

Berufsberatung unter Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität

Wie eine systemische Haltung nachhaltige Berufsberatungen unterstützen kann

Christian Philipp Nixdorf und Jana Swiderski

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der Volatilität des Arbeitsmarktes und bedingt durch den Wandel von Berufsfeldern gewinnt die Berufsberatung vor dem und im Erwerbsleben heute zunehmend an Bedeutung. Technologisch bedingt entstehen neue Betätigungsfelder am Arbeitsmarkt, während andere verschwinden. Dieser Wandel korrespondiert mit einem erhöhten Beratungsbedarf der Menschen, die in der Berufsberatung über neue Berufsbilder, Trends, Fördermöglichkeiten und Zugangswege zum Wunschberuf, über Alternativen dazu wie auch über Risiken am Arbeitsmarkt aufgeklärt werden. Eine systemische Haltung hilft Berufsberatenden dabei, ihre Beratungsarbeit hilfreich, erfolgreich und nachhaltig zu gestalten. Gründe dafür werden in diesem Beitrag reflektiert.

Als „Megatrend“ wird eine Veränderung bezeichnet, die so gravierend ist, dass sie einen epochalen Einfluss auf die Gestaltung der Gesellschaft hat (Esche & Müller-Eiselt, 2019). In den letzten 20 Jahren hat es einige solcher Megatrends gegeben, vor allem im Bereich der Digitalisierung und Demographie. Ein Megatrend, der mit ökologischen, ökonomischen und sozialen Implikationen einhergeht, ist der Bedeutungszuwachs, den Aspekte der Nachhaltigkeit in nahezu allen Bereichen des Lebens erfahren. Internationale Graswurzel-Bewegungen wie Fridays for Future haben Nachhaltigkeit ebenso ins Bewusstsein vieler Menschen gerückt wie die Agenda 2030 der UN aus 2015, die darauf abzielt, die weltweite Entwicklung bis spätestens 2030 ökologisch, wirtschaftlich und sozial nachhaltiger zu gestalten. Dabei existieren viele Definitionen für das, was Nachhaltigkeit auszeichnet. Je nachdem, ob mit wirtschaftlichem, sozialem oder ökologischem Fokus auf Nachhaltigkeit geblickt wird, werden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt (vgl. Blackburn, 2007, S. 17 ff.).

Für alle Nachhaltigkeitsperspektiven ist dabei konstitutiv, dass sie stets langfristig tragfähige Lösungen für aktuelle Herausforderungen gegenüber kurzfristigen Erleichterungen priorisieren. Weil unsere Welt hochgradig vernetzt ist, müssen gerade bei Fragestellungen mit überindividueller Bedeutung Folgewirkungen sowohl von Handlungen als auch von unter-

lassenen Handlungen interdisziplinär gedacht werden. Dabei gilt es, das eigene Handeln auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene zu reflektieren. Wer nachhaltig vorgehen will, sollte beispielsweise bedenken, welche Auswirkungen etwas langfristig hat, wer davon in welchem Ausmaß betroffen ist und inwieweit die Auswirkungen ethisch vertretbar sind. Auch für den Arbeitskontext der Berufsberatung in der Agentur für Arbeit stellen sich Fragen der Nachhaltigkeit. Im weiteren Verlauf dieses Beitrags wird reflektiert, was eine nachhaltige Perspektive in der Berufsberatung beinhaltet und warum eine systemische Haltung dazu beiträgt, nachhaltig wirken zu können.

Eine zunehmende Volatilität des Arbeitsmarktes und deren Konsequenzen

Die in den letzten 20–30 Jahren gestiegene Bedeutsamkeit von Nachhaltigkeitsperspektiven in der Berufsberatung und damit verbundene neue Herausforderungen haben u. a. auch damit zu tun, dass der Arbeitsmarkt in der heutigen Zeit insgesamt volatil erscheint. Das, womit heute der Lebensunterhalt gesichert wird, hat sich seit Beginn des 21. Jahrhunderts stark gewandelt (Jürgens et al., 2017; Eichhorst & Buhlmann, 2015). Die Digitalisierung hat völlig neue Berufsfelder hervorgebracht und zum Niedergang anderer beigetragen. In den letzten 20 Jahren entstanden Berufsfelder wie Cloud-Computing, Digital-Design, Data-Science, App-Entwicklung, Content-Management und Social-Media-Marketing. Gleichzeitig wurden und werden Arbeitsplätze in Branchen, die vor wenigen Jahrzehnten noch als absolut zukunftssicher galten, abgebaut (Stöcker, 2020; Dettmer & Tietz, 2014). Im Gesundheitswesen, in der Produktion und in der Logistik kommen Roboter verstärkt zum Einsatz. Im Finanzwesen werden Finanzdatenanalysen immer mehr von Algorithmen ausgeführt, da Computer diese zuverlässiger und schneller erledigen als Menschen. Zudem nutzen immer mehr Kund:innen die Möglichkeiten des Internet-Bankings, so dass immer weniger Bankangestellte benötigt werden. Im Einzelhandel streben zahlreiche Geschäfte an, schon bald ohne Kassenpersonal auszukommen. Auch der Güter- und Personenverkehr sollen in naher Zukunft auf menschliche Steuerungskräfte verzichten können und tun dies teilweise schon heute.

All diese Entwicklungen haben allein deshalb Auswirkungen auf die Berufsberatung, weil sich dadurch berufliche Anforderungsprofile verändern. Veränderte Anforderungen haben wiederum Konsequenzen für den Ausbildungsmarkt, denn für viele Ausbildungsberufe, für die lange ein Hauptschulabschluss ausreichte, wird heute ein Realschulabschluss verlangt. Gleichzeitig wird für Berufe, für die einst die mittlere Reife hinreichend war, mittlerweile das Abitur gewünscht. Flächendeckend ist eine höhere Akademisierung zu konstatieren (Goodhart, 2021; Nida-Rümelin, 2014). Insgesamt werden in der heutigen Zeit sowohl Studien- als auch Ausbildungsberufe vielfach anspruchsvoller, weil sie ein höheres Verständnis für die Interaktion von Mensch und Computer erfordern (Swiderski, 2021). Bei-

spielsweise muss eine Fachkraft für Lagerlogistik heute Kommissionierungsaufträge mithilfe von Datenbrillen entgegennehmen und bearbeiten können. Sie muss automatische Hochregallager bedienen, Warenein-/auslagerung IT-gestützt steuern und computerisierte Identifizierungen vornehmen. Fachkräfte für Lagerlogistik müssen zudem in der Lage sein, Daten bei der Kommissionierung und Retourenabwicklung korrekt zu erfassen und lückenlos zu dokumentieren (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022). Das ist nur eines von vielen Beispielen für zunehmende Qualifikationsanforderungen.

Grundsätzlich stehen jungen Menschen bzgl. ihrer Berufswahl heute viele Möglichkeiten offen. In Deutschland existieren 325 anerkannte Ausbildungsberufe und über 1000 Berufsbezeichnungen. Vieles ist also möglich und gleichzeitig impliziert diese Vielzahl an Möglichkeiten auch immer eine Verpflichtung dazu, sich gegen viele Alternativen zu entscheiden. Damit treffen Jugendliche und junge Erwachsenen immer mehr Entscheidungen, die ihre Lebenswelt auf Jahre hinaus bedeutsam prägen. Zudem ist es nicht mit einer einmaligen Entscheidung für einen Beruf getan. Für das weitere Berufsleben wird Lifelong Learning im Sinne regelmäßiger beruflicher Weiterbildung und ggf. auch Umorientierung vorausgesetzt – und auch gefördert (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, 2017). So haben sich laut Statistischem Bundesamt allein die öffentlichen Bildungsausgaben zwischen 1995 und 2019 von 75,9 Milliarden auf 147,2 Milliarden Euro fast verdoppelt. Nicht allein deshalb hat die Bedeutsamkeit einer hilfreichen Berufsberatung deutlich zugenommen. Insgesamt haben sich die Bedingungen in der Arbeitswelt sehr in Richtung Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität verändert (vgl. Unkrig, 2020), so dass Angebote der Berufsberatung mehr und mehr an Bedeutung gewinnen.

Mit Blick auf das Thema Nachhaltigkeit müssen dabei Beratungskonstellationen im Regelkreis des SGB II von jenen im Regelkreis des SGB III unterschieden werden. Erstere findet im Jobcenter statt und es geht um eine möglichst schnelle Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei finden individuelle Neigungen der Ratsuchenden in der Beratung kaum Berücksichtigung, weil im SGB II strenge Zumutbarkeitskriterien existieren. Zudem priorisiert das Kennzahlensystem im Jobcenter eine kurzfristige Integration in einfache Jobs gegenüber einer längerfristigen Qualifikationsperspektive. Insofern wird hier auf Integration in irgendeinen Job gesetzt (vgl. Nixdorf, 2021). Wünsche, Neigungen, das Bedürfnis nach einer sinnvollen Betätigung spielen kaum eine Rolle. Fast jeder Job gilt als zumutbar und muss unter Androhung einer Geldkürzung bei Weigerung angenommen werden (§ 32 und § 10 SGB II). Im Unterschied dazu ist Nachhaltigkeit ein essenzielles Moment in der Berufsberatung im Regelkreis des SGB III. Diese zielt auf eine langfristig tragfähige Integration in den Arbeitsmarkt ab, bei der die Wünsche, Neigungen und Potenziale der Klient:innen explizit Berücksichtigung finden sollen (§ 31 SGB III).

Systemische Haltungen in der Berufsberatung

Königswieser & Hillebrand (2019, S. 39) beschreiben Haltung als „die Art und Weise, wie wir uns zu uns selbst und zu unserer Umwelt in Beziehung bringen, wie wir uns mit unserer Aussen- und Innenwelt auseinandersetzen“. Dabei steuert eine Haltung „unsere Denk- und Verhaltensweisen, liegt ihnen zugrunde, ist aber auch wieder ihr Ergebnis“ und sie „hat Konsequenzen für das eigene Selbstverständnis, für die Sicht von Professionalität, für bevorzugte Konzepte und Methoden“ (ebd.). Eine systemische Haltung an den Tag zu legen, geht über das Anwenden passender Gesprächs-Tools weit hinaus. Vielmehr geht es darum, verantwortungsvoll und selbstreflektiert zu agieren, und eine systemische Haltung ist vor allem geprägt durch

- das Bewusstsein für Kontingenzen (was ist, kann auch ganz anders sein)
- das Wissen um Konstruktivität (wir erschaffen unsere eigene Wirklichkeit)
- Achtsamkeit (Erkennen von Unterschieden, die einen Unterschied machen)
- das An-den-Tag-Legen von Ambiguitätstoleranz (Aushalten von Widersprüchen)
- Ressourcenorientierung (Fokussierung von Möglichkeiten statt Einschränkungen)
- Irritationsfreude (Bereitschaft zum Umdenken und Sich-Öffnen für neue Erfahrung)
- Nicht-Wertungen des Thematisierten (Akzeptanz statt Beurteilung à la gut/schlecht)
- Realismus (Wissen um die Unmöglichkeit der Fremdsteuerung komplexer Systeme)
- Zurückhaltung und Nicht-Direktivität in der Interaktion (Erfragen statt Ansagen)

Berufsberater:innen verfügen über fundiertes Wissen zum Arbeitsmarkt und zu Berufsbildern. Ein systemisches Grundverständnis geht davon aus, dass Beratende nicht die Aufgabe haben, den zu Beratenden direktiv zu erklären, was sie zu tun haben. Ihre Rolle ist nicht, Ratsuchende davon zu überzeugen, am besten Beruf X, Y oder Z zu ergreifen, denn das wäre nicht nur potenziell übergriffig und wissensanmaßend, sondern auch kaum nachhaltig. Berufsberater:innen, die mit einer systemischen Haltung arbeiten, verstehen sich demnach nicht als „Ergebnis“-Expert:innen, sondern als Prozess-Expert:innen. Sie sehen ihre Aufgabe darin, Ratsuchende zu informieren, sie zu animieren, für sie zu arrangieren und sie durch Fragen und In-Frage-Stellen zu unterstützen, mehr Klarheit über das eigene Wollen und Können sowie den Umgang mit potenziellen Hindernissen und Herausforderungen zu erlangen. Sie klären umfassend auf und regen dazu an, Fragen oder anstehende Entscheidungen zu reflektieren und ggf. aus anderen Blickwinkeln zu betrachten, bevor sie gefällt werden. Dabei geben sie selten Ratschläge und belassen die Ergebnisentscheidung bei den Klient:innen (vgl. Raddatz, 2000). Wenn in der systemischen Berufsberatung Deutungsangebote gemacht werden, dann wird in der Regel zuvor erfragt, ob Ratsuchende Interesse an solchen Deutungen haben. Dabei betonen Berater:innen deren konstruktivistischen Charakter und verstehen Perspektiven nicht als objektive Wahrheit.

In diesem Sinne werden Klient:innen in einer systemisch orientierten Berufsberatung keine Sichtweisen aufgezwungen, sondern der Beratungsprozess wird so gestaltet, dass sie einen für sich passenden Zugang zu eigenen Ressourcen und Interessen finden. Eine wesentliche Kernüberzeugung besteht darin, dass Menschen frei in ihren Entscheidungen sind, und diese Autonomie wird geachtet. Eine solche Haltung akzeptiert, dass Klient:innen sich anders entscheiden, als Berufsberater:innen dies in der Situation tun würden.

Wie kann systemische Berufsberatung zur Nachhaltigkeit beitragen?

Eine systemische Haltung an den Tag zu legen, hilft aus unserer Sicht, Berufsberatung nachhaltig zu gestalten. Systemisch zu denken und zu handeln, kann dazu beitragen, ein mögliches Unbehagen aufgrund der vielen Unsicherheiten und Entscheidungsnotwendigkeiten zu lindern. Systemische Methoden unterstützen Menschen darin, eine tragfähige Entscheidung hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung zu fällen – trotz der vielen Optionen und Kontingenzen, die das Leben heute prägen. Das Denken in Rückkopplungsschleifen, das Irritieren vermeintlicher Wahrheiten und das ergebnisoffene Hinterfragen von Sichtweisen unterstützen Ratsuchende darin, Auswirkungen ihrer Entscheidung bzgl. einer Bildungs- oder Berufswahl sowohl für sie selbst als auch für ihre relevanten Bezugssysteme zu reflektieren. Systemische Berufsberater:innen gehen die Komplexität der heutigen Berufswelt proaktiv an, indem sie ihr mit einer ebensolchen Komplexität im eigenen Beraterischen Handeln begegnen. Sie stellen dabei u. a. Fragen wie die folgenden:

- Woran liegt es, wenn Klient:innen noch keinerlei berufliche Vorstellungen haben?
- Was oder wer könnte ihnen dabei helfen, diese Vorstellungen dazu zu erlangen?
- Was passiert, wenn alles bleibt, wie es ist? Wie wäre das für die Klient:innen?
- Warum möchten die Klient:innen einen von ihnen genannten Beruf ergreifen?
- Ist der Berufswunsch „echt“ oder ist er eher durch Einflüsse z. B. der Eltern geprägt?
- Was macht Klient:innen so sicher, dass der angesprochene Beruf für sie richtig ist?
- Wissen die Klient:innen, was der gewünschte Beruf ihnen abverlangt?
- Was versprechen sie sich finanziell und sozial von ihrem Berufswunsch?
- Kennen die Klient:innen die Zugangsvoraussetzungen für den gewünschten Beruf?
- Wie schlimm wäre es, wenn die gewünschte Berufswahl scheitert?
- Was würde passieren, wenn ein Scheitern eintritt? Was wäre dann?
- Was glauben die Klient:innen, wie Person A, B oder C auf die Berufswahl reagiert?
- Wie planen sie im Falle einer unerwarteten Reaktion vorzugehen?
- Welche finanzielle oder sonstige Unterstützung können die Klient:innen erfahren?
- Haben die Klient:innen einen Plan B, falls der prioritäre Berufswunsch sich nicht erfüllt?
- Wie gehen sie mit Zweifeln und mit Problemen um – und woraus schöpfen sie Kraft?

Diese und zahlreiche weitere Fragen machen deutlich, dass eine an Nachhaltigkeit orientierte Berufsberatung weit mehr umfasst als die Übermittlung berufskundlicher Informationen. Zudem geht es bei der systemischen Berufsberatung nicht darum, Menschen zu etwas zu bewegen oder sie gar irgendwie umzustimmen. Vielmehr geht es darum, unter Berücksichtigung ihrer Neigungen und Potenziale gemeinsam mit Klient:innen zu eruieren, was sie selbst wollen und welche Berufsmöglichkeiten sich für sie ergeben. Aufgabe der nachhaltig orientierten Berufsberatung ist es, Ratsuchende durch ein individuelles Interessen- und Fähigkeitenprofil, durch Informationsgabe wie auch durch die Anregung zur Selbstreflexion eigener Fähigkeiten (und durchaus auch Schwächen) solche beruflichen Perspektiven aufzuzeigen, die möglicherweise auch langfristig tragfähig sind. Die im Anschluss getroffenen Entscheidungen sollen es idealerweise ermöglichen, eigenverantwortlich ein erfülltes und sicheres Erwerbsleben zu gestalten.

Um solche Beratungsziele zu erreichen, ist es aus unserer Sicht hilfreich, wenn Berater:innen vorausschauend agieren, indem sie Trends erkennen und faktenbasierte Prognosen dazu wagen, welche Veränderungen von Berufen sich abzeichnen. Darüber hinaus sollten Berufsberater:innen Informationen zielgruppengerecht aufbereiten und vorteilsübersetzt darlegen. Da Menschen Informationen unterschiedlich verarbeiten, erscheint uns die Anwendung verschiedener Gesprächstechniken vorteilhaft. Unterschiedliche Fragetechniken können Ratsuchende dabei unterstützen, sich ein dem jeweiligen Kontext angemessenes Bild eigener Potenziale zu machen. Zudem sollten Berufsberater:innen ihre Klient:innen ermutigen können und gleichzeitig klar und deeskalierend auftreten, etwa wenn es gilt, konstruktiv mit unrealistisch erscheinenden Erwartungen von Ratsuchenden umzugehen (vgl. Nixdorf, 2022). Systemisch ausgebildete Fachkräfte können dies in aller Regel gut leisten, weil in anerkannten SG- und DGSF-zertifizierten Weiterbildungen genau solche Fähigkeiten vermittelt, eingeübt und reflektiert werden.

Möglichkeiten und Grenzen einer nachhaltig orientierten Berufsberatung

Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität im heutigen Arbeitsmarkt sind auch in statistischen Zahlen erkennbar. So betrug die Zahl der Vertragslösungen im Ausbildungssektor im Jahr 2019 fast 27 % (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2021). Die Abbruchquote bei Studierenden liegt seit Jahren dauerhaft bei etwa 30 % (vgl. Heublein et al., 2020). Zudem gibt es im jeweiligen Jahrgang eine nicht unbeträchtliche Zahl unversorgter Bewerber:innen, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben, sowie eine vergleichsweise hohe Quote an Bewerber:innen aus dem vorausgehenden Jahrgang, die seit mehr als einem Jahr auf einen Ausbildungsplatz warten (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2021). Studien zufolge liegen die hauptsächlichen Ursachen vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen in betrieblichen Gründen, gefolgt von persönlichen, berufswahl-

bezogenen und schulischen Gründen (vgl. Deuer, 2015). Sowohl Jugendliche als auch Betriebe lösen Ausbildungsverträge eher, je besser die Arbeitsmarktlage und je größer die Chance ist, einen anderen Ausbildungsplatz zu erhalten, der den eigenen Wünschen besser entspricht (vgl. Uhly, 2021).

Betriebliche Gründe wie das Verhältnis von Ausbildenden und Auszubildenden, Konflikte mit Ausbildenden, die Qualität der Ausbildung, ausbildungsfremde Tätigkeiten, ungünstige Arbeitszeiten oder lange Fahrtwege können nur bedingt oder gar nicht in die initiale Berufsberatung einbezogen werden, da sie sich erst in der Praxis erweisen und nicht vorhersehbar sind. Anders verhält es sich mit den persönlichen und schulischen Voraussetzungen für eine Berufswahl. Idealerweise thematisieren Berufsberater:innen bereits im Vorfeld der Aufnahme einer Ausbildung u. a. auch mögliche gesundheitliche Probleme, psychische Belastungen, finanzielle Schwierigkeiten oder familiäre Veränderungen. Ebenso lassen sich schulische Probleme wie Überforderung, Prüfungsangst und Konflikte mit Lehrkräften bereits vorab thematisieren.

Eine wesentliche Ursache für einen Ausbildungsabbruch liegt in einer „falschen“ Berufswahlentscheidung. Die Gründe dafür können in unzutreffenden Vorstellungen vom Beruf, in fachlicher Überforderung, in mangelndem Interesse oder auch in ungünstigen Einkommenserwartungen liegen (vgl. Deuer, 2015). Über solche Punkte lässt sich gut in der Berufsberatung sprechen. Eine zentrale Aufgabe systemischer Berufsberatung ist dabei, präventiv und prospektiv zu wirken. Eine präventive Wirkung lässt sich aus unserer Sicht erzielen, wenn im Vorfeld umfassende Informationen gegeben und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, um Ausbildungsabbrüche möglichst zu verhindern. Prospektiv wirkt Beratung, wenn sie auch solche Aspekte thematisiert, die erst nach der Ausbildungsaufnahme auf die Ratsuchenden zukommen können und Einfluss auf den Erhalt des Ausbildungsplatzes haben.

Zukünftige Auszubildende sind sich über die Anforderungen des gewählten Berufes oft nicht im Klaren. Einerseits können Berater:innen hier zu nachhaltigen Entscheidungen beitragen, wenn sie mögliche Überforderungen im Vorfeld ansprechen und dazu einladen, Anforderungen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Zum anderen ist es an ihnen, Klient:innen dabei zu unterstützen, berufliche Alternativen zu finden, die nicht nur deren Interessen abdecken, sondern auch ihrem vermutlichen Leistungsvermögen entsprechen. Dabei entstehen häufiger Spannungsfelder zwischen einem in Artikel 12 des Grundgesetzes verankerten Recht auf freie Berufswahl und einer an Nachhaltigkeit orientierten Berufsberatung, die auch immer einer gewisse „Lenkung“ der Ratsuchenden beinhaltet. Eine nachhaltige Berufsberatung soll langfristige Folgen einer individuellen Entscheidung für den Arbeitsmarkt im Blick haben. Sie soll Ratsuchende salopp gesagt in die richtige Richtung

„lenken“, darf aber eigentlich nicht lenkend in Erscheinung treten. Dieses Dilemma ist lösbar – oder zumindest linderbar –, wenn Berufsberater:innen über die reine Erteilung von „Auskunft und Rat“ (§ 30 SGB III) hinaus pädagogische Bildungsarbeit leisten. Diese beinhaltet die Selbsterkundung als Grundlage der beruflichen Entwicklung und Planung, die Unterstützung bei der Umsetzung beruflicher Ziele, das Aufzeigen und Anbieten von Förderprogrammen, das Anregen von Alternativen (Plan B und C), das Verzahnen der Berufsorientierung mit schulischen Angeboten (z. B. Schulsozialarbeit und Nachhilfe) sowie die Arbeit im Bezugssystem der Ratsuchenden (mit Erziehungsberechtigten oder sonstigen relevanten Bezugspersonen). Es geht darum, Menschen jene Unterstützung zukommen zu lassen, die sie für eine begründete Berufswahlentscheidung benötigen. Aus unserer Sicht sind systemische Kompetenzen bei all diesen Aspekten hilfreich. Darüber hinaus schließt eine systemische Haltung auch immer ein gewisses Maß an Ambiguitätstoleranz mit ein.

Weitere Grenzen einer nachhaltigen Beratung bestehen etwa in einer verminderten oder fehlenden Motivation der Ratsuchenden. Wenn Klient:innen sich in der Berufsberatung kaum äußern, ist es einerseits die Aufgabe der Berater:innen, sie darin zu unterstützen, aktiv(er) an der Beratung zu partizipieren. Das kann aber nicht erzwungen werden. Von außen lässt sich Motivation nicht verordnen. Und selbst wenn das gelänge, liefe es dem systemischen Selbstverständnis zuwider. Ist nur eine geringe oder gar keine Motivation vorhanden und lassen sich die Klient:innen auch nicht auf Motivationsangebote ein, erscheint der Erfolg der Beratung fraglich.

Auf der anderen Seite besteht eine besondere Herausforderung darin, dass manche Klient:innen ihre Fähigkeiten oder Möglichkeiten überschätzen und Ausbildungs- oder Studienberufe anstreben, deren Anforderungen sie perspektivisch nicht erfüllen können. In diesem Zusammenhang spielt es eine große Rolle, dass in der heutigen Zeit dem Studium eine besondere Bedeutung zugesprochen wird, die sich beispielsweise in einer Haltung „Ohne-Studium-ist-man-heute-nichts“ manifestiert (vgl. Sarletti, 2020, S. 35). Eine solche Haltung trägt dazu bei, dass auch Schüler:innen das Abitur anstreben, die sich damit möglicherweise überfordern. In der Beratung kann das thematisiert werden, eine ergebnisoffene Diskussion wird jedoch nicht selten dadurch erschwert, dass auch Familie oder Peergroup die Überzeugung, nur ein Studium sei etwas wert, deutlich unterstützen (zur Kritik daran siehe Goodhart, 2021).

Fazit

Aus unserer Sicht unterstützen systemische Haltungen eine an Nachhaltigkeit orientierte Berufsberatung. Eine systemisch orientierte Berufsberatung stellt eine gute Möglichkeit dar, junge Menschen hinsichtlich ihrer beruflichen Ziele so zu beraten, dass diese eine infor-

mierte Ausbildungs- oder Studienplatzentscheidung treffen können. Die Berufsberatung mit systemisch geschultem Blick anzugehen, ist allerdings keine Garantie für den späteren Ausbildungs- bzw. Studienerfolg. Zu einem Mehr an Nachhaltigkeit trägt sie aber mit Sicherheit bei.

Literatur

- Blackburn, W. R. (2007). *The Sustainability Handbook: The Complete Management Guide to Achieving Social, Economic and Environmental Responsibility*. London: Sterling.
- Bundesagentur für Arbeit (2022). *Berufenet Steckbrief Fachkraft für Lagerlogistik*. Nürnberg: BA. Online abrufbar unter: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/27448.pdf>. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021). *Berufsbildungsbericht 2021*. Bonn: BMBF. Online abrufbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31684_Berufsbildungsbericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Dettmer, M., Tietz, J. (2014). Der Sieg der Algorithmen. *Der Spiegel* 17/2014, S. 68-75. Online abrufbar unter: <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/126589931>. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Deuer, E. (2015). Ausbildungsabbrüche – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder. In: Brüggemann, T. (Hrsg.), Deuer, E. (Hrsg.), *Berufsorientierung aus Unternehmenssicht: Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 103-113.
- Eichhorst, W., Buhlmann, F. (2015). *Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt*. Bonn: IZA Standpunkte Nr. 77. Online abrufbar unter: <https://docs.iza.org/sp77.pdf>. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Esche, A., Müller-Eiselt, R. (2019). Vorwort. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Megatrend Report #01: The bigger Picture. Wie Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel uns herausfordern*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online abrufbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BS/Publikationen/GrauePublikationen/Megatrend_Report_1_MT_The_Bigger_Picture_2019.pdf. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Goodhart, D. (2021). *Kopf, Hand, Herz – Das neue Ringen um Status: Warum Handwerks- und Pflegeberufe mehr Gewicht brauchen*. München: Penguin.
- Heublein, U., Richter, J., Schmelzer, R. (2020). Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. In *Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (Hrsg.), DZHW-Brief 03/2020*. Online abrufbar unter https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_03_2020.pdf. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Institut der deutschen Wirtschaft (2017, 4.12.) *Weiterbildung 4.0*. <https://www.iwd.de/artikel/weiterbildung-40-370830/>. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Jürgens, K., Hoffmann, R., Schildmann, C. (2017). *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“*. Bielefeld: transcript. Online abrufbar unter: <https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/41/c4/96/oa9783839440520.pdf>. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Königswieser, R., Hillebrand, M. (2019). *Einführung in die systemische Organisationsberatung*. Heidelberg: Carl-Auer.

- Nida-Rümelin, J. (2014). Der Akademisierungswahn: Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung. Hamburg: Edition Körber.
- Nixdorf, C. P. (2021). Systemische Beratung im Jobcenter – Praxis oder Lippenbekenntnis? In: Soziale Sicherheit 7, S. 282-286.
- Nixdorf, C. P. (2022). Das Bürgergeld kommt – der Zwang bleibt. Möglichkeiten konstruktiver Beratung im Jobcenter. In: Soziale Sicherheit 2, S. 70-74.
- Raddatz, S. (2000). Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. (6. Unveränderte Auflage). Wien: Verlag systemisches Management.
- Sarcletti, A. (2020). Studienerfolg und Studienabbruch. In: Schulze-Stocker, F. (Hrsg.), Schäfer-Hock, C. (Hrsg.), Greulich, H. (Hrsg.), Wege zum Studienerfolg. Analysen, Maßnahmen und Perspektiven an der Technischen Universität Dresden 2016-2020. Dresden: TUDpress, S. 21-51.
- Stöcker, C. (2020). Das Experiment sind wir: Unsere Welt verändert sich so atemberaubend schnell, dass wir von Krise zu Krise taumeln. Wir müssen lernen, diese enorme Beschleunigung zu lenken. München: Blessing.
- Swiderski, J. (2021). Digitalisierung und Kompetenzorientierung – Brauchen wir ein neues Verständnis beruflicher Bildung? In: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (Hrsg.), Was Sie schon immer über Bildung und Beruf wissen wollten ..., dvb forum 1/2021, S. 10-13.
- Uhly, A. (2021): Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen: vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020; deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0 Bonn, 2021. Online abrufbar unter: https://res.bibb.de/vet-repository_779603. Zuletzt abgerufen am 1.5.22.
- Unkrig, E. R. (2020). VUKA – Imperativ unserer Welt. In: Mandate der Führung 4.0. Wiesbaden Springer Gabler, S. 1-34.

Dr. Christian Philipp Nixdorf, Sozialwissenschaftler, Diplom-Sozialarbeiter (FH), Organisationspädagogin M. A., Systemischer Berater (DGSF), Case Manager im Gesundheits- und Sozialwesen (DGCC), zertifizierter Mediator, Professor für Soziale Arbeit an der Hochschule der Wirtschaft für Management in Mannheim.
philipp.nixdorf@hdwm.org

Dr. Jana Swiderski, diplomierte Erziehungswissenschaftlerin, Arbeitsvermittlerin sowie zertifizierte Bildungs- und Berufsberaterin bei der Bundesagentur für Arbeit. Sie befasst sich seit Jahren praktisch und wissenschaftlich mit Berufsberatung und Bildungsforschung.
jana.swiderski@arbeitsagentur.de