



forum

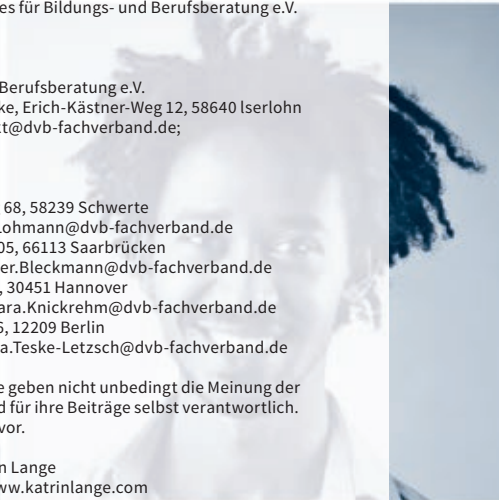
www.dvb-fachverband.de
58. Jahrgang · Ausgabe 1 | 2019

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



© www.istockphoto.com / bowie15

Beratung im Lebenslauf



Impressum

dvb forum

Fachmagazin des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
58. 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 · E-Mail: kontakt@dvb-fachverband.de;
www.dvb-fachverband.de

Redaktion:

- Birgit Lohmann (ViSdP), Eschenweg 68, 58239 Schwerte
Tel.: +49 2304 41007 · E-Mail: Birgit.Lohmann@dvb-fachverband.de
- Heiner Bleckmann, Grülingstraße 105, 66113 Saarbrücken
Tel.: +49 681 94728691 · E-Mail: Heiner.Bleckmann@dvb-fachverband.de
- Barbara Knickrehm, Erderstraße 10, 30451 Hannover
Tel.: +49 511 37070895, E-Mail: Barbara.Knickrehm@dvb-fachverband.de
- Angelika Teske-Letzsch, Bürgipfad 6, 12209 Berlin
Tel.: +49 30 8736279, E-Mail: Angelika.Teske-Letzsch@dvb-fachverband.de

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

Grafische Gestaltung und Satz: Katrin Lange

E-Mail: kontakt@katrinlange.com · www.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/DVB1901W
Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB1901
Preis: EUR 12,- (D) zzgl. Versandkosten
www.wbv.de/dvb-forum
Das dvb forum erscheint zwei mal jährlich
(Jahresbeginn und Sommer).
Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 30.10.2018
Das dvb forum ist eine Mitgliederzeitschrift.

Auflage: 700 · ISSN 0935-8323



Liebe Leserin, lieber Leser,

auf dem deutschen Arbeitsmarkt vollzieht sich eine große Trendwende: bei florierender Wirtschaft haben Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, geeignete Nachwuchs- und Fachkräfte zu finden. Klassische Bewerbungsverfahren sind möglicherweise ein Auslaufmodell, immer öfter wird nicht mehr vom Arbeits- oder Ausbildungsmarkt gesprochen, sondern vom Bewerber- bzw. Bewerberinnenmarkt.

Richtet man in dieser Situation den Fokus auf diejenigen, um die geworben und auf die gehofft wird, zeigen sich für die ArbeitnehmerInnen und die, die es werden wollen, neue Chancen und Perspektiven. Nach der ersten (Aus)Bildungsentscheidung und dem Start in das Berufsleben ergeben sich mehr Möglichkeiten beim Finden des passenden Arbeitsplatzes, der persönlich als wesentlich empfundenen Rahmenbedingungen im Erwerbsleben, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Dynamik von Entwicklungen – Stichwort Digitalisierung z.B. – verlangt Flexibilität, Lernbereitschaft, Weiterbildungswillen und ggf. auch Berufswechsel. Kurzum: zur Orientierung über die eigenen Möglichkeiten und Unterstützung bei anstehenden Entscheidungen zur Gestaltung der eigenen Laufbahn steigt der Beratungsbedarf im individuellen Lebenslauf.

Wir greifen in mehreren Beiträgen dieses Schwerpunktthema des Heftes auf - weitere Artikel beschäftigen sich mit speziellen Zielgruppen der Beratung, die besonderer Beachtung und Unterstützung für eine Teilhabe am beruflichen und sozialen Leben bedürfen und denen die skizzierte Entwicklung ermutigende Chancen eröffnet – die jüngsten Zahlen z.B. zur Beschäftigung Zugewanderte belegen dies. Es bleibt zu hoffen, dass noch mehr die Menschen profitieren können, die es mit dem einen oder anderen Handicap schwerer haben, ihren Platz in der Arbeitswelt zu finden und zu behalten.

Wunderbar für Beratende dazu der Artikel von Herrn Dr. Loebbert mit Anknüpfung an die Beratungsethik-Diskussionen. Dem „Dankeschön“ des letzten Beitrags an ein besonderes dvb-Mitglied schließe ich mich gerne an!

Ein gelingendes Jahr 2019 und herzliche Grüße

Kontakt: forum@dvb-fachverband.de

Madeleine Haenggli, Julian Marciniak, Prof. Dr. Andreas Hirschi Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung	4
Josef Muth, G.I.B. Das Förderinstrument „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ in Nordrhein-Westfalen	10
Angelika Teske-Letzsch Rezension: Laufbahnberatung 4.0	18
Lena Holder Innovative Beratung zur Förderung der Teilhabe von Menschen 50+ am Berufs- und Sozialleben	20
Dr. Michael Loebbert Die Tugenden des Beratens	26
Benno Diederiks Freude ist die halbe Arbeit	32
Prof. Dr. Andrea Erdélyi, Prof. Dr. Rudolf Schröder STABILe Kommunikation und Beratung auf dem Weg in den Beruf für Menschen mit geistiger Behinderung	36
PD Dr. Gerd Ulrich Bauer, Kinga Bichler M.A. Berufs- und Bildungsberatung für Neuzugewanderte	43
Prof. Dr. Matthias Rübner, Prof. Dr. Stefan Höft Webbasiertes Selbsteinschätzungstool in der Beratung junger Menschen	50
Prof. Dr. Jean Guichard Der Dialog in der Life Design Beratung	58
Dr. Bernhard Jenschke Liebe Karen Schober: Danke!	64

Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung

Von **Madeleine Haenggli, Julian Marciniak** und
Prof. Dr. Andreas Hirschi
Kontakt: info@cresogo.com

Einleitung

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 30 Jahren deutlich gewandelt. Einerseits ist die Bedeutung der Arbeitsrolle nicht mehr die gleiche, andererseits haben sich die auch gesellschaftlichen Wertevorstellungen verändert. Nebst der Erfüllung der Arbeitsrolle spielt die Integration von Beruf, Familie und persönlichen Interessen für viele eine wichtige Rolle. Eine bedeutsame Veränderung betrifft auch die Arbeitsplatzsicherheit. Unternehmen können die Existenz eines Arbeitsplatzes kaum mehr garantieren, da sie befürchten, ihre Wettbewerbsfähigkeit oder Dynamik zu verlieren. Nebst der Unsicherheit und Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes kann auch die Angst um den Verlust von wichtigen Merkmalen der Arbeit bestehen. Gerade aufgrund der exponentiellen Zunahme von Technik sind Inhalte der Arbeit je länger je unsicherer – Digitalisierung und Automatisierung haben dazu geführt, dass einige Arbeitsabläufe gänzlich von Maschinen übernommen werden, z.B. Self-Check-Outs in Supermärkten oder Ticketbuchungen für den öffentlichen Verkehr über Apps. Dies birgt aber auch Chancen – neue Jobs und Arbeitsfelder entstehen. Beispielsweise hätte vor 30 Jahren niemand gedacht, dass heutzutage eine grosse Nachfrage an

Fachleuten in der App-Entwicklung gefragt sind. Den Arbeitsplatz nicht mehr auf sicher zu haben bedeutet auch, dass sich die Karriereperspektiven in Unternehmen verändert haben. So sind in den letzten Jahren die Hierarchien flacher geworden, was zu weniger Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der gleichen Organisation führte. Zudem gibt es viele kleine Firmen, welche intern keine Entwicklungsmöglichkeiten anbieten können. Aufgrund dieser Dynamiken in den Unternehmen und im Arbeitsmarkt ist oftmals keine langfristige Laufbahnplanung mehr möglich.

Von der klassischen zur modernen Karriere

Klassische Karrieren existieren somit praktisch nicht mehr. Eine klassische Karriere beinhaltete typischerweise fünf Phasen: Grundbildung, Ausbildung, Einstieg in Berufstätigkeit, Etablierung im Beruf, Ruhestand. Sie ist gekennzeichnet durch ein Streben nach einem linearen Aufstieg, hohe Position und Prestige der Stelle, ein hohes Gehalt sowie viele Beförderungen. Eine Laufbahn heutzutage hat demgegenüber meist keinen vorgegebenen Ablauf mehr, sondern ist offen und dynamisch – es gibt nicht mehr nur eine, sondern eine Vielzahl an Laufbahnformen. Dies bedingt eine offene Laufbahnorientierung gegenüber einer Vielzahl an unterschiedlichen Laufbahnphasen und erfordert eine lebenslange Fort- und Weiterbildung für Arbeitnehmende. Verschiedene Laufbahnphasen sind Ergebnis von technologischen Fortschritten, an die man sich konstant an-

passen muss, um auf dem Laufenden zu bleiben. Ein anderer Grund für die Verschiebung der Laufbahnperspektive ist aber auch die längere Lebenserwartung. Wir leben länger und aktiver – und haben auch dadurch eine andere Perspektive auf die Laufbahn. Diese Dynamik und Aktivität führen dazu, dass auch Auszeiten und Regeneration in der Laufbahn wichtiger werden. Dies wird zudem durch neue Arbeitsformen gefördert, welche in Form von Teilzeit, Job-Sharing, Temporärstellen oder Homeoffice angeboten werden. In diesem Sinne wird eine Karriere als Summe aller über die Lebensspanne hinweg gemachten Arbeitserfahrungen angesehen. Jede Person hat somit eine Karriere, unabhängig davon, ob sie eine hohe Position oder ein hohes Gehalt erreicht hat oder anstrebt.

Die Bedeutung der Arbeit

Nicht nur Millennials, auch ältere Mitarbeitende haben heute häufig andere Einstellungen zur Arbeit als sie das vor 30 Jahren hatten – allerdings sind die Auswirkungen dieser Veränderung bei der jüngeren Generation am klarsten sichtbar, weil es die einzige Arbeitswelt ist, die sie kennen. Freizeit, eine gute Work-Life Balance, und ein gutes Gehalt sind wichtig. Die Veränderungen und Dynamik in modernen Laufbahnen haben dazu geführt, dass Personen vermehrt Selbstverantwortung für ihre Laufbahn und das Erreichen ihrer individuellen Laufbahnziele übernehmen müssen. Der Fokus in der heutigen Arbeitswelt liegt somit auf der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit und Kompetenzentwicklung. Vom Arbeitgeber wird Unterstützung in der Entwicklung und Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit erwartet. Nicht nur der Aufbau, sondern auch der Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist wichtig: Oftmals muss mit einem langen und anspruchsvollen Berufsleben gerechnet werden, und Regeneration und eine nachhaltige Laufbahngestaltung werden immer wichtiger.

Dieses Wissen, dass die Laufbahn ein langer Prozess mit vielen verschiedenen Phasen ist, kann auch Freiheit bieten. So kann man ohne schlechtes Gewissen Dinge ausprobieren, neue Dinge wagen und es wird nicht mehr erwartet, dass alles linear und möglichst zielstrebig verlaufen muss. Diese neue Freiheit stellt aber auch neue Ansprüche. Arbeit soll für viele nicht nur zum Geld verdienen da sein, sie soll und muss auch Freude machen und mit etwas Sinnvollem verbunden sein. Somit kann die Arbeitsrolle nicht mehr isoliert betrachtet werden und moderne Laufbahnentwicklung erfordert eine holistische Perspektive: Arbeit ist einer von mehreren Lebensbereichen, welche untereinander kompatibel sein sollen und sich in ihren Prioritäten im Verlauf des Lebens ändern können.

Somit dient die Arbeit nicht nur als Mittel zur Existenzsicherung. Sie wird in breiten Kreisen als Mittel zur Selbstverwirklichung angesehen. Zufriedenheit mit der Arbeit ist wichtig. Und die Arbeit soll Spass machen und einen Sinn geben. Wie verändert dies nun die Bedeutung, was es heisst, erfolgreich zu sein? Karriereerfolg kann in objektiven und subjektiven Erfolg eingeteilt werden. Objektiver Erfolg ist beobachtbar und wird normalerweise mit Gehalt oder Beförderungen er-

