraus auch für die Betriebskultur einen Gewinn abzuleiten, fordert die Kompetenz und Weitsicht der Ausbilder und Arbeitskollegen.

4. Fazit

Das Ausmaß von Ausbildungsabbrüchen und Veränderungsprozesse in der Berufswelt stellen neue Herausforderungen an Berufsberatung und die Berufswahltheorien. Im vorliegenden Beitrag wurde argumentiert, dass dem die Kongruenztheorie von HOLLAND (1966; 1973; 1985; 1997) mit ihren Gedanken einer Passung von personalen und (tradierten) beruflichen Mustern zur Optimierung der Berufsentscheidung nur unzureichend Rechnung tragen kann.

Ein erweitertes Verständnis der Berufsentscheidung sollte die betriebliche Integration einschließen. Insofern wäre die Berufswahl als eine Phase in einem erweiterten Transitionsprozeß zu verstehen, deren Zielkriterium die dauerhafte und zufriedene betriebliche Integration ist. Neben der vorgeschlagenen konzeptuellen Erweiterung stellen sich Fragen der institutionellen Vernetzung von berufsberaterischen und betrieblichen Unterstützungsangeboten zum Ziel einer kontinuierlichen Berufsbegleitung insbesondere für Jugendlichen mit hohem Risiko für einen Ausbildungsabbruch.

Der Übergang Schule-Beruf wurde als Differenzierungs- und Integrationsprozeß der Berufssuchenden konzeptualisiert. Die Entwicklung einer Berufsentscheidung ist als zirkulärer Prozeß des Generierens von berufsbezogenen Eigenlösungen (im Gegensatz zu einer expertenorientierten Berufslenkung) beschrieben worden. Hierin liegen Chancen für einen eigenständigen Beitrag des systemischen Denkens für das Verständnis des Berufswahlprozesses als Selbstsozialisation.

In der Erforschung der Entstehung und Ausdifferenzierung von kognitiven Berufslandkarten der berufssuchenden Jugendlichen – im Sinne von subjektiven Theorien – sehe ich einen Beitrag zur Weiterentwicklung des skizzierten systemi-

schen Konzepts der Berufswahl. Auch steht eine Evaluation der Wirksamkeit systemischer Einzelmethoden im Kontext der Berufsberatung noch aus. Dabei kann es jedoch nicht allein um die Integration nützlicher methodischer Aspekte in bestehende „expertenorientierte“ Beratungskonzepte gehen, wesentlich für die Implementierung systemischen Denkens sind Fragen der Grundhaltung und des partnerschaftlichen Verständnisses von Berufsbegleitung.

Auf der Ebene der konkreten Beratungspraxis liefert systemisches Denken die Begründung für den Stellenwert von Kontext-, Lösungs- und Ressourcenorientierung. Insbesondere in Zeiten komplexer werdender berufsbio-graphischer Muster und einem erhöhten Anspruch an Kundenorientierung der Berufsberatung können systemische Methoden einen konstruktiven Beitrag zur Erweiterung des Methodenrepertoires bei der Begleitung von Selbstklärungsprozessen der Berufswähler liefern.

Literatur

- Althoff, H. (2002). Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch – Berechnung der Lösungs-raten in der betrieblichen Berufsausbildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 3/2002, 52-54.
- Balz, H.-J., Schulz, R. & Heeren, B. (2002). Systemisch-lösungsorientierte Jugendsozialarbeit im Übergang Schule-Beruf. *Unsere Jugend*, 54, 108-118.
- Bamberg, G.G. (2001). *Lösungsorientierte Beratung*. 2. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Bardon, A. (2002). Systemische Aspekte in der Beratung. In R. Bahrenberg, A. Bardon, A. & K. Schober, *Grundwerk individueller Beratung. Richtig beraten, Anregungen, Techniken* (S. 58-71). Band 3. Nürnberg.
- Bateson, G. (1987). *Geist und Natur*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Beinke, L. (2002). Einflüsse der Peer-group auf die Berufsentscheidung. *Erziehungswissenschaft und Beruf*, 4/2002, 391-394.
- Bergmann, B. (1999). *Training für den Arbeitsprozeß*. Zürich: Hochschulverlag ETH Zürich.
- Bertalanfy, L. von (1968). *Generale System Theory. Foundations, Development, Applications*. New York: Braziller.
- Bronfenbrenner, U. (1977). *Toward an experimental ecology of human development*. *American Psychologist*, 32, S. 513-531.
- Bronfenbrenner, U. (1981). Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Natürliche und geplante Experimente. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002). *Berufsbildungsbericht*. www.berufsbildungsbericht.info
- Bosch, G. (2001). Die Zukunft der Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in Deutschland. In: C. Groth & W. Maennig (Hrsg.)(2001), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich* (S. 21-45). Bern: Peter Lang.
- Brown, D. & Brooks, L. (Hrsg.) (1994). *Karriere-Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Eberhardt, H. (1987). Alles fließt – Konsequenzen für uns? Zum systemischen Denken in der Berufsberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 16-26.
- Ertl, B.-J. & Hofer, M. (Hrsg.) (1996). *Theorie und Praxis der Beratung*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Band 203. Nürnberg.
- Ertl, B.-J. & Schulz, W.E. (1997). *Beratung in Bildung und Beruf. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch*. Leonberg: Rosenberger.
- Ertl, B.-J. & Schulz, W.E. (2002). *Handbuch Beratungskompetenz*. Leonberg: Rosenberger.

- Giariani, O. & Liedtke, P.M. (1998). *Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Grawe, K. (1998). *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise. A developmental theory of occupational aspiration. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 545-579.
- Grotian, P. (2001). Den Umbau der Arbeitsgesellschaft mit Strategien für die Jugend koppeln. In: C. Groth & W. Maennig (Hrsg.) (2001), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich* (S. 47-59). Bern: Peter Lang.
- Hensge, K. (1988). Ausbildungsabbruch im Berufsverlauf. *Die Deutsche Schule, 2/1988*, 196-204.
- Hoff, E.-H., Lappe, L. & Lempert, W. (Hrsg.) (1985). *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*. Bern: Huber.
- Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham: Ginn.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices*. New York: Englewood-Cliffs.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. New York: Englewood-Cliffs.
- Holland, J.L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist, 51*, 397-406.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holling, H.; Lüken, K.H.; Preckel, F. & Stotz, M. (2000). *Berufliche Entscheidungsfindung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Band 236. Nürnberg.
- Hurni-Schlegel (1984). Ökopsychologische Perspektiven in der Berufsberatung. In Arbeitsgemeinschaft Abiturientenberater (Hrsg.). *25 Jahre Abiturientenberatung* (S. 89-96). Zürich.
- Kleve, H. (2002). Systemische Kontextklärung in der sozialarbeiterischen Beratung. *Sozialmagazin, 27*, 16-23.
- Knuth, M., Schräpler, J.-P. & Schumann, D. (2001). *Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken in der Dienstleistungsgesellschaft*. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik. Gelsenkirchen.
- Kowol, U. & Krohn, W. (2000). Innovation und Vernetzung. In J. Weyer (Hrsg.), *Soziale Netzwerke* (S. 135-160). München: Oldenbourg.
- Krieger, D.J. (1996). *Einführung in die Systemtheorie*. München: Fink.
- Krohn, W. & Küppers, G. (1989). *Die Selbstorganisation der Wissenschaft*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Krohn, W. & Küppers, G. (1995). *Theorie der Selbstorganisation und Autopoiesie*. Bielefeld.
- Lambert, M.J. (1992). *Implications of outcome research for psychotherapy integration*. New York: Basic Books.
- Luhmann, N. (1993). Operationale Geschlossenheit psychischer und sozialer Systeme. In H.R. Fischer, A. Retzer & J. Schweitzer (Hrsg.). *Das Ende der großen Entwürfe*. 2. Aufl. Frankfurt: Suhrkamp.
- Meixner, J. (1996). Traumberuf oder Alptraum Beruf? Von den kindlichen Identifikationsmustern zur Berufswahl Jugendlicher und junger Erwachsener. In K. Schober & M. Gaworek (Hrsg.), *Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle* (S. 37-46). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Band 202. Nürnberg.
- Minuchin, S., Montalvo, B., Guernsen, B., Rosman, B. & Schumer, F. (1967). *Families of the Slums. An Exploration of their structure and treatment*. New York: Basic Books.
- Moser, K., Batinic, B. & Zempel, J. (1999). Unternehmerisch erfolgreiches Handeln: Einführung und Überblick. In K. Moser, B. Batinic & J. Zempel (Hrsg.), *Unternehmerisch erfolgreiches Handeln* (S. 3-13). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

- Moser, K. & Schmook, R. (2001). Berufliche und organisationale Sozialisation. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 215-239). Göttingen: Hogrefe.
- Oerter, R. & Montarda, L. (Hrsg.) (1998). *Entwicklungspsychologie*. 4. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Mücke, K. (2001). *Probleme sind Lösungen*. 2. Aufl. Potsdam: Ökosysteme.
- Parson, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Petzold, H.G. (1997). Das Ressourcenkonzept in der sozialinterventiven Praxeologie und Systemberatung. *Integrative Therapie*, 4, 435-471.
- Radatz, S. (2002). *Beratung ohne Ratschlag*. 2. Aufl. Wien: Verlag Systemisches Management.
- Retzer, A. (1994). *Familie und Psychose*. Stuttgart: Fischer.
- Rützel, J. (2002). Fit für Ausbildung und Beruf. *Berufsbildung*, 56, 3-8.
- Schlippe, A.v. & Schweitzer, J. (1997). *Lehrbuch systemische Therapie und Beratung*. 3. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Shazer, St. De (1997). *Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie*. 5. Auflage. Heidelberg: Carl Auer.
- Simon, F.B. & Stierlin, H. (1992). *Die Sprache der Familientherapie*. 2. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Stierlin, H., Rücker-Embsen, I., Wetzell, N. & Wirsching, M. (1977). *Das erste Familiengespräch. Theorie – Praxis – Beispiele*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D.E. (1981). Approaches to occupational choice and career development. In A.G. Watts, D.E. Super & J.M. Kidd (Eds.), *Career development in Britain* (pp. 7-51). Cambridge: Hobsons.
- Super, D.E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriereentwicklung* (S. 211-280). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004). Fachserie 11, Bildung und Kultur/Reihe 3, Berufliche Bildung.
- TNS EMNID (2001). *Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufsschullehrern zum Thema Ausbildungsabbruch*. Westdeutscher Handwerkskammertag. Düsseldorf. (www.handwerk-nrw.de).
- Vogt-Hillmann, M. (2002). Ressourcen- und Kompetenzsterne in der Diagnostik von Kindern und Jugendlichen. In M. Vogt-Hillmann & W. Burr (Hrsg.), *Lösungen im Jugendstil*. Dortmund: Borgmann.
- Ziehm, St. (2002). Berufseignung aus betrieblicher Sicht. *Berufsbildung*, 56, 16-18.

Anschrift des Autors: Dr. Hans-Jürgen Balz, Professor für Psychologie am Fachbereich Sozialarbeit der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum; balz@efh-bochum.de.