

Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?

Schüers, Wolfgang; Sultana, Ronald G.; Bliem, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

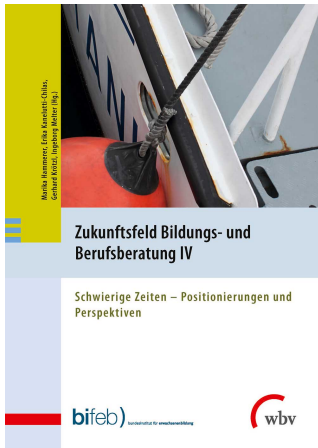
Schüers, W., Sultana, R. G., & Bliem, W. (2017). Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um? In G. Krötzl, M. Hammerer, I. Melter, & E. Kanelutti-Chilas (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV: Schwierige Zeiten - Positionierungen und Perspektiven* (S. 17-56). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004558W015>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



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

Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV Schwierige Zeiten - Positionierungen und

von: Hammerer, Marika; Kanelutti-Chilas, Erika; Krötzl, Gerhard; Melter, Ingeborg (Hg.); Sultana, Ronald G.; Bliem, Wolfgang; Schüers, Wolfgang

DOI: 10.3278/6004558W015

Erscheinungsjahr: 2017
Seiten 15 - 56

Schlagerworte: Arbeit 4.0, Bildungsberatung, Kompetenzstandard, Migration, berufliche Orientierung, kulturelle Diversität

Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?

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

Wolfgang Bliem thematisiert in seinem Beitrag relevante Veränderungsfaktoren der Arbeits- und Berufswelt sowie deren Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf und geht dabei auf die Bedeutung der "New Skills" ein. Ausgehend davon zeigt er mögliche Herausforderungen, aber auch Entwicklungsfelder für die Bildungs- und Berufsberatung auf. Diese liegen neben Themen wie...

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Hammerer, M./Kanelutti-Chilas, E./Krötzl, G./Melter, I. (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten - Positionierungen und Perspektiven. Bielefeld 2017. DOI: 10.3278/6004558W015.

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

Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt¹

RONALD G. SULTANA

Übersetzung: Frank Nestmann/Bearbeitung: Ursel Sickendiek

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

Diskurse zur Laufbahnberatung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Leben in einer „flüchtigen“ Welt

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

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

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

gen wie etwa einer sich umkehrenden demographischen Pyramide, die eine immer kleiner werdende Zahl junger Menschen damit belastet, für Pensionen und Versorgung der wachsenden Zahl älterer Mitbürger und Mitbürgerinnen aufzukommen, ist es zwar richtig, dass das Wohlfahrts- und Sozialstaatsmodell eine Revision und Erneuerung braucht, um weiter bestehen zu können. Aber in vielerlei Hinsicht hat das Wohlfahrtsstaatsmodell gemeinsam mit dem Modell der sozialen Marktwirtschaft seinen Wert unter Beweis gestellt (Garland 2016).

Wie viele Ökonomen und Sozialtheoretiker allerdings festgestellt haben (Harvey 2005, Chang 2010, Stieglitz 2012), begann die Lage sich zu verändern, als – vor allem unter dem Einfluss von Reagan und Thatcher und basierend auf der neoliberalistischen Wirtschaftsdoktrin von Ökonomen wie Hayek (1969) – der Wohlfahrtsstaat unter Beschuss geriet. Bauman (2000) geht davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt die zweite Phase der Moderne begann, die er „liquid modernity“ (also flüchtige Moderne) nennt. Das ist eine sehr eindrückliche und suggestive Metapher dafür, in welcher Art und Weise die Strukturen, die in der ersten Modernisierungsphase (also in der „solid modernity“) Form angenommen hatten, nun ungehemmt attackiert und delegitimiert werden. Der „Versorgungs“- oder „Bemutterungs“-Staat wird zunehmend verhöhnt und als Wurzel allen Übels hingestellt. Dezentralisierung, Privatisierung, Liberalisierung, Deregulierung und Outsourcing werden Richtwerte, an denen der neue Geist eines gestärkten Kapitalismus gemessen werden soll. Unter der Ägide supranationaler Organisationen wie des Internationalen Währungsfonds, der Weltbank und zunehmend auch der Europäischen Union wurde die neue Doktrin – im Endeffekt nichts anderes als ein recycelter egoistischer Liberalismus des 19. Jahrhunderts im neuen Gewand – nicht nur verwurzelt, sondern Ländern weltweit aufgezwungen. Das erleichterte den Kapitalfluss hin zu einer Handvoll Superreicher in den Metropolen in einer immer enger vernetzten, aber verarmten Welt und ist durch eine dramatisch wachsende soziale Kluft zwischen Arm und Reich und intensiviertere globale Ungleichheit gekennzeichnet. Chomsky (2010, 2011) hat neben anderen darauf hingewiesen, dass die Wirkung all dessen auf die Demokratie deren dramatische Erosion ist, wobei die reale Macht nun bei einem, wie er es nennt, „virtuellen Senat“ von Investoren und Kreditgebern liegt. Das Ende des Kommunismus (1989) gab einen zusätzlichen Anstoß für Behauptungen wie etwa jene von Margaret Thatcher, es gebe „keine Alternative dazu“, und „das Ende der alten Geschichte“ sei gekommen.

In diesem Kontext eines fundamentalistischen Bekenntnisses zur Deregulierung, so Bauman, war es unmöglich, Strukturformen und Funktionen zu erhalten. Die Macht wurde von der Politik geschieden in dem Sinn, dass es zu einer Globalisierung und „Vermarktlichung“ von Funktionen kam, die früher dem Staat oblagen. Dessen aktive Gestaltungs- und Führungsfähigkeit in der Sozial- und Wirtschaftspolitik wurde drastisch reduziert und eingeschränkt. Mit der immer weiter abnehmenden Handlungsmacht des Staates begann die gesamte Vorstellung eines „Gesellschaftsvertrages“ mit seinen Bürgern in sich zusammenzufallen. Individuen wurden in „Märkte“ entlassen, in denen Spaltung und Konkurrenz über Zusammenarbeit

gestellt wurden und in denen von den Menschen erwartet wurde, die Konsequenzen ihrer Entscheidungen und Wahlen selbst zu tragen (Duménil/Lévy 2011).

„Flexibilität“ wird zum maßgeblichen Begriff, wenn die Bedingungen durch Formlosigkeit, schnelle Veränderung und dauerndes „Im-Fluss-Sein“ geprägt sind: Flexibilität für Firmen, die sich neu ausrichten und anpassen müssen, indem sie schnell in neue Technologien investieren und ebenso schnell ihr Personal restrukturieren, herunterfahren und ersetzen. Flexibilität auch für die Beschäftigten, die im besten Falle noch mit Kurzzeitverträgen rechnen können, oft noch gepaart mit Perioden von Arbeitslosigkeit und Umschulungen (die dabei häufig zur Voraussetzung für Unterstützungszahlungen werden). Dieser andauernde Zustand der Unsicherheit, so Bauman (2006), hat Einfluss auf das eigene Identitätsbewusstsein ebenso wie auf Beziehungen: Auch diese „verflüchtigen“ sich, werden instabil und veränderlich in dieser Phase des „neuen Kapitalismus“, in der wir uns durch das Leben kämpfen. Es sind Zeiten des „Interregnums“, in denen alte Formen, die Dinge zu tun, nicht mehr funktionieren, aber neue Formen bislang noch nicht erfunden wurden (Bauman 2012). Solche strukturbedingten Tragödien werden allerdings als „persönlich“ erlebt, sogar als selbstverschuldete Probleme: In einem Kontext, in dem Solidarität nicht länger geschätzt wird und in dem die Vorstellung des unternehmerischen, sich selbst erschaffenden Individuums quasi einen „Helden“-Status erhält, wird es den BürgerInnen übertragen, sich in Eigenverantwortung gegen Unsicherheit und eine prekäre Zukunft zu versichern. Sie können in der Konsequenz nur sich selbst die Schuld geben, wenn dies nicht gelingt.

All dies hat natürlich schwerwiegende Implikationen für die Laufbahnberatung. Denn in den aktuellen Diskursen wird viel von Career Management Skills, Employability (Beschäftigungsfähigkeit statt Beschäftigung), Life Design, Portfolio-Karrieren oder Entrepreneurship gesprochen, um nur einige der Schlüsselbegriffe zu nennen, die in unserem Feld zirkulieren und es oft unmerklich prägen. Das stärkt eher eine hegemoniale und nicht eine kritische Sicht auf unser aktuelles menschliches Dasein. Mit anderen Worten: Im heutigen ökonomischen und ideologischen Klima ist die Laufbahnberatung einem strukturellen Druck ausgesetzt, der „Soziale Effizienz“ bevorzugt gegenüber Entwicklungs- oder Emanzipationszielen. Ohne grundlegendes Verständnis dessen, wie ökonomische und soziale Macht nationale, regionale und weltweite Kontexte bestimmt, wird jede soziale Praxis – sei es nun Erziehung, Gesundheitsversorgung, das Rechtssystem oder die Laufbahnberatung – sehr leicht zur Beute in einem Kräftefeld (Bourdieu 1993), das bestimmte Richtungen vorgibt, und zwar Richtungen, die mit den Werten, Normen und Interessen der herrschenden und unterdrückenden Kräfte übereinstimmen (Collins 2000). Wie ich in verschiedensten Zusammenhängen ausgeführt habe (Sultana 2011, 2012a), kann zum Beispiel die aktuelle Betonung der Career Management Skills sehr leicht der Selbstverantwortlichkeitsagenda in die Hände spielen – einfach durch die Unterstellung, die Individuen fänden keine Beschäftigung, nicht etwa aus dem eigentlichen Grund, dass ökonomische Managemententscheidungen heute eine große Zahl von Bürgern und Bürgerinnen ohne Beschäftigung benötigen, sondern weil die Individuen nicht

gelernt hätten, sich richtig auf eine Stelle zu bewerben, passende Bewerbungsschreiben zu formulieren, in Vorstellungsgesprächen attraktiv aufzutreten, sich selbst also adäquat „aufzubereiten“ und „beschäftigbar“ zu werden.

Die Obszönität, das Opfer zu beschuldigen, wurde in den letzten Jahren deutlicher, als das schiere Ausmaß an Gier und Gleichgültigkeit der Firmenwelt dank des Enron-Skandals offengelegt wurde, ebenso wie mit der Aufdeckung der Luxemburg- und Panama-„Leaks“ (und anderer). Heute gibt es eine globale Elite, die, wie die Panama-Papiere gezeigt haben, zwischen 21 bis 32 Billionen US-Dollar unversteuerter Kapitalanlagen besitzt (Holtz 2016, Oxfam 2016). Eine Momentaufnahme dessen, wie einige multinationale Unternehmen Steuerschlupflöcher nicht nur auf exotischen Inseln in der Karibik genutzt haben, sondern ebenso mitten in Europa, spricht für sich. Starbucks zum Beispiel erzielte 2012 in Großbritannien Verkäufe von 400 Millionen Pfund, bezahlte aber keine Unternehmenssteuer; Amazon, das 2011 im Vereinigten Königreich 3,35 Milliarden Pfund einnahm, vermeldete lediglich eine Summe von 1,8 Millionen Pfund an Steueraufkommen, und die englische Niederlassung von Google bezahlte ganze 6 Millionen Pfund an den Schatzkanzler bei 395 Millionen Umsatz (Barford/Holt 2013). Auf der anderen Seite haben wir diejenigen, die als „lost generation“ (verlorene Generation) bezeichnet werden: 21,4 Prozent (einer von fünf) der 18- bis 25-Jährigen in Europa finden keine Arbeit, und die Zahlen gehen bis zu 40 oder 50 Prozent in Ländern wie Griechenland und Spanien; die „millenials“ (zwischen 1980 und 2000 Geborene) – die meisten von ihnen haben höhere Bildungsqualifikationen – kommen nicht in dauerhafte Vollzeitstellen und tragen die Last ausbildungsbedingter Schulden. Hausbesitz, langfristige Partnerschaft, Kinderkriegen und Sparen für die Zukunft werden dadurch schwierig, wenn nicht gar zu unerfüllbaren Träumen (Fishwick 2016; Stieglitz 2016). 122 Millionen oder eine/r von vier BürgerInnen der EU sind armutsgefährdet. Wie Piketty (2004) in seiner wegweisenden Analyse des Kapitalismus feststellt, geht das Gros des ökonomischen Wachstums, welches das System generiert, an die Top 0,5 Prozent der Bevölkerung. Der Staat, dem – und daran muss erinnert werden – die BürgerInnen ihre Freiheiten im Austausch gegen Sicherheit übereignet haben, hat nicht nur dabei versagt, seine Verpflichtungen im ausgehandelten „Gesellschaftsvertrag“ zu erfüllen. Schlimmer noch: Er hat das Geld der BürgerInnen dafür genutzt, die Eliten und Banken zu retten und sie loszukaufen, als diese auf Grund liefen, und – um dem Unrecht noch Verunglimpfungen hinzuzufügen – dem Rest der Welt Austerität verordnet (Fazi 2016). So handelt er effektiv als Wohlfahrtsstaat für die Reichen, während er andererseits klagt, über nicht genug Ressourcen für die Erhaltung künftiger Wohlfahrt für die Armen zu verfügen!

Was ist zu tun?

Selbstverständlich kann von Beschäftigten der Laufbahn- und Berufsberatung, seien es nun ServicemanagerInnen, PraktikantInnen oder Forscher und Forscherinnen auf diesem Gebiet, nicht erwartet werden, diese übergreifenden Systemprobleme anzugehen. Sie erfordern politische und ökonomische Lösungen sowie Interventionen auf Makroebene – national wie international. Und doch befreit uns das nicht von der Verpflichtung und Verantwortung, Unterschiede zu machen, wo wir Unterschiede machen können. Trotz der bisweilen fragwürdigen und in ihren Wirkungen nicht gerade vom Glück verfolgten Mobilisierungen von Menschen, wie wir es bei Podemos oder der Syriza-Bewegung in Spanien und Griechenland, der Occupy-Wallstreet-Bewegung in den USA oder dem aufkommenden Arabischen Frühling erlebt haben – es bleibt eine Tatsache, dass BürgerInnen fähig sind, die Welt zu begreifen, wie sie ist, und für eine Welt zu kämpfen, wie sie sein könnte und sein sollte. Wer in der Laufbahnberatung arbeitet – allein oder gemeinsam mit anderen und als Mitglied einer Berufsgruppe oder einer sozialen Bewegung – wird mit einer Entscheidung in einer Zeit konfrontiert, die als epochemachend angesehen werden kann. Es ist eine Zeit, so meine ich, die von uns verlangt, uns sehr viel direkter in einer kritischen, streitbaren, emanzipatorischen und advokatorischen Form der Laufbahn- und Berufsberatung zu engagieren – einer Beratung, die die unterschiedlichen Formen der Unterdrückung, die normale BürgerInnen erfahren, berücksichtigt und sich ihr entgegenstellt. Wie Dietrich Bonhoeffer, der als protestantischer Pfarrer gegen die Tyrannei aufstand, formulierte, sollten wir nicht einfach nur „die Wunden der Opfer unter den Rädern des Unrechts versorgen, sondern dem Rad in die Speichen fallen.“

Die Herausforderung lautet also, Wege zu finden, unsere menschlichen Kräfte zur Wirkung zu bringen, um diesen Unterschied zu machen, und zwar auf allen möglichen und vorstellbaren Ebenen. Dies kann kein Kampf um „alles oder nichts“ sein. In der Phase des „Interregnums“, also der Übergangsphase, die wir jetzt durchleben, sind wir nicht nur mit unternehmerischer Gier konfrontiert, die Herausforderungen schließen Probleme globaler Erwärmung und massenhafter Völkerwanderungen weltweit, speziell aus dem globalen Süden, ein, und es ist schwer, wenn nicht sogar unmöglich, sich Varianten von Sozialitätsformen vorzustellen, die entwickelt werden (müssen). Aus meiner Sicht muss die Suche nach Antworten von der Verständigung über einen Wertekanon ausgehen, einem Standpunkt motivierender Kraft, um „gegen den Strom zu schwimmen.“ Antworten sind in ganz bestimmten Zusammenhängen zu suchen. „Gebt mir einen Hebel, der lang genug ist, und einen Angelpunkt, der stark genug ist, dann kann ich die Welt mit einer Hand bewegen“, soll Archimedes gesagt haben. Mein eigener normativer Standpunkt als Forscher, Lehrer und Autor im Feld der Laufbahnberatung beinhaltet Folgendes: Eine Anerkennung der absoluten Würde des Menschen; eine Zustimmung zum Prinzip, dass alle Individuen – kraft ihres Menschseins – das Recht haben, über einer minimalen Armutsgrenze und unter Bedingungen zu leben, die ihre Würde erhalten; der Glaube, dass Leben das Wachsen und Erweitern von „Bedingungen“ und „Handeln“

(Sen 2009) bedeutet, was auch die Suche nach positiven Optionen des „In-der-Welt-Seins“ umfasst, die uns für andere sorgen und andere ernähren lässt sowie die Ökosysteme des Planeten erhält; dass ein suchendes Vorwärtstasten, das man in guter Absicht unternimmt und das sich auch als falsch herausstellen mag, nicht zu Mangel und Entrechtung führen darf; Bewusstheit und Widerstand gegenüber Privilegien; und nicht zu vergessen eine besondere Verpflichtung gegenüber den Verletzlichen: In Anlehnung an Bauman möchte ich hier dafür eintreten, dass es die Pflicht einer Gemeinschaft ist, ihre Mitglieder gegen individuelles Unglück abzusichern, und betonen, dass „ebenso wie die Tragkraft einer Brücke an der Stärke des schwächsten Pfeilers gemessen wird, auch die Qualität einer Gesellschaft an der Lebensqualität ihrer schwächsten Mitglieder gemessen werden sollte“ (2007, S. 2).

Große Erklärungen wie diese riskieren immer, nicht mehr als „heiße Luft“ zu bleiben. Es ist wichtig, sie in den Realitäten des Alltags derer zu verankern, die in unserem Feld arbeiten, und zu ergründen, wie solche Werthaltungen für dort Beschäftigte und auch für aktive BürgerInnen generell handlungsrelevant werden können. Young (2005) stattet uns mit einem hilfreichen Interpretationsrahmen aus, den wir leicht aufgreifen können, wenn wir in unserem Handeln sozialer Gerechtigkeit Geltung verschaffen wollen. Dieses Streben hat, wie bereits ausgeführt, unser Feld der Laufbahn- und Berufsberatung seit seinen Anfängen gekennzeichnet. Young identifiziert Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, kulturellen Imperialismus und Gewalt als die fünf Gesichter der Unterdrückung. Ich möchte diesen Beitrag mit einer kurzen Skizzierung dieser fünf Gesichter schließen und dabei den Spielraum umreißen, in dem emanzipatorische Laufbahnberatung diesen Gesichtern von Unterdrückung anhand spezifischer Formen von Bewusstmachung, Anwaltschaft und politischer Aktion in einer Reihe von Kontexten begegnen könnte.

In den Arbeiten von Young wird „Ausbeutung“ auf der Basis verschiedener unfairer Kompensationen für erbrachte Arbeitsleistung definiert: Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt, einschränkende und durch Zwang geprägte Machtverhältnisse, die den Beschäftigten wenige Optionen lassen, und der systematische Transfer von Macht von einer Gruppe zur anderen. Laufbahnberaterinnen und -berater, die sich sozialer Gerechtigkeit verpflichtet sehen, würden beim Vorliegen unfairer Verhältnisse einen klaren Standpunkt beziehen; sie würden unsichere, gefährliche Arbeit kritisieren, und sie würden ihr Bestes tun, um verletzten und gefährdeten Personen und Gruppen wie MigrantInnen und Flüchtlingen zu mehr Macht zu verhelfen; sie würden Frauenarbeit als Thema auf die Agenda setzen und sich Stereotypen entgegenstellen, die verschiedene Formen, in der Welt „zu sein“ und „zu handeln“, einschränken und eingrenzen. Emanzipatorische LaufbahnberaterInnen wären auch sensibel für die Formen, in denen segmentierte Arbeitsmärkte die Ausbeutung verschiedener Gruppen intensivieren, und sie würden dieses Bewusstsein in die Arbeit mit BürgerInnen und mit ihren KlientInnen einfließen lassen.

„Marginalisierung“ – das zweite Gesicht der Unterdrückung, das Young identifiziert, wird über die Begriffe der Randständigkeit und des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt

definiert sowie darüber, dass Menschen ohne Arbeit Rechte entzogen werden und Respekt verweigert wird. In der Reaktion auf Situationen, die Menschen marginalisieren, entwickeln sozial engagierte Laufbahnberater und -beraterinnen ein geschärftes Bewusstsein für spezifische Probleme der marginalisierten Gruppen – der Jugendlichen, der Älteren, der MigrantInnen, bestimmter Gruppen der autochthonen Bevölkerung, der Alleinerziehenden, der unterschiedlich Begabten, der Langzeitarbeitslosen und der Schwulen, Lesben, Bisexuellen, Transgender und Transsexuellen (engl.: GLBTQ). Und sie ergänzen diese Bewusstheit durch das Entwickeln ihrer Fähigkeiten und einer Machtbasis, die einen anwaltschaftlichen Einsatz für die Rechte verletzlicher Gruppen ermöglicht. Sie scheuen sich auch nicht, das Bewusstsein der BürgerInnen und KlientInnen für die Risiken der Arbeit in jenen Industriezweigen zu fördern, die sich im Niedergang befinden. Sie nehmen eine präventiv-aktive Haltung ein, wenn sie Respekt gegenüber Beziehern von Wohlfahrtsleistungen fordern und fördern, indem sie der „blaming-the-victim“-Mentalität mit guten Argumenten entgegentreten. Zudem würden LaufbahnberaterInnen aktiv neue Ansätze von Beschäftigungsarrangements erkunden und vorantreiben und so Prekarisierung und Unsicherheit systematisch angehen mit „flexicurity“ (Flexibilität durch einfache Einstellung/Entlassung bei gleichzeitiger Sicherheit durch gute Arbeitslosenunterstützung und aktive Arbeitsmarktpolitik; F.N.) als zentraler Orientierung (Sultana 2012b).

Young nennt das dritte Gesicht der Unterdrückung „*Machtlosigkeit*“ und definiert sie über die Situation von Individuen und Gruppen, die als Adressaten immer am Ende einer Reihe von Anordnungen und Anweisungen stehen und/oder die durch systembedingte Einschränkungen größte Schwierigkeiten haben. Im Rahmen der Laufbahnberatung beinhalten Antworten auf solche unterdrückenden Lebensumstände zum Beispiel Anstrengungen, die Autonomie der Beschäftigten in ihrer Arbeit und das Ausmaß an Selbstbestimmung bei Klienten und Klientinnen zu erhöhen. Sozial engagierte LaufbahnberaterInnen würden individuell wie kollektiv alle Formen einer unwürdigen und respektlosen Behandlung ablehnen und das Bewusstsein einzelner und von Gruppen gegenüber einer „Selbstbeschneidung“ (also gegen die eigenen Interessen zu verstoßen, weil man die Hegemonie verinnerlicht) verbessern. Sie würden die strukturellen Ursachen der Probleme, die oft als in der eigenen Person liegend erfahren werden, in den Blick nehmen und damit Widerstand dagegen leisten, dass die Opfer, wie oben ausgeführt, „verantwortlich“ gemacht werden. Sie würden selbst lernen und anderen helfen zu lernen, wie man Unterdrückung benennt, würden professionelle Kompetenzen, aber auch die Fähigkeiten ihrer Klienten und Klientinnen entwickeln, in der Öffentlichkeit effektiv die Stimme zu erheben. Was jedoch am Wichtigsten ist: Statt primär individuell anzusetzen, würden sozial engagierte Laufbahnberaterinnen und -berater fortschrittliche Programme fördern durch Partizipation an sozialen Bewegungen und durch anwaltschaftliche Unterstützung unterprivilegierter Gruppen.

Angesichts der Massenbewegungen der Bevölkerung aus dem globalen Süden, die auch den Norden der Welt erfasst, gewinnt das Thema eines kulturellen Imperialis-

mus als einer Form von Unterdrückung zunehmend an Bedeutung. Viele Laufbahnberater/innen sind nicht gut darauf vorbereitet, hierzu Stellung zu beziehen. Young definiert das vierte Gesicht der Unterdrückung unter dem Begriff der „Normalisierung“ einer Kultur der herrschenden Klasse, die zum Referenzwert und zu einer Norm wird, gegenüber der andere Kulturen sich (negativ) abheben. Sozial engagierte Laufbahnberater und Laufbahnberaterinnen, die eine solche Form der Unterdrückung ernst nehmen, sind sich darüber bewusst, wie solche Normalitätsstandards kultureller Vergleiche und Urteile Menschen zu „Anderen“ machen, indem „anders als die Norm zu sein“ nicht als legitime Diversität betrachtet, sondern entweder als negativ wahrgenommen oder nicht einmal anerkannt wird. Sie sind auch sensibel für die Art und Weise, in der das Modell einer einzig legitimen dominanten Kultur (mit deren Interpretation der Rolle und Bedeutung von Arbeit) Beurteilungskategorien für diejenigen schafft, die „anders“ sind. Sie sind bestrebt, das Unsichtbarmachen von Differenz(en) zu bekämpfen und gleichzeitig engagiert darin, alternative Vorstellungen von Leben und vom „In-der-Welt-Sein“ anzuerkennen und zu respektieren.

Das raue Gesicht der Unterdrückung ist schließlich jenes der „Gewalt“, definiert über die Angst vor plötzlichen, zufälligen, nicht provozierten Angriffen. Sozial engagierte Laufbahnberater und -beraterinnen zeigen „Null-Toleranz“ für symbolische, seelische und physische Gewalt, einschließlich der, die durch Beratungsinstitutionen selbst ausgeübt wird. Sie weisen sich durch ihre zivilgesellschaftliche Haltung aus, Xenophobie, Sexismus und Homophobie bei sich selbst und bei anderen effektiv zu bekämpfen – auch bezogen auf deren in Institutionen eingebettete Formen. Hier sind sie auch bereit, Klienten und Klientinnen vor institutionellen Einschüchterungen zu schützen und sie dagegen zu verteidigen.

Schlussbemerkung

Wir leben in herausfordernden Zeiten, in denen wir weder als Menschen noch in unserer Rolle als Laufbahnberater und -beraterinnen mit unserem Leben fortfahren können, als wäre es „business as usual“. Es sind Zeiten, die – vielleicht mehr als sonst – von uns als Bürger und Bürgerinnen, aber auch als Mitglieder einer Profession verlangen, einen Standpunkt zu beziehen, der sich grundlegend der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet sieht. Während die Dynamiken der Geschichte oft weit über die Verfügungsgewalt von Individuen hinausgehen, ist es doch die Bestimmung, aber auch die Verantwortung jedes Menschen, auf die Welt Einfluss zu nehmen, in die wir – wie Heidegger es formuliert – „hineingeworfen“ sind. Wir sind dazu aufgerufen, dieser Welt Sinn zu verleihen und sie uns so vorzustellen, wie sie sein könnte und sein sollte. Es ist von entscheidender Bedeutung, dieser Anforderung gerecht zu werden, die, wie ich hier und andernorts ausgeführt habe (Sultana 2014b, 2014c), von uns verlangt, Ansätze der Laufbahnberatung zu entwickeln, die kritisch, Streitbar und emanzipatorisch sind – in ihrem Anspruch und in ihrem Gel-

tungsbereich. Möge dieses Kapitel – auch als ein „Echo“ auf die Positionen gleichgesinnter KollegInnen (u. a. Blustein et al 2005; Arthur et al 2009; Hooley 2015) – weitere Reflexionen und Maßnahmen mit diesem Ziel anstoßen.

Literatur

- Arthur, N./Collins, S./McMahon, M./Marshall, C. (2009):** Career practitioners' views of social justice and barriers to practice. *Canadian Journal of Career Development*, 8(1), S. 22–31.
- Barford, V./Holt, G. (2013):** Google, Amazon, Starbucks: The rise of “tax shaming”. BBC News Magazine, 21 May. Online unter: <http://www.bbc.com/news/magazine-20560359>.
- Bauman, Z. (2000):** *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2003):** *Flüchtige Moderne*. Berlin: Suhrkamp Taschenbuch.
- Bauman, Z. (2006):** *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2007):** *Leben in der flüchtigen Moderne*. Berlin: Suhrkamp Taschenbuch.
- Bauman, Z. (2007):** Has the future a Left? *Soundings*, 35. Online unter: <http://www.iceta.org/zb150507.pdf> (abgefragt: 01.03.2015).
- Bauman, Z. (2012):** Times of interregnum. *Ethics & Global Politics*, 5(1), S. 49–56.
- Blustein, D.L./McWhirter, E.H./Perry, J. C. (2005):** An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), S. 141–179.
- Bourdieu, P. (1993):** *The Field of Cultural Production*. Columbia: Columbia University Press.
- Bourdieu, P.:** (alle Bände ‘Kunst und Kultur – Schriften zur Kulturosoziologie’, erschienen im Suhrkamp Verlag, Berlin).
- Chang, H.-J. (2010):** *23 Things they don't tell you about Capitalism*. London: Allen Lane/Penguin Group.
- Chomsky, N. (2010):** *Hopes and Prospects*. Chicago: Haymarket Books.
- Chomsky, N. (2011):** *How the World Works*. Berkeley: Soft Skull Press.
- Collins, P. H. (2000):** *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York, Routledge.
- da Silva, F. F./Paiva, V./Ribeiro, M. A. (2016):** Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, S. 46–53.
- Dews, P. (1992):** *Autonomy and Solidarity: Interviews with Jürgen Habermas*. London: Verso.
- Duménil, G./Lévy, D. (2011):** *The Crisis of Neoliberalism*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Fazi, T. (2016):** How austerity has crippled the European economy – in numbers. *Social Europe*, March. Online unter: <https://www.socialeurope.eu/2016/03/austerity-crippled-european-economy-numbers/> (abgefragt: 01.04.2016).
- Fishwick, C. (2016):** Five markers of adulthood millennials have had to give up on. *The Guardian*, 10 March. Online unter: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/mar/10/five-markers-of-adulthood-millennials-have-had-to-give-up-on> (abgefragt: 05.04.2016).
- Freire, P. (1970):** *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.
- Freire, P. (1989):** Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis und Freiheit. Hamburg:rororo.
- Garland, D. (2016):** *The Welfare State – A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Habermas, J. (1971):** *Knowledge and Human Interests*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1973):** Erkenntnis und Interesse. Berlin: Suhrkamp Taschenbuch.
- Harvey, D. (2005):** *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2007):** Kleine Geschichte des Neoliberalismus. Zürich: Rotpunkt Verlag.
- Hayek, F. (1969):** *Studies in Philosophy, Politics, and Economics*. London: Routledge.
- Hayek, F.:** (alle Bände ‘Gesammelte Schriften in deutscher Sprache’, erschienen im Mohr-Siebeck Verlag Tübingen).
- Holtz, C. (2016):** The Panama Papers prove it: we can afford a universal basic income. *The Guardian*, 7 April. Online unter: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/apr/07/panama-papers-taxes-universal-basic-income-public-services> (abgefragt: 08.04.2016).
- Hooley, T. (2015):** Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance. Professorial inaugural address, Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hooley, T./Sultana, R. G. (2016):** *Career Guidance for Social Justice. Special issue of the Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, Issue 36, April.
- Oxfam (2016):** Ending the era of tax havens: Why the UK government must lead the way. Briefing paper, 14 March. Online unter: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/ending-the-era-of-tax-havens-why-the-uk-government-must-lead-the-way-601121> (abgefragt: 15.03.2016).
- Plant, P./Kjærgård, R. (2016):** From mutualism to individual competitiveness: Implications and challenges for social justice within career guidance in neoliberal times. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, S. 12–19.
- Piketty, T. (2014):** *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Piketty, T. (2016):** Das Kapital im 21. Jahrhundert. München: C. H. Beck.
- Savickas, M. L. (2012):** Life design: A paradigm for career Intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), S. 13–19.
- Sen, A. (2009):** *The Idea of Justice*, London, England: Penguin Group.
- Sen, A. (2010):** Die Idee der Gerechtigkeit. München: C. H. Beck.
- Sennett, R. (1998):** *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W. W. Norton.

- Sennett, R. (2006):** Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: bloomsbury Taschenbuch.
- Skyrms, C. (1996):** *The Evolution of the Social Contract*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stiglitz, J. E. (2012):** *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future*. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Stiglitz, J. (2014):** Preis der Ungleichheit. München: Pantheon Verlag/Random House.
- Stiglitz, J. (2016):** Young people are right to be angry about their financial insecurity. *The Guardian*, March 16. Online unter: <https://www.theguardian.com/business/2016/mar/16/young-people-right-to-be-angry-financial-insecurity-joseph-stiglitz> (abgefragt: 17.03.2016).
- Sultana, R. G. (2011):** Lifelong guidance, citizen rights, and the state: Reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39(2), S. 179–186.
- Sultana, R. G. (2012a):** Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), S. 225–248.
- Sultana, R. G. (2012b):** Flexibility and security? The implications of 'flexicurity' for career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 45(2), S. 145–163.
- Sultana, R. G. (2014a):** Rousseau's chains: Striving for greater social justice through emancipatory career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 33, S. 15–23.
- Sultana, R. G. (2014b):** Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), S. 5–19.
- Sultana, R. G. (2014c):** Career guidance for social justice in neoliberal times. In G. Arulmani, G./Bakshi, A. J./Leong, F. T. L./Watts, A. G. (Hrsg.): *Handbook of Career Development: International Perspectives*. New York: Springer, S. 317–334.
- Super, D. E. (1990):** A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D./Brooks, L./Associates (2. Aufl.). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass, S. 197–261.
- Watts, A. G. (2014):** Cross-national reviews of career guidance systems: overview and reflections. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 32(1), S. 4–14.
- Young, I. M. (2005):** Five faces of oppression. In Cudd, A. E./Andreasen, R. O. (Hrsg.): *Feminist Theory: A Philosophical Anthology*. Oxford: Blackwell Publishing, S. 91–104.

Korrespondenzadresse

Ronald G. Sultana, Professor of Sociology and Comparative Education and Director of the Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, University of Malta, ronald.sultana@um.edu.mt

Arbeits- und Berufswelt im Wandel: „New Skills“ für neue Jobs

WOLFGANG BLIEM

*„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Schutzmauern,
die anderen Windmühlen.“*

Sprichwort aus China

„Will a robot take your job?“, betitelte im September 2015 die BBC einen Beitrag samt Abfragetool zum Thema Automatisierung der Arbeitswelt¹, der auf der vieldiskutierten und insbesondere im deutschsprachigen Raum kritisch reflektierten Forschungsarbeit von Carl Frey und Michael Osborne beruht (Frey/Osborne 2013)². Tatsächlich durchdringen Automatisierung und Digitalisierung zunehmend viele Arbeitsbereiche und verändern damit Tätigkeiten und Berufe. Aber welche Entwicklungen wirken sonst noch auf die Arbeits- und Berufswelt, und vor allem: Was bedeuten diese Veränderungen für die Anforderungen an die Beschäftigten, Arbeitsuchenden, für die Aus- und Weiterbildung und für die Bildungs- und Berufsberatung? Welche Berufe sind es, die neu entstehen, und welche verlieren an Bedeutung? Welche „New Skills“ werden in den nächsten Jahren verstärkt nachgefragt, und was ist tatsächlich das „Neue“ daran? Damit verbunden sollte immer auch die Frage gestellt werden, für wen welche Kompetenzen wichtiger werden.

Dieser Beitrag will einige relevante Veränderungsfaktoren und deren Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf aufzeigen und mögliche Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung thematisieren. Dabei geht es vor allem darum, Impulse für eine weitere Auseinandersetzung mit der Thematik und für eine möglichst vielschichtige Betrachtung des Themas „New Skills“ zu liefern.

Nachdem in der aktuellen Digitalisierungsdiskussion mitunter Szenarien gezeichnet werden, in denen von einer weitgehenden Rationalisierung menschlicher Arbeit aus-

1 Vgl. <http://www.bbc.com/news/technology-34066941>.

2 Zur kritischen Reflexion vergleiche bspw. Bonin/Gregory/Zierahn 2015: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Online unter: http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf (abgefragt: 01.03.2017).

gegangen wird, soll einleitend kurz die Bedeutung von Arbeit insgesamt beleuchtet werden.

1 Wozu arbeiten wir? – Die Bedeutung von Arbeit und Beruf

In der aktuellen Diskussion über die Arbeits- und Berufswelt der Zukunft sind die Fantasien der Medien, aber auch die Einschätzungen und wissenschaftlichen Analysen von Expertinnen und Experten breit gestreut. Menschleere, computergesteuerte Fabriken, begleitet von Arbeitslosenheeren, finden darin ebenso ihren Platz wie eine gelungene Symbiose aus menschlicher Arbeitskraft und cyber-physischen Systemen³, die vielfältige neue Tätigkeiten und Arbeitsmöglichkeiten schafft. Auch eine Dienstleistungs- und Freizeitgesellschaft, die auf ein weitgehend automatisiertes Produktionssystem und eine funktionierende Wohlstandsverteilung baut, scheint denkbar.

Welche Entwicklung auch immer für die realistischere gehalten wird – in jedem Fall sind damit gravierende Veränderungen für Arbeit und Beruf verbunden. Entscheidend ist dabei, dass Arbeit nicht ausschließlich als Funktion zur Sicherung des Lebensunterhalts gesehen werden kann. Selbst in einer Zukunft, in der nicht mehr ausreichend (Erwerbs-)Arbeit für viele vorhanden sein sollte, scheint eine Sicherung des Lebensunterhalts bei entsprechend innovativen Alternativkonzepten⁴ die vielleicht geringere Herausforderung im Vergleich zur Substitution vieler anderer in Abbildung 1 dargestellten Funktionen von Arbeit und Beruf.

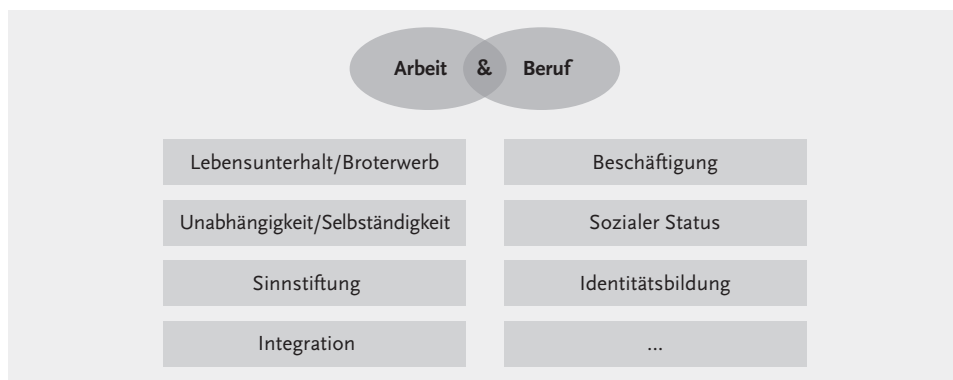


Abb. 1: Bedeutung von Arbeit und Beruf, eigene Darstellung

3 „Cyber-physische Systeme sind Systeme, bei denen informations- und softwaretechnische mit mechanischen bzw. elektronischen Komponenten verbunden sind, wobei Datentransfer und -austausch sowie Kontrolle bzw. Steuerung über eine Infrastruktur wie das Internet in Echtzeit erfolgen“ (Gabler Wirtschaftslexikon, online unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/cyber-physische-systeme.html>, abgefragt: 28.08.2016).

4 Heutige Diskussionen über Transferleistungen, Mindest- oder Grundsicherung, Maschinensteuern usw. können durchaus in diesem Licht gesehen werden.

In der Diskussion zur Qualifikationsentwicklung wird immer wieder argumentiert, dass durch die Veränderungen (insb. Digitalisierung) vorrangig einfache, monotone (sinnleere) Tätigkeiten wegfallen werden, die Menschen ohnehin nicht zumutbar wären. Diese Argumentation missachtet aber, dass es grundsätzlich in der Freiheit jedes Menschen liegen sollte, zu beurteilen, was für ihn/sie sinnstiftend und bedeutsam ist. Wer kann definieren, in welchen Tätigkeiten und Berufen Einzelne tatsächlich Sinn finden, außer den jeweils Betroffenen selbst? So stellt auch Tatjana Schnell, Professorin für Empirische Sinnforschung an der Universität Innsbruck, in einem Kurierinterview fest: „Sinn ist etwas Existenzielles, Subjektives. Doch jede Arbeit – den Artikel schreiben, das Klo putzen – tut man für die Gesellschaft. Alles ist bedeutsam“ (Thurn, Kurier.at 12.07.2014).

Arbeit und Beruf erfüllen für Menschen auch die Funktion, den Alltag zu strukturieren. Schon allein die Bedeutung von „Beschäftigung“ im Sinne von „etwas zu tun zu haben/beschäftigt zu sein“ sollte nicht unterschätzt werden, wie Erfahrungen Langzeitarbeitsloser und die Auswirkungen des „Nichtbeschäftigtseins“ auf deren Alltag zeigen. In „Die Arbeitslosen von Marienthal“ zeigen Marie Jahoda, Paul Lazarsfeld und Hans Zeisel schon in den 30er Jahren des letzten Jahrhunderts eindrucksvoll, wie Antriebslosigkeit und Resignation das Leben verlangsamen und den Alltag Langzeitarbeitsloser prägen (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975).

Was aber sind die Entwicklungen, die die Arbeits- und Berufswelt verändern, und welche Anforderungen sind damit für die Arbeitskräfte verbunden?

2 Einflüsse auf den Qualifikationsbedarf

2.1 Digitalisierung und Industrie 4.0

Wenn heute über Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt und im Qualifikationsbedarf diskutiert wird, dann vielfach unter den Schlagworten Digitalisierung und Industrie 4.0.⁵ Digitalisierung und andere technische Trends sind dabei keine neuen Entwicklungen. So wie industrielle Revolutionen in der Vergangenheit läuft auch die aktuelle industrielle Revolution nicht als plötzlicher Umsturz ab, sondern eher als längerfristige Evolution. Lange haben Faktoren wie beispielsweise die Geschwindigkeit bei der Datenübertragung und Datenverarbeitung oder die Größe von Bauteilen für Systemsteuerungen (Stichwort: Miniaturisierung) die Möglichkeiten in der Entwicklung digitaler Anwendungen begrenzt. Die enormen Fortschritte in diesen Bereichen könnten aber in den kommenden Jahren den Schritt von einer eher evolutionären zu einer tatsächlich revolutionären Veränderung in den Technologien und Arbeitsprozessen und damit in der Arbeits- und Berufswelt insgesamt begünstigen.

5 Zur Frage „Was ist Industrie 4.0?“ vergleiche bspw. <http://plattformindustrie40.at/was-ist-industrie-4-0/#wasist-der-Plattform-Industrie-4.0-Österreich> (abgefragt: 26.08.2016).

Die Konzentration auf diese technischen Entwicklungen lenkt das Augenmerk der Diskussion derzeit besonders auf den Bereich der industriellen Produktion. Andere wesentliche Einflüsse wie etwa die zunehmende Internationalisierung, Ökologisierung oder Tertiärisierung⁶ (vgl. Abb. 2 in Kapitel 2.3) werden in der Betrachtung teilweise ebenso vernachlässigt wie die Auswirkungen dieser Veränderungen auf Wirtschafts- und Tätigkeitsbereiche abseits der Produktion. Gerade in solchen Bereichen könnten die Konsequenzen absehbarer Entwicklungen aus beschäftigungs- und qualifikationsrelevanter Sicht aber wesentlich umfangreicher sein als in der industriellen Produktion. Einige alltägliche Beispiele verdeutlichen, welche Veränderungsdynamik etwa im Dienstleistungssektor herrscht, mit vielfältigen Auswirkungen auf die Anforderungen an die Beschäftigten. In der gesamten Finanzwirtschaft besteht seit Jahren der Trend, große Teile der Geschäftstätigkeit zunehmend online abzuwickeln. Im Tourismus avanciert jeder einzelne Konsument über Online-Tools mehr und mehr zu seinem eigenen Reiseveranstalter, im Einzelhandel führt der Onlinehandel zunehmend zu einer Strukturbereinigung, während gleichzeitig der stationäre Handel mit Selbstbedienungskassen teilautomatisiert wird.

Um die Bedeutung von Bereichen abseits der Industrie für Arbeit und Beschäftigung zu unterstreichen, soll an dieser Stelle kurz auf die Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftsbereichen eingegangen werden.

Die Verteilung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich im Jahr 2015 zeigt, dass im Bereich „verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ 16,8 % aller unselbstständig Beschäftigten tätig sind – nur unwesentlich mehr als in der Öffentlichen Verwaltung (16,0 %) oder im Handel (15,5 %). Die Industriebeschäftigung selbst beträgt dabei rund 12 % der unselbstständig Beschäftigten.⁷ Natürlich kommt diesem Bereich damit arbeitsmarktpolitisch eine wichtige Rolle zu. Die Diskussion zu Digitalisierung und Industrie 4.0 so stark auf die Fertigung zu konzentrieren, scheint aber nicht gerechtfertigt.

In diesem Zusammenhang lohnt sich auch ein Blick auf die Branchenverteilung der „formal Geringqualifizierten“ (Personen mit maximal Pflichtschulabschluss), die in der Diskussion über sich ändernde Qualifikationsbedarfe als besondere Risikogruppe identifiziert werden – eine Einschätzung, die seit Jahren durch hohe und weiter steigende Arbeitslosenraten in dieser Gruppe (bei gleichzeitig geringer Erwerbsbeteiligung⁸) bestätigt wird. Mit 16,7 % entspricht der Anteil der formal Geringqualifizierten im Bereich „Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ in Relation ziemlich exakt dem der unselbstständig Beschäftigten in diesem Bereich. Auch im Handel sind entsprechend dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung mit 15,8 % etwa gleich viele formal Geringqualifizierte tätig. Weit überdurchschnittliche Anteile

6 Wenn hier und im Folgenden von „Tertiärisierung“ gesprochen wird, ist die wachsende Bedeutung von „Dienstleistungskompetenzen“ in allen Wirtschafts- und Arbeitsbereichen gemeint (Tertiärer Sektor = Dienstleistungssektor) und nicht der zweifellos ebenfalls bedeutsame Trend zur Akademisierung.

7 Zahlen: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abfrage 12.04.2016.

8 Die Erwerbstätigenquote (= Anteil der Erwerbstätigen an der 15- bis 64-jährigen Bevölkerung) der formal Geringqualifizierten liegt bei rund 45 %, während die durchschnittliche Erwerbstätigenquote bei rund 71 % liegt.

weisen die Landwirtschaft (mit 8,4 % zu 0,7 % Gesamtbeschäftigungsanteil), der Bau (mit 11,4 % zu 7,1 %) und der Bereich Gastgewerbe/Beherbergung (10,8 % zu 5,9 %) auf. In der Diskussion um die Zukunftschancen gering qualifizierter Menschen sollten diese Branchen daher stärker ins Blickfeld gerückt werden. Deutlich unterrepräsentiert sind formal Geringqualifizierte hingegen in der Öffentlichen Verwaltung (4,2 % zu 16,0 %).⁹

2.2 Einflussfaktoren der Veränderung

Das ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) arbeitet seit 2009 gemeinsam mit anderen Forschungseinrichtungen im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) an der Identifizierung von Veränderungen und Entwicklungen im Qualifikationsbedarf. Im Projekt „AMS Standing Committee on New Skills“ (New-Skills-Projekt) werden in Workshops und Interviews mit betrieblichen Expertinnen und Experten Einflussfaktoren auf die betriebliche Entwicklung und daraus resultierende Veränderungen in den Anforderungen an Beschäftigte und Arbeitsuchende erarbeitet. Die Ergebnisse bilden u. a. eine Grundlage für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten, aber auch für die Berufsinformation.¹⁰

In Abbildung 2 werden wesentliche im Projekt identifizierte Einflussfaktoren zusammengefasst.¹¹

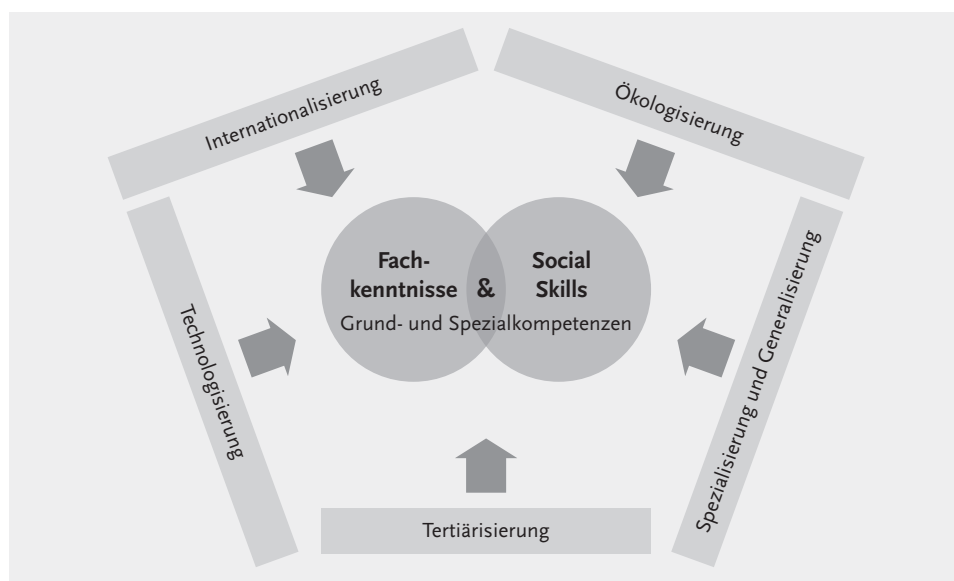


Abb. 2: Einflussfaktoren der Veränderungen, eigene Darstellung (in Anlehnung an Bliem W. et al. 2012, S. 17)

9 Zahlen: Statistik Austria, Mikrozensus 2014, Abfrage: 12.04.2016.

10 Alle Ergebnisse sind in mehreren AMS reports und Kurzberichten nachzulesen: www.ams.at/newskills.

11 Die Ausführungen im Kapitel 2.2 wurden vom Autor in ähnlicher Weise etwa zeitgleich in der AMS info Nr. 354 „New Skills in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung“ publiziert (vgl. Bliem 2016a).

Im Zentrum der Einflüsse steht die Forderung nach einer ausgewogenen Kombination aus Fachkenntnissen und sozialen Kompetenzen, die sich sowohl aus fundierten Grundkompetenzen als auch aus Spezialkompetenzen zusammensetzt. Die besondere Herausforderung für Ausbildungen besteht darin, die Basis dieser Grundkompetenzen so fundiert zu legen, dass darauf möglichst flexibel wechselnde Spezialanforderungen aufgebaut werden können, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte sicherzustellen und den Qualifikationsbedarf der Betriebe zu decken.

Die Arbeit im New-Skills-Projekt hat deutlich gezeigt, dass die einzelnen Einflussfaktoren in praktisch allen Wirtschaftsbereichen (Sektoren) wirken, wenn auch in unterschiedlich starker Ausprägung. Damit sind über die einzelnen Sektoren hinweg vielfach vergleichbare Änderungen in den Qualifikationsanforderungen feststellbar. Abbildung 3 fasst wesentliche Anforderungen zusammen, die aus den einzelnen Einflussfaktoren resultieren und nach Ansicht der betrieblichen Expertinnen und Experten in den nächsten Jahren als „New Skills“ zunehmend an Bedeutung gewinnen werden.

Technologisierung	Internationalisierung	Ökologisierung	Spezialisierung & Generalisierung	Tertiärisierung
↓	↓	↓	↓	↓
<ul style="list-style-type: none"> • eSkills (IT, Digitalisierung, Automatisierung) • kreatives Problemlösen • Innovationsgeist • Lernbereitschaft • Neue Materialien, Be- und Verarbeitungstechniken • Qualitäts- und Prozesskontrolle 	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachen • Interkulturelle Kompetenz • Mobilität • Flexibilität (räumlich, zeitlich, geistig) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen-, Energieeffizienz • eMobility • Kreisläufe, Lebenszyklen, Wertschöpfungsketten 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork (auch virtuell und disloziert) • Multiskilling • Wissensmanagement • Schnittstellenmanagement • Komplexes Denken/ Denken in Zusammenhängen • Koordinationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunden- und Serviceorientierung • Kommunikationsfähigkeit (auch virtuell/digital) • Selbstmanagement
Fundiertes Fachwissen und Grundkompetenzen				

Abb. 3: Wichtige Anforderungen der nächsten Jahre, eigene Darstellung (vgl. Bliem 2016a)

Die Bedeutung der dargestellten Kompetenzen ist seit Jahren bekannt. Neu an diesen „New Skills“ ist primär die extreme Dynamik, mit der diese Kompetenzen derzeit und in den nächsten Jahren für viele Arbeitskräfte auf den verschiedenen Qualifikationsniveaus in unterschiedlicher Intensität wichtiger werden. Die Zuordnung der einzelnen Kompetenzen zu den Einflussfaktoren ergibt sich aus dem Diskussionsprozess im New-Skills-Projekt. Eine Reihe an Kompetenzen wie Lernbereitschaft, kreatives Problemlösen, Flexibilität oder Selbstmanagement kann natürlich auch anderen Faktoren zugeordnet werden.

Die dargestellten Ergebnisse werden durch verschiedene Befunde der internationalen Qualifikationsforschung weitgehend bestätigt. Das World Economic Forum führt bspw. darüber hinaus als „Top Skills 2020“ Kritisches Denken, Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung, Emotionale Intelligenz, Beurteilungs- und Entscheidungsfähigkeit sowie Verhandlungsfähigkeit als weitere Kompetenzbereiche an, die durch die oben angeführte Aufstellung nur teilweise abgedeckt werden, aber als ebenso relevant anzusehen sind (vgl. World Economic Forum 2016).

3 Veränderungen in der Berufswelt

3.1 Was kommt? Was geht?

Unter dem Eindruck der dargestellten Einflüsse entwickeln sich zum einen die Anforderungen in bestehenden Berufen weiter, zum anderen entstehen neue Berufe oder zumindest neue Tätigkeitsspektren. Die häufige Frage, welche Berufe derzeit oder in näherer Zukunft wegfallen werden, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Wie in der Vergangenheit verlieren auch heute und in Zukunft bestimmte Berufe an Bedeutung, und manche werden völlig aus der Berufslandschaft verschwinden. Die aktuellen Beobachtungen zeigen jedoch eher wenige Berufe oder Berufsbereiche, für die tatsächlich festgestellt werden muss, dass sie verschwinden. Vielmehr ist von einer laufenden Transformation und Weiterentwicklung traditioneller Berufsbilder auszugehen. Sehr gut kann das beispielhaft an der Entwicklung der Lehrberufslandschaft gezeigt werden. Berufe wie Korb- und Möbelflechter/in oder Edelsteinschleifer/in sind in Österreich heute tatsächlich praktisch aus der Arbeitswelt verschwunden und wurden aus der Lehrberufsliste¹² gelöscht. Solche Entwicklungen bilden aber eher die Ausnahme. In der Regel werden Berufe und ihre Ausbildung über die Jahre immer wieder modernisiert und dabei die Berufsbezeichnungen (bzw. Ausbildungsbezeichnungen) häufig verändert. Wer heute bspw. Kartograf/in werden will, macht eine Lehre zum/zur Geoinformationstechniker/in – ein Beruf, für den es unterschiedliche Zugänge mit völlig anderen Tätigkeitsprofilen gibt.

Darüber hinaus wird es immer wichtiger, sich zusätzliche Qualifikationen und Spezialisierungen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung anzueignen. Klassische Einzelhändler erweitern ihr Qualifikationsspektrum um E-Commerce-Kompetenzen und werden zu E-Commerce-Managern, Elektro- oder Metalltechnikerinnen entwickeln sich zu Automatisierungstechnikerinnen weiter und Installateure zu Ökoenergie-technikern.

Zu erwarten ist allerdings, dass einfache berufliche Tätigkeiten mit einem hohen Anteil stark standardisierter Abläufe zunehmend unter Rationalisierungs- und Automatisierungsdruck geraten. Das bedeutet aber weder, dass sogenannte Anlern- und

12 Liste aller gesetzlich festgelegten Lehrberufe, in die aktuell eingetretten werden kann.

Hilfsberufe generell unter „Rationalisierungsverdacht“ zu stellen sind, noch, dass nicht auch höher qualifizierte Tätigkeitsbereiche von dieser Entwicklung betroffen sein können.

Auf der eher sicheren Seite scheinen im Hinblick auf Rationalisierbarkeit vorerst Berufe und Tätigkeiten mit hohem kreativem Potenzial zu stehen, was grundsätzlich technische und handwerkliche Berufe miteinschließt, die sich nicht auf das Ausführen repetitiver Arbeiten beschränken, sowie Berufe mit einem hohen Anteil an sozialer, zwischenmenschlicher Interaktion. Robotertechnologie wird im Sinne einer positiven Zukunftssicht zumindest im deutschsprachigen Raum eher unter dem Gesichtspunkt einer assistierenden Technologie gesehen, die schwere, eintönige, unter Umständen gefährliche Tätigkeitsaspekte übernimmt und die menschliche Arbeitskraft entlastet. Voraussetzung dafür sind cyber-physische Systeme, die intelligent nicht nur von Maschine zu Maschine, sondern auch von Mensch zu Maschine kommunizieren und interagieren (vgl. BMBF 2013, S. 28 f.).

Außerdem ist, wie Bonin/Gregory/Zierahn (2015) in ihrer Übertragung der Frey/Osborn-Studie auf Deutschland darstellen (vgl. Einleitung), nicht davon auszugehen, dass im Zuge der Digitalisierung ganze Berufe automatisiert werden, sondern primär einzelne Tätigkeitsbereiche innerhalb von Berufen und Berufsbereichen. Diese Einschätzung stützt die Annahme, dass die mit den Berufsbildungssystemen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz verbundene vollberufliche Qualifizierung der Fachkräfte einerseits einen flexibleren Einsatz erlaubt und andererseits eine höhere Anpassungsfähigkeit an Veränderungen in den Qualifikationserfordernissen ermöglicht. Die wesentliche Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Aus- und Weiterbildungssysteme rasch auf die im vorangegangenen Kapitel skizzierten Anforderungen reagieren und dabei nicht nur neue Themen aufgreifen, sondern auch innovative Lernformen effizient umsetzen, mit denen diese Kompetenzen ziel führend entwickelt werden können.

3.2 Neue Berufe oder neue „Jobs“?¹³

Anhand der nachfolgenden Abbildung sollen einige allgemeine Tendenzen in der Berufswelt illustriert werden. Die dargestellten Bezeichnungen sind dabei ausschließlich beispielhaft und sollen in keiner Weise suggerieren, dass es sich dabei um *die* Berufe der Zukunft handelt. Welche Berufe/Berufsfelder in ferner Zukunft für Beschäftigung sorgen werden, lässt sich heute kaum seriös beantworten. Es gibt

13 In der Alltagssprache werden die Bezeichnungen „Job“ und „Beruf“ immer häufiger synonym verwendet. In einer differenzierteren Betrachtung, die hier zugrunde gelegt werden soll, bezeichnet „Job“ aber eher eine vorübergehende Beschäftigung, die häufig keine spezielle Qualifikation bzw. Ausbildung erfordert. Ein Job ist oft durch viele unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeiten oder Teilaspekte von Tätigkeiten charakterisiert, die schwer unter einem Begriff zu fassen sind. Der Zweck des „Geldverdienens“ steht stark im Vordergrund. Ein Beruf hingegen ist eine auf Dauer angelegte, relativ klar definierte und benennbare Tätigkeit, für die in der Regel eine konkrete Ausbildung und oft breite Qualifikation erforderlich ist (vgl. Fichtl 2016). Über die reine Erwerbsfunktion hinausgehende Funktionen von Arbeit spielen dabei eine deutlich größere Rolle als beim Begriff „Job“ (vgl. dazu auch Kap. 1 Wozu arbeiten wir? – Die Bedeutung von Arbeit und Beruf).

allerdings Ansätze wie jenen von Talwar/Hancock (2010), die einen teils utopischen, aber dennoch spannenden Blick in die Jobzukunft erlauben.



Abb. 4: New Skills – New Jobs?, eigene Darstellung

Aus der Abbildung können folgende Tendenzen abgeleitet werden:

Zergliederung von Berufen zu Tätigkeitsbündeln oder Jobs

Viele Berufe werden in einzelne Tätigkeitsbereiche fragmentiert. Es ist nicht immer klar, ob der jeweilige Titel tatsächlich noch einen Beruf bezeichnet oder nicht vielmehr eine Spezialisierung, einen Job als Tätigkeitsspektrum innerhalb eines Berufes. Immer öfter wird es dabei schwierig, den Grundberuf – und die zugrunde liegende Ausbildung – zu identifizieren. Eine Tendenz, die bis auf die Ebene der Ausbildungen durchschlägt. Die unüberschaubare Vielfalt an spezialisierten Bachelor- und Masterstudien ist dafür ebenso ein Indiz wie die teilweise weiter zunehmenden Spezialisierungsangebote im berufsbildenden Schulwesen.

„Aufwertung“ von Berufs-/Jobbezeichnungen zu Manager/innen und zu Techniker/innen

Um das Interesse an Berufen, Ausbildungen und offenen Stellen zu erhöhen, werden viele Berufe, bspw. in der Lehrlingsausbildung, mit dem Zusatz „Techniker/in“ versehen. Auch die Bezeichnungen „Manager/in“, „Experte für ...“ oder „Spezialistin

für ...“ erfreuen sich anhaltender Beliebtheit. Es ist natürlich nicht auszuschließen, dass damit eine Aufwertung der Tätigkeit selbst einhergeht, im Vordergrund bei der Wahl der Bezeichnung dürften aber eher Attraktivitätsüberlegungen stehen. Die Initiative zu dieser „Aufwertung“ geht häufig von Interessensvertretungen und Berufsverbänden aus. Oft entwickelt sich außerdem eine gewisse Eigendynamik auf den Stellenmärkten, der sich Arbeitgeber/innen nicht verschließen können, wenn sie ihre Stellenangebote attraktiv gestalten wollen.

Verwendung von Anglizismen

Schon seit Längerem ist in vielen Bereichen (insbesondere in der IT, im Büro- und Technischen Bereich und zunehmend im Gesundheits- und Sozialwesen) die Verwendung von Anglizismen in Stellenbeschreibungen zu beobachten. Auch hier kann unterstellt werden, dass auf diesem Weg ein verstärktes Interesse an den Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen geweckt werden soll. Manchmal erlauben es gut eingeführte Anglizismen jedoch, umständliche deutsche Umschreibungen zu vermeiden.

Neue Berufe/Jobs insbesondere in den Bereichen Technik und IT

Neue Berufe und Spezialisierungen kommen – wie die Beispiele zeigen – häufig aus den Bereichen Technik/Produktion und IT. Auch Spezialisierungen im juristischen oder kaufmännischen Bereich und im Marketing haben ihren Ursprung oft in Anforderungen aus der IT (z. B. im Datenschutz, im E-Commerce oder im Social-Media-Bereich). Daneben entwickeln sich außerdem verstärkt im Gesundheits- und Sozialbereich Tätigkeitsfelder mit neuen Berufs- und Spezialisierungsbezeichnungen.

Für die Bildungs- und Berufswahl und die Bildungs- und Berufsberatung bedeuten diese Tendenzen einerseits eine größere Vielfalt und mehr Wahlmöglichkeiten, andererseits steigen die Unübersichtlichkeit, der Orientierungsbedarf und die Anforderungen an die Recherchekompetenzen der Berater/innen ebenso wie der Ratsuchenden.

3.3 Berufe, die es noch nicht gibt

Aus Bezeichnungen wie Youtuber, E-Gamer oder Blogger (vgl. Abb. 4, Kapitel 3.2) lässt sich eine weniger offensichtliche Schlussfolgerung ableiten. Besonders für junge Menschen könnte es künftig wichtiger werden, sich beruflich selbst zu „erfinden“. Damit ist gemeint, dass vordefinierte Berufslaufbahnen und Karrierewege tendenziell an Bedeutung verlieren werden und kreatives Realisieren eigener Ideen sowohl in selbstständiger Tätigkeit als auch im Dienstverhältnis eine größere Rolle spielen wird. Ein seit einiger Zeit besonders in Städten beobachtbarer Trend der Wiederbelebung traditionellen Handwerks in Kleinstbetrieben zur lokalen Versorgung (z. B. Schuhmacher/in, Uhrmacher/in, Bäcker/in, Kaffeeröster/in) weist ebenfalls in diese Richtung. Ob dadurch die Beschäftigung und Erwerbsarbeit künftiger Generationen gesichert werden kann, sei dahingestellt, es könnte aber jungen Menschen zusätzliche Chancen bieten, sinnstiftender Berufstätigkeit nachzugehen.

Voraussetzung dafür ist bspw. ein Bildungssystem, das sich auf die Entdeckung und Förderung verborgener Potenziale und die Entwicklung selbstständigen, kreativen Handelns versteht und nicht auf das Verwalten und Dokumentieren von Defiziten beschränkt. Auch eine gesellschaftliche Grundhaltung, die Scheitern als kreativen Prozess der Weiterentwicklung zulässt (und entsprechende Sicherheitsnetze zur Verfügung stellt) scheint eine wesentliche Voraussetzung zu bilden. Nicht zuletzt ist eine Bildungs- und Berufsberatung gefordert, die manchmal nicht zu sehr auf das vordergründig Realisierbare, gesellschaftlich Erwünschte oder rational Sinnvolle fokussiert, sondern als Steighilfe für Ideen und Träume fungiert und so die Freiheit der Berufswahl fördert.¹⁴

4 ... und in der Bildungs- und Berufsberatung?

Aus den beschriebenen Entwicklungen und Veränderungen resultiert eine Vielzahl möglicher Konsequenzen für die Bildungs- und Berufsberatung. Diese betreffen sowohl die erforderlichen Kompetenzen für Beratungspersonen als auch Beratungsmethoden und -themen, aber auch Zielgruppen. Einige dieser (möglichen) Auswirkungen sollen hier abschließend skizziert werden.¹⁵

4.1 Digitalisierung

Aus dem Megatrend der Digitalisierung und den damit verbundenen Veränderungen lassen sich für die Bildungs- und Berufsberatung u. a. die in Abbildung 5 dargestellten Entwicklungen ableiten.

Self-Guidance¹⁶

Wachsende Angebotsvielfalt in der Aus- und Weiterbildung (aber auch in der Beratung), immer neue, gleichzeitig unklare und unsichere Berufsmöglichkeiten und Qualifikationsbedarfe, vielfältige Informations- und Arbeitstools im Internet, das alles bei schwieriger Arbeitsmarktlage, rücken einerseits die Bedeutung von Bildungs-

14 Zur Berufswahlfreiheit vgl. Marty et al. (2012): Berufswahlfreiheit. Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt.

15 Hinweis: In diesem Beitrag werden Auswirkungen auf die Bildungs- und Berufsberatung thematisiert, die sich direkt aus den dargestellten Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt ableiten lassen. Selbstverständlich gibt es darüber hinaus sowohl in den Zielgruppen als auch bei den Beratungsthemen und Methoden und den Kompetenzen viele andere Veränderungen (bspw. durch die aktuellen Flucht- und Wanderungsbewegungen), auf die hier aber nicht näher eingegangen werden kann.

16 Self-Guidance bezeichnet in der Bildungs- und Berufsberatung die Selbststeuerung (Selbstanleitung, Selbstbefähigung) Ratsuchender, die sich unter Nutzung zunehmend digitaler Informations- und Arbeitstools selbstständig informieren und orientieren, um zu reflektierten Entscheidungen und Karriereplanungen zu gelangen (vgl. Petkov et al. 2016). Self-Guidance steht damit in enger Verbindung mit „Career Management Skills“.

und Berufsberatung, andererseits Themen wie Career Management Skills¹⁷, Self-Guidance und Medienkompetenz verstärkt ins Blickfeld.

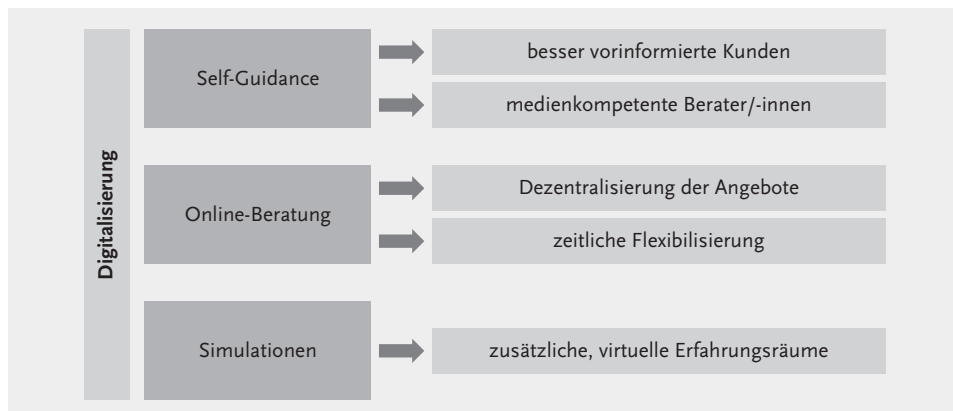


Abb. 5: Entwicklungen für die Bildungs- und Berufsberatung, eigene Darstellung

Konsequenzen aus den zunehmenden digitalen Informationsangeboten und Arbeitstools könnten sein, dass sich Ratsuchende häufiger selbst informieren und anhand verschiedener Onlineanwendungen ihren Orientierungsprozess gestalten; ebenso, dass sie besser vorinformiert in die Beratung kommen.¹⁸ Eine Folge könnte auch sein, dass die Angebotsflut und die Veränderungen in der Arbeitswelt zu einer wachsenden Verunsicherung und Überforderung der Ratsuchenden führen und der Bedarf an Beratung steigt. Außerdem könnte der Unterstützungsbedarf bei der Anwendung vieler neuer Tools steigen.

Damit verändern sich die Ansprüche an die Beratung, und die Beratung gewinnt an Intensität. In einem mehrstufigen Beratungsprozess werden sich gewisse Aufgaben aus dem unmittelbaren Gespräch noch stärker in die Selbstinformation und -orientierung verlagern, und bspw. über Social-Media-Anwendungen könnte sich der Kontakt intensivieren.

Für die Kompetenzen der Berater/innen ergeben sich daraus u. a. folgende Forderungen:

- Wissen um die wichtigsten Online-Informations- und Orientierungsangebote und ihre Anwendungsmöglichkeiten, verbunden mit einem
- umfangreichen Informations- und Wissensmanagement;

17 Auf „Career Management Skills“ (CMS) wird hier nicht weiter eingegangen. Vergleiche dazu bspw. Krötzl G. (2010): „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 9, 2010, Wien. Online unter: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-09/meb10-9.pdf>.

18 Eine Tendenz, die z. B. im Fachhandel zu beobachten ist. Kundinnen und Kunden informieren sich online genau über Produkte und Alternativen und können im Verkaufsgespräch sehr detaillierte Fragen stellen.

- Medienkompetenz: effiziente Informationsrecherche und Einsatz erweiterter Suchlogiken, Beurteilung und Auswahl von Informationsquellen hinsichtlich Zuverlässigkeit, Umgang mit persönlichen Daten, Urheberrechten, Kommunikation über neue Medien usw.

Unerlässlich scheint es, dass Bildungs- und Berufsberater/innen gängige Social-Media-Anwendungen zunehmend selbst nutzen (etwa Facebook, Twitter, WhatsApp oder Snapchat), um mit Ratsuchenden auf Augenhöhe kommunizieren zu können oder Möglichkeiten von Netzwerkplattformen (Xing, LinkedIn etc.) für die Karriereplanung und den Bewerbungsprozess demonstrieren zu können. Die große Herausforderung besteht in der Vielfalt der Anwendungen, in der unglaublich raschen Weiterentwicklung und darin, dass vor allem Jugendliche dazu neigen, sehr rasch zu neuen Anwendungen „weiterzuwandern“, wenn sie das Gefühl bekommen, dass zu viele Erwachsene sich in ihren Gefilden breitmachen.

Online-Beratung

Eine Folge der Digitalisierung wird die steigende Bedeutung von Online-Beratung (oder E-Counselling) sein, womit von den Beratungspersonen veränderte Kommunikationskompetenzen gefordert sind. Mit dem mittlerweile fast österreichweit ausgebauten Online-Angebot der Bildungsberatung Österreich (www.bildungsberatung-online.at) steht in der Erwachsenenberatung bereits ein Angebot zur Verfügung, das laufend weiterentwickelt wird. Europaweit gilt, wenn auch nicht unumstritten, vor allem das dänische Modell „eVejledning“ als Good-practice-Beispiel für Online-Beratung. Dieses umfassende eBeratungs-Angebot bedient und erreicht über verschiedene Kanäle (E-Mail, Chat, Webinare, Telefon, Facebook ...) Zielgruppen jeden Alters (vgl. Jochumsen A. 2016).

Online-Beratung bietet überdies eine Chance, der Forderung nach und der Notwendigkeit zur Dezentralisierung der Angebote und zur zeitlichen Flexibilisierung stärker nachzukommen.

Simulationen und virtuelle Welten

Eine besondere Herausforderung in der Beratung ist es, realistische Bilder von Tätigkeiten, Arbeitsplätzen und Tagesabläufen zu zeichnen. Realbegegnungen (z. B. berufspraktische Tage) stellen dabei nicht nur für Jugendliche einen wichtigen Bestandteil der Orientierung dar. Auch für Erwachsene spielen sie in der Umschulung und Neuorientierung eine zunehmende Rolle. Für diese wachsende Gruppe an Orientierungssuchenden wird es gleichzeitig tendenziell schwieriger, tatsächlich reale Begegnungsmöglichkeiten zu finden. Im Alltag sind viele Berufe immer schwerer wahrnehmbar, und Unternehmen konzentrieren sich in ihren Angeboten oft auf Jugendliche, die sich für eine Lehrausbildung interessieren.

Die Möglichkeiten von 3D-Simulationen, 360-Grad-Videos, spielerischen und anderen virtuellen Anwendungen könnten hier bald schon völlig neue Zugänge eröffnen und zusätzliche Erfahrungsräume schaffen, um persönliche Eindrücke von Berufen,

Tätigkeiten und Arbeitsprozessen zu gewinnen. Berater/innen könnten damit auch zu Guides in einer virtuellen Welt werden (vgl. Bliem 2016b).

Unternehmen setzen virtuelle Technologien bereits in der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen ein. Virtuelles/simuliertes Lernen, Üben und Trainieren ist bspw. in der Ausbildung von Lehrlingen am Bau, wo potenziell gefährliche Tätigkeiten zu verrichten sind, bereits Realität. Solche Technologien können in der Orientierung ebenso Anwendung finden.

Natürlich können durch virtuelle Erfahrungsräume nicht alle Funktionen von Realbegegnungen abgedeckt werden. Zwar ist es vorstellbar, dass die Simulationen z. B. auch Gerüche umfassen, aber der persönliche Kontakt zu potenziellen Ausbilder/innen oder die reale Kommunikation mit Mitarbeiter/innen kann auf diesem Weg nicht ersetzt werden.

4.2 Zielgruppen der Bildungs- und Berufsberatung

Durch die dargestellten Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt und die rascher wechselnden und oft steigenden Anforderungen an Beschäftigte und Arbeitssuchende erlangt Weiterbildung sowie Um- und Neuorientierung in allen Lebensphasen einen immer größeren Stellenwert. Lifelong Learning wird so vom Schlagwort zur absoluten Notwendigkeit. Damit werden Erwachsene im Allgemeinen und Umsteiger/innen, Wiedereinsteiger/innen, „Ältere“¹⁹ und formal Geringqualifizierte²⁰ im Besonderen als Zielgruppen in der Bildungs- und Berufsberatung künftig weiter an Bedeutung gewinnen.

Größere Bedeutung könnte aufgrund der stetig zunehmenden Vielfalt an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, den Spezialisierungstendenzen auf der postsekundären und tertiären Bildungsebene und der höheren Durchlässigkeit zwischen den Bildungsschienen die Zielgruppe der Jugendlichen am Ende der Sekundarstufe II bekommen.

4.3 Entwicklungsfelder der Bildungs- und Berufsberatung

Im Lichte der oben dargestellten Entwicklung der Zielgruppen ist zu erwarten, dass künftig Themen wie Laufbahncoaching, Erfassung informell erworbener Kompetenzen und Potenzialerkennung, Weiterbildungsberatung, Studienwahlorientierung sowie Um- und Neuorientierung oder Förderberatung eine weiter wachsende Bedeutung erlangen.

Wenn, wie skizziert, Self-Guidance immer wichtiger wird, könnte als zusätzliche Aufgabe der Bildungs- und Berufsberatung die Unterstützung zur Self-Guidance ein stärkeres Thema werden. Der Umgang mit Recherche- und Informationstools, mit neuen Medien, damit zusammenhängende Medienkompetenz und die Vermittlung

¹⁹ Eine Präzisierung der Zielgruppe „Ältere“ scheint hier nicht unbedingt erforderlich.

²⁰ Personen mit keinem höheren formalen Abschluss als Pflichtschule.

dieser Medienkompetenz an Beratungskundinnen und -kunden werden so zu neuen Themenbereichen in der Beratung selbst. Aber auch die Interpretation online erstellter Testergebnisse, die Unterstützung bei der Nutzung von Online-Bewerbungstools oder Portfolioanwendungen zur Erstellung elektronischer Bewerbungsmappen könnte das Aufgabenspektrum erweitern.

Moderne Medienkompetenz und Anleitung zur Self-Guidance könnten zu wesentlichen Bestandteilen im Beratungsprozess werden. Im Erasmus+ Projekt „QYCGuidance“²¹ wurden in den Jahren 2014 bis 2016 unter Beteiligung des ibw Lernergebnisse, Qualitätsindikatoren und Selbstevaluierungstools entwickelt, die Berater/innen und Beratungseinrichtungen für das Thema sensibilisieren und zur Entwicklung entsprechender Kompetenzen und Qualitätsstandards anregen sollen.

5 Eine Fiktion: Kommunikation ist der Schlüssel

Zweifellos wird der Einsatz digitaler Technologien weiter zunehmen, und insbesondere sich selbst steuernde (teilautonome) Systeme werden in vielen Arbeitsbereichen an Bedeutung gewinnen. Industrieroboter sind längst Alltag und werden immer flexibler, Datenerfassungs- und Verarbeitungsprozesse laufen zunehmend ohne menschliches Zutun ab. Das „Internet der Dinge“²², die Vernetzung und Kommunikation von Maschinen, Systemen und Programmen untereinander über das Internet, beschleunigt viele Prozesse und ermöglicht immer neue Anwendungen. Und auch, wenn die praktische Nutzung autonomer humanoider Roboter²³ als Symbol für die fortschreitende Digitalisierung und Robotik noch lange begrenzt bleiben wird – früher oder später wird uns wohl der eine oder andere begegnen, bspw. als Service-roboter im Tourismus oder im Pflegebereich. Die Zusammenarbeit mit cyber-physischen „Kolleginnen und Kollegen“ wird wahrscheinlich immer weniger technisches Know-how erfordern als vielmehr eine spezielle, besonders strukturierte und klare Form der Interaktion. Nicht nur die Kommunikation mittels digitaler Medien zwischen Menschen, sondern die Interaktion mit den digitalen Systemen selbst, die Mensch-Maschinen-Kommunikation, könnte sich verändern. Was heute meist noch über schriftliche (meist getippte) Befehle und Programmcodes erfolgt, könnte künftig verstärkt in Sprach- und Gestensteuerung übergehen und langfristig in Gedankensteuerung²⁴ münden. Prozesse und Abläufe würden sich dadurch weiter beschleunigen und vermutlich auch vereinfachen.

21 “Quality in Youth Career Guidance and nowadays media literacy”. Die Projektergebnisse einschl. Handbuch „Selbstanleitung und aktuelle Medienkompetenz“ sind auf der Projektwebseite www.qycguidance.org zugänglich.

22 Zur Definition von „Internet der Dinge“ (Internet of Things) vergleiche bspw. www.itwissen.info.

23 Der menschlichen Gestalt nachempfundene Roboter, die selbstständig agieren.

24 Erste Entwicklungen dazu gibt es heute vor allem im Bereich der Prothetik und in der Steuerung digitaler Spiele. Die gedankliche Steuerung von Fahrzeugfunktionen, Gerätesteuerung für gelähmte Menschen usw. über Gehirn-Computer-Schnittstellen (BCIs – Brain-Computer-Interfaces) sind Anwendungsfelder, in denen verstärkt geforscht wird (vgl. www.golem.de).

Neue bzw. weiterentwickelte Kommunikationsformen und damit verbundene Fähigkeiten scheinen somit ein Schlüssel für die Arbeits- und Berufswelt von morgen. Mit der zunehmenden Mensch-Maschinen-Kommunikation wird sich möglicherweise auch die Mensch-Mensch-Kommunikation weiter verändern. Vieles, worüber heute noch im persönlichen Kontakt oder über schriftliche (auch digitale) Nachrichten informiert, verhandelt, diskutiert, beraten wird, könnte sich künftig noch stärker in eine virtuelle Welt verlagern. Durch „augmented reality“²⁵ wird die menschliche Wahrnehmung der Realität erweitert, und Kommunikationsprozesse könnten unmittelbar (in Echtzeit) durch zusätzliche Informationen angereichert werden. Die Frage was, wie, wo und mit wem wir in Zukunft arbeiten, bekommt damit eine zusätzliche Dimension.

... und in der Bildungs- und Berufsberatung?

Kommunikation ist auch in der Bildungs- und Berufsberatung ein Schlüsselement. Mit der zunehmenden Bedeutung von E-Counselling, virtueller Erfahrungsräume und Simulationen (vgl. Kapitel 4.1) werden Bildungs- und Berufsberater/innen künftig möglicherweise auch als virtuelle Berater/innen in Avatare²⁶ schlüpfen. Diese Avatare könnten von den Ratsuchenden nach deren Vorstellungen kreiert werden. Die Kundinnen und Kunden verleihen den Avataren Eigenschaften und Aussehen, die ihnen ein Gefühl von Vertrautheit und Sicherheit vermitteln und damit mentale Barrieren zur Beratung reduzieren. Die Berater/innen „bewohnen“ unterschiedliche Avatare und treten in virtuellen Räumen mit Ratsuchenden in einen für diese erleichterten Austausch.

Blanker Unsinn? Wir werden sehen.

Literatur

BBC (2015): Will a robot take your job? Online unter: <http://www.bbc.com/news/technology-34066941> (abgefragt: 28.08.2016).

Bliem W. (2016a): New Skills in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. AMS info Nr. 354, Hrsg. von AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Wien, Online unter: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>.

25 „Augmented reality“ bezeichnet eine „erweiterte Realität“, in der die wahrgenommene Realität durch digitale Zusatzinformationen ergänzt wird, die ein Anwender in Echtzeit, z. B. über eine Datenbrille, eingeblendet bekommt (auch mixed reality) (vgl. www.itwissen.info).

26 Avatare sind virtuelle Kunstfiguren für die Präsenz in digitalen Anwendungen wie z. B. Computerspielen oder aber auch sozialen Medien. Die Ausprägung reicht dabei von einfachen Bildern oder Icons bis hin zu voll animierten dreidimensionalen Figuren.

- Bliem W. (2016b):** Bildungs- und BerufsberaterInnen als Guides im Online-Dschungel. Unterstützung im Umgang mit Online-Tools und neuen Medien. In: Bildungsberatung im Fokus Nr.1/2016. Kanelutti-Chilas E., et al. (Hrsg.), Wien, S. 8 f. Online unter: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/BBimFokus01_2016.pdf (abgefragt: 28.08.2016).
- Bliem, W., et al. (2014):** AMS Standing Committee on New Skills 2013. Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013. AMS report Nr.105, Hrsg. von AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Wien, Eigenverlag.
- Bliem, W./Grün, G./Weiß, S. (2012):** AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011. Bericht über die Ergebnisse der Spezialistengruppen – Arbeitsphase 2010/2011. AMS report Nr.84, Hrsg. von AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Wien, Eigenverlag.
- Bonin, H./Gregory, T./Zierahn, U. (2015):** Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht. Kurzexpertise Nr. 57. ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (Hrsg.), Mannheim, Eigenverlag. Online unter: http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf (abgefragt: 26.08.2016).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013):** Zukunftsbild Industrie 4.0. Bonn, Eigenverlag.
- Datacom Buchverlag GmbH (Hrsg.):** ITWissen – Das große Online-Lexikon für Informationstechnologie. Stichwort: IoT (Internet of things). Online unter <http://www.itwissen.info/definition/lexikon/Internet-of-things-IoT-Internet-der-Dinge.html> (abgefragt: 27.09.2016).
- Datacom Buchverlag GmbH (Hrsg.):** ITWissen – Das große Online-Lexikon für Informationstechnologie. Stichwort: AR (augmented reality). Online unter <http://www.itwissen.info/definition/lexikon/augmented-reality-AR-Erweiterte-Realitaet.html> (abgefragt 29.09.2016).
- Fichtl, J. (2016):** Was ist der Unterschied zwischen „Job“ und „Beruf“. Blogbeitrag auf instaffo.com vom 05.08.2016. Online unter: <https://instaffo.com/was-ist-der-unterschied-zwischen-job-und-beruf/> (abgefragt: 02.10.2016).
- Frey, C. B./Osborne, M. A. (2013):** The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford University. Online unter: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (abgefragt: 29.08.2016).
- Golem Media GmbH (Hrsg.):** Golem.de – IT-News für Profis. Stichwort: Brain-Computer-Interface. Online unter: <http://www.golem.de/specials/bci/> (abgefragt: 29.09.2016).
- Jochumsen, A. (2016):** Das dänische Portal der Bildungs- und Berufsberatung. In: Bildungsberatung im Fokus Nr.1/2016. Kanelutti-Chilas, E. et al. (Hrsg.), Wien, S. 30–32. Online unter: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/BBimFokus01_2016.pdf (abgefragt: 28.08.2016).
- Jahoda, M./Lazarsfeld, P. F./Zeisel, H. (1975):** Die Arbeitslosen von Marienthal. o. O., Edition Suhrkamp.

- Krötzl, G. (2010):** „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 9, 2010. Wien. Online unter: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-09/meb10-9.pdf> (abgefragt: 26.08.2016).
- Marty, R. et al. (2011):** Berufswahlfreiheit. Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt. Bern, SDBB Verlag.
- Petkov, R. et al. (2016):** Selbstanleitung und aktuelle Medienkompetenz. Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und aktuelle Medienkompetenz. Handbuch, hrsg. von SCAS im Rahmen des Erasmus+ Projekts QYCGuidance, Sofia. Online unter: http://www.qycguidance.org/images/pdfs/manual_de.pdf (abgefragt: 28.09.2016).
- Springer Gabler Verlag (Hrsg.):** Gabler Wirtschaftslexikon. Stichwort: Cyber-physische Systeme. Online unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/-2046932906/cyber-physische-systeme-v1.html> (abgefragt: 28.08.2016).
- Talwar, R./Hancock, T. (2010):** The shape of jobs to come. Possible New Careers Emerging from Advances in Science and Technology (2010 – 2030). Fast Future Research (Hrsg.). Online unter: http://fastfuture.com/wp-content/uploads/2010/01/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf (abgefragt: 28.08.2016).
- Thurn, N.:** Sinnforscherin: „Jede Arbeit ist bedeutsam“. Interview mit Tatjana Schnell in Kurier.at vom 12.07.2014. Online unter: <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/sinnforscherin-jede-arbeit-ist-bedeutsam/74.994.832> (abgefragt: 02.10.2016).
- Verein Industrie 4.0 Österreich:** Was ist Industrie 4.0? Online unter: <http://plattformindustrie40.at/was-ist-industrie-4-0/#wasist> (abgefragt: 26.08.2016).
- World Economic Forum (2016):** The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Genf, Eigenverlag.

(Selbst-)Achtsamkeit im Beruf

WOLFGANG SCHÜERS

1 Einleitung

Bildungs- und Berufsberatung steht im Spannungsfeld vielfältiger Belastungsfaktoren. Bildungsberaterinnen sind mit Herausforderungen konfrontiert, die Druck und Stress in Beratungsprozessen deutlich erhöhen. Neben den bereits bekannten Hilfestellungen durch Supervision können achtsamkeitsbasierte Verfahren helfen, einen gelasseneren Umgang mit den beruflichen Aufgaben zu unterstützen. Übungen der sogenannten MBSR (Grossman 2003) bewirken durch achtsame Erkundung einen ausgeglichenen Bewusstseinszustand. Damit kann Stress reduziert und ein Erleben von Entspannung und Gesammeltsein unterstützt werden, in dem es möglich ist, anstehenden Herausforderungen und dem damit einhergehenden Druck distanzierter zu begegnen.

Kritisch ist anzumerken, dass diese Verfahren tendenziell strukturelle Aspekte vernachlässigen und einer „Ausbeutung des Selbst“ (vgl. Keupp 2007) durch individualisierte Verfahren Vorschub leisten.

2 Die Herausforderungen

Fortschreitende Umwälzungen in allen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen werden auch in der Bildungsberatung deutlich spürbarer. Die zunehmende Beschleunigung der Arbeitsabläufe, knapper werdende Ressourcen und ständig zunehmende Anforderungen an Evaluation und Qualitätssicherung erzeugen einen massiven Druck auf die Arbeitskräfte. Die genannten Umwälzungen bilden sich in gleicher Weise im Arbeitsfeld der Bildungsberater ab. Hier gelten im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen engere Zeitvorgaben, höhere Vermittlungsquoten und ein wachsender Dokumentationsaufwand. Darüber hinaus bewirken projektfinanzierte und damit zeitlich begrenzte Anstellungsverhältnisse auch für Beraterinnen unsichere Einkommensverhältnisse. Als weitere innere Belastungsfaktoren sind häufig eine unklare berufliche Identität, hohe Ansprüche an sich selbst und eine nicht ausreichend ausgeprägte Resilienz im Umgang mit den Herausforderungen des Berufsfeldes zu erwähnen. Zudem tauchen in der Bildungsberatung vermehrt

Kundinnen auf, die ihrerseits bereits Ausdruck der genannten Umwälzungen sind. Psychische Belastungen, ein Scheitern in den beschriebenen veränderten Arbeitsbedingungen und zunehmend fragmentierte Bildungsgänge der Kunden treten in den Vordergrund und nehmen maßgeblich Einfluss auf die Beratung. Bei diesen Personen geht es nicht mehr ausschließlich um eine Beratung zu den jeweiligen Bildungsmöglichkeiten. Eine klassische Laufbahnberatung, deren Blick ausschließlich auf Lernen und Kompetenzerwerb gerichtet ist, vernachlässigt wesentliche Themen der Kundinnen und ist in dieser Situation unzureichend (vgl. Nestmann, 2011).

Bildungsberaterinnen sind heute gefordert, in einer ganzheitlichen Weise zu beraten und persönliche Bewältigungsstrategien, Einflüsse sozialer Beziehungen und andere psychosoziale Einflussfaktoren mit zu berücksichtigen. In den Beratungseinrichtungen fehlen jedoch weitgehend ausreichende Rahmenbedingungen, was zu einer weiteren Belastung für Beraterinnen führt. Sie sind gefordert, den Widerspruch zwischen dem Beratungsauftrag der Kunden und den vorgegebenen Bedingungen ihrer Einrichtung zu balancieren.

3 Mögliche Hilfestellungen

Supervision ist eine der bekannten Hilfestellungen, die eingesetzt werden, um den genannten Schwierigkeiten angemessener zu begegnen. Darüber hinaus hat sich seit den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts ein wachsender Markt von Angeboten zur Entspannung für gestresste Menschen entwickelt. Beispielhaft sind hier die Progressive Relaxation nach Jacobsen (Hofmann 2003), Autogenes Training (Schulz 2010) und vielfältige Übungswege wie Yoga, Pilates oder Qigong zu nennen.

Verfahren, die sich auf Quellen der Achtsamkeitsmeditation (Kabat-Zinn 1991) beziehen, werden seit ca. 30 Jahren in Workshops und Trainings angeboten. Mit diesen Verfahren lernen die Betroffenen, mit beruflichen Belastungen entspannter umzugehen. Achtsamkeitsbasierte Verfahren (siehe <http://www.institut-fuer-achtsamkeit.de>) fördern ein Gewahrsein, das eine erhöhte Präsenz dem äußeren Geschehen, sich selbst und den eigenen inneren Vorgängen gegenüber ermöglicht. Allerdings bleiben die krank machenden Aspekte der Arbeitsverhältnisse dabei unangetastet (vgl. Punkt 7. Kritische Anmerkungen).

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf Methoden des MBSR-Programms. Dieses Programm wurde von Jon Kabat Zinn (Kabat-Zinn 1991), einem Molekularbiologen, entwickelt. Er war auf der Suche nach effizienten Methoden zur Schmerzlinderung für seine Patienten. Dabei wurde er auf die Achtsamkeitsmeditationen östlicher Traditionen aufmerksam, wie sie zum Beispiel in der Vipassana-Meditation im Theravada-Buddhismus (Kornfield 1977) verwendet werden. Er adaptierte diese Meditationen für den Westen. So sind meditative Übungsformen entstanden, die hilfreich sind, Stress zu balancieren, eine Zentrierung in der üblichen Alltagshektik zu erreichen, das Umgehen mit vielfältigen Krankheitsbildern zu erleichtern und eine signifikante Verbesserung von chronischen Schmerzen zu erzielen.

Metastudien belegen heute die Wirksamkeit der MBSR-Methode (Grossmann et al. 2003). Ihre Vermittlung geschieht gewöhnlich in einem 8-wöchigen Programm, das die Teilnehmenden deutlich in einem selbstverantwortlichen Engagement regelmäßiger Übungen fordert. An jedem Tag werden Übungen zur Körperwahrnehmung, Gehmeditationen, meditatives Yoga, Sitzmeditationen und Atemübungen durchgeführt. Diese auch aufwendigen Übungen gelten als sogenannte formale Praxis. Gleichzeitig wird eine Vielzahl von kleineren Übungen angeboten, die auch im beruflichen Alltag angewendet werden können und die als informelle Praxis bezeichnet werden (Kabat-Zinn 2007).

Die Abläufe dieses Trainings wurden in den vergangenen Jahren in vielfältiger Weise verändert, vereinfacht und für die Anwendung im beruflichen Alltag angepasst. Gemeinsam ist allen Anwendungen, dass sie eine Reduktion von Stress anstreben. Die Übenden lernen ihre Aufmerksamkeit so zu lenken, dass sie zunehmend achtsam erkunden können, was gerade geschieht, ohne einzugreifen, zu bewerten oder das Wahrgenommene abzuwehren.

Aus einer Form der Meditation zur Relativierung der Ich-Strukturen (Kornfield/Goldstein 1989) entstand so eine Methode zur Schmerzbewältigung (Kabat-Zinn 1990) und schließlich ein Instrument zur Balancierung von persönlich erlebtem Stress (Kersig 2014).

4 Aus dem Alltag einer Bildungsberaterin

Das Beispiel einer Bildungsberaterin zeigt eindrücklich, wie eine eng getaktete Agenda in einen Zustand führt, der nur mehr auf die Abarbeitung von Anforderungen gerichtet ist und ein zunehmendes Stressempfinden erzeugt:

„Dies ist nun heute das vierte Beratungsgespräch, meine E-Mail-Halbe wächst, und die Rückrufliste konnte ich heute noch nicht bearbeiten. In der Abschlussphase des Gespräches mit einem Kunden bin ich bereits mit meinen Gedanken in der Kaffeepause. Ich hoffe, im Pausenraum möglichst alleine zu sein; zur Zeit nerven mich meine Kolleginnen.

Beim Kaffee checke ich nebenbei meine Mails und merke gar nicht, wie der Kaffee schmeckt. Gleichzeitig wandern meine Gedanken zum nächsten Gespräch, bei dem ich eine schwierige Begegnung erwarte.

Bei diesem Gespräch fällt mir ein, dass ich noch meine Schwiegermutter anrufen sollte, um die Betreuung der Kinder zu organisieren.

Als ich sie schließlich anrufe und sie umständlich zu erzählen beginnt, recherchiere ich nebenbei im Netz nach wichtigen Seiten, die ich für meine Masterthesis verwenden könnte, an der ich arbeite, wann immer ich Zeit dazu habe. Eine Kollegin klopft an und erinnert mich, dass gerade die Sitzung des Teams begonnen hat. Ich habe die Zeit übersehen, gehe unvorbereitet zur Besprechung. Während der Besprechung

denke ich an den kommenden Urlaub; leider dauert es bis dahin noch drei Wochen. Ich brauche endlich mal eine Pause von diesem Stress. Die Niederschriften zu den zwei letzten Beratungen müssen warten. Die Rückrufliste und die Anzahl der Mails, die zu beantworten sind, sind umfangreicher geworden.“

Erstaunlicherweise bestätigen viele Berater, dass diese Schilderung ihren normalen Arbeitsalltag wiedergibt. Im vorliegenden Beispiel ist die Bildungsberaterin nicht mehr im gegenwärtigen Augenblick verankert. Ihre Gedanken wandern ihren Aktivitäten voraus, eine aufmerksame Auseinandersetzung mit dem momentanen Geschehen kann nur eingeschränkt stattfinden. Ihre Gedanken sind mit den kommenden Aufgaben, dem Unerledigten oder Ungelösten beschäftigt, und dabei verliert sie den Überblick und vergisst Termine. In dieser Weise verharrt sie in den ihr bekannten Routinen, die auf möglichst rasche Erledigung gerichtet sind. Sie verbringt ihr Arbeitsleben in gewohnheitsmäßiger, ja fast mechanischer Weise und bleibt dabei in die eigenen Gedanken verstrickt.

Vermutlich schränkt der zuvor beschriebene Zustand die Bildungsberaterin deutlich darin ein, mit den genannten Belastungsfaktoren angemessen umzugehen. Gerade die Anforderung in der Beratung, die persönlichen Problemlagen der Kunden sowie psychosoziale Einflussfaktoren des Bildungsweges zu berücksichtigen, braucht eine große Aufmerksamkeit für das zwischenmenschliche Geschehen im jeweiligen Augenblick.

Dazu könnten Bildungsberaterinnen im Sinne der Achtsamkeitsschulung lernen, die gewohnheitsmäßigen Routinen ihres Beratungsalltages bewusst zu unterbrechen. Hilfreich wäre es auch, die Übungen achtsamkeitsbasierter Verfahren zu nutzen, um die eigene Verfasstheit zu reflektieren, reaktive Muster zu unterbrechen und kontinuierlich die Präsenz im Augenblick zu erhöhen. Ein gelasseneres Umgehen mit beruflichen Belastungen wird dadurch möglich.

5 Achtsamkeit

Ganz allgemein wird unter Achtsamkeit die nicht bewertende, bewusste Wahrnehmung dessen, was gerade geschieht, verstanden (vgl. Huppertz 2009).

In Achtsamkeit wird beobachtet, was im Feld des Gewahrseins auftaucht und wie es sich von Moment zu Moment verändert. In einer offenen Haltung werden Gedanken, Körperempfindungen und Gefühle im jeweiligen Augenblick wahrgenommen. Auf diese Weise dem Hier und Jetzt zugewendet, bleibt man mit dem verbunden, was in diesem Augenblick in Körper und Geist geschieht. In dieser achtsamen Grundhaltung sich selbst gegenüber, in dieser Selbstachtsamkeit, wird es möglich zu erkennen, welche Urteile und Annahmen in die Wahrnehmung einfließen.

Achtsamkeitsbasierte Verfahren gehen davon aus, dass maßgeblich der jeweilige Bewusstseinszustand bestimmt, welche Lösungen entwickelt werden können. Es geht

darum, einen entspannten Zustand zu entfalten, der ein gelasseneres Umgehen mit Herausforderungen ermöglicht. Die in unserer Kultur charakteristische Konditionierung, stets etwas tun, erledigen oder hinter sich bringen zu müssen, wird durch diese Verfahren unterbrochen. Allerdings lässt sich Achtsamkeit nicht durch Anstrengung erlernen. Es geht eher darum, sich dem Hier und Jetzt zuzuwenden, so wie es in diesem Augenblick wahrgenommen wird. Alles, was jemand gerade wahrnimmt, wird weder unterdrückt noch ignoriert, nicht analysiert und nicht bewertet. In dieser Hinwendung zum gegenwärtigen Augenblick taucht gewöhnlich ein Wust an Gedanken, Empfindungen und Gefühlen auf.

In den Trainings zur Achtsamkeit werden die Übenden angeleitet, ihre Aufmerksamkeit zunächst auf körperliche Vorgänge und Empfindungen zu lenken. Die Wahrnehmung des Atems wird als hilfreicher Anker konditioniert, bevor komplexere Wahrnehmungen wie Gefühle und Gedanken oder der Denkprozess an sich in den Blick genommen werden.

Diese Erkundung lässt auch Aspekte persönlicher Identifikationsmuster sichtbar werden, die wie repetitive Muster wirken und dem erlebten Stress zugrunde liegen. Es handelt sich dabei um die eingefahrenen Denkmuster, mit denen Personen fortlaufend ihr Denken, Handeln und Erleben gestalten und die auch das Erleben eines unausweichbaren „Hamsterrades“ erzeugen.

Die formale Praxis (vgl. Punkt 3. Mögliche Hilfestellungen) im Sinne einer täglichen meditativen Übung zeitigt vielfältige physiologische Veränderungen, die mit deutlicher Stressreduktion, verbessertem Schlaf, erhöhtem Resilienzempfinden und vielen anderen positiven Auswirkungen einhergehen (vgl. <http://www.stressbewaeltigung-und-gesundheit.de/literatur.htm>).

Die formale Praxis lässt sich allerdings nur bedingt in einen beruflichen Alltag integrieren. In Unternehmen kommen Mitarbeiterinnen, die Achtsamkeitsübungen durchführen, wohl eher selten vor. Kleine Impulse können jedoch Unterbrechungen ermöglichen, die eine erneute Ausrichtung auf ein achtsames Gewahrsein unterstützen.

6 Achtsamkeit im Beratungsalltag praktizieren

Es erfordert eine gewisse Disziplin, Übungen der Achtsamkeit anzuwenden, sie sind aber einfach umzusetzen. Es geht nicht um einen Leistungsdruck oder genau einzuhaltende Abläufe, sondern eher darum, eine eigene Praxis zu entwickeln. Da Achtsamkeit als ein von Moment zu Moment Gewahrsein verstanden wird, kann jede Tätigkeit zur Gelegenheit werden, Achtsamkeit zu üben. Das beansprucht keine zusätzliche Zeit, lediglich das bewusste Einnehmen einer anderen Haltung: vom reflexhaften gewohnheitsmäßigen Funktionieren zu wacher Präsenz im jeweiligen Augenblick. So empfehlen die Entwicklerinnen des MBSR-Programms, (vgl. <http://www.mbsr.org>)

www.umassmed.edu/cfm/stress-reduction/) gerade die sogenannten Leerstellen im Alltag wie z. B. das Warten auf den Bus für die Übungen zu nutzen.

Erfahrungsgemäß braucht es jedoch ein gewisses Maß an ausführlicher formaler Praxis (intensives, regelmäßiges Üben im Alltag), um in einem belastenden Berufsalltag in eine entsprechende Haltung zu finden.

Es gibt vielfältige Anregungen für die Übung der Achtsamkeit im beruflichen Alltag (vgl. <http://www.kreativesdenken.com/artikel/achtsamkeit.html>). Als einige alltags-taugliche Anregungen werden zum Beispiel empfohlen:

- vor Beginn der jeweiligen Tätigkeit ein kurzes Zentrieren durch den Fokus auf körperliche Wahrnehmungen,
- vor jeder neuen Aktion drei bewusste Atemzüge nehmen,
- wahrnehmen, was in diesem Augenblick geschieht und dem Erlebten wohlwollend begegnen,
- alltägliche Tätigkeiten bewusster vollziehen:
 - bemerke zunächst die Absicht, mit der du eine neue Tätigkeit beginnen willst,
 - atme einmal ein und wieder aus,
 - führe die Tätigkeit ruhig und zentriert aus,
- eine kleine Körperübung ganz bewusst durchführen,
- eine kleine alltägliche Tätigkeit ganz gesammelt und bewusst durchführen,
- hin und wieder absichtlich weniger reden und stattdessen mehr hinhören.

Berater, die achtsamkeitsbasierte Verfahren nutzen, berichten, dass sie auch einen eng getakteten Arbeitsalltag ruhiger erleben und mehr bei der Sache, also im Hier und Jetzt sind. Dadurch nehmen sie zudem ihre Gegenüber deutlicher wahr. Dimensionen, die Beratungen maßgeblich beeinflussen wie die sogenannte Beziehungsebene, psychosoziale Aspekte der Begegnung, Wechselwirkungen in Fremd- und Selbstwahrnehmung und handlungsleitende Annahmen bleiben im Gewahrsein und können hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die inhaltlichen Themen des Gesprächs erkundet werden. Die Bildungsberaterin im vorgenannten Beispiel könnte so feststellen, dass sie durch das gedankliche Vorwegnehmen der kommenden Arbeitsschritte genau jenen Druck erzeugt, den sie durch das Antizipieren eigentlich vermeiden will. Sie entdeckt, dass es nicht erholsam ist, eine Pause zu verbringen, in der sie ihre Arbeit fortsetzt, weil sie damit ihre Leistungsfähigkeit für die weiteren Arbeiten deutlich einschränkt. Es ist jedoch eine große Herausforderung, dem innerlichen Stress zu begegnen, diesen achtsam zu erkunden und darauf nicht mit beschleunigten Routinen zu reagieren. Dieser Druck ist ja auch Ausdruck deutlich erhöhter Anforderungen, die durch grundlegende Umwälzungen in den Arbeitswelten hervorgerufen werden. Diese sind durch individuelle Bemühungen vermutlich besser zu balancieren, aber dadurch nicht zu beeinflussen.

7 Kritische Anmerkungen

Achtsamkeitsbasierte Verfahren sind eine mögliche Antwort auf den zunehmenden Stress, den Mitarbeiter in ihren Arbeitswelten erleben. Diese Verfahren geben auf die gesellschaftlichen Verwerfungen durch einen neoliberal getriebenen Turbokapitalismus, dem Ausbeutung durch permanente Optimierung eingeschrieben ist, eine individualisierende und psychologisierende Antwort. Die/der Einzelne bekommt Methoden an die Hand, um mit den wachsenden Belastungen, die durch die massiven strukturellen Veränderungen erzeugt werden, entspannter umzugehen (Chomsky 2006). Sie können dem „erschöpften Selbst“ (vgl. Ehrenberg 2008) sicher helfen, die zunehmenden Belastungen neoliberaler Zumutungen besser zu bewältigen. Die zugrunde liegenden strukturellen und kulturellen Widersprüche jedoch bleiben davon unberührt (Keupp 2016).

Eine weitere Kritik bezieht sich auf eine Tendenz des Kapitalismus und des damit einhergehenden Konsumismus: Jede mögliche Ressource, wie im vorliegenden Fall die Achtsamkeitsmeditation, wird losgelöst aus ihrem Hintergrund vermarktet und instrumentalisiert. Die östlichen Traditionen kritisieren dies folgerichtig mit dem Begriff des „spirituellen Materialismus“ (Trungpa 1973). Die Quelle achtsamkeitsbasierter Verfahren, die Achtsamkeitsmeditation, dient in den Traditionen des Ostens vordergründig nicht dazu, das Ich zu entspannen oder belastbarer zu machen. Sie zielt vielmehr direkt auf seine Auflösung oder Transzendierung ab. Das Ich wird nicht optimiert, sondern die Identifikation mit den ichhaften Konditionierungen wird zunehmend geschwächt.

Literatur

Chomsky, N. (2006): Der gescheiterte Staat. München: Antje Kunstmann.

Ehrenberg, A. (2008): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Gebauer, A./Kiehl-Dixon, U. (2009): Das Nein zur eigenen Wahrnehmung ermöglichen – Umgang mit Extremsituationen durch Aufbau organisationaler Fähigkeiten. In: Zeitschrift Organisationsentwicklung, Nr. 3/2009, S. 40–49, Düsseldorf: Verlagsgruppe Handelsblatt.

Grossman, P./Niemann, L./Schmidt, S./Walach, H. (2003): Mindfulness-based stress reduction and health benefits. A meta-analysis. In: Journal of Psychosomatic Research 57 (2004) 35–43. Online unter: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00223999/57/1> (abgefragt: 13.6.2016).

Hofmann, E. (2003): Progressive Muskelentspannung, Göttingen: Hogrefe.

Huppertz, M. (2009): Achtsamkeit, Befreiung zur Gegenwart. Paderborn: Junfermann.

- Kabat-Zinn, J. (1990):** Full Catastrophe Living. Using the Wisdom of our Body and Mind to Face Stress, Pain and Illness. New York: Bantam Books.
- Kabat-Zinn, J. (1991):** Gesund durch Meditation. Das große Buch der Selbstheilung. Bern: Barth Verlag.
- Kabat-Zinn, J. (2007):** Achtsamkeit & Meditation im täglichen Leben. Freiburg: Arbor.
- Kersig, S. (2014):** Freiraum finden bei Stress und Belastung. Freiburg: Arbor.
- Keupp, H. (2007):** Fit für was? Beratung als Aktivierungsschema fürs Hamsterrad. In: Nestmann, F./Engl, F./Sickendiek, U. (Hrsg.) (2013): Das Handbuch der Beratung. Band 3. Neue Beratungswelten: Fortschritte und Kontroversen. Tübingen: dgvt, S.1723–1740.
- Keupp, H. (2016):** Ambivalenzen spätmoderner Identitäten: Vom proteischen Selbst in den neuen Arbeitswelten. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) June 2016, Volume 47, Issue 1, S.23–30. Online unter: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11612-016-0313-y> (abgefragt: 01.03.2017).
- Kornfield, J. (1977):** Living Buddhist Masters. Santa Cruz: Unity Press.
- Kornfield, J./Goldstein, J. (1989):** Einsicht durch Meditation. Die Achtsamkeit des Herzens – Buddhistische Einsichts-Meditation für westliche Menschen. Ein Meditationshandbuch für die Übung im Alltag. Bern: Scherz.
- Nestmann, F. (2011):** Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf – Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von „Counselling“ und „Guidance“. In: Hammerer, M./Kanelutti-Chilas, E./Melter, I. (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Rosa, H. (2016):** Resonanz. Berlin: Suhrkamp.
- Schulz, I. H./Stephan, S. (2010):** Autogenes Training. Das Original-Übungsheft. Stuttgart: Trias.
- Seligman, M. (2002):** Authentic Happiness. New York: Atria Paperbacks.
- Trungpa, C. (1973):** Cutting through spiritual materialism. Boston: Shambhala Publications.

Internetquellen, Zugriffe am 16.6.2016:

- http://www.institut-fuer-achtsamkeit.de/achtsamkeit/achtsamkeitsbasierte_verfahren
- <http://www.stressbewaeltigung-und-gesundheit.de/literatur.htm>
- <http://www.kreativesdenken.com/artikel/achtsamkeit.html>
- <http://www.stressbewaeltigung-und-gesundheit.de/literatur.htm>
- <http://www.umassmed.edu/cfm/stress-reduction/>