

Die Rolle berufsbiographischer Gestaltungskompetenz in der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen

Durch vielschichtige gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Entwicklungen, die sich hinter Schlagworten wie Globalisierung, Individualisierung und Deregulierung verbergen, hat eine Dynamisierung des Arbeitsmarktes eingesetzt, die zur Auflösung normalbiographischer Orientierungsmaßstäbe führt (vgl. Kohli 1994). So kann heute niemand mehr von einer reibungslosen Abfolge von berufsvorbereitender, erwerbstätiger und nachberuflicher Lebensphase ausgehen: „*Die Normalerwerbsbiographie gibt es schon lange nicht mehr*“ (Sauer-Schiffer 2010, S. 1). Einerseits durchmischen sich zunehmend insbesondere Phasen der Bildung und des Erwerbslebens, denn die Bereitschaft, das eigene Wissen fortwährend zu aktualisieren, bildet eine grundlegende Voraussetzung für berufliche Anschlussfähigkeit (vgl. Schiersmann 2007, S. 16). Andererseits ist die Erwerbsphase selbst von zunehmender Wechselhaftigkeit geprägt: Die Zugehörigkeit zu einem einzigen Betrieb über die gesamte Erwerbsphase hinweg sowie die lebenslange Ausübung des selben Berufes erscheint heute eher als Ausnahme, denn als Regel. Die Häufigkeit berufsbiographischer Übergänge nimmt also zu. Bußhoff (1998) beschreibt den Übergang als Phase außergewöhnlicher Unstimmigkeit im Personen-Umwelt-Verhältnis (vgl. ebd., S. 71). Martina Nohl geht sogar davon aus, dass Berufsbiographien heute durch den „*permanenten Fluss multipler Übergänge*“ (Nohl 2009, S. 95) gekennzeichnet sind. Preißner (2002) stellt fest, dass aber nicht die Diskontinuität der Berufsbiographie problematisch sei, sondern vielmehr die daraus entstehende Notwendigkeit zur fortwährenden Orientierung angesichts zunehmender Gestaltungsmöglichkeiten.

Wie die Forschung zeigt (vgl. Bührmann 2008; Preißner 2002; Nohl 2009), beeinflusst die Individualisierung der Erwerbsbiographien alle Qualifikationsgruppen. In der öffentlichen Diskussion werden Übergangsmuster von Hochschulabsolventen aber nur am Rande thematisiert und als weitgehend unproblematisch eingeschätzt. Dies kann unter anderem auf das niedrige Arbeitslosigkeitsrisiko zurückgeführt werden. Dennoch zeigen Daten aus quantitativen (vgl. Briedis 2007) und qualitativen Untersuchungen (vgl. Welzer 1990; Bührmann 2008), dass insbesondere der Berufseinstieg durch heterogene Übergangsprofile gekennzeichnet ist und der direkte Berufseinstieg in eine Vollzeitbeschäftigung nur eine von vielen Optionen ist. Auch Honorartätigkeiten, Übergangsjobs und vorübergehende Arbeitslosigkeit sind kennzeichnend für den Übergang vom Studium in den Beruf. Es kann also auf Grundlage aktueller Forschungsergebnisse davon ausgegangen werden, dass

Berufsbiographien heute insgesamt wesentlich wechselhafter, dynamischer und auch unvorhersehbarer geworden sind.

Unter anderen macht Ursel Sickendiek (2007) darauf aufmerksam, dass in der deutschsprachigen Forschung bisher eine eher negative Einschätzung der Entgrenzungen auf dem Arbeitsmarkt festzustellen ist (z.B. bei Sauer 2005). Die Wechselhaftigkeit, die heutige Berufsbiographien kennzeichnet, wird oftmals eher als „*Systemfehler, denn als Planungsalternative*“ (Heinze/Ollmann 2006, S. 205) dargestellt. In neueren Beiträgen, insbesondere in der Veröffentlichung von Martina Nohl (2009) sowie Lang-von Wins und Triebel (2006), scheint sich aber eine Wende anzukündigen: Die Autoren gehen davon aus, dass trotz fehlender normalbiographischer Kontinuität die eigene Laufbahn durchaus als tragfähig empfunden werden kann, wenn es gelingt Laufbahnidentität aufzubauen. Die Autoren betonen die Freiräume und Chancen, die sich für den Einzelnen aus den beschriebenen Veränderungsprozessen ergeben und verweisen auf die Notwendigkeit professioneller Beratung, die es ermöglicht, entstandene Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne individueller Interessen zu nutzen. Begriffe, die im Rahmen eines solchen Verständnisses von Laufbahn genutzt werden sind Subjektorientierung, Reflexivität, Gestaltung und Kompetenz. Besonders auffallend ist, dass aktuelle interdisziplinäre Arbeiten im Bereich der Laufbahnberatung die *Biographie* in ihren Fokus stellen. Die Biographie geht nicht von objektivierbaren Lebensereignissen und Karrieremustern aus (vgl. Nittel 2010, S. 103) und ist somit vom Begriff Lebenslauf abzugrenzen. Vielmehr sind Biographien „*entworfene, gelebte, bilanzierte und erzählte Lebensläufe*“ (vgl. Walther/Stauber 2007, S. 28) und umfassen sowohl die subjektive Ebene als auch die objektive. Sie bieten „*den Stoff zur Selbstreflexion und zur Reflexion des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft*“ (Pfirrmann 1997, S. 118). Hier zeigt sich, dass der Biographiebegriff nicht nur vergangenheitsbezogen ist, sondern sich aufbauend auf biographischen Erfahrungen zukunftsgerichtete Strategien zur Gestaltung der Laufbahn entwickeln lassen (vgl. Nohl 2009, S. 210).

In der Frage, wie sich solche Strategien entwickeln und aufbauen lassen, spielt in der derzeitigen Forschungsdiskussion der Begriff der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz eine zentrale Rolle (vgl. z.B. Preißner 2002; Hendrich 2003; Nohl 2009). Der Begriff betont die Notwendigkeit zur selbstgesteuerten, selbstverantworteten Laufbahngestaltung angesichts fehlender äußerer Orientierungsmuster. Das Individuum *gestaltet* und wird aktiv, um eigene Ziele zu verwirklichen. Hier wird das positive Menschenbild deutlich, welches sich hinter dem Kompetenzmodell verbirgt und der reaktiven Anpassung an kurzfristige Gegebenheiten des Arbeitsmarktes gegenübersteht. In erster Linie geht es darum individuelle Ziele und

Ressourcen zu definieren, auf Basis dieser Erkenntnisse Entscheidungen zu treffen, die dann in der selbständigen Laufbahngestaltung münden. Für Hochschulabsolventen bedeutet dies, dass sie ihr eigenes Qualifikations- und Kompetenzprofil kennen und dieses in Beziehung zum Arbeitsmarkt zu setzen müssen. Nur so können sie erkennen, dass es nicht nur um eine Berufswahl geht, sondern zunehmend Phasen auftreten, in denen immer wieder Entscheidungen, Neuorientierungen und Wechsel des Tätigkeitsfeldes notwendig werden. Es erscheint vor diesem Hintergrund immer wichtiger, nicht nur Praxisbezug und Berufsorientierung im Studium zu fordern (vgl. Schindler 2007, S. 23).

Spricht man beispielsweise von Employability als Ziel des Studiums, so rücken Fähigkeiten in den Blick, die nicht nur auf die „*Bewältigung gegenwärtiger und beruflicher Aufgaben*“ (ebd. S. 24) abzielen. Es geht vielmehr um den „*Erwerb der Fähigkeiten zu Planung und Management des eigenen künftigen, insbesondere aufgrund der Notwendigkeit beruflicher Flexibilität, immer weniger planbaren Berufslebens*“ (ebd.).

Der Begriff der berufsbiographische Gestaltungskompetenz kann somit wie folgt präzisiert werden:

- Die Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Qualifikations- und Kompetenzprofils
- Die Bereitschaft dieses fortwährend weiterzuentwickeln und in Abstimmung mit eigenen Zielen, Werten und Überzeugungen an neue Situationen anzupassen
- Die Fähigkeit bisher gemachte berufliche und private Lebensereignisse zukunftsgerichtet zu analysieren, um daraus Perspektiven zu entwickeln und sich bewusst gegen berufliche Optionen zu entscheiden
- Die Fähigkeit Informationswege zu erarbeiten, die vor dem Hintergrund der Fülle von zur Verfügung stehenden Informationen die aktive, kritische und reflektierte Auseinandersetzung mit berufsbiographischen Fragen ermöglichen
- Die Bereitschaft gezielt Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen, wenn Phasen der Orientierungslosigkeit auftreten, und somit die berufsbiographische Handlungsfähigkeit aufrecht zu erhalten.

Martina Nohl (2009) sieht eine Antwort auf die Frage nach Wegen der Kompetenzentwicklung in der Anwendung zeitgemäßer kompetenzorientierter Ansätze in der Laufbahnberatung (vgl. z.B. Lang- von Wins/Triebl 2006). Preißner und Wirkner (2002) hingegen entwickeln ein Curriculum, welches die Förderung berufsbiographischer Steuerungs- und Gestaltungskompetenzen antreiben soll und auch in der englischsprachigen Diskussion werden sowohl vorstrukturierte (Gruppen-) Veranstaltungen, als auch eine professionelle

Einzelberatung als Weg der Kompetenzentwicklung gesehen (vgl. Patton 2005; Watts 1996; Law 1996).

Das Angebot hochschuleigener Career Services kann ein Baustein auf diesem Weg sein. Entscheidend ist, welche Ziele die Einrichtungen mit ihren Angeboten verfolgen. Da Career Services in der Forschung vorwiegend aus einem eher institutionellen Blickwinkel betrachtet worden sind, wurde in der diesem Artikel zugrunde liegenden Abschlussarbeit die Arbeit der Einrichtungen aus einer inhaltlichen Perspektive betrachtet. Es wurden die Programme von drei hochschuleigenen Career Services in Bezug auf die Fragestellung ausgewertet werden, ob und in welcher Gewichtung sie Angebote zur Förderung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz machen. Hierzu wurden exemplarisch drei Career Services ausgewählt, die durch ihre unterschiedliche inhaltliche Ausrichtung die Heterogenität der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen verdeutlichen. Die Methode nutzt die Texte zur Veranstaltungsankündigung als Quelle, die in der Regel auf der Internetseite des jeweiligen Career Services veröffentlicht werden und untersucht diese inhaltsanalytisch auf Hinweise für Zielformulierungen, die dem Begriffsverständnis der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz entsprechen. Diese Vorgehensweise erscheint geeignet, um die theoretische Zielsetzung der Angebote zu untersuchen, wobei die Analyse vor allem von der Wortwahl und der Genauigkeit der Formulierungen abhängt. Durch die gewählte Methode bleibt allerdings der tatsächliche Verlauf der Veranstaltung, der durch wechselseitige Interaktionsprozesse gesteuert wird, verborgen. Es kann und soll nicht ausgeschlossen werden, dass die Dynamik eines Beratungsprozesses oder einer Gruppenveranstaltung dazu führt, dass die vor der Veranstaltung definierte Zielsetzung durch individuelle Bedürfnisse und Anliegen der Teilnehmer modifiziert wird. Trotz dieser Einschränkung kann die Methode ein Weg zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage sein, da diese in erster Linie auf die strategische Ausrichtung der Angebote von hochschuleigenen Career Services in Deutschland zielt.

Die Einrichtungen werden als Schnittstellen zwischen Studium und Arbeitswelt gesehen (vgl. csnd 2009 S. 8) und möchten durch ihr Angebot die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden steigern. Allerdings kann vermutet werden, dass Career Services an deutschen Hochschulen von einem unterschiedlichen Arbeitsverständnis ausgehen.

Ein Weg die Chancen der Studierenden auf dem Arbeitsmarkt zu steigern kann die Vermittlung fachlicher Inhalte steigern sein. Qualifikation umfasst „*unmittelbare tätigkeitsbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten*“ (Arnold 2001, S. 269) und

verweist auf die Anforderungen, die aus einer spezifischen, in der Regel beruflichen Situation heraus entstehen. Qualifikationslernen ist also eng verbunden mit der curricularen Vermittlung von Inhalten und Wissen (vgl. Arnold 2001, S. 269 oder Kaufhold 2006, S. 51). In den Angeboten der Career Services wird dieser Bereich insbesondere durch spezifische auf dem Arbeitsmarkt als nützlich erscheinende fachliche Zusatzqualifikationen, wie BWL und EDV-Kurse erkennbar.

Ein weiterer Baustein, der die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden fördern soll ist die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Sie weisen ebenfalls wie fachliche Qualifikationen einen deutlichen Zusammenhang zu beruflichen Situationen auf, jedoch auf überfachlicher Ebene. Sie veraltern im Gegensatz zu fachlichen Qualifikationen langsamer und sind durch einen hohen Grad an Flexibilität gekennzeichnet (vgl. Kaiser 2001, S. 277). Sie gewinnen an Bedeutung, wenn sich rein fachliches Wissen als zu statisch oder gar veraltet erweist. Angebote, die auf die Förderung von Schlüsselqualifikationen abzielen, werden in diesem Kontext als Veranstaltungen definiert, die subjektbezogene Kompetenzen im Sinne von Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz in Bezug auf berufliche Anforderungen fördern.

Angesichts der eingangs beschriebenen tiefgehenden Veränderungen gewinnen neben fachlichen und überfachlichen Qualifikationen aber auch zunehmend Fähigkeiten an Bedeutung, die über konkrete berufliche Anforderungssituationen hinausgehen und das Planen und Gestalten der eigenen Berufsbiographie mit einbeziehen. Sie sind zwar eng an Schlüsselqualifikationen zu verorten, dennoch hebt diese Untersuchung *berufsbiographische Gestaltungskompetenzen* aus dem unklar umrissenen Feld der Schlüsselqualifikationen heraus und verortet sie zwar eng, aber eben ergänzend zu diesen.

In der Career Service Arbeit lassen sich einige Themen herausstellen, die bereits auf den ersten Blick einen deutlichen Bezug zur berufsbiographischen Gestaltungskompetenz aufweisen. Vor allem Veranstaltungen, die sich mit Fragen der individuellen berufsbiographischen Orientierung sowie Persönlichkeits- und Profilbildung befassen, lassen sich hier meist eindeutig zuordnen. Während die *Berufsorientierung* als Aufgabe der Berufsberatung klassischerweise die Berufswahl als Ziel formuliert (vgl. Schaub/Zenke 2007, S. 92), entspricht der Begriff der *berufsbiographischen Orientierung* der Argumentationslinie der Untersuchung. Er beschreibt einerseits die Notwendigkeit zur kontinuierlichen Orientierung, die nicht mit der Wahl eines Berufes abgeschlossen ist, sondern vielmehr über die gesamte Lebensspanne fortgeführt werden muss. Andererseits macht der Begriff deutlich, dass hier zu treffende Entscheidungen in erheblichem Maß von der persönlichen

Lebensgeschichte, bisherigen Erfahrungen und individuellen Ressourcen bestimmt werden. In diesem Themenbereich werden verschiedene Angebotsformate konzipiert, die nicht nur Informationen zu möglichen Berufsfeldern bieten, sondern oftmals zunächst von einer individuellen Standortbestimmung ausgehen, die Grundlage für die Definition von Zielen und das Erarbeiten weiterführender Strategien zur Laufbahngestaltung ist. Zu den Veranstaltungskonzepten gehört es die Studierenden zur Selbstreflexion anzuregen, Handlungsblockaden abzubauen, was auch in der Entwicklung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz eine zentrale Rolle spielt. Fraglich ist nun inwiefern Veranstaltungen aus Themenbereichen wie Bewerbung, Praktikum, Arbeitgeberkontakte etc. und die Beratungsangebote der Career Services ebenfalls Schnittmengen mit berufsbiographischer Gestaltungskompetenz aufweisen.

Insgesamt wurden 62 Veranstaltungsformate im Bereich der Gruppenangebote analysiert. Hier ließen sich 29 Angebote Kategorien der berufsbiographischen Gestaltungskompetenzen zuordnen. Ein etwas geringerer Anteil, nämlich 22 Veranstaltungen, zielt auf die Förderung von Schlüsselqualifikationen. 13 Angebote fokussieren hingegen die Vermittlung von fachlichen Zusatzqualifikationen. Dabei lies sich feststellen, dass die eingangs formulierte Vermutung von unterschiedlichen Arbeitsverständnissen in der deutschen Career Service Landschaft anhand dieser Beispiele bestätigt werden konnte. Während zwei der drei untersuchten Career Services ihren Studierenden ein differenziertes Beratungsangebot zur Verfügung stellen, definiert eine Einrichtung Beratung nicht als ihre originäre Aufgabe und verweist auf die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit. In der Angebotsgestaltung lassen sich an diesem Standort keine Übereinstimmungen mit der Begriffsdefinition von berufsbiographischer Gestaltungskompetenz herausstellen. Vielmehr liegt der Fokus auf der Vermittlung von fachlichen Inhalten, die in zwölf von 18 untersuchten Veranstaltungen vermittelt werden sollen. Bezogen auf diese Einrichtung kann also die These aufgestellt werden, dass der hier untersuchte Career Service eine kompensatorische Funktion erfüllt, indem Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die auf dem Arbeitsmarkt als nützlich gelten, aber in den Fachbereichen nicht ausreichend vermittelt werden. In den übrigen beiden Einrichtungen spielt fachliche Zusatzqualifizierung keine bzw. eine untergeordnete Rolle.

Hier nehmen Angebote zur Förderung von berufsbiographischer Gestaltungskompetenz den größten Raum ein. Der Bewerbungsprozess wird beispielsweise als mehrstufiger Prozess begriffen, dessen Grundlage das Wissen über eigene Ziele und Ressourcen bildet. Erst nach einer individuellen Standortbestimmung können hier Bewerbungsstrategien entwickelt und

„handwerkliche“ Aspekte vermittelt werden. Außerdem lässt sich für diese Einrichtungen ein deutlicher Themenschwerpunkt im Bereich der individuellen berufsbiographischen Orientierung feststellen. In den Veranstaltungen werden beispielsweise Berufsfelder recherchiert und erschlossen, private und berufliche Ziele abgewogen und eine berufliche Profilbildung angeregt.

Im Bereich der Schlüsselqualifikationen lässt sich ebenfalls ein heterogenes Bild zeichnen. Während zwei der untersuchten Career Services intensiv Angebote in diesem Bereich konzipieren, verzichtet eine Einrichtung auf diesen Themenbereich und verweist auf die notwendige Kopplung an fachliche Inhalte bei der Förderung von Schlüsselqualifikationen.

Als zentrales Ergebnis ist also festzuhalten, dass zwar die Förderung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz durch das Angebot verfolgt wird, dieser Ansatz aber nicht in allen Einrichtungen Beachtung findet. Im Vergleich zur Vermittlung fachlicher Inhalte und Schlüsselqualifikationen hat sich dieser Aufgabenbereich (noch) nicht zur Kernaufgabe hochschuleigener Career Services in der deutschen Hochschullandschaft entwickelt.

Dass die Vermittlung fachlicher Qualifikationen Aufgabe der Fachbereiche ist, kann als unumstritten angenommen werden. Bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ist die Diskussion hingegen nicht einheitlich (vgl. Puhle/Weiler 2001). Während einige Stimmen die Untrennbarkeit von fachlichem Wissen und Schlüsselqualifikationen postulieren (vgl. Weinert 1996), plädieren andere für eine zentral gebündelte Vermittlung innerhalb der Hochschule, wie sich an der Entstehung zahlreicher Zentren für Schlüsselqualifikationen zeigt. Autoren wie Orth (1999) sowie Schaeper und Wolter (2008) weisen darauf hin, dass *„eine dekontextualisierte Vermittlung in speziellen Kursen außerhalb des Fachcurriculums in vielen Fällen weniger effektiv sein dürfte als sog. integrative Ansätze, bei denen der Erwerb von Schlüsselkompetenzen implizit und gegenstandsnah in Fachveranstaltungen erfolgt“* (ebd., S. 621). Wo aber sollte idealerweise die Entwicklung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz gefördert werden? Hendrich (2004) warnt vor dem Verweis auf die Selbstverantwortlichkeit des Individuums und spricht sich für eine Verankerung in Aus- und Weiterbildung aus. Den Career Services wird für die Förderung dieser Kompetenzdimension großes Potential zugeschrieben. Und tatsächlich erscheint kaum eine andere hochschuleigene Einrichtung geeigneter als diese. Denn die Etablierung der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen bietet die Möglichkeit gezielt Strukturen aufzubauen, die es den Studierenden erlauben sich mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und den Konsequenzen für ihre individuelle Berufsbiographie auseinanderzusetzen. Dem damit verbundenen

Bedeutungszuwachs der Career Service-Arbeit steht aber immer noch die mangelnde Ausstattung der Einrichtungen in der deutschen Hochschullandschaft entgegen. Nur eine gesicherte institutionelle Perspektive stellt die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Arbeit und die Schaffung eines umfassenden Beratungsangebots dar, die den Erwerb berufsbiographischer Gestaltungskompetenz professionell unterstützen kann

Literatur:

Arnold, R. (2001): Qualifikation. In: Arnold, R.; Nolda, S.; Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn.

Briedis, K. (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. Hannover:

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200713.pdf (aufgerufen am 13. März 2010)

Bührmann, T. (2008): Übergänge in sozialen Systemen. Weinheim und Basel.

Bußhoff, L. (1998): Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: Ziehlmann, R. (Hrsg.): Berufswahl in Theorie und Praxis. Zürich, S. 9-84.

Career Service Netzwerk Deutschland e.V. (2009): Qualitätssicherung in der Career Service Arbeit an deutschen Hochschulen. Bielefeld:

[http://www.csnd.de/fileadmin/user_upload/pdf/csnd_Erklaerung_Qualitaetssicherung_Career Service.pdf](http://www.csnd.de/fileadmin/user_upload/pdf/csnd_Erklaerung_Qualitaetssicherung_Career_Service.pdf) (aufgerufen 9.März 2010).

Heinze, R.G.; Ollmann, R. (2006): Employability in diskontinuierlichen Erwerbsbiografien- Implikationen für die Arbeits- und Wirtschaftspolitik In: Neuendorff, H.; Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiographien und berufsbiografische Diskontinuität. Baltmannsweiler, S. 198-209.

Hendrich, W. (2003): Berufsbiographische Gestaltungskompetenz. Unveröffentlichte Habilitationsschrift. Universität Flensburg.

Hendrich, W. (2004): Beschäftigungsfähigkeit oder Berufsbiographische

Gestaltungskompetenz? In: Behringer, F.; Bolder, A.; Klein, R. u.a. (Hrsg.):

Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler, S. 260-270.

Kaiser, A. (2001): Schlüsselqualifikationen. In: Arnold, R.; Nolda, S.; Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn.

Kaufhold, M. (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung. Wiesbaden

Kohli, Martin (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck, U.; Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main, S. 219-244.

Lang-von Wins, T.; Triebel, C. (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Arbeits- und organisationspsychologische Techniken. Heidelberg.

Law, B. (1996): Career education in a curriculum. In: Watts, A.G; Law, B.; Killeen, J. u.a. (Hrsg.): Rethinking Career Education and Guidance. Theory, Policy and Practice. London, S. 210-232.

Nittel, D. (2003): Der Erwachsene diesseits und jenseits der Erwachsenenbildung. In: Nittel, D.; Seitter, W. (Hrsg.): Die Bildung des Erwachsenen. Bielefeld, S. 71-95.

Nohl, Martina (2009): Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung. Berlin.

Orth, H. (1999): Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Bielefeld.

Patton, W. (2005): A postmodern approach to career education: What does it look like? In: Perspectives in Education, 23 (2), S. 21-28.

Pfirrmann, M. (1997): Frühe Bewältigungsmuster und ihre biographische Wiederkehr. In: Nittel, D.; Marotzki, W. (Hrsg.): Berufslaufbahn und biographische Lernstrategien. Eine Fallstudie über Pädagogen in der Privatwirtschaft. Grundlagen der Beruf- und Erwachsenenbildung. Hohengehren, S. 118-130.

Preißner, R. (2002): Berufsbiographische Steuerungskompetenzen als Voraussetzung für berufliche Neuorientierung. In: Preißner, R.; Wirkner, B. (Hrsg.): Berufliche Neuorientierung. Innovative Konzepte für Erwachsenenbildner. Bielefeld, S. 9-31.

Puhle, H.J.; Weiler, N. (2001): Career Centers. Eine hochschulpolitische Herausforderung. Hamburg.

Sauer, D. (2005): Entgrenzungen - Arbeitskraft und Arbeitsorganisation im Kapitalismus des Übergangs. In: Forum Wissenschaft, 22 (1), S. 6-9.

Sauer-Schiffer, U. (2010): Beratungskompetenz für pädagogische Intervention am Übergang. In: Sauer-Schiffer, U.; Brüggemann, T. (Hrsg.): Der Übergang Schule–Beruf. Beratung als pädagogische Intervention. Münster, New York u.a.

Schaepfer, H.; Wolter, A. (2008): Hochschule und Arbeitsmarkt im Bologna-Prozess. Der Stellenwert von „Employability“ und Schlüsselkompetenzen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, (4), S. 607-625.

Schaub, H.; Zenke, K. G. (2007): Wörterbuch Pädagogik. München.

Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden.

Schindler, G. (2007): Employability als Ziel von Bachelor-Studiengängen. In: Grünh, D.; Jörns, S. (Hrsg.): Career service papers, (5), S. 23-33.

Sickendiek, U. (2007): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. In: Sickendiek, U. u.a. (Hrsg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, S. 53-100.

Walther, A.; Stauber, B. (2007): Übergänge in Lebenslauf und Biographie. Vergesellschaftlichung und Modernisierung aus subjektorientierter Perspektive. In: Stauber, B.; Pohl, A.; Walther, A. (Hrsg.): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und

Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Weinheim und München, S. 19-40.

Watts, A. G. (1996): Careers work in higher education. In: Watts, A. G; Law, B.; Killeen, J. u.a. (Hrsg.): Rethinking Career Education and Guidance. Theory, Policy and Practice. London, S. 127-140.

Weinert, F. E. (1996): Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Unveröffentlichtes Manuskript. Heidelberg.

Welzer, H. (1990): Zwischen den Stühlen. Eine Längsschnittuntersuchung zum Übergangsprozess von Hochschulabsolventen. Weinheim.