

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN
Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie
Studiengang Psychologie

Diplomarbeit

**Career Counseling:
Entwicklungen und Trends in den USA**

1. Gutachter: PD Dr. Hans-Uwe Hohner
2. Gutachter: Prof. Dr. Ernst-H. Hoff

eingereicht von
cand. Dipl.-Psych. Corinna Hanke

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides Statt, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Mir ist bekannt: Bei Verwendung von Inhalten aus dem Internet habe ich diese zu kennzeichnen und mit Datum sowie der Internet-Adresse (URL) ins Literaturverzeichnis aufzunehmen.

Die Arbeit hat keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Ich bin mit der Einsichtnahme in der Bibliothek und auszugsweiser Kopie einverstanden.

Alle übrigen Rechte behalte ich mir vor.

Zitate sind nur mit vollständigen bibliographischen Angaben und dem Vermerk „unveröffentlichtes Manuskript einer Diplomarbeit“ zulässig.

Berlin, den 17.06.2009

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit gibt einen fundierten Überblick über die aktuelle Situation sowie die Entwicklungsmöglichkeiten und Trends der Berufs- und Karriereberatung in den USA (im Folgenden synonym mit *Career Counseling*). Nach einer Annäherung an verschiedene Begrifflichkeiten, die mit berufsbezogener Beratung in den USA zusammenhängen, findet eine Eingrenzung des Begriffes *Career Counseling* für nähere Betrachtungen statt. Unter Berücksichtigung des Strukturwandels der Arbeit wird erörtert, welchen Stellenwert das *Career Counseling* in der Arbeitswelt und für den einzelnen Erwerbstätigen hat. Historische und politische Eckdaten zeichnen ein Bild des Entwicklungsprozesses über das letzte Jahrhundert hinweg. Der aktuelle Stand des *Career Counselings* wird durch ausgewählte Aspekte, wie Formen und Bedingungen der Berufsausübung, berufsständische Vertretungen, Ausbildungsbedingungen u.a., dargestellt. Darauf folgt ein Blick in die Zukunft, indem antizipierte Trends und Entwicklungspotentiale des *Career Counselings* vorgestellt werden. Zahlreiche Aussagen US-amerikanischer Experten, die mit Hilfe eines Fragebogens erhoben wurden, fließen in die Darstellung der Profession ein und dienen als Ergänzung zur Literatur.

Abstract

The thesis at hand offers a well grounded review of the current situation as well as the development possibilities and future trends of the career counseling profession in the USA. After an introduction to relevant terms referring to job-related counseling in the USA, the scope of the thesis will be defined for further evaluation. With respect to structural economic changes in general, the significance of career counseling in the realm of occupation as well as how each individual is affected by this will be discussed. Essential historical and political facts are meant to illustrate the development processes of the last century. The current state of career counseling is then presented by focusing on certain aspects, such as forms and conditions of practicing the profession, professional associations, vocational training conditions and others. Subsequently an outlook on the future is offered by presenting anticipated trends and evaluating the development potential in different areas of career counseling. Numerous statements of US career counseling experts, which were accumulated by means of a survey, contribute to the depiction of the profession and supplement the current literature.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	6
1.1 Zum methodischen Vorgehen und zur Gestaltung der Arbeit.....	7
1.2 Begriffsklärung.....	8
1.2.2 Begriffsspezifizierung mit Hilfe der Expertenaussagen.....	10
1.3 Zum Beratungs-Prozess.....	14
2. Eingrenzung des Begriffs „Profession“ in Bezug auf Career Counseling	16
2.1 Die Profession und ihre Rahmenbedingungen	17
2.2 Merkmale einer Profession.....	20
3. Entwicklung des Career Counselings in Bezug zum Strukturwandel der Arbeit	24
4. Historische Entwicklung und politische Rahmenbedingungen	34
4.1 1. Phase (1890 bis 1919)	35
4.2 2. Phase (1920 -1939).....	39
4.3 3. Phase (1940 – 1959).....	40
4.4 4. Phase (1960 – 1979).....	41
4.5 5. Phase (1980 – 1989).....	43
4.6 6. Phase (1990 bis heute).....	44
4.7 Exkurs: Frank Parsons.....	45
5. Methodik: Expertenbefragung	48
5.1 Profile einzelner Experten	51
6. Der aktuelle Stand des Career Counselings	55
6.1 Lizenzen, Zertifikate und Akkreditierungen	55
6.1.1 Lizenzen	55
6.1.2 Zertifikate	56
6.1.3 Akkreditierungen.....	58
6.2 Berufsständische Vertretungen	60
6.2.1 Verbände auf nationaler und internationaler Ebene	60
6.2.2 Verbände auf bundesstaatlicher und regionaler Ebene	63
6.3 Ausbildung zum Career Counselor	65
6.4 Exkurs: Awards	69

6.5	Kompetenzen des Career Counselors.....	70
6.5.1	Auffassungen der Experten	72
6.6	Verbreitung und Gehalt.....	79
6.7	Unterschiede im Grad der Professionalisierung zwischen den Bundesstaaten	80
6.8	Unterscheidungsmerkmale zwischen öffentlichem und privatem Career Counseling..	82
6.9	Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	86
7.	Trends und Entwicklungen des Career Counselings	87
7.1	Beobachtungen der Experten an den Motiven ihrer Klienten	87
7.2	Entwicklungsbedarf und Zukunftsperspektiven.....	89
7.3	Trends und Entwicklungspotentiale aus Sicht der Experten.....	105
7.4	Beschäftigungs- und Wachstumsaussichten der Profession.....	110
8.	Fazit	111
9.	Kritische Betrachtungen und Ausblick	118
10.	Literaturverzeichnis.....	122
10.1	Internetquellen.....	127
11.	Tabellenverzeichnis.....	129
12.	Abkürzungsverzeichnis.....	129
13.	Anhang	130
13.1	Anhang A	130
13.2	Anhang B.....	133

1. EINLEITUNG

Nur der Schlaf nimmt mehr Zeit im Leben eines Menschen in Anspruch als die Arbeit, der er nachgeht. Die Berufswahl und die Karrierewege, die eine Person beschreitet, bestimmen die Bezahlung ihrer Arbeit, ihren Lebensstandard und letztlich ihre psychische Gesundheit. Arbeit ist identitätsstiftend. Sie kann herausfordern. Sie kann krank machen. Sie kann Träume erfüllen. Sie kann enttäuschen und sie kann ein Gefühl der Zufriedenheit ermöglichen (Ratzek, 1999). Unbestreitbar ist sie ein Lebensbereich von solcher Bedeutung, dass die Wahl des Berufes und des Arbeitsbereiches enormen Einfluss auf die Lebensgestaltung einer Person hat. Die Berufswahl oder auch der Berufswechsel sind daher wahrscheinlich zwei der wichtigsten Entscheidungen im Leben einer erwerbsfähigen Person. Seit mehreren Jahrzehnten unterliegt die Arbeitswelt in den westlichen Industrienationen einem strukturellen Wandel, der mit diversen Herausforderungen für Erwerbstätige einhergeht. Dass der einmal gewählte Beruf ein Leben lang ausgeübt wird, kann als ein Modell der Vergangenheit betrachtet werden (Hall and Mirvis, 1996). Immer häufiger sind Erwerbsbiographien von Diskontinuität geprägt. Von Arbeitnehmern, Selbstständigen und Freiberuflern wird mehr Eigeninitiative und Anpassungsfähigkeit gefordert (Ratzek, 1999). Andererseits leben wir in einer Zeit, in der unterschiedliche Bildungs- und Berufswege für immer mehr Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sozialen Herkunft, prinzipiell beschreitbar sind. Damit wachsen die individuellen Alternativen zwischen denen eine Person wählen kann. Die Unüberschaubarkeit dieser Möglichkeiten und Einschränkungen nimmt ein Ausmaß an, welches es dem Suchenden nahezu unmöglich macht sich, neben der Ausbildung oder der aktuellen Beschäftigung, gewinnbringend mit den Einzelheiten auseinander zu setzen. Selbst wenn der Einzelne entsprechende Ressourcen frei hätte, ist es schwer einzuschätzen, ob ein Beruf oder eine Tätigkeit zur Persönlichkeit und den Erwartungen der Person passt, zumal jene Faktoren der Person noch gar nicht klar vor Augen stehen mögen. Berufs- und Karriereberater stehen ihren Klienten in verschiedenen Phasen ihrer Erwerbsbiographie beratend zur Seite und unterstützen sie darin diese Herausforderungen zu meistern. Es ist die Aufgabe der *Career Counselor*, wenn es indiziert ist, ihre Klienten dabei zu unterstützen, wesentliche und tragbare Veränderungen in deren Leben herbeizuführen. Die Öffentlichkeit wird durch einen ständigen Strom von Informationsmaterial überflutet, der auch Zahlen und Fakten über die Veränderungen der Arbeitswelt enthält (Tyler 1969). Der *Career Counselor* hilft seinem Klienten, indem er sich die wichtigsten Informationen zu eigen macht und sie dem Klienten, seinen Bedürfnissen entsprechend, zur Verfügung stellt. Beim *Career Counseling* handelt es sich um eine Profession, die im anglo-amerikanischen Raum, bereits fest etabliert ist. Im Jahr 2008 feierten die Vereinigten Staaten von Amerika (USA) das hundertjährige Jubiläum der *Vocational Guidance*¹ mit vier großen Events, unter anderem in Washington und Boston.

¹ In älteren Quellen, die sich auf die berufs- und karrierebezogene Beratung in den USA konzentrierten, findet man weniger die Bezeichnung *Career Counseling* aber häufiger die Begriffe *Vocational Guidance/ Counseling* oder *Career Guidance* (Herr, 2003).

1.1 ZUM METHODISCHEN VORGEHEN UND ZUR GESTALTUNG DER ARBEIT

Diese Diplomarbeit stellt eine Exploration der Profession des *Career Counselings* in den USA in Bezug auf ihre historische Entwicklung, ihren aktuellen Stand und die absehbaren Trends der nächsten Jahre dar. Neben einer ausführlichen Literatur- und Onlinerecherche fanden ergänzend Expertenbefragungen statt, die über *e-mail*-Kommunikation realisiert wurden. Diese dienen der Absicherung bereits eingeholter Informationen über die Profession und vor allem der Gewinnung von Informationen, die nicht über Literatur- und *Online*-Quellen beziehbar sind, da sie direkt aus dem Arbeitsfeld der praktizierenden Berater oder Wissenschaftler stammen. Experten definieren sich als Teil einer bestimmten Gruppe, eines Prozesses oder Ereignisses und zeichnen sich durch exklusives Fachwissen als Fachleute aus (Deeke, 1995). Sie bilden damit eine wichtige Informationsquelle für eine zuverlässige Darstellung des Berufsfeldes, welche dazu dient die räumliche Distanz zwischen Deutschland und den USA zum Teil zu überbrücken. Somit beruhen die Deskriptionen des Berufsfeldes an einigen Stellen der Arbeit zusätzlich auf Aussagen der befragten Experten und werden innerhalb des Textes auch als solche gekennzeichnet. In Kapitel 5 wird genauer auf das Vorgehen der Befragung eingegangen.

Da überwiegend mit US-amerikanischen Informationsquellen gearbeitet wurde, wurden die selbst vorgenommenen Übersetzungen, die als Grundlage für diese deutschsprachige Arbeit dienen, von einem professionellen Übersetzer kontrolliert und gegebenenfalls überarbeitet. Häufig wurden Begrifflichkeiten und Eigennamen, die sich aufgrund fehlender Entsprechungen in der deutschen Sprache nicht kongruent übersetzen ließen, in englischer Sprache belassen. Um Verfremdungen zu vermeiden, wurden Aussagen der Experten häufig direkt zitiert. Deshalb ist eine gute Kenntnis der englischen Sprache für ein flüssiges Lesen dieser Arbeit erforderlich. Wenn im Folgenden von *Career Counseling* die Rede ist, bezieht sich das ausschließlich auf die Profession, wie sie sich in den USA darstellt. Die US-amerikanische Bezeichnung *Career Counseling* lässt sich nicht eindeutig ins Deutsche übersetzen. Parallelen finden sich aber bei Berufs-, Karriere- sowie Studienberatung und der voranging in der Schweiz etablierten Profession des Laufbahnberaters. Soweit im Text Substantive verwendet werden, für die männliche und weibliche Wortformen existieren, sind je nach inhaltlichem Zusammenhang beide Formen gemeint, auch wenn aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit lediglich die männliche Form Anwendung findet.

1.2 BEGRIFFSKLÄRUNG

Bevor auf die Begriffsbestimmung näher eingegangen wird, soll das Zitat eines befragten Experten voran gesetzt werden, um zu verdeutlichen welche Schwierigkeiten sich mit dem Versuch ergeben, das umfangreiche Berufsfeld, welches Gegenstand dieser Arbeit ist, beschreiben zu wollen:

„*The practice of career counseling is so varied that there may be little consensus on what career counseling really is*“ (Mr. Q).

Career Counseling wird von der *National Career Development Association* (NCDA, 2008; → 6.2.1) definiert als Prozess der Unterstützung des Individuums bei der Entwicklung einer *Life-Career* mit Fokus auf der Herausarbeitung der Arbeitsrolle und der Klärung wie diese mit weiteren Lebensrollen zusammenwirkt (NCDA, 2008). *Career Counselor* helfen ihren Klienten Lebens- und damit verbundene Ausbildungs- und Berufsziele zu klären. Sie unterstützen ihre Klienten dabei zu verstehen, wie sie ihre Persönlichkeitseigenschaften, natürlichen Neigungen und Interessen kombiniert mit ihrem Lebenslauf, ihrer eventuell bereits vorhandenen Ausbildung und verfügbaren Arbeitsmöglichkeiten zu einem befriedigenden Karriereweg verbinden können (BLS, 2009; NCDA, 2008). Je nach Bedürfnissen des Klienten kann aber auch der Fokus auf der Verbesserung der Fähigkeiten für die Jobsuche oder für bevorstehende Vorstellungsgespräche liegen. Häufig geht es auch um einen erfolgreichen Tätigkeits- oder Berufswechsel, um die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, darum einen höheren Bildungsstand zu erreichen, im Beruf aufzusteigen oder solchen Klienten, die ihren Arbeitsplatz verloren haben oder andere Stresssituationen erfahren haben, emotionale Unterstützung zu bieten. Die Beratung kann in Form von Einzel- oder Gruppensitzungen für eine Vielzahl von karrierebezogenen Fragestellungen, stattfinden (Chope, 2005). Wenn man den Begriff etwas weiter fasst, als in dieser Arbeit intendiert, sind *Career Counselor* in recht verschiedenen Bereichen tätig. Die Spezialisierungen und sich danach richtenden Einsatzfelder reichen dann von der Schule über das *College*, über *Employment Offices/ Agencies*², *Veterans' Programs*³, privaten *Social Service Agencies* und Regierungsabteilungen bis zur Beratung in Unternehmen der freien Wirtschaft. Folglich können die Klienten z.B. Schüler, Studenten, Arbeitnehmer, Arbeitslose, Selbständige, Jobwechsler oder auch Menschen kurz vor oder im Rentenalter sein (Florida State University, 2008).

² *Employment Offices/ Agencies* sind private oder staatliche Organisationen, die Vermittlungsleistungen für Arbeitssuchende und für nach Personal suchenden Arbeitgebern anbieten.

³ In den USA gibt es in vielen Gemeinden spezielle Programme, die den Veteranen des US-Militärs gewisse Vorzüge bieten, damit sie die Möglichkeiten von Schulung und Arbeitsvermittlung optimal nutzen können.

1.2.1 EINGRENZUNG DES BEGRIFFES *CAREER COUNSELING*

Counselor, die mit physisch oder psychisch behinderten Menschen für deren Eingliederung bzw. Wiedereingliederung ins Erwerbsleben arbeiten, nennt man *Rehabilitation Counselor* (Bellini, & Rumrill, 1999). *School Counselor* werden auch häufig als *Career Counselor* bezeichnet, die in *Elementary*⁴ und *Secondary Schools*⁵ beschäftigt sind. In diesem Fall wird *Career Counseling* gewissermaßen als Oberbegriff für Berufs- und Karriereberatung unabhängig von der Lebensphase des Klienten verstanden. In einigen Fällen wird das *School Counseling* also miteinbezogen, wenn vom *Career Counseling* gesprochen wird, besonders bei historischer Betrachtung. In der Entstehung der *Vocational Guidance* spielte die Beratung in Schulen eine primäre Rolle (→ Kapitel 4). *School Counselor* arbeiten in privaten oder staatlichen Schulen und unterstützen dort Kinder und Teenager bei der Erlangung akademischer Ziele, bei der persönlichen und sozialen Entwicklung und der Karriereplanung (Russel, 2007). Um als *School Counselor* im amerikanischen Schulsystem angestellt werden zu können braucht man mindestens einen Masterabschluss im *School Counseling* oder eine vergleichbare Ausbildung, sowie eine Lizenz bzw. ein Zertifikat, deren Vergabekriterien von Bundesstaat zu Bundesstaat variieren (ASCA, 2009). Einige ihrer Arbeitsbereiche sind z.B. die Entwicklung von Präventions- und Interventionsprogrammen, die Verbesserung der Kommunikation zwischen Eltern und Lehrern, die Verbesserung der Schulatmosphäre sowie das Vertreten der Profession gegenüber politischen Institutionen und Entscheidungsinstanzen (Russel, 2007). *Counselor* in *Junior* und *Senior High Schools* helfen Schülern vor allem bei der Berufswahl und dabei die passenden berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zu finden. Darüber hinaus stehen sie auch bei der Suche nach Teilzeitbeschäftigungen, Ferienarbeit und Vollzeitbeschäftigungen nach dem Schulabschluss zur Seite (ASCA, 2009).

Nach Schätzungen des *Bureau of Labor Statistics* (BLS, 2009; → 6.2.1) sollten die Beschäftigungsmöglichkeiten für *School Counselor* entsprechend der zunehmenden Anzahl von Schülern, die sich in *Colleges* einschreiben und der zunehmenden Anzahl an Bundesstaaten, die *School Counselor* für ihre *Elementary Schools* fordern, in den nächsten Jahren zunehmen. Eine Ausweitung der Verantwortlichkeiten könnte zu dieser Entwicklung beitragen. Beispielsweise sind *School Counselor* immer stärker in Prävention und Krisenintervention involviert, indem sie sich um Belange im Zusammenhang mit Substanzmittelmissbrauch, Todesfällen und Suiziden kümmern. Obwohl sich die Schulen und die Regierung über den enormen Wert des *Counselings*, als Mittel die akademischen Erfolge der Schüler zu verbessern, bewusst sind, ist zu befürchten, dass Budgetkürzungen die Weiterentwicklung des *School Counselings* bremsen. Staatliche Fördermittel könnten einen angemessenen Ausgleich schaffen, um die immer noch zu hohe Zahl der Schüler, die von einem einzelnen *Counselor* betreut werden sollen, zu reduzieren (BLS, 2009).

⁴ *Elementary Schools* sind amerikanische Schulen, in denen Kinder zwischen dem Kindergarten und der 4. oder 6. Klassenstufe unterrichtet werden. In den überwiegenden Fällen wird sie mit der 4. oder 5. Klasse abgeschlossen (Münch, Diehl & Schmidt, 1989).

⁵ Mit *Secondary Schools* sind jene Bildungseinrichtungen gemeint, die zwischen der *Elementary School* und höherer Bildung, wie dem *College* oder der Universität stehen und meist mit der 12. Klassenstufe abgeschlossen werden (*Junior High* und *High School*) (Münch, Diehl & Schmidt, 1989).

Diese Arbeit setzt sich schwerpunktmäßig mit dem *Career Counseling* im engeren Sinne auseinander und klammert *Rehabilitation Counseling* und *School Counseling* weitestgehend aus. Es wird demnach diejenige Berufsgruppe untersucht, deren Vertreter...

- lizenzierte oder zertifizierte *Counselor* (→ 6.1.1) sind und *Career Counseling* praktizieren,
- in einem *College*, einer Universität, in einer Beratungsagentur und/ oder in privater Praxis tätig sind und
- mit einem Klientel im jungen Erwachsenenalter und/ oder darüber hinaus arbeiten.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt darin begründet, dass sich die Arbeitsbedingungen, Verdienstmöglichkeiten und Ausbildungen vom *Career Counselor*, der mit adoleszenten oder erwachsenen und normalerweise gesunden Klienten arbeitet, von denen des *School* und *Rehabilitation Counselors* unterscheiden und besonders der Sektor der privat niedergelassenen Berufs- und Karriereberater interessant erscheint. Denn diese Form der Karriereberatung ist in Deutschland wesentlich weniger etabliert als in den USA und ist in der öffentlichen Wahrnehmung Deutschlands bisher unterrepräsentiert. Beim Lesen der Arbeit wird jedoch an einigen Stellen deutlich, dass es nicht immer leicht ist diese Abgrenzung einzuhalten. Da manchmal unter dem Begriff des *Career Counselings* auch das *School Counseling* oder *Rehabilitation Counseling* subsumiert werden.

1.2.2 BEGRIFFSSPEZIFIZIERUNG MIT HILFE DER EXPERTENAUSSAGEN

Bei der Recherche nach Informationen zur landesspezifischen Entwicklung der Profession des Berufs- und Karriereberaters, offenbarten sich verschiedene Begriffe, deren Abgrenzung bzw. Überschneidung zum *Career Counseling* mit den befragten Experten geklärt werden sollte.

Die Bezugnahme der Experten beruht auf Frage 4 (→ Anhang A):

There are several different terms connected to the occupation of Career Counseling in the USA.

Is there a significant difference between the terms Career Counseling, Vocational Counseling, Career Development, Employment Counseling, Career Coaching, Occupational Counseling or similar terms?

Die Auswertung der Antworten zu dieser Frage zeigt, dass auch bei den im Berufsfeld des *Career Counselings* tätigen Experten keine Einigkeit darüber zu bestehen scheint, wie die einzelnen Bezeichnungen exakt von einander abzugrenzen sind. Dennoch konnten Gemeinsamkeiten gefunden werden, die als Orientierung dienen können.

Die meisten der befragten Experten beschreiben Unterschiede zwischen dem *Counseling* und dem ebenfalls in den USA inzwischen weit verbreiteten *Coaching*. Nach Ms. P handelt es sich bei *Counseling* und *Coaching* in Bezug auf Karrierefragen um zwei komplett verschiedene Arbeitsfelder. Ms. W kommentiert diesen Sachverhalt mit: „[...] *there is a lot of discussion*

now about the differences between a coach and counselor in particular”. Ms. Z sieht mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede: *„There are probably more similarities than differences, although currently much energy is spent defining the difference between coaching and counseling.”* Career Coaching unterliegt in den USA weniger Regulierungen des Berufsstandes (nach Angaben von Ms. C, Ms. H, Ms. L, Mr. S, Mr. T, Mr. X). Career Counseling dagegen ist ein geschützter Begriff, den man nicht ohne eine Lizenz des Bundesstaates, in welchem man praktiziert, tragen darf (Mr. R, Mr. S; → 6.1.1). Das bedeutet, dass sich prinzipiell jeder als Coach bezeichnen darf, unabhängig von seiner Ausbildung und Berufserfahrung (Ms. C, Mr. X, Ms. H). Dennoch gibt es auch für das Coaching private Organisationen, die Zertifizierungen durchführen (Mr. S, Ms. U, Mr. X). Für einige Experten (Mr. F, Ms. H) ist lediglich dieser gesetzliche Aspekt ein wesentlicher Unterschied, während andere durchaus inhaltliche Besonderheiten beider Richtungen sehen:

- *„[...] working with individuals or groups to discover their unique skills, values and interests, and relating those to the world of work. This is done only by licensed or certified counselors and may deal with mental health issues impacting job performance [...]”* (Ms. H)
- *„[...] Career Counseling is a more holistic process encompassing Career Planning and Career Management -- whereas Career Coaching is a technique in that process [...]”* (Mr. J)
- *„[...] In general, career coaches come from backgrounds in industry and/or management and offer their services to people seeking employment or advancement in their careers.”* (Mr. S)
- *„A career counselor has a clinical background working with individuals in career transition with a focus on growth and development across the lifespan.”* (Mr. A1)
- *„[...] The term ‘counseling’ implies a more comprehensive approach to facilitating career development [...]”* (Ms. C)
- *„ [...] In most states, coaches can not legally call themselves counselors; they do not work with individuals with mental health issues or within a theoretical counseling framework”* (Ms. H)
- *„[...] Coaching is focused on ‘Where are you now?’ and ‘Where do you want to go?’ without regard to ‘How did you get here and what holds you back from achieving your goals?’ [...]”* (Ms. L).

Eine Übersicht von Ms. L stellt wesentliche Unterschiede zwischen dem *Counseling* und dem *Coaching* Prozess gegenüber:

Tab.1: Vergleich des Career Counselings mit dem Career Coachings von Ms. L

<i>A Career Counselor:</i>	<i>A Career Coach:</i>
helps you understand who you are and what you want	helps you move forward toward identified future goals
ask you why questions	asks you how questions
concentrates on exploring your options	concentrates on what you want right now
encourages and supports you	motivates and challenges you
helps you uncover unconscious barriers	helps you prioritize and implement choices
asks you to reflect and plan	urges you to take action
goes at your pace, based on your initiative	holds you accountable and pushes for change
helps you gather career clues from your childhood and past experiences	works with who you are right now
focuses on internal issues and goals	focuses on external solutions and action steps
teaches you career decision making and job search skills	points you to sources of information
has formal graduate level education in counseling and psychology	more often comes from an industry background

Prägnant kommentiert Ms. C die Debatte und das Konkurrenzverhältnis von *Coaching* und *Counseling* in den USA mit den Worten: „[...] *This is a hot button issue right now among professional counselors*“.

Einige der befragten Experten betrachten die Unterschiede zwischen den *Counseling*-Begriffen als recht minimal (Mr. F, Ms. D, Mr. T). Ms. D hält sogar alle in der Frage aufgezählten Begriffe für austauschbar. Sie erwähnt aber auch, dass Personen sich dann *Coach* nennen, wenn sie keinen Masterabschluss im *Counseling* haben. Darüber hinaus bemerkt sie auch, dass Personen zum Teil die Verwendung des Titels *Counselor* scheuen, weil sie Verwechslungen mit dem stärker klinisch orientierten *Mental Health Counseling* befürchten.

Zwei befragte Experten (Mr. F, Ms. C) betrachten den Begriff *Vocational Counseling* als veralteten Begriff, der durch den Begriff des *Career Counselings* ersetzt wurde (vgl. Herr, 2001). Nach Angaben von Mr. T liegt der Fokus des *Vocational Counselings* auf den sogenannten *Blue Collar*⁶ Berufen und basiert auf zeitlich begrenzterem Training. Für Mr. G steht der Begriff stärker mit rehabilitativen Tätigkeiten in Zusammenhang. Ms. H geht davon aus, dass *Vocational, Occupational* und *Rehabilitation Counseling* Tätigkeiten sind, die in öffent-

⁶ Unter einem *Blue-Collar* Arbeiter versteht man meist die in einem Produktionsunternehmen angestellten Industriearbeiter und Handwerker. Die sprachliche Unterscheidung zu den *White-Collar* Arbeitskräften (Büro-Angestellte) spielt auf die unterschiedliche Kleidung an (*Blue Collar* = Arbeitsanzug, Overall, Blauemann; *White Collar* = weißer Hemdkragen, Anzug, Krawatte etc.).

lichen Einrichtungen stattfinden und von zertifizierten *Rehabilitation Counselors* ausgeführt werden, die mit behinderten Personen arbeiten, um geeignete Beschäftigungen für sie zu finden. Auch Ms. L und Mr. R bringen den Begriff *Vocational* mit *Rehabilitation Counseling* in Zusammenhang. Wieder etwas anderer Meinung ist Ms. L:

- „*For some, this term is synonymous with ‘career counseling’. To me, vocational counseling usually focuses primarily on helping people select careers based on trait-factor analysis and helping them search for jobs, teaching them skills in job search, interviewing, resume-writing and the like. It has less of the personal counseling aspect as described above under ‘Career Counseling’.*”

Der Begriff *Occupational Counseling*, der vor allem bei Onlinerecherchen auftauchte, war den Experten meist gar nicht als Titel bekannt (Mr. G, Ms. L, Mr. T, Ms. W).

Employment Counseling ist nach Aussage von Ms. W eine Bezeichnung für weniger qualifizierte Mitarbeiter in *Workforce Centern*⁷ und nach Mr. T im Einsatzbereich und Fokus wesentlich eingeschränkter. Während Ms. D annimmt, dass es dabei um eine Form des *Counselings* geht, die mehr dazu dient, den Klienten durch den Prozess der Arbeitssuche zu begleiten. Nach Angaben von Ms. H handelt es sich beim *Employment Counseling* um *Employee Assistance Programs*. Dies seien kurze zielgerichtete Interventionen in Unternehmen, die Mitarbeiter für zwei bis drei Sitzungen in Anspruch nehmen können und die von Managern auch dazu genutzt werden Mitarbeiter, die durch Probleme aufgefallen sind, zu einem solchen Programm zu verweisen (Ms. H).

Der Begriff *Career Development* taucht ebenfalls in der Frage auf, weil er in wissenschaftlichen Beiträgen und berufsbezogenen Internetquellen zum Teil als Synonym für *Career Counseling* verwendet wird. Häufig konnte er aus dem Kontext heraus einfach mit dem Begriff Berufslaufbahnentwicklung übersetzt werden. Doch in manchen Fällen scheint er mehr ein Oberbegriff für die Förderung der Berufslaufbahnentwicklung zu sein, wie beispielsweise der Name des wichtigsten US-amerikanischen Berufsverbandes für *Career Counselor*, die *National Career Development Association* (→ 6.2.1), impliziert. Die Hinweise der Experten, spiegelten aber auch hier eher Unklarheit wider. Wenn man überhaupt davon sprechen kann, dass sich ein Bild abzeichnet, bestätigt es eher die Grundannahme der Autorin, dass es sich dabei um ein theoretisches Konzept und Forschungsfeld und nicht um einen tätigkeitsbezogenen Begriff handelt. Herr (2001) beschreibt *Career Development* als einen Begriff, der in neuerer Zeit auch dazu verwendet wird, neben den Faktoren und dem Prozess der Beeinflussung des beruflichen Verhaltens, Interventionen selbst bezeichnet; und damit das eigentliche Ausführen der Beratungsdienstleistung mit einbezieht. Das heißt, dass der Begriff auf zwei Weisen Verwendung findet: Zum Einen sind damit Theorien gemeint, die das berufliche Handeln und dessen Entwicklung über die gesamte Lebensspanne beschreiben wollen,

⁷ *Workforce Center* ist eine andere Bezeichnung für *One Stop Career Center/ One Stop Employment Center*. Hier gibt es Hilfe für Arbeitssuchende, Unternehmen auf der Suche nach Mitarbeitern, Studenten und Alumni, die auf der Suche nach einem Einsteigerjob sind und Menschen, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen. Diese zumeist staatlich finanzierten Einrichtungen arbeiten häufig mit *Public* und *Private Agencies* zusammen.

zum Anderen umfasst er Beschreibungen wie das berufliche Handeln durch gezielte Intervention verändert werden kann. Herr (2001) vertritt sogar die Auffassung, dass der Begriff *Career Counseling* durch die Bezeichnung *Career Development Practice* allmählich ersetzt wird.

Insgesamt zeigen die Antworten der Experten auf Frage 4 eine Vielfalt an persönlichen Meinungen über die Bedeutung und Zuordnung der Begriffe *Vocational*, *Employment* und *Occupational Counseling*. *Career Counseling* dagegen ist durch die Zertifikat- und Lizenzvergabe reglementiert. Wodurch gewisse Mindestanforderungen erfüllt sein müssen um unter diesem Titel praktizieren zu dürfen (→ 6.1). Damit werden wiederum gewisse Qualitätsstandards geschaffen, die der Professionalisierung (→ Kapitel 2) des Berufes zuträglich sind.

1.3 ZUM BERATUNGS-PROZESS

In den meisten Fällen interviewen die *Counselor* zunächst ihre Klienten um sich ein erstes Bild über deren Ausbildung, Arbeitserfahrung, Persönlichkeit, Fähigkeiten und Interessen machen zu können. Manchmal kommen auch Leistungs-, Begabungs- und Berufsinteressenstests, häufig in Form von computerbasierten diagnostischen Systemen, zum Einsatz. Dies dient dazu Fähigkeiten, Interessen und damit Karriereoptionen des Klienten einzugrenzen (McDaniels & Gysbers, 1992; BLS, 2009). In staatlich verwalteten *Employment Offices* oder *Agencies* werden dafür sogenannte *Employment Interviewer* eingesetzt, die diese Daten sammeln und sie dann dem *Counselor* zur Verfügung stellen, welcher daraufhin den Klienten berät. Neben der Diagnostik, der Exploration von Einstellungen und Werthaltungen sowie der Vermittlung von Informationen haben *Career Counselor* je nach Situation die Aufgabe den Klienten zu ermutigen bestimmte Arbeitsfelder zu explorieren und Erfahrungen zu sammeln, um diese auch als Grundlage der Entscheidungsfindung mit einzubeziehen. Sie wirken an der Entwicklung von Fähigkeiten zur sicheren Entscheidungsfindung mit, vermitteln nützliche Strategien für die Jobsuche und stehen auch bei der Erstellung professioneller Bewerbungsunterlagen zur Seite. *Career Counselor* unterstützen ihre Klienten dabei potentielle Konflikte, die im Arbeitsalltag auftreten können, zu erkennen und zu lösen und helfen gegebenenfalls die Integration von Beruf und anderen Lebensrollen zu verstehen und zu bewerkstelligen (BLS, 2009).

Einige Klienten sind bereits entschlossen und für die angestrebte Beschäftigung schon vollständig qualifiziert. Die Aufgabe des Beraters besteht hier lediglich darin potentielle Arbeitgeber zu kontaktieren. Diese Konstellation findet man häufig in *College Placement Offices* oder *Employment Offices*, deren Hauptaufgabe weniger die Beratung sondern mehr die Vermittlung eines Arbeitssuchenden zu einem passenden Arbeitgeber ist. Auf der anderen Seite haben Berater, die in *Social Service Organizations* arbeiten, häufig Klienten, die Schwierigkeiten haben einen Job zu finden oder zu behalten; beispielsweise weil sie bestimmte Handicaps haben oder eine Suchterkrankung, sich zu alt fühlen in einem bestimmten Bereich einen neuen Anfang zu machen oder keine hinreichende Vorbildung besitzen. Einige Klienten sahen sich vielleicht mit Rassen- oder Geschlechterdiskriminierung konfrontiert oder

waren sehr lange ohne Beschäftigung und sind deshalb zu entmutigt und verunsichert für erneute Bewerbungsgespräche. In solchen und ähnlichen Fällen, vermittelt der Berater seinen Klienten in spezielle Schulungen, in denen Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt trainiert werden oder führt diese selbst durch. Letzteres kann häufig in sogenannten *One-Stop Employment Centern/ Workforce Centern* durchgeführt werden. Ein kompetenter *Career Counselor* weist den Klienten zu anderen Kompetenzpartnern, wenn er dem Klienten eine erforderliche Dienstleistung nicht anbieten kann (z.B. zu bestimmten Trainingsmaßnahmen, Informationsstellen, Therapeuten, Ärzten etc.) (McDaniels & Gysbers, 1992).

2. EINGRENZUNG DES BEGRIFFS „PROFESSION“ IN BEZUG AUF CAREER COUNSELING

Da es sich bei dieser Arbeit um die Exploration eines Berufsfeldes handelt, darf eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Profession bzw. der Professionalisierung eines Berufes nicht fehlen. Zumal in der amerikanischen Literatur häufig vom *Career Counseling* als Profession gesprochen wird. Nach Evetts (2003) sind die Unterschiede zwischen der amerikanischen und der kontinental-europäischen Sicht auf Professionen sehr deutlich, denn in Europa würden Professionen nicht eine so dramatisch unterschiedliche Form des Berufs repräsentieren. In öffentlichen Debatten und der medialen Berichterstattung ist der Begriff der Professionalisierung durch Schlagworte wie Qualitätskontrolle, Qualitätsmanagement, Evaluation, Mindeststandards oder Wissensmanagement weitgehend verdrängt worden (Feldmann, 2002). Umgangssprachlich wird das Wort Profession als Synonym für Beruf oder Karriere gebraucht (Hodson und Sullivan, 1990). Jemand könnte z.B. sagen, dass ein Job wirklich professionell ausgeführt wurde und meint damit, dass jemand außerordentliche Arbeit geleistet hat oder seine Arbeit deutlich von der von Amateuren abzugrenzen ist.

So herrscht auch über die nähere Begriffsbestimmung kaum Einigkeit (Feldmann, 2002). Zumal schon ein Unterschied darin besteht, wie weit man den Begriff der Professionalisierung fasst. Wird er weit gefasst, versteht man darunter im Allgemeinen, dass aus einer Tätigkeit bezahlte Arbeit mit einklagbaren Qualitätsstandards wird. Baut man nun auf dieser Stufe auf bzw. fasst den Begriff enger, spricht man davon, dass aus einer bereits bestehenden Berufsgruppe eine autonome Profession wird (Rauner, 2006). Hodson und Sullivan (1990) charakterisieren die Profession im Allgemeinen als einen auf Wissen basierenden Beruf mit hohem Status, welcher gekennzeichnet ist durch abstraktes spezialisiertes Wissen, Autonomie, Autorität gegenüber Klienten sowie unterstellten Berufsgruppen und einem bestimmten Grad an Altruismus. Die Frage nach der Definition ist schon deshalb eine wichtige und kontrovers diskutierte Frage, da in den USA die offizielle Erhebung des Status eines Berufs zur Profession ein enormes Privileg für das Mitglied der entsprechenden Berufsgruppe darstellt. Obgleich die öffentliche Erklärung eines Berufes zur Profession zunächst einmal lediglich einem formalen Akt entspricht (Stichweh, 1994). Der Forschungsgegenstand der Profession gilt als klassische Teildisziplin der Soziologie, vor allem im anglo-amerikanischen Raum. In der anglo-amerikanischen Berufswelt sind *Professions* organisierte Berufsgruppen mit relativ großer Autonomie und werden in Abgrenzung zu gewöhnlichen Berufen den *Occupations* erklärt. Die amerikanischen *Professions* entsprechen im deutschen Raum am ehesten den freien Berufen (Mieg, 2003). Die anglo-amerikanische Forschung interpretiert Professionen gewöhnlich als eine distinkte Kategorie privilegierter Berufe (Evetts, 2003).

2.1 DIE PROFESSION UND IHRE RAHMENBEDINGUNGEN

Da die Einigung auf eine direkte knappe Definition des Begriffes der Profession schwierig ist, wird zunächst auf die vier charakteristischen Rahmenbedingungen von Mieg (2003) eingegangen, mit denen er Voraussetzungen festlegt, die den Professionalisierungsprozess eines Berufes konstatieren sollen:

- die Existenz eines gesellschaftlich relevanten Problembereichs,
- die Existenz eines gesellschaftlichen Zentralwertes,
- die Existenz akademisierter Ausbildung und
- die Existenz eines Berufsverbandes.

Zunächst muss nach Mieg (2003) ein **gesellschaftlich relevanter Problembereich** existieren mit einem zugehörigen Bereich an Handlungs- und Erklärungswissen, über welches die Vertreter der Profession verfügen sollen. Nach Stichweh (1994) sind Professionen typischerweise mit der Bewältigung kritischer Schwellen und Gefährdungen menschlicher Lebensführung befasst. Betrachtet man das *Career Counseling* als Profession, so kann man mutmaßen, dass der Strukturwandel der Arbeit und die Veränderungen des Beschäftigungsmarktes (→ Kapitel 3), welche zum Teil mit Überforderung und Verunsicherung einhergehen, einen Problembereich aufspannen, der für jeden Einzelnen in der Gesellschaft relevant ist. Darüber hinaus muss es einen Bezug zu einem **gesellschaftlichen Zentralwert** geben. In der klassischen Profession der Medizin beispielsweise ist dieser Zentralwert die Gesundheit, die es zu erhalten oder wieder herzustellen gilt. Aufbauend auf dem Gedankengang könnte der gesellschaftliche Zentralwert im Falle des *Career Counselings* die individuelle *Employability* (Beschäftigungsfähigkeit; vgl. Kraus, 2006) sein, die es zu erhalten oder wieder herzustellen gilt. Mit dem Beruf oder der Beschäftigung, die eine Person gewählt hat verbindet sich ein bestimmtes Bild davon, wie Menschen in der Gesellschaft zu sein und zu leben haben, letztlich also wie sie wahrgenommen werden. Die soziale Anerkennung und eigene Wertschätzung hängt eng mit dem jeweils erlernten und ausgeübten Beruf zusammen. Der Beruf ist demnach sehr wichtig für die gesellschaftliche Integration und den persönlichen Stellenwert eines Menschen. Unsere Identität in der bestehenden Kultur ist somit eng mit unserer Berufswahl verbunden. Da es die Aufgabe des *Career Counselors* ist, Menschen bei dieser wichtigen Entscheidung zu unterstützen, könnte man hieran den gesellschaftlichen Zentralwert für die Profession des *Career Counselings* ableiten. Stichweh (1996) versucht, ausgehend von einem systemtheoretischen Ansatz, Professionen im Zusammenhang mit Funktionssystemen zu analysieren. Während manche Vertreter einer Profession, wie z.B. Ärzte, hauptsächlich in einem Funktionssystem (Gesundheit) tätig sind, sind andere Professionen, z.B. Sozialarbeiter, auf mehrere Funktionssysteme (Gesundheit, Recht, Erziehung) verteilt. Innerhalb der Funktionssysteme gibt es jeweils eine Hierarchie der Professionen, wobei die jeweilige Leitprofession die Arbeit der anderen Berufe im System kontrolliert. Interessant ist in diesem Zusammenhang, wie derartige Hierarchien innerhalb eines Funktionssystems beeinflussen, ob von einer echten Profession oder einer Semiprofession gesprochen wird (Stichweh, 1994).

Diese ersten beiden Bedingungen, die nach Miege (2003) erfüllt sein müssen, damit von einer Profession gesprochen werden kann, lassen einen gemeinsamen Hintergrund erkennen. Hierbei handelt es sich um Bedürfnisse des Einzelnen, die sich durch einfache Dienstleistungen und Produkte kaum befriedigen lassen. Das menschliche Bedürfnis nach Nahrung beispielsweise kann durch die handwerkliche oder industrielle Herstellung eines Nahrungsmittels und dessen Erwerb befriedigt werden. Dahingegen ist z.B. das menschliche Streben nach Gerechtigkeit, nach Wiederherstellung der Gesundheit oder nach Aufrechterhaltung der *Employability*, die in diesem Zusammenhang als gesellschaftlich relevante Problembereiche oder gesellschaftliche Zentralwerte beschrieben werden können, nicht einfach durch ein einfaches Konsumgut oder eine einfache Dienstleistung zu befriedigen. Nach Kairat (1969) sind die durch eine Profession aufgegriffenen Probleme von großer Bedeutsamkeit für zentrale Werte der Gesellschaft. Die für einen Klienten problematischen Situationen, aus denen Bedürfnisse entstehen, involvieren also Instanzen und Kräfte, die außerhalb der Einflussmöglichkeiten von „Normalpersonen“ liegen, so dass die Vermittlung bzw. Hilfe eines Experten gesucht wird (Stichweh, 1994). Dieses Definitionselement wird auch „Sozialorientierung“ oder die „Zentralwertbezogenheit“ der Professionen genannt (Daheim, 1973), die auf Aufrechterhaltung tradierter Werte bezogen ist. Nach Daheim (1973) resultiert daraus eine besondere Erwartungshaltung an Professionen, nämlich die der „Kollektivitätsorientierung“. Der gesellschaftliche Zentralwert liefert eine öffentliche Rechtfertigung für überdurchschnittlich hohe Einkommen und die mit dem Status der Profession verbundenen Privilegien. Hieraus wird der scheinbare Widerspruch zwischen einer normativen Orientierung und einer Erwerbsorientierung des Professionellen (Experten) deutlich. Evetts (2003) vermerkt, dass Professionen zwei Profile bedienen; zum einen stellen sie eine Dienstleistung zur Verfügung und zum anderen nutzen sie ihr Wissen zu wirtschaftlichem Nutzen. Hodson und Sullivan (1990) gehen über die Zuschreibung einer normativen Orientierung hinaus und sprechen davon, dass eine Zuschreibung altruistischer Motivation bei Professionsangehörigen möglich ist (→ Abschnitt zum Altruismus, unten). Häufig wird die Frage, worin die spezielle Leistung des Experten besteht, mit einem Verweis auf die Gemeinwohlorientierung beantwortet. Nach dieser vereinfachten Sicht lässt sich professionelle Leistung nicht mit Geld bewerten. Die Bestimmung der Leistung, ihr Wert, muss in der Regel sozial ausgehandelt werden, denn bei professionellen Leistungen handelt es sich nicht um Dienstleistungen im herkömmlichen Sinn. Sie werden selten über den Zeitaufwand des Dienstes vergütet. Vielmehr wird eine spezifische Kompetenz erwartet und bezahlt wird dann die Problemlösung, nicht der Weg zur Lösung. Diese Debatte spiegelt sich in den professionssoziologischen Theorien des Funktionalismus und im machttheoretischen Ansatz wider. Funktionalismus bedeutet im Zusammenhang mit der Professionssoziologie, dass Professionen gewisse gesellschaftliche Aufgaben übernehmen, die dem Gemeinwohl dienen und den Professionsmitgliedern aus diesem Grund bestimmte Rechte und Pflichten (Autonomie und überdurchschnittliches Einkommen) übertragen werden. Beispielsweise übernehmen Juristen die Sorge für das Rechtssystem. Unter zentralen Werten und Gütern versteht man unter anderem Gesundheit (Ärzte), Gerechtigkeit (Juristen), Umwelt, Kultur, Sicherheit (Ingenieure, Architekten) und Freiheit. Nach dem machttheoretischen An-

satz hingegen sind Professionen vor allem wirtschaftliche und gesellschaftliche Machtträger. Denn sie kontrollieren ihr Berufsfeld, indem sie nicht nur die Leistungen zur Bedürfniserfüllung definieren, sondern auch die Bedürfnisse der Klienten selbst und machen ihre Klientel damit von sich abhängig. Folglich sei die Gemeinwohlorientierung nur eine Ideologie, zur Legitimation der Privilegien (Mieg, 2003). Die Debatte um die scheinbaren Gegensätze des professionellen Dienstideals auf der einen und wirtschaftlichem Handeln auf der anderen Seite, lockert Evetts (2003) auf, in dem sie den dualen Charakter der professionellen Tätigkeit hervorhebt. Angehörige einer Profession müssten demnach natürlicherweise neben ihrem Dienst am Gemeinwohl, auch immer wirtschaftlich tätig sein, um ihren Beruf ausüben zu können (Evetts, 2003).

Eine weitgehend **akademisierte Ausbildung** stellt die dritte Bedingung für das Ausüben einer Profession dar, denn diese stellt abstraktes Wissen bereit, welches nicht so schnell veraltet (Mieg, 2003). In der frühen Entwicklung der Universitäten des 18. Jahrhunderts galt zunächst nur die berufliche Wirklichkeit des Lehrkörpers der Universität oder die akademische Rollenstruktur als professionell, in Abgrenzung zur Komplementärrolle des Studenten (Stichweh, 1994). Das vormoderne Universitätswesen orientierte sich auf die drei oberen Fakultäten Theologie, Recht und Medizin, die von Stichweh (1994) als die die alteuropäische Gelehrsamkeit repräsentierenden Professionen bezeichnet werden. Dies soll zeigen, dass die Herkunft des Professionellen, wie es häufig verstanden wird, dem Ursprung nach eine akademische war. Was den Experten auszeichnet, ist akademisches Wissen eines relativ geheimnisvollen Typs, welches zudem oft wissenschaftlichen Status genießt und dennoch in verschiedener Hinsicht ungenügend ist. Denn nach Stichweh (1994) gibt es der Tendenz nach eine Überkomplexität der Situation im Verhältnis zum verfügbaren Wissen. Damit ist eine Relation gemeint, die es ausschließt, das Handeln des professionellen als problemlose Applikation vorhandenen Wissens zu verstehen (Stichweh, 1994). Die vierte Bedingung ist, dass es einen **Berufsverband** bzw. eine berufsständische Vertretung gibt, welche die Interessen der Mitglieder vertritt und sie zu berufsethischen Richtlinien verpflichtet. Kritische Stimmen sehen die Vertretung einer Profession als einen Verband, der das Monopol für einen Dienstleistungsbereich zu erlangen sucht. Die Aufgaben einer solchen Standesorganisation sind nach Feldmann (2002): Die Festlegung und Durchsetzung der Interessen des Berufstandes, die Kontrolle der Mitglieder, die Abgrenzung gegenüber anderen (konkurrierenden) Berufsgruppen (Kampf um Status, Territorium, Privilegien, Ressourcen), Überwachung der Kompetenz der Mitglieder, Überwachung der Dienstleistungs- und Kollektivitätsorientierung und des „standesgemäßen“ Verhaltens der Mitglieder. Die Ausübung bestimmter professioneller Tätigkeiten ist an die Mitgliedschaft in einer Berufsgruppe und somit an die Kenntnis und Beherrschung eines spezialisierten Wissenskanons gebunden (Mieg, 2003).

2.2 MERKMALE EINER PROFESSION

Die Schwierigkeit das Feld der Professionen zu definieren besteht ebenso darin, zu klären inwiefern sich Professionen von anderen Berufen unterscheiden (Evetts, 2003). Hodson und Sullivan (1990) betrachten weniger die notwendigen Bedingungen, welche für die Entstehung einer Profession gegeben sein müssen, sondern fokussieren auf bestimmte Merkmale, die ein Berufsfeld kennzeichnet, welches zu den Professionen gezählt wird. Nach ihrer Definition ist eine Profession eine auf Wissen basierende Arbeit mit hohem Status, die charakterisiert wird durch:

- abstraktes und spezialisiertes Wissen (monopolisiertes Wissen, Wissensgrundlage),
- Autonomie,
- Autorität gegenüber Klienten und unterstellten Berufsgruppen und
- einem bestimmten Grad an Altruismus.

Abstraktes und spezialisiertes Wissen

Selbstverständlich beruht jede Arbeit und jeder Beruf auf einer spezifischen Art von Wissen. Freidson (2001) unterscheidet das professionelle Wissen als Spezialwissen vom lebensweltlichen, alltäglichen Wissensbestand, der bei allen Erwachsenen einer Gesellschaft verbreitet ist. Dennoch wird nicht jede Art von spezialisiertem Wissen immer gleich bewertet. Menschen und Gesellschaften unterscheiden sich darin wie sie verschiedene Arten von Wissen bewerten. Trotzdem kann man sagen, dass vertrauliches Wissen, welches durch Professionelle bereitgestellt wird, zentral für das Wohlergehen der Mitglieder einer Gruppe oder Gesellschaft ist (Hodson & Sullivan, 1990). Das heißt auch, dass die spezifische Art des Wissens ihre besondere Bedeutung durch den gesellschaftlichen Zentralwert (Mieg, 2003), den es bedient, erhält. Zu vorindustrialisierten Zeiten waren die Professionellen eines Stammes oder Dorfes Schamanen oder Personen mit ähnlichen Funktionen, welche die wichtigen Lehren der Heilkräfte, des Wetters, des Geistes der Welt sowie die Stammbäume und die Geschichte der Gruppe kannten. Dieses Wissen war durchaus durch andere Gruppenmitglieder ebenfalls erwerbbar, doch es wurde zumeist zurückgehalten und damit ein Mysterium um dieses Wissen bewahrt. Dies diente einem überlebenswichtigen Zweck, nämlich dass für die Gesamtversorgung der Gruppe gearbeitet werden musste und dabei jedes Gruppenmitglied eine den Arbeiten der anderen Gruppenmitgliedern sehr ähnliche, der Schamane aber eine spezifische Funktion ausführen sollte. Die Mystifizierung dieses Wissens brachte der Gruppe darüber hinaus Ansehen und Prestige. In Industrienationen ist die Zahl und Vielfalt der Professionellen stark gestiegen. Deren Wissen wurde säkularisiert, also einer größeren Gruppen innerhalb der Gesellschaft zugänglich (Hodson & Sullivan, 1990).

Monopolisiertes Wissen

Heutzutage monopolisieren Professionelle ihr Wissen, indem sie drei grundsätzliche Barrieren gegenüber Laien errichten: spezialisierte Bildungseinrichtungen, Zulassungsverfahren und Mystifizierung. Zunächst ist es an bestimmte Auflagen gebunden in einer spezialisierten Bildungseinrichtung aufgenommen zu werden. Die Aufnahme ist meist durch einen harten Kon-

kurrenzkampf bestimmt und die Voraussetzungen können durch Leistungen in früheren Bildungseinrichtungen (wie z.B. dem *College*) und oft auch noch zusätzlichen standardisierten Leistungstests, persönlichen Interviews und anderen Kriterien geschaffen werden. Diese Einrichtungen statten die zukünftigen Professionsangehörigen nicht nur mit speziellem Wissen aus, sondern führen sie außerdem in die Normen, Werte, den *Life Style* und den Verhaltenskodex der betreffenden Profession ein. Selbst wenn Laien das professionelle Wissen erwerben, können sie damit noch keine Dienstleistungen für Klienten anbieten, denn sie benötigen Lizenzen bzw. eine staatliche Approbation. Nur die Absolventen einer spezialisierten Bildungseinrichtung erhalten eine solche Approbation (Feldmann, 2002).

Die Mystifizierung einer Profession entsteht dadurch, dass der Lernprozess sehr spezifisch abläuft und die Lehre in einer eigenen Fachsprache stattfindet, so dass, selbst wenn ein Laie Zugang zu diesem Wissen bekommen hat, es schwierig für ihn sein wird die Informationen praktisch umzusetzen. Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien könnten Klienten selbst ihr Wissen auf das Level eines Experten erweitern, doch durch die Notwendigkeit der Lizenzierung und die Anforderungen der praktischen Ausbildungsanteile können sie nicht den Status eines Professionellen auf dem entsprechenden Fachgebiet erlangen (Feldmann, 2002). Nicht zuletzt tragen diese Faktoren in einigen Fällen auch dazu bei, dass die Quantität der jeweils nachfolgenden Generation an Vertretern einer Profession in Grenzen gehalten wird und dadurch höhere Gehälter für die gefragten wenigen Professionellen gewährleistet werden (Hodson & Sullivan, 1990). Professionalisierung kann jedoch auch ohne Monopolisierung bestimmter Dienstleistungen erfolgen, zum Beispiel wenn Angehörige verschiedener Ausbildungsrichtungen um einen Dienstleistungsbereich konkurrieren. Nach Feldmann (2002) sei allerdings einzugestehen, dass bisher meist beide Prozesse, nämlich Professionalisierung und Monopolisierung, parallel verlaufen sind.

Wissensgrundlage

Die Wissensgrundlage eines Professionellen besteht aus drei Teilen: theoretisches Wissen, detaillierte praktische Information und Arbeitsmethoden bzw. Arbeitstechniken. Das theoretische Wissen steht nicht unmittelbar mit den täglichen Routinen eines Professionellen in Zusammenhang. Oft wurde dieses Wissen auf dem *College* und der Universität erworben und dient als Basis für das professionelle Handeln. Auf das detaillierte, praktische Wissen wird zurückgegriffen, wenn dann ganz konkret einem Klienten geholfen werden soll. Dieser Teil der Wissensgrundlage kann sich sehr schnell entwickeln, so dass der Professionelle immer auf dem neuesten Stand sein muss, um seinem Klienten den besten Service zu bieten. Dieses Wissen sollte jeweils gemäß wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Berufspraxis durch Fort- und Weiterbildungen erneuert werden (Feldmann, 2002). Hier ist es umso günstiger für den Professionellen, wenn sein Tätigkeitsbereich möglichst klein und spezialisiert ist, damit er alle neuen Entwicklungen überschauen kann. Berufsständische Vertretungen bzw. Verbände einer Profession bringen z.B. regelmäßig Fachzeitschriften heraus, welche für die entsprechenden Experten beziehbar sind. Bei den Arbeitsmethoden bzw. Arbeitstechniken geht es darum, dass es nicht ausreicht lediglich zu wissen, dass etwas Bestimmtes getan werden muss, der Professionelle muss auch wissen wie man es konkret angeht und verwirklicht (Hodson & Sullivan,

1990). Das Wissen muss erfolgs- und zielorientiert sein, wobei die Erfolge auch von Laien feststellbar sein und auch tatsächlich regelmäßige Evaluationen durchgeführt werden müssen (Feldmann, 2002).

Autonomie

Nach Mieg (2003) versteht man unter der Autonomie der Professionen die Kontrolle über Arbeitsbedingungen, die Definitionsmacht über die Berufsausbildung, die Kontrolle über den Marktzutritt und die Macht über Bestimmung, Organisation und Bewertung bestimmter Leistungen, die von den Mitgliedern der Profession vollbracht werden. Professionelle können ihre eigenen Werte und Maßstäbe festlegen, indem sie das relevante Wissen und die passenden Techniken auswählen um einem Problem zu begegnen (Hodson & Sullivan, 1990). Der Professionelle hat, wenn er sich ein Arbeitsfeld geschaffen hat, zumeist sehr viele Handlungsfreiräume (Feldmann, 2002; Freidson, 2001). Diese Autonomie wird dadurch gerechtfertigt, dass besagtes Wissen und Können erfolgreich kombiniert werden. Professionelle Standards begrenzen diese Autonomie bis zu einem gewissen Grad. Beispielsweise kann ein Mediziner nur bestimmte Medikamente und Therapien zum Einsatz bringen, aber er kann zwischen den etablierten Therapiemöglichkeiten frei wählen. Ähnlich geht es dem *Career Counselor*, der z.B. zwischen verschiedenen Interventionsmöglichkeiten wählen kann, den ethischen Standards, die sein Berufsverband aufstellt, aber verpflichtet bleibt. Ein Problem der Autonomie ist, dass der Klient nicht in der Lage ist, die Qualität und den Wert der Dienstleistung, die er erhält selbst zu beurteilen (Hodson & Sullivan, 1990).

Das Merkmal der Autonomie ist allein nicht ausreichend, um Professionen zu definieren. Nach Mieg (2003) handelt es sich dabei dennoch um ein zentrales Phänomen im Zusammenhang mit professioneller Berufstätigkeit, da es vermutlich als Ziel eines jeden Professionsprojektes angesehen werden kann. Die Professionssoziologie unterscheidet die anglo-amerikanische Situation von der kontinental-europäischen (insbesondere Deutschland und Frankreich). Die Unterschiede liegen im Ausmaß der Autonomie, darunter auch die Bestimmung der Ausbildungsbedingungen. In Deutschland und Frankreich sind Ausbildungen größtenteils staatlich geregelt, in den USA dagegen gibt es häufig private *Professional Schools* (Mieg, 2003).

Autorität

Autorität meint hier, dass der Professionelle *Compliance*, also Zustimmung und Folgeleistung, von seinen Klienten und von untergeordneten Berufsgruppen erwarten kann, in Bezug auf seine Anordnungen und Empfehlungen. Diese Autorität lässt sich aus dem spezialisierten Wissen ableiten, ebenso wie von der Autonomie. Dennoch ist sie nicht natürlich gegeben. Als Beispiel sei eine typische Arzt-Patient Situation genannt, in der der Patient den Ratschlägen des Arztes nur selektiv Folge leistet, wenn er zwar verordnete Medikamente regelmäßig einnimmt aber entgegen der Empfehlung des Arztes nicht mit dem Rauchen aufhört. Die Möglichkeit von Professionellen an untergeordnete Berufsgruppen (z.B. Krankenschwestern) Anordnungen zu geben, kann sie von zeitraubenden Routinearbeiten entlasten und macht sie frei für höher qualifizierte Arbeit, für die nur sie ausgebildet sind. Dies birgt aber auch

Gefahren in sich, die mit größerer Verantwortung einhergehen. Wenn beispielsweise ein unterstellter Mitarbeiter nach einer Anordnung einen Fehler macht, trägt zunächst der Professionelle die Verantwortung (Hodson & Sullivan, 1990).

Altruismus

Die meisten Professionen folgen ethischen Richtlinien, welche die ideale Beziehung zwischen dem Professionellen, dem Klient und der Gemeinschaft festlegen. Altruismus impliziert hier, dass eine Art Selbstzufriedenheit beim Helfen erfahren wird, die über das Eigeninteresse und die Bequemlichkeit durch Prestige und ein gutes Gehalt hinaus geht. Gerade weil das professionelle Wissen monopolisiert ist, haben die Vertreter einer Profession die Aufgabe und Pflicht dieses Wissen der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. Professionellen wird dahingehend nicht selten misstraut und unterstellt, dass sie das Altruismus-Argument lediglich benutzen um ihre Privilegien zu rechtfertigen. Denn wenn ethische Prinzipien einmal verletzt werden, ist dies für den Klient nicht immer nachvollziehbar und unter Umständen hat er es schwer seine Rechte einzufordern. Daher stammt der Ausspruch, dass nur Professionelle die Arbeit von Professionellen wirklich beurteilen können. Ein wesentlicher Aspekt ist in Bezug auf das Altruismus-Argument die freiwillige Arbeit, die Mitglieder einer Profession zum Beispiel für sozial benachteiligte Gruppen anbieten, die sich die Gebühren nicht leisten können (Hodson & Sullivan, 1990).

Im Rahmen dieser Arbeit, soll weniger der Frage nachgegangen werden, inwiefern es sich beim US-amerikanischen *Career Counseling* um eine echte Profession handeln kann oder wie weit fortgeschritten der Prozess der Professionalisierung bereits ist. Von Interesse ist hier eine Bestandsaufnahme des *Career Counseling* in den USA, die anhand einiger der aufgeführten Rahmenbedingungen (berufsständische Vertretungen → 6.2; akademisierte Ausbildung → 6.3) illustriert wird. In der Professionssoziologie gibt es schon längere Zeit ein reges Interesse daran, wie sich Professionen formieren, entwickeln und wie sie sich verändert haben. Die folgenden zwei Kapitel geben einen Überblick über die mutmaßlichen Gründe für den aktuellen Bedarf und die Entstehungszusammenhänge der Profession des *Career Counseling* in den USA.

3. ENTWICKLUNG DES CAREER COUNSELINGS IN BEZUG ZUM STRUKTURWANDEL DER ARBEIT

In diesem Kapitel werden die wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Rahmenbedingungen beschrieben, auf dessen Basis sich die Profession des *Career Counselings* in den USA herausgebildet hat. Es soll verdeutlicht werden, durch welche Umstände ein Bedürfnis nach professioneller Berufs- und Karriereberatung entstehen konnte und wie sich breitere Aufgabenspektren herausgebildet haben.

Gesellschaftliche, ökonomische und demografische Entwicklungen haben die Anforderungen an Erwerbstätige in Industrienationen im letzten Jahrhundert und besonders in den letzten Jahrzehnten gravierend verändert. Selbstständigkeit und Eigeninitiative bei der Gestaltung und Aufrechterhaltung des individuellen Erwerbslebens haben für den Einzelnen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Das Konzept der *Employability* dient dazu, diejenigen Faktoren zu identifizieren, die dazu beitragen, dass eine Person ihre Erwerbstätigkeit auch angesichts einer prekären Lage auf dem Arbeitsmarkt erhalten kann (Blickle, 2007; Kraus, 2006). Der Begriff *Employability* kann mit „Beschäftigungsfähigkeit“ ins Deutsche übersetzt werden. Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, ihrer Wert-schöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anzubieten und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitsstelle zu halten, oder wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen (Blancke, Roth & Schmid, 2000). Vom Arbeitnehmer wird beispielsweise die Fähigkeit erwartet, neue Trends und Entwicklungen im eigenen oder angestrebten Berufsfeld zu antizipieren sowie die Fähigkeit Einstellungen und Fertigkeiten flexibel den situativen Anforderungen anzupassen (Blickle, 2007). Der einzelne Erwerbstätige sieht sich mit mehr Freiheiten aber auch mehr Pflichten, als sogenannter „Arbeitskraftunternehmer“ (vgl. Voß und Pongratz, 1998) konfrontiert. Nach Voß und Pongratz wird die bisher vorherrschende Form des „verberuflichten Arbeitnehmers“ in vielen Arbeitsbereichen abgelöst durch den neuen strukturellen Typus - den „Arbeitskraftunternehmer“. Kennzeichen dieses Typus sind eine erweiterte Selbstkontrolle der erwerbstätigen Person, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen und eine Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung. Einer zunehmenden Zahl von Personen, die sich in dieser Rolle wiederfinden kann das individuelle *Career Counseling* eine Hilfe sein *Coping* Strategien für den Umgang mit dieser Situation zu entwickeln und die persönliche *Employability* zu erhalten oder zu entwickeln.

„[...] and in helping individuals cope with job loss and job search during the current economic recession that is having a drastic impact in the job market“ (Ms. L)

In den Industrieländern und damit auch in den USA befindet sich die institutionalisierte Form der Erwerbsarbeit im Umbruch (Hoffmann & Walwei, 2002). Dieser Wandel stellt sich als vielschichtig und komplex dar, er vollzieht sich zeitgleich auf verschiedenen eng ineinander greifenden Ebenen. Bei der Transformation der Arbeitsgesellschaft

unterscheidet Hoff (2002) sechs Prozesse struktureller Veränderungen, an denen sich die folgenden Ausführungen orientieren:

- Strukturveränderungen in den Wirtschaftssektoren,
- Stete Entwicklung neuer Technologien,
- Veränderungen im System der Berufe,
- Veränderung der Relation zwischen Bildung und Beschäftigung,
- Neue Organisations- und Beschäftigungsformen und
- Veränderungen des Geschlechterverhältnisses in der Arbeitswelt.

Hohner (2006) beschreibt vier sogenannte Megatrends, die sich auf die Arbeitswelt auswirken und die ebenso in die Darstellung der Veränderungsprozesse mit einfließen.

Megatrend 1: Zunehmende Lebenserwartung

Megatrend 2: Lebenslang Lernen

Megatrend 3: Der Zwang zur Autonomie – Eigeninitiative als Schlüsselkompetenz

Megatrend 4: Normalbiografie als Ausnahme

Strukturveränderungen in den Wirtschaftssektoren

Der tiefgreifende Wandel auf der Ebene der Wirtschaftssektoren von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft hat wesentlich dazu beigetragen, dass eine Vielzahl von Menschen sich im vergangenen Jahrhundert beruflich umorientieren musste (Savickas, 2003). Bis in die 80er Jahre des 19. Jahrhunderts dominierte der primäre Sektor der Landwirtschaft und Rohstoffgewinnung. 38 % der Erwerbstätigen war zu dieser Zeit noch im primären Sektor beschäftigt (Chao, 2001; Ewers, 2005, Herr, 2001). Der Agrarbereich verlor gegenüber dem sekundären Sektor, der handwerklichen und vor allem industriellen Produktion, und gegenüber dem tertiären Sektor, des Handels und der Dienstleistung, im Laufe des 20. Jahrhunderts immer stärker an Bedeutung (Chao, 2001; Hoff, 2002). Im Jahr 2003 waren im tertiären Dienstleistungssektor ca. 70%, im sekundären Sektor der industriellen Produktion nur noch 27% und im primären Sektor lediglich knapp 3% aller Erwerbstätigen beschäftigt (Statistisches Bundesamt, 2004). Es vollzog sich eine immer dynamischer werdende Transformation der industriellen in eine postindustrielle Gesellschaft, in der Arbeit im Dienstleistungsbereich ökonomisch wichtiger wurde als die in der industriellen Produktion (Hoff, 2002). Der Dienstleistungssektor war *das* wachsende Gewerbe über das gesamte 20. Jahrhundert hinweg, welches eine Wachstumsrate von ca. 50% aufwies (Chao, 2001). Gleichzeitig vollzogen sich intrasektorale Entwicklungsprozesse innerhalb des tertiären Sektors der postindustriellen Gesellschaften.

Entwicklung neuer Technologien

Technologische Innovationsprozesse führten besonders im Informations- und Kommunikationsbereich zu einer ausgesprochenen Digitalisierung der Arbeitswelt (Hoff, 2002). Die Integration neuer Technologien und deren permanente Weiterentwicklung veränderten die Arbeitsweise auch in allen anderen Sektoren, d.h. nahezu alle Berufsbilder wurden durch den Einfluss von Informationstechnologien und Wissensarbeit umstrukturiert (Ewers & Hoff,

2006). Vom Bankkaufmann über den Designer bis zum Landwirt: Die neuen Technologien haben flächendeckend zu veränderten Einzelarbeitsplätzen geführt. Industrielle Produktionsprozesse sind fast ausschließlich an computergesteuerte Systeme gekoppelt. Kein klassischer Ausbildungsberuf, wie beispielsweise der des Buchhalters oder des technischen Zeichners, die noch vor einer Generation ohne Computer die Ausbildung durchlaufen haben, ist heute nicht durch permanente Bildschirmarbeit geprägt. Andere Arbeitsplätze, vor allem im Handwerk, haben sich nicht nur verändert, sondern sind, meist aufgrund der Zunahme von Massenproduktionsverfahren, überflüssig geworden (Chao, 2001; Hoff, 2002). In Phasen der rasanten Digitalisierung der Arbeitsplätze kann das *Career Counseling* der entscheidende Faktor sein, um sich an diese Entwicklungen anzupassen und auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Denn der *Career Counselor* hat die Aufgabe dem Klienten die ihn betreffenden Veränderungen zum richtigen Zeitpunkt vor Augen zu führen bzw. ihn zu geeigneten Schulungsmaßnahmen zu vermitteln.

Ferner zeigt sich, dass trotz leistungsfähiger und damit effizienter einsetzbarer Informationstechnik der Anteil Erwerbstätiger, die am Arbeitsplatz überwiegend mit Informationsverarbeitung beschäftigt sind, noch gestiegen ist. Dies verdeutlicht, dass der durch die neuen Technologien ausgelöste Rationalisierungseffekt den Wachstumseffekt im Informations- und Kommunikationsbereich nicht aufgewogen hat (Ewers, 2005). Diese Veränderungen führen dazu, dass anstelle einer „Dienstleistungsgesellschaft“ zunehmend von einer „Kommunikations- und Informationsgesellschaft“ gesprochen wird. Der Informations- und Telekommunikationsbereich, der zu Zeiten der industriellen Gesellschaft einen unbedeutenden Teil einnahm, stellt nun den wichtigsten Sektor der Arbeitswelt dar (Hoff, 2002). Die Technologisierung kann als ein sich langsam und allmählich fortschreitender Entwicklungsprozess betrachtet werden, der sich jedoch nach dem 2. Weltkrieg rapide beschleunigte (Arnett, 2002, Friedman, 2006).

Mit der Wende zum 20. Jahrhundert erlebt die Menschheit einen außergewöhnlich tiefgreifenden Wandel sozialer und kultureller Begebenheiten. Dieser Wandel, der unter dem Begriff Globalisierung bekannt ist, hat die gesamte Erfahrungswelt des Menschen in Bezug auf Bildung und Arbeit verändert (Friedmann, 2006). Die Globalisierung wäre ohne den technologischen Fortschritt, wie er sich im letzten Jahrhundert äußerte, nicht denkbar gewesen. Dieses Phänomen wurde aus unterschiedlichsten Perspektiven untersucht; z.B. aus der der Wirtschaftswissenschaften, der Medienwissenschaften oder von Seiten der Kommunikationstechnologie (Friedman, 2006; Suárez-Orozco & Qin-Hilliard, 2004). Arnett (2002) umspannt die unterschiedlichen Aspekte der Globalisierung, indem sie sie als einen Prozess erfasst, bei dem sich Kulturen gegenseitig beeinflussen und sich immer ähnlicher werden, durch wirtschaftlichen Austausch, Immigration und Austausch von Wissen. Globalisierung ist insofern kein neuartiges Konzept, in dem Ausmaß wie Kulturen schon über Jahrhunderte hinweg in Kontakt mit einander stehen. Historisch gesehen, kann die Globalisierung als ein Produkt menschlicher Innovation bezeichnet werden. Friedman (2006) beschreibt drei Phasen der Globalisierung. Die erste, von 1492 bis ca. 1800, war eine Ära der Exploration und Eroberung, in der der internationale Handel und die Kolonialisierung die Welt näher zusammen rücken ließ. Die zweite Ära, von 1800 bis ca. 2000, war gekennzeichnet von multinationalen

Firmen, welche die Wirtschaftssysteme unterschiedlicher Länder zusammenbrachten. Die letzte Ära, von 2000 bis heute, wird durch die Fähigkeit des globalen Wettkampfes und auch der globalen Kooperation von Seiten des Individuums repräsentiert. Darüberhinaus ist diese Zeit auch von der zunehmenden Teilnahme von nicht westlichen, nicht-weißen Erwerbstätigen gekennzeichnet. Es muss also berücksichtigt werden, dass die grenzenüberschreitende Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Technologien ein Phänomen ist, welches sich seit mehreren Jahrhunderten vollzieht. Der kritische Unterschied zwischen der gegenwärtigen und den vorhergehenden Phasen ist die unvergleichbar rasante Entwicklung im Bereich der Technologien. Diese wird besonders mit der Erfindung des Computers und des Internets in Verbindung gebracht, da diese es Personen weltweit ermöglicht, mit einander fast ohne Zeitverzögerung kommunizieren zu können (Friedman, 2006). Demzufolge hat der Grad und die Intensität der Vernetzung unterschiedlicher Länder und Kulturen in den letzten 20 Jahren des 20. Jahrhunderts dramatisch zugenommen (Arnett, 2002; Friedman, 2006; Sua´rez-Orozco & Qin-Hilliard, 2004).

Trotz der zunehmenden Möglichkeiten überall auf der Welt Zugang zu modernster Technik zu bekommen, besteht damit noch längst keine Chancengleichheit sie auch tatsächlich nutzen zu können. Aus diesem Grunde ist auch die Wahrnehmung der Globalisierungseinflüsse recht unterschiedlich und ortsabhängig (Arnett, 2002). Dennoch ist unbestreitbar, dass die Globalisierung direkte und indirekte Veränderungen in einer Vielzahl von Bereichen des menschlichen Lebens mit sich gebracht hat. Von besonderer Relevanz ist dabei die Art der Erwerbsarbeit des Menschen, die stark vom technologischen Fortschritt beeinflusst wurde.

Veränderungen im System der Berufe

Mit den veränderten Relationen der Wirtschaftssektoren und der Durchdringung der Sektoren mit neuen Technologien, geht ein Wandel des Systems der Berufe einher (Hoff, 2002). Fortwährend entstehen neue Berufe, die inhaltlich neu strukturiert sind und neue Formen theoretischen Wissens erfordern (Ewers, 2005). Angesichts der größeren Vielfalt an Beschäftigungsformen fällt es zunehmend schwer zu definieren, was unter „normaler Erwerbsarbeit“ zu verstehen ist (Hoffmann & Walwei, 2002, vgl. Hohner, 2006). An- und ungelernete Arbeitskräfte im industriellen Sektor wurden durch den neuen Typus von computergesteuerten Maschinen ersetzt; so gab es in diesem Sektor kaum noch Aufstiegsmöglichkeiten und häufig den Abstieg in die Erwerbslosigkeit. Die Entwicklung im Bereich der akademischen Berufe und der Professionen ist gekennzeichnet durch Verwissenschaftlichung, zunehmende Arbeitsteilung und Institutionalisierung sowie die Ausbildung von Spezialisten und Experten (Hoff, 2002). Die traditionellen Lehrberufe⁸ haben sich in Deutschland in Bezug auf ihr Berufsbild und die Bezeichnungen zum Teil stark verändert. Manche Berufe haben sich nicht nur allmählich über mehrere Generationen hinweg verändert, sondern innerhalb eines einzigen Berufslebens, und unter Umständen sogar mehrmals (Hohner, 2006). Dennoch darf nicht vernachlässigt werden, dass sich Berufe oft graduell aus Vorgängerberufen entwickeln. Deshalb ist es für die Arbeit-

⁸ In den USA ist die Berufsausbildung weniger formalisiert als in Deutschland und normalerweise nicht durch ein System von Prüfungen und anderen formalen Anforderungen reglementiert. Nach Verlassen der *High School* bzw. des *Colleges* folgt am Arbeitsplatz meist ein *Training on the Job* (Lernen durch praktische Tätigkeit/ Einarbeitung) (Münch, Diehl & Schmidt, 1989).

nehmer der betreffenden Sparten von besonderer Bedeutung sich diesem Wandel anzupassen und dabei gegebenenfalls beraterische Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

Neue Organisations- und Beschäftigungsformen

Vor der industriellen Revolution waren Arbeit und Familie noch vergleichsweise eng miteinander verstrickt. Häufig war das Arbeitsleben der Menschen stark durch das der Eltern geprägt, und die Arbeit wurde zu Hause ausgeführt bzw. in unmittelbarer Nähe davon (Blustein, 2006; Savickas, 2000). Einige wenige Menschen, die über die notwendigen Ressourcen und Privilegien verfügten, konnten sich dem Wunsch nach einem spezifischen Berufsfeld, z.B. im religiösen Bereich oder der Justiz widmen (Savickas, 2000). Mit dem Beginn der industriellen Revolution, als Arbeiter in die Städte abwanderten, um dort Beschäftigung in Fabriken und anderen großen Unternehmen zu finden, wurde die Arbeit weniger familienorientiert (Savickas, 2000). Das Konzept von Karriere als eine Abfolge von Arbeit mit zunehmender Verantwortung und Bezahlung machte seine ersten Entwicklungsschritte in dieser Zeit (Blustein, 2006; Savickas, 2000). Folglich konnten Arbeitnehmer erwarten, dass sie wenn sie die meiste Zeit ihres Lebens in der selben Firma beschäftigt blieben, mit höheren oder angenehmeren Aufgaben sowie besserer Bezahlung, als Gegenleistung für ihre gute Arbeit und ihre Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen, entlohnt werden (Hall, 2004; Savickas, 2000).

„The current global economic outlook make career counseling even more essential than ever.” (Mr. A1)

Die Fortschritte in der Transportindustrie und -technologie führten zu einem höheren Grad an Mobilität auf dem Beschäftigungsmarkt; gekennzeichnet durch Menschen, die zum Einen ihre Heimatländer verließen, um in anderen Teilen der Welt zu arbeiten und zum Anderen durch Menschen, die weite Anfahrtswege zu ihrer Arbeit zurück legen müssen (Coutinho, Dam, & Blustein, 2008). International aber auch national ausgerichtete Unternehmen streben Qualitätsverbesserung, Produktionssteigerung, Kostensenkung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit an, in dem sie die Gesamtleistung der Organisation am Markt ausrichten (Ewers, 2005; Hoff, 2002; Ratzek, 1999). Dadurch erhöht sich unweigerlich der Anpassungsbedarf auch im Personalbereich (z. B. aufgrund von Auftragsschwankungen oder der unterschiedlichen Inanspruchnahme von Dienstleistungszeiten) und die Nutzung möglichst flexibler Beschäftigungsformen ist mehr und mehr gefragt (Hoffmann & Walwei, 2002; Coutinho et al., 2008).

Die zunehmende globale Vernetzung der Wirtschaft, die nicht zuletzt durch die starke Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien überhaupt erst möglich wurde (Coutinho et al., 2008), die Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungs- oder Informationsgesellschaft, die Verbreitung von Unternehmensaufkäufen und -zusammenschlüssen sowie Umstrukturierungen und Verkleinerungen führten dazu, dass sich die Bindungen der Arbeitnehmer an ihr Unternehmen lockerten (Blickle, 2007). Die Thematik „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ tauchte erstmals Anfang der achtziger Jahre in der wissenschaftlichen Diskussion auf (Hoffmann & Walwei, 2002). Das Normalarbeitsverhältnis mit unbefristeten Arbeitsverträgen vollzeitbeschäftigter Angestellter, mit normierten Arbeits-

und Urlaubszeiten, daran gebundenem Einkommen sowie Renten- und Sozialverträgen dominiert zwar weiterhin, dennoch nimmt die Deregulierung von Arbeit zu (Hohner, 2006). Es lässt sich eine Zunahme sogenannter prekärer (ohne Kündigungsschutz und Versicherungen) und atypischer Beschäftigungsverhältnisse beobachten, d.h. Vollzeit- werden zunehmend durch Teilzeitbeschäftigungen abgelöst, neben unbefristete treten zunehmend befristete Anstellungsverhältnisse und neben abhängige Beschäftigungen treten zunehmend selbständige Tätigkeiten, häufig ohne Angestellte. Viele Neueinstellungen erfolgen nur noch befristet. Betriebe setzen vermehrt auf Zeitarbeit und stellen Leiharbeiter ein oder es werden Beschäftigungsrisiken durch die Vergabe von Werkverträgen an (Schein)-Selbständige ausgelagert (Hoffmann & Walwei, 2002). Zunehmend wählen Unternehmen eine Konstellation, in der eine Kerngruppe von festangestellten Vollzeitbeschäftigten ergänzt wird durch Teilzeitbeschäftigte und ein Kontingent an Arbeitskräften, welche nicht die sozialen Vergünstigungen einer Vollzeitbeschäftigung nutzen können (Savickas, 2000). Aus stabilen Leistungsprofilen, der Gliederung in funktionale Einheiten, auf Berufe zugeschnittene Personaleinsätze, hierarchischen Strukturen und starren Arbeitszeitregimen wird eine „prozessorientierte“ Organisation mit multifunktionalen Einheiten, einem prozessbezogenen Personaleinsatz und einer dezentralisierten Struktur mit flexiblen Arbeitszeitregelungen (Hoff, 2002). Daher sind Berufsbiographien immer häufiger von Zäsuren geprägt; sie verlieren an Kontinuität und Berechenbarkeit (Hoff, 2002). Mehrfache Unterbrechungen durch Zeiten der Arbeitslosigkeit sind nicht selten (Blickle, 2007). Die notwendige Weiterbildung fällt zunehmend in die Eigenverantwortung des Erwerbstätigen. Der neue Typ Arbeitnehmer muss wissen wie er seine Fähigkeiten „vermarkten“ kann, um in einer Welt der Arbeitsplatzunsicherheit und Instabilität für potentielle Arbeitgeber interessant zu sein. Höher qualifizierte Arbeitnehmer bzw. Selbstständige sind gezwungen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten stetig auf dem neuesten Stand zu halten. Auch geringer qualifizierte Arbeitnehmer sehen sich mit ständig wechselnden Herausforderungen der globaler werdenden Wirtschaft konfrontiert. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler registrieren eine sich weitende Schere zwischen den wohlhabenden und ärmeren Bevölkerungsschichten in den USA (Coutinho et al., 2008). Der Wandel der Organisations- und Beschäftigungsformen führt zum Teil dazu, dass Personen für das Aufkommen ihres Lebensunterhaltes immer häufiger doppel- und mehrgleisig erwerbstätig sein müssen (z.B. mit zwei Teilzeitbeschäftigungen) und die Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse im Verlauf des Berufslebens häufiger gewechselt werden (Olos & Hoff, 2007).

Der technologische Fortschritt in Kombination mit der Expansion der freien Marktwirtschaft hat aber auch sehr unterschiedliche Veränderungen im Arbeitsleben der Menschen mit sich gebracht (Blustein, 2006; Friedmann, 2006). Organisatorische Veränderungsprozesse, die Auswirkungen des technologischen Fortschritts und der Druck auf die Firmen im globalen Wettbewerb erfolgreich zu sein hat häufig im Rahmen von Ökonomisierungsprozessen zu Entlassungen von verhältnismäßig gut ausgebildeten Arbeitskräften geführt (Friedman, 2006). Dass die Produktion immer mehr von bereits entwickelten zu sogenannten „sich noch entwickelnden Ländern“ verlagert wird, da hier die Gehälter niedriger und somit die Produktionskosten geringer sind, bedeutet für viele, dass sie ihren Job verlieren und für

andere wiederum, dass sie nun über ein passables Einkommen verfügen, mit dem sie ihre Familie ernähren können (Friedman, 2006; Ratzek, 1999).

Jede Phase der beruflichen Entwicklung ist durch spezifische Entwicklungsaufgaben gekennzeichnet. Ursprünglich unterschied man die Wachstums-, Explorations-, Etablierungs-, Erhaltungs- und Rückzugsphase. Infolge der Globalisierung der Weltwirtschaft, der rasanten Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie veränderter Managementkonzepte sind aber mittlerweile auch Beschäftigungsverhältnisse im mittleren und späten Erwachsenenalter durch Beschäftigungsungewissheit und hohe Flexibilitätserfordernisse gekennzeichnet. Die in der Entwicklungspsychologie als Erhaltungsphase bezeichnete Zeit zwischen dem 45. und 64. Lebensjahr diente in der herkömmlichen Struktur der Arbeitswelt, zumindest bei Berufstätigen in hochrangigen Positionen, der Sicherung des erreichten beruflichen Status. Heute steht ein Angestellter häufig vor der Aufgabe sich den technologischen Veränderungen anzupassen, sich dem Konkurrenzkampf des aufsteigenden Nachwuchszu stellen und sich mit den veränderten Ansprüchen der eigenen Kinder und eventuell auch der nachlassenden eigenen Fitness zu arrangieren (Blickle, 2007). Doch der wesentlich größere Teil der Berufstätigen nach dem 45. Lebensjahr musste einer Studie von Mahoney (1987; zitiert nach Blickle, 2007) zufolge die Stelle oder sogar die Laufbahn wechseln, was mit beruflichen Reetablierungsphasen oder sogar Reexplorationsphasen verbunden war. Eine erfolgreiche individuelle Anpassung und somit eine Erhöhung der individuellen *Employability* wird durch berufliche Zukunftsorientierung, hohe Selbstwirksamkeitserwartung, eine interne Kontrollüberzeugung, Optimismus und Selbstwertschätzung erleichtert. Diese Größen lassen sich durch psychologisches Training und gezielte Beratung steigern (Blickle, 2007), die ein *Career Counselor* aufgrund seiner spezifischen Ausbildung anbieten oder weitervermitteln kann.

Veränderung der Relation zwischen Bildung und Beschäftigung

Der strukturelle Wandel bestimmt die Bedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns ebenso wie die des berufsbiographisch bedeutsamen Handelns erwerbstätiger Personen (Hoff, 2002). Mit dem Wandel der Berufe verändert sich auch das Verhältnis zwischen Lernen und Arbeit. Die Dreiteilung des Lebenslaufs in Ausbildung, Erwerbsarbeit und Nacherwerbsphase kann heute immer seltener tatsächlich praktiziert werden. Zumindest die ersten beiden zentralen Bereiche sind nun eher synchron angeordnet. Weiterbildungsprozesse finden immer häufiger parallel zu den ausgeübten Erwerbstätigkeiten statt (Ratzek, 1999). Die „normale“ Berufsbiographie wandelt sich hin zum „lebenslangen Lernen“ (Ewers, 2006, Hohner, 2006). Früher wurde das Berufsleben wesentlich langfristiger durch den Wissensbestand bestimmt, der in der Ausbildung erworben wurde, heute ist lebenslanges Lernen in Form von Weiterbildungen oder Umschulungen Bestandteil des gesamten Berufslebens (Blickle, 2007; Hoff, 2002).

„Another trend in the U.S. is the idea that people must manage their own lifelong learning (education) and their careers, since companies are not inclined to do that anymore. It is up to the individual to see what is happening in their field and to insure that they are prepared to handle new demands, whether that means increased training, learning new job skills, etc” (Ms. O).

Arbeit und Geschlechterverhältnis

Die Zahl der gesamten Arbeiterschaft in den USA ist im Laufe des 20. Jahrhunderts enorm angewachsen. 1900 waren es noch 24 Millionen Amerikaner in einem Alter von zehn Jahren und älter, die für ihren Grunderwerb einer bezahlten Arbeit nachgingen; am Ende des Jahrhunderts, 1999, waren es schon 139 Millionen Amerikaner (16 Jahre oder älter), auf die dies zutraf (Chao, 2001). Betrachtet man den Wandel der Arbeitsgesellschaft unter dem Aspekt des Geschlechterverhältnisses, so lässt sich feststellen, dass sich vor allem die Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen geändert hat und dass der Anstieg der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung in fast allen hochentwickelten Industrieländern zum Großteil auf der steigenden Erwerbsquote der Frauen beruht. Wobei Frauen aber wesentlich häufiger in Teilzeit und in sogenannten prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind (Chao, 2001; Hoff, 2002). Im Jahre 1900 waren nur 19% der erwerbsfähigen Frauen Teil der amerikanischen Arbeiterschaft. Bis zum Jahre 1999 stieg diese Zahl auf 60% an (Chao, 2001). Es ist davon auszugehen, dass durch eine zunehmende Anzahl erwerbstätiger Frauen, erhöhter Beratungsbedarf besteht - für die Frauen selbst aber auch für andere Familienmitglieder, deren Lebensplanung davon beeinflusst wird.

Verschiebung der Altersstruktur

Der demographische Wandel der westlichen Industriestaaten wird seit einigen Jahren in öffentlichen Debatten immer wieder thematisiert. Damit einhergehend macht sich eine Angst vor der „alternden Gesellschaft“ breit, die unweigerlich zu der Frage führt, wie sich mit zunehmendem Lebensalter auch die Dauer und die Formen der Erwerbstätigkeit ändern. Durch die Doppelwirkung der weiter steigenden Lebenserwartung und der anhaltend niedrigen Geburtenrate werden immer mehr älteren Menschen immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter gegenüberstehen (Behrend, 2002). Darüberhinaus verstärkt die durchschnittlich ansteigende Lebenserwartung und damit einhergehende längere körperliche und geistige Fitness die Nachfrage nach sinnvollen Beschäftigungen nach der Pensionierung (vgl. Hohner, 2006). Damit haben sich für das *Career Counseling* neue Arbeitsfelder und eine neue Klientel, nämlich die der älteren Generation, etabliert (→ 7.3).

Auswirkungen auf Bedingungen des individuellen Handelns am Arbeitsplatz

Da die Strukturen der Arbeitsgesellschaft die Bedingungen des individuellen alltäglichen Arbeitshandelns sowie die berufliche Entwicklung mitbestimmen, sieht sich der einzelne Arbeitnehmer, mit einer Vielzahl an veränderten Bedingungen konfrontiert, die in unterschiedlichen Phasen seines Erwerbslebens unterschiedliche Herausforderungen mit sich bringen. Die Integ-

ration von Arbeit und Freizeit sowie von Beruf und Familie erfordert zunehmend mehr Koordinationsleistungen. Dies beinhaltet unter anderem die Reflexivität der eigenen Person, ein Abwägen von beruflichen und privaten Zielen und häufig eine Abstimmung zwischen Partnern mit ihren unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Berufsbiographien. Externe Anforderungen an Autonomie und Selbstverantwortung gelten nicht mehr nur für Selbständige und freie Berufe, sondern zunehmend auch für abhängig Beschäftigte (Hoff, 2002, Hohner, 2006). Darüber hinaus gilt für viele neue, im Zuge des strukturellen Wandels entstandene, Arbeitsplätze heute eine Gleichzeitigkeit von Autonomie und Fremdkontrolle, von Handlungsspielräumen und Restriktionen. Vieth (1995; zitiert nach Hoff, 2002) hat diese Konstellation als „kontrollierte Autonomie“ charakterisiert. Die externe Kontrolle wird ersetzt durch einen paradoxen äußeren Zwang, der von dem Arbeitnehmer Autonomie verlangt und zu Kontrolle durch Selbstkontrolle und Selbstverpflichtung führt. Der damit umschriebene „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongratz, 1998) geht mit seiner Arbeitskraft unternehmerisch um (siehe oben). Es wird von ihm verlangt, seine Persönlichkeit für erfolgreiche Arbeitsleistungen einzusetzen, was auch unter dem Begriff „Subjektivierung der Arbeit“ diskutiert wird. Hier wird die Kehrseite der Autonomie besonders sichtbar, denn an diesem Aspekt lassen sich die Belastungen durch sozialen Stress, erhöhten Konkurrenzdruck und spezifische Formen der Selbstbelastung und Selbstausschöpfung deutlich vor Augen führen (Hoff, 2002).

Das mechanistische Zeitalter der Städte muss dem medial geprägten Zeitalter des *Global Village* Platz machen. Denn die neuen Informationstechnologien begünstigen die Globalisierung des Arbeitsmarktes und damit die Entstehung der weltweit agierenden Arbeitskraft (Savickas, 2003). Die amerikanische Wirtschaft durchläuft eine unvergleichbare Entwicklung hin zu einer in hohem Maße anspruchsvollen und informationsbasierten Industrie. Dadurch entsteht ein Missverhältnis zwischen den Berufen und Jobs, die damit neu etabliert wurden und den tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten vieler Erwerbsfähiger. Chao (2001) sagt voraus, dass wir in wenigen Jahrzehnten eine wachsende Zahl von Menschen haben werden, die in den Ruhestand gehen. Auf der anderen Seite wird es eine vielschichtige Gruppe von jungen Erwerbstätigen geben, die eine Neustrukturierung und -organisation des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes unausweichlich macht (Chao, 2001).

Hall (2004; Hall & Mirvis, 1996) hat den Begriff *Protean Career* (wechselnde Berufstätigkeit) gewählt, um die Tragweite des Wandels der Arbeit zu erfassen. Im Mittelpunkt dieses Konzepts steht das Individuum, welches selbständig Entscheidungen über seine Karrierewege plant und trifft, unter Berücksichtigung der eigenen Werte und Interessen, die als treibende Kraft hinter diesen Entscheidungen stehen. Mit dem Grad, mit dem sich Erwerbspersonen in ihrer neuen Rolle verunsichert fühlen, erhalten die Dienstleistungen der *Career Counselor* ihre Bedeutung. Vor dem Hintergrund des hier skizzierten Strukturwandels der Arbeit wird der gestiegene Bedarf an kompetenter Beratung und Unterstützung in Karriere- und damit verbundenen Lebensfragen verständlich. Das *Career Counseling* kann erwerbsfähigen Personen helfen mit diesen Herausforderungen erfolgreich umzugehen. Nach Meinung von Savickas (2003), Korrespondent der USA in der IAEVG/ IVSBB (→ 6.2.1), erinnert viele Wissenschaftler, die im Bereich des *Career Counselings* forschen aber auch praktizierende *Career Counselor* der rapide Wandel der Beschäftigungsformen, ebenso wie die fortschrei-

tende Globalisierung des Arbeitsmarktes in ihrem Ausmaß an die gesellschaftlichen Umstände, die 1908 zur Entstehung der Profession beigetragen haben (Savickas, 2003; → Kapitel 4).

4. HISTORISCHE ENTWICKLUNG UND POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Amerikanische Erwerbstätige haben im letzten Jahrhundert auf vielfältige Weise Veränderungen durchlebt (Chao, 2001). Die USA, als ältestes demokratisches „Experiment“ der Neuzeit (Nagler & Frühbrodt, 2004), besitzen seit ihrer Gründung 1776 ein politisches System, das sich neuen Gegebenheiten und gesellschaftlichen Entwicklungen immer wieder flexibel anzupassen wusste. Auch wenn das Engagement bestimmter Persönlichkeiten und Visionäre jedesmal essentiell ist, wenn soziale Veränderungen herbeigeführt werden, so ist doch auch der historische Moment, also die sozialen und politischen Bedingungen der Zeit, entscheidend. Das letzte Jahrzehnt des 19. und das erste Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts stellten einen solchen historischen Moment dar (Herr, 2001).

Entlang eines Abrisses historischer Ereignisse und Entwicklungen in den USA, wird im folgenden Abschnitt herausgestellt, welche gesellschaftlichen und politischen Reaktionen der Strukturwandel der Arbeit herbeigeführt hat und wie damit ein breites Fundament für die Entstehung und Entwicklung des *Career Counselings* als Profession geschaffen wurde. Die Chronik der Entstehung der *Vocational Guidance* von Brewer (1942) identifiziert vier Bedingungen, die das Aufkommen der Profession am stärksten beeinflusst haben:

- die Aufspaltung der Arbeiterschaft,
- die technologische Weiterentwicklung,
- die Ausweitung der berufsbezogenen Informationen in Bildungseinrichtungen und
- die Ausbreitung der modernen Demokratie.

Andere arbeiteten den Zusammenhang zwischen der Entstehung und Entwicklung der *Vocational Guidance* während der letzten hundert Jahre und den Effekten politischer und sozialer Ereignisse heraus. Diese beziehen sich auf die Gesetzgebung, nationale Krisen, Veränderungen sozialer Werte, Bürgerrechte, die Frauenbewegung und auf die wirtschaftlichen Bedingungen (Herr, 2001). Nach Pope (2000) lässt sich die Entwicklung des *Career Counselings* in den USA in sechs Phasen einteilen, die jeweils durch einschneidende soziale sowie sozialpolitische Veränderungen begleitet wurden:

- In der 1. Phase (1890 – 1919) stand die Stellenvermittlung (*Placement Service*) im Vordergrund, als sich die Gesellschaft zunehmend von einer Agrar- in eine Industriegesellschaft wandelte. Frank Parsons begründete die *Vocational Guidance* in Boston.
- In der 2. Phase (1920 -1939) lag der Fokus auf der *Educational Guidance* in *Elementary* und *Secondary Schools*.
- In der 3. Phase (1940 – 1959) verschob sich das Hauptaugenmerk auf *Career Counseling* in *Colleges* und Universitäten sowie auf die professionelle Ausbildung der *Counselor*.
- Die 4. Phase (1960 – 1979) kennzeichnet eine Zeit in der das *Counseling* erstmals eine Hochkonjunktur in den USA erlebte. Die Idee, dass die Erwerbsarbeit nicht nur notwendiges Übel ist, sondern dem Leben eine tiefere Bedeutung geben kann, wurde sehr populär. *Career Counseling* innerhalb von Organisationen entstand in dieser Zeit.

- In der 5. Phase (1980 – 1989) wurde der Wandel vom Industrie- zum Informationszeitalter sehr deutlich spürbar. Sie kennzeichnet den Beginn der Outplacementberatung.
- In der 6. Phase (1990 bis heute bzw. bis 2000; unter Berücksichtigung des Datums der Publikation) entfaltete sich das *Career Counseling* in privaten Beratungseinrichtungen. Die Einflüsse der sich rasant entwickelnden Informationstechnologien und des demographischen Wandels wurden stärker. Multikulturelle Aspekte im Beratungsprozess fanden zunehmend Berücksichtigung (Pope, 2000).

4.1 1. PHASE (1890 BIS 1919)

Um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert, in einer Zeit gesellschaftlicher Umbrüche, entstand zunächst die sogenannte *Vocational Guidance*, aus der sich das *Career Counseling*, nach heutigem Verständnis, entwickelte (Herr, 2001). Im 19. Jahrhundert war die Entwicklung der US-Wirtschaft im Wesentlichen durch den Bürgerkrieg (1861-1865) beeinflusst, in dem 23 Staaten des industrialisierten Nordens 11 eher landwirtschaftlich dominierten Südstaaten gegenüber standen. Der Sieg der Nordstaaten führte allmählich zu einer Ausdehnung industrieller Produktion auf das gesamte Land und letztlich zu einer großen Migrationswelle. Zwischen 1916 und 1930 siedelten etwa sieben Millionen Afro-Amerikaner vom Süden in den Norden, mittleren Westen und Westen des Landes um. Im Vordergrund stand dabei, dem immer noch andauernden Rassismus im Süden des Landes zu entfliehen, Arbeit zu finden, den eigenen Kindern eine bessere Ausbildung zu ermöglichen und damit insgesamt ihren Lebensstandard zu verbessern (Chao, 2001; Sautter, 2006). Die wirtschaftlichen Entwicklungsprozesse um die Wende zum 20. Jahrhundert wurden von periodischen Rezessionen begleitet. In der stetig anwachsenden Bevölkerung hatte dies harte Arbeits- und Lebensbedingungen für viele Erwerbstätige zur Folge. Dies traf besonders europäische Immigranten, die zwischen 1890 und 1910 in die USA eingewandert waren. Häufig kam es zu Rassenkonflikten zwischen den Neuankömmlingen, die bereit waren für sehr wenig Geld und unter schlechten Bedingungen zu arbeiten und den Afroamerikanern, die den landwirtschaftlich geprägten Süden des Landes verlassen hatten um neue Arbeit zu finden (Sautter, 2006). Die Zeit um die Jahrhundertwende bildete damit den Anfang substantieller Veränderungen in der Topologie der Arbeit. Bis in die 80er Jahre des 19. Jahrhunderts dominierte der Landwirtschaftsbereich die Arbeitsgesellschaft. Mit dem allmählichen Wandel zur Industriegesellschaft ging ein starker Verlust an Arbeitsplätzen in diesem Sektor und einem zunehmendem Bedarf an Arbeitern in der Schwerindustrie einher. Auch die missliche Lage der Arbeiter, die von aus dem ersten Weltkrieg wiederkehrenden Veteranen aus ihrer Arbeitsstelle verdrängt wurden, erhöhte das Bedürfnis nach berufsbezogener Beratung (Pope, 2000).

Vor dem Jahre 1900 gab es wenig Hilfe für Personen, die sich über verschiedene Berufswege informieren wollten. Das Wissen darüber welche Möglichkeiten es gab, resultierte meist aus Kontakten mit der Familie, mit Freunden, der Kirche, der Gemeinde und der Ausbildungseinrichtung. Auch Literatur zum Thema gab es kaum. Einige Schulen boten zwar durchaus Hilfe an, dies aber erst nachdem die Ausbildung abgeschlossen war (Agnew, 2000).

Die wachsende Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten überstieg die Informationsbeschaffungsmöglichkeiten der Familien und Gemeinden (Herr, 2001). Die Prozesse der Industrialisierung, Urbanisierung und Immigration wurden begleitet von dem entstehenden gesellschaftlichen Interesse an angemessener Ausbildung für den Nachwuchs, an der effektiven Stellenvermittlung für Erwachsene, an neuen Beschäftigungsmöglichkeiten für Immigranten und vor allem an der Frage, wie die Lücke zwischen Schulbildung und den Herausforderungen der Arbeits- und Erwachsenenwelt gefüllt werden könnte. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts regten sich viele Stimmen, die eine Bildungsreform forderten, mit den Argumenten, dass die Schulen zu stark auf die Vermittlung von Theorie und zu wenig auf die Vermittlung von berufsbezogenen Informationen (*Educational Guidance/ Counseling*) ausgerichtet sind (Herr, 2001).

Der individuelle Bildungsgrad erlangte allmählich mehr Bedeutung und wurde ein wichtiger Motor gesamtgesellschaftlicher Umwälzungsprozesse. Während des 20. Jahrhunderts ließ sich ein stetes Wachstum an Abschlüssen höherer Bildung verzeichnen. Ein substantieller Teil des Wirtschaftswachstums war auf höhere Bildungsabschlüsse in der Gesamtbevölkerung zurück zu führen (Chao, 2001). In den Jahren zwischen dem Bürgerkrieg und dem ersten Weltkrieg schritt die Industrialisierung der Vereinigten Staaten rapide voran und die Menschen strömten vom Land in die Städte um dort Arbeit zu finden (Sautter, 2006). Der Wandel von der Agrargesellschaft zur Industriegesellschaft führte trotz aller Schwierigkeiten zu einem enormen Anstieg an Arbeitsmöglichkeiten. Weniger Menschen mussten in Armut leben. Es entwickelte sich eine regelrechte Welle der *Vocational Guidance*, die sich noch stark auf die Arbeitsvermittlung beschränkte (Agnew, 2000).

Von wissenschaftlicher Seite kam ebenso ein wesentlicher Anstoß: James Cattell veröffentlichte 1890 einen Artikel über mentale Tests und über die Messung individueller Unterschiede. John Dewey rief zu einer Bildungsreform auf, die ihren Fokus stärker auf individuelle Interessen, Motivationen und Entwicklungen lenken sollte. Neben der Stellenvermittlung wurde die zunehmende Verwendung psychologischer Instrumente ein wichtiges funktionales Element (Pope, 2000). Zum Beispiel wurde 1908 der Intelligenztest von Binet (Binet & Simon, 1908) entwickelt. Thorndike benutzte den neu ausgearbeiteten Korrelationskoeffizienten um den Zusammenhang zwischen Fähigkeiten und selbst-berichtetem Interesse zu untersuchen. 1919 begannen die ersten Arbeiten zum *Vocational Interest Test* von Strong (1927). Nach Cremin (1964) lagen die Bemühungen berufsbezogene Beratung voranzubringen darin begründet, dass sich unmittelbar nach der Wende zum 20. Jahrhundert ein allgemeines Interesse an Tests und psychologischen Messungen herausgebildet hatte. In diesem Zusammenhang soll auch die Idee von einem professionellen Berater entstanden sein, der wissenschaftliche Testinstrumente bedienen und interpretieren kann, um beruflichen Erfolg vorauszusagen (Herr, 2001). Psychologische Tests verliehen der *Vocational Guidance* öffentliche Anerkennung und Respekt (Pope, 2000).

1907 gründete Jesse Davis das erste noch recht unsystematische *Vocational Guidance* Programm in einer Schule in Grand Rapids (Michigan). Im gleichen Jahr etablierte Frank Parsons die erste anerkannte Systematik zur berufs- und karrierebezogenen Beratung und ist bis heute bekannt als der Gründervater der *Vocational Guidance* und damit auch des heutigen

Career Counselings. 1908 eröffnete er das *Vocational Bureau of Boston* mit dem Zweck Jugendlichen und Erwachsenen Wissen über unterschiedliche Berufswege zu vermitteln. Diese Einrichtung war die erste Institution für *Career Counseling* in den USA (Pope, 2000). Er war der erste, der den Fachausdruck *Vocational Guidance* in seinem ersten Arbeitsbericht jener Einrichtung verwendete. Der Bauingenieur und Anwalt richtete am Ende seines Lebens seine Aufmerksamkeit auf die berufsbezogene Bildung und *Vocational Guidance*. Denn er hatte das Gefühl, dass zu viele Menschen, besonders Immigranten aus Europa, wirtschaftlich und sozial verwahrlost waren, aufgrund ihrer willkürlichen Wahl eines Arbeitsplatzes im industriellen Sektor. Wie viele andere seiner Zeit, kritisierte er die gängige Praxis der Schulbildung und forderte, dass die theoretische Arbeit durch berufliche Bildung ergänzt werden sollte. Er plädierte dafür, dass Menschen eine beliebige Arbeit nicht nur annehmen weil sie unmittelbar verfügbar ist oder sie sich aufgrund fehlender beruflicher Bildung dazu gezwungen sehen. Er wollte die individuellen Möglichkeiten eigener bewusster Entscheidungen fördern (Herr, 2001). Parsons entwickelte ein wissenschaftliches Vorgehen um Menschen bei der Berufsfindung zu unterstützen, indem er ihnen half sich stärker über ihre Bedürfnisse, Kompetenzen und die Anforderungen bestimmter Berufe bewusst zu werden. Parsons war der Überzeugung, dass Klienten mit Hilfe eines *Vocational Counselors* rationale und freie Entscheidungen in Bezug auf ihren Berufsweg und die dafür notwendige Ausbildung treffen können und dass sein Ansatz für beide Seiten Effizienz sicher stellen könne, für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Dies würde letztlich zu einer besseren Gesellschaft führen (weitere Informationen zu Parsons → 4.7).

Dennoch war die *Vocational Guidance* zu dieser Zeit kaum theoretisch fundiert. Sie basierte auf dem Model von Parsons, welches wiederum auf einer simplen Logik gesunden Menschenverstandes und einigen gesammelten Testdaten beruhte (Pope, 2000). Das *Vocation Bureau* etablierte erstmals ein Ausbildungsprogramm zum *Vocational Counselor* und 1909 wurde *Vocational Counseling* dann auch schon in den Bostoner Schulen eingeführt. 1911 gab Meyer Bloomfield an der *Harvard University* erstmals einen Kurs zum *Vocational Counseling*. Innerhalb weniger Jahre gab es Ausbildungsprogramme auch in verschiedenen anderen Städten, wie Grand Rapids, Seattle, Cincinnati, Minneapolis und Oakland. Bis zum Beginn des ersten Weltkrieges wurden ähnlich organisierte Institutionen in Des Moines, San Jose, Chicago, Denver, Pittsburg und Atlanta eröffnet. Bloomfield und Kollegen schlugen vor, eine nationale Konferenz zur *Vocational Guidance* abzuhalten. 1912 trafen sich daraufhin Delegierte aus 35 Städten in Boston und im selben Jahr zu einer zweiten Konferenz in New York. 1913 schlossen sie sich der Versammlung der *National Society for the Promotion of Industrial Education* in Grand Rapids an. Damit war die *National Vocational Guidance Association* gegründet, die heute unter dem Namen *National Career Development Association* bekannt ist (→ 6.2.1). 1915 wurde erstmals der *Vocational Guidance Bulletin* veröffentlicht, mit einer Auflage von ca. 1000 Stück (Zytowski, 2008).

1914 wurde der *Smith Lever Act* erlassen, der ein System aus sogenannten *Cooperative Extension Services* etablierte. Dies waren informelle Bildungsprogramme, welche den Zweck hatten die Lebensqualität der Menschen zu verbessern, indem man forschungsbasiertes Wissen nutzbar machen wollte und indem die Menschen über aktuelle Entwicklungen in

Landwirtschaft, Hauswirtschaftslehre und ähnlichen Bereichen Informationen erlangen konnten (Agnew, 2000). Auch wenn bereits Forschung zur Messung individueller Unterschiede und anderen beratungsrelevanten psychologischen Prozessen betrieben wurde, war zunächst noch keine empirische Basis oder Theorie vorhanden, auf der Modelle für die *Vocational Guidance* aufgebaut werden konnten. Das heißt, die Praxis hatte sich bereits herausgebildet, noch bevor eine fundierte Wissensbasis zur Berufslaufbahnentwicklung entstanden war (Herr, 2001). Dementsprechend konnten die Berater zunächst ausschließlich auf Tests, Nachschlagewerke zu Berufsbezeichnungen und das *Occupational Outlook Handbook* (→ 6.2.1) zurückgreifen. Diese Lücke konnte gefüllt werden, indem Wissenschaftler in Europa und den USA Techniken entwickelten und Einsichten gewannen, die den Beginn einer sich immer weiter entwickelnden Wissensbasis zur Berufslaufbahnentwicklung darstellen. Beispiele sind Binet mit seiner Arbeit zur Intelligenztestung, Spranger mit seiner Forschung zu Persönlichkeitstypen in Relation zu verschiedenen Berufen, Münsterbergs Forschung zur Berufswahl und zum Arbeitshandeln, die Forschung von Davis und Weaver zu Bildungs- und Berufsfragen von Studenten und der hochgeschätzte Beitrag von Parsons - das 3-Schritte Paradigma⁹, welches die *Vocational Guidance* für mindestens die ersten 50 Jahre des 20. Jahrhunderts prägte (Herr, 2001).

Im ersten Weltkrieg gewann die Eignungsdiagnostik zur Klassifizierung von Militärdienstanzwärttern stark an Bedeutung. Hier lag nun der Focus auf der Beurteilung von Personen hinsichtlich ihrer Tauglichkeit für bestimmte Zwecke und nicht auf der Verbesserung von Lebensqualität (Agnew, 2000). Die industrielle Massenproduktion im Zeichen von „Taylorismus“ und „Fordismus“¹⁰ (Hoff, 2002) führte zu einer starken Rationalisierung der Arbeitsabläufe. Nach Taylor (1977) gehorchen Arbeiter ähnlichen Gesetzen, wie Teile einer Maschine. Der gesamte Produktionsprozess wurde nach vier Produktionsprinzipien geteilt: Trennung von Hand- und Kopfarbeit; präzise Anleitungen, die das Management vorgibt (*One-Best-Way Prinzip*); strenge Arbeitsteilung mit sehr kleinen Arbeitsvorgängen und Geld als Motivationsfaktor (Verdichtung der Arbeit). Die Produktivitätssteigerung der amerikanischen Wirtschaft nach dem ersten Weltkrieg ging nach Meinung vieler Experten zu einem nicht unerheblichen Teil auf Rationalisierungen zurück, welche ihren Ursprung im „Taylorismus“ hatten (Friedman, 2006). Die monotonen Tätigkeiten der Akkordarbeit, die kein eigenständiges Denken mehr abverlangten, die höhere Taktfrequenz oder Arbeitsintensität und die damit verbundene „Entfremdung der Arbeit“ führte zu starken Belastungen und zur Unzufriedenheit der Arbeiter. Unausweichlich kam es zu Konflikten zwischen der Führungsriege der Unternehmen und den Arbeitnehmern und zu einer zunehmenden Abwanderung der Arbeitnehmer in den Dienstleistungssektor. Mit der „Humanisierung der Arbeit“, der Gegenbewegung zum „Taylorismus“, erhöhten sich die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Arbeitnehmer

⁹ Das 3 Schritte Modell von Parsons beinhaltet:

1. Ein klares Verständnis der eigenen Person, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Interessen, Ressourcen, Grenzen und weitere Qualitäten;
2. Wissen über die Voraussetzungen und Bedingungen, die zum Erfolg, Nutzen, Benachteiligungen, Kompensation, Möglichkeiten und Perspektiven in verschiedenen Arbeitsumfeldern beitragen können;
3. logische Schlussfolgerungen darüber, wie die beiden ersten Faktengruppen in Beziehung gesetzt werden können (Parsons nannte diesen Prozess *True Reasoning*)

¹⁰ In seiner strengsten Ausprägung realisierte sich der Taylorismus bei Henry Ford (Fordismus), welcher 1913 die Fließbandproduktion einführte.

(Ewers, 2006). Mit dem Verlust der Restriktivität der Arbeit gewinnen die Arbeitnehmer neue Freiheiten in der Gestaltung und Ausführung der Arbeit. Damit tauchten aber auch neue Herausforderungen auf, bei denen der *Vocational Counselor* unterstützend und beratend zur Seite stehen konnte. Dem Arbeitnehmer wurden nun viel häufiger hohe Qualifikationen und die Fähigkeit zur Eigenkontrolle abverlangt (Ewers, 2006). Um in einem Handlungsfeld komplexer Zusammenhänge erfolgreich sein zu können, erfordert es die Fähigkeit abstraktes Wissen für ein spezifisches Problemfeld praktikabel zu machen. Durch die erweiterten Handlungsspielräume waren die Grenzen und Aufgabengebiete häufig nicht mehr so stark zwischen den einzelnen Mitarbeitern eines Unternehmens abgegrenzt und erforderten Kooperationen zwischen den Mitarbeitern und Abteilungen, die eine völlig neue Art von sozialer Kompetenz im Beruf voraussetzte (Brewer, 1942; Friedman, 2006).

Die frühesten politischen Entscheidungen, welche der Berufslaufbahnentwicklung dienen sollten, standen im Zusammenhang mit der anhaltenden Reformbewegung im sozialen Bereich (Pope, 2000). Im Jahre 1917 wurde der *Smith Hughes Vocational Education Act* erlassen, der dazu diente die zusätzliche Ausbildung von Menschen mit staatlichen Geldern zu fördern, die ein landwirtschaftlichen Beruf ergriffen haben oder dies vor hatten. Dieser Erlass stellt die allgemeine Basis für die berufsbezogene Ausbildung dar. Dies bildete die Vorstufe für den *Vocational Rehabilitation Act* von 1918, durch den ein Berufsrehabilitationsprogramm für behinderte Kriegsveteranen ins Leben gerufen wurde. Dieses Programm wurde durch das *Federal Board for Vocational Education* verwaltet, welches durch den *Smith-Hughes Act* entstanden war (Agnew, 2000). 1927 entwickelte E. K. Strong das *Strong Interest Inventory* (SII) um ehemaligen Militärs dabei zu helfen einen passenden Job zu finden. Die moderne überarbeitete Form dieses psychologischen Tests basiert auf der Typologie von John L. Holland und wird heute noch häufig im Kontext der Berufsberatung eingesetzt (Pope, 2000).

4.2 2. PHASE (1920 -1939)

Aufgrund der stark wachsenden Wirtschaft kam es in zahlreichen Wirtschaftssektoren zu Unternehmenszusammenschlüssen. Die Grundlagen der Produktions- und Wettbewerbspolitik wurden das Marketing, die Werbung, verbesserte Technologien, preiswerte Produkte, Rationalisierung des Arbeitsprozesses, effiziente Organisation des Managements mit gleichzeitig kundenorientiertem Service. Trotz einiger politischer Reformversuche, brach im Oktober 1929 die US-Wirtschaft durch den Kollaps an der *Wall Street* und die Bankenkrise zusammen und die sogenannte „Große Depression“ beeinflusste letztlich nicht nur die amerikanische Wirtschaft, sondern die gesamte Weltwirtschaft. Präsident Franklin D. Roosevelt (Amtszeit 1933-1945) versuchte mit dem *New Deal* Abhilfe zu schaffen. Arbeitslose wurden in staatliche Arbeitsprojekte vermittelt und den Farmern, die besonders stark unter den ökonomischen Veränderungen litten, wurden finanzielle Hilfen zuteil (Sautter, 2006). Die Etablierung von *Career Counseling* Programmen ging dennoch sehr langsam von statten. Noch in den späten 30iger Jahren gab es sie nur in der Hälfte der amerikanischen Städte mit mehr als zehntausend Einwohnern (Pope, 2000). Der *Civilian Conversation Corps* wurde 1933 gegründet um ar-

beitslosen Jugendlichen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten anzubieten. Schließlich eröffnete 1938 das *B`nai B`rith Vocational Service Bureau* in *Washington, DC* und regionale *Jewish Vocational Services* wurden in 25 amerikanischen Großstädten gegründet (Pope, 2000). 1939 wurde das erste Wörterbuch der Berufsbezeichnungen (*Dictionary of Occupational Titles*) veröffentlicht.

4.3 3. PHASE (1940 – 1959)

Zwei wesentliche Ereignisse prägten diese Zeit: Der zweite Weltkrieg und durch ihn die heimkehrenden Kriegsveteranen, die aufgrund fehlender Stellen Arbeiter von ihren Arbeitsplätzen verdrängten; außerdem die Entwicklungen in der Raumfahrt mit der ersten Sonde im All und der Mondlandung 1959. Nach dem zweiten Weltkrieg wuchs die US-Wirtschaft weiter und dominierte in den 1950iger Jahren bereits den gesamten Globus (Sautter, 2006). Die persönlichen und beruflichen Probleme der Veteranen des zweiten Weltkriegs und der Zustrom vieler neuer Studenten auf höhere Bildungseinrichtungen bildeten die Grundlage für die Professionalisierung des *Career Counselings* in der Nachkriegszeit. Gegen Ende der 50iger Jahre war außerdem ein Aufstieg des *Counselings* als Alternative zur Psychoanalyse zu beobachten. *Career Counseling* war zwar seit Parsons immer auch ein Teil bzw. synonym mit der *Vocational Guidance*, aber die Aspekte der individuellen Entwicklung, die speziell das *Counseling* charakterisieren, fanden zunehmend Beachtung und führten dazu, dass das *Career Counseling* zur wichtigsten Technik der *Vocational Guidance* wurde, was letztlich zur Dominanz des ersten Begriffes führte (Pope, 2000).

Durch den *Georg Barden Act* von 1946 wurde die finanzielle Förderung der Ausbildung zum *Vocational Counselor* erleichtert. Neben der Tatsache, dass sich dieses Gesetz positiv auf die Anerkennung der Profession auswirkte, hatte Harry Jager, der Vorsitzende des *Occupational Information and Guidance Service of the U.S. Office of Education*, nun Mittel zur Verfügung, um z.B. die Supervision von Beratern auf bundesstaatlicher Ebene zu fördern (Herr, 2001). Mitte der 1940iger Jahre, gab es in den USA gerade mal ca. 80 Ausbildungseinrichtungen für die Richtung *Counseling*, im Vergleich zu mehr als 400 Instituten heute. Jager war der Meinung, dass mehr *Counselor* gebraucht würden und dass die Qualität der Ausbildung verbesserungswürdig war. Um letztlich auch das Ansehen der *Counseling* Professionen zu erhöhen, proklamierte er, dass die Ausbildung auch erst mit einem höheren Bildungsgrad abzuschließen sein dürfte (also nur durch das Erlangen eines Masterabschlusses). Zwischen 1949 und 1952 wurden von Jagers Ministerium acht Berichte über Ausbildungsinhalte, Supervision der praktischen Arbeit, Studienfinanzierung und Voraussetzungen für die professionelle Zertifizierung veröffentlicht. Als Reaktion darauf, wurden zu Beginn der 1950iger Jahre die Bachelorstudiengänge, die zur Ausübung der Profession befähigten eingestellt. Diese Schritte werden als wichtige Ereignisse auf dem Weg der Professionalisierung des *Career Counselings* gewertet (Herr, 2001).

Der Wettstreit der USA mit der USSR veranlasste die amerikanische Gesetzgebung, unterstützende Maßnahmen im Bereich der mathematischen und wissenschaftlichen Bildung

einzuführen (Pope, 2000). Der Erlass des *National Defense Education Act* 1957 war eine direkte Antwort auf den erfolgreichen Abschuss der Sputnik-Sonde und dem damit einhergehenden Verlust der angenommenen Vorreiterschaft der USA als technologisch fortschrittlichstes Land auf dem Gebiet der Luft- und Raumfahrt. Die amerikanische Regierung legte Schwerpunkte auf die Förderung des wissenschaftlichen Unterrichts. Talentierte Schüler sollten frühzeitig als solche erkannt werden, um sie zu weltweiten Vorreiter in der Wissenschaft auszubilden. Es wurden Gelder zur Leistungsbeurteilung, für karrierebezogene Interessentests und zur Ausbildung und Beschäftigung der *School Counselor* zur Verfügung gestellt. Als direktes Ergebnis aus dem sich stärker verbreitenden *Counseling* allgemein und auch dem *Career Counseling* im Speziellen wurde 1951 die *American Personnel and Guidance Association* gegründet (die 1983 zur *American Association for Counseling and Development* und 1994 zur *American Counseling Association* (ACA) umbenannt wurde; → 6.2.1). Donald Super wurde 1953 der erste Präsident dieser neuen Vereinigung (Pope, 2000). Die Firma MB-Spiele (gegründet von dem Amerikaner Milton Bradley) brachte 1955 sogar ein Brettspiel namens *Careers* heraus. Ein weiteres Spiel nannte sich „*What shall I be?*“ und war ein Berufserkundungsspiel für Mädchen.

4.4 4. PHASE (1960 – 1979)

Nach den 1950iger Jahren wandelte sich der Schwerpunkt in der Berufsberatung von der reinen Unterstützung bei der Berufsfindung immer mehr zur Analyse, wie und aus welchen Gründen Personen bestimmte Berufe wählen. In den frühen Jahren der *Career Counseling* Bewegung betrachtete man die Vermittlung beruflicher Informationen (Fakten über den Job, Arbeitskonditionen, Gehalt, welche Talente oder Trainings benötigt werden) als Hauptaufgabe des *Counselors*. Bestenfalls sah er sich als Helfer zu entscheiden, welcher Beruf am besten zum Klienten passt (Agnew, 2000). Evaluationen ergaben, dass ein großer Teil des gesamten heutigen Beratungsprozesses im Vergleich dazu durch die Unwissenheit des Klienten über seine Veranlagungen und persönlichen Grenzen konstituiert wird. Die Jahre des Vietnamkrieges waren geprägt von einem Lebensgefühl des Idealismus und der Hoffnung. Die Wahl Kennedy`s zum Präsidenten der USA 1960, Lyndon Johnson`s *Great Society* 1965 und der wirtschaftliche Aufschwung bildeten eine Generation der Veränderungen, die sich selbst zur Aufgabe gemacht hatte die Ideale und Werte der Demokratie Realität werden zu lassen (Pope, 2000). Die Jugend sehnte sich nach Jobs, die ihrem Leben einen tieferen Sinn verliehen. Die amerikanische Gesetzgebung war beispielhaft für die Erwartungen dieser Generation. Zu Beginn der 1960iger Jahre lag die Arbeitslosenrate bei 8,1 %, der höchste Wert seit den 30iger Jahren. Einer der ersten Staatsakte unter Kennedy war es, einen Bericht anzufordern über die Situation der beruflichen Bildung in den USA. In der Veröffentlichung von 1962 war unter anderem zu lesen, dass *School Counselor* ein substantielles Verständnis der komplexen Arbeitswelt benötigen um ihren Beruf professionell ausführen zu können (Pope, 2000). Man erwartete von dieser Berufsgruppe jetzt nicht mehr nur Kompetenzen im Umgang mit Fragen des Schulalltags, sondern darüber hinaus Fähigkeiten in der beruflichen Informati-

onsbeschaffung und -vermittlung, sowie in *Vocational Guidance* und *Counseling*. Diese Bestimmungen wurden daraufhin als Bestandteil des *Vocational Education Act 1963* gesetzlich bindend (Pope, 2000). Dieser ermöglichte eine Erweiterung der staatlichen Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen, inklusive der Forschung, Schulung und öffentlichen Darstellung der beruflichen Bildung in unterschiedlichen Institutionen. Es folgten weitere Gesetze zur Etablierung neuer Berufe und Förderung der Beschäftigung in wirtschaftlich benachteiligten Regionen: beispielsweise zur Unterstützung von Arbeitern, die Opfer von industriellen Automatisierungsprozessen wurden, zur Etablierung von *Job Corps*¹¹, zur Schaffung neuer Berufsförderungsprogramme (z.B. für Sozialhilfeempfänger, die wieder ins Arbeitsleben zurückfinden wollen), zur Etablierung von Kindergärten für die Unterstützung berufstätiger Eltern, zur Unterstützung von benachteiligten Kinder in ärmeren Regionen und für eine Vielzahl weiterer Hilfsprogramme, die auch *Counseling* Maßnahmen enthielten (Pope, 2000). Es entwickelte sich ein Bewusstsein für den Einfluss komplexer Einstellungen und emotionaler Faktoren, die selbst einfachste berufliche Entscheidungen mitbestimmen. Eignungsdiagnostische Testsysteme für den Zweck der Berufsberatung wurden weiterentwickelt. Doch hier erwiesen sich Tests nur begrenzt nützlich und die Fähigkeit die Selbsterkundung im Interview zu unterstützen, wurde immer mehr hervor-gehoben (Tyler, 1969.)

Mit der Zeit nahmen immer mehr Frauen am Arbeitsleben teil (Hoff, 2002). Es wurden immer weniger Arbeitskräfte in der Landwirtschaft gebraucht, das Bildungsniveau welches für die Arbeit in der Industrie gebraucht wurde stieg stetig an. Folglich besuchten mehr Menschen höhere Bildungseinrichtungen, wie *Colleges* und Universitäten. Die Berufswahl bekam dadurch eine andere Bedeutung: Der Personenkreis, der wählen konnte erweiterte sich und die Zahl der Möglichkeiten stieg durchschnittlich gesehen ebenfalls an. 1963 wurde der *Manpower Development and Training Act* erlassen. Dieser ermöglichte die Weiterbildung und Umschulung von Geringverdienern und Arbeitslosen. Der *Higher Education Facilities Act* (1963) ermöglichte Stipendien und Ausbildungsbeihilfen (Kredite) für *Community Colleges*¹², technische Fachschulen und andere Einrichtungen der höheren Bildung. Der *Economic Opportunity Act* von 1964 legitimierte die *Federal Work-Study Programs*, durch welche sich Studenten aus Familien mit vergleichsweise geringem Einkommen durch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an Hochschulen ihr Studium finanzieren konnten (Agnew, 2000).

1973 wurde der *Comprehensive Employment and Training Act* erlassen. Dadurch wurden Fördergelder für *Employment Counseling*, berufsbezogenen Unterricht in Schulklassen und *Training on the Job* frei gegeben. Mit den *Educational Amendments* von 1974 wurde berufliche Bildung und berufsbezogener Unterricht zu geltendem Recht erklärt. Dieses Gesetz beinhaltet folgende wesentliche Bestimmungen: (1) Jedes Kind sollte, wenn es die *High School* abgeschlossen hat, erwerbsfähig bzw. maximal einsatzbereit für einen Job sein um somit ein volles Mitglied der Gesellschaft sein zu können. (2) Jede regionale *Educational*

¹¹ *Job Corps* sind Bildungseinrichtungen und Trainingsprogramme für jugendliche Risikogruppen (Alter zwischen 16 und 24). Sie verbinden Unterricht im Klassenverband, praxisorientiertes Lernen und integrierte Arbeitserfahrungen um die Jugendlichen auf ein kontinuierliches, längerfristiges Arbeitsverhältnis vorzubereiten.

¹² *Community Colleges* sind staatliche Einrichtungen der höheren Bildung, bei denen wesentlich weniger Ausbildungsgebühren für einen Studiengang zu zahlen sind.

Agency hat die Pflicht die notwendige Vorbereitung für diese Kinder bereit zu stellen, auch für behinderte oder andere Kinder, die schulisch benachteiligt sind (Agnew, 2000).

Die Aufgabe der einmaligen Berufswahl, die noch im Fokus der frühen Praktiker des *Career Counselings* stand, machte einer breiteren, umfassenderen Sicht auf das Individuum und seine Entwicklung über die Lebensspanne Platz. Außerdem ist der Fokus auf ein spezifisches Alter nicht mehr aktuell. Anstelle der Auffassung, dass eine determinierende Entscheidung zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt, nämlich in der späten Adoleszenz getroffen werden muss, ist langsam dem Verständnis gewichen, dass die Berufswahl ein Prozess ist, der über einen gewissen Zeitraum stattfindet und der ein Ergebnis vieler interagierender Einflüsse ist. Der arbeitende Mensch wurde nicht länger als Objekt gesehen über das man einen Beruf analysieren und klassifizieren kann. Viel mehr entstand das Bewusstsein, dass die Arbeitssituation als Medium gebraucht werden kann, damit Menschen sich selbst besser verstehen (Agnew, 2000). Der Zuwachs an *Career Development* Programmen in Organisationen war ein Ergebnis der Zunahme des *Career Counseling* in staatlichen Einrichtungen. Firmen wie Glaxo Pharmaceuticals, Pacific Bell und IBM bildeten in dieser Zeit sogenannte *Career Service Center*. Anstelle von Wachstum und Wohlstand waren die späten 70iger jedoch eher geprägt von einer regressiven Wirtschaftslage. Dies bildete die Voraussetzungen für die Entwicklungen in der fünften Phase des *Career Counselings* (Pope, 2000).

4.5 5. PHASE (1980 – 1989)

In den 80er Jahren durchlebten die Amerikaner erneut einen wirtschaftlichen Wandel – einen Wandel zum Zeitalter der Informationsverarbeitung und -technologie (Hoff, 2002; → Kapitel 3). Dadurch gingen verstärkt Arbeitsplätze im industriellen Sektor verloren. Arbeitgeber waren vermehrt auf der Suche nach Arbeitnehmern mit technologischem Fachwissen. Unbefristete Arbeitsverträge wurden immer häufiger zur Ausnahme. Dies hatte insgesamt den Verlust der Arbeitsplatzsicherheit und eine deutliche Abnahme geregelter Arbeitsverhältnisse zur Folge (Pope, 2000). Von politischer Seite ließ sich ein wiederkehrendes Interesse erkennen, Programme der Berufslaufbahnentwicklung zu unterstützen. Beginnend mit Georg Bush und seinem Nachfolger Bill Clinton lebte das Interesse an der beruflichen Entwicklung über die gesamte Lebensspanne auf. Methoden wie das *School-to-Work-Transition Program*¹³ und die weitere Förderung von *Workforce Centers* (→ 1.2.2) waren wichtige Schritte dieser landesweiten Bewegung. Mit der nationalen Akzeptanz des *Career Counselings* als wichtige öffentlich zugängliche Dienstleistung und der Verbreitung von psychotherapeutischen Arztpraxen ging dann auch die Etablierung privater Praxen von Karriere- und Berufsberatern einher. Auch die Outplacementberatung hatte ihren Ursprung in dieser Zeit. „*Outplacement*“ steht für die Ausgliederung von Mitarbeitern in Phasen ökonomischer Schwierigkeiten eines Unternehmens. Outplacementberater werden in wirtschaftlich kritischen Situationen eingesetzt, um

¹³ *School-to-Work-Transition Programs* stellen Mittel zur Verfügung um Schülern, die nicht aufs *College* gehen (können), nach der *High School* den erfolgreichen Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen; entweder durch ein Anstellungsverhältnis oder durch Selbständigkeit (Münch et al., 1989).

Arbeitnehmern dabei behilflich zu sein eine neue Position in einem anderen Unternehmen zu finden (Pope, 2000).

4.6 6. PHASE (1990 BIS HEUTE)

In einer Zeit der rapiden Entwicklung der Kommunikationstechnologie wurde es möglich fast ohne Zeitverzögerung über das Telefon oder Internet, von den unterschiedlichsten Orten der Welt aus, miteinander zu kommunizieren. Die logische Konsequenz dieser Entwicklung war für den *Career Counselor*, dass er seine Klienten auch via Telefon oder Internet beraten kann. Darüber hinaus, bildet die enorme Vernetzung der Länder der Welt die Voraussetzung dafür, dass *Career Counselor* auch Klienten außerhalb der Vereinigten Staaten beraten können (Pope, 2000). Starken Einfluss hatten in den 90iger Jahren die ersten Umfragen zu Einstellungen und Überzeugungen der amerikanischen Erwerbstätigen in Bezug auf Fragen der Berufslaufbahnentwicklung. Im Auftrag der NOICC¹⁴ und der NCDA wurden 1989, 1992 und 1994 nationale Umfragen zu dieser Thematik durchgeführt. Das starke öffentliche Interesse an diesen drei Studien äußerte sich auch darin, dass selbst Politiker sie immer wieder in ihren Reden zitierten. In dieser Phase kamen die demographischen Veränderungen der Arbeitswelt noch deutlicher zum Vorschein. Der damalige Präsident der NCDA, Kenneth B. Hoyt, arbeitete auch im *U.S. Department of Labor*. In dieser Position entwickelte er das erste Konzept für eine Regierungserklärung des NCDA zur Berufslaufbahnentwicklung. Diese betonte, dass es sich bei der Berufslaufbahnentwicklung um einen longitudinalen Prozess handelt, der sich über die gesamte Lebensspanne erstreckt. Diese Erklärung wurde häufig als sehr wirksame Aussage innerhalb politischer Debatten zu den Themen Arbeit, Beruf und Karriere verwendet. Zwei beispielhafte Gesetze aus neuerer Zeit, die der Professionalisierung des *Career Counseling* förderlich waren seien noch erwähnt: Der *Carl D. Perkins Vocational Education Act* aus dem Jahr 1984 förderte Programme, die dazu entwickelt wurden *Career Counseling* Ausbildungsprogramme zu verbessern und auszubauen, um damit den Bedürfnissen von Studenten dieses Feldes gerecht zu werden. 1994 wurde der *School-to-Work Opportunities Act* erlassen, der zusätzliche Fördergelder für das *Career Counseling* in Bildungseinrichtungen zur Verfügung stellte (Herr & Shahnasarian, 2001).

Ein reiches Inventar an Gesetzen¹⁵, welches hier nur ausschnittsweise dargestellt werden konnte, hat vom Beginn des 20. Jahrhunderts bis heute, die Wichtigkeit der Berufslaufbahnentwicklung und -förderung anerkannt und gewürdigt. Mit jedem neuen Gesetzeserlass, der die berufliche Entwicklung fördern sollte, wurde die persönliche Berufslaufbahnentwicklung quasi als gesellschaftlicher Zentralwert (→ 2.1) hervorgehoben. Neben der öffentlichen Anerkennung ermöglichten Förderprogramme und Fördergelder dem *Career Coun-*

¹⁴ NOICC steht für *National Occupational Information Coordinating Committee*; dabei handelt es sich um ein staatliches Informationssystem, dessen Hauptaufgabe darin besteht berufs- und arbeitsbezogene Daten unterschiedlicher Quellen zu koordinieren und zu verbinden.

¹⁵ Über die Nachhaltigkeit und Konsequenzen einzelner Gesetze oder ob vielleicht bestimmte Personengruppen vernachlässigt oder unzureichend gefördert wurden, kann in diesem Rahmen keine Aussage getroffen werden.

selor eine Erweiterung seiner Arbeitsgrundlagen. Ihm wurden damit konkrete Mittel an die Hand gegeben mit denen er seinen Klienten helfen kann, indem er sie zu passenden Maßnahmen vermittelt bzw. sie auf Fördermöglichkeiten aufmerksam macht. Damit haben diese Gesetze die Beraterpraxis ebenso wie die Leistungsempfänger stark geprägt und haben den Weg für die Professionalisierung des *Career Counselings* geebnet (Herr, 2001, Savickas, 2003). Für eine ausführliche Auflistung der Meilensteine der amerikanischen Gesetzgebung mit Auswirkungen für die Profession siehe Herr und Shahnasarian (2001).

4.7 EXKURS: FRANK PARSONS

Frank Parsons hatte eine Vision davon die Welt zu verbessern. In der kurzen Zeit zwischen 1906 und 1908 gab er den Anstoß für die Bewegung der *Vocational Guidance*. Seine Leistung bestand vor allem darin das *Vocation Bureau of Boston* einzurichten, die erste Institution ihrer Art. Darüber hinaus basierten seine Arbeit und seine Ideen auf den *Principles and Methods of Vocational Counseling*, die als Richtlinien für die Arbeit eines *Career Counselors* gesehen wurden (Brewer, 1942). Um seinen Beitrag zum *Career Counseling* zu verstehen, muss man sich der Kraft von Visionen bewusst sein. Frank Parsons Ideen waren eine Synthese von sorgfältig analysierten Fakten, starken moralischen Überzeugungen und zahlreichen persönlichen Erfahrungen. Er litt selbst schon an Arbeitslosigkeit, Armut und einer schweren Krankheit. Er hatte großes Vertrauen in analytisches Denken und wissenschaftliches Vorgehen (Jones, 1994). Parsons war ein leidenschaftlicher Leser und er galt als eine Person mit einem unglaublichen Gedächtnis. Außerdem war er ein Mann mit moralischen Überzeugungen, der stets versuchte ethische Prinzipien mit bestehenden sozialen Verhältnissen in Einklang zu bringen. Folglich waren seine Ansichten nicht nur fantasievoll, sondern auch rational und auf Fakten begründet, kombiniert mit persönlichen, moralischen Vorstellungen davon, wie die ideale Gesellschaft sein sollte. Er stellte sich eine Gesellschaft vor, in der Wettkampf durch Kooperation ersetzt werden könnte und in der Humanität über Gier und Habsucht steht. Monopolen stand er sehr kritisch gegenüber und war für eine gerechtere Verteilung von Gütern, Wissen, Macht und Werten, z.B. auch das die Energieversorgung unter der Kontrolle der öffentlichen Verwaltung stehen sollte. Darüber hinaus engagierte er sich für das Wahlrecht von Frauen.

Die Techniken, die zu seiner Zeit verfügbar waren, um sein 3-Schritte Modell in die Praxis zu implementieren waren noch recht begrenzt. Deshalb ließ er seine Klienten unter anderem Biographien lesen und interviewte diverse Arbeiter um mehr über ihre Arbeitsumwelt und ihre Arbeitsabläufe zu erfahren. Da noch keine standardisierten Testverfahren zur Fähigkeits- und Interessens erfassung und formelle Informationsquellen zu Berufen zur Verfügung standen, betonte Parsons dass die Berater die Eigenschaften ihrer Klienten genau beobachten und sie zu umfassenden Selbstbeobachtungen und Erkundungen von Berufsmöglichkeiten anleiten bzw. ermutigen sollten. Er verwendete ausführliche Fragebögen zur Selbstbeobachtung für Klienten, die dann gemeinsam mit dem *Counselor* ausgewertet wurden. Er bot introspektive Techniken an, die Klienten dabei unterstützen sollten sich über ihre Neigungen

und Abneigungen, Erfolge und Einschränkungen bewusst zu werden. In Gesprächen wurde analysiert, wie sich die Klienten auf das sogenannte *True Reasoning* einlassen können, also wie sie die richtigen Schlussfolgerungen aus ihren gewonnenen Einsichten ziehen können (Herr, 2001). Auch wenn es in der Literatur zu Parsons selten Berücksichtigung findet, setzte sich Parsons für die kompetente berufliche Beratung, nicht nur von jungen Männern, sondern auch von jungen Frauen ein. Er betonte, dass die meisten seiner angewandten Techniken für beide Geschlechter von großem Nutzen sein können, und richtete seine Aufmerksamkeit auf Berufszweige, die auch für Frauen offen waren und versuchte zu vermitteln wie Positionen in diesen Branchen von Frauen erreicht werden konnten (Herr, 2001).

Eine Leistung, mit der Parsons immer wieder genannt wird, ist das *Vocation Bureau of Boston*. Er beschrieb diese Idee erstmals in einem Vortrag im *Economic Club* in Boston 1906 unter dem Titel „Die ideale Stadt“. Dabei beschrieb er eine Stadt, die über eine Institution verfügt, wo Jugendliche Hilfe zur Berufswahl angeboten bekommen. Zweck des *Vocation Bureaus* war es also junge Menschen dabei zu unterstützen einen Beruf zu wählen, sich angemessen darauf vorzubereiten, eine passende Stelle zu finden und letztlich eine erfolgreiche Karriere zu starten (Brewer, 1942). Doch auch Erwachsene und ältere Menschen fanden Unterstützung dabei ihre Möglichkeiten zu erweitern und ihre beruflichen Umstände zu verbessern. Das Motto bzw. die Schlagworte des *Vocation Bureaus* waren: Klarheit, Information, Inspiration und Kooperation. Am 13. Januar 1908 wurde es offiziell eröffnet. Nach den ersten vier Monaten berichtete Parsons an das Präsidium des *Vocation Bureaus*, dass über 80 Männer und Frauen zwischen 15 und 39 in die Institution kamen um sich beraten zu lassen. Nach deren spontanen Aussagen haben alle, bis auf zwei von ihnen, für ihre berufliche Laufbahn Klarheit schaffen können und die Hilfe gefunden nach der sie gesucht hatten. Einige Klienten hätten sogar angemerkt, dass das Interview mit dem Berater eine der wichtigsten Stunden in ihrem Leben war (Jones, 1994). In dieser Zeit wurden viele Broschüren und Info-Hefte erstellt, die Informationen über Themen wie Berufe, Branchen, Ausbildung, Beratungsprogramme für Schulen und „Ratschläge zur Lebensplanung“ enthielten. Nur neun Monate nach der Eröffnung des *Vocation Bureaus* starb Frank Parsons. Glücklicherweise hatte Parsons Kollegen, die wichtige Schritte unternahmen um seine Arbeit nach seinem Tod fortzuführen (Brewer, 1942). Neben der Gründung des *Vocation Bureaus* hatte Parsons einen enormen Anteil daran die *Vocational Guidance* Bewegung voranzubringen, indem er die *Principles and Methods of Vocational Counseling* niedergeschrieben hatte. Diese bildeten auch die Basis für sein posthum veröffentlichtes Werk „*Choosing a Vocation*“ (Parsons, 1909). Fünf seiner Grundsätze hat Ralph Albertson in einem Vorwort zu Parsons Werk zusammengefasst:

1. Es ist besser einen Beruf bewusst auszuwählen, als lediglich einem Job hinterherzujagen.
2. Niemand sollte einen Beruf wählen, ohne eine sorgfältige Selbstanalyse - vollständig, ehrlich und unter Anleitung - durchgeführt zu haben.
3. Jugendliche sollten eine große Auswahl an Berufen haben und sollten nicht einfach eine ihnen bekannte oder zufällig angebotene Stelle antreten.
4. Der Rat eines Experten, der sich ausführlich in seinem Studium mit Menschen, mit Berufen und den Bedingungen des Erfolgs beschäftigt hat, ist unverzichtbar für einen jungen Menschen.

5. Den gesamten Prozess auf Papier zu bringen ist eine einfache und in diesem Fall eine sehr wichtige Sache.

Die meisten dieser Grundsätze sind auch heute noch Bestandteil des *Career Counselings*, obwohl sie sich zu differenzierteren Grundannahmen weiterentwickelt haben. Ende der 1970er bis Anfang der 1990er Jahre entwickelte sich das uneingeschränkte Vertrauen auf den Einsatz standardisierter Tests hin zu Ansätzen, die eher Techniken bevorzugen bei denen sich der Klient über das Schreiben selbst bewertet. Diese Renaissance der Selbstanalyse als Technik beim *Career Counseling* hat nach Meinung von Jones (1994) die modernen Techniken wieder näher zu den Prinzipien gebracht, die Parsons schon zu Beginn des Jahrhunderts formuliert hatte. Parsons Modell wurde über das gesamte 20. Jahrhundert hinweg ausgearbeitet und erweitert: Ihm wurden Schritte hinzugefügt. Die Schritte wurden auf eine wissenschaftliche Basis gestellt. Inzwischen können individuelle Unterschiede identifiziert und gemessen werden. Diese Unterschiede konnten in einen beruflichen Kontext gesetzt und die Elemente des Entscheidungsprozesses aufgeklärt werden. Andere Theoretiker und Praktiker haben eine Reihe von Theorien zur Berufslaufbahnentwicklung und Beraterpraxis entworfen, die ihre Nützlichkeit in Bereichen der individuellen beruflichen Entwicklung, der Berufswahl und dem Berufseintritt, der Arbeitsanpassungsproblematiken und der Arbeitslosigkeit unter Beweis stellen konnten. Auch unterschiedliche Perspektiven und Bedürfnisse von Männern und Frauen, sowie verschiedener Rassen und ethnischer Minderheitengruppen fanden in neuester Zeit Berücksichtigung (→ 7.2). Als eine Konsequenz zunehmender Offenheit und Toleranz sind die potentiellen Klienten des *Career Counselings* vielfältiger bezüglich ihrer Anliegen, ihres Alters und ihrer Herkunft geworden. Diese Integration ist ein unverzichtbares Zeichen einer zeitgemäßen Profession. Nichtsdestotrotz wird Parsons` Paradigma weiterhin einer der wichtigsten Meilensteine in der Entwicklung des *Career Counselings* bleiben (Herr, 2001).

5. METHODIK: EXPERTENBEFRAGUNG

Stellungnahmen der Experten auf Frage 4 (→ Anhang B) wurden in Abschnitt 1.2.2 vorweggenommen ohne die gewählte Methodik genauer erläutert zu haben. In besagtem Abschnitt konnten die auf Literatur- und Onlinerecherchen basierenden Informationen damit sehr gut ergänzt. Die in diesem Kapitel folgende Beschreibung ausgewählter Experten, die den Fragebogen zur Situation und zum Entwicklungspotential des *Career Counselings* ausgefüllt haben, soll dazu dienen nachvollziehbar zu machen, um was für Personen es sich handelt, von denen sogenanntes Expertenwissen erwartet wird. Die Darstellung des Antwortverhaltens der Experten auf die verbleibenden Fragen, folgt in den Abschnitten 6.5 bis 6.9 sowie 7.1 und 7.3.

Zur Erhebung

Bei der Auswahl der Experten wurde darauf geachtet, dass sie Mitglied in Berufsverbänden sind, Lizenzen oder Zertifikate (→ 6.1.1; → 6.2.2) und eine mindestens zehnjährige Berufserfahrung im Bereich des *Career Counselings* aufweisen können. Es wurden nicht nur Personen berücksichtigt, die hauptsächlich als Berater tätig sind, sondern z.B. auch Personen, die sich wissenschaftlich und/ oder über eine Lehrtätigkeit mehrere Jahre mit der Profession beschäftigt haben. Der Kontakt zu den Experten, sowie der Austausch der Fragen und Antworten fanden via *e-mail* im Zeitraum von Dezember 2008 bis April 2009 statt. Der genaue Wortlaut der Ansprache ist in Anhang A nachzulesen.

Von 114 angeschriebenen Experten erklärten sich zunächst 41 zur Teilnahme bereit. Für jeden Experten wurden für seinen Arbeitsbereich passende Fragen aus der Gesamtheit aller möglichen Fragen (→ Anhang B) ausgewählt. Denn je nach beruflichem Hintergrund waren bestimmte Fragen nicht sinnvoll (z.B. Fragen 11 und 12 bei Professoren, die nicht selbst als Berater tätig sind) oder wurden bereits durch Informationen auf der Webseite des Experten beantwortet (z.B. Fragen 1, 2 und 13). Darüberhinaus sollte die Anzahl der Fragen die Zahl zehn möglichst nicht überschreiten, um die Motivation der angeschriebenen Person den Fragebogen auszufüllen nicht zu deprivieren. Die Fragen 3, 6 und 7 schienen nach Erhalt einiger beantworteter Fragebögen hinreichend geklärt bzw. erschien ein weiteres Aufführen dieser Fragen nach zusätzlichen Recherchen nicht mehr erforderlich. Daher wurden sie in den darauffolgenden Aussendungen nicht mehr berücksichtigt. 28 Experten sendeten beantwortete Fragebögen zurück, die zur Auswertung verwendbar sind.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über Kenndaten der befragten Experten, wie Geschlecht (Ms. oder Mr.), Alter, Berufsbezeichnung, Form der aktuellen Tätigkeit (Halbzeit oder Vollzeit), ob sie im öffentlichen oder privaten Sektor arbeiten und wie lange sie bereits im Bereich *Career Counseling* tätig sind. Der Altersrange erstreckt sich von 27 bis 73 Jahren, mit einem Mittelwert von 56,6 Jahren, wobei 2 Personen keine Altersangaben gemacht haben. Insgesamt liegen 11 Fragebögen vor, die von männlichen Experten beantwortet wurden und 17 von weiblichen, wobei Team Y (nur aus Frauen bestehend) nur einmal gezählt wird, da ein gemeinschaftlich beantworteter Fragebogen zurückgesandt wurde. Zehn Experten gaben an Halbzeit zu arbeiten, sechs haben zwei Halbzeitbeschäftigungen und alle weiteren Experten

sind Vollzeit angestellt oder selbständig beschäftigt. Zehn der Experten sind zum Zeitpunkt der Befragung ausschließlich in öffentlichen Einrichtungen beschäftigt, also staatlichen Universitäten und *Colleges*. Leider ist es nicht gelungen *Career Counselor* aus staatlichen Agenturen (z.B. aus einem *Workforce Center*) zu rekrutieren. Selbständig in privater Beraterpraxis sind insgesamt ganze 18 der befragten Experten, wobei sechs von ihnen zusätzlich in einer staatlichen Einrichtung angestellt sind. Wie man Tabelle 2 entnehmen kann variiert die Anzahl der Jahre, die der jeweils Befragte im Bereich *Career Counseling* tätig ist recht stark. Bis auf drei Ausnahmen, haben jedoch alle Experten, bei denen entsprechende Informationen vorliegen, das Kriterium der Mindestjahreszahl von zehn erfüllt. Wobei bei Team Y der Wert niedriger ausfällt, weil die jüngste Person im Team erst 27 Jahre alt ist. Es ist anzunehmen, dass die 55jährige Direktorin des Team Y das Kriterium erfüllt. Bei der Auswahl der Experten wurde außerdem Wert darauf gelegt, möglichst aus allen Bundesstaaten Personen anzuschreiben, um die Konzentration auf einige wenige Bundesstaaten und damit mögliche ortsbezogene Effekte im Antwortverhalten zu vermeiden. Die Experten, von denen beantwortete Fragebögen vorliegen, stammen aus folgenden Bundesstaaten: Oklahoma, Kalifornien, Texas, Illinois, Maine, Alabama, Massachusetts, Idaho, Washington, Kentucky, Connecticut, New Hampshire, Colorado, Georgia, Texas.

Tab. 2: Übersicht der befragten Experten

Experte	Alter	Berufsbezeichnung/ Tätigkeitsbereich	Vollzeit (Vz)/ Halbzeit (Hz)	öffentlicher Sektor (ö) / privater Sektor (p)	tätig im Bereich <i>Career Counseling</i> seit
Ms. A	k. A.	<i>Career Counselor</i>	2 Halbzeitstellen	p + ö	21 Jahren
Mr. B	63	Professor und Vorsitzender eines <i>Counseling</i> Fachbereichs an einer Universität	Hz, Vorruhestand	p + ö	k. A.
Ms. C	34	<i>Career Counselor</i> und <i>Consultant</i> , <i>Student Development Coordinator</i> an einer Universität	Hz	ö	12 Jahren
Ms. D	53	<i>Director, Career Services</i>	Hz <i>Counseling</i> , Hz <i>Management</i>	ö	über 15 Jahren
Mr. F	65	<i>Career Counselor</i>	Vz	p	über 22 Jahren
Mr. G	59	<i>Coordinator of Career Counseling</i>	Vz	ö	k. A.
Ms. H	45	<i>Career Counselor/Therapist</i>	2 Halbzeitstellen	p+ö	6 Jahren
Ms. I	44	<i>Career Counselor; Associate Director, University Career Services</i>	2 Halbzeitstellen	p+ö	19 Jahren
Mr. J	59	<i>Career Counselor</i> und <i>Coach</i>	Vz	p	k. A.
Ms. K	52	<i>Director of Career Services/Career Counselor</i>	Vz	ö	23 Jahren
Ms. L	54	<i>Career Counselor</i>	Hz	p	12 Jahren
Ms. M	60 plus	<i>Career Counselor</i>	k. A.	p	über 20 Jahren
Ms. N	63	<i>Career Consultant</i>	Hz	p	über 20 Jahren
Ms. O	59	<i>Career Counselor</i>	2 Halbzeitstellen	p + ö	über 25 Jahren
Ms. P	46	<i>Career Counselor</i>	Vz	p	k.A.
Mr. Q	73	<i>Career Counselor</i>	Hz	p	k.A.
Mr. R	57	Professor für <i>Counseling and Career Development</i>	Vz	ö	36 Jahren
Mr. S	70	<i>Career Counselor</i>	Hz	p	k.A.

Mr. T	68	Professor, emeritiert; <i>Senior Research Associate</i> an einer Universität	Hz	ö	43 Jahren
Ms. U	45	<i>Career Counselor</i>	Hz	p	k. A.
Mr. V	k.A.	<i>Career Counselor</i>	Hz.	p	k.A.
Ms. W	57	<i>Career Counselor, Coach</i> und <i>Resume Writer</i>	Vz	p	über 10 Jahren
Mr. X	40	<i>Career Counselor</i>	Vz	p+ö	über 10 Jahren
Team Y	27-55	<i>Career Counselors</i>	Vz (alle 4)	ö	mindestens 5 Jahren
Ms. Z	58	<i>Career Counselor</i>	Hz	ö	k.A.
Mr. A1	44	<i>Counselor Educator</i>	Vz	ö	9 Jahren
Ms. B1	57	<i>Associate Professor</i>	k.A.	ö	24 Jahren
Ms. C1	64	<i>Career Counselor</i> und <i>Business Consultant</i>	Vz	p	über 20 Jahren

Zur Auswertung

Wenn in dieser Arbeit befragte Experten direkt zitiert werden (bzw. wurden, → 1.2.2), handelt es sich zum Teil um die gesamte Antwort auf die entsprechende Frage, häufiger werden aber nur Ausschnitte zitiert, die für einen Teilaspekt besonders prägnant wirken. Für eine vollständige Einsicht aller Expertenantworten, siehe Anhang E auf der beiliegenden CD-ROM. An Stellen, bei denen der Wortlaut zur Veranschaulichung nicht notwendig erschien, wird auch indirekt zitiert. Die Antworten der Experten auf die subjektiv zusammengestellten Fragen, soll nicht dazu dienen verallgemeinerbare Aussagen zu treffen. Die Erwartung beschränkt sich darauf, dass sie recherchiertes Wissen bekräftigen oder in Frage stellen und subjektive Meinungen von Experten der untersuchten Profession illustrieren sollen. Daher haben sie vor allem anschaulichen Charakter und dienen möglicherweise als Anregung für vertiefende Forschungsvorhaben. Die Fragen wurden bewusst, soweit es möglich erschien, offen formuliert. Dies diente dem Ziel individuelle Assoziationen der Experten zu evozieren und um eventuell, je nach Hintergrund und Überzeugungen des jeweiligen Experten, auf ganz unterschiedliche Aspekte aufmerksam gemacht zu werden. Die Begrifflichkeiten „Professionalisierung“ und „Profession“ beispielsweise wurde in die Fragebögen eingebaut ohne im Vorhinein die in dieser Arbeit darstellten Kriterien einer Profession zu erläutern und damit eine eingegrenzte Auffassung von Profession vorweg zu schicken (Für eine kritische Reflektion dieser Herangehensweise siehe Kapitel 9). Damit soll dem explorativen, nicht hypothesengeleiteten Charakter der Arbeit Rechnung getragen werden.

5.1 PROFILE EINZELNER EXPERTEN

Neben Fragen, die auf persönliche Erfahrungen und Sichtweisen der Experten ausgerichtet sind, wurden auch Angaben zur Person und eigenen Tätigkeit abgefragt. Alter, Berufsbezeichnung und Form der Beschäftigung sind in Tabelle 2 aufgeführt. Die Fragen 2, 12 und 13 (→ Anhang B) wurden ergänzend gestellt, wenn die entsprechenden Informationen nicht durch Angaben auf der persönlichen Webseite einsehbar waren. Die folgenden Profile einzelner Experten stammen von den Antworten auf diese Fragen und dienen als Beispiele. Alle weiteren Expertenprofile wurden jeweils den beantworteten Fragebögen hinzugefügt (→ Anhang E auf CD-ROM). Um die Bedeutungen verschiedener Titel und Mitgliedschaften der Experten zu verstehen, empfiehlt es sich die Lektüre der Abschnitte 6.1 und 6.2 voran zu stellen.

Profil: Ms. A

Ms. A hat 21 Jahre lang Vollzeit als *Career Counselor*, vorrangig in *Colleges*, gearbeitet und ist 2008 pensioniert worden. Seither ist sie Halbzeit in privater Praxis und Halbzeit an einer Universität tätig. Sie ist Mitglied in der *American Counseling Association (ACA)*, der *Counseling Association* des Bundesstaates in dem sie lebt, der *NCDA*, der *Local Society of Human Resource Management* und der *Mental Health Counselors Association* ihres Bundesstaates. Sie ist ehemaliges Mitglied in der *State Association of Colleges and Employers* ihres Bundesstaates, der *Southern Association of Colleges and Employers* und der *National Association of Colleges and Employers* (→ 6.2). Nach ihrem Masterstudium in *Counselor Education* erlangte Sie mehrere Titel: *Licensed Professional Counselor* (auf bundesstaatlicher Ebene), *Master Career Counselor*, *Nationally Certified Counselor*, *Distance Credentialed Counselor*, *Licensed Counselor Supervisor* u. a. Darüber hinaus ist sie in ihrem Bundesstaat zertifizierter *High School Guidance Counselor*, hat aber nie eine Anstellung auf mittlerer Bildungsebene gehabt. Trotzdem sind ihre Klienten zumeist Jugendliche. Nach ihren eigenen Angaben stammen diese aus allen sozialen Schichten und es gäbe keine besondere prozentuale Verteilung der Geschlechter. Neben ihrem Angebot der individuellen und Gruppenberatung ist sie auch therapeutisch (nach der EMDR Methode) tätig, bietet privaten und öffentlichen Organisationen ihre Dienstleistungen als Beraterin, *Coach* und Trainer an und ist auch im Bereich der *Employee Assistance* (→ 1.2.2) tätig.

Profil: Mr. B

Mr. B ist zum Zeitpunkt der Befragung 63 Jahre alt und arbeitet Halbzeit, da er pensioniert ist. Als Professor und Vorsitzender des Arbeitsbereiches für *Counseling* an einer Universität hat er seit 1980 über 400 Studenten mit Spezialisierung auf *Career Counselings* unterrichtet und beraten. Er hat zahlreiche Artikel und Beiträge in professionsspezifischen Journalen veröffentlicht und ist erfahrener Buchautor. Er war Sprecher eines regionalen Berufsverbandes und ist Mitglied in verschiedenen *Career Counseling* Vereinigungen, wie der *NCDA* und der *National Employment Counseling Association (NECA)*. Er gründete eines der zwei ersten akkreditierten *Career Studies Programs* an seiner Universität. Außerdem gründete er Ende der

1970iger Jahre ein *Career Counseling* Institut, um dort Praktikern die Möglichkeit zu geben ihre private Tätigkeit zu etablieren und weiterzuentwickeln. Seither arbeiteten über 20 *Career Counselor* in diesem gemeinschaftlichen Modell zusammen. Er beschreibt seine Klienten aus privater Praxis als im Allgemeinen gut situierte Personen, die häufig selbst in einem professionellen Gebiet arbeiten und die an einem Punkt angekommen sind, an dem sie sich in ihrem Leben verloren fühlen. Sie hätten wenig Leidenschaft für ihre Tätigkeit und haben zumeist bei ihrer ersten Berufswahl aus heutiger Sicht die falsche Wahl getroffen.

Profil: Ms. C

Ms. C ist *Student Development Coordinator* an einer Universität, sowie Präsidentin einer großen nationalen *Counseling* Vereinigung. Sie hat einen Bachelor in Psychologie und einen Master sowie einen Ph.D. im *Counseling*. Sie bietet *Career Counseling* und *training* aber auch für Organisationen, z.B. für Regierungseinrichtungen. Sie ist *Licensed Professional Counselor*, *Nationally Certified Counselor* und ist als *Master Career Counselor* im nationalen Register der NCDA aufgeführt. In der Vergangenheit war sie Präsidentin der *American College Counseling Association (ACCA)*, ist Mitglied in einer *Career Development Association* auf bundesstaatlicher Ebene, war Präsidentin einer *College Counseling Association* auf bundesstaatlicher Ebene und ist aktives Mitglied der ACA, der NCDA und in einer *Counseling Association* ihres Bundesstaates. 7,5 Jahre war sie im Personalmanagement und *Career Counseling Service* sowie weiterer *Student Support Services* der höheren Bildung tätig und seit weiteren 4,5 Jahren arbeitete sie als *Career Counselor* für die Regierung.

Profil: Ms. I

Ms. I ist Gründerin und Geschäftsführerin eines privaten *Career Counseling* Unternehmens (welches seit 1999 besteht) und arbeitet außerdem als *Associate Director* eines universitären *Career Services*. Sie hat einen Bachelorabschluss in *Economics* und Arbeitserfahrungen in unterschiedlichen Bereichen, wie *hi-tech* Vertrieb, Marketing, Projektmanagement und Rekrutierung gesammelt. Später hat sie einen Ph.D. in *Counseling Psychology* erworben. Sie ist Mitglied der ACA und der NCDA und trägt den Titel *Master Career Counselor*. Darüberhinaus hat sie postgraduale Zertifikate als *Master Personal and Executive Coach*, *Licensed Psychologist* und *Mental Health Counselor* erworben. Ihre Lehrerfahrung beinhaltet eine Dozententätigkeit in einem *Certificate Program in Career Development*. Nach ihren eigenen Angaben arbeitet sie in privater Praxis vorrangig mit Klienten der höheren Mittelschicht und Oberschicht zwischen 30 und 50 Jahren, mit einem hohen Einkommen.

Profil: Ms. L

Ms. L ist *National Certified Career Counselor* in privater Praxis. Sie beschreibt sich selbst als Berufswwechsler und deshalb als eine Person, die die Situation von Menschen, die „beruflichen Sackgassen“ stecken, sehr gut nachvollziehen kann. Sie war ursprünglich 17 Jahre lang als Informatikerin tätig bevor sie zurück an die Universität ging um dort einen Master im *Career Counseling* zu erlangen. Zunächst arbeitete sie in einem universitären Weiterbildungsprogramm, welches auch Angebote für die Gemeinde bereitstellte. Dort konnte sie mit Einzel-

sitzungen und Workshops arbeiten, um der Öffentlichkeit *Career Counseling* zur Verfügung zu stellen. Im Jahr 2007 machte sie sich selbständig und profitiert von den Kontakten, die sich durch ihre vorherige Tätigkeit an der Universität ergeben hatten. Ihre Klientel reicht von jungen Erwachsenen bis zu älteren Erwerbspersonen, die auf die Zeit der Pensionierung zugehen. Ms. L ist *Master Career Counselor, Registered Professional Career Counselor* in ihrem Bundesstaat und *Distance Credentialed Counselor*. Sie ist Mitglied in der NCDCA, im *Career Planning & Adult Development Network*, einer regionalen *Career Development Association*, einer regionalen *Counseling Association*, der *Association for Psychological Type* und einem *Chapter of the Association for Psychological Type* ihres Bundesstaates. Sie ist häufig Gastdozentin in verschiedenen *Career Counseling* Kursen an ihrer ehemaligen Universität. Ihre Klienten sind erwachsene Erwerbstätige, die meist einen *College* Abschluss haben. Viele haben einen Ph.D. oder sind Anwälte, doch die meisten haben mindestens einen Bachelor Abschluss. Die Altersstruktur bewegt sich zwischen 18 und 65 Jahren, wobei die Mehrheit Ende 20 bis Anfang 40 ist. Das Geschlechterverhältnis schätzt Ms. L bei ihren Klienten als recht gleichverteilt ein.

Profil: Mr. R

Mr. R ist seit 1980 Professor für *Counseling* und *Career Development* an einer Universität. Zu Beginn seiner Karriere war er zwei Jahre als *School Counselor* in einer *Elementary School* tätig und danach ein Jahr in einer *High School* bevor er 1978 *Assistant Professor* im Fachbereich *Leadership and Educational Policy Studies* einer Universität wurde. Nach zwei Jahren koordinierte er für acht Jahre die Ph.D.-Spezialisierung¹⁶ für *Career Development and Guidance* an seiner heutigen Universität. Mr. R hat einen Bachelorabschluss in Psychologie und *Elementary Education*, erwarb einen Master in *Administration of Occupational Education (Counseling and Guidance Certificate)* und einen Ph.D. in *Education and Human Resource Studies*. Er ist *National Certified Career Counselor* und *Licensed Professional Counselor*. Mr. R kann auf zahlreiche Auszeichnungen und Publikationen im Bereich *Career Counseling* zurück blicken. Er war Kurator der NCDCA, Mitglied der *Editorial Boards* zahlreicher Fachzeitschriften und hat in großer Zahl Vorträge auf Konferenzen gehalten sowie Workshops und Seminare gegeben.

Profil: Mr. T

Mr. T ist emeritierter Professor an einer Universität, in der er aus Verbundenheit aber noch weiterhin unbezahlt im *Career Center* arbeitet. Seit 1966 arbeitete er im Bereich *Career Service* in höheren Bildungseinrichtungen. Seinen Bachelorabschluss absolvierte er in *Social Studies* und seinen Master und Ph.D. in *Counseling and Guidance* und *Counselor Education*. Er schrieb in Zusammenarbeit mit anderen Autoren zahlreiche Bücher zu den Themen *Career Counseling, Career Development and Planning* und über verschiedene Interventionen. Er war an der Entwicklung verschiedener Testinventare beteiligt. Mr. T hat über 90 wissenschaftliche Artikel in Fachzeitschriften verfasst, mit dem Schwerpunkt auf der Entwicklung und Evalua-

¹⁶ Im Allgemeinen enthalten Ph.D.-Programme an amerikanischen Bildungseinrichtungen einen im Vergleich zu Deutschland hohen Anteil von Kursen und Seminaren (McDaniels & Gysbers, 1992).

tion innovativer Interventionen für *College* Studenten und Erwachsene. Nach dem Jahr 2000 wurde er mit dem *Eminent Career Award* von der NCDA ausgezeichnet, in den 1990er Jahren mit dem *Merit Award* der *National Vocational Guidance Association* sowie weiteren Auszeichnungen, die seine gemeinschaftliche Arbeit mit Kollegen hervorhob. Mr. T ist Mitglied in der ACA, der NCDA, der *Division 17* der *American Psychological Association*, der *National Association of Colleges and Employers*, einer regionalen *Counseling Association* und einer regionalen *Career Development Association*. Er ist *Fellow* der NCDA und trägt den Titel *National Certified Career Counselor*.

6. DER AKTUELLE STAND DES CAREER COUNSELINGS

6.1 LIZENZEN, ZERTIFIKATE UND AKKREDITIERUNGEN

Bisher gibt es für *Career Counselor* keine einheitlichen Regelungen zur Ausbildung und für die Zulassung zur Berufsausübung (Ms. O; ACA, 2009). Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten *Career Counselor* zu werden. Im Folgenden werden die Prozesse der Akkreditierung, Lizensierung und Zertifizierung erläutert, die dennoch für alle *Career Counselor* relevant sind.

6.1.1 LIZENZEN

Wird die Erlaubnis zur Berufsausübung von Regierungsseite aus erteilt, also durch die legislative Macht des Staates, wird dies in den USA für gewöhnlich als *License* oder *Licensure* (Lizenz, Zulassung, Approbation) bezeichnet. Die amerikanische Regierung hat das Recht Gesetze zu erlassen und andere Maßnahmen durchzuführen, wenn es notwendig erscheint, die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Bürger zu schützen. Wenn beispielsweise die Regierung eines Bundesstaates ein solches Gesetz für die Ausübung des *Counselings* erlassen hat, ist es illegal für irgendeinen Bürger ohne eine entsprechende Lizenz des Bundesstaates als *Counselor* tätig zu werden, um den Bürger davor zu schützen Beratung von nicht entsprechend qualifizierten Anbietern in Anspruch zu nehmen. Verstöße werden mit Geldbußen oder Gefängnisstrafe geahndet (ACA, 2009).

Alle Bundesstaaten, ausgenommen Kalifornien, vergeben Lizenzen (*State Licenses*) für *Counselor*, die sich verschiedenartig spezialisiert haben. Sogenannte *Counselor State Licensure Boards* regeln die Vergabe der Lizenzen, deren Anforderungen in jedem Bundesstaat separat gesetzlich verankert wurden. Ms. O beschreibt es als frustrierend für *Counselor*, dass sich der bereits in seinem Herkunftsstaat lizenzierte *Counselor*, bei einem Umzug in einen anderen Staat, noch einmal erneut für eine Lizenz bewerben und einen weiteren Test bestehen muss, um auch hier die Erlaubnis zur Berufsausübung zu erlangen. Ms. H merkt aber an: “*Once you are a Licensed Professional Counselor for 5 years or more in any state, you can usually transfer your license to another state (some states make this transfer easier than others)*”. Das *National Board for Certified Counselors* (→ 6.1.2) führt die Prüfung nach den Vorgaben des jeweiligen Bundesstaates, aus dem der Prüfling stammt, durch (NBCC, 2009). In einigen Bundesstaaten ist es jedoch nicht illegal sich ohne entsprechende Lizenz als *Counselor* zu bezeichnen. Die Lizenz dient in diesem Fall aber dazu sich als Fachmann, der bestimmten Qualitätsstandards genügt, auszuzeichnen und sich damit von nichtlizenzierten Beratern abzugrenzen (Ms. K). Diese Lizenzen gelten für *Counselor* allgemein und werden nicht speziell für *Career Counselor* vergeben.

6.1.2 ZERTIFIKATE

Zertifikate dagegen werden von Nicht-Regierungsorganisationen vergeben. Sie basieren auf einem freiwilligen Prozess bei dem sich die Mitglieder einer Berufsgruppe auf einen bestimmten Grad an Ausbildung und Berufserfahrung hin überprüfen lassen. Die Vertreter einer Berufsgruppe, die eine Zertifizierung erhalten haben, weisen damit nach, dass sie die Standards, die von der zertifizierenden Institution festgelegt wurden, erfüllen. Verstöße gegen diese Standards, also das nicht besitzen einer solchen Zertifizierung, können nicht geahndet werden, denn es existieren keine Gesetze, die den Praktiker zur Zertifizierung verpflichten. Die Zertifizierung dient also dazu, sich zu einem gewissen Qualitätsstandard zu bekennen und den eigenen Erfahrungs- und Ausbildungshintergrund für die Öffentlichkeit, den Klienten und den Arbeitgeber nachvollziehbar und vergleichbar zu machen (ACA, 2009).

National Board for Certified Counselors (NBCC)

Das *National Board for Certified Counselors* (NBCC), ist eine solche unabhängige *Non-Profit* Organisation, die für die Lizenzierung und Zertifizierung der *Career Counselor* relevant ist. Das NBCC wurde 1982 gegründet um ein nationales Zertifizierungssystem für alle Arten des *Counselings* einzuführen und zu überwachen. Der Zertifizierungsprozess ist freiwillig und bescheinigt dem *Counselor* ein bestimmtes Qualifikationsprofil. Der *Counselor* muss vordefinierte Standards in seiner Ausbildung, Berufserfahrung und aktuellen Tätigkeit nachweisen, um die *National Counselor Examination (NCE) for Licensure and Certification* absolvieren zu dürfen. Das NBCC führt ein Register von etwa 42 000 zertifizierten Beratern, die in den USA leben und arbeiten. Die Prüfungen des NBCC werden von 48 der 50 Staaten verwendet, um Berater auch auf bundesstaatlicher Ebene zu zertifizieren (NBCC, 2009). Das wichtigste Zertifikat, welches durch die NCE erworben werden kann, ist die Bezeichnung *National Certified Counselor* (NCC). Darüber hinaus gibt es Zertifizierungen für spezifische *Counseling* Bereiche, darunter auch:

Career Counseling – mit der entsprechenden Bezeichnung *National Certified Career Counselor* (NCCC); und

School Counseling – mit der entsprechenden Bezeichnung *National Certified School Counselor* (NCSC).

Wobei das Erlangen der Bezeichnung NCC als Voraussetzung für die speziellen Titel gilt. Einer Statistik von Dezember 2008 zufolge sind von 43 960 zertifizierten Beratern 540 *Career Counselor* im Vergleich zu 2287 *School Counselors* oder 1088 *Clinical Mental Health Counselors*.

In einigen Staaten kann der Besitz einer *National Certification* dem *Counselor* dabei behilflich sein auch eine *State License* zu erlangen. Eine *National Certification* ist in allen Bundesstaaten und auch über die Grenzen der USA hinaus ein Qualitätsnachweis für den *Counselor*. NBCC ist das weltweit größte Zertifizierungsprogramm seiner Art. Für den *Counselor* macht die Zertifizierung auf nationaler Ebene vor allem insofern Sinn, als dass sie die

Beschäftigungsmöglichkeiten erweitert und dazu dient einen höheren Grad an Anerkennung zu erlangen (NBCC, 2009). Die Anforderungen, um sich NCC nennen zu können, beinhalten u.a.:

- einen Abschluss im *Counseling* (oder einen mit dem Schwerpunktfach *Counseling*) von einem *College* oder einer Universität, das/ die für seine/ ihre Region bereits akkreditiert ist,
- mindestens 48 Semesterwochenstunden Seminararbeit an einer Hochschule,
- die Belegung von mindestens einem von neun speziellen Kursthemen,
- mindestens 3000 Beratungsstunden als *Counselor* nach dem Abschluss, über mindestens 24 Monate,
- mindestens 100 Stunden Supervision über mindestens 24 Monate und
- eine ausreichende Punktzahl beim *National Counselor Exam* (NCE).

Neben dem Mitgliedsbeitrag verlangt das NBCC regelmäßige Weiterbildung, wenn man seinen Titel als *National Certified Counselor* rezertifizieren lassen will (bestätigt durch Antworten von Mr. F, Ms. H u.a. auf Frage 14). Das NBCC stellt eine stets aktuelle Liste verschiedenster Weiterbildungsanbieter in allen Bundesstaaten der USA zur Verfügung (zusätzlich auch eine Liste mit Anbietern von Weiterbildung im Fernstudium). Das *Board* dient demnach auch generell als Weiterbildungsplattform für die verschiedenen Professionen des *Counselings*. Innerhalb von 5 Jahren muss ein NCC 100 Weiterbildungsstunden nachweisen um seine Rezertifizierung zu erlangen. Zusätzlich zu diesen Anforderungen muss der *Code of Ethics* des NBCC eingehalten und vertreten werden, indem jegliche Verletzungen des *Codes* unverzüglich (spätestens innerhalb eines Zeitraums von 60 Tagen) an das NBCC *Ethics Office* gemeldet werden. Das NBCC fungiert außerdem als Interessensvertretung und vertritt die Profession des *Counselings* und ihre zertifizierten Mitglieder auf nationaler und bundesstaatlicher Ebene. Einzel- und Führungspersonen bestimmter Initiativen steht Beratung und Unterstützung in rechtlichen Fragen zu. Neuere Aktivitäten des *Boards* waren beispielsweise:

- der Einsatz für eine gesamtstaatliche Integration des *Counselings* in die Betreuung von Kriegsveteranen,
- Zusammenarbeit mit dem Kongress, um finanzielle Mittel für *School Counselor* zu erlangen, die durch das NBCC zertifiziert wurden,
- Fürsprache für die Berücksichtigung von *Counseling* als Leistung der Krankenversicherungen,
- Einsatz für die Zulassung von Zertifizierungen auch in Kalifornien,
- Führung von Initiativen zur Sicherung der Rechte zur Testanwendung in allen Bundesstaaten und
- Einsatz für Arbeitsplätze, Vergütung und gesetzlichen Regelung des *Counselings* in allen Bundesstaaten (NBCC, 2009).

Es ist selbstverständlich auch möglich unabhängig als *Counselor* tätig zu sein, auch ohne Zertifizierung. Doch sie kennzeichnet diejenigen, die sich freiwillig auf festgesetzte Qualitätsstandards überprüfen lassen und die den Kriterien entsprechen. Für den Klienten ist es durch die Zertifizierung leichter einen *Counselor* zu finden, dessen Qualifikationen vertrauenswür-

dig sind und für den *Counselor* selbst ist sie eine Orientierungshilfe für die Qualität seiner Ausbildung und Erfahrungen und eine Hilfe dabei von potentiellen Klienten über die Datenbank des NBCC gefunden zu werden.

Das NBCC wurde durch Mitglieder der ACA gegründet und hieß zunächst *American Personnel and Guidance Association*, bevor bald das Aufgabenspektrum auf die Zertifizierung von qualifizierten Beratern erweitert wurde. NBCC und ACA sind historisch betrachtet stark miteinander verknüpft und setzen sich beide dafür ein die Professionen des *Counselings* weiter zu entwickeln. Trotzdem sind beide Organisationen voneinander unabhängig und arbeiten für verschiedene Ziele. Die ACA konzentriert sich auf Aktivitäten für ihre Mitglieder, wie die Organisation von Konferenzen, Förderung der Professionsentwicklung, Veröffentlichungen und Vertretung gegenüber der Regierung (→ 6.2.1). Das NBCC dagegen hat eher den Fokus darauf die Qualität des *Counselings* durch Zertifizierungen zu fördern (NBCC, 2009).

6.1.3 AKKREDITIERUNGEN

Die professionelle Akkreditierung ist ein Prozess bei welchem ein *College* oder eine Universität ein Ausbildungsprogramm freiwillig einer Prüfung durch einen Ausschuss wie den *Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs* (CACREP) oder die ACA unterziehen lässt. Diese Kommissionen können Ausbildungsprogrammen bescheinigen, dass sie Standards erfüllen, die über diejenigen Standards hinaus gehen, die sie ohnehin erfüllt haben um überhaupt Studiengänge anbieten zu dürfen (ACA, 2009).

Mittels der Akkreditierung durch CACREP werden Qualitätsnachweise für Bildungsprogramme definiert, die in den USA zum *Counselor* ausbilden. Es handelt sich dabei um eine unabhängige Kommission, die vom *Council for Higher Education Accreditation* (CHEA, 2009) anerkannt ist. Sie ist neben dem Master Programmen für *Career Counseling* auch zuständig für die Akkreditierung von Master Programmen für *College Counseling, Community Counseling*¹⁷, *Gerontological Counseling, Marital, Couple, and Family Counseling/ Therapy, Mental Health Counseling, School Counseling* und weitere.

Bereits in den 1970iger Jahren begründet, nannte sich die Kommission ursprünglich *Accreditation Board for Counselor Preparation* (ABCP), wurde dann aber in CACREP umbenannt um auch mit dem *Counseling* verwandte Bildungsprogramme mit einbeziehen zu können. Acht Bereiche eines Basis-Curriculums von CACREP bilden die Grundlage für die Prüfungsfragen des *National Counselor Exam for Licensure and Certification* (NCE; → 6.1.2). CACREP's Mission ist es ein Orientierungssystem zur Verfügung zu stellen und sich für Exzellenz in der beruflichen Bildung einzusetzen, indem Ausbildungsprogramme zum *Counselor* (und ähnliche Programme) akkreditiert werden. In diesem Sinne widmet sich CACREP der Förderung der fortlaufenden Entwicklung und Verbesserung der Ausbildungsprogramme und ist nach eigenen Aussagen damit in der Lage Berufsgruppen aus dem Bereich

¹⁷ *Community Counseling* ist ein allgemeiner Begriff für jegliche Art von *Counseling*, welches außerhalb einer klinischen Einrichtung statt findet und für die Bewohner bestimmter Stadtteile oder Kleinstädte zur Verfügung steht.

der Beratung darauf vorzubereiten Dienstleistungen anzubieten, die mit dem Ideal einer optimalen menschlichen Entwicklung konsistent sind (CACREP, 2009).

American Association of State Counseling Boards

Die *American Association of State Counseling Boards* (AASCB) ist die Allianz aus den Regierungsorganisationen, die für die Lizenzierung und Zertifizierung von Beratern in ganz Amerika zuständig sind. Wobei eine Organisation jeweils für einen Bundesstaat verantwortlich ist. Die AASCB sammelt, interpretiert und verbreitet Informationen zu thematisch relevanten gesetzlichen und regulativen Angelegenheiten und setzt sich für die Kooperation von Einzelpersonen und Verbänden ein, die damit befasst sind, das Angebot von Beratungsdienstleistungen in die Öffentlichkeit zu bringen. Darüber hinaus publiziert die Vereinigung Materialien für Trainings Programme. Interessant ist, dass die AASCB zwar eine angemessene Ausbildung und empirische Wissensbasis für professionelles *Counseling* wertschätzt, die Vielfältigkeit der Ausbildungsmöglichkeiten, der Schwerpunktsetzungen in der Praxis wie auch in der Forschung als eine der Stärken der Profession betrachtet (AASCB, 2009) und sich damit indirekt gegen eine Vereinheitlichung der Ausbildungen für *Career Counselor* ausspricht.

Eine Aussage von Mr. J lässt die Vermutung zu, dass in dem Bereich der Zulassung und Zertifizierung eventuell Weiterentwicklungen bevorstehen: „[...] *There has been increased interest in promoting greater credentialing in the field.*“

6.2 BERUFSTÄNDISCHE VERTRETUNGEN

6.2.1 VERBÄNDE AUF NATIONALER UND INTERNATIONALER EBENE

Wie in Abschnitt 2.1 dargelegt, stellt das Vorhandensein eines Berufsverbandes nach Miege (2003) eine wesentliche Rahmenbedingung dafür dar, dass es sich bei einem Beruf um eine Profession handelt. Neben den oben beschriebenen Organisationen gibt es in den USA mehrere berufsständische Vereinigungen, welche die Interessen ihrer Mitglieder in vielfältiger Weise vertreten und dies zum Teil schon über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten. Im Folgenden werden einige wichtige Verbände exemplarisch vorgestellt.

National Career Development Association und American Counseling Association

Die *National Career Development Association* (NCDA), ursprünglich bezeichnet als *National Vocational Guidance Association*, ist eine Division der *American Counseling Association*¹⁸ (ACA). Nach Angaben von Ms. K, Ms. D und Ms. A sind diese beiden die wichtigsten übergeordneten Organisationen für die Profession des *Career Counselings* in den USA. Die NCDA war einer der Gründungsdivisionen der ACA im Jahre 1952. Das Ziel der NCDA ist es die Berufslaufbahnentwicklung aller Menschen in jedem Alter zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen gibt es von der NCDA Angebote für die Öffentlichkeit und für Experten auf diesem Gebiet. Diese beinhalten Aktivitäten zur Förderung der Professionalisierung des Berufsfeldes, zur Förderung der Forschungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, für die Setzung professioneller Standards, zur Förderung der rechtliche Vertretung sowie für die Würdigung von Leistungen und Erfolgen auf dem Gebiet der Berufslaufbahnentwicklung durch den *Eminent Career Award* (NCDA, 2008; → 6.4).

Die tragende Rolle der NCDA als nationale berufsständische Vertretung der Profession zeigt sich auch darin, dass der Großteil der befragten Experten Mitglied in der NCDA ist bzw. war (Ms. A, Ms. D, Mr. F, Ms. H, Ms. K, Ms. L, Ms. N, Ms. O, Ms. P, Mr. Q, Mr. R, Ms. S, Mr. T, Mr. V, Ms. W, Mr. X, Ms. Z). Weniger häufig zeigt sich die Mitgliedschaft in der ACA (Ms. A, Ms. D, Mr. Q, Team Y, Ms. B1).

National Employment Counseling Association

Die *National Employment Counseling Association* (NECA) wurde 1966 gegründet und ist ebenfalls eine Division der ACA. NECA sieht sich als Organisation für Personen die im Bereich *Employment* und/ oder *Career Development* arbeiten. NECA hat im Vergleich nur circa ein Zehntel der Mitglieder der NCDA. Sie orientiert sich in ihren Serviceangeboten stärker an der Person des Praktikers und bezieht sich stärker auf *Employment Counseling* als auf *Career Counseling*, also auf Personen, die stärker mit der Arbeitsvermittlung beschäftigt sind. Zunächst war sie eine Interessenvertretung innerhalb der NCDA, löste sich dann aber von dieser,

¹⁸ Die *American Counseling Association* ist eine gemeinnützige Organisation, die sich dem Ausbau und Förderung des Beraterberufes und derer, die ihn ausüben widmet. Sie ist die weltweit größte Organisation, die ausschließlich *Counseling* Professionen repräsentiert (ACA, 2009).

aufgrund unterschiedlicher Interessen und Schwerpunkte. Die Mitglieder arbeiten hauptsächlich in staatlichen *Employment Offices/ Agencies* (Mr. B).

Bureau of Labor Statistics

Das *Bureau of Labor Statistics* (BLS) ist eine Division des *United States Department of Labour*¹⁹. Die Aufgabe des *Bureau of Labor Statistics* ist es berufliche Informationen für alle Bürger der USA zur Verfügung zu stellen. Es veröffentlicht alle zwei Jahre das *Occupational Outlook Handbook*, welches Informationen zu ca. 270 Berufen des gesamten Bundesgebietes der USA enthält. Eine Besonderheit ist die Online-Quelle O*NET mit Informationen zu etwa 900 Berufen in den USA (BLS, 2009).

International Association for Educational and Vocational Guidance

Auch auf internationaler Ebene ist die Profession des *Career Counselings* vertreten. Die *International Association for Educational and Vocational Guidance* trägt auf Deutsch den Namen Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB). Wie schon an der Bezeichnung erkennbar ist, handelt es sich um eine Vereinigung, die nicht nur für US-amerikanische Berater von Relevanz ist, sondern sich für eine weltweite Vernetzung der Professionsmitglieder stark macht. Die IAEVG hat Mitglieder in ca. 60 Ländern der Erde, auf allen Kontinenten. Es gibt verschiedene Kategorien der IAEVG –Mitgliedschaft:

- Individuelle Mitglieder: Berufsberater oder andere Fachleute, die im Bereich der Schul- und Berufsberatung tätig sind,
- Verbände als Mitglieder: Nationale oder regionale Berufsberaterverbände oder Verbände, deren Ziel die Schul- und Berufsberatung ist, und
- Unterstützende Mitglieder: Ministerien, Institutionen und Organisationen, die auf dem Gebiet der Schul- und Berufsberatung tätig sind (IAEVG, 2009).

In ihrer Erklärung zum Auftrag der Vereinigung von 1995 heißt es u.a., dass die IAEVG:

- dafür eintritt, dass alle Bürger die Berufsberatung benötigen und Wünschen, diese von professionellen und anerkannten Beratungskräften erhalten können,
- Empfehlungen zu den Grundsätzen und der Qualität von Beratungsdiensten ausspricht, die deren Dienstleistungen für Schüler, Studierende und Erwachsene charakterisieren sollen,
- Empfehlungen zu den für alle Beratungsfachkräfte der Bildungs- und Berufsberatung notwendigen Ausbildungen und Qualifikationen erarbeitet und
- Regierungen dazu bewegen will, eine Agentur, eine Institution oder eine Dienststelle einzurichten bzw. weiterzuentwickeln, die für verschiedene Belange der Profession zuständig ist (IAEVG, 2009).

Die IAEVG legt internationale ethische Standards fest, die unter anderem die Pflichten gegenüber den Klienten, das Verhalten gegenüber Kollegen und Geschäftspartnern, das Verhalten

¹⁹ Das *United States Department of Labor* (Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten) ist Teil der Bundesregierung der Vereinigten Staaten und unter anderem verantwortlich für Arbeitssicherheit, Arbeitsentgelt, Arbeitszeitregelungen, Arbeitslosenversicherung, Vermittlung von Arbeitssuchenden und berufliche Weiterbildung (DOL, 2009).

gegenüber der Regierung und anderen öffentlichen Institutionen sowie die Pflichten gegenüber der Forschung regelt. Eine wichtige Erklärung zur Notwendigkeit der Entwicklung internationaler Standards im Hinblick auf die Qualifikation von Beratern wurde von der IAEVG Generalversammlung in Warwick 1999 verabschiedet. Sie verbindet Qualifikationsstandards mit dem IAEVG Auftrag und den Ethischen Standards. In vielen Ländern findet man nationale Anforderungen für die Ausbildung, Fortbildung und Supervision von Beratern. Gegenwärtig gibt es aber keine international anerkannten Standards (IAEVG, 2009).

1999 begann die IAEVG mit der Entwicklung von international anerkannten Kompetenzen, die Fachkräfte benötigen, um eine qualifizierte Bildungs- und Berufsberatung durchführen zu können. Diese Kompetenzen wurden auf einer Datenbasis von Befragungsergebnissen bei 700 Fachkräften, die in 38 Ländern (darunter auch die USA) in einer Reihe von verschiedenen Beratungsbereichen tätig sind, auf ihre Angemessenheit geprüft. Die so ermittelten Kompetenzen wurden von der Generalversammlung der IAEVG im September 2003 angenommen. Sie dienen als Grundlage für das Zertifikat *Educational and Vocational Guidance Practitioner* (EVGP), das Fachleute erwerben können, die über eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung in der Bildungs- und Berufsberatung verfügen (IAEVG, 2009).

Die Kompetenzen eines Bildungs- und Berufsberatungspraktikers (BBBP) setzen sich aus Kernkompetenzen zusammen, die auf Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen basieren, die alle Praktiker brauchen, und aus Fachkompetenzen, die einige Praktiker je nach Art ihres Schwerpunktes benötigen. Das Zentrum für Qualifikationsprüfung und Bildung (CCE) verwaltet den Bewerbungsprozess eines BBBPs im Namen der IVBBB/ IAEVG (→ Anhang D auf CD-ROM). Das *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (vormals *Educational and Vocational Guidance Bulletin*) ist das Fachjournal der Vereinigung. Dies ist eine Zeitschrift, in der Beiträge zu Arbeit, Freizeit, Berufs- und Karriereplanung, Berufsberatung und beruflicher Erziehung veröffentlicht werden, die vorzugsweise entweder einen internationalen Bezug haben sollten (z. B. vergleichende Studien, multikulturelle oder kulturübergreifende Perspektiven, regionale Übersichten etc.) oder zu Themen von breitem internationalen Interesse Stellung nehmen (z. B. Theorieentwicklungen, ethische Fragen etc.). Wichtige nationale Entwicklungen, die von größerem Interesse sind, werden hier zum Teil auch veröffentlicht (*International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2009).

American College Counseling Association

Die *American College Counseling Association* (ACCA) ist aktiv darin das *College Counseling* zu unterstützen und zu fördern. Sie setzt sich für eine ethische und verantwortungsbewusste Berufspraxis ein, unterstützt die Kommunikation und den Austausch zwischen *College* Beratern verschiedener Bereiche und Institutionen, fördert die Kooperation mit anderen Organisationen, die einen Bezug zu akademischer Bildung und der Entwicklung von Studenten haben und stellt Orientierung und Beratung für die Profession des *College Counselors* zur Verfügung. Die ACCA ist ebenfalls eine Division der ACA. Im Oktober 2007 verzeichnete die ACCA 1437 Mitglieder. Die Arbeit des Verbandes zielt darauf ab das Bewusstsein in der Bevölkerung, unter den Studenten, den Eltern und den im Bildungssystem beschäftigten über den Wert des *College Counselings* zu informieren. Darüber hinaus bringt die ACCA die Pro-

fessionalisierung des Berufs voran, indem sie beispielsweise die Zertifizierung und Lizenzierung auf bundesstaatlicher und nationaler Ebene sowie Weiterbildungsmöglichkeiten und die Festigung ethischer Standards fördert (ACCA, 2009). Das ACCA *Professional Advocacy and Public Awareness Committee* veröffentlicht zum Beispiel das *College Counseling Advocacy Booklet*, welches speziell für die Mitglieder entwickelt wird. Diese Broschüre ist ein wertvolles Werkzeug um für das *College Counseling* unter Studenten, Eltern, Angestellten der Universität und der allgemeinen Bevölkerung zu werben. Es beinhaltet diverse Themen von der Weiterbildung, häufig auftretenden Fragen und Problemen von Studenten über Fakten und Mythen des Beratungsprozesses, die Schweigepflicht und ihre Grenzen, Multikulturalismus auf dem Campus bis zu Marketing des *College Counselings* aus Sicht des Dienstleisters. Außerdem findet man darin Berichte zur jüngsten Forschung im Bereich *College Counseling* (ACCA, 2009).

Die befragten Experten gaben zu erkennen, dass *Career Counselor*, deren Arbeitsschwerpunkt im *College Counseling* liegt, auch in speziellen berufsständischen Vertretungen organisiert sind. Beispiele hierfür sind die *Southern Association of Colleges and Employers*, die *National Association of Colleges and Employers*, das *National Council on Student Development*, die *Texas College Counseling Association* und die *American College Personnel Association*.

Je nach beruflichem Hintergrund, speziellen Arbeitsinteressen oder weiteren Qualifikationen (wie z.B. eine zusätzliche Tätigkeit als *Mental Health Counselor*) sind weitere Mitgliedschaften in Verbänden zu verzeichnen, die sich indirekt auf die Berufsgruppe des *Career Counselings* beziehen. Beispiele hierfür sind die *Society of Human Resource Management*, die *California Counseling Association*, die *Alabama Mental Health Counselors Association*, das *Career Planning & Adult Development Network*, die *Association for Psychological Type*, das *Board of Vocational Experts*, die *Association of Career Professionals International*, die *Association of Career and Technical Education*, die *Association of Job Search Trainers*, die *American School Counseling Association* oder die *Professional Association of Resume Writers*.

6.2.2 VERBÄNDE AUF BUNDESSTAATLICHER UND REGIONALER EBENE

Neben den nationalen Verbänden sind die befragten Experten häufig zusätzlich Mitglied in Verbänden auf bundesstaatlicher und regionaler Ebene. Beispiele hierfür sind die *California Career Development Association*, die *Alabama Career Development Association*, die *Colorado Career Development Association*, die *Idaho Career Development Association*, das *Career Counselors Consortium of New England*, die *Rocky Mountain Workforce Development Association* und das *Career Counselors Consortium Northeast*.

Dies ist nur ein Ausschnitt aus einer Vielzahl regionaler Verbände. Um eine Vorstellung von dem Angebot einer regional arbeitenden Organisation zu bekommen sei hier das ***Career Counseling Consortium Northeast*** kurz vorgestellt:

Seit 20 Jahren vertritt das *Career Counseling Consortium Northeast (CCC) Career Counselor* im Nordosten der USA. Unter ihren Angeboten sind vierteljährliche Generalversammlungen und monatliche *Professional Development Seminars*, die dazu beitragen sollen, dass die Experten ihr gesamtes Potential in der Beratung ihrer Klienten ausschöpfen können. Die hohe Qualität der Seminare soll dabei durch Experten aus Industrie und Wirtschaft ermöglicht werden. Darüber hinaus stellt das CCC verschiedene formelle und informelle Möglichkeiten zum *Networking* zur Verfügung. Als Mitglied hat man beispielsweise Zugriff auf *Online Assessment* Inventare. Das CCC ist als Weiterbildungsstätte für *Career Counselor* vom *National Board for Certified Counselors (NBCC)* anerkannt.

6.3 AUSBILDUNG ZUM CAREER COUNSELOR

Wie in Kapitel 2 erläutert, stellt das Vorhandensein akademischer Ausbildungsmöglichkeiten ein wichtiges Merkmal von Professionen dar, da dadurch abstraktes und spezialisiertes Wissen bereitgestellt wird (Mieg, 2003; Hodson & Sullivan, 1990). Nach Informationen des *Career InfoNet* (2008) haben 72.8% der im Bereich *Educational, Vocational* und *School Counseling* tätigen Personen einen Bachelorabschluss oder höher. Die Möglichkeit sich zum *Career Counselor* ausbilden zu lassen findet man in den USA in diversen staatlichen und privaten Bildungseinrichtungen. Alle Bundesstaaten bis auf Connecticut, Minnesota, Nevada, Montana, South Carolina, Utah, Vermont, Washington und West Virginia verfügen über Hochschulen, die eine Ausbildung zum *Career Counselor* anbieten (CACREP, 2009). Bisher sind die Lehrpläne der einzelnen Ausbildungseinrichtungen nicht standardisiert. Die Ausbildung der *Career Counselor* ist gemäß der Expertenaussagen weitgehend nicht gesetzlich festgeschrieben (Ms. P und Ms. N); einheitliche Curricula werden aber durchaus als wünschenswert angesehen (Mr. B, Ms. C, Ms. P, Mr. Q).

Von 112 Ausbildungsprogrammen, die von der NCDA gelistet werden, sind acht durch CACREP (→ 6.1.3) zertifiziert worden. Anbieter dieser Ausbildungen sind die *California State University Northridge*, die *San Francisco State University*, die *Colorado State University*, die *Florida State University*, die *University of South Florida*, die *University of Missouri St Louis*, die *California State University Sacramento* und die *North Carolina Central University*. Um einen Einblick in die Studiengänge zu bekommen werden einige Eckpunkte von vier dieser zertifizierten Ausbildungsprogramme hier exemplarisch dargestellt. Mit der Aufzählung der Aufnahmekriterien und Lehrinhalte kann nicht dem Anspruch auf Vollständigkeit genügt werden.

California State University Northridge

An der *California State University Northridge* kann man einen Masterabschluss unter anderem für das *School Counseling (Elementary, Junior High und High School)*, *College Counseling* oder *Career Counseling* erwerben. Das Ausbildungsprogramm für *Career Counseling* beinhaltet u. a.:

- *Counseling Theory*,
- *Resources and Program Development*,
- *Organizational Behavior and Administration*,
- *Individual and Group Vocational Assessment* und
- *Career Development of Special Populations*.

Nach Angaben der Universität sollen die Studenten dieses Studienganges darauf vorbereitet werden in Bildungseinrichtungen, in der freien Wirtschaft, in Regierungseinrichtungen, in *Community-Based Agencies* sowie *Career Counseling* Firmen zu arbeiten. Die Grundvoraussetzung um für einen dieser Masterstudiengänge zugelassen zu werden, ist das Vorweisen einer bestimmten Anzahl von Einheiten psychologischer Vorbildung, die durch den vorherigen Hochschulabschluss erworben wurden. Darunter fallen Kenntnisse in Statistik, Lernen

und Entwicklung in der frühen Kindheit sowie Basiskenntnisse im *Counseling* (California State University Northridge, 2009)

San Francisco State University

Das *Department of Counseling* der *San Francisco State University* bietet drei *Counseling* Masterprogramme an:

- den *Master of Science in Counseling* mit 4 verschiedenen Spezialisierungen: *Career, College, Gerontological und School Counseling*
- den *Master of Science in Counseling* mit Spezialisierung in *Marriage, Family* oder *Child Counseling* und
- den *Master of Science in Rehabilitation Counseling*.

Nach Angaben der Universität bereitet die *Career Counseling* Spezialisierung die Studierenden darauf vor, in einer *High School*, einem *College Career Center* oder anderen Beratungseinrichtungen zu arbeiten. Einige Absolventen würden aber auch ihre Ausbildung nutzen um sich privat als *Career Counselor* niederzulassen, während andere in Beratungseinrichtungen der freien Wirtschaft oder in *Public Agencies* Fuß fassen. Um an dem Masterprogramm teilnehmen zu können müssen Bewerber nachweisen können, an drei Basismodulen der Psychologie teilgenommen zu haben: Entwicklungspsychologie, Persönlichkeitstheorien und Psychopathologie. Der Bachelorabschluss, durch den diese Kompetenzen erworben wurden, kann an *Junior Colleges, Colleges* oder Universitäten erworben worden sein, solange diese Einrichtungen akkreditiert sind. Die Lehrbestandteile sind u.a.:

- *Theories of Counseling*,
- *Psychological Foundations for Counselors*,
- *Assessment in Counseling*,
- *Practicum and Internship*,
- *Social and Cultural Foundations in Counseling*,
- *Seminar in Research*,
- *Law and Ethics in Counseling*,
- *Advanced Career Counseling* und
- *Computer Applications in Counseling* (San Francisco State University, 2009).

Colorado State University

Die *Colorado State University* definiert es als Ziel ihres Ausbildungsprogrammes professionelle *Counselor* auszubilden, die Menschen jeden Alters dabei unterstützen können die Fähigkeit zur Exploration, Selbsterkenntnis und Entscheidungsfindung zu entwickeln, die für ein zufriedenstellendes Leben in einer pluralistischen Gesellschaft gebraucht werden. Die Studenten können zwischen den Spezialisierungen *School Counseling, Career Counseling* und *Community Counseling* wählen. Bewerben können sich Alumnis verschiedener Studiengänge. Prinzipiell gibt es hier keine Begrenzung, besonders häufig sind jedoch Personen mit Hintergründen in Bereichen wie *Public and Private School Teaching, Soziale Arbeit, Human Development, Psychologie, Postsecondary Education, Wirtschaft* und *Employment Agencies*. Der

erfolgreiche Studienbewerber sollte mindestens ein bis zwei Jahre Berufserfahrung vorweisen können. Die Lehrinhalte sind u.a.:

- *Multicultural & Special Populations*,
- *Group Guidance and Counseling*,
- *Ethical and Legal Issues*,
- *Practicum - Guidance and Counseling*,
- *Seminar - Mental Health Issues*,
- *Career and Employment Concepts*,
- *Tests and Assessments*,
- *Organizational Performance and Change* und
- *Community College Leadership*.

Die Universität macht Angebote zur Finanzierung des Master-Studiums durch *Assistantships* und *Fellowships*. Diese gibt es im Fachbereich selbst, in der Verwaltung oder im *Career Center* der Universität (Colorado State University, 2009).

Florida State University

Das *Career Counseling* Programm an der *Florida State University* ist eines von vier verschiedenen *Counseling* Programmen. Weiterhin gibt es *Mental Health Counseling*, *School Psychology* und die Möglichkeit einen Ph.D. in *Counseling Psychology and School Psychology* zu erlangen. Die Teilnehmer der *Career Counseling* Ausbildung können zwei Abschlüsse gleichzeitig erwerben: den *Master of Science* und den *Educational Specialist*. Die Studenten können auch hier ihr Studium durch die Mitarbeit im *Career Center* finanzieren. Gleichzeitig ist dies ein Teil der supervidierten, praktischen Ausbildung. Das Studium ist so angelegt, dass es bei einem Vollzeitstudium in fünf Semestern (inkl. Praktikum) abgeschlossen werden kann. Voraussetzung für die Bewerbung ist ein Bachelor in Psychologie, Soziologie, *Education*, Soziale Arbeit, *Home and Family Life* oder ähnlichen Studiengängen von einem akkreditierten *College* oder einer Universität. Wenn ein Student den Abschluss des *Educational Specialist* erwerben möchte, muss er einen bereits bestehenden Mastertitel nachweisen können. Da sich jährlich durchschnittlich 100 Personen für diesen Aufbaustudiengang bewerben und nur zwischen 26 und 30 Studenten zugelassen werden, müssen die Bewerber sehr gut in einem, auch für andere Universitäten üblichen, Aufnahmetest abschneiden, um ausgewählt zu werden. Bewerber, die bereits allgemeine Kurse in Psychologie absolviert haben und Erfahrungen im *Counseling* vorweisen können, werden im Bewerbungsprozess bevorzugt behandelt. Die Lehrinhalte sind u.a.:

- *Psychosocial and Multicultural Aspects of Counseling*,
- *Basic Descriptive and Inferential Statistics*,
- *Assessment in Counseling*,
- *Consultation and Organizational Development*,
- *Group Counseling*,
- *Career Development Program Design and Evaluation*,
- *Behavior Management, Principles and Applications* und

- *Internships* (Florida State University, 2009).

Auch für die anderen Ausbildungsprogramme, die nicht von CACREP zertifiziert sind ist mindestens ein Bachelorabschluss erforderlich, da es sich zumeist um Masterprogramme handelt. Aufgrund fehlender standardisierter Curricula offenbart sich eine Vielfalt an unterschiedlich organisierten Lehrinhalten. Es scheint, als würde die Fülle an Wegen, die zur Ausübung des *Career Counselings* führt, durch ein hoch geschätztes System der Lizenzvergabe und Zertifizierung (→ 6.1) förmlich ausgeglichen. Denn auffällig ist, dass die Mehrzahl der befragten Experten auf bundesstaatliche Lizenzen bzw. die CACREP-Zertifizierung verweist, als Antwort auf die Fragen nach gesetzlichen Regelungen der Ausbildung und Berufsausübung des *Career Counselings* in den USA (Fragen 6 und 7, → Anhang B).

Alle Bundesstaaten, bis auf Kalifornien, erteilen eine Lizenz für das Praktizieren als *Counselor* aber nur wenige speziell für *Career Counselor* (nach Angaben von Mr. B, Ms. H, Ms. O, Mr. Q, Ms. U, Team Y, Ms. C). Diesbezüglich merkt Ms. V an:

- „*When malpractice potentially results in physical, psychological, or economic harm to a client, then the government steps in with licensing. Career Counseling does not present significant enough risk in these areas for the government to intervene. The burden for ultimate decision making rests with the client. In this case a well informed client should beware of malpractice primarily rather than the government*”.

Die meisten Bundesstaaten orientieren sich bezüglich der Examsanforderungen für die Lizenz am *National Certified Counselor Exam* oder am *National Mental Health Counselor Exam* (Ms. H). Neben der Lizenz, die von den einzelnen Bundesstaaten für *Counselor* vergeben werden, kann man sich auf nationaler Ebene die berufliche Spezialisierung im *Career Counseling* attestieren lassen. Die NCDA verleiht die Titel *Master Career Counselor* oder *Master Career Development Professional* (Ms. H). Vom NBCC werden die Bezeichnungen *National Certified Counselor* und *National Certified Career Counselor*, speziell für *Career Counselor*, vergeben (NBCC, 2009; NCDA, 2008).

Einige Arbeitgeber verlangen von den Bewerbern Lizenzen als Voraussetzung für die Einstellung, während andere zumindest erwarten, dass der Bewerber grundsätzlich für einen Zertifizierungsprozess in Frage kommt oder ihn gerade durchläuft. In den Fällen, wo es nicht zwingend von den angestellten Beratern verlangt wird, lassen sich zum Teil Berater auch zertifizieren um damit ein Zeichen ihrer Anerkennung der Werte und Standards der Profession zu setzen und damit ihre zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu vergrößern. *Career Counselor*, die sich nicht selbständig machen, finden entweder eine Anstellung in Agenturen, ihren eigenen Ausbildungsinstituten oder anderen Bildungseinrichtungen. Einige werden Berater in Regierungsorganisationen, staatlichen Einrichtungen oder Wirtschaftsunternehmen, während andere *Counseling* in *Colleges* oder Universitäten unterrichten. Dafür und für weitere Positionen mit Führungscharakter benötigen *Career Counselor* in den meisten Fällen, über den Masterabschluss hinaus auch den Doktorgrad (McDaniels & Gysbers, 1992).

Nach Hodson und Sullivan (1990) ist die Monopolisierung des Wissens, welches zur Berufsausübung benötigt wird, ein charakteristischer Bestandteil einer Profession (→ 2.2). Die relativ hohen Zulassungsvoraussetzungen der Ausbildungsprogramme zum *Career Counselor* und die Anforderungen eine Lizenz oder ein Zertifikat zu erlangen, könnten unter dieser Betrachtungsweise dahingehend interpretiert werden, dass sie dazu dienen, Barrieren gegenüber Laien zu errichten um den Kreis der Angehörigen der Profession in ihrer Quantität zu kontrollieren. Trotzdem sollte die positive Seite hoher Leistungsanforderungen nicht vernachlässigt werden, da sie ein Mittel der Qualitätssicherung darstellen.

6.4 EXKURS: AWARDS

Eminent Career Award

Der *Eminent Career Award* wird als höchste und repräsentativste Auszeichnung für den Bereich *Career Counseling* in den USA angesehen. Außerdem ist er der älteste seiner Art: Schon 1966 wurde Anne Roe mit diesem Preis geehrt, gefolgt von 39 weiteren Persönlichkeiten, wie beispielsweise Donald E. Super, John L. Holland, Mark L. Savickas und erst kürzlich im Jahr 2008 Mark Pope. Er wurde bisher jährlich von dem *Eminent Career Award Komitee der NCDA* verliehen (Reardon, 2008).

Einige der befragten Experten wurden mit dieser Auszeichnung geehrt, deren Namen aus Gründen des Datenschutzes hier nicht genannt werden.

John Holland Award for Outstanding Achievement in Career or Personality Research

Der *John Holland Award* wird für herausragende Forschungsleistungen in den Forschungsbereichen Karriere und Persönlichkeit verliehen. Der Award und das damit verbundene Preisgeld wird von der *Psychology Assessment Resources, Inc.* (ein Verlag für Materialien zur psychologischen Diagnostik, wie Software, Bücher u.a.) finanziert (ACA, 2009).

Donald E. Super Fellowship for the Support of Dissertation Research on Career Development

Der *Donald E. Super Fellowship* Preis wird für die Unterstützung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten zu Themen der Berufslaufbahnentwicklung verliehen (ACA, 2009).

6.5 KOMPETENZEN DES CAREER COUNSELORS

Der Analysegegenstand dieser Arbeit ist ein Berufsfeld, bzw. unter genauer Betrachtung eine Profession (→ Kapitel 2). Hinter diesem abstrakten Begriff steht letztlich die Gesamtheit ihrer einzelnen Vertreter. Das Handeln der Vertreter bestimmt in vielerlei Hinsicht die Qualität und Richtung des *Career Counselings*. Das Handeln eines praktizierenden *Career Counselor* wird von seinen Fähigkeiten und Qualifikationen, sowie von seiner Sichtweise auf diese, geleitet. Bei der Analyse der Profession *Career Counseling* erscheint es deshalb sinnvoll diese Aspekte einzubeziehen und auch den Blickwinkel der Experten (→ 6.5.1) auf potentielle Fähigkeiten und Qualifikationen, die ein Repräsentant der Profession haben sollte, zu ergründen, um einen Eindruck von jenem Zusammenhang zu bekommen.

Die NCDA (→ 6.2.1) hat Minimalanforderungen für die Praxis des *Career Counseling* aufgestellt. Die neueste überarbeitete Version von 1997 beinhaltet Wissen und Fertigkeiten in folgenden Bereichen:

- *Career Development Theory,*
- *Individual and Group Counseling Skills,*
- *Individual/Group Assessment,*
- *Information/Resources,*
- *Program Promotion, Management, and Implementation,*
- *Coaching, Consultation, and Performance Improvement,*
- *Diverse Populations,*
- *Supervision,*
- *Ethical/ Legal Issues,*
- *Research/Evaluation* und
- *Technology.*

Für eine ausführliche Darstellung der inhaltlichen Aspekte, die jeweils unter die genannten Oberbegriffe fallen, siehe Anhang C auf CD-ROM.

Die Auflistung der NCDA beschreibt fachliches Wissen, welches während der Ausbildung zum *Career Counselor* erworben werden soll. Ein guter Berater, sollte darüber hinaus aber auch über Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen, die umgangssprachlich als sogenannte *Soft Skills* bezeichnet werden. *Career Counselor* müssen beispielsweise in der Lage sein Sachverhalte klar zu kommunizieren und andererseits aufmerksam zuhören können. Sie müssen sensibel sein für die Potenziale ihres Klienten und müssen Kenntnisse darüber besitzen, welche Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Sie müssen sich stetig über Veränderungen im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse und der Weiterbildungsmaßnahmen informieren (McDaniels & Gysbers, 1992). Darüberhinaus ist die Vertrautheit mit der psychologischen und soziologischen Forschung auf dem Gebiet der beruflichen Entwicklung und der Beratung eine wichtige Voraussetzung für die professionelle Arbeit des *Career Counselors*. Dabei ist es wichtig, dass die Grenzen der eigenen akademischen Herkunft teilweise über-

wunden werden können und die Informationswege der jeweils anderen Disziplin ebenso genutzt werden. Die regelmäßige Lektüre von Zeitungen und Forschungsberichten zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und zu Themen der Berufslaufbahnentwicklung sollte demnach ein fester Bestandteil der Arbeit eines *Career Counselors* sein. Natürlich kann kein *Counselor* den Überblick über hunderte von Büchern und tausende von Zeitungsartikeln wahren. Seine Kompetenz sollte aber darin bestehen, zu wissen wo und wonach er suchen muss, um passende Informationen für den Klienten verfügbar und bewertbar zu machen. Diese Auffassung findet in einem Zitat von Ms. B1 über die notwendigen Fähigkeiten eines professionellen *Career Counselors* Ausdruck: „[...] *They should have [...] Knowledge of [...] career information resources and ways to access those resources*[...]“. Häufig drängt sich die Frage auf, wie viel *Career Counselor* über verschiedene Berufe wissen sollten. Denn Gesprächsführungstechniken und eigene Arbeitserfahrungen allein dürften nicht ausreichen, um dem *Counselor* einen hinreichenden Stamm an Hintergrundwissen zu geben (Tyler, 1969). Nach Tyler sind detaillierte Kenntnisse über spezifische Berufe nicht in jedem Fall notwendig, obwohl sich einige *Counselor* auf bestimmte Berufsfelder spezialisieren. Wichtig ist, dass der *Counselor* Konzepte der Arbeitswelt kennt und die Möglichkeit hat vertrauenswürdige Informationsquellen verfügbar zu machen. Deshalb muss er mit der Struktur der Berufswelt und des Arbeitssystems vertraut sein und muss in der Lage sein seriöse von unseriösen Quellen zu unterscheiden (Tyler, 1969).

„Also, something that has bothered me my whole career is: How much should a career counselor know about jobs? I finally accepted that I'm not a walking encyclopedia of jobs information but more an expert in the process. Having not worked in the business world there are many job titles I'm not familiar with. Sometimes I feel as if one needs to have worked with computers to really understand what those folks do. I wonder if any other career counselors will mention this point.” (Mr. G)

Eine weitere wichtige Art des Wissens, über die ein *Career Counselor* verfügen sollte ist das Wissen über Entwicklungen in der Arbeitswelt. Das betrifft zum Beispiel Arbeitsmarktstatistiken und Informationen aus dem *Occupational Outlook Handbook* (→ 6.2.1). Eine weitere umfangreiche Quelle in den USA ist das *United States CareerOne Stop*, eine Zusammenstellung von Webseiten, die Unternehmern, Arbeitssuchenden, Studenten und Arbeitsmarktexperten helfen Informationen zu den Themen Beschäftigung und Karriere zu finden. *CareerOne Stop* wird vom *U.S. Department of Labor* unterstützt (CareerOne Stop, 2009). Beim Zugriff auf diese Quellen müssen *Counselor* zwischen allgemeinen Informationen und spezifischen Fakten über bestimmte Berufe und Jobs unterscheiden können, um auf die individuelle Situation des Klienten eingehen zu können. Ein *Career Counselor* muss sich aneignen Ereignisse, die Einfluss auf die Arbeitswelt haben, abschätzen zu können, wie beispielsweise eine plötzliche Erhöhung der Geburtenrate, die zu einem erhöhten Bedarf an Lehrern und Dozenten führt. Auch regionaler Bedarf und Trends müssen bekannt sein, denn es ist wichtig zu wissen welche Karrierepläne in welcher Stadt und welchem Staat überhaupt umsetzbar sind. Oft ist es weniger notwendig bestimmtes Wissen über den Beruf zu haben als über benötigte Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen. Eine beträchtliche Anzahl von in *High Schools* beschäftigten *Career Counselor* sind darauf spezialisiert ihre Schüler über die Zugangsmöglichkeiten zum *College* zu beraten. Diese brauchen vor allem Informationen über

unterschiedliche *Colleges* und deren Anforderungen, Stipendiums-Möglichkeiten u. ä.. Dies ist für *Counselor*, die ja selbst mal den Weg durch ein *College* gegangen sind, wahrscheinlich weniger schwierig als andere spezielle Informationen zu beschaffen. Wie z.B. lernen Versicherungsvertreter oder Immobilienmakler die Fertigkeiten, die sie für ihre Tätigkeit benötigen? Wonach muss man sich erkundigen, wenn ein Klient gern Visagist werden möchte? Welche Funktionen haben spezielle Handelsschulen (*Trade Schools*)? Welche speziellen Berufsausbildungen gibt es? etc. All diese Informationen müssen natürlich immer speziell für die Kommune oder den Staat, in dem der Klient lebt und arbeiten will, zugeschnitten sein. Darüberhinaus sollte der *Counselor* mit Programmen der Regierung vertraut sein, von denen der Klient profitieren könnte (Tyler, 1969). Insgesamt kann man festhalten, dass die Fähigkeit zur Beschaffung und angemessenen Vermittlung hilfreicher Informationen (sogenanntes Informations- oder Wissensmanagement) eine Kerneigenschaft erfolgreicher *Career Counselor* darstellt (McDaniels & Gysbers, 1992, Tyler, 1969).

6.5.1 AUFFASSUNGEN DER EXPERTEN

Im Expertenfragebogen wurde folgende Frage bzw. Aufforderung formuliert um die Thematik der „erforderlichen Kompetenzen“ abzudecken (Frage 5):

Please describe the core characteristics, personal skills and qualifications which in your opinion constitute a potentially successful Career Counselor. And how has this changed over the past years?

Obwohl sich die 28 befragten Experten in Umfang und Schwerpunktsetzung sehr unterschiedlich dazu äußerten, lassen sich Gemeinsamkeiten finden. Vier der befragten Experten verwiesen direkt auf die oben genannten Anforderungen der NCDA (Mr. Z, Ms. C, Ms. K, Ms. W), während andere indirekt auf einzelne Aspekte davon eingingen. Häufig wurden zunächst Basisfähigkeiten genannt, die einen guten *Counselor* (unabhängig von der beruflichen Spezialisierung) ausmachen sollen. Folgende Übersicht stellt diese in Kategorien zusammengefasst dar:

zuhören können:

- „[...] *careful listener* [...]“ (Ms. H)
- „[...] *being a good listener*[...]“ (Ms. A)
- „[...] *good listening skills* [...]“ (Ms. I)
- „[...] *ability to listen* [...]“ (Mr. J)
- „[...] *Excellent listening skills; must be comfortable listening more than speaking*“ (Ms. L)
- „[...] *good listener* [...]“ (Ms. N)
- „[...] *expert listening* [...]“ (Ms. P)
- „[...] *listen to clients actively*“ (Mr. V)

Einfühlungsvermögen

- „[...] *discerning the feelings of the client* [...]“ (Ms. A)
- „[...] *warm and empathic* [...]“ (Ms. H)
- „[...] *ability to communicate what they are hearing and understand the clients situation* [...]“ (Ms. H)
- „[...] *Empathic and compassionate*“ (Ms. L)
- „[...] *great affective* [...]“ (Ms. M)
- „[...] *empathy* [...]“ (Ms. U)
- „[...] *practice empathy* [...]“ (Mr. V)
- „[...] *emphatic* [...]“ (Mr. A1)

Kommunikationsvermögen

- „[...] *ability to create rapport with clients* [...]“ (Ms. I)
- „[...] *empathize, ask probing questions to draw clients out*“ (Mr. J)
- „[...] *Good communicator, both oral and written, and able to adjust their speech style to the level of the listener*“ (Ms. L)
- „[...] *Able to ask open-ended questions and analyze the client's response within theoretical frameworks*“ (Ms. L)
- „[...] *expert listening and responding with unconditional positive regard*“ (Ms. P)

Klienten motivieren können / Sichtweisen beeinflussen können

- „[...] *Projects [...] positiveness/optimism/enthusiasm [...] Can inspire, encourage, and create a sense of hope in others*“ (Ms. L)
- „[...] *Also able to help clients set goals that are motivating for them*“ (Ms. W)
- „[...] *one must be skilled in assisting clients both to define and realize career decisions* [...]“ (Mr. F)
- „[...] *I believe on a personal level, the counselor should be nonjudgmental, warm, positive, and motivating*“ (Ms. W)
- „[...] *The ability to help people to see options, to be a catalyst for positive change, and to provide hope*“ (Ms. K)
- „[...] *Can inspire, encourage, and create a sense of hope in others*“ (Ms. L)

Kognitive/ Analytische Fähigkeiten

- „[...] *smart* [...]“ (Ms. M)
- „[...] *strategic thinker [...] psychological understanding of what makes people 'tick' [...]*“ (Ms. N)
- „[...] *intelligence* [...]“ (Ms. I)
- „[...] *solid enough understanding of psychological theories to know you own preferences* [...]“ (Ms. C1)
- „[...] *reflecting content, feelings, & meaning for a client* [...]“ (Ms. B1)

Eigene Motivation/ Interesse (Menschen zu helfen)

- „[...] *Deep desire to help others with their personal development [...] Has a genuine interest in helping others, and in hearing about people's lives and personal stories*” (Ms. L)
- „[...] *dedicated*” (Ms. M)
- „[...] *you have to genuinely enjoy people and want to help them get clear about what they want to do in their lives*” (Ms. O)
- „[...] *interest in how people are impacted by their career choice [...]*” (Ms. H).

Ms. D nimmt Bezug auf diese Basisfähigkeiten mit folgenden Worten: *„I believe that in order to be a good career counselor you must first be a good counselor“*. Und sie geht noch einen Schritt weiter, indem sie sagt: *„I believe it is still important to be trained as a personal counselor first and a career counselor second“*. Diese Grundlagen des *Counselings* finden in folgender Aussage von Ms. A besonderen Nachdruck: *„Having a mental health²⁰ background helps because of all of the stress and anxiety involved in decision-making and goal setting“*. Auch Ms. L bezieht sich an einer anderen Stelle des Fragebogens auf diesen Aspekt:

- *„Career counseling also includes aspects of personal counseling, as counselors provide emotional support to persons struggling with life transitions (such as layoffs, stay-at-home mothers wishing to re-enter the work force, College students transitioning into full-time work, persons nearing retirement who may want to downshift and/or change careers, etc.). Additionally, some clients who present with work-related issues are actually facing personal-life stresses that they mistake for work dissatisfaction, so career counselors need to know how to recognize such situations and make proper referrals to mental health care providers as appropriate“*.

Für Ms. K ist dies ebenfalls ein wichtiger Punkt:

- *“If a client comes to me for help making a career decision, and begins to discuss family problems that are interfering, it would be inappropriate and unkind for me to tell them to stop and discuss that portion of the issue with a different counselor. That is why it's so important for career counselors to first be qualified counselors“*.

Diese Kommentare machen auf eindrückliche Weise einen für das *Career Counseling* charakteristischen Unterschied deutlich: Nämlich den zwischen dem bloßen Einsatz von Testinventaren oder der Exploration möglicher zukünftiger Beschäftigungsformen und einer Auseinandersetzung mit der Person in ihrer Gesamtheit. Hier werden die Überschneidungen mit der Lebensberatung und der Psychotherapie ersichtlich. Über grundsätzliche *Counseling*-Fähigkeiten hinaus wurden unterschiedlichste persönliche Stärken bzw. Eigenschaften genannt, die einen guten *Career Counselor* ausmachen sollen; zum Beispiel:

²⁰ Die *Mental Health Professions* in den USA sind beispielsweise in den Bereichen der Psychiatrie, der klinischen Psychologie, dem *Mental Health Counseling* oder der Psychotherapie angesiedelt.

- „[...] *time mgmt [management; Anmerkung der Autorin], organizational [...]*” (Ms. U)
- „[...] *An independent, non-judgmental and self-sufficient personal style*” (Mr. J)
- „[...] *flexibility [...] creativity [...] organization, goal-oriented, clearly defined process with specific timeframe* (Ms. N)
- „[...] *It also helps to have a sense of humor [...]*” (Ms. O)
- „[...] *Personally, it has helped me to understand people’s career dilemmas because I was unclear about what I wanted to do for a career, too. Being confused myself helped me to be more compassionate, I believe, toward others and to appreciate how scary it can be not to have direction.*” (Ms. O)
- „[...] *Appreciation of diverse populations and knowledge of the demographics*” (Ms. P)
- „[...] *nonjudgmental, warm, positive [...]*” (Ms. W)
- „[...] *unconditional positive regard, transparent [...]*” (Mr. A1).

Ein Aspekt, der ebenfalls häufiger beschrieben wurde, ist das Wissen über den Arbeits- und Beschäftigungsmarkt; zum Beispiel:

- „[...] *knowledge of educational and occupational alternatives [...]*“ (Ms. A)
- „[...] *Knowledge of career trends, employability skills and resources available [...]*“ (Ms. P)
- „[...] *knowledge of resume writing [...]*” (Ms. U)
- „[...] *acquiring knowledge of employability skills and labor market/ occupational information*” (Ms. C)
- „[...] *Career counselors need to stay abreast of societal/ generational issues, such as the needs of the Baby Boomer generation who are now hitting retirement age yet are unlikely to retire in large numbers, and about entrepreneurial opportunities for clients who want to start their own business or become independent consultants*” (Ms. L).

Bei der Beurteilung welches Qualifikationsniveau ein erfolgreicher *Career Counselor* durch seine Ausbildung erlangen sollte, sind sich die Experten recht einig, wie man den folgenden Beispielen entnehmen kann:

- „[...] *Professional training at the masters degree level or higher in a counseling discipline*” (Ms. L)
- „[...] *Master’s Degree in Counseling with emphasis on career; 2000 hours minimum of supervision; Passing National Counselor Exam given by NBCC*” (Ms. P)
- „[...] *A Master’s Degree in Career, vocational, or school guidance counseling is the norm*” (Mr. Q)

- „[...] *I still believe Career Counselors should have completed a CACREP accredited program*” (Mr. R) [hierbei handelt es sich ausschließlich um Masterprogramme; Anmerkung der Autorin]
- „[...] *The qualifications required are those [...] to become a Licensed Professional Counselor...*” (Mr. S) [hierfür ist ein Master Abschluss Voraussetzung; Anmerkung der Autorin]
- „[...] *we believe that career counselors should be licensed as professional counselors...*” (Team Y)
- „[...] *Master’s level or above training program in counseling or rehabilitation counseling which includes at least one 3.0 credit hour course dealing specifically with career counseling theories and assessments; certification by the NBCC, membership in a state or national organization focused on career counseling, and, preferably, state licensure...*” (Ms. H)
- „[...] *Advanced degree in Counseling, Psychology, Social Work or similar field with continuous professional development through seminars and workshops*” (Ms. J)
- „[...] *In this country, a Master’s in Counseling is the minimum qualification*” (Ms. K)
- „[...] *Masters level degree in Counseling including internship and practical experience [...]*” (Mr. Z)
- „[...] *Masters degree in counseling, with a specialization in career counseling [...]*” (Mr. A1).

Die Aussage von Ms. N bildet hierbei die einzige Ausnahme:

- „[...] *Academic – min. of College degree* [Der Besuch des *Colleges* führt üblicherweise zu einem Bachelor- und nicht zu einem Masterabschluss.]”.

Trotz der Einigkeit in Bezug auf den akademischen Grad, fällt auf, dass die Auffassungen darüber, ob der Abschluss in einem spezifischen *Career Counseling* Programm erworben werden sollte oder ein beliebiger *Counseling* Studiengang ausreicht, auseinander gehen.

Vier der befragten Experten beschrieben Fähigkeiten zur Informations- und Wissensvermittlung, zu überwiegend karrierespezifischen Themen:

- „[...] *They need to be technically skilled in that they know how to implement the most current and best practices with clients in job search, resume/ cover letter writing, relevant assessments, interview coaching, dressing for success, how to hold oneself with professional demeanor, and in general, preparing clients for what Human Resource and Recruiters want in candidates*” (Mr. V)
- „[...] *They need to coax clients in effective decision making. Very important, in my opinion, is to assist clients in personal branding. By this I mean helping clients define what individual value they can offer organizations by packaging their skills, interests, talents, and passions into a confidently delivered persona [...]*” (Mr. V)

- „[...] *career choice counseling as well as the more practical side, such as resume development, interview preparation, and job search strategies [...]*” (Mr. F)
- „[...] *training and teaching skills [...]*” (Ms. U).

Weitere Kriterien, die einen potentiell erfolgreichen *Career Counselor* ausmachen sollen und von mehr als einem der Experten genannt wurden, sind in folgende vier Kategorien eingeteilt worden:

Beherrschung diagnostischer Verfahren

- „[...] *use of assessment tools [...]*“ (Ms. A)
- „[...] *Able to understand and insightfully interpret career assessment results*” (Ms. L)
- „[...] *expertise in administering and interpreting career assessments [...]*” (Ms. H)
- „[...] *knowledge of career assessment tools [...]*” (Ms. C1)
- „[...] *Knowledge of career assessments is important [...]*” (Ms. B1)

Verständnis von der Arbeitswelt

- „[...] *must have an awareness of the world of work, including an understanding of the business community*“ (Mr. F)
- „[...] *Some experience spent in the “real” world of work (outside academe) such as in a corporation, in the military, or in a non-profit or government job, in order to really understand what the typical American work environment is like. 3 years at a minimum would be good; more would be better. Career counselors who have never worked in any other profession have no clue what the reality is for the people they are trying to serve, and all of their knowledge is therefore just theoretical and not practical. It will be harder for them to relate and empathize with people who are experiencing issues they have not faced themselves, and their creditability with their clients will be low, possibly leading to poorer results.*” (Ms. L)
- „[...] *It also helps to have [...] a knowledge about the work world*” (Ms. O)
- „[...] *Given the changes in the workplace business experience and education is becoming increasingly more important*“ (Ms. C1)
- „[...] *additional knowledge about the world of work [...]*” (Ms. B1)

Fachwissen zur Berufslaufbahnentwicklung

- „[...] *Needs to be knowledgeable of career theories [...]*” (Mr. A1)
- „[...] *Knowledgeable about career development theory [...]*” (Ms. L)
- „[...] *a strong knowledge in career theory and career development for individuals at all ages [...]*” (Ms. B1)

Unternehmerische Fähigkeiten

- „[...] *how to sell oneself, marketing savvy, business savvy (especially if self employed) [...]* *knowledge of networking skills [...]*” (Ms. U)

- „[...] *unfortunately, good knowledge of marketing is probably the most important skill if you are going to be successful in private practice [...]*” (Mr. X)
- „[...] *significant business savvy*” (Ms. I).

Interessant waren auch die Aussagen zum zweiten Teil der Frage: *And how has this changed over the past years?* Denn auch hier finden sich Gemeinsamkeiten. Die häufigsten Antworten lassen sich wie folgt einordnen:

Einfluss der neuen Technologien/ Einfluss des Internets (und damit neue Kommunikationswege)

- „[...] *Internet and the computer have changed career counseling the most [...]*” (Ms. A)
- „[...] *Primarily, I'm seeing a need for counselors to develop updated technical skills around computers and the Internet, either for new ways to communicate with clients or to teach clients where to find online resources [...]*” (Ms. L)
- „[...] *The biggest change is the availability of info on the Internet [...]*” (Ms. M)
- „[...] *I think the technology mastery is what has changed most*” (Ms. K).

Drei Expertenaussagen beziehen sich auf den Wandel der Sichtweise darauf, was *Career Counseling* beinhalten und leisten sollte und wohin sich die Schwerpunkte verlagert haben; zum Beispiel:

- „[...] *and the fact that career counseling needs to address international, diversity, constant change and lifespan issues*” (Ms. A)
- „[...] *Good counselors now engage in understanding life histories and how work passion emerges from those histories. In the past, career counselors were substantially less clinical and were somewhat more comparable to technicians. That old trait and factor approach was likened to 'test em and tell em.' Counselors didn't look to life stories but rather used testing as the medium to gather information. There are many who still do this because of time constraints but the emphasis now is more on a career as a story. Moreover, there is a substantial increase in the focus on a person's culture than ever before. Many people now incorporate multicultural components into their work and are much more culturally aware than in previous years. Finally, today there is more of an emphasis on social justice issues in career counseling as we develop techniques for those who are most disenfranchised.*” (Mr. B)
- „[...] *How changed? More emphasis on customizing resumes, emphasizing transferable skills- since jobs are going overseas- need to teach clients how to 'reinvent themselves'. Knowledge of education programs for re-training, too- more important now*” (Ms. U).

6.6 VERBREITUNG UND GEHALT

Nach Angaben des BLS waren 2006 insgesamt 635,000 Personen in allen *Counseling* Disziplinen²¹ beschäftigt. Im Vergleich dazu zählt die Statistik beispielsweise 57,000 Ernährungsberater, 761,000 Anwälte und 166,000 Psychologen. Nach der Einteilung des BLS fällt das *Career Counseling* unter die Kategorie *Educational, Vocational, and School Counselors*. Diese Gruppe macht mit 243,100 Arbeitsplätzen im Jahr 2008 den größten Anteil der Stellen, die durch *Counselor* besetzt sind, aus; im Vergleich zu *Rehabilitation Counselors* (112,700), *Mental Health Counselors* (104,650) oder *Substance Abuse and Behavioral Disorder Counselors* (79,180). Zu beachten ist hier aber, dass zu dieser Kategorie auch zu einem großen Teil *School Counselor* zählen, die in *Elementary* und *Secondary Schools* beschäftigt sind. Der andere Teil wird durch angestellte *Counselor* in *Colleges* und Universitäten abgedeckt. Privat niedergelassene *Career Counselor* finden hier demnach keine Berücksichtigung. Eine zunehmende Zahl von Beratern ist selbständig und arbeitet gemeinschaftlich oder allein in Privatpraxen. Diese Entwicklung wird dadurch gefördert, dass es nun auch gesetzlich geregelt ist, dass die Dienstleistungen des *Counselors* auch von Versicherungen bezahlt werden können (BLS, 2009). Dies impliziert natürlich nicht, dass die Krankenkassen verpflichtet sind das *Career Counseling* in ihr Leistungsangebot aufzunehmen. Darüberhinaus genießen *Counselor* nach Angaben des BLS (2009) wachsende Anerkennung, da das Bewusstsein innerhalb der Bevölkerung über deren qualifizierte Ausbildung und ihre professionelle Arbeitsweise zunehmend Verbreitung gefunden hat. Andere Ansichten zur öffentlichen Wahrnehmung des *Career Counseling* siehe die Abschnitte 7.2 und 7.3.

Das durchschnittliche Jahreseinkommen in der Kategorie *Educational, Vocational, and School Counselors* lag im Mai 2008 bei \$53,540 im Vergleich zu durchschnittlich \$32,390 für alle Berufen für die in den USA Statistiken geführt werden. Tabelle 3 zeigt, wie sich der Verdienst im Jahr 2008 über verschiedene Institutionen verteilte (BLS, 2009).

Tab. 3: Verteilung des Jahreseinkommens über verschiedene *Counseling*-Professionen

<i>Elementary and Secondary Schools</i>	\$53,750
<i>Junior Colleges</i>	\$48,240
<i>Colleges, Universities and Professional Schools</i>	\$41,780
<i>Individual and Family Services</i>	\$32,370
<i>Vocational Rehabilitation Services</i>	\$31,340

Im Vergleich verdienten im Mai 2006 z.B. Software Entwickler durchschnittlich \$65, 510, Psychologen, die im *Mental Health* Bereich tätig waren (inkl. klinische Psychologen) \$69,510, Anwälte durchschnittlich \$102,470 oder Sozialarbeiter durchschnittlich \$37,480 (BLS, 2009).

²¹ *Counseling* Disziplinen in den USA sind: *Mental Health Counseling, School Counseling, Rehabilitation Counseling, Marriage and Family Therapy, Gerontological Counseling, Substance Abuse and Behavioral Disorder Counseling* und *Multicultural und Generic Counseling* (BLS, 2009).

6.7 UNTERSCHIEDE IM GRAD DER PROFESSIONALISIERUNG ZWISCHEN DEN BUNDESSTAATEN

Im Bewusstsein über die Größe und Diversität der Vereinigten Staaten von Amerika tauchte die Frage auf, ob es zwischen den fünfzig Bundestaaten möglicherweise beobachtbare Unterschiede im Grad der Professionalisierung des *Career Counselings* geben könnte und wie sich diese äußern würden. Da eine aussagekräftige Erfassung dieses Gebietes einem umfangreicheren Forschungsvorhaben entsprechen würde und eine quantitative Überprüfung des Vorliegens ausgewählter Professionskriterien nicht Intention dieser Arbeit ist, erschien es sinnvoll die Experten um ihre individuelle Einschätzung dieses Sachverhaltes zu bitten. Deren Aussagen dienen demzufolge der Verschaffung eines ersten Eindrucks.

Die Frage lautete:

Are you aware of interstate differences with regard to the degree of professionalization of Career Counseling in the United States?

Auch bei dieser Frage zeigt sich eine Vielfalt an Reaktionen der Experten. Einige konnten die Frage nur verneinen (Ms. I, Ms. N, Mr. R, Ms. C1, Ms. W, Mr. A1, Ms. B1, Mr. V) oder sahen sich nicht in der Lage diese Frage zu beantworten: *„We are unable to answer this question“* (Team Y). Mr. X äußerte sogar, dass das Fragen nach solchen Unterschieden nicht relevant sei: *„I wouldn't say I know much about or hear much about interstate differences. I would say it's a non-issue.“*

Diejenigen Experten, die Unterschiede im Grad der Professionalisierung identifizieren konnten, bezogen sich zum Teil auf die Handhabung der Lizenzierung und Zertifizierung (Ms. A, Ms. C, Mr. G, Ms. M, Ms. O, Ms. Z), die sich von Bundesstaat zu Bundesstaat unterscheidet:

- *„Some states require licensing and/ or certification, but not all [...]“* (Mr. J)
- *„Yes, in different states even the term “counselor” is allowed or not allowed for different levels of professionals [...]“* (Ms. K)
- *„I know there are differences between licensure laws – some licensure laws in some states do not include career counseling as specialty within professional counseling.“* (Ms. C)
- *„Each state has its own licensure requirements for professional counselors [...]“* (Ms. H)

Auf weitere Unterscheidungsmerkmale wurde weniger eingegangen. Ms. A machte aber auf unterschiedliche Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, in Abhängigkeit von Tarifen und Lebensunterhaltskosten einer Region, aufmerksam. Ms. D sieht Unterschiede weniger in den Lizenzen als mehr in der Qualität der Ausbildung begründet:

- *„[...] the majority of the time it depends on the educational institution and it's accrediting body rather than “state” requirements. So, you see a difference from university to university” (Ms. D).*

Trotz der angeführten Unterschiede, geht keiner der befragten Experten so weit, einem oder mehreren Bundesstaaten bzw. einer bestimmten Region besondere Expertise auf dem Gebiet des *Career Counselings* zuzuschreiben, wofür Ms. O eine markante Begründung findet:

- *„I would not say that any state has a monopoly on excellent career counselors. It depends on the individual counselor's history and experience. You can find excellent people and less-competent people in all cities and states” (Ms. O).*

6.8 UNTERSCHIEDSMERKMALE ZWISCHEN ÖFFENTLICHEM UND PRIVATEM CAREER COUNSELING

Wie in Abschnitt 1.2.1 erläutert, gibt es verschiedenste Bereiche in denen *Career Counselor* in den USA tätig sein können. Ein wesentlicher Unterschied ist der zwischen der Tätigkeit in staatlich finanzierten Einrichtungen und privaten Beraterpraxen. Diesem wird hier besondere Aufmerksamkeit geschenkt, da vermutet wird, dass sich die Arbeitsverhältnisse, das Klientel und die Verdienstmöglichkeiten stark voneinander abheben könnten. Denn die Arbeit der privat niedergelassenen *Career Counselor*, wird meist nicht vom amerikanischen Gesundheitssystem finanziert und muss aus diesem Grund aus eigener Tasche bezahlt werden. In einer ähnlichen Situation stecken auch Berufsberater, die sich in Deutschland selbständig machen. Um einen Eindruck vermuteter Differenzen zu bekommen, wurde Frage 9 folgendermaßen formuliert:

How would you characterize the differences between public and private Career Counseling in the United States?

Nach Angaben des BLS (2009) und einiger befragter Experten arbeitet die Mehrheit der ausgebildeten *Career Counselor* in öffentlichen Institutionen, vor allem in Bildungseinrichtungen (Ms. B1) aber auch in Arbeitsvermittlungsagenturen (Ms. H). Ms. D spricht sogar von etwa 95%. Demnach sind hier *School Counselor* und *College Counselor* miteinbezogen.

- *„Public Career Counseling, such as that which takes place through universities and Colleges is more commonly available in the U.S. There are not nearly as many private career counselors (although there are some, particularly in larger cities) [...]”* (Ms. K)

Im öffentlich/ staatlich finanzierten Kontext werden beispielsweise in *Workforce Commissions* die Gelder zur Arbeitslosenunterstützung verwaltet und verteilt. Nach Angaben von Ms. C arbeiten dort sogenannte *Career Development Professionals*, die aber nicht notwendigerweise professionelle, speziell ausgebildete *Career Counselor* sind. Ms. L beschreibt u. a. Beschäftigungsmöglichkeiten für *Career Counselor* in der freien Wirtschaft: *„Within Industry: there are a few major employers within the U.S. which have in-house career counselors, either as employees or outside consultants [...]”*. Sie weist aber darauf hin, dass diese Maßnahmen von Unternehmen hauptsächlich durchgeführt werden, um die Zufriedenheit und Produktivität des Angestellten zum Vorteil des Arbeitgebers aufrecht zu erhalten (Ms. L).

Ein weiteres Beschäftigungsfeld für *Career Counselor* ist, nach Aussagen von Ms. L, die Funktion eines externen Beraters, der Teambildungs-Lehrgänge, Führungskräfteentwicklung, Outplacementberatung und ähnliches anbietet. Diese dem Coaching ähnelnde Beschäftigungsform wurde im Kontext dieser Arbeit weniger berücksichtigt, da das Individuum mit seinen Bedürfnissen hier zu wenig Beachtung findet.

Ein Aspekt, der häufig erwähnt wurde, ist derjenige der Bezahlung, da *Career Counseling* in staatlichen Einrichtungen frei zugänglich und mit geringen Kosten verbunden ist und in privaten Einrichtungen zumeist vom Klienten selbst bezahlt werden muss:

- „*Public career counseling is free, while private career counseling is on a fee basis [...]*” (Mr. F)
- „*There does seem to be limited resources for “private pay” career counseling [...]*” (Team Y)
- „*Cost is one major difference—higher for private services [...]*” (Mr. G)
- „*Primary differences are in cost and level of skills and experience [...]*” (Mr. J)
- „*[...] A private career counselor may charge \$100 or more per hour, whereas a public career counselor usually only charges for materials, which may be free or up to \$30 regardless of time spent with the client*” (Ms. K)
- „*Overall many public counselors do a good job, but they are limited by funding/ time and scheduling requirements of their organization [...]*” (Ms. N).

Zwei der befragten Experten berichten, dass die Verdienstmöglichkeiten für privat niedergelassene *Career Counselor* besser sind:

- „*Private practitioners make a lot more money [...]*” (Mr. B)
- „*I would say private is a better service. There ´s more money in it [...]*” (Mr. X).

Ms. A ist gegenteiliger Meinung:

- „*[...] Public pays more; private is more like hiring a life coach, and the pay is less [...]*” (Ms. A).

Nicht unerwähnt bleibt aber auch die naheliegende Konsequenz, dass der privat niedergelassene *Counselor* sich selbst um ausreichend Klientel kümmern muss, um seine Dienstleistungsgewerbe aufrecht und profitabel zu halten:

- „*[...] Private career counselors have a bigger challenge in marketing their services, because public help is usually free and many people are disinclined to pay for private services.*” (Ms. L).

Aus den Bezahlungsmodalitäten resultiert, dass privat und öffentlich beschäftigte *Career Counselor* tendenziell unterschiedliche Klienten haben. Denn die Eigenfinanzierung von privaten Beratungsleistungen ist finanziell besser gestellten Personen vorbehalten:

- „*[...] Public agencies tend to serve entry to mid level and/ or lower income. Private counseling tends to serve mid-level and higher*“ (Mr. J)

- „[...] *I would say public is thought of as being for those who can't afford private [...]*” (Mr. X).

Als weitere Folge aus diesem System, gibt es nach Angaben von Ms. H Personen, die *Career Counseling* Dienstleistungen überhaupt nicht nutzen können:

- „[...] *If an individual is not part of a school which offers career services or entitled to receive career assistance from a government agency, their choice is to pay for private Career Counseling. In some states the community Colleges will allow non-student community members to use some of the services of the career services office, but it is normally limited to online services or resume review only [...]*” (Ms. H).

Ein weiterer Punkt auf den mehrfach eingegangen wurde, ist die Dauer des gesamten Beratungsprozesses, sprich: die Anzahl der Sitzungen. Während im öffentlichen Sektor aufgrund des von der Regierung vorbestimmten Budgets, die Anzahl der Sitzungen limitiert ist, kann die Beratung auf privater Basis beliebig oft in Anspruch genommen werden:

- „*Private practitioners [...] have the latitude to see clients for as long as they wish [...]*” (Mr. B)
- „[...] *There may be rules in the public setting for how long an individual could receive services which, of course, would not exist on the private side [...]*” (Mr. F)
- „[...] *Private counselors can take more time to customize their service by putting more value on the quality of the personalized outcome, rather than on the speed of the job being taken*” (Mr. V).

Wobei aber zu berücksichtigen ist, dass auch hier finanzielle Begrenzungen gegeben sind, die sich auf die Anzahl der Sitzungen auswirken, diese aber von Seiten des Klienten beeinflusst werden.

Auch Unterscheidungsmerkmale in der Art der Beratung werden angesprochen. Dem *Career Counseling* im öffentlichen Sektor wird vereinzelt zugeschrieben häufiger in Gruppen angeboten zu werden, stärker die schnelle Vermittlung zu einer Arbeitsstelle oder die Informationsvermittlung zu fokussieren und weniger den Klienten mit seinen individuellen Eigenschaften, Interessen, seiner Lebensgeschichte und seinem Entwicklungspotenzial in den Vordergrund zu stellen. Beziehungsweise werden genau die gegenteiligen Merkmale der Beratung auf privat bezahlter Basis zugesprochen:

- „*Public counselors use more groups and use job clubs which are efficient but do not allow for much in-depth career counseling which is using the career as story*” (Mr. B)
- „[...] *These individuals [career development professionals] often focus more on helping individuals find jobs – serving more of a job search/ placement function and help*”

individuals identify areas where they can retool or recareer through an educational process” (Ms. C)

- *„[...] public counselors are more interested in placing a client into an open position as soon as possible” (Mr. V)*
- *„Public counseling tends to be group oriented and heavy on information giving, while private counseling tends to be on an individual bases, more intensive, and developmentally oriented” (Mr. F)*
- *„Public: usually focuses more on helping people find jobs, as in universities that help new graduates obtain work, and in public agencies that help the unemployed to find work” (Ms. L)*
- *„[...] Most services tend to be administered to small groups rather than to individuals, both as a cost savings and as a way to serve as many people as possible in a short amount of time [...]” (Ms. L)*
- *„[...] Many of my clients complain that they can’t get the depth and individual attention they need at public or school counseling centers. They complain that staff just give them resources and don’t have the time to sit down and really help them with decision making and next steps. Too short-term and superficial” (Ms. W).*

Interessant ist auch, dass Mr. R Unterschiede im Ausbildungshintergrund der Beschäftigten der beiden Bereiche erwähnt:

- *„Private is often done by a Master’s or Doctoral trained person who has a license as a professional counselor or counseling psychologist...public counselors typically have Master’s in related fields...county Workforce Development Centers (gov’t) have BA graduates who call themselves career coaches”.*

Nach Aussagen von Mr. T wird im öffentlichen Beratungsbereich noch nicht so viel Wert auf Zeugnisse der Professionalität gelegt wie im privaten Bereich, sodass professionelle *Career Counselor* eher im letzteren Bereich zu finden sind.

Als ein Vorteil des öffentlichen *Career Counselings* wird genannt, dass den staatlichen Einrichtungen, zumeist mehr Mittel zur Informationsvermittlung zur Verfügung stehen:

- *„[...] One benefit of career counseling associated with a College is the access to greater resources such as a career library, Internet career information systems, a wider variety of career assessments, etc. Private career counselors do not often have the luxury of access to those resources” (Ms. K)*
- *„[...] Public [...] typically have more resources available around job attainment [...]” (Ms. L).*

Der Kommentar von Ms. O fasst die Eindrücke dieses Abschnittes gut zusammen:

- *„In general, I would say that private career counseling offers more flexibility and sometimes, better service, but it is usually more expensive. However, there are excellent people working in both sectors and it seems that the consumer must investigate thoroughly before committing to a career counselor”* (Ms. O).

6.9 TEILNAHME AN WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Nach Feldmann (2002) sollte die Wissensgrundlage (→ 2.2), die der Vertreter einer Profession durch seine Ausbildung erworben hat, gemäß wissenschaftlicher Erkenntnisse regelmäßig durch Fort- und Weiterbildungen erneuert werden. Frage 14 zielte darauf ab, zu erfahren, ob es in der Profession generell üblich ist an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen oder ob dies eher eine Ausnahme darstellt. Bei den ersten Aussendungen der Fragebögen, wurde Frage 14 jedem Experten gestellt:

Do you participate in advanced vocational training offers? If yes, in what kind of vocational training did you participate?

Als sich zeigte, dass die Experten mit den Titeln *Master Career Counselor*, *National Certified Career Counselor* oder *Licensed Professional Counselor* verpflichtet sind regelmäßig, meist im Ein- oder Mehrjahresrhythmus, Weiterbildungen zu absolvieren, wurde die Frage bei den nachfolgenden Aussendungen der Fragebögen nicht mehr integriert, da der Schwerpunkt stärker auf andere Aspekte gelegt wurde. Insgesamt 12 Aussagen wurden erhoben.

Mr. F antwortet beispielsweise:

- *„I am a National Certified Career Counselor and a Master Career Counselor and must complete regular continuing education in the profession to maintain these certifications. I do this through coursework and attending professional conferences”*.

Auch die Erneuerung der Zulassung auf bundesstaatlicher Ebene erfordert regelmäßige Weiterbildung:

- *„Each state requires that Licensed Professional Counselors participate in some number of continuing education courses annually, prior to license renewal”* (Ms. H).

Die Form, wie Weiterbildung von den befragten Experten absolviert wurde, variiert recht stark. Sie reicht von der Teilnahme an Kursen (z.B. *Master’s Level University Courses*), Konferenzen, Teleseminaren, Teilnahme an einer zusätzlichen Prüfung, an *online*-Kursen bis hin zu *Workshops* (Mr. F, Mr. G, Ms. H, Mr. J, Ms. L, Ms. M).

7. TRENDS UND ENTWICKLUNGEN DES CAREER COUNSELINGS

7.1 BEOBACHTUNGEN DER EXPERTEN AN DEN MOTIVEN IHRER KLIENTEN

Frage 11 zielte darauf ab, zu erfragen ob die praktisch tätigen *Career Counselor* in den letzten Jahren Veränderungen der Beweggründe ihrer Klienten beobachten konnten, die Berufs- und Karriereberatung aufzusuchen. Dahinter verbirgt sich die Vermutung, dass mit steten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen auch Veränderungen der Motive der Menschen einhergehen könnten nach Unterstützung in Karrierefragen zu suchen.

Den Experten wurde folgende Frage gestellt:

Have the reasons why clients require your services changed over the last few years?

11 von 23 dazu befragten Experten haben diese Frage schlicht verneint, beziehungsweise sinngemäß negiert, beispielsweise mit den Worten „*not generally*“ (Mr. F) oder „*not really*“ (Mr. R). Die einzige Veränderung, die Mr. F in seiner Praxis aufgefallen ist, ist dass mehr Klienten Hilfe bei der *online* Arbeitssuche wünschen, da zum Teil schon das Versenden einer *e-mail* als Herausforderung empfunden wird. Mr. G dagegen registriert häufiger ein Bedürfnis nach Unterstützung beim Schreiben des Lebenslaufs, da lokale *Employment Offices* (→ 1.2) lediglich die Funktion übernehmen, an vorhandenen Lebensläufen Kritik zu üben.

Ms. H, Ms. O und Ms. I äußern einander sehr ähnliche Beobachtungen. Sie beschreiben, dass zu Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs das Thema Arbeitszufriedenheit eine größere Rolle spielt, während in eher regressiven Wirtschaftslagen die Jobsuche stärker im Mittelpunkt steht. Mr. J erlebt die Situation eher andersherum, denn die folgende Aussage machte er Ende 2008, in Zeiten, in denen sich die Wirtschaft der USA in einer Rezession befand:

- „[...] *I primarily serve the 'unhappily employed'. Years ago, the bulk of my clients were unemployed*“.

Auch Ms. C1 berichtet von einer ähnlichen Feststellung. Ms. K registriert immer mehr erwachsene Erwerbstätige, die über einen neuen Berufsweg nachdenken und Personen, die aufgrund ihres Arbeitsplatzverlustes die Möglichkeit sehen, neue Optionen für ein erfüllendes Arbeitsleben in Betracht zu ziehen. Ähnlich wie Ms. H und Ms. N beschreibt auch Ms. K eine Zunahme an älteren Klienten, die eine erfüllende Tätigkeit im Rentenalter suchen.

Ms. L beschreibt den zunehmenden Druck auf dem Arbeitsmarkt, der bei ihren Klienten den Anspruch an das *Career Counseling* verändern:

- *„There is more pressure in the labor market, and so now people are wanting a bit of ‘hand-holding’ (emotional support) in the face of perceived difficulties in choosing a career and finding a job. They seem to be less willing to pay the money and spend the time for a multi-session assessment testing experience”.*

Dass sich der zunehmende Druck auf dem Arbeitsmarkt auch schon auf die Ausbildungssituation im *College* auswirkt, lässt die Feststellung von Team Y vermuten:

- *„[...] We do see a few more students with more concerns about completing College in 4 years and thus feel pressured to quickly choose a major and career path”.*

Ms. N erwähnt die wachsende Anzahl von Frauen, die sich nach ihrer Zeit der Kindererziehung wieder auf dem Arbeitsmarkt etablieren wollen.

7.2 ENTWICKLUNGSBEDARF UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Ein ganzes Jahrhundert ist es her, dass Parsons wichtige Grundsteine für das heutige *Career Counseling* in den USA legte. Dieser Abschnitt geht der Frage nach, welche Entwicklungstendenzen nun am Beginn des 21. Jahrhunderts die Profession kennzeichnen und wo Verbesserungsbedarf besteht.

Wie die Kapitel 2 und 6 zeigen, ist dass *Career Counseling* von Seiten der Gesetzgebung längst institutionalisiert worden; vor allem in Schulen und, auch wenn weniger konsequent, in Universitäten, in Regierungseinrichtungen, beim Militär und in weiteren Institutionen. Der Bedarf des *Career Counselings* wurde in der amerikanischen Öffentlichkeit nie in Frage gestellt, obwohl es durchaus Diskrepanzen zwischen der Sichtweise der Gesetzgebung und derjenigen der Wissenschaftler gab (Herr, 2003). Die Analyse der Literatur offenbart verschiedene Themengebiete bei denen Engagement gefragt ist, um einer Deprofessionalisierung vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken. Die folgende Darstellung der Problemfelder verfolgt zum Einen das Ziel, ein Bewusstsein für die Herausforderungen des *Career Counselings* im nächsten Jahrzehnt zu schaffen und zum Anderen daraufhin die Möglichkeiten zur Verbesserung der Profession zu identifizieren.

Einflüsse neuer Technologien

Die technologische Entwicklung der letzten 25 Jahre hat völlig neue Kommunikationswege zwischen dem *Career Counselor* und seinem Klienten geschaffen. Das sogenannte *Distance Counseling* (Beratung, die online statt findet) konnte somit entstehen. Darüberhinaus lassen sich nach kurzer Recherche viele Angebote im Internet finden, die mit *Career Counseling* in Verbindung stehen: unterschiedlichste Interessentests zur Berufswahl, Angebote zur Unterstützung beim Verfassen des Bewerbungsschreibens und bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, vielfältige Informationen zu Berufen sowie eine Vielzahl an Profildaten professioneller *Career Counselor*. Sehr interessant sind außerdem Webseiten auf denen sich Interessierte kurze Videos ansehen können, auf denen die typischen Aktivitäten verschiedener Berufe dargestellt sind (Career InfoNet, 2008). Die aktuellen Turbulenzen auf dem Arbeitsmarkt und die Veränderungen in der Berufsstruktur, die auch geprägt sind durch die Entwicklung der gesamten Weltwirtschaft bilden neue Arbeitsbereiche für das *Career Counseling*. Nicht zuletzt aufgrund globaler Arbeitseinsätze wird sich die Beratung über das Internet in Zukunft mit hoher Wahrscheinlichkeit noch weiter ausbreiten. Zwar ist das *Distance Counseling* in den USA längst Realität, doch hat es noch einen recht prototypischen Charakter und ist in mancher Hinsicht auch noch in seinen Einsatzbereichen begrenzt (Herr, 2003). So viele Vorteile die rasanten technologischen Fortschritte bringen, so bergen sie auch Gefahren in sich. Das Internet ermöglicht einerseits einen wesentlich einfacheren Zugang zu Beratungsangeboten, kann andererseits dem Klienten aber auch Schaden zufügen. In der Vergangenheit waren die meisten Berufsberatungs-Inventare nicht frei zugänglich und die Verantwortung für deren Auswertung lag beim *Counselor*, der die Ergebnisse dem Klienten in angemessener Form vermittelte (Whiston, 2003). Durch die Möglichkeiten des Internets haben viele Hilfesuchende Zugang zu diversen *Assessment*-Instrumenten, deren Seriosität für sie schwer einzu-

schätzen ist. Folglich könnte es passieren, dass diese Personen Entscheidungen treffen, die auf nicht validen Instrumenten oder nicht korrekter Auswertung und Interpretation basieren. Viele dieser Anbieter verlangen außerdem hohe Gebühren für Dienste, deren Wert fraglich ist. Nicht nur *Career Counseling* Angebote via Internet haben ihre Tücken. Karriereplanungsaktivitäten in *High Schools* beruhen oft ausschließlich auf computerbasierten Berufsplanungsprogrammen ohne Beratung oder andere Interventionen (z.B. Workshops), die von einem *Counselor* vorgenommen werden. Obwohl es Befunde gibt, nach denen die Beratung für diejenigen effektiver ist, die nach Verwendung eines PC-Tests zusätzlich persönlich beraten werden (Whiston, 2003). Programme ohne persönliche Beratung, ob nun übers Internet oder über andere Wege, können als Bedrohung für die Qualitätssicherung des *Career Counselings* angesehen werden und tragen somit zur „Deprofessionalisierung“ der Profession bei. Wenn die Berater selbst nicht aktiver die Öffentlichkeit über die Effizienz des *Career Counselings* informieren, werden Interventionen ohne persönliche Beratung durch einen *Career Counselor* weiterhin von Sachbearbeitern und Entscheidungsträgern in diversen Organisationen (wie z.B. Schulen oder Firmen) als zeit- und kostensparende Alternative in Anspruch genommen (Whiston, 2003).

Nach Tang (2003) besteht die größte Bedrohung für die Profession von Seiten der Informationstechnologie und der weit verbreiteten Nutzung des Internets darin, dass dadurch *Career Service* und auch Fernausbildungen zum *Career Counselor* angeboten werden, die von mangelnder Qualität sind. Doch gleichzeitig bereitet der technische Fortschritt Möglichkeiten für nützliche Erweiterungen und Vereinfachungen der Informationsbeschaffung. Denn eine unglaubliche Vielzahl von Informationen ist über das Internet für eine breite Öffentlichkeit verfügbar. Informationen zu Berufen waren vorher nur über Beratungseinrichtungen erhältlich und heute kann sie sehr viel mehr Menschen von zu Hause jederzeit abrufen.

***Career Counseling* über die gesamte Lebensspanne hinweg**

Career Counseling scheint sich in seinem Einsatzgebiet sehr stark auf *Colleges* zu konzentrieren und mit etwas geringerer Ausprägung auf *High Schools*. Nach Tang (2003) erfolgt die Beratung nicht konsequent genug über die gesamte Lebensspanne, weder in der Praxis noch in der Perspektive der Forschung. Die sogenannte *Career Education* (berufsbezogene Bildung) ist sehr häufig in die Stundenpläne von *Middle Schools* und *High Schools* integriert, sehr selten aber in *Elementary Schools* (Tang, 2003). Darüberhinaus sind auch die Bedürfnisse der älteren Generation in hohem Maße unterrepräsentiert. Häufig wird bemängelt, dass der *Career Counseling Service* an Schulen oder Universitäten gar nicht wahrgenommen wird, obwohl er für viele Schüler und Studenten eine Hilfe bei der beruflichen Orientierung sein könnte. Tang (2003) beschreibt eindrücklich, dass er auf seine Frage an die Studenten in seinem regelmäßig stattfindenden *Career Development* Kurs, ob sie in der *High School* oder auf dem *College* je den *Career Counseling Service* genutzt hätten, die selben Antworten bekommt: Die meisten hatten es niemals getan und viele wüssten nicht einmal wo dieser Service zu finden war. Diejenigen, die ihn genutzt hatten, konnten sich meist nur noch daran erinnern, dass sie irgendwelche Tests bekommen haben aber meist nicht mehr an die Ergebnisse oder deren Interpretation. Die qualitativ hochwertige Ausgestaltung des *Career Counselings* in jedem

Alter ist ein wichtiger Aspekt, dem sich die Vertreter der Profession widmen sollten um einer „Deprofessionalisierung“ entgegen zu wirken und potentielle Klientengruppen, wie z.B. ältere Menschen, nicht zu vernachlässigen (Tang, 2003).

Aufbruch in der Forschung

Die *Career Counseling* Bewegung ist eine Reaktion auf die Bedürfnisse der Gesellschaft um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert, die dazu führten, dass soziale Reformen in der Bildungspolitik vorangebracht wurden (→ Kapitel 4) und dass zahlreiche theoretische Modelle entwickelt wurden. Nach Tang (2003) bildet die Vielzahl an Theorien zur Berufslaufbahnenentwicklung einen soliden theoretischen Rahmen für die *Career Counseling* Praxis. Im klassischen Beratungsprozess findet man recht häufig Elemente, die darauf abzielen dem Klienten dabei zu helfen, sich selbst besser einschätzen zu können, die Arbeitswelt mit ihrer Vielzahl an Berufen kennenzulernen und letztlich die Informationen über die eigene Person und diejenige über Berufe zu integrieren. Obwohl einige Personengruppen, auch aus dem *Counseling* Bereich, heute noch davon ausgehen, dass sich das *Career Counseling* darauf beschränken lässt, gibt es neuere theoretische Ansätze der Arbeits- und Berufspsychologie, welche die Praxis des *Career Counselings* geprägt haben. Seit der Pionierarbeit von Parsons (1909) haben sich Modelle zur Berufslaufbahnenentwicklung mit einer enormen Bandbreite und Tiefe etabliert. Darunter findet man Ansätze, die sich auf die Person-Umwelt-Passung (z.B. Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1985), auf Entwicklungsaspekte (z.B. Gottfredson, 1996; Super et al., 1996), auf sozial kognitives Lernen (z.B. Krumboltz, 1996; Lent, Brown & Hackett, 1994), auf Berufsentscheidungsfindungsmodelle (z.B. Tiedeman & O'Hara, 1963) und auf Lebensrollen (z.B. Brown, 1996; Hansen, 1997) konzentrieren (Whiston, 2003). Diese empirisch entwickelten Modelle können praktizierende *Counselor* für die Konzeptionierung und Entwicklung ihrer Interventionen nutzen (Savickas, 2003). Es gilt als belegt, dass eine große Anzahl karrierebezogener Interventionen (wie z.B. individuelle oder Gruppenberatung oder computerbasierte Karriereberatungsprogramme) einen positiven Effekt auf Aspekte der Berufslaufbahnenentwicklung haben (z.B. die Fähigkeit zur selbständigen Karriereplanung, Exploration und Bewusstwerdung, soziales Verhalten am Arbeitsplatz etc.) (Herr, 2003). Beispielsweise gibt es Befunde, die zeigen, dass sich die verschiedenen Interventionen des *Career Counselings* als moderat bis sehr effektiv erweisen (Whiston, Sexton, & Lasoff, 1998). Darüberhinaus gibt es auch signifikante Ergebnisse dazu, dass karrierebezogene Interventionen nicht so effektiv sind, wenn sie keine persönlichen Beratungskomponenten enthalten (Whiston, 2003). Gleichzeitig kann das *Career Counseling* auf viel Erfahrung bezüglich der Entwicklung und Nutzung von *Assessment*-Instrumenten zurückgreifen. Als nützliches Hilfsmittel im Beratungsprozess hat sich über die Jahrzehnte ein reicher Schatz an berufs- und karrierebezogenen Inventaren angehäuft. Viele dieser Instrumente basieren auf theoretischen Konstrukten und empirischen Daten und wurden regelmäßig verbessert und neu aufgelegt. Wie bereits erwähnt ist die Entwicklung und stete Verbesserung von computerbasierten Karriereplanungssystemen nicht

„There seems to be a real hunger among career counselors for more useful theory [...]” (Ms. W)

zuletzt dem technologischen Fortschritts zu verdanken. Die berufsbezogene Diagnostik wird heute durch die Verwendung moderner Technik erheblich erleichtert. *Counselor* sind von der zeitraubenden Dateneingabe und -analyse befreit und können folglich mehr Zeit in den Explorationsprozess ihrer Klienten investieren, indem sie die Ergebnisse eines Tests erklären und in den Beratungsprozess integrieren (Tang, 2003). Man kann also zunächst schlussfolgern, dass ihre reiche Geschichte und ihr substantieller Stamm an Fachliteratur eine wesentliche Stärke des *Career Counselings* darstellen (Harris-Bowlsbey, 2003; Niles, 2003, Pope, 2003; Tang, 2003; Whiston, 2003; Herr, 2003). Obwohl es viele Befunde gibt, die als wahrer Gewinn für *Career Counselor* gesehen werden können, darf man die Grenzen jedoch nicht unterschätzen. Es gibt nicht ausreichend aussagekräftige Forschungsarbeit dazu, welche Wirkfaktoren die erwünschten Effekte beim *Career Counseling* herbeiführen. In der Forschung zum *Mental Health Counseling* oder zur Psychotherapie gibt es zahlreiche Beispiele für die Verwendung ganzer Behandlungspakete, deren Wirksamkeit im Ganzen nachgewiesen wird und deren Verwendung man dann mit Manualen oder Supervision sicherstellt. In der *Career Counseling* Forschung gibt es nur sehr wenige Fälle, bei denen Beratungsprotokolle zu Evaluationszwecken herangezogen wurden und wenn dann sind die Beschreibungen recht vage.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts ging es beim *Career Counseling* vorrangig darum Menschen aus der Armut zu helfen. Circa 50 Jahre später gab es dann eine regelrechte Flut an Theorien zur Berufslaufbahnentwicklung und etliche Studien mit aussagekräftigen Ergebnissen. Whiston (2003) betrachtet die Jahre um 1950 für das *Career Counseling* als eine Zeit der Vitalität und des Aufbruchs zur Professionalisierung. In ihren Augen ist nun nach weiteren 50 Jahren die Zeit für einen weiteren theoretischen Aufbruch gekommen. Denn Bedarf sieht sie vor allem in der Integration der empirischen Befunde in die Praxis (Whiston, 2003). Über allgemeine inhaltliche Aspekte der Forschung zur Berufslaufbahnentwicklung und zum Beratungsprozess hinaus, sollte die Profession in den nächsten Jahren die theoretische Forschung und Modellentwicklung erweitern. Das heißt, dass neben den Klienteneigenschaften „weiß“, „Angehöriger der Mittelschicht“ und „männlich“, die traditionell im Fokus standen, Aspekten der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung und der Kultur mehr Aufmerksamkeit und Feingefühl zuteil werden sollte (Chung, 2003; Pope, 2003; Whiston, 2003). Der Fokus der Forschung lag außerdem bisher recht stark auf Veränderungen und Entscheidungsfindungsprozessen von Menschen in der Adoleszenz und im jungen Erwachsenenalter. Sie sollte, angesichts des zunehmenden Bedarfs, durch mehr Studien mit Erwachsenen ergänzt werden (Parmer & Rush, 2003; Pope, 2003, Tang, 2003). Hansen (2003) und Niles (2003) plädieren außerdem dafür, dass die Sichtweise auf das Individuum noch ganzheitlicher wird und sich stärker auf Lebensrollen und „Lebens-Struktur-Beratung“ konzentriert (Hansen, 2003; Niles, 2003).

Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis

Ungeachtet des Entwicklungsbedarfs, lässt sich nicht bestreiten, dass die Forschungsliteratur zur Berufslaufbahnentwicklung innerhalb der letzten Jahre damit begonnen hat individuelle Bedingungen mit einzubeziehen (z.B. Geschlecht, ethnischer Hintergrund, Behinderungen und sozioökonomischer Schichten). Damit ist jedoch noch nicht gesichert, dass die praktizie-

renden *Career Counselor* die gewonnenen Erkenntnisse auch tatsächlich in der Praxis nutzen (Tang, 2003). Trotz der neueren Erkenntnisse über die Kontextbedingungen der Berufslaufbahntwicklung sind viele existierende Programme, die in der Beraterpraxis eingesetzt werden gegenüber diesen Faktoren noch nicht sensitiv. Deshalb kann nach Tang die Wahrscheinlichkeit für die erfolgreiche Implementierung von Interventionen in der Praxis auch nur gering sein. Der Mangel an Austausch zwischen Praxis und Wissenschaft stellt daher eine weitere Problematik der Profession dar. Nach Whiston (2003) haben Praktiker oft zu wenig Einblick in die aktuelle Forschung und beziehen neue Erkenntnisse zu selten in ihre Arbeit ein. Dies ist zum Teil darauf zurück zu führen, dass in der Forschung tätige Arbeits- und Berufspsychologen in Wissenschaftsmagazinen publizieren, die von den Praktikern typischerweise kaum gelesen werden (Whiston, 2003). Savickas (2001) beklagt die tiefe Spaltung zwischen den praktizierenden Beratern und den Arbeits- und Berufspsychologen sowie die Notwendigkeit die Beziehung zwischen beiden schnellstmöglich zu verbessern. Die *Counselor* tragen die Verantwortung sich über relevante Forschungsergebnisse zu informieren, um sie für ihre Klienten nutzbar zu machen, z.B. in dem sie diejenigen Testinstrumente einsetzen deren Wirksamkeit mehrfach nachgewiesen werden konnte. Die Wissenschaftler ihrerseits sollten sich bewusst werden, dass ihre veröffentlichten Forschungsberichte nicht nur für andere Wissenschaftler sondern auch für Praktiker verständlich geschrieben sein sollten (Whiston, 2003).

Die fehlende Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis stellt ein Problem für die Validität auf beiden Seiten dar (Tang, 2003). Tatsächlich haben sich bisher sehr wenige Wissenschaftler der Evaluation von *Career Counseling* Interventionen gewidmet. Tang führt die Tatsache, dass praktizierende *Counselor* wissenschaftliche Artikel nur sehr selten als Informationsquelle nutzen, darauf zurück, dass es für sie auch bisher keinen Sinn macht an einer Stelle zu suchen, wo die Effektivität verschiedener Interventionen kaum thematisiert wird. Whiston (2003) schlägt vor, dass sich die Vertreter der Profession weniger auf das Produzieren von weiteren Daten und mehr auf die effiziente Nutzbarmachung der Erkenntnisse konzentrieren könnten, um dieser Problematik zu begegnen. Die Erweiterung der „Benutzerfreundlichkeit“ könnte Praktikern dabei helfen, sich schnell durch eine Flut von Daten zu navigieren, um die für den Klienten passenden Informationen innerhalb kurzer Zeit und mit weniger Aufwand zu nutzen. Die Fachzeitschrift *Career Development Quarterly* publiziert eine jährliche Literaturbesprechung in der die Autoren dazu aufgefordert werden die Frage zu beantworten, wie die im vergangenen Jahr veröffentlichten Forschungsartikel für praktizierende *Career Counselor* nützlich sein können. Schon 1941 haben Williamson und Bordin die Wissenschaft dazu aufgerufen die entscheidende Frage zu berücksichtigen, welche *Counseling* Techniken (und Bedingungen) welche Ergebnisse, bei welcher Art von Student, hervor bringen. 62 Jahre später wiederholt Whiston (2003) diesen Aufruf für empirisch basierte Informationen zum *Career Counseling*, die die Praktiker bei der Auswahl geeigneter Methoden unterstützen sollten. Forschungsartikel und empirische Protokolle könnten eine Art System der Begutachtung durch unabhängige Fachkollegen etablieren. Dadurch könnten Techniken empfohlen werden, die für einen bestimmten Beratungsaspekt besonders geeignet wären. Savickas (2003) schlägt vor, diese Artikel durch informative Handouts für Klienten zu ergänzen. Die gemachten Fortschritte könnten in ihrer Verbreitung durch die *Career Convergence* unter-

stützt werden. Dies ist eine von der NCDA eingeführte Web Publikation, ein elektronisches Magazin, welches hilfreiche Informationen für *Career Counselor* in Form von „*how to*“ und „*best practice*“ Beiträgen, Hinweise und *Weblinks* vermittelt (Savickas, 2003).

Abgesehen von dem Mangel an Evaluationen gibt es vergleichsweise wenige Forschungsarbeiten zum Beratungsprozess selbst. Arbeits- und Berufspsychologen widmen sich extensiv der Erforschung von Aspekten der Berufslaufbahnentwicklung, das Interesse für Fragen, die sich direkt mit dem Beratungsprozess beschäftigen, finden nur sehr wenig Berücksichtigung (Niles, 2003). Beispielsweise haben hunderte von Studien zur Vorhersagevalidität von Inventaren zur Interessensmessung zwar die Instrumente verbessert, aber den Beratern nicht dabei helfen können diese effektiver zu nutzen (Savickas, 2003). Organisationen, die *Career Counselor* beschäftigen, sind immer stärker an Daten über Klientenzufriedenheit, Effektivität von Interventionen und an der Nutzbarmachung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Praxis interessiert. Demnach ist es dringend erforderlich, dass Wissenschaftler und Praktiker Wege finden um gewonnene Daten gemeinsam zu nutzen, um letztlich bessere Ergebnisse in der Beratung zu erzielen, das Wissen zu vergrößern und letztlich *Career Counseling* positiver in der Öffentlichkeit darstellen zu können (Savickas, 2003, Whiston, 2003, Tang, 2003, Niles, 2003).

Kommunikation verschiedener Berater untereinander

Eine potentielle Gefahr für das *Career Counseling* ist die Tatsache, dass es von Personen mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen und in sehr unterschiedlichen Einrichtungen angeboten wird: *Career Counselor* in *Colleges* und Universitäten, sogenannte akademische Betreuer (*Academic Adviser*), *Employment Counselor*, *Counselor* in *Employee Assistance Programs*, *Veterans Counselor*, Psychologen die beratend tätig sind sowie klinische Psychologen und andere Experten, die Berufs- und Karriereberatung ausüben (Herr, 2003). Diese Personen unterscheiden sich zum Teil sehr stark in ihrer Ausbildung, ihrem Hintergrundwissen und auch in den theoretischen Ansätzen bzw. Herangehensweisen ihrer Arbeit. Es lässt sich nicht einfach bestimmen, mit welchem akademischen Hintergrund *Counselor* bessere Erfolge erzielen, denn es gibt schlicht keine empirischen Studien zum Vergleich der Qualität und der Ergebnisse des *Career Counselings* durch verschiedene Beratergruppen. Nach Herr (2003) entsteht durch den Mangel an Informationsaustausch die Gefahr der Stereotypisierung des Beratungsprozesses und der Inhalte und in diesem Sinne die Gefahr auf einer bestimmte Stufe der Forschung stehen zu bleiben. Der Dynamik theoretischer Modelle und ihrer steten Entwicklung sich den Bedürfnissen verschiedenster Klienten anzupassen könne man damit nicht gerecht werden (Herr, 2003). Als Resultat ist das Bild des *Career Counselings* in der Öffentlichkeit entweder sehr diffus oder auf einem veraltet Stand eingefroren (Herr, 2003).

Beeinflussung politischer Entscheidungsträger und der Öffentlichkeit

Historisch gesehen, war das *Career Counseling* zu einem großen Teil von Regierungsseite geformt. Da politische Macht und entsprechende Ressourcen wichtig für die Implementierung und Realisierung berufsberaterischer Programme und Ideen waren und auch weiterhin sind. Nach Tang (2003) wäre das *Career Counseling* ohne die Initiative der Regierung vielleicht

nicht über die Dimension wissenschaftlicher Publikationen hinaus gekommen. Umso verheerender sei es, dass die fehlende Koordination gegenüber der Politik auf bundesstaatlicher und nationaler Ebene eine weitere Schwachstelle des *Career Counselings* darstellt (Tang, 2003). Nach Herr (2003) haben die öffentliche Meinungsbildung und die Gesetzgebung in der Vergangenheit so manches Mal zu einer unvorteilhaft beschränkten Wahrnehmung des *Career Counselings* geführt; in Bezug auf die Art wie es angeboten werden soll und welche Ziele es verfolgt. Der Schwachpunkt liegt wahrscheinlich darin, dass die *Career Counseling* Experten nicht genügend Fürsprache (*Advocacy*) gegenüber den wichtigen Entscheidungsträgern initiieren. Dadurch gehen wertvolle empirische Belege über Bedarf und Wirksamkeit des *Career Counselings* an wichtigen Schlüsselpersonen vorbei. Experten im Bereich *Career Counseling* sollten ihre potentiell sehr wertvollen empirischen Daten besser organisieren und für Meinungsführer und Politiker verfügbar machen (Herr, 2003).

Es existiert keine Einrichtung im U.S. Kongress, die für die Beobachtung von Initiativen zuständig ist, die sich für Belange der Berufslaufbahnentwicklung und des *Career Counselings* einsetzen. Ohne Zugriff auf das aktuelle Wissen ist es natürlich schwierig die Gesetzgebung folgerichtig zu gestalten bzw. das Verhältnis zwischen potentiellen neuen Regelungen und bereits bestehenden zu beurteilen. Ohne eine entsprechende Koordination unterscheiden sich die Angebote des *Career Counselings* von Bundesstaat zu Bundesstaat und zum Teil sogar von Bezirk zu Bezirk recht stark. Betrachtet man nur die obere Regierungsebene der USA findet man mehrere unabhängige Ministerien, die für separate Bereiche zuständig sind (z.B. für Verteidigung, Arbeit, Gesundheit etc.) und die dem Kongress Gesetze und Finanzierungspläne vorschlagen können. Nahezu alle Ministerien sind berechtigt über die Versorgung bestimmter Bevölkerungsgruppen mit *Career Counseling* zu entscheiden: Kinder, Jugendliche, Erwachsene, ältere Menschen, wirtschaftlich Benachteiligte, Arbeitslose, Kriegsveteranen, Erwerbstätige mit Migrationshintergrund, ehemalige Straftäter und Menschen mit Behinderungen. Als Ergebnis sind verschiedene Gesetze und Teilgesetze für die gleiche Bevölkerungsgruppe bestimmt aber zu unterschiedlichen Zwecken, bereitgestellt durch unterschiedliche Berufsgruppen, in verschiedenen Einrichtungen und Zusammenhängen und unter Verwendung unterschiedlicher Basismodelle und Definitionen des *Career Counselings* (Herr, 2003). Obwohl auch viele Praktiker *Career Counseling* anbieten, welches direkt von der Regierung finanziert wird (*School Counselor, Employment Counselor, Rehabilitation Counselor, Veterans Counselor*) arbeiten Berater, die sich mit beruflichen Fragen beschäftigen, oft recht isoliert nebeneinander her und erfahren kaum etwas von Praktikern in ihrer Gemeinde, die zum Teil die gleiche Bevölkerungsgruppe beraten (Herr, 2003). Je nach Ausprägung dieses Umstandes begrenzt dies nicht zuletzt die kompetente Weitervermittlung zu Beratern, die in anderen Bereichen arbeiten und in bestimmten Fällen die entscheidende Hilfeleistung geben könnten. Darüber hinaus kann es in diesem Zusammenhang dazu kommen, dass die Regierung Neugründungen von Berufsberatungsstellen unterstützt, obwohl bereits Dienstleistungen dieser Art in der Region angeboten werden, für die sich auch schon Standards der erforderlichen Ausbildung und Weiterbildung etabliert haben (Herr, 2003). In dem Ausmaß indem *Career Counselor* und ihre Mitarbeiter nicht über das gesamte Repertoire an Regierungsinitiativen zur Unterstützung des *Career Counselings* Bescheid wissen, implementieren Berater in

verschiedenen Institutionen ihre Angebote ohne Berücksichtigung der bereits vorhandenen Angebote.

Nach Herr (2003) sollten *Career Counselor* eine Initiative anführen, die sich für Aspekte des *Career Counselings* gegenüber politischen Entscheidungsträgern, auf allen Ebenen, einsetzt und den Austausch zwischen Beratern verschiedener Einrichtungen unterstützt. Mangelnde Zusammenarbeit zwischen legislativen und praktizierenden Institutionen sollte durch eine integrierte Agenda für die Versorgung der Bevölkerung mit berufs- und karriereberaterischen Dienstleistungen ersetzt werden (Herr, 2003). Niles (2003) und Whiston (2003) haben vorgeschlagen, der Spaltung zwischen Politik und Profession zu begegnen, indem ein Gipfeltreffen organisiert wird, bei dem der Frage nach einem effektiveren Vorgehen der Profession gegenüber der Politik nachgegangen werden kann. Zur Vorbereitung auf die Konfrontation mit politischen Entscheidungsträgern empfiehlt Herr (2003) die Aufstellung eines Grundgerüsts, welches die berufs- und karrierebezogenen Herausforderungen über die gesamte Lebensspanne umfassend darstellt und mit verschiedensten Interventionen untermauert, welche von der Forschung als für diverse Populationen als wirksam deklariert werden konnten. Diese Aufstellung könnte selbstverständlich auch für *Marketing* und *Public Relations* Aktionen für die Profession eingesetzt werden um eine breite Öffentlichkeit zu erreichen. Vorbildländer für solche Initiativen sind Kanada und England, die in den letzten Jahren durch *Public Policy* und *Public Relations* große Erfolge erzielen konnten (Hansen, 2003). *Career Counselor* aus den USA können von den Erfahrungen dieser Länder lernen und könnten sich die Möglichkeit der Zusammenarbeit, die von Kanada bereits angeboten wird, zu Nutze machen (Savickas, 2003). Diese Problematik schwächt die Profession gegenüber der Bedrohung, die sich aus der zunehmenden Zahl von *Career Coaches* (siehe unten) ergibt. Um diesen Herausforderungen in den nächsten Jahren gewachsen zu sein, braucht das Berufsfeld professionelle Mentoren und eine neue Generation von Führungspersönlichkeiten, welche die Effektivität und Wirksamkeit des *Career Counselings* stärker ins Licht der Öffentlichkeit rücken, sich stärker für die Belange der Profession, ihrer Vertreter und Klienten gegenüber der Politik durchsetzen und systematische Schritte unterstützen, die zur Demokratisierung des Arbeitsmarktes beitragen (Savickas, 2003).

„My impression is that most people know you can receive career counseling while you are in college, but most of them assume it's primarily related to finding a job at graduation. I don't think many realize that you can take tests and talk with a trained expert who can help you select your college major based on career preferences, and learn ways to explore possible areas of future work in order to narrow down options. Similarly, most adults know that the government (either state or national) can provide the unemployed with assistance in finding work, but few know that they can get help with choosing a new career altogether.“
(Ms. L)

Staatliche Lizenzvergabe und die Politik der Krankenversicherung sind weitere externe Barrieren, welche die Nutzung und die Möglichkeiten des *Career Counseling* einschränken. Wenn ein Klient beispielsweise aufgrund des Verlustes seiner Arbeitsstelle depressiv ist, werden ihm die Kosten bei Inanspruchnahme des *Career Counseling* nicht von seiner Versicherung erstattet. Dafür müsste er nun zu einem *Mental Health Counselor* gehen, der auf seine

Bedürfnisse in Sachen beruflicher Beratung eventuell nicht angemessen eingehen kann (Tang, 2003). Wenn ein *Counselor* aus gegebenen Gründen in einem anderen Bundesstaat tätig werden möchte, muss er meist auch für diesen eine eigene Lizenz erwerben. Wie in Kapitel 6.1.1 erwähnt, ist der Transfer von Lizenzen nicht immer unproblematisch und häufig mit einem Aufwand verbunden, der zu der langen Ausbildung noch hinzukommt. Politisch ausgerichtete Initiativen der Profession könnten sich für eine Vereinheitlichung der Lizenzen einsetzen, die Kommunikation zwischen Beratern in verschiedenen Institutionen koordinieren und letztlich die Öffentlichkeitsarbeit unterstützen. Die Basis an empirischem Wissen, welches heute Wissenschaftlern ebenso wie Praktikern zur Verfügung steht, könnte dabei eine Brücke der Kommunikation zwischen politischen Entscheidungsträgern und Vertreter der Profession bilden (Herr, 2003).

Kosten-Nutzen-Analysen

Bei vielen Maßnahmen aus öffentlicher Hand geht man davon aus, dass sie erfolgreich sind, ohne dass sie evaluiert wurden. In den letzten Jahren wurden die meisten „Helfenden Berufe“ einer eingehenden Prüfung in Bezug auf ihre Kosteneffizienz unterzogen. In derselben Zeit hat die Forschung rund um den Bereich des *Career Counselings* durchaus auch schon Evidenzen für dessen Wirksamkeit hervorgebracht, und zwar für verschiedene Bevölkerungsgruppen und verschiedene Ziele. Außerdem konnte gezeigt werden, dass auch die Klienten die Interventionen des *Career Counselings* für wirksam halten (Herr, 2003). Doch würde man fordern Rechenschaft abzulegen, würde sich zeigen, dass Forscher und Theoretiker es bisher versäumt haben den nächsten Schritt zu gehen, nämlich die verfügbaren Forschungsergebnisse in Kosten-Nutzen Analysen zu übertragen. Im Wesentlichen hat die Forschung bisher versäumt zu prüfen inwiefern die Kosten der Beratungsdienstleistung gegenüber verschiedenen Bevölkerungsgruppen und mit verschiedenen Zielen im Verhältnis stehen zum ökonomischen und sozialen Nutzen, der von diesen Dienstleistungen erwartet werden kann. Die zukünftige Konzentration auf Kosten-Nutzen Analysen könnte eine Möglichkeit sein, die stärker werdenden Erwartungen der Öffentlichkeit an die Übernahme von Verantwortung und Rechenschaft zu befriedigen. Als Voraussetzung dafür müssten sich Experten jeglicher Bereiche des *Career Counselings* über die Art und den Grad der Evidenz einig werden, die öffentliche Meinungsmacher und mögliche Sponsoren über die Vorteile und den Nutzen des *Career Counselings* erwarten können (Herr, 2003). In einer Zeit in der es immer stärker auf Vertrauen durch Kostenkontrolle ankommt, wird auch das *Career Counseling* zeigen müssen, dass es nicht nur wirksam ist, sondern auch kostensparend. Auch wenn es eine mühsame und schwierige Aufgabe zu sein scheint, sollten sich die Forscher der Aufgabe widmen die eigentlichen Kosten des *Career Counselings* genau zu ermitteln um sie dann mit Variablen wie Sozialhilfe, Beteiligung am Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosengeld, langen Studienzeiten oder Rekrutierungskosten etc. zu vergleichen (Whiston, 2003).

Ausbildung

Als ein weiterer verbesserungsbedürftiger Aspekt kann das relativ geringe Angebot an kompetenten Ausbildungsprogrammen (→ 6.3) für Studenten gesehen werden, die sich im Bereich

Career Counseling spezialisieren wollen (Harris-Bowlsbey, 2003; Parmer & Rush, 2003; Pope, 2003; Tang, 2003, Savickas, 2003). Selbst wenn während der Ausbildung eines *Counselors*, der später als *Career Counselor* tätig wird, eine Spezialisierung in diesem Bereich gewählt wurde, sind die meisten nicht ausreichend mit Aspekten der Berufslaufbahnentwicklung und des *Career Counselings* konfrontiert worden (Tang, 2003). Wahrscheinlich aufgrund des nachlassenden Interesses der Fakultäten und der Studenten lässt sich über viele Ausbildungsinstitute hinweg eine Marginalisierung des Kursangebots speziell zum *Career Counseling* beobachten. Nach Savickas (2003) scheint die Mehrzahl der Ausbilder im Bereich *Counseling* dem *Career Counseling* eher gleichgültig gegenüber zu stehen. Tinsley (2001) macht die unzureichende Theorievermittlung zu Themen der Arbeits- und Berufspsychologie für die Marginalisierung der gesamten Profession verantwortlich. Er behauptet, dass dies daran liege, dass Krankenversicherungen normalerweise die Kosten für das *Career Counseling* nicht übernehmen und die Ausbildung deshalb unattraktiv geworden sei. Darüberhinaus müssen die Studenten in Ausbildung zum *Counselor* nur einen Kurs speziell in *Career Counseling* belegen (Tang, 2003). Dies entspricht den Mindestanforderungen der CACREP (→ 6.1.3) und genügt meist für den Erwerb der Lizenz auf bundesstaatlicher Ebene. Nach Tang (2003) ist ein einzelner Kurs viel zu wenig. Karrierebezogene Konzepte sollten über den gesamten Lehrplan verteilt werden und auch in andere Themenbereiche integriert werden. Er betont, dass sein Vorschlag nicht beinhaltet, dass alle *Counseling* Programme immer speziell auf das *Career Counseling* vorbereiten sollen, doch sie sollten die Studenten dazu befähigen einen Fall von verschiedenen Perspektiven zu betrachten ohne dabei Fragen der Berufslaufbahnentwicklung außen vor zu lassen (Tang, 2003).

Ein sehr anschauliches Beispiel für diese Vernachlässigung kann am Inhaltsverzeichnis und Index des sogenannten *Handbook of Counseling* (Locke, Myers, & Herr, 2001) nachvollzogen werden, indem *Career Counseling* fast gar nicht erwähnt wird. Nach Savickas (2003) werden die Besonderheiten, die das *Career Counseling* von der „sozialen Arbeit“ abgrenzen als „exzentrisch“ interpretiert. Auch wenn die Gründe hierfür eventuell in der *Career Counseling* Profession selbst zu suchen sind, besteht nichtsdestotrotz ein Bedarf an Beratern, die darauf spezialisiert sind, Menschen bei der Anpassung an den dramatischen Wandel der Arbeitswelt zu unterstützen (Savickas, 2003). Häufig werden die wenigen Kurse dann auch nur von einem externen Dozenten oder unerfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeitern gehalten. Nur wenige bieten einen zweiten Kurs oder einen Praktikum in *Career Counseling* an. Diejenigen Programme mit einem größeren Angebot, haben dennoch Schwierigkeiten ein geeignetes Lehrbuch zu finden (Savickas, 2003).

Niles (2003) und Pope (2003) schlagen vor, dass die NCDA weiterhin Lehrmaterialien entwickeln sollte um das Kurssystem zu verbessern. Denn im Gegensatz zu einzelnen Autoren befindet sich die NCDA in einer geeigneten Position die Entwicklung erforderlicher Lehrbücher zu steuern und zu überwachen. Ein wichtiger Schritt, den die NCDA bereits getan hat, ist mit der *Association for Counselor Education and Supervision* (ACES) zusammen zu arbeiten, indem sie gemeinsam die *Commission on Preparing Counselors for Career Development in the 21st Century* bilden (Hansen, 2003). Diese Kommission, die 1998 gegründet wurde, ist sich der internalen Schwächen und der Gefahren für die Profession durch mangelhafte Aus-

bildungsbedingungen bewusst und versucht deshalb in Vergessenheit geratene Stärken wieder neu zu beleben und Chancen der Profession zu unterstützen. Ein wichtiger Teil ihrer Arbeit ist das Verfassen von Grundsatzpapieren und Berichten. Dabei wird u.a. die Wichtigkeit von Ausbildungsstandards betont (Parmer & Rush, 2003).

Berufs- und Karriereberatung neuer Klientengruppen

Career Counseling war bisher insofern begrenzt als das es, trotz neuerer Initiativen, noch wenig Forschung zur Beratung verschiedener Bevölkerungsgruppen gab. Obwohl einflussreiche Spekulationen darüber existieren wie *Career Counseling* z.B. speziell für Frauen oder ethnische Minderheiten gestaltet werden sollte, gibt es bisher wenige Forschungsarbeiten, die systematisch untersuchen, ob für jene Gruppen solche Ansätze tatsächlich wirkungsvoller sind als die traditionellen (Chung, 2003). Dass immer mehr Frauen und Menschen aus Minderheitengruppen in den Arbeitsmarkt eintreten, stellt eine weitere Herausforderung für das *Career Counseling* dar. Die stetig wachsende, doch immer noch vergleichsweise spärlich vorhandene Literatur, bietet hier lediglich einen theoretischen Rahmen. Damit ist der *Counselor* letztlich dazu gezwungen, sehr aufmerksam und achtsam gegenüber kulturellen Einflüssen auf das berufsbezogene Verhalten von Minderheitengruppen zu reagieren. Nach Tang (2003) sind sich *Career Counselor* bis heute nicht ganz sicher, wie man auf die speziellen Bedürfnisse einzelner Minderheitengruppen eingeht und welche Interventionen die besten sind. Traditionelle berufspsychologische Theorien (wie z.B. von Holland, 1985; und von Super, 1980) wurden auf ihre Anwendbarkeit auf homo- und bisexuelle Personengruppen untersucht. Darüber hinaus wurden aber auch neue Theorien entwickelt um das berufsbezogene Verhalten dieser Personengruppen zu beschreiben (wie z.B. der offene Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung, Diskriminierung am Arbeitsplatz und entsprechende *Coping* Strategien) (Chung, 2003). Aber auch nichtberufliche Modelle der Homo- und Bisexualität, wie die der Identitätsentwicklung, wurden mit deren beruflichen Verhaltensweisen in Zusammenhang gesetzt. Nach Chung (2003) sollten diese drei Herangehensweisen in Zukunft zu einem stärker ganzheitlich ausgerichteten Ansatz ausgearbeitet werden, der (a) das berufliche und das nichtberufliche Selbst integriert und (b) berufliche Aspekte, die direkt oder indirekt mit der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität in Zusammenhang stehen, miteinander verbinden. Darüberhinaus proklamiert er, dass die Wissenschaft sich verstärkt den Interaktionen zwischen sexueller Orientierung, Geschlechtsrollenidentität und anderen Identitätsarten wie der ethnischen Herkunft oder sozialen Schicht widmen sollte. Solche Arbeiten könnten ein besseres Verständnis der Komplexität zwischen verschiedenen Identitäten und beruflichem Verhalten liefern und letztlich den professionelleren Umgang mit Minderheiten beim *Career Counseling* gewährleisten (Chung, 2003). Auf der Basis der bestehenden Literatur und den relevanten Richtlinien, die durch die *American Psychological Association* anerkannt sind, hat Chung einen umfangreichen Überblick über die Kompetenzfelder (Einstellungen, Wissen, Fähigkeiten) für das *Career Counseling* mit homo- und bisexuellen Klienten entwickelt. In den nächsten Jahren könnten solche Praxisleitfäden unter Verwendung neuester Forschungsergebnisse publiziert und weiterentwickelt werden.

In der jüngeren Geschichte lässt sich eine Menschenrechtsbewegung beobachten, die sich für die Rechte von Menschen jeglicher sexueller Orientierung und Geschlechtsrollenidentität einsetzt. Mehr als jemals zuvor erhalten Aspekte der beruflichen Entwicklung von homo- und bisexuellen sowie transsexuellen Personen Aufmerksamkeit von Seiten der Politik, der Medien, Ökonomen, Sozialwissenschaftlern, Berater und der Öffentlichkeit. Wichtige Institutionen wie die *American Psychological Foundation*²² haben berufliche Belange und die Bekämpfung der Diskriminierung der genannten Gruppen als eine ihrer wichtigsten Angelegenheiten definiert. Für die nächsten Jahre sind mehr Mittel und Möglichkeiten zur Erforschung und Förderung der Berufslaufbahnentwicklung homo-, bi- und transsexueller Arbeitnehmer zu erwarten. *Career Counselor* sind in der besonderen Position diese Entwicklung nach spezieller Schulung sowie durch Weiterentwicklung der Theorie, Forschung und Praxis voranzutreiben (Chung, 2003).

Berufs- und Karriereberatung für ärmere Menschen

Das *Career Counseling* hat sich zu einer Berufssparte bzw. zu einem Forschungsgebiet entwickelt, welches auf eine relativ eng umschriebene wohlhabende Mittelschicht fokussiert. Dabei werden jene Bevölkerungsschichten außer acht gelassen, die hauptsächlich arbeiten um ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen und weniger den Luxus haben, aus einer Vielzahl von Bildungs- und Karrierewegen auszuwählen. Trotz der wachsenden Zahl an Beiträgen zur Unterstützung des *Career Counselings* für verschiedene ethnische Minderheitengruppen, findet sich weniger neuere Literatur zur Beratung für Menschen unterhalb der Armutsgrenze. Nach Whiston (2003) kann man zwar eine Zunahme an internationalen Publikationen über *Career Counseling* beobachten, doch in den meisten Ländern der Welt, wo es ebenso großen Bedarf gibt, steht noch keine Beratung zur Verfügung, besonders nicht in Entwicklungsländern. Für diese spezielle Beratungsarbeit müssten *Career Counselor* zunächst mehr darüber lernen, wie man Menschen ohne *College* Abschluss und ohne die Möglichkeit sich zwischen verschiedenen Karrierewegen zu entscheiden effektiv berät (Whiston, 2003).

Konkurrenz durch Coaching

Als Gefährdung der Profession des *Career Counselings* können natürlich auch Anbieter betrachtet werden, die nicht angemessen ausgebildet sind um fundierte und professionelle Beratungsdienstleistungen in Karrierefragen anbieten zu können. *Job Coaches*, die gegen hohe Gebühren versprechen für den Klienten den Traumjob zu finden, bilden inzwischen eine große Konkurrenzgruppe. Die Popularität der *Career Coaches* zeigt, dass der Bedarf an Berufsberatung groß ist und dass *Career Counselor* es nicht geschafft haben die Klienten, die zu *Coaches* abgewandert sind, von ihrer Arbeit zu überzeugen. Whiston (2003) vermutet, dass die Vorteile des *Career Counselings* noch nicht stark genug hervorgehoben wurden. Das Zusammenspiel von einem großen Beratungsbedarf der Bevölkerung und dem zunehmenden Desinteresse gegenüber dem *Career Counseling*, bietet günstige Bedingungen für das blühende Geschäft der *Coaches* und für die Zunahme an Internetseiten die karrierebezogene Dienst-

²² Die *American Psychological Foundation* (APF) stellt finanzielle Mittel zur Verfügung, um innovative Forschungsprojekte zu unterstützen, welche im Rahmen der Psychologie Lebensbedingungen und menschliche Potentiale fördern (APF, 2009).

leistungen anbieten (Hansen, 2003; Niles, 2003; Parmer & Rush, 2003; Whiston, 2003). Hansen (2003) spricht im Zusammenhang mit dieser „jeder-kann-es-tun-Mentalität“ von einer gefährlichen „Deprofessionalisierung“. Damit spielt er auf die Tatsache an, dass sich im Prinzip jeder *Coach* nennen darf, unabhängig von seiner Vorbildung und seinen Berufserfahrungen (→ 1.2.2). Nach Harris-Bowlsbey (2003) ist es umso wichtiger der potentiellen Klientel dabei zu helfen, zwischen professionellen *Career Counselors*, *Career Coaches* und weiteren unseriösen Angeboten zu unterscheiden. Nach Feldmann (2002) sind die Aufgaben einer berufsständischen Vertretung unter anderem auch die Abgrenzung gegenüber anderen, konkurrierenden Berufsgruppen und der Kampf um Status, Territorium, Privilegien und Ressourcen. An dieser Stelle ist also die Frage angebracht, ob nicht auch die Verbände, wie z.B. die NCDA, ihren Beitrag zur der Stärkung der Profession erweitern sollten.

Die Rolle der NCDA

Die NCDA ist eine starke und dynamische Organisation, die Konferenzen und Workshops organisiert, die ein wissenschaftliches Journal, informative *Newsletter* sowie praxisorientierte Bücher veröffentlicht und beeindruckende Erfolge im Bereich der öffentlichen Wahrnehmung und der politischen Lobbyarbeit erzielt (Savickas, 2003; Hansen, 2003). Nichtsdestotrotz sollte die NCDA ihre Rolle in den nächsten zehn Jahren noch erheblich ausbauen. Die Herausforderungen, die sich durch den Strukturwandel der Arbeit ergeben sind eine Chance den Einfluss des *Career Counselings* auf den beruflichen Entwicklungsprozess von Personen in verschiedensten Lebensphasen auszuweiten (Niles, 2003; Pope, 2003; Whiston, 2003, Savickas, 2003). Pope (2003) appelliert an die NCDA sich noch stärker dafür einzusetzen die Effektivität des *Career Counselings* ins Bewusstsein der Bevölkerung zu bringen. Denn nach Savickas (2003) würden Personen, die über diesen Service Bescheid wissen, ihn auch nutzen wollen.

Entwicklung der Testdiagnostik

Es gibt eine Menge valide Inventare zur Messung von Interessen, Fähigkeiten, Werten und Entwicklungstendenzen darunter zahlreiche effektive computerbasierte Tests (Harris-Bowlsbey, 2003; Pope, 2003; Tang, 2003, Whiston, 2003). Diese Instrumente haben einen so hohen Grad an Nützlichkeit erreicht, dass die gesamte *Career Counseling* Profession auf Testinterpretationen als zentrales Instrument zurückgreift. Doch diese Art von Tests sind so kostenintensiv, dass *Career Counselor* oft gar nicht über die entsprechenden Mittel verfügen sich diese anzuschaffen. Denn inzwischen sind es profitorientierte Unternehmen, welche die Verwaltung und Vermarktung dieser Tests und Inventare kontrollieren. Zu Beginn des letzten Jahrhunderts gründeten besorgte Psychologen um James McKeen Cattell die *Psychological Corporation* mit der Mission diverse Tests den Beratern auf faire Weise zugänglich zu machen, weil sie genau die Situation fürchteten, die nun vorherrscht. Hier könnte die NCDA aushelfen, indem sie eine Sammlung von psychometrischen Instrumenten entwickelt und für *Career Counselor* kostenfrei zur Verfügung stellt (Harris-Bowlsbey, 2003; Savickas, 2003). Hansen (2003) und Tang (2003) knüpfen hier an und entwickeln die Vision, dass dann in Zukunft Computerprogramme die komplette Diagnostik der Person-Umwelt-Passung übernehmen könnten. Dieser Vorschlag kann quasi als Erweiterung von Hollands (1985) fundamenta-

ler Idee gesehen werden, dass solche selbst zu benutzenden Tests und Bewertungssysteme, den *Counselor* so weit entlasten könnten, dass er sich stärker komplexerer Arbeitsvorgänge widmen könnte, bei welchen der *Counselor* nicht ersetzbar ist (Savickas, 2003).

Die internationale Entwicklung der Profession

Eine bedeutende Chance für die Profession wäre es, einen Beitrag zur Internationalisierung des *Career Counselings* zu leisten. Als Reaktion auf die Globalisierung des Arbeitsmarktes und das Aufkommen der sogenannten *World Worker*²³ richten Länder auf der ganzen Welt *Career Service Center* und universitäre Trainingsprogramme zur Ausbildung von Beratern ein, um erforderliche Beratungsdienstleistungen anbieten zu können. Experten in verschiedenen Ländern entwickeln nun ihre eigenen Modelle, Methoden und Interventionen, die auf ihre Kultur zugeschnitten sind und die der von ihnen bevorzugten Art Menschen zu helfen gerecht werden. Das heißt bestehende Modelle werden nicht mehr einfach exportiert und in die landeseigene Sprache übersetzt. Auch hier kann NCDA aktiv werden, dass allgemeine Wissen zu den Themen Beruf, Arbeit und Karriere für anderen Länder verfügbar zu machen. Die *International Association for Educational and Vocational Guidance* hat in dieser Hinsicht schon hervorragende Arbeit geleistet, in dem es damit begonnen hat internationale Ausbildungsstandards zu etablieren (IAEVG, 2009; → Anhang D auf CD-ROM).

Auswirkungen des Strukturwandels der Arbeit und der Globalisierung auf die Inhalte der Beratung

Modernste technologische Errungenschaften leiteten im Zusammenspiel mit der Expansion der freien Marktwirtschaft eine Vielzahl von Veränderungen in sozialen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen ein. Diese Veränderungen stehen unter dem Schirm der Globalisierung und haben einige radikale Verschiebungen im Arbeitsleben von Menschen auf der ganzen Welt mit sich gebracht. Während Menschen weltweit mit den enormen Veränderungen von Bildungs- und Arbeitsbedingungen zurechtkommen müssen, sind die Grundannahmen der karrierebezogenen Beratung größtenteils noch nicht an die Auswirkungen der Globalisierung angepasst worden. Die Arbeitsfelder der Arbeits- und Berufspsychologie und derjenigen, die sich mit Berufslaufbahnentwicklung beschäftigen, haben sich nicht entsprechend weiterentwickelt und waren deshalb bisher noch nicht in der Lage einen suffizienten Konzeptrahmen anzufertigen um praktizierende Berater und politische Entscheidungsträger über die Einflüsse des Strukturwandels der Arbeit auf das Leben der Klienten zu informieren (Coutinho, Dam, & Blustein, 2008). Die Grundannahmen vieler Theorien der Berufslaufbahnentwicklung basieren darauf, dass Menschen im Arbeitsleben eigenständig Entscheidungen treffen können und dass die Rolle der *Counselor* darin besteht, ihnen zu helfen ihre Möglichkeiten zu optimieren. Die existierenden Theorien zur Entscheidungsfreiheit in Karrierefragen sind aber häufig nur auf einen bestimmten Typ von Erwerbstätigen anwendbar, nämlich auf den, der auch tatsächlich Wahlfreiheit genießt. Blustein (2006) und Richardson (1993) kritisieren sogar, dass es die gesamte Psychologie in ihrer Geschichte nicht geschafft habe, Aspekte der Arbeit als wichti-

²³ Als *World Worker* werden Menschen bezeichnet, die in ihrer Position über die eigenen Landesgrenzen hinaus tätig sind.

gen Teil im Leben des Menschen angemessen hervorzuheben. Coutinho, Dam, & Blustein (2008) fordern deshalb, dass *Career Counselor* und Arbeits- und Berufspsychologen die Beraterpraxis so an diese Gegebenheiten anpassen sollten, dass sie die Veränderungen angemessen reflektieren und berücksichtigen, da die traditionelle Definition von „Karriere“ in der Psychologie die Erfahrungen der Klientel nicht in akkurater Weise widerspiegeln kann. Nach Richardson (1993) sollten praktizierende *Counselor* und Wissenschaftler neue Paradigmen entwickeln, die ein Verständnis für die Komplexität der Arbeitsrolle im Leben eines Menschen bereitstellen. Die Globalisierung eröffnet den Beratern die Möglichkeit, einige ihrer Arbeitsgrundsätze zu überdenken (Coutinho, Dam, & Blustein, 2008).

Die Herangehensweise der *Psychology-of-Working* (Blustein, 2006) bezeichnet eine Perspektive, welche Arbeit als einen zentralen Aspekt menschlichen Lebens betrachtet. Demnach erfüllt Arbeit nicht nur lebensnotwendige Grundbedürfnisse, sondern auch das Bedürfnis nach Selbstbestimmung und jenes nach Zugehörigkeit. *Psychology-of-Working* ist eine Perspektive, die danach strebt umfassende Praxismodelle für Therapie und Beratung zu entwickeln, die auch für Menschen konzipiert sind, die keine großen Wahlmöglichkeiten haben und die Menschen helfen soll im System ungleicher Möglichkeiten selbstbewusst ihren Weg zu finden (Blustein, 2006). Hall (2004) schlägt vor, dass *Counselor* Selbsthilfematerialien ausgeben, um die Klienten über die Herausforderungen, die durch die Globalisierung entstanden sind zu informieren. Durch diese Art der Intervention könnten *Counselor* ihre Klienten dabei unterstützen Ungewissheit und Unsicherheit zu akzeptieren. Neben der für die Praxis üblichen Ermutigung ihrer Klienten, ihre praktischen Fertigkeiten weiter zu entwickeln, sollten *Counselor* ihre Klienten ebenso in der Entwicklung ihrer interpersonellen Fähigkeiten unterstützen, damit sie mit den Herausforderungen der Instabilität des Arbeitsmarktes und der Zusammenarbeit mit einem multikulturellen Kollegium umgehen können (Blustein, 2006). Herr (2003) empfiehlt, dass *Career Counselor* ihren Dienstleistungsbereich insofern erweitern sollten, dass sie sogenannte *World Worker* miteinbeziehen, die häufig mit Anpassungsschwierigkeiten, Kulturschock und Unsicherheiten in Bezug auf Verhaltensnormen am Arbeitsplatz konfrontiert sind.

Aufgrund des Wandels der Organisationen, der Arbeitsinhalte und der Durchdringung aller Bereiche mit modernen Technologien sind die Erwartungen an Erwerbstätige gestiegen selbst die Verantwortung für ihr persönliches Karrieremanagement²⁴ zu übernehmen; inklusive der Weiterbildung, die notwendig ist um dauerhaft beschäftigungsfähig zu bleiben. Aufgrund dieser Verschiebung der Verantwortung vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer beinhaltet das *Career Counseling* heute neben der Informationsvermittlung vor allem auch das Training zur Entwicklung von Fähigkeiten zur Aufrechterhaltung der *Employability* des Klienten. Darüberhinaus kann der Kontext, in welchem sich diese Veränderungen vollziehen gekennzeichnet sein von Unsicherheit, Ängsten, Widerstand gegenüber Veränderungen aber auch von der Herausforderung flexibler zu sein und auf die Erwartungen besser reagieren zu können als andere. Im Beratungsprozess geht es deshalb nun auch verstärkt um die Bewältigung von Är-

²⁴ Nach Greenhaus und Callanan (1994) bezieht sich der Begriff „Karrieremanagement“ bei Einzelpersonen auf die Bestimmung realistischer Berufs- bzw. Karriereziele, die auf akkuraten Informationen über Eigenschaften der eigenen Person und denjenigen der Arbeit beruhen sowie auf die Beobachtung der Entwicklung dieser Ziele.

ger und Stress (Herr, 2003). Hansen (2003) sowie Parmer und Rush (2003) fordern, dass *Career Counselor* stärker Bezug auf die Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt nehmen um Ängste und durch die Arbeit ausgelöste Krankheiten zu verringern. Die Ausbreitung dieser neuen Bedürfnisse fordert die Grenzen des *Career Counselings* heraus und führt allmählich zu deutlichen Überschneidungen mit anderen Arten der psychologischen Beratung (Herr, 2003; → 6.5). Mit der Globalisierung der Wirtschaft und internationaler orientierten Firmen, mit dem ständigen Streben danach die Kosten weiter zu reduzieren, inklusive der Tendenz preiswerte Arbeitskräfte aus dem Ausland heranzuziehen, wird es immer schwerer in einem Beschäftigungsverhältnis Stabilität zu erlangen und aufrecht zu erhalten. Der Stress, der durch diese Instabilität für das Individuum entsteht, hat sich als wichtiges Thema für die Profession herausgebildet, da *Career Counselor* in der Verantwortung sind angemessen und lösungsorientiert darauf zu reagieren (Tang, 2003).

7.3 TRENDS UND ENTWICKLUNGSPOTENTIALE AUS SICHT DER EXPERTEN

Um etwas über die Perspektiven der Experten auf mögliche Entwicklungspotentiale und Trends der Profession zu erfahren, wurde ihnen folgende Frage gestellt:

How much development potential do you believe Career Counseling has left in the United States? Are there certain obvious trends or development tendencies in Career Counseling that you are aware of?

Bei der Sichtung der Antworten fiel vor allem ein Thema mit mehrfacher Nennung auf - *Coaching* in Konkurrenz zum *Counseling*:

- „[...] *I think career counseling in private practice is being overtaken by career coaches [...]*” (Ms. W)
- „[...] *The biggest trend is the emergence of career coaching as a popular field for self-employment*” (Ms. I).

Online Recherchen gaben zu erkennen, dass die Grenze zwischen diesen beiden Berufsfeldern sehr schmal ist. Erst nach näherer Beschäftigung mit den Unterschieden (→ 1.2.2) könnte man als Hilfesuchender überhaupt beurteilen, was für die Inanspruchnahme der einen oder der anderen Dienstleistung spricht. Nicht selten werden sie auch einfach gleichgesetzt und die zusätzlichen psychologischen Qualitäten und die häufig fundiertere Ausbildung des *Career Counselors* werden nicht ausreichend wahrgenommen:

- „[...] *The line between career counseling and career coaching is blurred; each claims to do everything the other does but better [...]* However, at the present time, there are many career and personal coaches who claim to do the same thing as career counselors but have only a few courses on the internet to qualify” (Mr. Q)
- „*Certainly the increase in Career Coaching is happening [...]* I believe what’s missing is the counseling skills” (Mr. G).

Wie Mr. R bestätigt, überschneiden sich die beiden Dienstleistungsbereiche und deshalb kann auch ein *Coach* einen Teil der Aufgaben eines *Counselors* übernehmen:

- „*Great potential as the need grows, however...coaching is meeting many of these needs*”.

Für die *Counseling* Profession sehr nachteilig ist, dass das *Coaching* zumeist positiver in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, im Vergleich zum häufig als weniger attraktiv charakterisierten *Counseling*.

- „[...] *I think counseling has a more pejorative meaning, and that's not good. No one wants to think of themselves as lacking and needing help, versus just realizing their potential (which is what coaching advocates) [...]*” (Ms. W).

Deshalb sieht es Ms. Z als eine zentrale Aufgabe der Profession, auf die zunehmende Konkurrenz zu reagieren:

- *„Maintaining professional stature will be key since so many other practitioners work in this arena. Some believe career coaches, who may not have the counseling training, are gaining more ground. Counselors need to be able to demonstrate what they have to offer that coaches might not be able to offer and to help the client determine what they need. That said, often career counselors function as coaches, too”.*

Insgesamt sind sich die Experten aber recht einig, dass durchaus Entwicklungspotenzial für die Profession vorhanden ist:

- *„[...] Development's value isn't in an end point; it is in the process of continued improvement.”* (Mr. V)
- *„[...] There is an unlimited amount of development potential for the field of career counseling.”* (Ms. D)
- *„There will always be a lot of potential for career counseling because work is important for life satisfaction [...]*” (Ms. I)
- *„Very much potential. As the U.S. workplace continues to evolve and reshape, there is a greater need for career resilience [...]*” (Mr. J)
- *„A lot of potential is available.”* (Ms. P).

Auf den zukünftig weiter bestehenden Bedarf an *Career Counseling* in der Bevölkerung beziehen sich wenige Experten explizit:

- *„[...] I believe that there is as much need as ever for career counseling, and I think that will continue in the future [...]*” (Mr. Q)
- *“Career Counseling will always be relevant [...] As long as there are people searching for purpose and meaning in their lives, there will be a need for career counseling [...]*” (Team Y)
- *“With the advent of `empowerment`, LinkedIn, etc., individuals more than ever are able to seek out alternative employment paths. Career Counslors are a natural complement to this process”* (Ms. N).

Zwei der Experten sehen die Weiterentwicklung der theoretischen Grundlagen und der Forschung als ein wesentliches Element für das Fortkommen der Profession und knüpfen damit an Forderungen von Theoretikern an, die in Abschnitt 7.2 angeführt wurden:

- „[...] *As the world of work changes, new career theories will be developed to help us serve the needs of job seekers*” (Ms. H)
- „[...] *In addition, minorities, gays/ lesbians are changing the landscape of the traditional career development theories [...]*” (Ms. D).

In diesem Zusammenhang hält Mr. T es für notwendig, dass die unterschiedlichen Disziplinen, die auf dem Gebiet der Berufslaufbahnentwicklung forschen, stärker kooperieren:

- „[...] *However, theory continues to develop and there is abundant research in vocational psychology and occupational sociology. Disciplines, e.g., labor market economics, psychology, education, sociology, business management, etc., are very fragmented and would benefit from federal leadership.*” (Mr. T).

Mr. X merkt an, dass die Menschen zunehmend ein besseres Verständnis von *Career Counseling* bekommen und diese Dienstleistung dementsprechend mehr wertschätzen:

- „[...] *People are getting a better understanding of what happens in career counseling and are getting appreciation for the value of the service [...]*” (Mr. X).

Während andere eher die Wahrnehmung haben, dass die Dienstleistung der *Career Counselor* nicht bekannt genug ist und in der Öffentlichkeit nicht ausreichend anerkannt wird. Auch hier spiegelt sich die Meinung von Theoretikern wider, die in Abschnitt 7.2 erläutert wurden:

- „[...] *I think many people (the public) do not know about career counseling and what we do. It's an issue that NCDA and many of the state associations aren't addressing adequately in my opinion, perhaps because the leadership is composed of higher education staff who don't need to market*” (Ms. W)
- „[...] *Department of Labor policy clearly recognized the need for career counseling about 40 years ago, but my impression is that now the need is not officially recognized*” (Mr. Q).

Zwei der befragten Experten sehen einen Trend darin, dass in Zukunft mehr *Career Counseling* für Kriegsveteranen gebraucht werden wird:

- „*Other new areas for career counselors would be in helping Iraq/ Afghanistan military personnel transition into civilian jobs after they leave the military service [...]*” (Ms. L)
- „*Returning veterans [...] are more involved in career changes than in the past*” (Ms. B1).

Als weitere Parallele zu Ausführungen in Abschnitt 7.2 sei hier dargestellt, dass auch einige Experten erwähnen, dass die Beratung von älteren Menschen und die entsprechende Forschung zunehmend an Bedeutung gewinnen:

- „[...] *There will be more approaches to an aging clientele [...]*” (Mr. B)
- „[...] *older workers are more involved in career changes than in the past [...]*” (Ms. B1).

Ms. L beleuchtet verschiedene Aspekte des *Counselings* mit älteren Erwerbstätigen und fordert von den Beratern sich für die Gruppe von über 65jährigen verstärkt einsetzen:

- „[...] *I'd say that there are emerging needs for people to counsel those nearing retirement who find that they do not have enough savings to fully fund their remaining years [...]* Also, many people do not want to retire because they enjoy making a contribution, having the social contact with colleagues and keeping their minds active. They may want to explore new careers that would be more enjoyable as well as lucrative. Additionally, career counselors can help with advocating that employers stop discriminating against older job candidates and become more open to retaining workers past the age of 65; this is especially important in light of the fact that there are fewer younger workers available to replace the Baby Boom generation [...]” (Ms. L).

Der Einfluss moderner (Kommunikations-) Technologien (→ Kapitel 3) wird in seinen unterschiedlichen Erscheinungsformen von den Experten beschrieben:

- „*The new trends are in [...] the use of new technology [...]*” (Mr. B)
- „*Trends include webinars and teleseminars which allows folks to access continuing education from their office at a fraction of the cost of traditional offerings*” (Mr. G)
- „[...] *How we receive our formal education (electronically vs. traditional class room) all have an impact on career counseling practices [...]*” (Ms. D)
- „[...] *at this time, more virtual seminars and information available online 24/7 [...]*” (Ms. H)
- „*More distance counseling offered to persons who live too far away, or who are disabled (either physically or psychologically) and unable to meet in person. This can even include virtual worlds via the Internet and through digi-cams attached to one's computer*” (Ms. L)
- „*Counselors are needing to learn about new careers in emerging technologies (such as the environmental “green industry”, computer technology, bioscience, engineering, etc.) in order to better advise clients with interests in such areas*” (Ms. L).

Neben der Bedrohung der Profession durch das *Coaching*, werden von insgesamt vier Experten finanzielle Aspekte als Problematik wahrgenommen. Sie argumentieren, dass es der be-

rufs- und karrierebezogenen Beratung an finanzieller Unterstützung von Seiten der Regierung mangelt:

- “[...] *As we face a growing employment crisis now, we are sorely lacking in the public/private funding necessary to assist people. I am sure that many potential clients do not even contact me because they do not have the ability to pay*“ (Mr. F)
- „*There is tremendous room for development, mostly limited by the availability of funding [...]*“ (Mr. F)
- „*The past decade has seen a decline in support for education and human resources in the U.S., especially at the Federal level. It is quite variable among the 50 states [...]*“ (Mr. T).

Ms. L geht davon aus, dass aufgrund fehlender Investitionen von Seiten der Regierung, Arbeitsplätze für *Career Counselor* reduziert werden. Diese Einschätzung unterscheidet sich von der Vorhersage des BLS von 2006 (BLS, 2009; → 7.4) und könnte mit der aktuellen Wirtschaftskrise in den USA seit 2008 zusammenhängen.

- “*I would not expect the demand for career counselors to increase substantially because most of the places that employ them are maintaining the same numbers as previously; some may even be cutting back in the near term due to loss of government funding during the current economic downturn. If the federal government decides to invest in additional counselors to assist the growing numbers of unemployed persons, then that might create temporary increase in jobs available for career counselors*” (Ms. L).

Ergänzend sollen auch Aspekte Erwähnung finden, die zwar weniger häufig genannt wurden, aber trotzdem relevant erscheinen.

Einbeziehung multikultureller Gesichtspunkte:

- „*The new trends are in multicultural career counseling [...]*“ (Mr. B)
- „*[...] In the United States, we are moving toward a multi-cultural model which also incorporates the work trends we see happening [...]*“ (Ms. O)
- „*[...] I think the fairly recent incorporation of diversity in the counseling standards is very important and is much needed. We have so much more to learn about the world and about all of the people including not only different cultures, but different ways of thinking and of experiencing life. This also leads to another trend, which is the incorporation of the spiritual dimension in career counseling and the important consideration of the whole person and his/ her values, beliefs, and what gives meaning to his/ her life.*“ (Ms. K).

Beratung von Angehörigen ärmerer Bevölkerungsschichten und von Minderheitengruppen:

- *„The new trends are in [...] social justice aspects of career counseling (working with the homeless, the very poor, transgender clients, etc.) [...]” (Mr. B).*

Berücksichtigung der neuen Frauenrolle:

- *„[...] In some families men are becoming the secondary breadwinners and many times the primary caregiver in the family, whereas women are the primary breadwinners. This is forever changing the career development trends of women [...]” (Ms. D).*

7.4 BESCHÄFTIGUNGS- UND WACHSTUMSAUSSICHTEN DER PROFESSION

Nach Schätzungen des *Bureau of Labor Statistics* (BLS) aus dem Jahr 2006 wird der Bedarf an *Career Counseling* voraussichtlich weiter wachsen, da mehrfache Jobwechsel und Karriereveränderungen selbstverständlicher werden und Arbeitnehmer sich dem Angebot des *Career Counselings* immer stärker bewusst werden. Zusätzlich wird die Regierung voraussichtlich eine zunehmende Anzahl an Beratern einstellen, die Empfänger von Erwerbslosenunterstützung, deren Bezugsdauer ausläuft und die einen neuen Job finden müssen, bei der Arbeitssuche unterstützen sollen. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten werden voraussichtlich in privaten Job-Centern entstehen, wo Weiterbildungsdienstleistungen angeboten werden, für Menschen die ihre Chancen auf dem Beschäftigungsmarkt erhöhen wollen (BLS, 2009).

Bis zum Jahr 2016 ist ein Zuwachs an Beschäftigungsmöglichkeiten für *Counselor*²⁵ zu erwarten, der stärker als der Wachstumsdurchschnitt aller Berufe in den USA ausfällt (dieser beträgt 21%). Obwohl die Wachstumsraten natürlich je nach Ort und beruflicher Spezialisierung variieren werden. Insgesamt kann man aber von guten Beschäftigungsaussichten ausgehen, da innerhalb der nächsten Jahre viele derzeit tätige *Counselor* in Rente gehen und die freigewordenen Stellen neu besetzt werden müssen. Diesen Aspekt erwähnt auch Ms. L:

- *„However, many career counselors are Baby Boomers and may be stepping out of their jobs to retire or work part-time. This may create a temporary increase in demand for their replacements”.*

Für die Kategorie *Educational, Vocational and School Counselors*, zu der auch die *Career Counselor* gezählt werden, wird eine Wachstumsrate von 13% prognostiziert, was im Vergleich zu allen anderen Berufen in den USA in etwa dem Durchschnitt entspricht (BLS, 2009).

²⁵ Unter die Kategorie *Counselor* fallen: *Mental Health Counselor, School Counselor, Rehabilitation Counselor, Marriage and Family Therapists, Gerontological Counselor, Substance Abuse and Behavioral Disorder Counselors, Multicultural und Generic Counseling* (BLS, 2009)

8. FAZIT

Die Analyse der Profession des *Career Counselings* ergab vielfältige Einsichten, die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Begriffe

Verwunderlich war zunächst, dass sich die unterschiedlichen Begriffe, wie *Vocational Counseling* oder *Employment Counseling* nicht so scharf von einander und vom *Career Counseling* abgrenzen ließen, wie dies mit Hilfe der Expertenbefragungen erhofft wurde. In Anbetracht der Tatsache, dass es sich nur beim *Career Counselor* um einen geschützten Titel handelt, ist es aber auch nachvollziehbar, dass in einem derart großen Staatenverbund, wie den USA, verbindliche Einigkeit in der Verwendung dieser Begriffe nicht gegeben zu sein scheint. Es bestätigte sich die Annahme, dass dem Begriff *Career Counseling* in Abgrenzung zu den inhaltlich sehr ähnlichen Bezeichnungen eine dominante Rolle zukommt, die offenbar nicht zuletzt durch die Regelungen, die den Titel des *Career Counselors* schützen, aufrecht erhalten wird (→ 1.2).

Beschäftigungsmöglichkeiten

Bei den Recherchen zur Thematik, die zunächst sehr breit angelegt waren, stellte sich heraus, dass es sehr unterschiedliche Positionen gibt, die *Career Counselor* ausfüllen können (→ 1.2.1 und 1.3.) und dass sich die akademischen und beruflichen Hintergründe zum Teil stark voneinander unterscheiden können (→ 5.1; Anhang E auf CD-ROM). Die Profile der Experten vermitteln den Eindruck, dass es trotz der Reglements durch Lizenzen und Zertifikate, keinen klassischen Weg gibt in das Berufsfeld einzusteigen. Die Studiengänge, in denen die Bachelor- und Masterabschlüsse erworben wurden, sind sehr vielfältig.

Die berufsbiographischen Hintergründe der Experten, die zum Zeitpunkt der Befragung selbständig waren, deuten außerdem an, dass es sich wahrscheinlich häufiger so verhält, dass vor der Niederlassung einige Jahre Berufserfahrung im öffentlichen Sektor (z.B. an einer Universität) gesammelt werden. Wie man Tabelle 2 entnehmen kann sind sechs der 18 Experten, die in eigener Praxis tätig sind, parallel auch im öffentlichen Sektor beschäftigt. Interessant wäre hier die Frage, wie viele *Career Counselor* mit ihrer selbständigen Beschäftigung ausreichend verdienen, um damit ihren Lebensunterhalt decken zu können.

Die Notwendigkeit des *Career Counselings*

Career Counseling ist sicher nicht eine der ältesten Professionen aber sie darf sich gemäß einer Stellungnahme der NCDA (2009) mit in die Reihe der wichtigsten Professionen stellen. Wenn der Wirtschaft einer Nation schlechte Zeiten bevorstehen, ist die erste Sorge vieler Menschen ihr Job. In den letzten Monaten meldete das *U.S. Bureau of Labour Statistics*, dass über 10 Millionen Amerikaner arbeitslos sind, der höchste Wert seit 25 Jahren. Berufslaufbahnentwicklung und die dazugehörige Beratung ist daher heute enorm wichtig um mit den Herausforderungen des Arbeitsmarktes umgehen zu können.

Arbeitsplatzunsicherheit und Instabilität sind für viele Erwerbstätige heute Realität. Als eine Konsequenz der Globalisierung haben sich die Konzepte der Karriere, der Berufslaufbahn und die Struktur der Erwerbsarbeit grundlegend verändert (→ Kapitel 3). Einigen Menschen hat die Globalisierung mehr Autonomie in ihrer beruflichen Laufbahn und stärkere Entscheidungsmacht über ihre Zeit und Ressourcen gebracht. Auf der anderen Seite hat die Globalisierung auch zu einem zunehmenden Grad an Isolation und Dehumanisierung geführt, was sich in loseren Beziehungen zwischen Menschen, ihren Arbeitskollegen und der Arbeit, der sie nachgehen äußert. Die Art der Erwerbsarbeit hat sich insofern geändert, als dass sie spezialisierter, zusammenhangsloser und verfremdend wurde (Friedman, 2006).

Auf der Ebene der Unternehmen gibt es ein wachsenden Bedarf an Arbeitskräften, die sich schnell anpassen können, flexibel sind, risikofreudig und fähig zum *Multitasking* mit einer gleichzeitigen Zunahme an Verantwortung, an Arbeitsstunden und Instabilität des Beschäftigungsverhältnisses. Auf der Ebene des Individuums kann man vermerken, dass das Erleben von Unsicherheit begleitet wird von Stress, Frustration, Verzweiflung und sozialer wie auch psychologischer Abgrenzung von der Arbeit im Allgemeinen (Blustein, 2006; Hall, & Mirvis, 1996).

Die Veränderungen, die in der Struktur der Beschäftigungsverhältnisse stattfinden, führen letztlich dazu, dass die Vielfalt der beruflichen Erfahrungsmuster weiter zunimmt. Dass heißt, dass sich immer häufiger, immer verschiedenartigere Arbeitsplatzwechsel vollziehen (Arnold & Jackson, 1997). Nach Herr (2001) könnte eine Konsequenz daraus sein, dass in Zukunft mehr Männer die Art von Erfahrung einer zersplitterten Berufslaufbahn machen werden, so wie Frauen dies schon länger erleben.

Mehr Menschen werden für kleine und mittlere Unternehmen arbeiten und es wird mehr Menschen geben, die sich ihren Lebensunterhalt durch eine selbständige Beschäftigung verdienen. Dieser Umstand hebt die Notwendigkeit des selbstgesteuerten lebenslangen Lernens speziell für diese Gruppe von Erwerbstätigen hervor, ebenso wie eine passende Strategie für das *Career Counseling*, um Menschen besonders in Phasen der beruflichen Umorientierung und Veränderung beizustehen (Arnold & Jackson, 1997).

Der Wandel der Arbeit (→ Kapitel 3) hat folglich auch Auswirkungen auf die Arbeit des *Career Counselors*. Der *Counselor* kann sich aufgrund des Wandels der Berufe und Beschäftigungssysteme nicht mehr nur auf die klassische Einteilung von Berufen beziehen, weil diese in vielen Fällen nicht mehr der Realität entspricht. Ein neues Verzeichnis der Berufe, welches das *Dictionary of Occupational Titles* ersetzen kann und die stetigen Veränderungen in der Arbeitswelt reflektiert, muss noch entwickelt werden. Dem Klienten dabei zu helfen die Beziehung zwischen persönlichen Eigenschaften und Ansprüchen der Umwelt erfolgreich zu gestalten, ist aufgrund der zunehmenden Komplexität der Umweltbedingungen zu einer wachsenden Herausforderung geworden (Tang, 2003). Wenn *Career Counselor* ihren Klienten dabei helfen wollen sich ihrer veränderten Umwelt anzupassen, müssen sie nach Meinung von Tang eine erweiterte Rolle im *Career Counseling* ausfüllen. Das heißt, sie müssen sozusagen zum Agenten des Wandels werden, müssen sich für lebenslanges Lernen und für die immer wieder kehrende Neuplanung in verschiedenen Lebensphasen einsetzen und durch ganzheitliche Planung den Klienten unterstützen verschiedene Lebensrollen (Arbeit, Familie, Hobbies)

zu integrieren. Damit geht das *Career Counseling* über die Entscheidungsfindung zu Beginn des Arbeitslebens eines Menschen hinaus; es fokussiert einen lebenslangen Anpassungsprozess (Tang, 2003).

Fähigkeiten eines Career Counselors

Diese Arbeit näherte sich explorativ an die Profession des *Career Counselings* an und fokussierte dabei auf äußere Strukturmerkmale wie die Entstehung, die Ausbildungsbedingungen, die Bedingungen der Berufsausübung oder die Zukunftsperspektiven der Profession. Inhaltliche Aspekte des Beratungsprozesses, sowie Theorien zur Berufslaufbahnentwicklung wurden nicht wenig berücksichtigt. Dennoch richtete Frage 5 den Blick auf persönliche und fachliche Kompetenzen eines potentiell erfolgreichen *Career Counselors* und ist damit die einzige Thematik, die tiefer in den Beratungsprozess selbst bzw. die Berater-Klient-Beziehung eindringt. Diese Frage kommentierte Ms. B1 mit den Worten:

- *“I believe there has been less emphasis in the last years on the holistic nature of career counseling.”*

Die Bandbreite an Fähigkeiten, die Ms. B1 hier andeutet, kommt durch die ausführliche Auswertung der Frage 5 (→ 6.5.1) zum Vorschein. Beschäftigt man sich zusätzlich mit den von der NCDA geforderten Kompetenzen (Anhang B) bzw. den internationalen Kompetenzstandards der IAEVG/ IVSBB (Anhang C auf CD-ROM) wird einem der Umfang an Anforderungen an Personen deutlich, die den Eintritt in die Profession des *Career Counselings* anstreben.

Die Ausbildungsmöglichkeiten und somit die Bildungshintergründe der *Career Counselor* können sehr stark variieren, da sie von Seiten der Gesetzgebung nicht Bundesstaaten übergreifend geregelt sind. Um dennoch eine Durchschaubarkeit der Qualifikationen zu gewährleisten gibt es verschiedene Titel (durch Lizenzen und Zertifikate), die *Career Counselor* erwerben können, um sich zu bestimmten Standards zu bekennen sowie Akkreditierungsverfahren um auch Bildungseinrichtungen einen gewissen Qualitätsstandard zu bescheinigen.

Neben den fachlichen Voraussetzungen, dem Wissen und den Fertigkeiten, wie sie von der NCDA zusammengestellt wurden, werden von guten Beratern auch zahlreiche persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten erwartet, wie Abschnitt 6.5 verdeutlicht. Darunter werden kommunikative, organisatorische (Informationsmanagement), emotionale (z.B. Einfühlungsvermögen und Motivation) und kognitive (z.B. Intelligenz) Fähigkeiten verstanden. Aber auch beispielsweise Unabhängigkeit, Humor oder Kreativität. Von einzelnen Expertinnen wird betont, dass ein guter *Career Counselor* zunächst ein guter *Counselor* sein soll. Dies beinhaltet bestimmte *Counseling* Basiskompetenzen inne zu haben, wie sie zum Teil in der obigen Aufzählung enthalten sind. Bezüglich des erforderlichen Ausbildungsgrades stimmen die Aussagen der Experten größtenteils mit den Anforderungen für die Lizenz- und Zertifikatvergabe überein, wobei ein *Counselor* mindestens einen Masterabschluss vorweisen können sollte. In den Aussagen der Experten fanden sich außerdem Beschreibungen, die in die Kategorien:

- Beherrschung diagnostischer Verfahren,
- Verständnis der Arbeitswelt,
- Fachwissen zur Berufslaufbahnentwicklung und
- unternehmerische Fähigkeiten

eingeteilt werden konnten. Die Experten wurden außerdem dazu aufgefordert einzuschätzen inwiefern sich die Anforderungen an Kompetenzen eines *Career Counselors* in den letzten Jahren verändert haben. Wenige der befragten Experten nahmen hierzu Stellung. Die vorhandenen Aussagen ließen aber Übereinstimmungen bezüglich der Thematik „Einfluss der neuen Technologien/ Einfluss des Internets“ auf die Praxis des *Counselings* erkennen.

Ausbildung, Vereine, Lizenzen, Zertifikate

Die dritte Rahmenbedingung einer Profession, die Existenz akademisierter Ausbildungen, wie Miege (2003) sie beschrieben hat (→ 2.1), wurde in Abschnitt 6.3 beispielhaft dargestellt. Ebenso wurde die Existenz berufsständischer Vertretungen für die Profession des *Career Counselings* aufgezeigt, wobei die NCDA als übergeordneter Verband gilt, der für *Career Counselor* aller Bundesstaaten relevant ist. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Verbänden, welche die Interessen ihrer Mitglieder auf bundesstaatlicher und regionaler Ebene vertreten. Die Mehrzahl der befragten Experten ist gleichzeitig Mitglied in mehreren Verbänden. In der Vielfalt an Möglichkeiten *Career Counselor* zu werden, stellen Zertifizierungen, Akkreditierungen und Lizensierungen Instrumente der Qualitätssicherung und Gewährleistung eines gewissen Grades an Transparenz dar.

Unterschiede im Grad der Professionalisierung zwischen den Bundesstaaten und zwischen privatem und öffentlichem *Career Counseling*

Auch bei der Frage nach eventuellen Unterschieden im Grad der Professionalisierung zwischen den 50 Bundesstaaten verwiesen einige der befragten Experten auf diese Instrumentarien der Lizenzierung und Zertifizierung, wahrscheinlich weil sie bisher als einzige Anhaltspunkte für die Qualität eines Praktikers betrachtet werden. Ein Hintergedanke bei der Entwicklung dieser Frage war, dass es möglicherweise einen Bundesstaat gibt, der dafür bekannt ist, dass dort die Profession des *Career Counselings* besonders floriert. Die Antworten der Experten haben diese Annahme nicht bestätigt. Der Grad der Professionalisierung des *Career Counselings* in bestimmten Bundesstaaten hängt also vermutlich recht stark von den Anforderungen der Lizenzen oder Zertifizierungen ab. Häufig wurden von den Experten aber auch keine Unterschiede wahrgenommen, zumindest nicht, wenn nicht spezifisch sondern offen danach gefragt wird (→ Frage 10 in Anhang B).

Die Unterschiede zwischen dem öffentlichen und privaten *Career Counseling* konnten dagegen mithilfe der Expertenaussagen genauer herausgearbeitet werden. Auch wenn die berichteten Unterscheidungsmerkmale zu erwarten waren, spricht die weitgehende Einigkeit der befragten Experten in Bezug auf diesen Aspekt für sich. Die Antworten der Experten brachten interessante Aspekte zum Vorschein, die sonst nur vermutet werden könnten. Ein selbständiger *Career Counselor*, dessen Leistungen meist nicht mit Sozialversicherungsträgern abrechnet werden können, ist auf eine zahlungskräftige Klientel angewiesen, um von seiner Tä-

tigkeit leben zu können. Zwar wird die Qualität des privaten *Career Counselings* überwiegend höher eingeschätzt, doch beschränkt sich die Möglichkeit es in Anspruch zu nehmen auf die Verfügbarkeit finanzieller Mittel. Bevölkerungsgruppen mit eher geringem Einkommen haben bei fehlender staatlicher Unterstützung nicht die Möglichkeit *Career Counseling* in Anspruch zu nehmen, welches eventuell flexibler auf individuelle Bedürfnisse eingehen kann. *Career Counseling* Dienstleistungen in öffentlichen Einrichtungen sind meist kostengünstig bzw. kostenfrei, aber auch in ihren Mittel und der Dauer beschränkt.

Diese Zusammenhänge, die sich auf Grundlage des explorativ zusammengetragenen Datenmaterials abzeichnen, sollten unter spezifischen Fragestellungen an großen Stichproben quantitativ überprüft werden, um verlässliche Aussagen treffen zu können.

Verbreitung und Gehalt

Insgesamt betrachtet macht die *Counseling* Profession im Vergleich zu anderen Berufsgruppen (z.B. den Anwälten, → 6.6) einen relativ großen Anteil an allen Erwerbstätigen aus. Doch zählen dazu neben dem *Career Counselor* viele weitere Ausrichtungen, wie das *Mental Health Counseling*, *Substance Abuse and Behavioral Disorder Counseling* oder *School Counseling*. Wie Abschnitt 6.6 außerdem zeigt, liegt das durchschnittliche Jahreseinkommen für angestellte *Counselor* deutlich über dem Durchschnitt. Das *Bureau of Labor Statistics* ging 2006 noch von einer Zunahme der Beschäftigungszahlen aus, während einige der befragten Experten dies in Hinblick auf die Konkurrenz durch andere Berufsgruppen und wenig staatliche Förderung differenzierter betrachten.

Entwicklungsbedarf, Trends und Entwicklungspotentiale des *Career Counselings*

Der über Jahrzehnte gewachsene substantielle Stamm an Fachliteratur stellt eine Stärke der Profession dar. Jedoch bedarf es inzwischen einer generellen Anpassung der theoretischen Grundlagen des *Career Counselings* an den veränderten Begriff von „Karriere“, der aufgrund des Strukturwandels der Arbeit und gesellschaftlicher Wandlungsprozesse völlig neue Voraussetzungen für die Theoriebildung gesetzt hat. Die Forschung zur Berufslaufbahntwicklung und die dazugehörige Beratung sollten die gesamte Lebensspanne, mit ihren phasenspezifischen Ansprüchen, berücksichtigen. Mr. B, Ms. L und Ms. B1 nehmen in diesem Zusammenhang bereits eine Entwicklung war, nach der die ältere Generation zunehmend als Klientel integriert wird. Theorien zur Berufslaufbahntwicklung und die Forschung zum Beratungsprozess sollten ausgebaut und zeitgemäß gestaltet werden. Die Zusammenarbeit zwischen Forschern und Praktikern, sowie zwischen verschiedenen Berufs- und Karriereberatern, muss intensiviert werden, um Forschungsergebnisse effektiver nutzen zu können und die Beratungsleistungen auf ihre Qualität hin zu überprüfen.

Entwicklungsbedarf besteht für die Profession nach Auffassung einzelner Autoren (→ 7.2) also in der Qualitätsverbesserung des *Career Counselings* in Bildungseinrichtungen, in der Berücksichtigung aller Altersklassen, in der erfolgreichen Implementierung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Interventionen in die Beraterpraxis und in der zeitgemäßen Theoriebildung. Die Profession sollte ihre Vorzüge gegenüber der Öffentlichkeit und politi-

schen Entscheidungsträgern mit mehr Engagement vertreten und durch Kosten-Nutzen-Analysen die Wirksamkeit des *Career Counselings* transparent machen. Das *Career Counseling* kommt nicht umhin Minderheitengruppen und ihre individuellen Bedürfnisse stärker zu berücksichtigen - in Theorie und Praxis. Durch die Stärkung der Rolle der NCDA hätte das *Career Counseling* zunächst einen Fürsprecher und Initiator, der durch seine jahrelange Erfahrung im Einsatz für die Profession an verschiedenen Schwachstellen ansetzen kann um einer „Deprofessionalisierung“ entgegen zu wirken.

Nach Meinung von Herr (2001) sind die frühen Jahre des 21. Jahrhunderts eine Zeit, in der die Konzepte und die empirische Wissensbasis der Profession noch wesentlich verfeinert und verbessert werden. Erwartungsgemäß wird mit der Beschleunigung der Verfügbarkeit von *Career Counseling* in vielen anderen Ländern der Welt (außerhalb von den USA und Europa) auch eine Bereicherung der empirischen Wissensbasis zur Berufslaufbahnentwicklung einhergehen. Diese Länder werden ihre eigenen indigenen Modelle und Techniken entwickeln, anstatt einfach die vorhandenen ihrer Kultur überzustülpen.

In diesem Zusammenhang werden neue theoretische und praktische Ansatzpunkte entstehen. Sie sollten Aspekte beinhalten, die bisher noch zu kurz gekommen sind, wie das Verständnis ärmerer und weniger gebildeter Bevölkerungsschichten, der Vielfalt der Werte- und Glaubenssysteme, das Verständnis vom Stellenwert der Arbeit als eine Lebensrolle in anderen Kulturen und für die Bedeutung des ethnischen Hintergrundes und des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität. Theorien müssen entwickelt werden, die sich konkret mit der Situation von zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnissen auseinandersetzen. *Career Counseling* wird im 21. Jahrhundert weltweit immer mehr Bedeutung erlangen. Denn der soziopolitische und ökonomische Druck macht es notwendig mit Hilfe von Beratung die Produktivität und letztlich die wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit einer Nation zu fördern (Herr, 2001).

Obwohl die befragten Experten die Bedrohung des *Career Counselings* durch das *Career Coaching* und durch fehlende finanzielle Mittel wahrnehmen, sehen sie weiterhin viel Entwicklungspotential für die Profession. Ein Prozess, der bisher die Formen des *Career Counselings* und seine Inhalte verändert hat und dessen Wirkung vermutlich noch nicht an seinem Endpunkt angelangt ist, ist die Durchdringung der Profession mit technischen Neuerungen, wie sie auch zahlreich von den befragten Experten angesprochen wird (7.3).

Tang (2003) beschreibt seine Vision davon, dass nicht nur *College* Studenten, sondern alle Menschen unabhängig von ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihrer Rasse, ihres ethnischen Hintergrundes, ihres körperlichen oder geistigen Zustandes, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Bildungsgrades und ihres sozioökonomischen Status gleiche Zugangsmöglichkeiten zu qualitativ hochwertigem *Career Counseling* haben. Deshalb sollten berufsberaterische Dienstleistungen nicht nur in Bildungseinrichtungen zur Verfügung stehen, sondern verstärkt auch in Gemeinden und Wirtschaftsunternehmen. Die Profession sollte also ihre Anstrengung in den nächsten zehn Jahren darauf konzentrieren:

- ihre Dienstleistungen für eine vielfältigere Klientel verfügbar zu machen und auf neue Bereiche auszuweiten,
- die Theorie und Forschung in Wissen über den *Career Counseling* Prozess zu transferieren, welches für die Praxis nutzbar ist,

- neue Inventare hervorzubringen, die moderne technologische Errungenschaften ausschöpfen,
- die Ausbildung zum *Career Counselor* auszuweiten und zu verbessern,
- Informationen und Werte stärker in öffentliche Debatten zu tragen und
- *Career Counselor* weltweit dabei zu unterstützen, das *Career Counseling* zu internationalisieren (Savickas, 2003).

9. KRITISCHE BETRACHTUNGEN UND AUSBLICK

Nach Savickas (2003) spielt *Career Counseling* im heutigen Informationszeitalter und der postmodernen Kultur wieder eine ungemein wichtige Rolle in der Gesellschaft, ähnlich wie zu Beginn des industriellen Zeitalters oder während der „Großen Depression“, nach dem zweiten Weltkrieg. Die Herausforderungen und Gefahren, die in Abschnitt 7.2 beschrieben wurden, können gleichzeitig als Chance für das *Career Counseling* gesehen werden, sich ein Jahrhundert nach seiner Entstehung wieder neu zu „beweisen“. Denn ein gesellschaftlich relevanter Problembereich (Mieg, 2003) scheint angesichts des Strukturwandels der Arbeit und den damit verbundenen Konsequenzen für das Individuum (→ Kapitel 3) weiterhin gegeben zu sein. Ohne darauf einen Schwerpunkt gesetzt zu haben, wurde in der Arbeit herausgearbeitet, dass die Rahmenbedingungen einer Profession nach Mieg (2003) für das *Career Counseling* in den USA gegeben sind. Dennoch ist die Argumentationsstruktur aus Kapitel 3, die gesellschaftliche Veränderungsprozesse heranzieht, um die Existenz eines gesellschaftlich relevanten Problembereichs aufzuzeigen, anfechtbar und alternative Interpretationen sind nicht ausgeschlossen. Ähnlich verhält es sich mit den Erörterungen des gesellschaftlichen Zentralwertes (→ 2.1), der als Ergebnis für das *Career Counseling* vorausgesetzt wurde. Die Bedingungen des Vorhandenseins akademisierter Ausbildung und berufsständischer Vertretungen sind dagegen leicht nachweisbar und konnten in den Abschnitten 6.2 und 6.3 aufgezeigt werden.

An diesem Punkt seien auch Nachteile erwähnt, die die Professionalisierung eines Berufes mit sich bringen können. Beispielsweise kann eine vereinheitlichte Ausbildungspflicht zur Benachteiligung bestimmter sozialer Gruppen führen und somit zur sozialen Schließung der Profession gegenüber Personen jeglicher sozialer Herkunft. Festgelegte Standards führen häufig zu einem Mehr an bürokratischen Aufwand und dem Verlust an individuellen Freiheiten in der Berufsausübung. Letzteres ist zwar zu einem großen Teil ein enormer Vorteil der Standardisierung, da hierin die Grundlage der Qualitätssicherung und des Schutzes vor Scharlatanerie geschaffen wird. Gleichermäßen wird auch Neuerungen der Weg in die Praxis erschwert, die einen positiven Wandel innerhalb der Profession bewirken könnten (Mieg, 2003).

Während der Recherchen fiel eine Entwicklung innerhalb des Berufsfeldes auf, die sich in den Anmerkungen der befragten Experten widerspiegelte – die Bedrohung²⁶ der Profession des *Career Counseling* durch das sich immer stärker verbreitende *Coaching*. An dieser Stelle soll die Vermutung geäußert werden, dass der Professionalisierungsprozess dem *Career Counseling* zu einem bestimmten Qualitätsstandard verhilft, sie aber nicht vor der Konkurrenz durch einen sehr ähnlichen Beruf, dem *Career Coaching*, schützen konnte. Die

„*Career services in the U.S. is not now a national or federal priority, which is most unfortunate given the national needs for such programs. Vocational guidance in the U.S. was born out of socioeconomic conditions 100 years ago that are very similar to those of today, but it is unclear if a national progressive reform movement will revitalize interest in the field again. One can only hope.*“ (Mr. T)

²⁶ Inwiefern es sich dabei um eine Bedrohung oder eine Chance handelt, bleibt offen und diskussionswürdig. Diese Aussage spiegelt den Eindruck der Autorin nach ihren Recherchen wider.

relativ hohen Anforderungen an Personen sich *Master Career Counselor* oder *National Certified Career Counselor* nennen zu können, erschweren den Zugang zur Profession. Personen, die sich dafür interessieren im Bereich der Karriere- und Berufsberatung tätig zu werden, sind vermutlich nicht selten davon abgeschreckt. Vielleicht ist in diesem Moment die Möglichkeit als *Coach* zu arbeiten für einige Personen attraktiver, da sie weniger Auflagen erfüllen müssen. Schließlich handelt es sich bei den Dienstleistungen, die ein *Career Counselor* anbieten darf, um Dienstleistungen, die nicht von Sozialversicherungsträgern finanziert werden. Wie beim *Coaching* muss man also durch geeignete Marketingstrategien um Klienten werben, die bereit sind aus eigener Tasche Beratungsleistungen zu bezahlen.

Es muss davon ausgehen werden, dass die Auswertung der Antworten der befragten Experten von persönlichen Interpretationen der Autorin geprägt sein können. Aus diesem Grund sei auf die Lektüre der beantworteten Fragebögen in Anhang E verwiesen. Vereinzelt Aussagen oder Teile von Aussagen der Experten haben deshalb keinen Einzug in den Haupttext gefunden, weil sie entweder nicht prägnant genug erschienen, sich doppelten oder inhaltlich uneindeutig wirkten. Hierbei handelt es sich um individuelle Festlegungen der Autorin, die dem Abwägen anderer Betrachter widersprechen können.

Interessant ist sicher auch die Frage, welche Personen bei der Recherche nach geeigneten Experten erreicht wurden. Hätte man auf anderen Wegen, andere Experten erreichen können, deren Auffassungen von denen der Teilnehmer dieser Untersuchung systematisch abweichen? Hätte sich vielleicht ein völlig anderes Bild der Profession gezeichnet, wenn man nicht hauptsächlich selbständige *Career Counselor* und angestellte *Counselor* aus Universitäten und *Colleges* befragt hätte? Aus der Distanz heraus war es leider nicht möglich direkt Kontakt zu Beratern aufzunehmen, die in *Public Agencies* beschäftigt sind. Wie sich deren Sichtweisen auf die Profession eventuell abheben, konnte deshalb hier nicht berücksichtigt werden. Von insgesamt 114 Experten, die angeschrieben wurden (für den Wortlaut der Ansprache, siehe Anhang A) ergaben sich letztlich 28 ausgefüllte Fragebögen. Eine Rücklaufquote von ca. 25% ist zwar nicht unbefriedigend, dennoch stellt sich die Frage, was genau diese 28 Personen im Vergleich zu den restlichen 86 dazu bewogen hat, sich zur Teilnahme bereit zu erklären. Unterscheiden sich diese beiden Expertengruppen in relevanten Eigenschaften voneinander? Letztlich wurde eine Vielfalt an Einsatzbereichen deutlich. Sodass sich für zukünftige Untersuchungen die Konzentration auf einen einzelnen Arbeitsbereich bzw. die Separierung mehrerer ausgewählter Bereiche zu Vergleichszwecken anbieten würde.

Einzelne Fragen, die für die Fragebögen verwendet wurden, haben recht viel Interpretationsfreiraum gelassen. Da es nicht spezifisch um das Prüfen von Hypothesen ging, sollte diese offene Form der Fragestellung Freiheiten für individuelle Assoziationen lassen. Dadurch sollte eine große Bandbreite an Antwortalternativen ermöglicht werden. Dies hat dazu geführt, dass Fragen oder Begriffe unterschiedlich aufgefasst wurden. Damit können die Antwort-

„I think it would be useful for you to look more closely at all the work settings in which career counselors work. For example, the work of a high school career counselor, a counselor in a college career center, and a private practice career counselor would be very different.” (Mr. F)

ten an Validität und Aussagekraft verlieren und eher als Denkanstoß für zukünftige Untersuchungen genutzt werden. Diese kurze Reflektion soll noch einmal vor Augen führen, dass sich durch die gewählte Methode von vornherein nur ein ausschnitthafter Eindruck der Profession ergibt. Da es sich um eine erste eingehende Exploration der Profession des *Career Counselings* handelt, steht dies auch nicht im Widerspruch mit der Intention der Arbeit. Verallgemeinerbare Aussagen über die Einstellungen von Experten des *Career Counselings* wurden nicht angestrebt.

Aus der Erkundung der Profession gingen zahlreiche Ideen hervor, an welchen „Stellen“ aufbauende Forschungsarbeiten interessant sein könnten. Einige davon seien hier skizziert: Die Verbesserung der Kommunikation innerhalb der Profession, also z.B. zwischen den Experten, der Politik und den Verbänden, wie sie Herr (2003) fordert, ist auch ein Ziel der AASCB (→ 6.1.3) sowie weiterer Vereinigungen. Es wäre interessant zu untersuchen, wie genau solche Ziele operationalisiert werden und inwiefern die Umsetzungen effektiv sind,

„One area that always concerns me is the fact that most Americans are completely unaware of what career counselors can do for them. So one question for you to consider is this: ‘Does the general public in the U.S. know what career counselors do, do they seek them out when they are grappling with career issues, and are they willing to pay for such services?’ Or ‘What do Americans think career counselors do for their clients?’” (Ms. L)

also ob die Ziele erreicht wurden. In diesem Zusammenhang ist die Frage nach der Bezahlung durch die Krankenkassen vermutlich ein brisantes Thema. Die Vorgehensweisen von Arbeitsbereichen innerhalb verschiedener Vereinigungen oder auch unabhängiger Zusammenschlüsse, die sich für die Kostenübernahme einsetzen, wären ein interessanter Aspekt bezüglich der Anerkennung und Professionalisierung des *Career Counselings*. Dafür wäre zunächst eine Übersicht über alle Versicherer notwendig, welche die Kosten für das *Career Counseling* teilweise oder komplett übernehmen.

In dieser Arbeit wurde bewusst darauf verzichtet, bei der Befragung der Experten ebenso wie bei der Nutzung anderer Quellen, darauf einzugehen, wie die Beratungsangebote im Detail strukturiert sind, welche Besonderheiten, Unterscheidungsmerkmale oder Innovationen den Beratungsprozess selbst kennzeichnen. Die Kenntnis von Charakteristika verschiedener Beratungsformen und Bestandteile, wie beispielsweise Einzel- vs. Gruppensitzungen, *Assessments*, *Distance Counseling*, Beratung innerhalb von Unternehmen etc., ist ebenso wichtig, um eine Profession angemessen beschreiben zu können. Der Ausschnitt der durch diese Arbeit einsehbar ist, sollte für ein umfassendes Bild der Profession mindestens um solche Themen erweitert werden. Die Expertenbefragung ist dadurch gekennzeichnet, dass sie die Perspektive der Professionsmitglieder beleuchtet und damit nur eine Seite der Berater-Klient-Beziehung darstellen kann. Hier ließe sich anknüpfen und in nachfolgenden Untersuchungen könnten die Auffassungen von Klienten oder potentiellen Klienten zu unterschiedlichen Themen des *Career Counselings* erfragt werden. Gegenüberstellungen könnten interessante Einsichten ergeben wenn man beispielsweise danach fragen würde, welche Kenntnisse

„I don't know how career counselors in other countries and cultures are perceived by their citizens. I suspect that the American cultural preference for individualism makes what I like to do more likely to be available within the U.S. than in cultures where pleasing one's family or one's society is more paramount than individual happiness. There, a career counselor might be more of a job placement expert than a personal counselor.” (Ms. L)

und Fähigkeiten Klienten bei einem guten *Career Counselor* erwarten würden und sie mit Einschätzungen der Berater vergleicht. Ms. L regt an, das Wissen über das *Career Counseling* und die potentielle Inanspruchnahme innerhalb der amerikanischen Bevölkerung zu erkunden.

Wie in Kapitel 9.2 beschrieben, werden nach Whiston (2003) die Wissenschaftsmagazine, in denen Forscher der Berufslaufbahnentwicklung publizieren, selten auch von Praktikern gelesen, so dass entscheidende Forschungsergebnisse nicht oder zu langsam in der Beraterpraxis ankommen. Wissenschaftler würden demnach ihre Publikationen nicht praxisgerecht gestalten und würden sich die Praktiker wiederum zu wenig für die Evaluation ihrer Arbeit und die Integration neuester Forschungsergebnisse engagieren. Für nachfolgende Untersuchungen wären die Fragestellungen interessant, ob sich dieses Leseverhalten tatsächlich so unter den praktizierenden Beratern wiederfindet und wenn ja welche spezifischen Begründungen sie dafür angeben. Würde man das Informationsvermittlungs- und beschaffungsverhalten auf beiden Seiten genauer betrachten, indem man die Begründungsmuster beider Parteien miteinschließt, ließen sich wahrscheinlich auch Handlungsempfehlungen ableiten, um den Mangel an Austausch zwischen den Parteien zu verbessern.

Die bestehenden Strukturen dieses Berufsfeldes darzustellen, könnte letztlich dazu dienen in weiterführenden Untersuchungen Vergleiche zwischen Deutschland und den USA vorzunehmen. Denn die wirtschaftlichen Umstände sowie der Wandel der Arbeitswelt (→ Kapitel 3) mit den Konsequenzen für den einzelnen Arbeitnehmer und damit der Bedarf an professioneller Beratung sind in Deutschland in ähnlicher Weise gegeben wie in den USA (vgl. Resch, 2007). Wie Ms. L auch anregt, ist die Einnahme einer stärker kulturell orientierten Perspektive denkbar. Dann wären Vergleiche mit der Berufs- und Karriereberatung in Kulturen interessant, die sich stärker als Deutschland von der individualistisch geprägten Kultur der USA abheben.

Zu hoffen bleibt, dass sich das *Career Counseling* in Bezug auf Verbreitung und Qualität stets weiterentwickeln wird. Parsons' Vision davon, dass Menschen mit Unterstützung von einem *Counselor* rationale und freie Entscheidungen bezüglich ihrer Berufswahl und ihrer Karrierewege treffen können, hat längst nichts an Aktualität eingebüßt. Ein wesentlicher Schritt zur Verbreitung des *Career Counselings* mag dabei die Verantwortungsübernahme von Seiten der Unternehmen zu sein. Angenommen freie und rationale Entscheidungen führen zu mehr Zufriedenheit im Erwerbsleben. Letztlich würden positive Effekte, welche die Beratung für das Individuum bringen, auf die Wirtschaft im Ganzen zurückwirken. Nach Parsons (1909) hätten wir Effizienz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen sicher gestellt und täten schlussendlich einen Schritt in Richtung des Ideals einer „höheren Gesellschaftsform“.

10. LITERATURVERZEICHNIS

- AASCB: American Association of State Counseling Boards [Online Ressource]: www.aascb.org [30.01.2009].
- ACA: American Counseling Association [Online Ressource]: www.counseling.org [02.04.2009].
- ACCA: American College Counseling Association [Online Ressource]: www.collegecounseling.org/acc.html [22.02.2009].
- Agnew, D. M. (2000). *History of Career or Vocational Guidance* [Online-Resource]: www.clt.astate.edu/dagnew/co_his/index.htm [18.10.2008].
- APF: American Psychological Foundation [Online Ressource]: www.apa.org/apf [12.06.2009].
- ASCA: American School Counselor Association [Online Ressource]: www.schoolcounselor.org [25.04.2009].
- Arnett, J. J. (2002). The psychology of globalization. *American Psychologist*, 57, 774–783.
- Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 427-434.
- Behrend, C. (2002): Erwerbsarbeit Älterer im Wandel – Demographische Herausforderungen und Veränderungen der Arbeitsgesellschaft. In C. Behrend (Hrsg.), *Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter: Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige* (S. 11-30). Opladen: Leske und Budrich.
- Bellini, J., & Rumrill, P. (1999). *Research in rehabilitation counseling*. Springfield: Charles C. Thomas.
- Binet, A., & Simon, T. (1908). Le développement de l'intelligence chez les enfants. *L'Année psychologique*, 14, 1-94.
- Blancke, S., Roth, C. & Schmid, J. (2000). *Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie*. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg.
- Blickle, G. (2007). Berufswahl und berufliche Entwicklung angesichts des Wandels der Arbeit. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 265 – 284). Berlin: Springer.
- BLS: United States Department of Labor: Bureau of Labor Statistics [Online Ressource]: www.bls.gov [01.04.2009].
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brewer, J. M. (1942). *History of vocational guidance*. New York: Harper & Brothers.
- Brown, D. (1996). Brown`s values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 179-228). San Francisco: Jossey-Bass.
- CACREP: Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs [Online Ressource]: www.cacrep.org [02.02.2009].

- California State University Northridge [Online Ressource]:
www.csun.edu/education/epc/programs/ma_counseling.html [20.03.2009].
- Career InfoNet [Online Ressource]: www.careerinfonet.org [09.11.2008].
- CareerOne Stop [Online Ressource]: www.careeronestop.org [11.02.2009].
- Chao, E. L. (2001). *Report on the American workforce*. US Department of Labour.
- CHEA: Council for Higher Education Accreditation [Online Ressource]: www.chea.org [03.04.2009].
- Chope, R.C. (2005) How can a career counselor work with a whistleblower? *Journal of Career Development*, 31, 251-261.
- Chung, Y. B. (2003). Career counseling with lesbian, gay, bisexual and transgendered persons: The next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, 78 - 86.
- Colorado State University [Online Ressource]: <http://soe.caahs.colostate.edu/CE/Programs> [21.03.2009].
- Combe, A. & Helsper, W. (Hrsg.) (1996). *Pädagogische Professionalität: Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: a new perspective for a new era. *International Journal of Educational and Vocational Counseling*, 8; 5-18.
- Cremin, L. A. (1964). The progressive heritage of the guidance movement. In F. Landy & L. Perry (Hrsg.), *Guidance in American education: Background and prospects* (S. 11-19). Cambridge: Harvard University Graduate School of Education.
- Daheim, H. (1973). Professionalisierung. Begriff und einige latente Makrofunktionen. In G. Albrecht, H. Daheim & F. Sack (Hrsg.), *Soziologie* (S. 232 – 249). Opladen.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its application*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Deeke, A. (1995). Experteninterviews – ein methodologisches und forschungspraktisches Problem: Einleitende Bemerkungen und Fragen zum Workshop. In C. Brinkmann, A. Deeke & B. Völkel (Hrsg.), *Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung BeitrAB 191* (S. 7 - 22). Nürnberg.
- DOL: United States Department of Labor [Online Ressource]: www.dol.gov [03.05.2009].
- Evetts, J. (2003). Professionalization and professionalism: Explaining professional performance initiatives. In H. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance* (S. 11-46). Konstanz: UVK.
- Ewers, E. (2005). *Arbeit als Lebensinhalt? Zur Situation von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen*. Unveröffentlichte Dissertation, Freie Universität Berlin.
- Ewers, E. & Hoff, E.-H. (2006). *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich*. Münster: Waxmann.
- Feldmann, K. (2002). *Professionalisierung und Interprofessionalisierung im Erziehungsbereich*. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Hannover.
- Florida State University [Online-Resource]: www.epls.fsu.edu [29.11.2008].
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman, T. L. (2006). *The world is flat: A brief history of the twenty-first century updated*

- and expanded*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Greenhaus, J. & Callanan, G. (1994). *Career management*. Fort Worth: Dryden.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 179-228). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall (Hrsg.), *The career is dead—long live the career: A relational approach to careers* (S. 15–45). San Francisco: Jossey Bass.
- Hansen, L. S. (1997). *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hansen, S. S. (2003). Career counselors as advocates and change agents for equality. *The Career Development Quarterly*, 52, 43-53.
- Harris-Bowlsbey, J. (2003). A rich past and a future vision. *The Career Development Quarterly*, 52, 18-25.
- Herr, E. L. (2001). Career development and it's practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49, 196-211.
- Herr, E. L., Shahnasarian, M. (2001). Selected milestones in the evolution of career development practices in the twentieth century. *The Career Development Quarterly*, 49, 225-232.
- Herr, E.L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. *The Career Development Quarterly*, 52, 8-17.
- Hodson, R. & Sullivan, T. A. (1990). *The social organization of work*. Belmont: Wadsworth.
- Hoff, E.-H. (2002). *Arbeit und berufliche Entwicklung*. Berichte aus dem Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der Freien Universität Berlin, Nr. 20.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (2002). Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In G. Kleinhenz (Hrsg.), *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (S. 135–144). Nürnberg: IAB.
- Hohner, H.-U. (2006). *Laufbahnberatung: Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Huber.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- IAEVG: International Association for Educational and Vocational Guidance [Online Ressource]: www.iaevg.org [04.01.2009].
- International Journal for Educational and Vocational Guidance [Online Ressource]: www.iaevg.org [31.01.2009].
- Jones, L. K. (1994). Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, 20, 287-294.
- Kairat, H. (1969). „Professions“ oder „Freie Berufe“? *Professionelles Handeln im sozialen Kontext*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Kraus, K. (2006). *Vom Beruf zur Employability?: Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M.L. Savickas & W. B. Walsh (Hrsg.), *Handbook of career counseling theory and practice* (S. 55-81). Palo Alto: Davies-Black.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory

- of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Locke, D. C., Myers, J. E. & Herr, E. L. (Hrsg.) (2001). *The handbook of counseling*. Thousand Oaks: Sage.
- McDaniels, C. & Gysbers, N. (1992). *Counseling for career development: Theories, resources and practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mieg, H. (2003). Problematik und Probleme der Professionssoziologie: Eine Einleitung. In H. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance* (S. 11-46). Konstanz: UVK.
- Münch, J., Diehl, V. & Schmidt, H. (1989). *Berufsbildung und Bildung in den USA: Bedingungen, Strukturen, Entwicklungen und Probleme*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Nagler, J. & Frühbrodt, L. (2004). USA: Geschichte, Wirtschaft, Gesellschaft. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), *Informationen zur politischen Bildung 268. B6897F*. München: Franzis`print & media GmbH.
- NBCC: National Board for Certified Counselors [Online Ressource]: www.nbcc.org [02.04.2009].
- NCDA: National Career Development Association [Online Ressource]: www.ncda.org [30.12.2008].
- NCDA: National Career Development Association. The importance of career counseling [Online Ressource]: <http://www.ncda.org/media/pdf/Career%20CounselorsarticleCarerbuilderRevised.pdf> [19.05.2009].
- Niles, S. G. (2003). Career counselors confront a critical crossroad: A vision of the future. *The Career Development Quarterly*, 52, 70-77.
- Olos, L., & Hoff, E.-H. (2007). Vielfalt und Integration. Zur Bedeutung der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit von Psychologinnen und Psychologen. *Report Psychologie*, 5, 207-228.
- Parmer, T., & Rush, L. C. (2003). The next decade in career counseling. Cocoon maintenance or metamorphosis? *The Career Development Quarterly*, 52, 26-34.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pope, M. (2000). A brief history and development of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48, 194-211.
- Pope, M. (2003). Career counseling in the twenty first century: Beyond cultural encapsulation. *The Career Development Quarterly*, 52, 54-60.
- Ratzek, W. (1999). *Employability: Die Kunst der Selbstvermarktung*. Aachen: Shaker Verlag.
- Rauner, F. (2006). *Handbuch Berufsbildungsforschung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Reardon, R. (2008). The Eminent Career Award: A Past Chairman's Perspective. [Online Ressource]: www.tcssoftware.com/cgi-bin/WebSuite/tcsAssnWebSuite.pl?Action=DisplayNewsDetails&RecordID=1219&Sections=E&IncludeDropped=&NoTemplate=1&AssnID=NCDA&DBCCode=130285 [29.12.2008].
- Resch, E. (2007). *Zur Professionalisierung der Laufbahnberatung: Deutschland und die Schweiz im Vergleich*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Russel, S. A. (2007). *School counseling principles: Foundations and basics*. Alexandria: American School Counseling Association.
- Sautter, U. (2006). *Geschichte der Vereinigten Staaten von Amerika*. Stuttgart: Kröner Verlag.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In

- R. A. Young & A. Collin (Hrsg.), *The future of career* (S. 53–68). New York: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2003). Advancing the career development profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, 87-96.
- Statistisches Bundesamt (2004). *Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2003*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stichweh, R. (1994). *Wissenschaft, Universität, Professionen: Soziologische Analysen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Stichweh, R. (1996). Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 49-69). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Strong, E. K., Jr. (1927). A vocational interest test. *Educational Record*, 8, 107 – 121.
- Sua´rez-Orozco, M. M. & Qin-Hilliard, D. B. (2004). Introduction. In M. M. Sua´rez-Orozco & D. B. Qin-Hilliard (Hrsg.), *Globalization: Culture and education in the new millennium* (S. 1–37). Berkeley: University of California Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brook & Associates (Hrsg.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-96.
- Tang, M (2003). Career counseling in the future: Constructing, collaborating, advocating. *The Career Development Quarterly*, 52, 61-69.
- Taylor, F.(1977). *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung*. Weinheim: Beltz.
- Tiedeman, D. V. & O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. Princeton: College Entrance Examination Board.
- Tinsley, H. E. A. (2001). Marginalization of vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 243-251.
- Tyler, L. E. (1969). *The work of the counselor*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Voß, G.G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 131-158.
- Whiston, C. S. (2003). Career counseling: 90 years old yet still healthy and vital. *The Career Development Quarterly*, 52, 35-42.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career intervention outcome: A replication and extension. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.
- Williamson, E. G., & Bordin, E. S. (1941). The evaluation of vocational and educational counseling: A critique of the methodology of experiments. *Educational and Psychological Measurement*, 1, 5-24.
- Zytowski, D. (2008). 100 years of career guidance – Honoring Frank Parsons. *Kuder User News*, 6, 1-2.

10.1 INTERNETQUELLEN

Alle Internetquellen sind im allgemeinen Literaturverzeichnis aufgeführt. Sie sind hier noch einmal separat dargestellt.

- AASCB: American Association of State Counseling Boards [Online Ressource]:
www.aascb.org [30.01.2009].
- ACA: American Counseling Association [Online Ressource]: www.counseling.org
 [02.04.2009].
- ACCA: American College Counseling Association [Online Ressource]:
www.collegecounseling.org/acc.html [22.02.2009].
- Agnew, D. M. (2000). *History of Career or Vocational Guidance* [Online-Resource]:
www.clt.astate.edu/dagnew/co_his/index.htm [18.10.2008].
- APF: American Psychological Foundation [Online Ressource]: www.apa.org/apf
 [12.06.2009].
- ASCA: American School Counselor Association [Online Ressource]:
www.schoolcounselor.org [25.04.2009].
- Agnew, D. M. (2000). *History of Career or Vocational Guidance* [Online-Resource]:
www.clt.astate.edu/dagnew/co_his/index.htm [18.10.2008].
- BLS: United States Department of Labor: Bureau of Labor Statistics [Online Ressource]:
www.bls.gov [01.04.2009].
- CHEA: Council for Higher Education Accreditation [Online Ressource]: www.chea.org
 [03.04.2009].
- California State University Northridge [Online Ressource]:
http://www.csun.edu/education/epc/programs/ma_counseling.html [20.03.2009].
- Career InfoNet [Online Ressource]: www.careerinfonet.org [09.11.2008].
- CareerOne Stop [Online Ressource]: www.careeronestop.org [11.02.2009].
 [Online Ressource] www.cacrep.org [02.02.2009].
- CHEA: Council for Higher Education Accreditation [Online Ressource]: www.chea.org
 [03.04.2009].
- Colorado State University [Online Ressource]: <http://soe.caahs.colostate.edu/CE/Programs>
 [21.03.2009].
- DOL: United States Department of Labor [Online Ressource]: www.dol.gov [03.05.2009].
- Florida State University [Online-Resource]: www.epls.fsu.edu/career/index.htm
 [29.11.2008].
- IAEVG: International Association for Educational und Vocational Guidance [Online
 Ressource]: www.iaevg.org [04.01.2009].
- International Journal for Educational and Vocational Guidance [Online Ressource]:
www.iaevg.org [31.01.2009].
- NBCC: National Board for Certified Counselors [Online Ressource]: www.nbcc.org
 [02.04.2009].
- NCDA: National Career Development Association [Online Ressource]: www.ncda.org
 [30.12.2008].
- NCDA: National Career Development Association. The importance of career counseling
 [Online Ressource]:
<http://www.ncda.org/media/pdf/Career%20CounselorsarticleCarerbuilderRevised.pdf>
 [19.05.2009].
- Reardon, R. (2008). The Eminent Career Award: A Past Chairman's Perspective. [Online
 Ressource]: [www.tcssoftware.com/cgi-
 bin/WebSuite/tcsAssnWebSuite.pl?Action=DisplayNewsDetails&RecordID=1219&S](http://www.tcssoftware.com/cgi-bin/WebSuite/tcsAssnWebSuite.pl?Action=DisplayNewsDetails&RecordID=1219&S)

actions=E&IncludeDropped=&NoTemplate=1&AssnID=NCDA&DBCCode=130285
[29.12.2008].

San Francisco State University [Online Ressource]: counseling.sfsu.edu [21.03.2009].

11. TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Vergleich des *Career Counselings* mit dem *Career Coachings* von Ms. L

Tab. 2: Übersicht der befragten Experten

Tab. 3: Verteilung des Jahreseinkommens über verschiedene *Counseling*-Professionen

12. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AASCB	American Association of State Counseling Boards
ACA	American Counseling Association
ACCA	American College Counseling Association
APA	American Psychological Association
ASCA	American School Counseling Association
BLS	Bureau of Labour Statistics (des United States Department of Labour)
CACREP	Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs
IAEVG	International Association for Educational and Vocational Guidance
IVSBB	Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung
k. A.	keine Angaben
NBCC	National Board for Certified Counselor
NCC	National Certified Counselor
NCDA	National Career Development Association
NECA	National Employment Counseling Association
u. a.	und Andere/s
u. ä	und Ähnliches
US	United States (of America)

13. ANHANG

13.1 ANHANG A

Folgender Text wurde 114 US-amerikanischen Experten aus dem Bereich *Career Counseling* zugesandt, um sie zur Teilnahme an der Expertenbefragung zu bitten.

Betreffzeile: Thesis about Career Counseling in the USA; Freie University Berlin

Dear Mr./ Ms.,

my name is Corinna Hanke and I am a student of the Freie University of Berlin (Germany). I am presently doing research in order to write my thesis about career counseling in the USA in the department of Work- and Organizational Psychology. My thesis counselors are Professor PhD Ernst-H. Hoff (head of faculty) and PhD Hans-Uwe Hohner.

We would be very grateful if you, as an expert, would agree to assist in our research and kindly give us a short written interview. The questions will refer to your work and your perspective on the current situation and future development of career counseling in the USA.

Your support in gaining a deeper insight into the vocational field of career counseling in the USA would certainly be very much appreciated.

So if you agree to take part in our evaluation, I would be very grateful if you could send me a quick email so I can return to you a questionnaire as an e-mail attachment (approximately 10 questions).

I am looking forward to your participation!

With best regards,
Corinna Hanke

Freie Universität Berlin
Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie
Habelschwerdter Allee 45
D 14195 Berlin
www.fu-berlin.de

Corinna Hanke
Rosenheimer Str. 31
10781 Berlin

Bei Zustimmung zur Teilnahme wurde folgender Text, mit dem Fragebogen im Anhang, gesendet. Je nach bereits vorhandenen Hintergrundinformationen des Experten wurden die Fragen für den Fragebogen individuell zusammengestellt (→ Kapitel 5).

Betreffzeile: Re: [Questionnaire] Thesis about Career Counseling in the USA; Freie University Berlin

Dear Mr./ Ms.,

Thank you very much for your quick response. I am looking forward to your participation in our project!

You will find the questionnaire as a WORD attachment to this email. Please fill out the questionnaire within this document and return it to me as an email attachment or otherwise paste the questions and their answers into your return email to me.

Of course any submitted information will be kept in confidence.

I will finish the survey at the end of March, so you have time till then for your response.

With best regards,

Corinna Hanke

Freie Universität Berlin
Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie
Habelschwerdter Allee 45
D 14195 Berlin
www.fu-berlin.de

Corinna Hanke
Rosenheimer Str. 31
10781 Berlin

Nachdem der beantwortete Fragebogen zurückgesandt wurde, erhielt der Experte folgende Dankes-mail:

Betreffzeile: Your participation in our study

Dear Mr./ Ms.,

Thank you very much for your participation in our research project. I very much appreciate your assistance. I wish you all the best for your future!

Sincerely,

Corinna Hanke

Freie Universität Berlin
Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie
Habelschwerdter Allee 45
D 14195 Berlin
www.fu-berlin.de

Corinna Hanke
Rosenheimer Str. 31
10781 Berlin

13.2 ANHANG B

Questionnaire about Career Counseling in the USA

The following questions are meant to explore the American market of Career Counseling.

So this is not a matter of content aspects of the counseling process, but essentially of your individual perspective towards the profession of a Career Counselor and its changes and development.

I herewith declare, that all individual statements received with regard to this questionnaire will be kept in strict confidence.

Age:

Occupation:

1. Do you work part time or full time as a Career Counselor?

2. Are you a member of an occupational Career Counseling association or a similar union?

3. In your opinion, which are the most important organizations/ associations/ unions, with regard to the profession of a Career Counselor?

4. There are several different terms connected to the occupation of Career Counseling in the USA. Is there a significant difference between the terms Career Counseling, Vocational Counseling, Career Development, Employment Counseling, Career Coaching, Occupational Counseling or similar terms?

5. Please describe the core characteristics, personal skills and qualifications which in your opinion constitute a potentially successful Career Counselor. And how has this changed over the past years?

6. Are there certain laws which regulate the content requirements of Career Counseling education/ training? If not, should becoming a Career Counselor be regulated by standardized educational curricula?

7. Are there certain laws which regulate the actual practice of Career Counseling, possibly similar to medical or law practice regulations?

8. How much development potential do you believe Career Counseling has left in the United States? Are there certain obvious trends or development tendencies in Career Counseling that you are aware of?

9. How would you characterize the differences between public and private Career Counseling in the United States?

10. Are you aware of interstate differences with regard to the degree of professionalization of Career Counseling in the United States?

11. Have the reasons why clients require your services changed over the last few years?

12. How would you describe a typical client of yours?

For instance:

Can your clients be described as predominantly being a part of a certain age range, or social class?

Are there differences with regard to the gender of your clients?

Can your clients be characterized by certain features or qualities or none of the above?

13. We would very much appreciate it, if you could give us a short review of your occupational history (education, some employments).

14. Do you participate in advanced vocational training offers? If yes, in what kind of vocational training did you participate?

If you feel there's an important question or area I haven't touched upon, please feel free to express these thoughts, comments or criticism below.

Thank you very much!

Die Anhänge C und D, sowie die beantworteten Fragebögen (Anhang E), befinden sich auf der beiliegenden CD-ROM.