



Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung VI

**Komplexität abbilden und gestalten:
Was haben wir im Blick?**

Career Construction Counseling (CCC) – Komplexität abbilden, reduzieren und die berufliche Identität aktiv gestalten

MARC SCHREIBER

Zusammenfassung

Das Career Construction Interview (CCI, Savickas 1989; 2019c) ist eine weit verbreitete Methode in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), die auf der Career Construction Theory (CCT, Savickas 2019b; 2020) basiert. Im vorliegenden Beitrag wird eine Beratungsarchitektur gemäß der CCT inkl. eines Praxisbeispiels vorgestellt. Dabei spielt das CCI eine zentrale Rolle, insbesondere weil mit dem CCI die Komplexität einer individuumszentrierten Beratung abgebildet und die Konstruktion des Selbst sowie der beruflichen Identität wirksam unterstützt werden kann. Die vorgeschlagene Beratungsarchitektur bezieht neben dem CCI auch Persönlichkeits-, Interessen- und Motivfragebogen mit ein. Neben einem starken praktischen Fokus wird im Beitrag die theoretische Fundierung der CCT beschrieben.

Schlagerworte: Career Construction Counseling (CCC), Career Construction Theory (CCT), Career Construction Interview (CCI), Paradigmen der BSLB

Abstract

The Career Construction Interview (CCI; Savickas 1989; 2019c) is a widely used method in career counseling that is based on the Career Construction Theory (CCT; Savickas 2019b; 2020). This text presents a counseling architecture according to the CCT including a case study. The CCI plays a central role in this architecture, especially because the CCI can be used to map the complexity of individual-centered career counseling and to effectively support the construction of both self and vocational identity. Furthermore, the proposed counseling architecture includes questionnaires to assess personality, interests, and motives. In addition to the strong practical orientation, the text also describes the theoretical foundation of the CCT.

Keywords: Career Construction Counseling (CCC), Career Construction Theory (CCT), Career Construction Interview (CCI), paradigms for career intervention

1 Einleitung

„Was haben Pippi Langstrumpf und Indiana Jones mit Herrn Fischer, einem Klienten einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), zu tun?“ Diese Frage wird im vorliegenden Beitrag mit dem Career Construction Interview (CCI), das auf der Career Construction Theory (CCT) von Savickas (2013; 2019b; 2019c; 2020) basiert, beantwortet. Die CCT wird dem Paradigma des *Life Designs* (Savickas et al. 2009) zugeordnet. Life-Design-Ansätze fokussieren auf den individuellen Kontext (im Gegensatz zu objektiven Eigenschaften), nichtlineare Dynamiken (im Gegensatz zu linearen Kausalitäten) sowie subjektive Realitäten (im Gegensatz zu objektiven Tatsachen). Daraus resultieren eine starke Individuumszentrierung des Ansatzes und eine hohe Komplexität sowohl für die Theoriebildung als auch für die Beratungspraxis. Neben dem Paradigma des Life Designs bezieht die CCT auch die Paradigmen der Passung und des lebenslangen Lernens mit ein.

In der Folge werden die drei Paradigmen kurz erläutert, bevor die mögliche Architektur¹ einer Beratung gemäß der CCT (man spricht dabei auch von Career Construction Counseling, CCC; Savickas 2019b; 2020) inkl. des Praxisbeispiels von Herrn Fischer vorgestellt wird. Dabei spielt das CCI eine zentrale Rolle, insbesondere weil mit ihm die Komplexität einer individuumszentrierten Beratung abgebildet und die Konstruktion des Selbst sowie der beruflichen Identität wirksam unterstützt werden kann. Bezugnehmend auf die Paradigmen der Passung und des lebenslangen Lernens enthält die vorgeschlagene Beratungsarchitektur neben dem CCI auch Persönlichkeits-, Interessen- und Motivfragebogen.

Den Abschluss des Beitrags bildet die Erläuterung der theoretischen Fundierung der CCT.

2 Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Spannungsfeld zwischen Arbeitswelt und Individuum – drei Paradigmen

Savickas (2012; 2015a) unterscheidet in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) zwischen dem Paradigma der Passung, dem des lebenslangen Lernens und dem des Life Designs. Die drei Paradigmen beziehen sich auf die Entwicklung der Arbeitswelt während der letzten 150 Jahre (Savickas 2008; Savickas & Baker 2005; Savickas & Savickas 2019) und setzen ihren Schwerpunkt jeweils auf unterschiedliche Aufgaben und Rollen, die sowohl den Beratungspersonen als auch den Klienten und Klientinnen einer BSLB zugeschrieben werden. Im Grünbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2015) werden vier industrielle Revolutionen beschrieben, welche die Arbeitswelt beeinflusst haben: Arbeiten 1.0 (Beginn der Indus-

¹ Mit dem Begriff Beratungsarchitektur wird Bezug genommen auf Kuhn (2014a, S. 40), der im Zusammenhang mit unterschiedlichen Phasenmodellen einer Beratung von der Beratungsarchitektur spricht.

trigesellschaft gegen Ende des 18. Jh.), Arbeiten 2.0 (Beginn der Massenproduktion gegen Ende des 19. Jh.), Arbeiten 3.0 (Digitalisierung und Globalisierung in der zweiten Hälfte des 20. Jh.) und Arbeiten 4.0 (derzeitige zunehmende Verschmelzung von Mensch und Maschine; künstliche Intelligenz). Institutionalisierte BSLB, die sich in vielen Ländern ab dem Beginn des 20. Jh. – also im Kontext von Arbeiten 2.0 – entwickelt hat, ist interdisziplinär ausgerichtet und orientiert sich sowohl am Individuum als auch an der Arbeitswelt.

Tabelle 1 beinhaltet einen Überblick über die drei Paradigmen der BSLB mit Bezug zu den relevanten Quellen. Der Überblick umfasst die zeitliche Entwicklung der Arbeitswelt (BMAS 2015), die zentralen Modelle, Methoden und Konzepte, die in der Beratung Anwendung finden (Savickas 2015a; Savickas & Savickas 2019) sowie die für die Praxis der BSLB zentralen Themen (Savickas 2013; Wrzesniewski et al. 1997)².

Tabelle 1: Die drei Paradigmen der BSLB im Überblick

	Paradigma der Passung	Paradigma des lebens- langen Lernens	Paradigma des Life Designs
Arbeitswelt (BMAS, 2015)	Arbeiten 2.0	Arbeiten 3.0	Arbeiten 4.0
Zentrale Modelle, Me- thoden und Konzepte in der Beratung (Savickas 2015a; Savi- ckas & Savickas 2019)	Interindividuelle Unter- schiede <i>(individual differences)</i>	Lebensspanne <i>(lifespan)</i>	Life Design <i>(life design)</i>
	Fragebogen <i>(guiding)</i>	Coaching <i>(developing)</i>	Narrative Verfahren <i>(constructing)</i>
	Eigenschaften (objektiv)	Motive und Kompeten- zen (subjektiv)	Identität (subjektiv)
Zentralen Themen in der Beratung (Savickas 2013; Wrzes- niewski et al. 1997)	Beruf <i>(job)</i> und Passung <i>(matching)</i> ; Lohnabrechnung <i>(pay- check)</i>	Laufbahn <i>(career)</i> und Bewältigung <i>(mana- ging)</i> ; Lebenslauf (CV)	Berufung <i>(calling)</i> und Sinnhaftigkeit <i>(mea- ning)</i> ; Lebensaufgabe <i>(quest)</i>

Anmerkung: Englische Originalbezeichnungen sind kursiv und in Klammer aufgeführt.

3 Career Construction Counseling (CCC) – Beratungsarchitektur und Praxisbeispiel

Tabelle 2 zeigt die vorgeschlagene Architektur einer Beratung gemäß der CCT mit dem Ziel der Unterstützung der Selbst- und Identitätskonstruktion der Klienten und Klientinnen. Der Beratungsprozess kann in Abhängigkeit von Beratungsziel und -setting für zwei bis sieben Sitzungen geplant werden, wobei die vorgeschlagenen Methoden auch in einer anderen Reihenfolge angewendet werden können. Ein CCC-Prozess

2 Vielen Dank an Paul Hartung für den Hinweis auf die Quellen.

umfasst die vier Phasen Konstruktion, Dekonstruktion, Rekonstruktion und Ko-Konstruktion (Savickas 2011a; 2015b).

Im Praxisbeispiel von Herrn Fischer geht es um eine berufliche Neuorientierung. Die Beratung wurde aufgrund von COVID-19 komplett online durchgeführt. Herr Fischer möchte im Rahmen der Beratung die Frage beantworten, welcher sein nächster beruflicher Laufbahnschritt sein soll, und dafür auch möglichst konkrete Schritte in die Wege leiten. Die vorgeschlagene Beratungsarchitektur eignet sich aber nicht nur für solcherlei berufliche Neuorientierungen, sondern auch für andere Beratungsanliegen wie Entscheidungs- oder Umsetzungsberatungen (z. B. Bewerbungsunterstützung).

Tabelle 2: Career Construction Counseling (CCC) – eine mögliche Beratungsarchitektur

Beratungssitzung (Dauer)	Methode	Beratungsziel
1. Sitzung (1–1,5 h)	<ul style="list-style-type: none"> Anliegen und Ziel der Beratung klären Rollen klären und Vorgehen gemeinsam definieren 	<ul style="list-style-type: none"> Anliegen-, Ziel- und Rollenklärung
	<ul style="list-style-type: none"> Hauptkapitel meiner Lebensgeschichte (McAdams 2008) <ul style="list-style-type: none"> 2–7 Kapitel inkl. Titel definieren Titel für das kommende Kapitel als Ausblick auf die Beratung setzen 	<ul style="list-style-type: none"> Fokus auf Wendepunkte und Entwicklung im Leben
	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick und Aufträge für die kommenden Sitzungen besprechen 	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick
Auftrag auf 3. Sitzung: Fragebogen und Arbeitsmittel ausfüllen (z. B. Plattform Laufbahndiagnostik, www.laufbahndiagnostik.ch) <ul style="list-style-type: none"> Fragebogen zur Erfassung <ul style="list-style-type: none"> der Persönlichkeit (z. B. IPIP-5F30F-R1; 180 Fragen oder BFAS-G; 100 Fragen) der beruflichen Interessen (ORVIS-R; 76 Fragen) des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM; 30 Fragen) Arbeitsmittel Ressourcenbilder 		
2. Sitzung (1,5–2 h; 1–3 Wochen später)	<ul style="list-style-type: none"> Rückblick auf 1. Sitzung sowie das Beratungsziel 	<ul style="list-style-type: none"> Rückblick
	<ul style="list-style-type: none"> CCI (Savickas 1989, 2011a, 2019c) durchführen und Erkenntnisse auf Identitätskarte (Schreiber et al. 2020; ZHAW/IAP 2019) festhalten 	<ul style="list-style-type: none"> Lebensporträt erstellen
	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick 	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick
Auftrag: CCI Revue passieren lassen und Identitätskarte ergänzen		
3. Sitzung (1–2 h; 1–3 Wochen später)	<ul style="list-style-type: none"> Rückblick auf 2. Sitzung sowie das Beratungsziel 	<ul style="list-style-type: none"> Rückblick
	<ul style="list-style-type: none"> Fragebogen und Arbeitsmittel besprechen und Erkenntnisse auf Identitätskarte festhalten 	<ul style="list-style-type: none"> Lebensporträt erstellen
	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick 	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick

(Fortsetzung Tabelle 2)

Beratungssitzung (Dauer)	Methode	Beratungsziel
Auftrag: Fragebogen und Arbeitsmittel Revue passieren lassen und Identitätskarte ergänzen; berufliche Optionen explorieren (Berufsregister: Bergmann & Eder 2018; Joerin Fux et al. 2013); Informationen über Berufe einholen: https://berufenet.arbeitsagentur.de (Deutschland); www.bic.at (Österreich); www.berufsberatung.ch (Schweiz)		
4. Sitzung (1–2 h; 1–3 Wochen später)	<ul style="list-style-type: none"> • Rückblick auf 3. Sitzung sowie das Beratungsziel 	<ul style="list-style-type: none"> • Rückblick
	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Optionen explorieren und Fragen zu beruflichen Optionen besprechen 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitswelt explorieren
	<ul style="list-style-type: none"> • Weiteres Vorgehen in Abhängigkeit des Beratungsziels besprechen • Optionen <ul style="list-style-type: none"> – Entscheidungsberatung (Informationen einholen und bewerten) – Umsetzungsberatung (Bewerbungsstrategie und/oder Bewerbungsunterlagen erarbeiten, Vorstellungsgespräch vorbereiten oder Umgang mit herausfordernden Situationen im Bewerbungsprozess reflektieren) – Monatliche Sitzungen als weitere Begleitung im Prozess der Laufbahnentwicklung vereinbaren 	<ul style="list-style-type: none"> • Optionen für den weiteren Beratungsprozess aufzeigen und weiteres Vorgehen definieren
	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsprozess abschließen und Zielerreichung des Beratungsziels reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Prozessreflexion

Sitzung eins – mein Leben als Buch mit 2 bis 7 Hauptkapiteln

In der ersten Sitzung liegt der Fokus darauf, Anliegen und Ziel der Beratung zu definieren sowie die Rollen zu klären. Im Praxisbeispiel wurde als erstes Teilziel der Beratung das Erarbeiten des sogenannten „Lebensporträts“ festgelegt. Es enthält gemäß Savickas (2019a, S. 37 ff.) einen Handlungsplot (Was passiert?) mit den relevanten Themen (Warum passiert es?) für die berufliche Laufbahnentwicklung. Das Lebensporträt kann mit der sogenannten „Identitätskarte“ (Schreiber et al. 2020; ZHAW/IAP 2020) unter Einbezug von sprachlichen und visuellen Elementen erarbeitet werden. Die Identitätskarte enthält vier Felder, in denen das Lebensporträt wie folgt festgehalten wird: (1) zentrale Lebensthemen und Bedürfnissen; (2) wichtige Eigenschaften und Werte; (3) Interessen und ein für die berufliche Entwicklung wünschenswertes Arbeitsumfeld; (4) für eine gelingende berufliche Entwicklung hilfreiche konkrete Vorgehensweisen sowie ein persönlicher Rat, den sich die Klienten und Klientinnen selbst geben. In der Mitte der Identitätskarte können wichtige Motive, Bedürfnisse oder Lebensthemen mit einem oder mehreren Bildern visuell verankert werden. Im Praxisbeispiel wurde die Identitätskarte von Herrn Fischer (siehe Abb. 1) in den ersten drei Sitzungen entwickelt.

Bei der ersten Sitzung wurde mit einer Methode, die dem Life Story Interview von McAdams (2008) entnommen ist, gearbeitet. Dabei geht es darum, über das

eigene Leben nachzudenken, als wäre es ein Buch oder ein Roman, mit dem Ziel, ein Inhaltsverzeichnis mit den Titeln der Hauptkapitel zu erstellen. Die einzelnen Hauptkapitel (ca. 2–7) sowie die jeweiligen Übergänge werden in der Beratung kurz beschrieben. Herr Fischer wurde eingeladen, Kapitel für Kapitel seiner Geschichte in Form einer allgemeinen und kurz gehaltenen Zusammenfassung zu erzählen. Dafür wird ein Zeitrahmen von ca. 30–40 Minuten gesetzt:

1. Kapitel: Kind sein dürfen

In dieser Phase bis zur Vorschule hat sich Herr Fischer als verspielt, neugierig, lebendig, frei, kreativ und mit einem starken Drang nach Wissen beschrieben.

2. Kapitel: Eingliederung

Ab der Primarschule sah sich Herr Fischer mit einer Anpassung ins System konfrontiert. Dazu gehörte, sich fügen zu müssen und Leistungsgedanken ausgesetzt zu sein. Er war zwar ein guter Schüler, fühlte sich aber dennoch anders als die anderen.

3. Kapitel: Träumen nicht mehr erlaubt

Die Zeit der Pubertät erlebte Herr Fischer als sehr herausfordernd. Abgrenzungsthemen gegenüber der Erwachsenenwelt und Rebellion waren wichtige Themen für ihn. Obwohl er Kollegen durch die Schulzeit coachte, war für ihn selbst diese Zeit aufgrund der engen Vorgaben eher düster. Beruflich entwickelte er Interessen für Journalismus, Grafik und Fotografie.

4. Kapitel: Experimentierphase

In der Lehrzeit als Grafiker mit Berufsmaturität erlebte sich Herr Fischer als extrovertiert und sehr leistungsorientiert. Von seinem Arbeitgeber im Berufsalltag unterstützt und gefördert, war er in der Schule unterfordert. Er identifizierte sich stark mit Subkulturen und insbesondere mit der Techno-Szene.

5. Kapitel: Illusion und Zwang

Nach der Lehre „erfand“ sich Herr Fischer selbst „neu“ und konnte in einem innovativen Umfeld mit spannenden Leuten arbeiten. Leistung war weiterhin wichtig für ihn und er konnte viel Verantwortung übernehmen, sich aber bezüglich Lohn und Position nicht wie gewünscht entwickeln. Zudem fand er auch keine Zeit für ein Studium, obwohl er eigentlich eines in Angriff nehmen wollte. Nach verschiedenen Anstellungen, in denen er sich nicht wie erhofft entfalten konnte, nahm er sich eine Auszeit und bereiste die Welt.

6. Kapitel: Findungsphase

Nach seiner Rückkehr trat Herr Fischer mit 29 Jahren eine Stelle als Art Director an – eine von ihm angestrebte Position – und erreichte damit sein großes Leistungsziel. Die Stelle entsprach jedoch weder seinen Interessen noch seinen Idealen und er musste sehr viel Energie für das Berufsleben aufwenden. Diese berufliche Situation

kompensierte er mit Partys und viel Sport. Dennoch belastete er sich allzu sehr, mit der Folge eines Burn-outs und der Notwendigkeit, sich Zeit für seine Regeneration zu nehmen.

In der BSLB möchte er nun den Weg bereiten für eine berufliche Laufbahn, die seinen Bedürfnissen und Interessen entspricht. Für das nächste Kapitel bestimmt Herr Fischer den Titel „*Neuerschaffung*“, womit er den Fokus für den weiteren Beratungsprozess setzt.

Das Erarbeiten der Hauptkapitel im Leben kann sehr gut mit der Methode der Entwicklungslinie kombiniert werden (siehe Schreiber 2020). Dadurch würde sich die Beratung um einen weiteren Beratungstermin verlängern.

Sitzung zwei – Career Construction Interview (CCI)

In der zweiten Sitzung wird das CCI durchgeführt. Sollten Anliegen-, Ziel- und Rollenklärung bei der ersten Sitzung nur wenig Zeit in Anspruch nehmen – z. B. weil die Punkte bereits in einem Vorgespräch besprochen wurden oder der Beratungsprozess möglichst schlank gehalten werden soll –, kann das CCI auch sehr gut bei der ersten Sitzung durchgeführt werden. Die Durchführung des CCI dauert 1,5 bis 2 Stunden. In einem möglichst vertrauensvollen Setting und einem klaren Prozessablauf folgend, wird Herr Fischer eingeladen, Geschichten aus seinem Leben zu erzählen. Savickas (2011a) spricht dabei von „Konstruktion“. Aus den einzelnen Geschichten werden anschließend die wesentlichen Erkenntnisse, bezogen auf das Beratungsziel, extrahiert (Dekonstruktion) und in der Folge zum individuellen Lebensporträt von Herrn Fischer zusammengefügt (Rekonstruktion). Savickas (2015b; 2019a) beschreibt die Durchführung des CCI im Detail (siehe auch Schreiber 2020).

Das CCI beinhaltet sechs Fragen, wobei es bei der ersten Frage darum geht, worauf der Fokus bei den weiteren Fragen gesetzt wird: *Wie kann ich Sie dabei unterstützen, Ihre Laufbahn weiter zu entwickeln?* Im Falle von Herrn Fischer sind Beratungsziel und Fokus für die Beratung bereits klar. Es geht für ihn darum, seinen nächsten beruflichen Laufbahnschritt zu konkretisieren.

In weiterer Folge werden die Fragen zwei bis sechs anhand des Praxisbeispiels von Herrn Fischer beschrieben. Zuerst werden die Antworten auf die Frage (Konstruktion) und danach die für Herrn Fischer stimmige Interpretation der Antworten (Dekonstruktion) aufgeführt. In Abbildung 1, welche die Identitätskarte von Herrn Fischer enthält, werden die einzelnen Erkenntnisse zum Lebensporträt zusammengetragen (Rekonstruktion).

2. Frage: Wen haben Sie als Kind im Alter zwischen drei und sechs Jahren bewundert? Erzählen Sie mir von der Person.

Herr Fischer nennt Robin Hood, der für ihn aufgrund seines Idealismus und seines Gerechtigkeits sinns eine Heldenfigur ist. Außerdem verknüpft er Robin Hood mit dem Triumph des Guten über das Böse. Indiana Jones ist eine weitere Figur, die Herr Fischer bewundert hat. Bei Indiana Jones sind Abenteuerlust sowie sein Charme und Schalk die Gründe dafür. Als dritte Person nennt Herr Fischer seinen „Götti“ (Schwei-

zerdeutsch für Pate), der vieles mit Charme und Willen erreicht hat und immer machte, was ihm gefiel. Zudem konnte sich sein „Götti“ trotz weniger guten schulischen Voraussetzungen sehr gut artikulieren. Auch Pippi Langstrumpf hat Herr Fischer bewundert, sie war für ihn ein Symbol für Freiheit, Stärke und positive Energie. Zudem „macht sie ihr eigenes Ding“, zeigt Kreativität und Erfindergeist.

Bei der Frage nach Vorbildern wird bei der Dekonstruktion gemeinsam mit Herrn Fischer geprüft, ob er die Eigenschaften und Werte der Vorbilder aus seiner Kindheit heute sich selbst zuschreibt. Mit der Frage wird die Hypothese verfolgt, dass sich die Eigenschaften und Werte einer Person in Richtung der Vorbilder aus der Kindheit entwickeln. Dabei kann es auch sein, dass die betreffende Person diese Eigenschaften (noch) nicht entwickelt hat. Zentral ist die subjektive Perspektive von Herrn Fischer und nicht eine „objektivierte“ der Beratungsperson. Abbildung 1 (oben links) enthält die Eigenschaften und Werte, die Herr Fischer sich selbst zuschreibt.

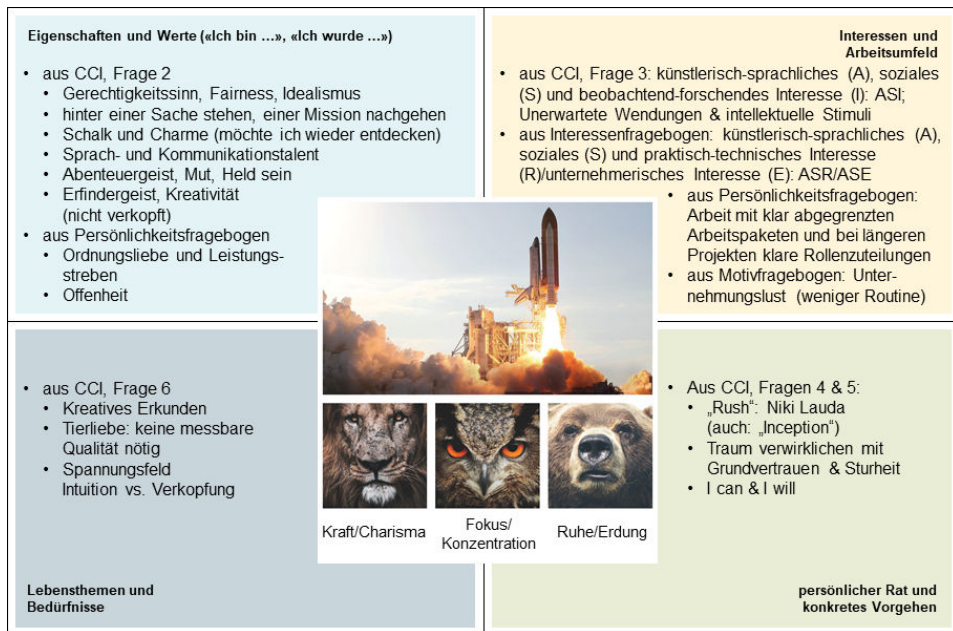


Abbildung 1: Identitätskarte (ID), Praxisbeispiel Herr Fischer (Quelle: Schreiber et al. 2020; ZHAW/IAP 2020)

3. Frage: Welche Zeitschriften lesen Sie regelmäßig? Was mögen Sie an den Zeitschriften? Welche Fernsehsendungen oder Homepages schauen Sie gerne? Warum?

Herr Fischer nennt Serien wie „Westworld“ mit futuristischen und philosophischen Elementen oder „Dark“, in der es um Zeitreisen von der Gegenwart bis in die Zukunft geht. Ebenfalls nennt er „Carnival Row“, eine Serie, die Rassismus und Xenophobie thematisiert. Insgesamt mag er Geschichten mit unerwarteten Wendungen und intellektueller Stimulation.

Diese Frage zielt darauf ab, berufliche Interessen gemäß dem RIASEC-Modell von Holland (1997) sowie weitere Kriterien für ein wünschenswertes Arbeitsumfeld zu identifizieren. Abbildung 1 (oben rechts) enthält die beruflichen Interessen und Kriterien für ein wünschenswertes Arbeitsumfeld, die gemeinsam mit Herrn Fischer aus den Serien dekonstruiert wurden.

4. Frage: Welches ist Ihr Lieblingsbuch/-film? Erzählen Sie mir die Geschichte.

Herr Fischer nennt den Film „Inception“ mit Leonardo di Caprio. Es geht um eine Traumwelt, und die Herausforderung für den Hauptcharakter besteht darin, eine Reise durch diese Traumwelt zu machen sowie jemanden dabei zu unterstützen, selbst zu einer Erkenntnis zu gelangen. Dies geschieht gemäß Herrn Fischer mit Mut und Grundvertrauen. Der Hauptcharakter treibt sein Anliegen konstant voran, er reagiert zum einen intuitiv und zum anderen sind auch schauspielerische Qualitäten, glückliche Umstände, menschliche Erfahrung sowie die Absicherung durch ein Team von Relevanz. Während des gemeinsamen Dekonstruierens kommt Herrn Fischer zudem der Film „Rush“ in den Sinn. Der Film handelt von Niki Lauda, der seinen Traum mit Grundvertrauen und Sturheit verwirklicht.

Der Lieblingsfilm zeigt ein Narrativ auf, das für Herrn Fischer in der aktuellen Situation von Nutzen sein kann. Für ihn sind insbesondere das Narrativ und die konkrete Umsetzung von Niki Lauda von Relevanz (siehe Abb. 1, unten rechts).

5. Frage: Welches ist Ihr LieblingsSprichwort oder Lieblingsmotto?

Herr Fischer kommt kein Motto oder Sprichwort in den Sinn. Er sagt aber, dass ein Motto ihn dazu motivieren sollte, auch in herausfordernden Situationen trotzdem weiterzugehen. Schließlich fällt ihm doch noch ein Motto ein: „I can & I will“.

Das LieblingsSprichwort oder -motto stellt gemäß Savickas (2015b; 2019a) einen Ratschlag an sich selbst dar (siehe Abb. 1, unten rechts).

6. Frage: Welches sind Ihre frühesten Kindheitserinnerungen? Bitte schildern Sie drei Kindheitserinnerungen aus dem Alter zwischen drei und sechs Jahren.

Herr Fischer nennt die folgenden drei frühesten Kindheitserinnerungen: Bei der ersten Erinnerung geht es darum, dass er die Katze der Familie bei einem Auslandsaufenthalt mit der Familie vermisst hat. Herr Fischer hat zwar als Kind nie Heimweh gehabt, die Katze jedoch während der Reise sehr vermisst. Als Titel für die Erinnerung wählt Herr Fischer „Tierliebe“. Die zweite Erinnerung ist die Erinnerung an eine Situation als Kind, in der er sich voll und ganz im zwanglosen Spiel befand und sich dem kreativen Ausdruck hingeben konnte. Als Titel wählt Herr Fischer „Kreativität“. Die dritte Erinnerung ist die Erinnerung an den ersten Schultag. Dort hat er als Kind neue Kontakte knüpfen können und mit Freude neue Sachen kennengelernt. Für die Erinnerung wählt er den Titel „Erkundung“.

Bei der Frage nach den Kindheitserinnerungen geht es darum, dass darin häufig zentrale Lebensthemen und Bedürfnisse enthalten sind, die auch für die aktuelle berufliche Situation von Relevanz sind. Meist fällt es den Klienten und Klientinnen nicht

schwer, diese zu dekonstruieren, wenn die Beratungsperson ihnen die Titel der Erinnerungen vorliest. Dies war auch bei Herrn Fischer der Fall. Abbildung 1 (unten links) enthält die Lebensthemen und Bedürfnisse, die Herr Fischer für sich identifiziert hat.

Für den Prozessablauf des CCI schlägt Savickas (2015b; 2019a) vor, dass mit der Frage eins zuerst das Beratungsziel definiert wird. Danach werden die Fragen zwei bis sechs gestellt und die Beratungsperson notiert die Antworten der Klienten und Klientinnen wortgetreu (Konstruktion). In der Folge beginnt die Dekonstruktion mit der Frage sechs, gefolgt von den Fragen zwei bis fünf. Die Frage nach den Kindheitserinnerungen wird also zuerst dekonstruiert. Mit den identifizierten Bedürfnissen und Lebensthemen wird ein möglicher Rahmen für die aktuelle Herausforderung gesetzt und der Beratungsfokus geschärft. Die Fragen zwei bis vier beziehen sich der Reihe nach auf die drei Paradigmen der BSLB und insbesondere auf das für die CCT übergeordnete Rahmenmodell der drei Ebenen des Selbst nach McAdams (1995; 2013), das später noch erläutert wird. Während Frage zwei (Vorbilder) das Selbst als Akteur:in mit den relevanten Persönlichkeitseigenschaften abbildet, bezieht sich Frage drei (Zeitschriften, Fernsehsendungen und Homepages) auf das Selbst als Agent:in sowie die zentralen Motive und Interessen und die Frage vier zielt auf das Selbst als Autor:in und das Identitätsnarrativ ab (Hartung 2015; siehe Tab. 3).

Sitzung drei – Fragebogen und Ressourcenbilder

In der dritten Sitzung werden die Profile der Fragebögen und Arbeitsmittel reflektiert mit dem Ziel, weitere wesentliche Erkenntnisse abzuleiten und diese in die Identitätskarte einzubeziehen. Auch beim Einsatz von Fragebögen kann von Konstruktion (Fragebogen ausfüllen), Dekonstruktion (Fragebogen interpretieren) und Rekonstruktion (Erkenntnisse ins Lebensporträt integrieren) gesprochen werden. Der Einsatz von Fragebögen im Kontext der BSLB ist weit verbreitet und wird an dieser Stelle daher nicht vertieft (für eine umfassende Beschreibung siehe z. B. Schreiber 2020).

In Bezug auf den durchgeführten Persönlichkeitsfragebogen waren für Herrn Fischer insbesondere die hohe Ausprägung der Dimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ sowie der Facetten „Ordnungsliebe“ und „Leistungsstreben“ von Relevanz (Selbst als Akteur:in; siehe Abb. 1, oben links). Daraus hat er für sich selbst auch Anforderungen an sein künftiges Arbeitsumfeld abgeleitet. Dieses soll möglichst mit klar abgegrenzten Arbeitspaketen verbunden sein und bei längeren Projekten ist für Herrn Fischer eine klare Rollenzuteilung wichtig. Aus dem Interessenfragebogen wurden die folgenden beruflichen Interessen nach Holland (1997) abgeleitet: künstlerisch-sprachliches (A), soziales (S) sowie praktisch-technisches (R) bzw. unternehmerisches Interesse (E) als dritt wichtigste Dimensionen: ASR/ASE. Aus dem Motivfragebogen gehen insbesondere die große Unternehmungslust, aber auch das Leistungsmotiv hervor (Selbst als Agent:in; siehe Abb. 1, oben rechts).

Das Arbeitsmittel der Ressourcenbilder eignet sich zur Erfassung von expliziten und impliziten Motiven, Bedürfnissen oder Lebensthemen (Schreiber 2020). Das favorisierte Bild kann in der Mitte der Identitätskarte wie bereits erwähnt als visuelle Verankerung des Lebensporträts verwendet werden. Herr Fischer hat vier Bilder aus-

gewählt. Als erstes Bild die startende Rakete, die ihn an das Narrativ von Niki Lauda erinnert. Für eine Umsetzung seiner beruflichen Ziele mit Grundvertrauen und Sturheit hat Herr Fischer zusätzlich drei Tierbilder mit den in Abbildung 1 aufgeführten Attributen ausgewählt. Diese sollen die Umsetzung zusätzlich unterstützen, nicht zuletzt auch das Ausbalancieren seines Energiehaushalts.

Sitzungen vier und fünf – Ko-Konstruktion des Lebensporträts

Mit dem Erarbeiten seines Lebensporträts in Form der Identitätskarte (Rekonstruktion) hat Herr Fischer seinen persönlichen „Kompass“ (seine innere Ausrichtung) kalibriert. Jetzt geht es für ihn darum, konkrete Schritte für seine Laufbahnentwicklung abzuleiten und umzusetzen. Savickas (2011a) spricht vom Prozess der Ko-Konstruktion, in dem es für Herrn Fischer zentral ist, sein Lebensporträt in der für ihn stimmigen Art und Weise umzusetzen. Weil er eine „neue“ Laufbahn in Angriff nehmen möchte, explorierte er als Auftrag für die vierte Sitzung mithilfe des Berufsregisters (Bergmann & Eder 2018; Joerin Fux et al. 2013) berufliche Möglichkeiten, die ihm entsprechen. Einen speziellen Fokus legte er dabei auf die Optionen mit den in Abbildung 1 (oben rechts) enthaltenen RIASEC-Codes ASI, ASR, ASE, informierte sich aber auch über Berufe und Studienrichtungen mit anderen Codes. Nach der vertieften Auseinandersetzung mit verschiedenen Möglichkeiten waren für ihn die folgenden Optionen in der engeren Auswahl: Soziokultureller Animator (Studium Soziale Arbeit), Osteopath sowie Mediator. Den Fotografen hat er bereits ausgeschlossen, weil er die Fotografie als Hobby weiterführen möchte. Als Tierpfleger möchte er zwar noch einen Schnuppertag machen, aber eigentlich hat er sich nach eigenen Angaben bereits dagegen entschieden, weil er in dem Beruf wenig Entwicklungsmöglichkeiten sieht und auch zu wenig verdienen würde. In der vierten Sitzung schildert Herr Fischer seine Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Explorieren der verschiedenen Optionen. Aufgrund der weiteren notwendigen Abklärungen (Schnuppertag, Besuch Informationsveranstaltung Studium Soziale Arbeit) entscheidet sich Herr Fischer noch nicht für eine der Möglichkeiten. Er möchte zwei Monate später eine weitere Beratungssitzung vereinbaren und bis dahin eine Entscheidung getroffen haben.

Zum Zeitpunkt der fünften Sitzung hat sich Herr Fischer für das Studium der Sozialen Arbeit entschieden. Er ist überzeugt, mit dem Studium seiner mittels Identitätskarte (siehe Abb. 1) entwickelten und explizierten inneren Ausrichtung (seinem Kompass) zu folgen und so seinen nächsten beruflichen Laufbahnschritt konkretisieren zu können.

Herr Fischer hat im Rahmen der Beratung eine Entscheidung für eine Studienrichtung getroffen und damit eine Veränderung seiner Berufslaufbahn in die Wege geleitet. Beim CCC ist das aber nicht zwingend der Fall. Zentral sind das „Setzen“ und „Ausrichten“ des Kompasses sowie das Ableiten von konkreten Schritten. Diese können auch darin bestehen, Gespräche mit Arbeitskollegen und -kolleginnen oder dem Chef oder der Chefin zu führen, Schnuppertage oder den Besuch von Informationsveranstaltungen zu planen oder die aktuelle berufliche Rolle aus einer anderen Perspektive zu betrachten.

4 Die Career Construction Theory (CCT)

Savickas (2013; 2019b; 2020) fasst mit der CCT wesentliche Prozesse der Selbstkonstruktion sowie der beruflichen Identitätsentwicklung zusammen und integriert dabei wie bereits erwähnt Konzepte aus allen drei Paradigmen der BSLB (siehe Tab. 1). Er geht bei der CCT von der Adaptation (*adaptation*) an das soziale Umfeld als Leitmotiv des Menschen aus. Die Adaptation bezieht er auf das allen Menschen inhärente Ziel, Widrigkeiten im Berufsleben zu meistern sowie die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern. Savickas (2019b; siehe dazu auch Schreiber 2018) ist der Ansicht, dass sich die Forschung an der Praxis orientieren sollte. Entsprechend hat er mit der CCT einen theoretischen Rahmen für die Praxis der BSLB entwickelt. Dieser zeigt auf, wie Klienten und Klientinnen dabei unterstützt werden können, in herausfordernden beruflichen Situationen vom passiven Erleiden zum proaktiven Bewältigen zu gelangen („turning passive suffering into active mastery“).

Ausgehend von der epistemologischen Position des *sozialen Konstruktivismus* (Savickas 2019c), also der Haltung, dass subjektive Realitäten in der sozialen Interaktion konstruiert werden (siehe Kuhn 2014b, S. 159), adressiert die CCT die beiden folgenden Fragen: Welches sind die Konzepte (Inhalte), die relevant sind, um Selbstkonstruktion und berufliche Identitätsentwicklung zu verstehen? Wie funktionieren und entwickeln sich diese Konzepte (Prozesse)? Als Antwort auf die beiden Fragen liefert die CCT je eine Metatheorie (eine Theorie über eine Theorie) – ein metatheoretisches Inhaltsmodell als gemeinsames Raster für die *beschreibenden* inhaltlichen Theorien der Selbst- und Identitätskonstruktion und ein metatheoretisches Prozessmodell als gemeinsames Raster für die *erklärenden* Prozesse. Die Differenzierung zwischen beschreibenden Inhalten und erklärenden Prozessen zeigt den „ganzheitlichen“ Charakter sowie die psychologische Fundierung der CCT. Dabei sind auch Parallelen zu aktuellen Entwicklungen innerhalb der Persönlichkeitspsychologie erkennbar. Auch da richten neuere Ansätze den Fokus, neben der starken Tradition des Beschreibens der letzten Jahrzehnte, wieder vermehrt auf das Erklären des menschlichen Verhaltens und Erlebens (siehe z. B. Cervone & Little 2019; DeYoung 2015; McAdams & Pals 2006; Quirin et al. 2020).

Beiden Metatheorien übergeordnet spielt für die CCT das Rahmenmodell der drei Ebenen des Selbst (McAdams 1995; 2013), das im Zusammenhang mit der Beschreibung des CCI bereits erwähnt wurde, eine zentrale Rolle.

Übergeordnetes Rahmenmodell – drei Ebenen des Selbst

In der CCT wird das Selbst als ein psychologisches Konstrukt betrachtet. Es erlaubt den Individuen, sich „selbst“ als Objekt zu betrachten und bewusst über die persönlichen Eigenschaften, Motive und Erfahrungen zu reflektieren. Dabei werden Elemente der sozialen Umwelt, wie kulturelle Symbole, Sprache und Gewohnheiten, internalisiert. Gemäß McAdams (2013, S. 272) entwickelt sich das Selbst „as a reflexive arrangement of the subjective ‚I‘ and the constructed ‚Me‘“. In Anlehnung an

McAdams (1995; 2013) geht Savickas (2011c; 2011b; 2019b; 2020) bei der CCT von drei sich überlagernden Ebenen des Selbst aus, die sich ontogenetisch nacheinander entwickeln (siehe Tab. 3):

Tabelle 3: Rahmenmodell sowie metatheoretische Prozess- und Inhaltsmodelle der Career Construction Theory (CCT) (Quelle: Savickas (2019b; 2020))

	Paradigma der Passung	Paradigma des lebenslangen Lernens	Paradigma des Life Designs
Übergeordnetes Rahmenmodell: drei Ebenen des Selbst (McAdams 1995; 2013)	Selbst als Akteur:in (<i>actor</i>)	Selbst als Agent:in (<i>agent</i>)	Selbst als Autor:in (<i>author</i>)
Metatheoretisches Prozessmodell der Selbst- und Identitätskonstruktion (Ford 1987; Vondracek et al. 2019; Vondracek & Porfeli 2008)	Selbstorganisation (<i>self-organizing</i>) <ul style="list-style-type: none"> • Selbstwahrnehmung (<i>self-awareness</i>) • Selbstevaluation (<i>self-evaluation</i>) 	Selbstregulation (<i>self-regulating</i>) <ul style="list-style-type: none"> • Selbststeuerung (<i>self-direction</i>) • Selbstmanagement (<i>self-management</i>) • Selbstmonitoring (<i>self-monitoring</i>) 	Selbstkonzeption (<i>self-conceiving</i>) <ul style="list-style-type: none"> • Selbstrepräsentation (<i>self-representation</i>) • Selbstkohärenz (<i>self-coherence</i>)
Inhaltliche Theorien (kognitive Schemata der Informationsverarbeitung und Bewertung von Situationen)	Bindungsstil (<i>attachment</i>)	Motive (<i>motivational focus</i>)	Reflexivität (<i>reflexivity</i>)
Inhaltliche Theorien (Strategien zur Adaptation im sozialen Kontext)	Persönlichkeitsdisposition (<i>disposition</i>)	Adaptabilität (<i>adaptability</i>)	Identität (<i>identity</i>)
Metatheoretisches Inhaltsmodell der Selbst- und Identitätskonstruktion (Bakan 1966; Hogan 1983)	Streben nach Gemeinschaft (<i>communion; getting along</i>) Streben nach Eigenständigkeit (<i>agency; getting ahead</i>)		

Anmerkung: Englische Originalbezeichnungen sind kursiv und in Klammer aufgeführt.

Als erste Ebene, ab der frühen Kindheit (2.–3. Lebensjahr), entwickelt sich die Ebene des Selbst als Akteur:in. Auf dieser Basis bilden sich Persönlichkeitseigenschaften für das Erleben und Verhalten auf der sozialen Bühne im Hier und Jetzt aus. Die Ebene des Selbst als Akteur:in entspricht dem Paradigma der Passung zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Berufen (siehe Tab. 1). Anschließend bildet sich ab dem 7.–9. Lebensjahr die Ebene des Selbst als Agent:in, die mit einer motivationalen Agenda für die Zukunft einhergeht. Diese Ebene korrespondiert mit dem Paradigma des lebens-

langen Lernens, in dem Personen nach Laufbahnen mit objektivem Erfolg³ in der Hierarchie streben und dabei kontinuierlich neue Kompetenzen zu erwerben haben (siehe Tab. 1). Zuletzt, ab der Adoleszenz, respektive dem jungen Erwachsenenalter (15.–25. Lebensjahr), entwickelt sich die Ebene des Selbst als Autor:in, die den Versuch mit sich bringt, Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft in einem sinnstiftenden Narrativ zu verschränken. Diese Ebene entspricht dem Paradigma des Life Designs, in dem Personen nach subjektivem Erfolg und Sinnhaftigkeit suchen (siehe Tab. 1).

Tabelle 3 enthält die wesentlichen Konzepte der CCT. Savickas (2019b; 2020) unterscheidet neben dem übergeordneten Rahmenmodell, wie bereits erwähnt, zwischen erklärenden psychologischen Prozessen der Selbst- und Identitätskonstruktion und dafür relevanten beschreibenden inhaltlichen Theorien. Letztere enthalten mögliche kognitive Schemata der Informationsverarbeitung und Bewertung von Situationen sowie Strategien zur erfolgreichen Adaptation im sozialen Kontext. Diese kognitiven Schemata und Anpassungsstrategien sind als funktionale Muster im Sinne von Vorlagen zur Vereinfachung individueller Prozesse der Selbst- und Identitätskonstruktion zu verstehen. Die inhaltlichen Theorien der CCT haben eine primär beschreibende Funktion und werden durch ihren Bezug zum metatheoretischen Inhaltsmodell von Bakan (1966; Hogan 1983), das zwischen dem Streben nach Gemeinschaft und Eigenständigkeit unterscheidet, verbunden. Die erklärenden Prozesse der Selbst- und Identitätskonstruktion der CCT basieren auf dem metatheoretischen Prozessmodell von Ford (1987), das einen engen Bezug zum übergeordneten Rahmenmodell der drei Ebenen des Selbst (McAdams 1995; 2013) aufweist.

Metatheoretisches Prozessmodell – Selbstorganisation, Selbstregulation und Selbstkonzeption

Savickas (2019b; 2020) beschreibt mit Bezug zu Ford (1987; Vondracek et al. 2019; Vondracek & Porfeli 2008) drei autopoietische Prozesse, die es Menschen ermöglichen, berufliche Unsicherheiten und Herausforderungen erfolgreich in berufliche Chancen umzuwandeln: Selbstorganisation (*self-organizing*), Selbstregulation (*self-regulating*) und Selbstkonzeption (*self-conceiving*). In der Folge wird das metatheoretische Prozessmodell beschrieben und werden dabei auch die von Savickas (2019b; 2020) vorgeschlagenen inhaltlichen Theorien erwähnt.

Selbstorganisation umfasst die Prozesse der Selbstwahrnehmung und Selbstevaluation im Sinne von mentalen Prozessen des selektiven Bewusstwerdens, Differenzierens und Integrierens von Wissen, Kompetenzen, Überzeugungen und Erfahrungen einer Person. Ein konsistentes Wahrnehmen von Eigenschaften und Verhaltensweisen ermöglicht es einer Person, bestimmte Inhalte auf ähnliche Kon-

3 Der objektive Erfolg im Sinne des Aufstiegs in der Karriereleiter wird im Paradigma des lebenslangen Lernens häufig als idealtypischer und gesellschaftlich erstrebenswerter Laufbahnpfad betrachtet. Auf diesem stark vereinfachten und wahrscheinlich nicht auf alle Menschen zutreffenden Bild über die Psychologie des Menschen basiert auch das Konzept des „Homo oeconomicus“ und dadurch die gängigen volkswirtschaftlichen Theorien und Modellrechnungen. In der BSLB ist es zentral, die Unterscheidung zwischen dem vermeintlich objektiven Erfolg im hierarchischen Aufstieg und dem subjektiven Erfolg im Sinne individueller Motive und daraus abgeleiteter Laufbahnziele zu reflektieren. Spannungsfelder, die aus dieser Reflexion hervorgehen können, spielen in einer Beratung gemäß dem Paradigma des lebenslangen Lernens häufig eine wichtige Rolle.

texte zu übertragen. Selbstorganisation bildet auch die Grundlage für die Entwicklung des subjektiven Selbstkonzepts (z. B. über Eigenschaften wie die Big Five oder die RIASEC-Persönlichkeitsdispositionen). Savickas (2019b; 2020) spricht vom „self-organizing actor“ und schlägt in der CCT als mögliche kognitive Schemata die Bindungsstile nach Bowlby vor (siehe Tab. 3). Dieser geht neben einem sicheren Bindungsstil von zwei Arten der Unsicherheit aus, nämlich der Angst vor dem Verlassenwerden und der Vermeidung von Intimität (Savickas 2019b, S. 16). Die Bindungsstile dienen gemäß Savickas (2019b) der Organisation und Stabilisierung der Persönlichkeitsdispositionen, die er als Strategien zur Adaptation betrachtet (siehe Tab. 3). Bei den Persönlichkeitsdispositionen unterscheidet Savickas (2019b, S. 17 ff.) nach Gough und Hogan zwischen Soziabilität (extravertiert – introvertiert) und Konformität (Normen akzeptierend – Normen infrage stellend) als unabhängige Dimensionen höherer Ordnung.

Selbstregulation umfasst die Prozesse der Selbststeuerung für das Entwickeln eigener Ziele, des Selbstmanagements für die Ausführung geplanter Verhaltensweisen zur Zielumsetzung sowie des Selbstmonitorings für deren Fortschrittsüberprüfung. Als Ergebnis dieser Selbstregulationsprozesse entwickeln sich Entscheidungsstrategien, Werte, Interessen und Ziele, welche die berufliche Laufbahnentwicklung betreffen. Savickas (2019b; 2020) spricht vom „self-regulating agent“ und unterscheidet als mögliche kognitive Schemata zwischen unterschiedlichen Motiven (siehe Tab. 3). Er bezieht sich dabei auf Higgins, der zwischen „etwas erreichen wollen“ (*promotion*) und „etwas vermeiden wollen“ (*prevention*) unterscheidet (Savickas 2019b, S. 23). Die Motive sowie die daraus resultierenden konkreten Ziele werden durch unterschiedliche Strategien der Adaptation umgesetzt. Dabei fokussiert Savickas (2019b, S. 24 ff.) auf unterschiedliche Strategien der Adaptabilität (siehe Tab. 3) und nimmt Bezug zum Konzept der Laufbahn-Adaptabilität (Savickas 1997), das zwischen den Ressourcen Interesse (*concern*), Kontrolle (*control*), Neugier (*curiosity*) und Zuversicht (*confidence*) unterscheidet. Für eine erfolgreiche Adaptation sind gemäß Savickas (2019b; 2020) nebst der Adaptabilitäts-Ressourcen (*adaptability resources*), welche das „Können“ bestimmen, auch die Adaptations-Bereitschaft (*adaptive readiness*) – der Wille und die Bereitschaft zu einem Wechsel, wenn eine Transition ansteht (also das „Wollen“) – sowie das Adaptations-Verhalten (*adapting responses*) relevant. Letzteres umfasst Verhaltensweisen des Orientierens, Erkundens, Entscheidens, Planens und Problemlösens und führt schließlich zu unterschiedlichen Adaptations-Ergebnissen (*adaptation results*).

Selbstkonzeption umfasst Prozesse der Selbstrepräsentation eigener Gedanken und Gefühle sowie der Selbstkohärenz, die ein Bewusstsein für die Bedeutung der Gedanken und Gefühle schaffen. Prozesse der Selbstkonzeption führen zur Entwicklung eines autobiografischen Identitätsnarratives. Dieses Narrativ beinhaltet Geschichten, wie das Selbst in bestimmte soziale Kontexte eingebettet ist, und kann deshalb auch einen Einblick in die sinnstiftenden Themen im Leben allgemein sowie in zentrale Laufbahnthemen einer Person geben. Savickas (2019b; 2020) spricht vom „self-conceiving author“ und schlägt als mögliche kognitive Schemata unterschied-

liche Formen der Reflexivität⁴ vor (siehe Tab. 3). Dabei bezieht er sich auf Archer, der zwischen autonomer, kommunikativer und Meta-Reflexivität unterscheidet (Savickas 2019b, S. 31 ff.). Diese Reflexivitätsformen dienen der Entwicklung unterschiedlicher Identitätsformen, die als Adaptationsstrategien betrachtet werden (siehe Tab. 3). Dabei unterscheidet Savickas (2019b, S. 34 ff.) nach Marcia zwischen dem diffusen, übernommenen, erarbeiteten sowie dem kritischen Identitätsstatus.

Savickas (2019b, S. 10) hält fest, dass die drei beschriebenen Prozesse der Selbst- und Identitätskonstruktion – Selbstorganisation, Selbstregulation und Selbstkonzeption – bereits ab der frühen Kindheit aktiv sind. Somit überlagern sich die drei Ebenen des Selbst, auch wenn im frühkindlichen Alter gemäß der ontogenetischen Entwicklung die Prozesse der Selbstorganisation und die damit verbundenen individuellen Eigenschaften im Vordergrund stehen. Gegen Ende der Kindheit nehmen die Selbstregulations-Prozesse sowie die damit einhergehenden Verhaltensweisen zur Umsetzung individueller Motive und Ziele an Bedeutung zu. Während der späten Adoleszenz und im jungen Erwachsenenalter nehmen die Prozesse der Selbstkonzeption und damit einhergehend die autobiografischen Autoren bzw. Autorinnen denselben Stellenwert ein wie die beiden anderen Prozesse. Zusammen bilden die drei Prozesse die Basis für ein klares, kohärentes und kontinuierliches Selbst.

Metatheoretisches Inhaltsmodell – Streben nach Gemeinschaft und Eigenständigkeit

Das metatheoretische Inhaltsmodell der CCT stellt die Grundlage für die im vorhergehenden Kapitel erwähnten inhaltlichen Theorien dar. Savickas (2019b; 2020) geht davon aus, dass sich die kognitiven Schemata der Informationsverarbeitung und Situationsbewertung sowie Strategien zur erfolgreichen sozialen Adaptation aufgrund zweier grundsätzlich verschiedener Bewertungs- und Anpassungsarten entwickeln: dem Streben nach Gemeinschaft (*communion; getting along*) und dem Streben nach Eigenständigkeit (*agency; getting ahead*; Bakan 1966; Hogan 1983). Die inhaltlichen Theorien stehen allesamt in einem Bezug zum metatheoretischen Inhaltsmodell und der darin repräsentierten „Dualität der menschlichen Existenz“ in Form der beiden unabhängigen Achsen des Strebens. So manifestiert sich beispielsweise das Streben nach Gemeinschaft durch die Motive Beziehung, Kooperation und Unterstützung, während das Streben nach Eigenständigkeit einhergeht mit den Motiven Autonomie, Leistung, Macht und Dominanz.

5 Fazit

Im vorliegenden Beitrag wird eine mögliche CCC-Beratungsarchitektur unter Einbezug der vier Phasen Konstruktion, Dekonstruktion, Rekonstruktion sowie Ko-Kon-

4 Savickas (2019b; 2020) unterscheidet zwischen der retrospektiven Reflexion und der prospektiven Reflexivität, die sich bei der (beruflichen) Selbst- und Identitätskonstruktion gegenseitig ergänzen. Während die Reflexion eher vergangene Erfahrungen von der Vergangenheit in die Gegenwart bringt, beinhaltet die Reflexivität eine proaktive Gestaltung der Zukunft.

struktion vorgeschlagen und mit einem Praxisbeispiel veranschaulicht. Dabei spielt das CCI als konkrete Methode eine zentrale Rolle für das Abbilden von und Reduzieren der Komplexität im individuumszentrierten Beratungsprozess. Auf Basis des Praxisbeispiels sowie der Beratungsarchitektur wird in der Folge die CCT von Savickas (2019b; 2020) vorgestellt. Mit der CCT schlägt er eine weit gefasste psychologische Theorie der Laufbahnkonstruktion vor, die sich auf die epistemologische Position des sozialen Konstruktivismus stützt. Dadurch wird der Fokus in der Beratung auf die soziale Interaktion zwischen Klient:in und Beratungsperson, also auf das Beratungssetting, die Beratungsbeziehung, das Etablieren einer gemeinsamen Sprache sowie die daraus resultierenden subjektiven Konstruktionen gelegt. Als Rahmenmodell bezieht sich die CCT auf drei unterschiedliche Ebenen des Selbst – Selbst als Akteur:in, Agent:in und Autor:in – und die damit verbundene Selbst- und Identitätskonstruktion. Diese Entwicklung wird in der CCT auf einer beschreibenden Inhaltsebene (Welche Konzepte sind für die Selbst- und Identitätskonstruktion relevant?) sowie einer erklärenden Prozessebene (Wie funktionieren und entwickeln sich diese Konzepte?) ausdifferenziert, und zwar in Form zweier metatheoretischer Modelle.

Savickas (2019b; 2020) schlägt des Weiteren verschiedene kognitive Schemata und Strategien zur Adaptation im sozialen Kontext vor. Diese Schemata und Strategien haben die Funktion, die Prozesse der Selbst- und Identitätskonstruktion zu vereinfachen und sind deshalb für die Beratungspraxis von großer Relevanz. So dienen die Theorien zu Persönlichkeitsdispositionen, Motiven oder zur Identität zum einen der Strukturierung des Beratungsprozesses und zum anderen können daraus auch konkrete Methoden für die Beratung abgeleitet werden. Die inhaltlichen Theorien der CCT werden im vorliegenden Beitrag zwar erwähnt, aber nicht im Detail erläutert.

Die vorgestellte Beratungsarchitektur bezieht sich explizit auf die CCT, wobei die Phasen von der Konstruktion bis zur Rekonstruktion des Lebensporträts anhand der beruflichen Identitätskarte durchlaufen werden – sowohl mit den narrativen Verfahren (CCI, Hauptkapitel im Leben und Ressourcenbilder) als auch mit den quantitativen Fragebögen zur Erfassung der Persönlichkeit (z. B. Mussel & Paelecke 2018), der Interessen (Schreiber et al. 2019) sowie der Motive (Schönbrodt et al. 2009). Die vorgeschlagenen Fragebögen bilden andere als die von Savickas (2019b; 2020) in die CCT integrierten inhaltlichen Theorien ab. Dadurch weicht die Architektur auf Ebene der konkreten funktionalen Muster zur Vereinfachung der Konstruktionsprozesse von der CCT ab. Diese Abweichung ist auf die Verfügbarkeit der Instrumente sowie die Verbreitung der dahinterliegenden psychologischen Theorien im deutschsprachigen Raum zurückzuführen und steht nicht im Widerspruch zu Savickas (2019b; 2020). Er versteht die beiden metatheoretischen Theorien auf der Prozess- und Inhaltsebene sowie die Verbindungen zu den einzelnen inhaltlichen Theorien nicht als allgemeines metatheoretisches Modell, sondern als übergreifenden Rahmen, in dem er wesentliche Erkenntnisse aus dem Feld der BSLB zusammenfasst und auf die Praxis bezieht.

In der BSLB ist es wichtig, auf Basis des erarbeiteten Lebensporträts konkrete Schritte in Richtung Umsetzung der inneren Ausrichtung in die Wege zu leiten, also von der Rekonstruktions- in die Ko-Konstruktions-Phase zu gelangen. Im vorgestell-

ten Praxisbeispiel besteht Letztere darin, berufliche Optionen zu generieren, zu evaluieren, Informationen einzuholen und schließlich eine Entscheidung zu treffen. In der Ko-Konstruktions-Phase sind Klienten und Klientinnen immer wieder stark gefordert, weshalb eine weitere Begleitung durch die BSLB häufig sinnvoll ist. Dabei hat sich die Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (Kuhl 2001) als weiterer hilfreicher Rahmen bewährt, der gut zur CCT in Bezug gesetzt werden kann (Schreiber 2020; Schreiber et al. 2020).

Literatur

- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: Isolation and communion in western man*. Boston, MA: Beacon Press.
- Bergmann, C., & Eder, F. (2018). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test – Version 3 (AIST-3)*. Göttingen: Hogrefe.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015). *Grünbuch Arbeiten 4.0*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter www.arbeitenviernull.de (Zugriff am 05.11.2020).
- Cervone, D. & Little, B. R. (2019). Personality architecture and dynamics: The new agenda and what's new about it. *Personality and Individual Differences*, 136, S. 12–23. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.07.001>
- DeYoung, C. G. (2015). Cybernetic big five theory. *Journal of Research in Personality*, 56, S. 33–58. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.07.004>.
- Ford, D. H. (1987). *Humans as self-constructing living systems: A developmental perspective on behavior and personality*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Joerin Fux, S., Stoll, F., Bergmann, C., & Eder, F. (2013). *Explorix – Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Huber.
- Hartung, P. J. (2015). The career construction interview. In M. McMahon & M. Watson (Hrsg.). *Career assessment: Qualitative approaches*, S. 115–121. Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Hogan, R. (1983). A socioanalytic theory of personality. In M. M. Page (Hrsg.). *1982 Nebraska symposium on motivation*, S. 55–89. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhn, R. (2014a). Das Glück der siebenten Welle – Reflexionen zum Nutzen und Sinn in Beratungen. In I. Melter, E. Kanelutti-Chilas & W. Stifter (Hrsg.). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung, Nutzen, Sinn*, S. 33–56. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Kuhn, R. (2014b). Zwischen Komposition und Improvisation – Merkmale, Nutzen und Sinn eines Beratungskonzepts. In I. Melter, E. Kanelutti-Chilas & W. Stifter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung, Nutzen, Sinn*, S. 155–165. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63(3), S. 365–396.
- McAdams, D. P. (2008). *The Life Story Interview*. Northwestern University. Verfügbar unter <https://www.sesp.northwestern.edu/foley/instruments/interview/> (Zugriff am 05.11.2020).
- McAdams, D. P. (2013). The psychological self as actor, agent, and author. *Perspectives on Psychological Science*, 8(3), S. 272–295. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/1745691612464657>.
- McAdams, D. P. & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: fundamental principles for an integrative science of personality. *The American Psychologist*, 61(3), S. 204–217. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>.
- Mussel, P. & Paelecke, M. (2018). BFAS-G – Big Five Aspect Scales – German. In *Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID)*. Trier: ZPID.
- Quirin, M., Robinson, M. D., Rauthmann, J. F., Kuhl, J., Read, S. J., Tops, M. & DeYoung, C. G. (2020). The dynamics of personality approach (DPA): 20 tenets for uncovering the causal mechanisms of personality. *European Journal of Personality*, 34(6), S. 947–968. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1002/per.2295>.
- Savickas, M. L. (1989). Career style assessment and counseling. In T. Sweeney (Hrsg.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade* (3. Aufl.), S. 289–329. Muncie, IN: Accelerated Development.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), S. 247–259. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (Hrsg.), *International handbook of career guidance*, S. 97–113. Dordrecht: Springer Netherlands. Verfügbar unter https://doi.org/10.1007/978-3-319-91878-5_2.
- Savickas, M. L. (2011a). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2011b). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), S. 179–181.
- Savickas, M. L. (2011c). The self in vocational psychology: Object, subject, and project. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Hrsg.), *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*, S. 17–33. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012). The 2012 Leona Tyler Award address: Constructing careers – actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41, S. 648–662. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (2. Aufl.), S. 147–183. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2015a). Career counseling paradigms: guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Hrsg.), *APA handbook of career intervention: Vol. 1. Foundations* (Bd. 1), S. 129–143. Washington, DC: American Psychological Association. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1037/14438-000>.
- Savickas, M. L. (2015b). *Life-design counseling manual*. Verfügbar unter www.vocopher.com (Zugriff am 05.11.2020).
- Savickas, M. L. (2019a). *Career construction counseling manual*. Mark L. Savickas.
- Savickas, M. L. (2019b). *Career construction theory. Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. Mark L. Savickas.
- Savickas, M. L. (2019c). *Career counseling* (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1037/0000105-000>.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3. Aufl.), S. 165–200. Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Hrsg.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (3. Aufl.), S. 15–50. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), S. 239–250. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.
- Savickas, M. L. & Savickas, S. (2019). A history of career counselling. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Hrsg.), *International handbook of career guidance* (2. Aufl.), S. 25–43. Cham, Switzerland: Springer.
- Schönbrodt, F. D., Unkelbach, S. R. & Spinath, F. M. (2009). Broad motives in short scales: A questionnaire for the zurich model of social motivation. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(3), S. 141–149. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.3.141>.
- Schreiber, M. (2018, August 8). *Interview Mark L. Savickas Juni 2018*. [Video]. YouTube. <https://youtu.be/CTmGsSSKxcc> (Zugriff am 05.11.2020).
- Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schreiber, M., Gschwend, A. & Iller, M. L. S. (2020). The vocational ID – connecting life design counselling and personality systems interaction theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 48(1), S. 52–65. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1538495>.
- Schreiber, M., Nüssli, N., Spiegelberg, S., Ballmann, K. & Iller, M.-L. (2019). *Handbuch Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen (ORVIS-R) – Aktualisierung*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. <https://laufbahndiagnostik.ch/de/download> (Zugriff am 05.11.2020).

- Vondracek, F. W. & Porfeli, E. J. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world. Developmental-contextual perspectives on career across the lifespan. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Hrsg.). *International handbook of career guidance*, S. 209–225. Dordrecht: Springer Netherlands. Verfügbar unter https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_3.
- Vondracek, F. W., Porfeli, E. J. & Ford, D. H. (2019). Living systems theory: Using a person-in-context behaviour episode unit of analysis in career guidance research and practice. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Hrsg.). *International handbook of career guidance* (2. Aufl.), S. 497–512. Cham, Switzerland: Springer.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 33(31), S. 21–33.
- ZHAW/IAP. (2020). *Website Kompetenzzentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Verfügbar unter <https://www.zhaw.ch/de/psychologie/dienstleistung/berufs-studien-laufbahnberatung/fachpublikum/> (Zugriff am 05.11.2020).

Autor

Marc Schreiber, Prof., Dr., Professor für Laufbahn- und Persönlichkeitspsychologie am IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Er berät Privatpersonen und Unternehmen in Fragen der Laufbahnentwicklung. Seine Schwerpunkte in Weiterbildung und Forschung liegen in den Bereichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Arbeitswelt 4.0, Laufbahn- und Persönlichkeitspsychologie sowie qualitative (narrative) und quantitative Diagnostik.