

Marika Hammerer, Erika Kanelutti-Chilas, Ingeborg Melter (Hg.)



Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II

Das Gemeinsame in der Differenz finden

bifeb) bundesinstitut für erwachsenenbildung



Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis

ANDREAS HIRSCHI

1 Einleitung

In den letzten zehn Jahren haben sich einige neue Modelle der Laufbahnentwicklung und Laufbahnberatung herausgebildet. Zusammenfassend zeichnen sich diese durch folgende Punkte aus:

- a. Berufswahl und Laufbahnentwicklung finden immer in einem bestimmten Kontext statt. Der Fokus in der Berufsberatung liegt auf der Person-im-Kontext und nicht nur auf den persönlichen Interessen oder Persönlichkeitseigenschaften des Klienten.
- b. Berufswahl und Laufbahnentwicklung sind ein dynamischer Prozess mit diversen Einflussfaktoren in und außerhalb der Person. Nicht nur persönliche Interessen, sondern auch soziale Einflüsse, Hindernisse in der Umwelt, Zufälle und unerwartete Gelegenheiten bestimmen die Berufslaufbahn. Es gibt keinen bestimmten und allgemein gültigen Entwicklungsverlauf von Berufslaufbahnen.
- c. Laufbahnentwicklung wird konstruktivistisch gesehen, d. h., die subjektiven Interpretationen und Bedeutungszuschreibungen der Person sind zentral, nicht objektive, gemessene Daten wie Interessen oder Fähigkeiten.
- d. Eine erfolgreiche Berufswahl und Karriere definieren sich über den subjektiven Karriereerfolg, d. h. über die persönliche Zufriedenheit und Sinnerfüllung in der Arbeit.
- e. Arbeit ist untrennbar mit anderen Lebensbereichen verbunden. Berufsberatung und „Lebensberatung“ lassen sich nicht trennen.
- f. Laufbahnentwicklung basiert auf einer aktiven Selbstgestaltung des Entwicklungsverlaufs, basierend auf eigenen Werten und unabhängig von bestimmten Unternehmen und Arbeitsstellen.
- g. Berufswahltheorien und Berufsberatung sollten so sein, dass sie für alle Personen relevant sind, nicht nur für eine privilegierte Gruppe von gut ausgebildeten Personen mit der Möglichkeit der „freien“ Berufswahl und Selbstverwirklichung bei der Arbeit.

Im Folgenden werden drei neue Ansätze vorgestellt: (1) die Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung und die Happenstance Learning Theory, (2) die proteanische, die grenzenlose und die kaleidoskopische Laufbahn, und (3) die konstruktivistische Laufbahnthorie.

2 Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung und Happenstance Learning Theory

Obwohl seit längerer Zeit betont wird, dass zufällige Ereignisse einen wichtigen Einfluss auf die Berufswahl und Laufbahnentwicklung einer Person haben, wurde diese Komponente in den meisten Berufswahltheorien kaum richtig berücksichtigt. Die Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009) und die Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung von Pryor und Bright (Bright & Pryor 2005; Pryor & Bright 2003) versuchen, diese Lücke zu schließen. Aus der Perspektive dieser Theorien sollten die Berufswahl und Laufbahnentwicklung nicht als eine planbare und rationale Wahl betrachtet werden, sondern als Resultat eines komplexen und unvorhersehbaren Prozesses. Dementsprechend ergeben sich daraus auch einige neue Ansätze in der Berufsberatung, welche am Ende dieses Abschnittes dargestellt werden. Zuerst werden aber die beiden Theorien zusammenfassend beschrieben.

Die Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung geht davon aus, dass Personen komplexe, dynamische und offene Systeme sind. Das heißt, sie interagieren mit der Umwelt und entwickeln sich auf individuelle und nicht klar vorhersehbare Art und Weise. Das Leben (und die Berufslaufbahn) wird also durch komplexe Einflüsse und auch Zufälle mitbestimmt. Vor diesem Hintergrund postuliert die Theorie, dass Berufslaufbahnen wesentlich häufiger zufälligen Ereignissen unterliegen, als aufgrund klassischer Laufbahnthorien zu vermuten wäre. Diese Einflüsse führen dazu, dass über die Zeit spezifische Muster in der Laufbahnentwicklung entstehen. Ein wichtiges Merkmal dieser Muster ist, dass sie nicht-lineare Entwicklungen zeigen und die Berufslaufbahn somit einer nicht-linearen Veränderung unterliegt. Das heißt, „große“ Ereignisse (z. B. Stellenverlust) können kleine Effekte (z. B. sofortiges Finden einer vergleichbaren Stelle), „kleine“ Ereignisse (z. B. Gespräch in der Kaffeepause mit einer Kollegin aus einer anderen Abteilung) große Effekte haben (z. B. Berufswechsel in eine andere Branche). Anders ausgedrückt: Manchmal haben kleine Schritte tiefgreifende Folgen und manchmal verändert sich nichts, wenn sich alles ändert. Dies führt dazu, dass Berufslaufbahnen prinzipiell unberechenbar sind und die meisten Menschen eine gewisse Überraschung/Freude oder Enttäuschung darüber äußern, wo sie beruflich gelandet sind. Die Komplexität des dynamischen Systems von Person und Umwelt bedingt auch, dass unsere Berufslaufbahn einem stetigen Wandel unterworfen ist. Manchmal erleben Personen langsame Verschiebungen, welche dazu führen, dass sie vom ursprünglichen Kurs abkommen, ohne es zu merken. Manchmal erfährt die Laufbahn dramatische Änderungen (schnelle Verschiebungen), die die Welt vollständig auf den Kopf stellen. In dieser dynamischen Entwicklung nimmt die Laufbahn Gestalt an, und

es ergeben sich über die Zeit selbstverstärkende Muster, Verläufe, Eigenschaften, Geschichten und Themen. Dies bedeutet auch, dass Personen und ihre Berufsverläufe zu komplex sind, um leicht erfasst zu werden und in einfache Schubladen eingeordnet oder in Interessen- oder Persönlichkeitswerten abgebildet zu werden.

In eine ähnliche Richtung geht die Happenstance Learning Theory (HLT). Die HLT ist ein Ansatz, um zu erklären, wie und warum Personen verschiedene Wege im Leben einschlagen und wie die Berufsberatung diesen Prozess fördern kann. Die Theorie ist die Weiterentwicklung der sozialen Lerntheorie von Krumboltz (1979), in welcher er aufzeigt, welche zentralen Einflussfaktoren auf die Berufswahl einwirken. Diese beinhalten (a) genetische Einflüsse auf Persönlichkeitseigenschaften, Interessen und kognitive Fähigkeiten, (b) Lernerfahrungen in der Form von instrumentellen Lernerfahrungen (d. h. durch Belohnung/Verstärkung oder Bestrafung für bestimmtes Verhalten) sowie durch assoziative Lernerfahrungen (d. h. Lernen durch Beobachtung der Umwelt und von anderen Personen), (c) spezifische Umweltbedingungen und Ereignisse, (d) Eltern oder Erziehungsberechtigte, (e) die Peer Group sowie (f) die strukturierten Lern- und Bildungsumgebungen wie Schule, Ausbildungsstätte oder Universität.

Das fundamentale Prinzip der HLT ist, dass menschliches Verhalten das Produkt einer endlosen Zahl an Lernerfahrungen ist, welche sowohl durch geplante als auch durch ungeplante Situationen entstehen. Die Ergebnisse dieser Lernerfahrungen bilden die Basis für Fähigkeiten, Interessen, Wissen, Einstellungen, Präferenzen, Emotionen sowie zukünftige Handlungen der Person. Die verschiedenen Situationen, denen wir im Verlaufe unseres Lebens ausgesetzt sind, resultieren aus Faktoren, über die eine Person keine Kontrolle hat, und aus Verhaltensweisen, welche die Person selbst initiiert hat. Dabei kann jede Situation als eine potentielle Möglichkeit und Chance betrachtet werden, wenn eine Person diese für sich selbst erkennt und aktiv handelt, um die Gelegenheit zu nutzen. Die Interaktion zwischen geplantem und ungeplantem Verhalten als Reaktion auf selbst initiierte und vorgefundene Situationen ist dabei so komplex, dass die Konsequenzen praktisch unvorhersehbar sind und am besten als „Zufall“, „Happenstance“, beschrieben werden können.

Aufgrund dieses theoretischen Ansatzes ist es entsprechend der HLT Ziel der Berufsberatung, Klientinnen und Klienten darin anzuleiten und zu unterstützen, wie sie generell Maßnahmen ergreifen, um einen befriedigenden Beruf und ein glückliches Privatleben zu erreichen, und nicht nur dabei, eine einzelne berufliche Entscheidung zu treffen. Berufsberatung wird somit als ein Lehr- und Lernprozess verstanden, bei dem es im Kern um Förderung des aktiven Verhaltens der Klientinnen und Klienten geht. Ziele der Berufswahl sind eine persönlich befriedigende Tätigkeit und ein gutes Leben, ohne dabei irgendwelche objektiven Bewertungsstandards anzuwenden. Berufliche Entwicklung und der Rest des Lebens werden dabei integriert und nicht getrennt behandelt. Tests (z. B. Interessentests) werden in der Berufsberatung dazu benutzt, Lernerfahrungen zu stimulieren (z. B. „Welche Aktivitäten möchtest du noch gerne ausprobieren?“), und nicht dazu, persönliche Merkmale mit einem Beruf zu-

sammenzupassen (z. B. „Beruf XY passt aufgrund deiner Interessen nicht zu dir!“). Klientinnen und Klienten sollen in der Berufsberatung lernen, offen zu sein und explorativ aktiv zu werden, um damit vorteilhafte, ungeplante Ereignisse generieren zu können (z. B. einen Ausbildungsplatz aufgrund eines Besuches einer Informationsveranstaltung zu bekommen). Schließlich postuliert die HLT, dass der Erfolg der Berufsberatung an dem in der realen Welt, außerhalb der Beratungssitzung, Erreichten gemessen wird (z. B. ob jemand wirklich einen Beruf gefunden hat, der befriedigend ist – und nicht, wie klar jemand seinen Berufswunsch in der Beratung benennen kann).

2.1 Implikationen für die Beratungspraxis

Für die Berufsberatung ergeben sich folgende Implikationen:

- a. Unterstütze Klientinnen dabei anzuerkennen, dass ungeplante Ereignisse die berufliche Entwicklung mitbestimmen,
- b. helfe den Klienten, die damit verbundene Unsicherheit nicht als etwas Negatives, sondern als eine Chance zu sehen,
- c. betrachte Offenheit für verschiedene Möglichkeiten als etwas Positives,
- d. helfe Klienten, unerwartete Gelegenheiten durch aktives Verhalten herbeizuführen,
- e. helfe Klientinnen, nützliche, unerwartete Gelegenheiten zu erkennen, und
- f. helfe Klienten, sich bietende Gelegenheiten pro-aktiv zu nutzen.

3 Proteanische, grenzenlose und kaleidoskopische Laufbahnen

Berufswahl und Laufbahnentwicklung werden auch von einer organisationspsychologischen Perspektive und aus der Sicht des Human Resources Management untersucht. Hier zeigte sich in den letzten Jahrzehnten, dass die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern immer weniger durch die Organisation vorgegeben werden kann und will (Stickland 1996). Vielmehr wird zunehmend erwartet, dass Personen sich selbstverantwortlich um ihre eigene Laufbahnentwicklung und Karriere kümmern. Aufgrund der starken Dynamik in der Arbeitswelt wird eine Berufslaufbahn zudem für die meisten Personen nicht nur innerhalb eines Unternehmens erfolgen. Anpassungsfähigkeit an verschiedene Arbeitsanforderungen, Arbeitsmarktentwicklungen und Organisationsveränderungen werden verlangt.

Vor diesem Hintergrund des „selbstgesteuerten Laufbahnmanagements“ entwickelte Hall das Konzept der *proteanischen Laufbahn* (Hall 1996; 2004). Diese ist nach dem griechischen Gott Proteus benannt, welcher seine Gestalt nach Belieben ändern konnte, und beschreibt somit die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, die von Personen heute in ihrer Laufbahn erwartet werden. Nach Hall besteht eine proteanische Laufbahnorientierung aus zwei Komponenten: Zum einen sind Personen mit einer pro-

teanischen Laufbahn selbstgesteuert. Das heißt, sie bestimmen ihre berufliche Entwicklung selber und lassen sich nicht einfach durch ihren Arbeitgeber dirigieren. Zum anderen ist ihre Laufbahn durch persönliche Werte geleitet. Das heißt, die Richtung die ihre Laufbahn nimmt, wird nicht durch äußere Erwartungen bestimmt, sondern folgt eigenen Überzeugungen und Zielen. Das Ziel einer proteanischen Laufbahn ist es denn auch nicht, möglichst großen objektiven Erfolg in der Karriere zu erzielen, z. B. in Form von Prestige, Status oder Gehalt. Vielmehr ist das Ziel, subjektiven Karriereerfolg zu erreichen, welcher sich dadurch auszeichnet, mit der Arbeit zufrieden zu sein und sie als sinnvoll zu erleben (Hall & Chandler 2005).

Ein damit verwandtes Konzept ist die *grenzenlose Laufbahn (boundaryless career)*, welches von Arthur (1994) eingeführt wurde. Dieses basiert auf der Erkenntnis, dass für viele Personen Laufbahnen nicht mehr nur innerhalb eines bestimmten Unternehmens stattfinden, sondern sich nahezu grenzenlos zwischen Unternehmen, Ländern oder gar Kontinenten bewegen. Eine grenzenlose Laufbahn zeichnet sich dabei sowohl durch psychologische als auch durch physische Mobilität aus. Psychologische Mobilität bezeichnet die Bereitschaft, seine Laufbahn unabhängig von den Grenzen eines bestimmten Unternehmens oder geografischen Ortes zu gestalten. Die physische Mobilität beschreibt, inwieweit jemand in der Realität zwischen Unternehmen oder Orten wechselt. Die beiden Dimensionen sind grundsätzlich unabhängig voneinander. So kann eine Person objektiv gesehen häufig den Arbeitgeber wechseln (hohe physische Mobilität), dies jedoch aufgrund äußerer Umstände gezwungenermaßen tun (geringe psychologische Mobilität). Genauso kann jemand grundsätzlich bereit sein, seine Laufbahn flexibel zu gestalten (hohe psychologische Mobilität), aber aufgrund einer guten Passung zur gegenwärtigen Stelle wenig objektive berufliche Wechsel vorweisen (geringe physische Mobilität).

Im gleichen Kontext der zunehmenden Selbstgestaltung und Flexibilität von Berufslaufbahnen hat Sullivan (Sullivan & Mainiero 2007) das Konzept der *kaleidoskopischen Laufbahn* beschrieben. Dieses geht davon aus, dass Personen den Verlauf ihrer Laufbahn selbst bestimmen möchten und nicht eine Laufbahn beschränkt auf ein bestimmtes Unternehmen wünschen. Außerdem postuliert das Konzept, dass Arbeit für viele Personen nicht Sinn des Lebens ist, sondern lediglich ein Mittel, um ein positives Leben im Allgemeinen zu führen. Das Konzept wurde stark durch Untersuchungen zur Laufbahn von Frauen beeinflusst, welche zugunsten einer besseren Integration von Arbeit und anderen Lebensbereichen (z. B. Familie) nicht bereit waren, ihre Berufslaufbahn durch ihren Arbeitgeber bestimmen zu lassen. Als Resultat kreierten sie ihre eigenen „kaleidoskopischen“ Laufbahnmuster. Diese setzen sich wie ein Mosaik aus vielen Einzelteilen zusammen und folgen nicht einem linearen Weg zu mehr Gehalt und Macht. Wie in einem Kaleidoskop ist das ganze Mosaik zudem dynamisch und die Laufbahn kann sich ändern, wenn sich bestimmte andere Teile im Leben ändern. Dabei wird das Muster des Mosaiks nicht durch ein Unternehmen vorgegeben, sondern aufgrund eigener Werte, Lebensentscheidungen und Richtlinien bestimmt. Die bestimmenden Größen für eine solche kaleidoskopische Laufbahn sind (a) das Bedürfnis nach Herausforderung und beruflicher Weiterentwicklung, (b) Balance zwi-

schen Arbeit, Familie und persönlichen Bedürfnissen sowie (c) der Wunsch, authentisch zu sein, das heißt einer Arbeit und einem Lebensstil nachzugehen, welche der eigenen Person entsprechen.

Zusammenfassend beschreiben alle drei Laufbahnmodelle, dass Berufslaufbahnen heute zunehmend durch jede Person selbst gesteuert werden wollen und müssen. Dabei sind auf der einen Seite psychologische und physische Mobilität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefragt. Auf der anderen Seite bedarf es klarer innerer Leitlinien in Form von persönlichen Werten, Zielen und Entscheidungsrichtlinien, um die Laufbahn authentisch und selbstgesteuert gestalten zu können. Für die Berufsberatung bedeutet dies, dass Personen darin unterstützt werden sollten, Klarheit über eigene Werte und Ziele zu erreichen und diese als Leitlinie für ihre persönliche und völlig individuelle Laufbahn- und Lebensgestaltung zu nehmen. Dabei sollte gegebenenfalls Flexibilität ermutigt werden, welche die Verwirklichung dieser authentischen Laufbahn ermöglicht. Als Kriterien für erfolgreiche Karrieren gelten demnach nicht hohes Gehalt und hoher Status, sondern die persönliche Zufriedenheit und Sinnerfüllung in der Arbeit und im Leben überhaupt.

3.1 Implikationen für die Beratungspraxis

Implikationen für die Beratungspraxis dieser drei Ansätze der selbstgesteuerten Laufbahnentwicklung sind, dass Laufbahnberatung (a) die psychologische und physische Mobilität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Klientinnen und Klienten fördern, (b) klare innere Leitlinien in Form von Werten, Zielen und Entscheidungsrichtlinien erarbeiten und (c) die persönliche Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit der Arbeit und des Lebens im Allgemeinen zum Ziel haben sollte.

4 Konstruktivistische Laufbahnberatung

Als eine Weiterentwicklung der Lebensspannentheorie der Laufbahnentwicklung von Super (1990) formulierte Savickas (1995, 2002, 2005) die konstruktivistische Theorie der Laufbahnentwicklung. Diese basiert auf der Annahme, dass Personen eine subjektive Realität aktiv konstruieren und nicht einfach aufgrund der objektiven Realität handeln. Zudem wird Laufbahnentwicklung aus einer kontextuellen Perspektive betrachtet, wobei Entwicklung als die Anpassung an eine Umwelt und nicht als innere Reifung verstanden wird. Damit fokussiert die konstruktivistische Laufbahntheorie auf Interpretationsprozesse, soziale Interaktionen und auf das Herausarbeiten von Bedeutung und Sinnhaftigkeit im Leben. Eine Laufbahn ist dementsprechend eine subjektive Konstruktion, welche Erinnerungen an Vergangenes, gegenwärtigen Erfahrungen und zukünftigen Wünschen einen Sinn verleiht, indem sie sie in ein „Lebensthema“ zusammenführt. Dieses bildet das Muster der individuellen Berufsentwicklung.

Eine wichtige Grundlage der Theorie ist das Konzept der *beruflichen Persönlichkeit*. Diese beschreibt einerseits eine objektive Perspektive, welche Personen anhand be-

stimmter Persönlichkeitseigenschaften oder Interessen kategorisiert. Diese Sicht wird jedoch ergänzt durch einen Fokus auf das subjektive Konzept, das eine Person von sich selber hat. Die persönlichen Ideen und Gefühle über sich selber, die Arbeit und das Leben führen zu erfahrener Sinnhaftigkeit im Leben, welche die Grundlage für die Lebensthemen einer Person sind.

Lebensthemen ist das zweite wichtige Konzept der konstruktivistischen Laufbahntheorie. Es basiert auf Supers (1990) Annahme, dass Personen in der Berufswahl versuchen, ihr Selbstkonzept in Form eines Berufes auszudrücken. Dies bedeutet, dass Arbeit eine Manifestierung des Selbst ist und Laufbahnentwicklung einen kontinuierlichen Prozess der Optimierung der Passung zwischen Person und Umwelt darstellt. In diesem Sinne hat Arbeit für viele Personen eine tiefe Bedeutung, und ein Lebensthema gibt der Arbeit einen bestimmten Sinn im Leben. Dieses Lebensthema entsteht aus einer aktiven Konstruktion von vergangenen Erfahrungen zu einer kohärenten Geschichte des eigenen Lebens. Diese Lebensgeschichte spiegelt die Motivation und die Bedeutung der Arbeit im Leben der Person wider.

Das dritte zentrale Konstrukt der Theorie ist die *Laufbahn-Adaptabilität*. Diese beschreibt die Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen, welche Personen anwenden, um eine gute Passung zwischen der eigenen Person und einer Arbeit herzustellen. Das Ziel dieses Passungsprozesses ist es, eine Arbeitssituation zu haben, in der die Arbeit das eigene Selbstkonzept untermauert und bestätigt. Kernelemente der Laufbahnadaptabilität sind (a) eine zukunftsgerichtete Laufbahnplanung, (b) eine aktive Entscheidungsfindung, (c) eine neugierige Exploration der beruflichen Möglichkeiten sowie (d) eine zuversichtliche Herangehensweise im Umgang mit Herausforderungen in der Laufbahnentwicklung.

4.1 Career Style Interview

Eine praktische Anwendung der konstruktivistischen Laufbahntheorie ist das „Career Style Interview“ (Savickas 1989). Dieses beinhaltet folgende Fragen:

- Wen haben Sie **bewundert**, als Sie aufgewachsen sind? Wem würden Sie gerne Ihr Leben nachempfinden? Nennen Sie drei **Helden** bzw. **Heldinnen/Vorbilder**.
 - Was bewundern Sie an den Vorbildern?
 - Inwiefern sind Sie wie diese Vorbilder?
 - Inwiefern sind Sie anders als sie?
- Welche **Magazine** und **Zeitschriften** lesen Sie regelmäßig? Was mögen Sie daran? Welche **TV-Sendungen** schauen Sie sich gerne an? Warum? Erzählen Sie mir von Ihrem Lieblings**buch/-film**.
- Wie verbringen Sie gerne Ihre **Freizeit**? Was sind Ihre **Hobbys**? Was mögen Sie an diesen Hobbys?
- Haben Sie ein bevorzugtes **Motto**? Erzählen Sie mir einen Spruch, an den Sie sich erinnern.
- Was waren Ihre Lieblingsfächer in der **Schule**? Warum? Welche Fächer haben Sie gehasst? Warum?

- Was sind Ihre frühesten **Erinnerungen**? Erzählen Sie mir drei Geschichten von Dingen, an die Sie sich erinnern, als Sie zwischen drei und sechs Jahre alt waren. Geben Sie den **Geschichten** einen prägenden Titel.

In dem Interview werden somit Vorbilder (Repräsentationen von persönlichen Idealen oder Lebenszielen), bevorzugte Magazine/Bücher/TV (als Indikatoren für bevorzugte Umwelten, die zum persönlichen Stil passen), Freizeitinteressen (als Ausdruck des Selbst und von konkreten Interessen), ein Motto oder Leitspruch (als Titel der eigenen Lebensgeschichte), schulische Interessen (als Indikatoren für bevorzugte Arbeitsumgebungen) sowie frühe Kindheitserinnerungen (als Indikatoren für ein Kernthema, mit dem die Person umgehen muss) besprochen. Daraus lassen sich Rückschlüsse auf die berufliche Persönlichkeit und Laufbahn-Adaptabilität des Klienten ziehen. Vor allem dient das Career Style Interview dazu, die Lebensthemen der Person zu erkennen und auf deren Grundlage die eigene Lebensgeschichte mit der beruflichen Zukunft in Verbindung zu bringen.

4.2 Implikationen für die Beratungspraxis

Zusammenfassend impliziert der konstruktivistische Ansatz, dass die subjektive und komplexe Realität jeder Klientin und jedes Klienten in der Berufsberatung berücksichtigt werden sollte. Die persönliche „Geschichte“ einer Person ist dabei die Grundlage für die Berufslaufbahn, bei der es um die Konstruktion eines persönlich sinnvollen und bedeutungshaften Lebensweges geht. Für die Berufsberatung erfolgt daraus, dass Klientinnen und Klienten in der Konstruktion einer Lebensgeschichte unterstützt werden sollten, die ihre Arbeit als einen positiven und sinnhaften Ausdruck der eigenen Person beschreibt. Ziel der Berufsberatung ist demnach auch, die vier Aspekte der Laufbahnadaptabilität zu fördern und sich nicht auf Informationsvermittlung und objektive Persönlichkeitstests zu beschränken.

5 Zusammenfassung

Die hier vorgestellten neuen Theorien der Laufbahnforschung erweitern die klassischen Berufswahltheorien vor allem dadurch, dass sie den Umstand berücksichtigen, dass Menschen komplexe, sich selbst gestaltende, entwickelnde Systeme sind, die in permanenter Interaktion mit ihrer Umwelt stehen. Damit erweitern sie die Perspektive auf Berufswahl und fördern eine umfassendere und komplexere Berufsberatung. Als Einschränkung muss erwähnt werden, dass es sich häufig eher um grundsätzliche Ideen und Beratungsperspektiven als um konkret überprüfbare Modelle, die Berufswahlprozesse beschreiben, handelt. Jede Theorie kann mittlerweile eine Reihe von empirischen Forschungsarbeiten vorweisen, die sie teilweise unterstützt. Jedoch bestehen noch ein großer Forschungsbedarf und auch die Notwendigkeit einer weiteren Spezifizierung, bis die Theorien als empirisch gut fundiert betrachtet werden können.

Literatur

- Arthur, M. B. (1994):** The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. In: *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), S. 295–306. doi: 10.1002/job.4030150402
- Bright, J. E. H. & Pryor, R. G. L. (2005):** The chaos theory of careers: A user's guide. In: *Career Development Quarterly*, 53(4), S. 291–305
- Hall, D. T. (1996):** Protean careers of the 21st century. In: *The Academy of Management Executive*, 10(4), S. 8–16
- Hall, D. T. (2004):** The protean career: A quarter-century journey. In: *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), S. 1–13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005):** Psychological success: When the career is a calling. In: *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), S. 155–176. doi: 10.1002/job.301
- Krumboltz, J. D. (1979):** A social learning theory of career decision making. In: Mitchell, M., Jones, G. B. & Krumboltz, J. D. (Hg.): *Social learning and career decision making*. Cranston, RI: Caroll, S. 19–49
- Krumboltz, J. D. (2009):** The Happenstance Learning Theory. In: *Journal of Career Assessment*, 17(2), S. 135–154. doi: 10.1177/1069072708328861
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2003):** The chaos theory of careers. In: *Australian Journal of Career Development*, 12, S. 12–20
- Savickas, M. L. (1989):** Career-style assessment and counseling. In: Sweeney, T. (Hg.): *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade*. Muncie, IN: Accelerated Development Press, 4. Aufl., S. 329–359
- Savickas, M. L. (1995):** Constructivist counseling for career indecision. In: *Career Development Quarterly*, 43, S. 363–367
- Savickas, M. L. (2002):** Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In: Brown, D. u. a. (Hg.): *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 4. Aufl., S. 149–205
- Savickas, M. L. (2005):** The theory and practice of career construction. In: Brown, S. D. & Lent, R. W. (Hg.): *Career development and counseling*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc., S. 42–70
- Stickland, R. (1996):** Career self-management – Can we live without it? In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), S. 583–596. doi: 10.1080/13594329608414881
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2007):** Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. In: *Organizational Dynamics*, 36(1), S. 45–62
- Super, D. E. (1990):** A life-span, life-space approach to career development. In: Brown D. & Brooks, L. (Hg.): *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2. Aufl., S. 197–262