

A black and white line drawing of a landscape. A winding green path leads from the foreground up a hill to a crowd of people at the top. To the left of the path, there is a school building with a clock tower, a house, and trees. A large orange sun is visible in the sky. The entire scene is set against a white background.

Braucht Bildungs- und Berufsorientierung Theorie(n) und wenn ja, wie viel(e) davon?

„nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie“

Kurt Lewin (1890 - 1947)



- 01 Gemeinsamer Einstieg: positive Emotionen zur Einstimmung
- 02 Kurzes Experiment zu Laufbahnmodellen – war es früher wirklich so anders bzw. was wir von der Happenstance Learning Theory lernen können....
- 03 Zentrale Trends: vom Lebenslangem Lernen zur Skill based organization
- 04 „Neue“ Ausrichtung in der Laufbahnforschung

- 05 Modell des Life Designing – ein Befähigungsmodell
- 06 Tipps: vocopher.com – kostenfreie Plattform & Literatur
- 07 Diskussion

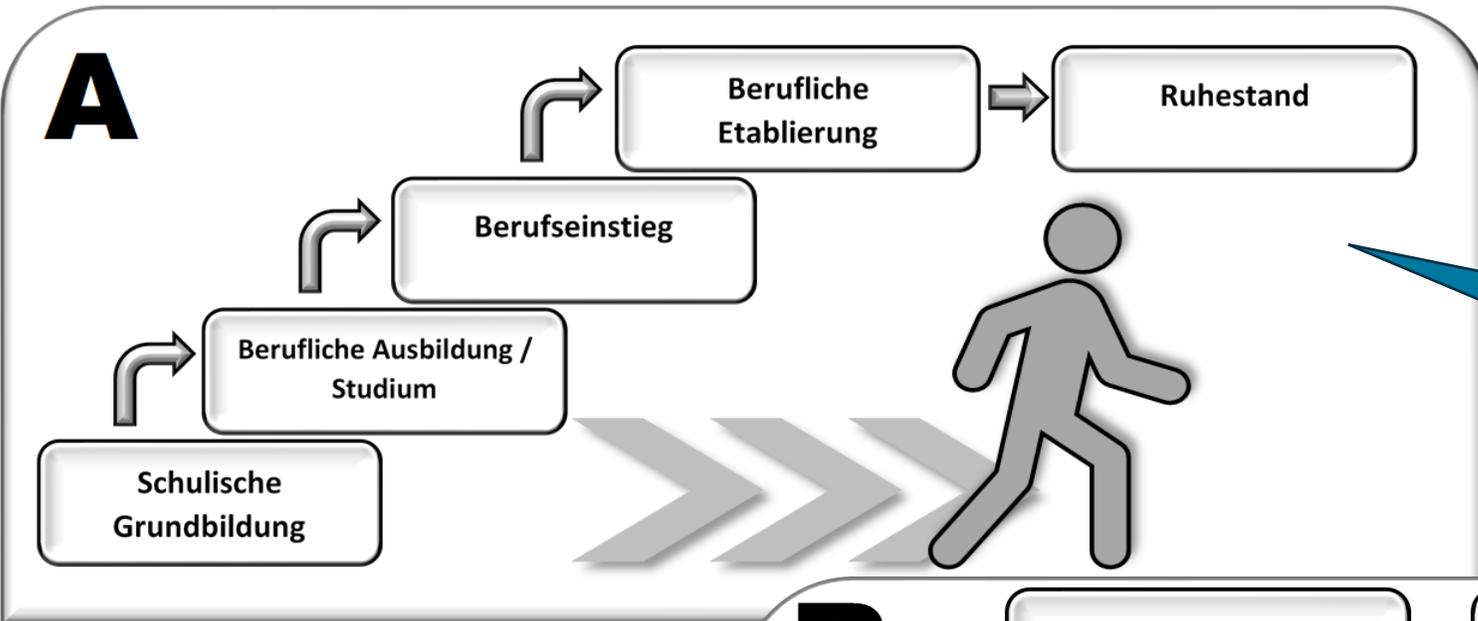
IBOBB FACH- UND WERKTAGUNG 2023



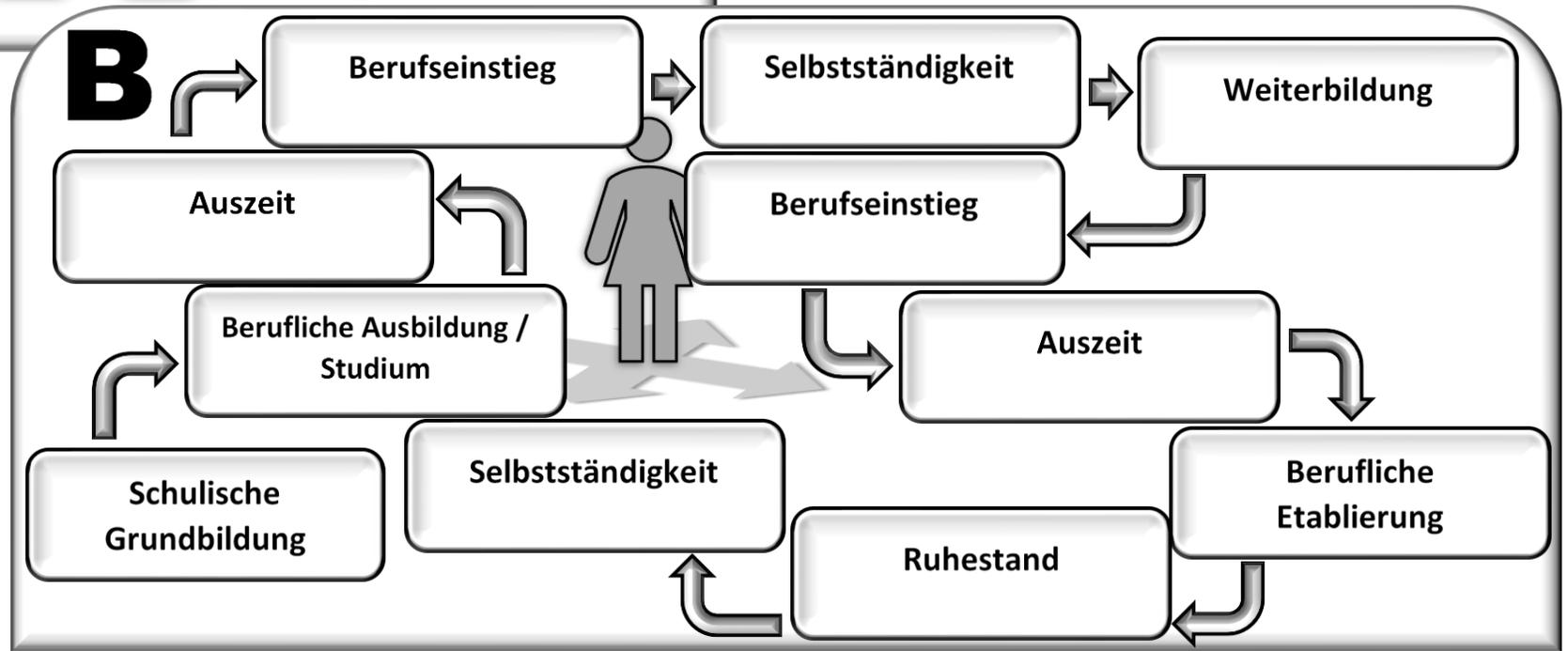
Über was, das du
gestern an dir selbst
bemerkt hast, hast du
dich besonders gefreut?
(Name und in welcher
Funktion ich heute hier
bin)



Laufbahnmodelle



„traditionelles“
Laufbahn



„aktuelle“
Laufbahn

„Moderne Ansätze zur nachhaltigen
Laufbahnförderung“
Prof. Dr. Andreas Hirschi,
Universität Bern, Euroguidance
Fachtagung, 8. November 2018, Wien

	Annahmen in traditionellen Laufbahnmodellen	Annahmen in neuen Laufbahnmodellen
Laufbahnumfeld	Stabil, vorhersagbar, hohes Maß an Sicherheit	Instabil, wenig vorhersagbar, wenig Sicherheit
Arbeitsverhältnisse	Arbeitsplatzsicherheit durch Loyalität	Beschäftigung dank Leistung und Flexibilität
Laufbahnverlauf	Vertikal nach oben, meistens in wenigen Organisationen	Multidirektional (nach oben, unten oder geradeaus), meistens in verschiedenen Organisationen
Benötigte Fähigkeiten	Berufs- und firmenspezifisch	In verschiedenen Funktionen und Umgebungen nutzbar
Erfolgskriterien	Sichtbarer, objektiver Laufbahnerfolg (sichtbare Positionen, Stellung, Status etc.)	Subjektiver Laufbahnerfolg (subjektive Zufriedenheit mit dem Erreichten etc.)
Ausbildung	Langfristig ausgerichtet, Programme mit formalen Abschlüssen	Kurzfristig ausgerichtet, Lernen on-the-job
Das Individuum fühlt sich verpflichtet gegenüber...	der Organisation	dem Beruf
Verantwortung für die Laufbahn liegt...	bei der Organisation	beim Einzelnen

- Nenne 3 Berufe, die dir in deiner Jugend erstrebenswert schienen?
- Hast du zumindest einen dieser Berufe (im weitesten Sinne) ausgeübt?
- Wenn ja, wie stark entsprach die Realität deinem früheren Bild davon?
- Gab es einen Zufall oder ein unerwartetes Ereignis, das dazu beigetragen hat, dass du deinen aktuellen Beruf ausübst? Wenn ja, welches?
- Welche Aktivität hast du vor dem Ereignis unternommen, die dazu geführt hat, dass das unerwartete Ereignis dich betraf oder Bedeutung bekam?
- Welche Aktivität hast du nach dem Ereignis unternommen, um von den Möglichkeiten, die sich mit dem Ereignis eröffneten, profitieren zu können?



Ergebnisse aus den Interviews:

- viele Personen erleben ihre Laufbahn als Modell B, einige als Modell A oder hatten im Modell A gestartet (siehe Folie 5)
- viele haben unerwartete Ereignisse, Inspirationen, Begegnungen genutzt
- einige haben sehr bewusst nach neuen Möglichkeiten gesucht
- ...es braucht vielleicht noch ein Modell C 😊

In diesem Modell wird angenommen, dass menschliches Verhalten das Produkt einer Vielzahl an Lernerfahrungen ist, die in geplanten und ungeplanten Situationen entstehen.

Diese Lernprozesse bilden das Fundament für Fähigkeiten, Wissen, Einstellungen, Präferenzen, Emotionen sowie künftige Handlungen.

Im Zentrum steht die Suche nach einem zufriedenstellendem Leben und einer zufriedenstellenden Tätigkeit. Berufsberatung nach diesem Modell sieht z.B. Ergebnisse eines Interessenstest als Lernerfahrung und nicht als Aussage zu einem „perfektem match“.

Es gilt Klient*innen dabei zu unterstützen:

- anzuerkennen, dass ungeplante Ereignisse die berufliche Entwicklung mitbestimmen,
- die damit verbundene Unsicherheit nicht negativ zu bewerten sondern als Chance zu sehen,
- Offenheit für verschiedenen Möglichkeiten positiv zu sehen,
- nützliche, unerwartete Gelegenheiten zu erkennen und pro-aktiv zu nutzen (Hirschi, 2013, S.32-33).



Link zu weiterer Reflexionsübung:
[Planned
Happenstance](#)



Trends





*Aufgrund des technologischen Fortschrittes muss einmal erworbenes fachliches Wissen laufend aktualisiert werden. **Lebenslanges Lernen** erhält damit einen zentralen Stellenwert.*



*„Flachere Hierarchien führen dazu, dass klassische „Aufstiegsmodelle“ von **Fachkarrieremodellen** abgelöst werden. Es gilt neue Kompetenzen zu erwerben, um neue Positionen zu übernehmen.*

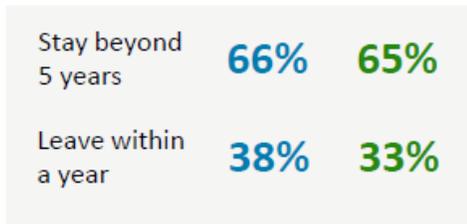


*Im **psychologischen Arbeitsvertrag** steht nicht mehr die wechselseitige Loyalität zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen im Vordergrund, sondern die **Möglichkeit sich zu entwickeln und zu lernen.***

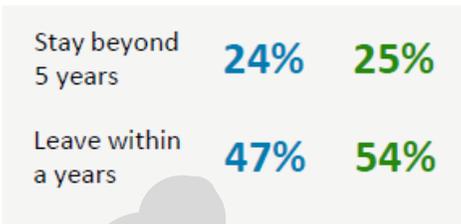


*Durch neue Arbeitszeitmodelle, räumliche Distanz, die Möglichkeit im Home Office und in virtuellen Teams zu arbeiten **kann Arbeit individueller gestaltet** werden.*

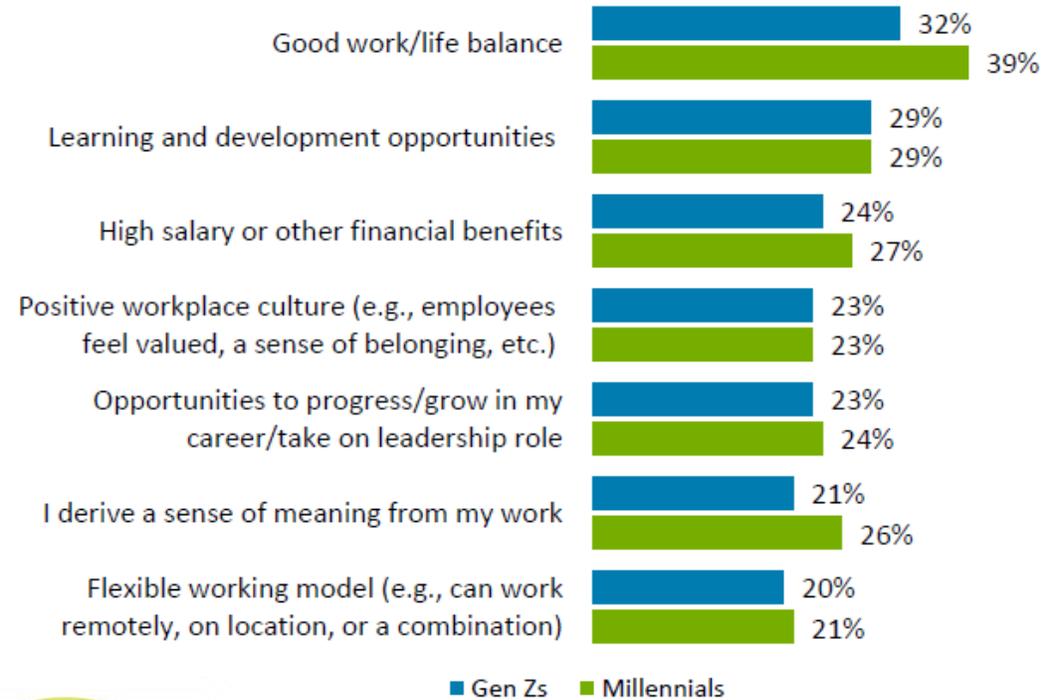
Among Gen Zs and millennials who feel empowered



Among Gen Zs and millennials who don't feel heard

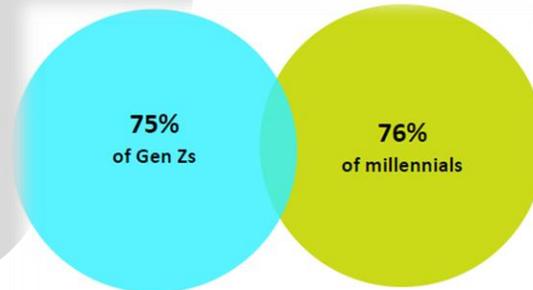


Top reasons respondents chose to work for their current organization:



Eine statistische Auswertung des AMS aus dem Jahr 2020 zeigt, dass die Fluktuationsrate in Österreich gemittelt über alle Branchen bei 50% lag. Sie variiert nach Branchen und Altersgruppen wobei junge Menschen besonders betroffen sind.

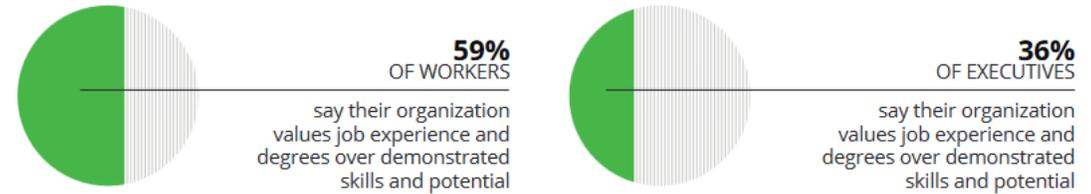
https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0220.pdf



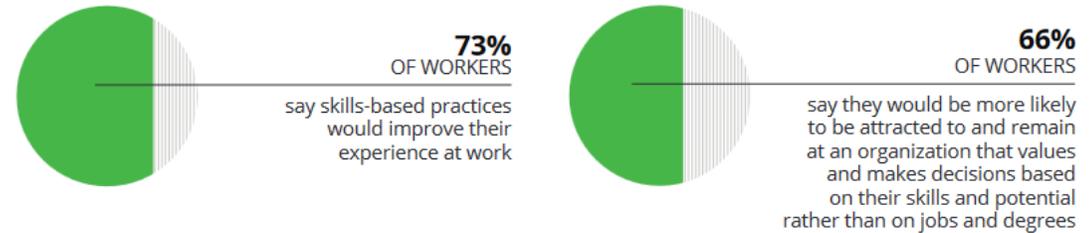
would prefer a hybrid or remote working pattern

Bei diesem neuen Operating Model liegt der Fokus auf den in der Organisation vorhandenen Skills, nicht auf fest abgesteckten Stellenbeschreibungen und Jobprofilen. Dies ermöglicht Organisationen, agiler und flexibler auf veränderte Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu reagieren.

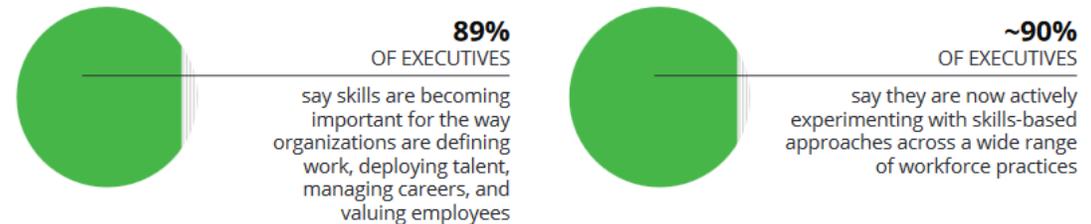
MANY WORKERS FEEL THEIR EMPLOYERS VALUE JOB EXPERIENCE AND DEGREES OVER SKILLS



BUT WORKERS WANT SKILLS-BASED PRACTICES AND WILL VOTE WITH THEIR FEET TO GET THEM



AND EXECUTIVES SAY THEIR ORGANIZATIONS ARE MOVING TOWARD A SKILLS-BASED APPROACH



Source: Deloitte Skills-Based Organization Survey, May-June 2022.



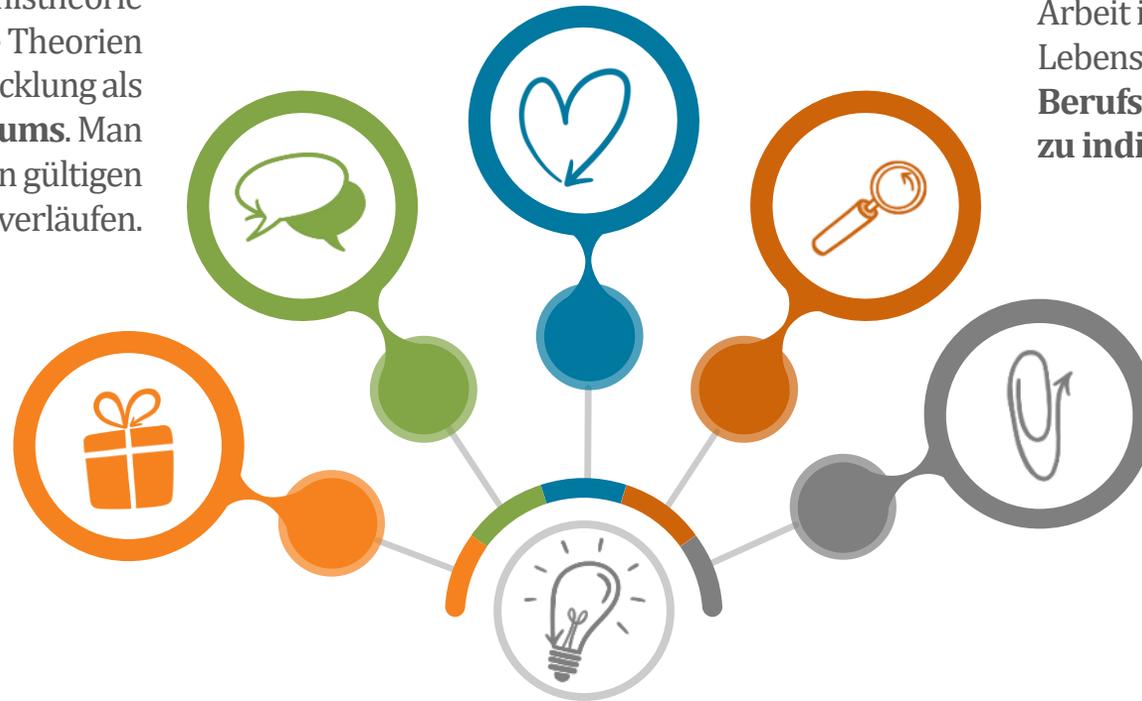
„Neue“ Ausrichtung in der Laufbahnforschung

Subjektive Bedeutungszuschreibungen, **Ziele und Werte werden berücksichtigt**, da sie letztlich dafür entscheidend sind, ob eine Person eine Berufswahl als erfolgreich interpretiert.

Einer konstruktivistischen Erkenntnistheorie folgend verstehen moderne Theorien Berufswahl und Laufbahnentwicklung als **aktiven Lernprozess eines Individuums**. Man nimmt Abstand von allgemein gültigen Entwicklungsverläufen.

Arbeit ist untrennbar mit anderen Lebensbereichen verbunden. Daher ist **Berufsberatung immer eine Beratung zu individuellen Lebensentwürfen**.

Da klassische vertikal orientierte Karrieremodelle an Bedeutung verlieren, gewinnen subjektive Bedeutungszuschreibungen an Relevanz. Personen sind gefordert ihre Laufbahn proaktiv zu gestalten und legen individuell fest, **woran sie Zufriedenheit und Erfolg festmachen**.

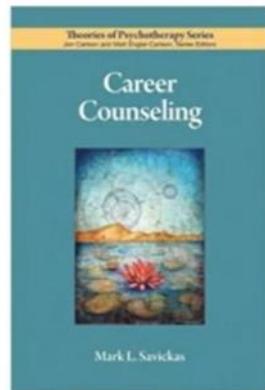


Berufsberatung sollte **Fragen sozialer Ungleichheit berücksichtigen** und sich an alle Personen wenden.

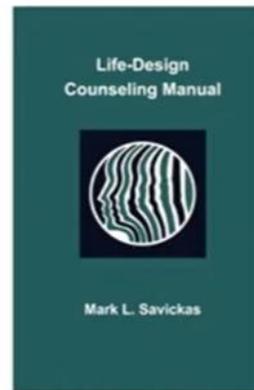
What is Life Design/Career Construction?

“An identity intervention that cultivates intention and action through story telling.”

“Life-design counseling encourages clients to make sense of their lives by articulating purpose, forming intentions, and making a commitment to self.”



2011



2015

~ Mark Savickas

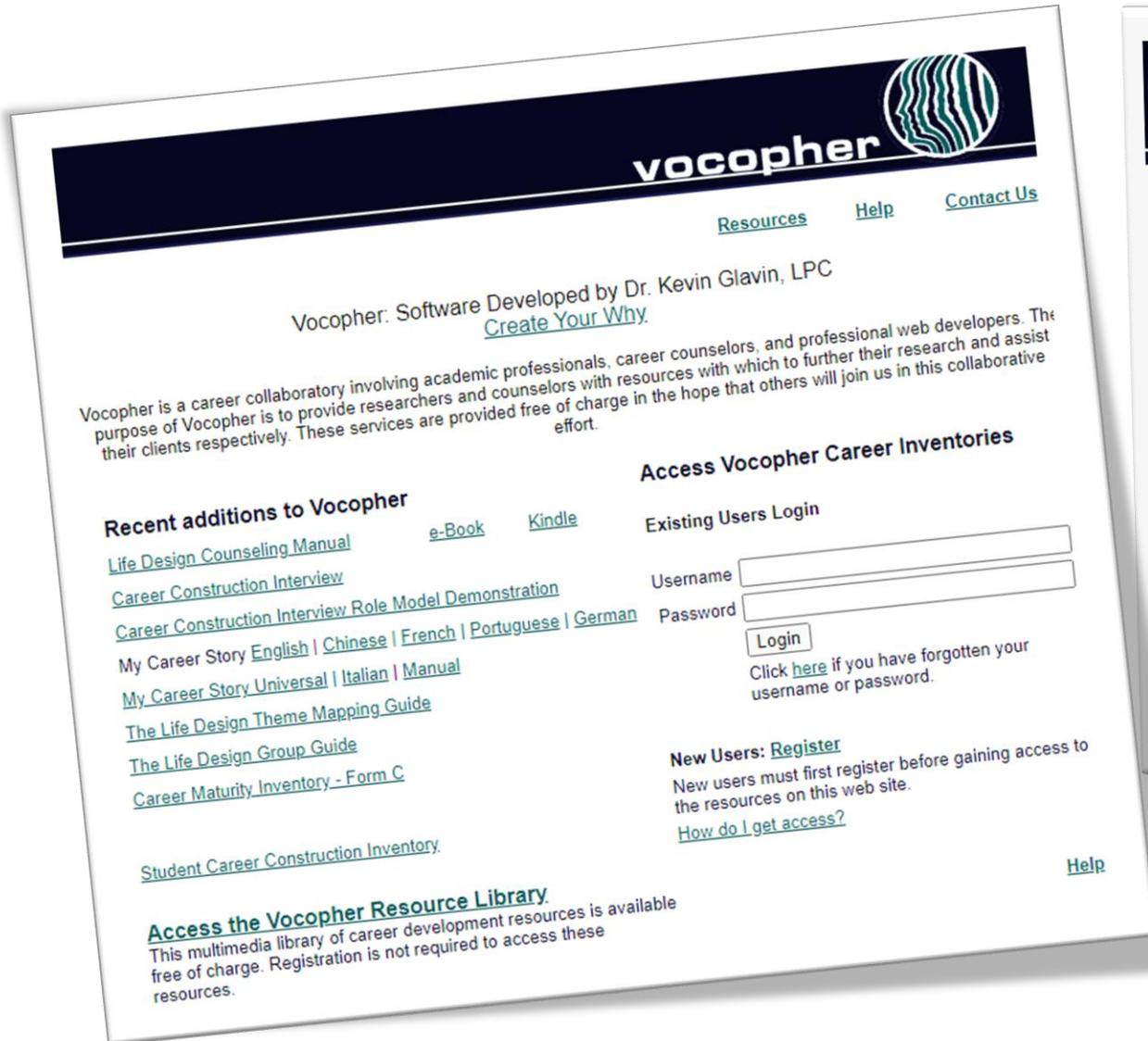


- Beratende sind keine Fachexpert*innen, die konkrete Lösungen anbieten sondern unterstützen Klient*innen bei der Entwicklung ihrer Lebensentwürfe im Sinne von „change agents“
- Abkehr von Normpopulationen: Lebensentwürfe gestalten sich sehr verschieden und folgen keinem linearen Prozess und allgemein gültigen Entwicklungsverläufen

[Video Link](#) 

- **Lebensumspannend:** Klient*innen werden dabei unterstützt Fertigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, die für ihre lebenslange Entwicklung relevant sind. Beratung dient nicht nur dazu, punktuell ein Problem zu lösen.
- **Holistisch:** Personen, die sich mit Laufbahnfragen beschäftigen, sollten neben der Arbeitsrolle alle wesentlichen Lebensrollen bei der Gestaltung ihrer Entwürfe berücksichtigen.
- **Kontext-bezogen:** Klient*innen werden ermutigt sich mit Wechselwirkungen auseinanderzusetzen: welche Rollen werden sie annehmen, welche Auswirkungen werden diese haben und wie können sie die Erkenntnisse im Prozess ihrer Selbst-Konstruktion nutzen.
- **Präventiv:** Beratende sollten nicht erst aktiv werden, wenn es zu Problemen bei Übergängen kommt. Durch das Lernen aus bisherigen Erfahrungen können wesentliche Faktoren wie beispielsweise Anpassungsfähigkeit gefördert werden.

1. Schritt: Es gilt das **Problem** und die **Erwartungen** der Klient*in festzulegen. Im Dialog werden Klient*innen angeregt, sich relevanter Lebensbereiche und Rollen bewusst zu werden.
2. Schritt: Klient*innen erkunden mit Unterstützung der/des Beratenden **wie sie sich wahrnehmen**: welche Erfahrungen haben sie gemacht; welche Handlungen gesetzt; wie gestalten sie Beziehungen zu anderen; wie sehen sie ihre **Zukunft**.
3. Schritt: Über die Auseinandersetzung in den beiden ersten Schritten betrachten Klient*innen ihre Situation klarer und **gewinnen eine gewisse Distanz zum Problem**. Es werden Perspektiven und Optionen eröffnet.
4. Schritt: Das Problem wird dabei in eine neue Perspektive gesetzt. Dieser Schritt ist dann erfolgreich, wenn es Klient*innen gelingt eine **Synthese zwischen Altem und Neuem** zu schaffen, indem sie versuchsweise eine andere Rolle einnehmen.
5. Schritt: Ziel ist es, einen **Plan** auszuarbeiten, der auch Hindernisse berücksichtigt. Es wird eine Zusammenfassung erstellt, die neben konkreten Aktivitäten, Aussagen zur Identität, Rolle und Stärken erfasst.
6. Schritt: besteht in einer **kurz- bzw. langfristigen Begleitung** je nach Bedarf der Klient*innen (Follow up).



vocopher

[Resources](#) [Help](#) [Contact Us](#)

Vocopher: Software Developed by Dr. Kevin Glavin, LPC
[Create Your Why.](#)

Vocopher is a career collaboratory involving academic professionals, career counselors, and professional web developers. The purpose of Vocopher is to provide researchers and counselors with resources with which to further their research and assist their clients respectively. These services are provided free of charge in the hope that others will join us in this collaborative effort.

Recent additions to Vocopher

[Life Design Counseling Manual](#) [e-Book](#) [Kindle](#)
[Career Construction Interview](#)
[Career Construction Interview Role Model Demonstration](#)
[My Career Story](#) [English](#) | [Chinese](#) | [French](#) | [Portuguese](#) | [German](#)
[My Career Story Universal](#) | [Italian](#) | [Manual](#)
[The Life Design Theme Mapping Guide](#)
[The Life Design Group Guide](#)
[Career Maturity Inventory - Form C](#)

[Student Career Construction Inventory.](#)

Access the Vocopher Resource Library.
 This multimedia library of career development resources is available free of charge. Registration is not required to access these resources.

[Help](#)

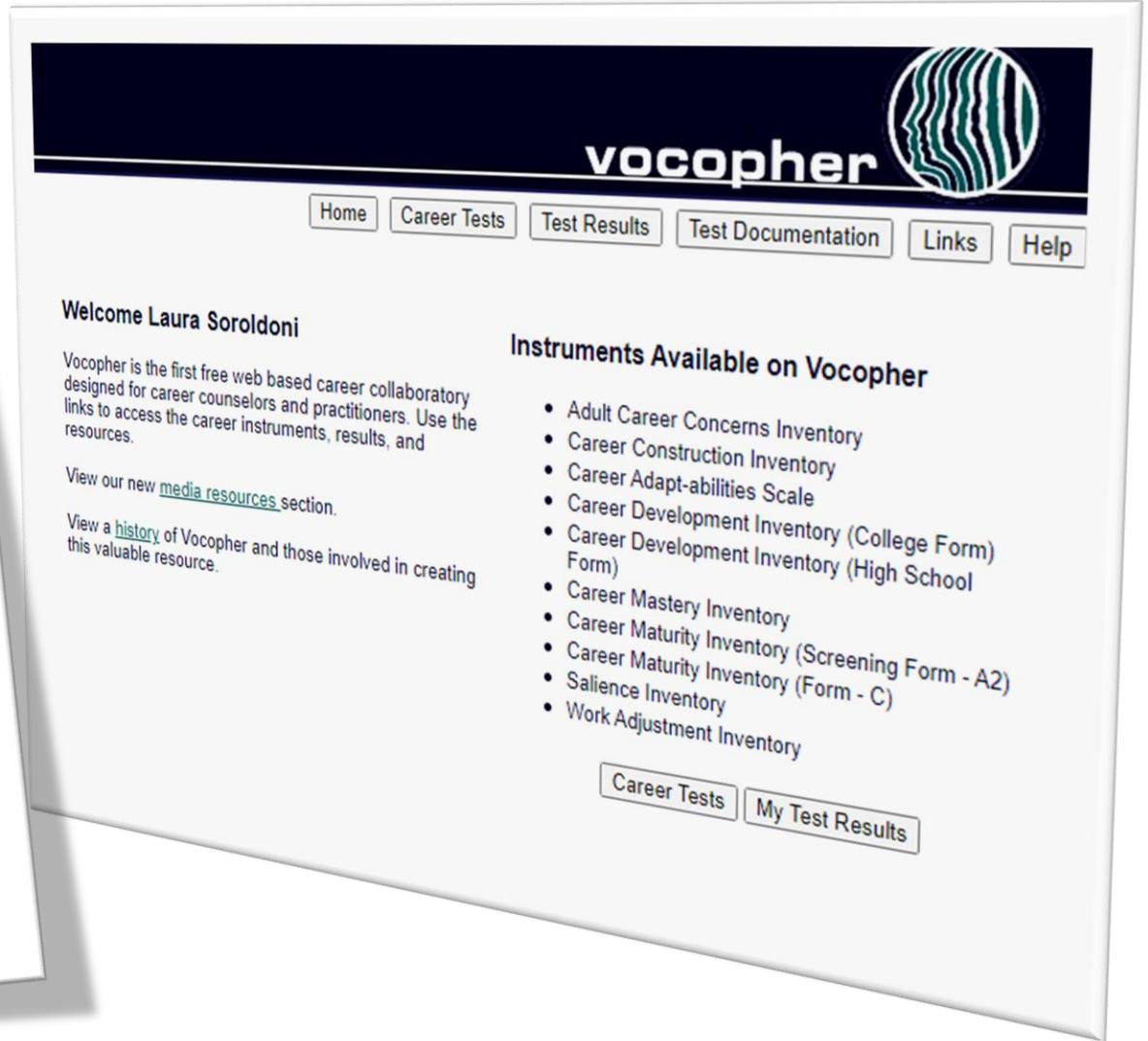
Access Vocopher Career Inventories

Existing Users Login

Username
 Password

Click [here](#) if you have forgotten your username or password.

New Users: [Register](#)
 New users must first register before gaining access to the resources on this web site.
[How do I get access?](#)



vocopher

[Home](#) [Career Tests](#) [Test Results](#) [Test Documentation](#) [Links](#) [Help](#)

Welcome Laura Soroldoni

Vocopher is the first free web based career collaboratory designed for career counselors and practitioners. Use the links to access the career instruments, results, and resources.

View our new [media resources](#) section.

View a [history](#) of Vocopher and those involved in creating this valuable resource.

Instruments Available on Vocopher

- Adult Career Concerns Inventory
- Career Construction Inventory
- Career Adapt-abilities Scale
- Career Development Inventory (College Form)
- Career Development Inventory (High School Form)
- Career Mastery Inventory
- Career Maturity Inventory (Screening Form - A2)
- Career Maturity Inventory (Form - C)
- Saliency Inventory
- Work Adjustment Inventory

[Career Tests](#) [My Test Results](#)

Es gibt keine
allumfassende
Theorie

Buchtipps: Wo
Jugendliche
sind, sind Wege

Die Lösungen
liegen in den
Klient*innen

Geringe Halbwertszeit
von (Fach-)Wissen, es
braucht hier eine
andere
Herangehensweise

Es gilt
Jugendliche
emotional zu
erreichen

...dann müssen wir
auch akzeptieren,
wenn nicht alle
Beratung wünschen

- Gubler, M. (2018). Neue Laufbahnmodelle in Theorie und Praxis: Eine kritische Würdigung. In: Kauffeld S., Spurk D. (Hrsg.). Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Springer Reference Psychologie. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In Brüggemann, T. & Rahn, S. (Hrsg.). Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Hirschi, A. (2013). Hammerer, M., Melter, I. & Kanelutti-Chilas, E. (Hrsg.). Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag.
- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In: Zihlmann, R. (Hrsg.). Berufswahl in Theorie und Praxis. Bern: SDBB.
- Jarvis (2003) in Krötzl (2010) „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategie zu Lifelong Guidance. In: MAGAZIN erwachsenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 9. Wien.
- Johnston, C.S., Luciano, E.C., Maggiori, C., Ruch, W. & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. (2012): Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, S. 661-673.
Link: https://www.researchgate.net/publication/262561417_Career_Adapt-Abilities_Scale_Construction_reliability_and_measurement_equivalence_across_13_countries --> PDF kann direkt bei Autor*innen angefragt werden
- Savickas, M. L. (2005): The theory and practice of career construction. In: Brown, S. D. & Lent, R. W. (Hg.): Career development and counseling. Putting research and theory to work. New Jersey: John Wiley & Sons, S. 42-70
Link: https://www.researchgate.net/publication/238352276_Career_construction_theory_and_practice --> --> PDF kann direkt bei Autor*innen angefragt werden
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, (S.239-250).
- Sickendiek, U. (2011). Ungewissheit, Zufall, Metaphern: Erprobung neuerer Ansätze in der Laufbahnberatung. In M. Hammerer, E. Kanelutti, I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis* (S. 113). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.



Mag.ª Laura Soroldoni
Projektleitung & Senior Consultant



Telefon
+43 699 144 52 644
+43 1 512 15 95



E-Mail
laura.soroldoni@bab.at



Adresse
bab Consulting GmbH
1010 Wien | Fichtegasse 2
www.bab.at



Gutes Gelingen!

bewusst anders beraten

Wir von bab für Sie.

