

„Ich weiß gar nicht, welche Stellen für mich in Frage kommen ...“

G 21
G 61
A 531

Berufliche Beratung als Hilfe zum Aufbau individueller Beschäftigungsfähigkeit und zur beruflichen Selbstvermarktung

Dr. Martin Griepentrog*)

Vorbemerkung: Der folgende Text bezieht sich auf berufsberaterische Erfahrungen mit Studierenden, Hochschulabsolventen¹⁾ und berufserfahrenen Akademikern und ist als Diskussionsbeitrag aus der beraterischen Praxis gedacht. Inwieweit die hier vorgeschlagenen Zielsetzungen und Methoden beruflicher Beratung auch auf Zielgruppen mit anderem Bildungshintergrund übertragbar sind, bedarf sicherlich noch der fachinternen Diskussion.

1. Stabile Beruflichkeit und Marktausgleich – Ist die klassische Arbeitsvermittlung eine Dienstleistung der Industriegesellschaft des vergangenen Jahrhunderts?

Die Arbeitsvermittlung ist – wieder mal – in die öffentliche Diskussion geraten: Angestoßen durch die Kritik an den Vermittlungsstatistiken der Arbeitsämter, vor allem aber bedingt durch die seit 2001 wieder steigende offizielle Arbeitslosenzahl, wird von einer „schnelleren Vermittlungstätigkeit“ staatlicher und privater Arbeitsvermittlungen eine merkliche Linderung der registrierten Arbeitslosigkeit erwartet.

Doch diese Hoffnung könnte trügen, wenn in der öffentlichen Diskussion das eng gefasste Verständnis von „Vermittlung“ als Auswahl und Anbieten von Stellen gegenüber Bewerbern bzw. Auswahl und Vorschlag von Bewerbern gegenüber Arbeitgebern die Diskussion dominiert. Dieses Vermittlungskonzept hat sich in Deutschland nicht zufällig mit dem Auf- und Ausbau der Arbeitsverwaltung im zweiten und dritten Viertel des 20. Jahrhunderts durchgesetzt: Es passte gut in diese industrie- und wirtschaftsgeschichtliche Phase, die als „zweite industrielle Revolution“ nicht nur durch neue Leit-Techniken wie Elektrizität und

Motorkraft, sondern in Kontinentaleuropa, speziell in Deutschland auch durch eine wachsende Rationalisierung der Arbeitsbeziehungen mit einem gesteigerten Organisationsgrad von Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Interessen gekennzeichnet war. Dazu gehörte auch der Ausbau der entsprechend paritätisch verwalteten Sozialversicherungen, wie überhaupt die „Zweite Industrialisierung“ als Durchsetzungs- und Ausbauphase des Sozial- bzw. Interventionsstaates begriffen werden kann. Für die Praktikabilität der Arbeitsvermittlung bedeutsam war vor allem die überaus erfolgreiche, allgemeine Durchsetzung des Berufe-Prinzips in der Ausbildung von Nachwuchskräften in der Industrie (als Adaption handwerklicher Ausbildungsformen) sowie die Übertragung des älteren Prinzips berufsqualifizierender Hochschulausbildungen (für Lehrer, Pfarrer, Ärzte und Richter) auf weitere Studienfächer, Studiengänge und Studienabschlüsse.²⁾

Damit ließen sich in der entwickelten, klar definierten Berufswelt der „zweiten Industrialisierung“ mit anerkannten Berufsbezeichnungen die Qualifikationen der um Arbeitsplätze Nachsuchenden präzise umreißen, vakante Stellen konnten mit einer berufsfachlichen Bezeichnung klar gekennzeichnet werden. Ausdruck dieser eindeutigen Ordnungsverhältnisse in der Berufswelt und am Arbeits-

*) Berater im Hochschulteam des Arbeitsamtes Bielefeld

1) Im Folgenden sind bei der Verwendung der männlichen Sprachform stets beide Geschlechter gemeint.

2) Vgl. Mayer, Karl Ulrich, Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/M. 2000, S. 383–409, 392/393.



markt ist das System der Berufskennziffern (BKZ). „Arbeitsvermittlung“ konnte sich in diesem System der festen Beruflichkeit als professionelle „Maklerin“ für das „matching“ zwischen beruflich eindeutig Qualifizierten und beruflich eindeutig definierten freien Stellen definieren, die klassische Vermittlung „nach Auswahl und Vorschlag“ war adäquate Arbeitsform in dieser „übersichtlichen“ Berufs- und Arbeitswelt.

2. Das „Ende des lebenslangen Berufs“ und der Zwang zu permanenter beruflicher Neuorientierung – Spekulation oder Realität in der „dritten industriellen Revolution“?

Nun allerdings befinden wir uns, wenn verschiedene Anzeichen nicht trügen, in einer neuen industriegeschichtlichen Phase: Der gegenwärtige Übergang von der klassischen Industrie- zur globalisierten und digitalisierten „Wissensgesellschaft“ kann wahrscheinlich als „dritte industrielle Revolution“ begriffen werden, und er führt nach einer mittlerweile sehr verbreiteten Ansicht zur Auflösung der bisherigen festen Beruflichkeit. „Die These vom Ende des lebenslangen Berufs ist inzwischen bereits zu einem festen Bestandteil wissenschaftlicher, journalistischer und politischer Gewissheiten geworden.“³⁾ Ein Beispiel dafür, wie vehement und apodiktisch solche Positionen mittlerweile nicht nur populär formuliert, sondern in berufsberaterischen Fachkreisen auch ungeprüft übernommen werden, ist der Nachdruck eines entsprechenden Artikels aus der Tagespresse in der Fachzeitschrift des Deutschen Verbandes für Berufsberatung: Dort heißt es, dass „die Linearität des Berufslebens für die junge Generation unwiderruflich dahin“ sei, dass es „den [dauerhaft angelegten, M.G.] Beruf für die meisten nicht mehr geben wird“; „der Fels, der der Beruf einmal war, ist in der Brandung des Arbeitsmarktes untergegangen“; „die Marktlogik zwingt heute eine ganze Generation zu einem Leben ständiger Brüche und Anpassungen“ usw.⁴⁾

Allerdings rät bei solchen allgemeinen Formeln schon ein flüchtiger Blick in die einschlägige Literatur der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Vorsicht: „Die These vom Ende des lebenslangen Berufs geht von der Annahme aus, dass ‚früher‘ der Erstberuf für die meisten lebenslang gewesen sei. Davon kann aber offenbar gar keine Rede sein. Auch in älteren (zwischen 1930 und 1950 geborenen) Kohorten wechselten zum Beispiel etwa 60

Prozent der Facharbeiter ihren Beruf.⁵⁾ Auch die von manchen Sozialwissenschaftlern ausgerufenen „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ – worunter meist der Rückgang des Anteils unbefristeter Vollzeitbeschäftigungen an der Gesamtzahl der Beschäftigten verstanden wird – ist nicht so eindeutig mit dem „Ende des lebenslangen Berufs“ gleichzusetzen: Teilzeitbeschäftigung hat im Saldo die Vollzeiterwerbstätigkeit nicht ersetzt, sondern nur ergänzt und wird zum Teil auch aus freien Stücken gewählt, und befristete Arbeitsverträge bedeuten nicht automatisch unstete Erwerbskarrieren.⁶⁾ Insgesamt ist festzustellen, dass die einschlägige Fachdiskussion wohl in der Zunahme von Erwerbsformen jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“ übereinstimmt, dass aber über das Ausmaß und die Stärke dieses Trends keine Einigkeit besteht.⁷⁾

Wenn auch die empirischen Untersuchungen zur Vorsicht gegenüber der flinken Formel vom „Ende des Berufs“ raten, so sind andererseits doch Anzeichen für deutliche Veränderungen in der Beziehung zwischen Bildung, Ausbildung und Beruflichkeit nicht zu übersehen. Die allgemeine Wahrnehmung von der Erosion traditioneller Beruflichkeit wird möglicherweise dadurch geprägt, dass neben den – nicht überraschenden – hohen Anteilen ungesicherter Beschäftigung bei Nichtformal-Qualifizierten Ende der 1990er Jahre zunehmend auch die Höchstqualifizierten, d.h. die Hochschulabsolventen/innen, von unsicherer Beschäftigung betroffen sind – vor allem bei den Jüngeren und vermehrt bei Frauen.⁸⁾

Wenn auch die These vom Ende der Beruflichkeit oder gar vom Ende der Erwerbsarbeit als überzogen und empirisch wenig fundiert erscheint, so deutet doch vieles darauf hin, dass die herkömm-

³⁾ Mayer, S. 385.

⁴⁾ Marc Hoch, Die Kluft zwischen Beruf und Identität, aus: „Süddeutsche Zeitung“, Wiederabdruck in: dvb-forum 1/00.

⁵⁾ Mayer, S. 389.

⁶⁾ Gert G. Wagner, Erwerbsarbeit sollte Zukunft haben. In: Kocka/Offe (Hg.), S. 213–233, 218/19.

⁷⁾ Schreyer, Franziska, „Unsichere“ Beschäftigung und berufliche Qualifikation – Ein Blick auf Erwerbsarbeit jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 246, S. 147–172, 149/50.

⁸⁾ Schreyer, S. 169/170.

„Ich weiß gar nicht, welche Stellen für mich in Frage kommen ...“ (Fortsetzung)

liche Funktion und Wirkung beruflicher Qualifikation einem tiefgreifenden Wandel unterworfen werden dürfte: Die – berufsfachliche oder auch akademische – Erstausbildung wird als Einstiegsvoraussetzung für berufliche Laufbahnen wichtig bleiben⁹⁾, aber vermutlich immer weniger die Endqualifikation definieren; inhaltliche Tätigkeitswechsel samt der dazu notwendigen Fort- und Weiterbildungen werden eher die Norm als die Ausnahme sein.¹⁰⁾

Die bisherigen Bemerkungen bezogen sich vor allem auf die Frage, wie sich in Zukunft die „äußeren“, d.h. arbeitsrechtlichen bzw. arbeitsvertraglichen Beschäftigungsbedingungen entwickeln könnten. Mindestens ebenso wichtig für Überlegungen zur beruflichen Orientierung und beruflichen Beratung ist aber die Beantwortung der Frage, in welcher Weise sich die inhaltlichen Anforderungen an die Beschäftigten zukünftig verändern werden. Der Schweizer Zukunftsforscher Christian Lutz vermutet vor allem Beschäftigungschancen für Menschen in „nicht definierbaren Tätigkeiten, (...) gestalterischen, unternehmerischen und kommunikativen, die in der Auseinandersetzung mit dem Umfeld weiterentwickelt, immer wieder neu erfunden werden.“¹¹⁾ In diesem Szenario sind nicht nur fachlich-kognitive, sondern auch fachübergreifend- methodische und sozial-emotionale Fähigkeiten für das berufliche Fortkommen elementar wichtig; der entstehende Typus des „Lebens“- oder „Selbstunternehmers“ agiert damit nicht nur in selbstbestimmten Feldern, sondern muss wichtige Elemente seiner Persönlichkeit viel stärker als in der „alten“, festgefügtten Berufswelt marktförmig anbieten.¹²⁾

3. „Was will ich eigentlich – und was kann ich machen?“ Der Stellenwert persönlicher Berufsberatungen im Umbruch der „dritten industriellen Revolution“

Wenn man sich zumindest darüber einig ist, dass in der gegenwärtigen „dritten industriellen Revolution“ die bisher klar definierten und voneinander abgegrenzten Berufsbilder und -felder an ihren Rändern „ausfransen“, berufliche „Quereinsteige“ häufiger werden und die starre „Beruflichkeit“

durch ein modularisiertes System von Aus- und Weiterbildung mit „lebenslangem Lernen“ erweitert wird¹³⁾, kommt eine sich nur auf den Vermittlungsvorgang im engeren Sinne konzentrierte, als Arbeitsmarkt-Maklerin definierte Arbeitsverwaltung zwangsläufig an konzeptionelle Grenzen, weil sie einem steigenden Beratungsbedarf **im gesamten Prozess** der beruflichen Neuorientierung – als **Vorstufe** einer beruflichen Eingliederung – nicht adäquat gerecht werden kann. Dies belegen nicht nur Praxiserfahrungen von Beratungs- und Vermittlungsfachkräften sowie die vielfach geäußerten Erwartungen von Kunden, sondern auch einfache Plausibilitätsüberlegungen. Wenn es richtig ist, dass sowohl die Anforderungsprofile von Arbeitgebern als auch die beruflichen Qualifikationen von Arbeits- und Ausbildungssuchenden zunehmend individualisiert, modularisiert und spezifiziert werden, müssen zunächst beide Parameter jeweils individuell ausgelotet und interpretiert werden, bevor ein erfolgversprechendes Zusammenführen von Bewerbern/innen und zu besetzenden Arbeitsplätzen stattfinden kann:

- Arbeits- und Ausbildungssuchende benötigen vermehrt berufliche Beratungen, um ihr eigenes berufliches Qualifikationspotenzial genauer definieren und um festlegen zu können, für welche Berufs- und Arbeitsangebote sie in Frage kommen. Dazu gehören auch beraterische Hilfen, um ihr eigenes Interessen-, Kenntnis- und Fähigkeitspotenzial zuverlässig bestimmen und mit Angeboten der Arbeitswelt in Beziehung setzen zu können;

⁹⁾ Vgl. dazu auch: Laur-Ernst, Ute, Das Berufskonzept: umstritten, widersprüchlich, aber zukunftsfähig – auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: ibv 8/2002, S. 661–670.

¹⁰⁾ Mayer, S. 409.

¹¹⁾ Zit. n.: Strasser, Johano, Leben oder Überleben. Wider die Zurichtung des Menschen zu einem Element des Marktes, Zürich 2001, S. 45.

¹²⁾ Strasser, S. 47

¹³⁾ Zu Anzeichen für die seit den 1990er Jahren vermehrt zu beobachtende „Zerbröckelung“ des Berufe-Prinzips vgl. Mayer, S. 397 ff.



- Arbeitsplatzanbieter benötigen vermehrt Beratungen zum Bewerberpotenzial, um sich in ihrer Personalpolitik auf die Qualifikations- und Leistungspotenziale der Bewerber besser einstellen zu können.

Bei der beruflichen Erstwahl wird die Notwendigkeit und der Sinngehalt beruflicher Beratungsangebote nicht ernsthaft bestritten: Der Orientierungsbedarf im Übergang vom Schulsystem in den Beruf bzw. ins Studium liegt offensichtlich auf der Hand und führte schon im frühen 20. Jahrhundert zu einer institutionalisierten Berufsberatung.¹⁴⁾ Aber schon dieser Blick in die Institutionengeschichte der Berufsberatung zeigt, dass beruflicher Orientierungsbedarf grundsätzlich über die „erste Schwelle“ hinausgeht und insbesondere in Krisenzeiten steigt: So förderten beispielsweise die sozialen Verwerfungen im Ersten Weltkrieg die Notwendigkeit einer institutionalisierten beruflichen Beratung auch für Erwachsene, da Kriegsinvaliden und Kriegsheimkehrer beruflich wieder eingegliedert werden mussten.¹⁵⁾

Gegenwärtig, im Umbruch von der Industrie- zur „Wissensgesellschaft“, steigen generell latente Bedürfnisse nach beruflicher Orientierung; sie werden aber nach wie vor vornehmlich bei Status-Veränderungen manifest:

- Der erste relevante Status-Übergang, das absehbare Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems, löst bei Schulabgängern/innen die erste grundlegende Orientierungskrise aus, die nicht nur Fragen der Berufswahl im engeren Sinne, sondern auch grundlegende Aspekte der persönlichen Lebensplanung umfasst.
- Der biographisch nächste Übergang, das Ende der Berufsausbildung bzw. des Studiums und die Einmündung auf die erste Arbeitsstelle, kennzeichnet die nächste biographische „Gelenkstelle“ mit grundlegendem beruflichem Orientierungsbedarf.
- Ein weiterer „klassischer“ Anlass für berufliche Standortbestimmungen und ggf. berufliche Neu-Orientierungen ist der betriebsbedingte Verlust des Arbeitsplatzes und die Suche nach einer neuen Beschäftigung – insbesondere dann, wenn diese fremdbestimmte Situation mit dem Zwang zu beruflicher Veränderung wegen schwindender Marktgängigkeit der bisherigen Beschäftigung verknüpft ist. Derartige Umorientierungen dürften gegenwärtig und zukünftig wegen der beschleunigten Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt noch zunehmen.

- Ein weiterer typischer Anlass für erneute berufliche Orientierungsprozesse von Erwachsenen ist die krankheitsbedingte Berufsunfähigkeit im bisherigen Beruf.
- Nicht zu unterschätzen ist bei vielen Erwerbstätigen eine tiefgreifende Unzufriedenheit mit ihrer augenblicklichen beruflichen Situation. Auch hier bestehen grundlegende berufliche Orientierungsbedürfnisse und viele Nachfragen nach ausführlicher beruflicher Beratung, wie nicht zuletzt die Nachfrage nach den noch spärlich vorhandenen, entsprechenden Seminar- und Beratungsangeboten zeigt.¹⁶⁾

Zusammengefasst: Bedürfnisse nach beruflicher Orientierung und entsprechender Beratung bestehen nicht nur bei den beruflichen Erstwählern/innen – in der Terminologie der traditionellen Arbeitsamtsorganisation: den Klienten der Berufsberatung: In wachsendem Maße erwarten auch die Klientel der – in herkömmlicher BA-Terminologie – Arbeitsvermittlung berufliche Beratungs- und

¹⁴⁾ Vgl. Krämer, Reinhard, Die Berufsberatung in Deutschland von den Anfängen bis heute – eine historische Skizze. In: ibv 16/01, S. 1097–1105, 1098 ff.

¹⁵⁾ Ebd., S. 1098.

¹⁶⁾ In Bielefeld beispielsweise war ein Seminar eines privaten Beraters zum Thema „Der Job der zu mir passt“ hoffnungslos überbucht; die Nachfrage konnte auch mit einem Wiederholungstermin nicht befriedigt werden. Auch die Kollegen/innen in den Berufsinformationszentren der Arbeitsämter können über viele Anfragen von Berufstätigen nach ausführlicher Beratung zu Fragen der beruflichen Weiterbildung und Neuorientierung berichten; diesen Wünschen kann die herkömmliche Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung in den Arbeitsämtern mit ihrer Konzentration auf Erwerbslose sicherlich noch nicht optimal entsprechen, ebenso wenig die Berufsberatung mit ihrer Konzentration auf die berufliche Erstwahl. Die Erfahrungen des Verfassers in der Tätigkeit eines Beraters im Hochschulteam zeigen jedenfalls eine überaus große Resonanz auf berufliche Beratungs-, Informations- und Orientierungsangebote, die vom Hochschulteam auch für berufserfahrene Akademiker/innen angeboten werden. Vgl. dazu auch das Programm des Hochschulteams Bielefeld: www.arbeitsamt.de/bielefeld/hochschulteam.



„Ich weiß gar nicht, welche Stellen für mich in Frage kommen ...“ (Fortsetzung)

Orientierungshilfen.¹⁷⁾ Diesem Tenor ist auch die OECD in ihrem Gutachten zur Berufsberatung in Deutschland gefolgt:¹⁸⁾ Sie hat kritisch angemerkt, dass

- die Tendenz zur Unterordnung der Beratung unter die Stellenvermittlung dazu führen kann, dass den individuellen Bedürfnissen von Ratsuchenden nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt wird, um persönliche Ziele und persönliches Potenzial zum Ausgangspunkt beruflicher (Neu-)Orientierungen zu machen;
- dass es falsch wäre, die beraterischen Angebote für Erwachsene nur auf Erwerbslose zu beschränken, da die Arbeitsverwaltung eine wichtige Rolle im Anpassungsprozess der Beschäftigungsfähigkeit von Berufstätigen an die sich rasch ändernden sozioökonomischen Rahmenbedingungen einnehmen sollte.

Mithin ist es auch nach Ansicht des OECD-Gutachtens die Aufgabe öffentlich alimentierter Beratungsfachkräfte, nicht nur ad hoc den aktuellen Ausgleich am Arbeitsmarkt zu fördern, sondern den Prozess des sozialen Wandels in längerfristiger Perspektive berufsberaterisch zu begleiten und das entsprechende Handeln der Betroffenen zu erleichtern.

4. Berufliche Ziele finden – Informationen kanalisieren – sich selbst vermarkten: Aufgaben und Aktionsformen beruflicher Beratung für Erwachsene¹⁹⁾

Um die bisherigen Überlegungen durch Praxiserfahrungen zu konkretisieren, skizziere ich im Folgenden einige Aufgaben und Aktionsformen beruflicher Beratung für Erwachsene, ausgehend von eigenen Erfahrungen aus der beraterischen Arbeit mit Studierenden, Hochschulabsolventen/innen sowie berufserfahrenen Akademikern/innen. Die hier skizzierten Angebote und methodischen Ansätze sind Bestandteil des Dienstleistungsangebotes des Hochschulteams im Arbeitsamt Bielefeld; sie werden entweder als Sequenzen mehrerer beruflicher Einzelberatungen oder als Elemente diverser Workshops zur Berufsfindung oder zur zielgerichteten Stellensuche umgesetzt.²⁰⁾ Entstanden als Angebote für Studierende und Hochschul-Absolventen/innen ohne Berufserfahrung,

werden diese beraterischen Dienstleistungen mittlerweile auch von berufserfahrenen Akademikern/innen nachgefragt.

4.1. Das „Ich“ als Ausgangspunkt: Qualifikations- und persönlichkeitsorientierte Eigenprofil-Analysen

Berufliche Beratung im hier zugrunde gelegten Verständnis geht davon aus, dass eine berufliche Erst- oder Neuorientierung stets von der eigenen Person auszugehen hat und dass nur mit einer gründlichen Selbstklärung die allgemeinen Angebote und Entwicklungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems sinnvoll bewertet und in die berufliche Zielfindung und Realisierungsstrategie einbezogen werden können. Bei dieser „Eigenprofil-Analyse“ sind von den Ratsuchenden mit beraterischer Hilfe in mindestens vier Dimensionen Selbstexplorationen zu leisten:

- Bestandsaufnahme der formalen Qualifikationen
- Bestandsaufnahme der in beruflichen oder nebenberuflichen Erfahrungen erworbenen, sozusagen „informellen“ Zusatzqualifikationen

¹⁷⁾ Insoweit sind die Kategorisierungen von Bewerbern/innen im Rahmen strategischer Überlegungen zur Verbesserung der Arbeitsvermittlung problematisch, wenn hier nur bei den eingeschränkt Vermittelbaren die Notwendigkeit einer ausführlichen Berufsorientierung konzediert wird. Vgl. z.B. RdVerf. des LAA NRW 04/02 v. 21.02.2002 zur „Strategie der Vermittlung“, wonach erst bei den nicht direkt vermittelbaren Bewerbern, bei denen eine Förderstrategie vorgeschaltet werden soll, das Erfordernis einer Berufsorientierung gesehen wird.

¹⁸⁾ ibv 38/18. 9. 2002, S. 2688 ff.

¹⁹⁾ Im Folgenden möchte ich mich auf die berufliche Beratung von formal hochqualifizierten Stellensuchenden konzentrieren und entsprechende Erfahrungen aus der Arbeit mit Studierenden und Hochschulabsolventen/innen diskutieren.

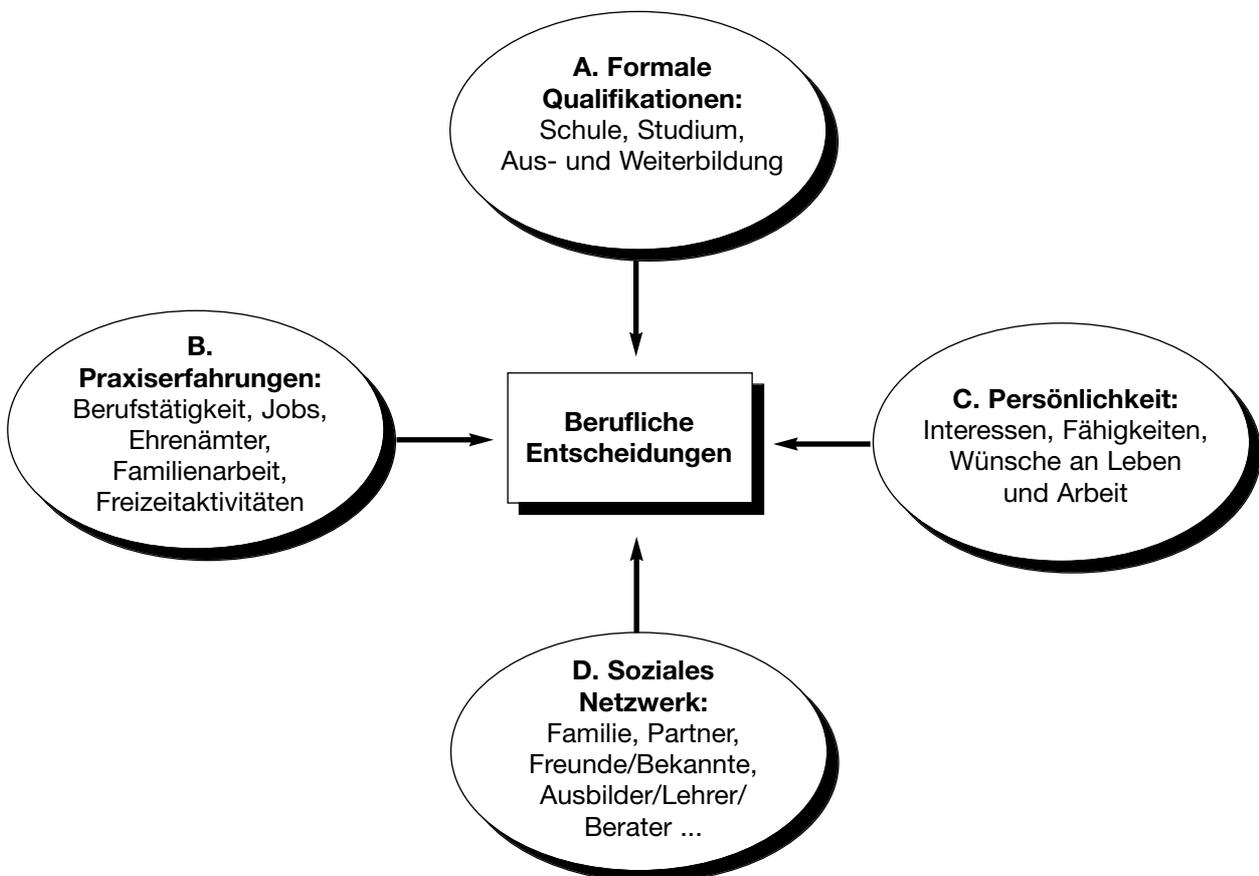
²⁰⁾ Vgl. das Veranstaltungsprogramm des Hochschulteams unter: www.arbeitsamt.de/bielefeld/hochschulteam



- Bestandsaufnahme wichtiger Merkmale der individuellen Persönlichkeit im Hinblick auf Interessenstruktur, Fähigkeitsschwerpunkte und persönliche Wünsche an Berufs- und Lebensplanung
- Bestandsaufnahme der sozialen Beziehungen, des persönlichen „Netzwerkes“, in dem sich die Ratsuchenden bisher bewegt haben, in dem sich Berufswünsche und ggf. Berufserfahrungen gebildet haben und berufliche Suchbewegungen vollziehen, und das sich – last but not least – ggf. zur gezielten Kontaktaufnahme und Stellensuche nutzen lässt.²¹⁾

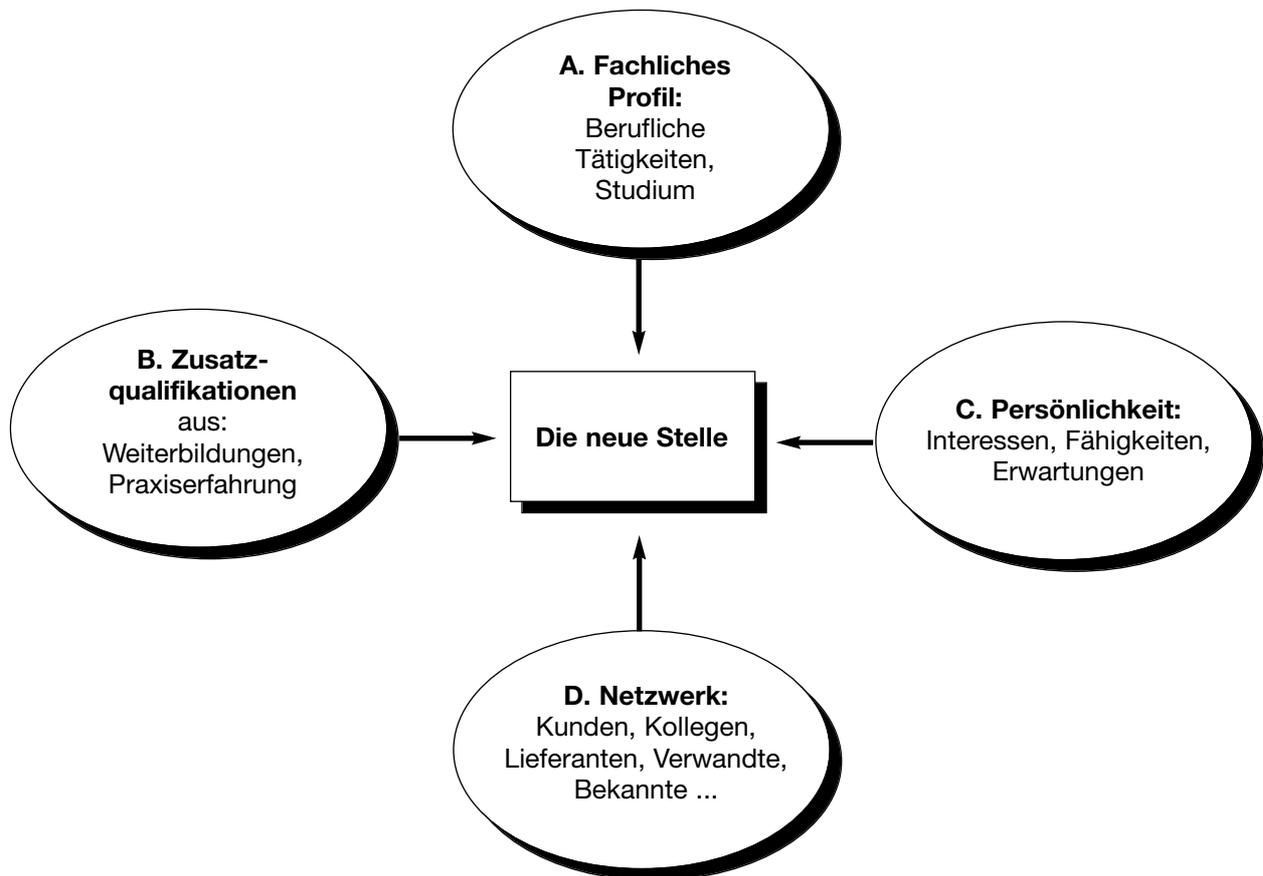
²¹⁾ Dieses vierdimensionale Selbstexplorations-Raster ist angeregt worden von einer entsprechenden Darstellung von Franz Egle und Walter Bens zu neuen Job-search-Strategien: Egle, Franz/Walter Bens, Neue Job-search-Strategien, in: *ibv* 28/1998, S. 2489–2498, v.a. S. 2493. Im Unterschied zu Egle/Bens beziehe ich die Ebene der genuin persönlichen Interessen-, Fähigkeits- und Erwartungsstruktur (jeweils bezogen auf berufliche Pläne und Ideen) in den Prozess der beruflichen Neuorientierung als wichtiges Element mit ein, um bei der Suche nach beruflichen Ansätzen die spezielle „Passung“ zwischen Eigenprofil und beruflichem Anforderungsprofil nicht zu vernachlässigen.

Für berufliche Einsteiger/innen – z.B. Studierende und Hochschulabsolventen/innen, aber auch anwendbar auf Schulabgänger/innen in der Berufsberatung für Jugendliche – zielt die Eigenprofil-Analyse auf die Entwicklung von beruflichen Ideen und auf die Vorbereitung tragfähiger beruflicher Entscheidungen:



„Ich weiß gar nicht, welche Stellen für mich in Frage kommen ...“ (Fortsetzung)

Bei der Arbeit mit berufserfahrenen Ratsuchenden wird die Eigenprofil-Analyse stärker auf die beruflichen Erfahrungen ausgerichtet, ohne die persönlichkeitsbezogenen Fragestellungen zu vernachlässigen; Ziel ist hier die Entwicklung von Ideen zur Suche nach einer neuen, individuell passenden Tätigkeit:



Zu jeder dieser Selbsterkundungs-Dimensionen erhalten die Ratsuchenden einen detaillierten Fragebogen, der sie zur stichwortartigen Formulierung von wichtigen Elementen des Eigenprofils anleiten soll. Die Ergebnisse dieser Selbstexploration werden in Sequenzen mehrerer Einzelgespräche oder im Rahmen von Gruppen-Workshops ausgewertet. Als erstes Teilergebnis entsteht so eine Liste von Berufszielen oder von Ideen zur zielgerichteten Stellensuche.

4.2. Informationsfülle und Recherche-Hilfen: Beraterische Aufgaben bei der berufskundlichen bzw. arbeitsplatzorientierten Information

Nach dieser ausführlichen Analyse des individuellen Qualifikations- und Persönlichkeitsprofils geht es für die Bewerber/Ratsuchenden darum, auf der Basis ihrer Eigenprofilanalyse und der daraus resultierenden Berufs- bzw. Arbeitsstellen-Ideen



gründliche berufs- oder betriebskundliche Recherchen durchzuführen: Damit prüfen sie, welche Arbeitsstellen bzw. welche beruflichen Zielsetzungen ihrem jeweils individuellen Profil möglichst weitgehend entsprechen.

Bei dieser Recherche-Aufgabe könnte die rasante Entwicklung der elektronischen Medien, speziell des Internet, den Gedanken nahe legen, dass Berater/innen hier durch Selbstinformationsangebote ersetzbar sind. Ich möchte skizzieren, warum ich auch bei der Recherche für die Mehrzahl unserer Kunden – auch der formal hoch qualifizierten – eine beraterische Hilfe beim Arbeiten mit der elektronischen Informationsfülle für geboten halte. ²²⁾

Das Internet markiert den Umschlag von Informationsknappheit zu Informationsfülle: Informationen sind hier tendenziell unbegrenzt und weltweit verfügbar, beliebig wiederholbar aufzurufen, schnell veraltend, mit herkömmlichen quellenkritischen Methoden schlecht überprüfbar. Wenn es so wäre, dass die Probleme bei der Berufswahl und bei der Stellensuche vor allem Probleme knapper Informationen wären, dann könnte hier eine möglichst weit verbreitete Internet-Nutzung durch Ratsuchende und Berater/innen tatsächlich entscheidend weiterhelfen.

Diese Hoffnung dürfte aber trügerisch sein: Die Berufs- und Arbeitsstellenwahl ist kein reines Informationsproblem, sondern berührt ganz wesentlich Fragen von persönlicher Identität und persönliche Lebens-Entscheidungen. Nun spricht einiges dafür, dass das Internet derartige Entscheidungs- und Identitätsprobleme nicht lösen hilft, sondern eher vergrößert. Mit der Informationsflut nimmt die Gewissheit über Wahrheit oder Fehlerhaftigkeit der Informationen ab; „je mehr Information, desto weniger Akzeptanz. Die Informationsflut steigert die Unsicherheit – und damit die Legitimität der eigenen Meinung. Man muss entscheiden, weil Informationen nicht ausreichen. In fast allen Lebenslagen ist es nämlich viel zu kostspielig und zeitaufwendig, sich mit ausreichenden Informationen zu versorgen.“²³⁾ So besteht die eigentliche Aufgabe einer sinnvollen Nutzung der Informationsfülle im Internet darin, Selektionsmechanismen zu entwickeln: „Wissen, was man nicht zu wissen braucht“, und „wissen, wo das Wissen ist“. Für die Identitäts- und Entscheidungsdimension beruflicher Entscheidungen noch bedeutsamer ist die Erkenntnis, dass die Kernfragen dieser Problematik durch den Umschlag vom Informationsmangel zum Informations-Überangebot nicht gelöst werden: „Sinnfragen lassen sich nicht mit Information beantworten. Wer verstehen will, muss Infor-

mationen vernichten (...) In der Datenflut der Multimedia-Gesellschaft kann ‚Mehrwert‘ nur heißen: weniger Information.“²⁴⁾ Das bedeutet: Die berufs-wahlbezogene Informationsbeschaffung im Internet ist nur sinnvoll, wenn ich weiß, wonach ich eigentlich suche, wenn ich mit klaren, persönlichen Kriterien den vorhandenen Informationen einen für mich bedeutsamen Sinngehalt entnehmen kann, und wenn ich verfügbare, aber für mich irrelevante Informationen gezielt zu missachten gelernt habe.

Daraus folgt: Um sich in der Welt der Wissens- und Informationsfülle zurechtzufinden, benötigen Menschen gerade nicht die schrankenlose Rezeption aller verfügbaren Materialien, sondern eine Hilfestellung bei der Reduktion auf wichtige, bedeutsame und individuell ausgewählte Informations- und Wissensbestände. Die methodische Beschaffung dieser Informationen sowie ihre kognitive Aufnahme und emotionale Bewertung muss erläutert und angeleitet werden, die konkrete Information selbst wird mithilfe der neuen Medien immer mehr von jedem Nutzer individuell beschafft. Gefragt sind Beratungsfachkräfte deshalb zunehmend weniger als berufskundliche „Informanten“ und „Arbeitsmarktexperten“, die aus ihrem persönlich angehäuften Wissensbestand den Ratsuchenden Ausschnitte zukommen lassen, sondern als berufsberaterische „Navigatoren“, die eine mehrfache Orientierungsaufgabe haben:

- Sie geben Tipps und Hinweise zur Informationsbeschaffung und trainieren Ratsuchende bei der Eigenrecherche zur Berufswahl und zum Arbeitsmarkt.
- Sie geben Tipps und Hinweise zur Methodik der gezielten Informations-Reduktion und zur persönlichen Bewertung und Einordnung von Informationen.
- Sie geben Anstöße und Rückmeldungen zur persönlichen Identitätsfindung und Zielbestimmung und betrachten die Hilfe zur Selbsterkundung als einen zunehmend wichtiger werdenden Teil der berufsberaterischen Aufgabe.

²²⁾ Ausführlicher: Griepentrog, Martin, Berufsberatung und Internet. Vorüberlegungen zur Modifizierung und Weiterführung der Beratungs- und Orientierungsaufgaben im Zeitalter der elektronischen Informationsfülle. In: dvb-forum 1/01, S. 36–38.

²³⁾ Norbert Bolz, Wirklichkeit ohne Gewähr. In: Der Spiegel 26/2000, S. 130/31, 130.

²⁴⁾ Bolz, S. 131.



„Ich weiß gar nicht, welche Stellen für mich in Frage kommen ...“ (Fortsetzung)

So verschiebt sich im Zuge der medialen Entwicklung zwangsläufig der Aufgabenschwerpunkt personale Berufs- und Arbeitsberatungen von der Information und der Vermittlung zur Selbsterkundungs-Hilfe und zur Anleitung von Eigen-Information und Selbstvermittlung.

4.3. Selbstvermarktungshilfen und persönliches „Coaching“ – wichtige Ergänzungen der klassischen Vermittlung

Zentrale Aufgaben der öffentlichen Berufsberatungs- und Vermittlungsdienste lassen sich nicht vollständig mit dem Schlagwort ‚Maklerin‘ zwischen Berufswählern bzw. Arbeitsplatzsuchenden und Wirtschaft“ beschreiben, denn die skizzierten, veränderten Rahmenbedingungen von Berufswahlprozessen und beruflichen Neuorientierungen bedeuten, dass eine beraterisch akzentuierte Vermittlungshilfe **nicht** als technokratische „Passung“ zwischen den betroffenen Individuen und dem Arbeitsplatzangebot der Wirtschaft mit „neutralem“ Standpunkt der Berater/innen verstanden werden kann. Notwendig wäre vielmehr ein viel deutlicher als bisher fallgruppenbezogenes, differenziertes beraterisch-vermittlerisches Arbeitskonzept:

- Berufswähler/innen bzw. Bewerber/innen ohne erkennbare Vermittlungshemmnisse sollten – wie in diesem Text skizziert – zu einer eigenständigen, erfolversprechenden „Selbstvermarktung“ ermuntert und durch Beratung qualifiziert werden; die Zusammenführung von Bewerbern und freien Stellen kann hier – wie schon mit dem „virtuellen Arbeitsmarkt“ geplant – sehr weitgehend von elektronischen Stellenbörsen gewährleistet werden, sofern die Nutzer eingehend beraten worden sind, welche Tätigkeiten für sie in Frage kommen.
- Berufswähler/innen bzw. Bewerber/innen mit erkennbaren Vermittlungshemmnissen müssten dagegen intensiver und kontinuierlicher als bisher vielfach möglich angeleitet, aktiviert und betreut werden. Dazu sollten hier Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte fachlich und belastungsmäßig in die Lage versetzt werden, sich intensiver und extensiver als bisher einem „Fall“ zu widmen.²⁵⁾ Auch bei diesen Fällen kommt Vermittlung natürlich nicht ohne eingehende Beratung aus; beide Aktionsformen gehen ineinander über.

Beide Vorgehensweisen – die zur Selbstvermarktung befähigende und die aktivierend betreuende – verlangen nach unterschiedlichen beraterischen Instrumentarien und einem größeren professionellen Spielraum bei der Festlegung von Beratungskapazitäten vor Ort.

5. Fazit

Die Arbeitsverwaltung könnte notwendige Reorganisationen als Chance begreifen, in dem hier skizzierten Sinne die fachliche Professionalität der Beratungs- und Vermittlungsdienste auszubauen und personell so zu stärken, dass die notwendige Intensivierung der beraterischen Angebote möglichst umfassend der Integration von Ratsuchenden und Bewerbern in die „neue, postindustrielle“ Arbeitswelt zugute kommen kann. Die mit Recht von der staatlich organisierten Arbeits- und Berufsberatung geforderte aktive Förderung der Beschäftigungsfähigkeit scheint mir angesichts sich deutlich verändernder Beschäftigungsverhältnisse nicht realisierbar zu sein, ohne das Augenmerk ganz zentral auf die Befähigung der Kunden zur Eigenaktivität gerichtet wird. Es kann dabei nicht vorrangig darum gehen, mit dem Druck einer öffentlichen Sozialverwaltung Ratsuchende und Bewerber „zu etwas zu machen“ oder „unterzubringen“, sondern es geht im Kern einer reformierten Beratungs- und Vermittlungsagentur für Arbeit und Beschäftigung darum, Menschen so zu unterstützen, dass sie ihre persönliche Erwerbsbiographie erfolgreich gestalten können. Dass dies nach wie vor eine öffentliche Aufgabe ist und nicht allein privaten Initiativen überlassen werden sollte, dürfte bei allen unstrittig sein, die den Sozialstaat weiterentwickeln, aber nicht abwickeln wollen.

²⁵⁾ Die bisher übliche, aus personellen Kapazitätsgründen vorgenommene Lösung, „Dritte“ mit entsprechender Intensiv-Betreuung zu beauftragen, scheint mir nicht immer eine fachlich sinnvolle Vorgehensweise zu sein, da sich hier Koordinationsprobleme und Reibungsverluste an neuen „Schnittstellen“ ergeben und für die Kunden die wünschenswerte Betreuung „aus einer Hand“ noch weniger gewährleistet ist.



Suchworte: Zielgruppenberatung, Hochschulteam, Beratungsmethoden, Hochschulabsolventen, Beratung Hochschulabsolventen, Beratung Akademiker, Beratung Studierender

HSt Ia1 4/2003

