

Material 4.1.3

KONTEXT DER BERUFSBERATUNG

Berufsorientierung und -beratung (BBB) im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung ist die gesellschaftliche Antwort auf komplexe Lebenssituationen.

Die technologische Entwicklung, der zunehmende Wandel der Beschäftigungsformen, die Diversifizierung der Arbeitswelt und die Veränderungen in den Organisationsstrukturen der Unternehmen (sowie der öffentlichen Arbeitgeber) haben das Beschäftigungssystem, die berufliche Tätigkeit und die Karrieren der Menschen nachhaltig verändert (vgl. Pope 2015; Hirschi/Dauwalder 2015; Guichard 2011; Sullivan 1999). Es lassen sich eine Vielzahl von Einflussfaktoren identifizieren, die hier eine wesentliche Rolle spielen und die auch die Art der nachgefragten Beratung nachhaltig beeinflussen, z. B.:

- Der Wandel der Bildungssysteme und der Bildungsangebote, insbesondere die Ausrichtung auf berufsrelevante Kompetenzen.
- Sich verändernde Qualifikationsanforderungen und die Erwartung einer lebenslangen Teilnahme an formaler und nicht-formaler Bildung und Ausbildung
- Veränderungen in der Organisation des Arbeitsplatzes, Technologien und damit verbundene Veränderungen bei den Schlüsselkompetenzen
- Veränderungen in der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen
- Ein verändertes Verständnis der Rolle von Staat, kollektiven Sicherungssystemen und Unternehmen bei der Absicherung persönlicher Risiken
- Der Wandel der Lebensentwürfe und Werte im Zuge der zunehmenden Individualisierung.

(vgl. Kaudelka/Kilger 2013; Keupp 2013; Sappelt 2011; Berger/Hitzler 2010; Kron 2000).

Dabei betreffen diese Veränderungen beide Seiten. Sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind oft nicht mehr in der Lage, auf die schnelllebigen Entwicklungen mit vorausschauender Planung zu reagieren. Themen, die in getrennten gesellschaftlichen und institutionellen Bereichen behandelt wurden, überschneiden sich zunehmend (z.B. Bildungssystem und Arbeitswelt). Einmal getätigte Investitionen in die eigene Qualifikation oder in die der Mitarbeiter werden schneller obsolet. Ein Karriereweg oder die Karrieren von Beschäftigten sind nicht mehr ohne weiteres planbar, Arbeitsplatzsicherheit oder sicherer Aufstieg sind heute



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

weniger wahrscheinlich als noch vor einigen Jahren, was zu tatsächlicher oder gefühlter Unsicherheit führt (vgl. Kaudelka/Kilger 2013; Stickland 1996). Gleichzeitig sind verschiedene Bevölkerungsgruppen sehr unterschiedlich von diesen Phänomenen betroffen, z. B. gehen Geringqualifizierte ein deutlich höheres Risiko ein (vgl. Weber/Kochem/Weber-Hauser 2017).

Dabei sind es heute in erster Linie die Menschen selbst, die ihre berufliche Entwicklung, ihre Identität und ihre Bildungsanstrengungen aktiv gestalten müssen. Die dafür notwendigen Kompetenzen und Kenntnisse sowie die emotionale Sicherheit und das Vertrauen zum Handeln sind nicht für alle Menschen leicht zu erreichen. Die oft geforderten Eigenschaften wie Entscheidungsfreude, Selbststeuerungsfähigkeit oder Anpassungsfähigkeit (vgl. Keupp 2013, S. 55f.; Weber 2013, S. 291ff.; Brown/Bimrose, 2017) bedürfen nicht selten der Unterstützung und Förderung durch geeignete Angebote, z.B. Beratung. Die Politik (öffentlich und privat) muss auf diese Anforderungen im Sinne des Ausbaus und der Weiterentwicklung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten bzw. der Weiterentwicklung der Professionalität von Beratungs- und Unterstützungsangeboten reagieren.

Fragen zum Nachdenken:

- Was sind die Veränderungen im Bereich CGC?
- Welche Möglichkeiten gibt es für Unternehmen, eine größere Verantwortung für die Unterstützung von Mitarbeitern und deren Weiterentwicklung zu übernehmen?
- Was kann CGC den Mitarbeitern bieten?