

Editorial

„Ressourcenorientiertes Coaching in beruflichen Übergangsphasen – Jugendliche und junge Erwachsene in Phasen der beruflichen Orientierung und Veränderung“

Die Counseling Impulse gibt es nun in der zehnten Ausgabe! Einige spannende Themen, die Forschung und Praxis beschäftigen, konnten bereits vorgestellt werden, wobei das Ziel immer ist, einen Einblick in Forschungsprojekte zu geben und aus diesen wissenschaftlichen Projekten wichtige Ideen, Erkenntnisse und Impulse für die Praxis des Counseling abzuleiten.

In dieser Ausgabe beschäftigt sich der Autor – Matti Varoga – mit beruflichen Übergangsphasen junger Menschen und der Frage, welche Bedeutung ressourcenorientiertes Coaching bei der Begleitung dieser Zielgruppe einnehmen kann und sollte. Hierzu wurden einmalige Coachingsitzungen mit jungen Erwachsenen durchgeführt und die Auswirkungen auf Aspekte wie Zuversicht, Reduktion von Belastung sowie Umgang mit Stress evaluiert.

Viel Spaß mit der zehnten Ausgabe der Counseling Impulse,

der BVPPT & Prof. Dr. Laura Best,
Mitherausgeberin der Counseling Impulse

Ressourcenorientiertes Coaching in beruflichen Übergangsphasen – Jugendliche und junge Erwachsene in Phasen der beruflichen Orientierung und Veränderung

Einleitung

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist eine Herausforderung, mit der der Großteil der Jugendlichen im Zuge ihres Erwachsenwerdens konfrontiert wird. Unterstützt werden Menschen hierbei von der eigenen Familie, der Peergroup, der Schule selbst sowie in manchen Fällen durch professionelle Beratung (vgl. Sabatella und Wyl 2018, S. 4).

Der folgende Artikel beleuchtet die Phase des beruflichen Übergangs von Menschen zwischen 16 und 27 Jahren und beschäftigt sich mit der Frage, wie von professioneller Seite aus Menschen in dieser Phase durch Coaching unterstützt werden können.

Abschließend präsentiert der Artikel Ausschnitte einer Masterarbeit, die sich mit der Fragestellung beschäftigt, bei welchen Themen sich Menschen Unterstützung wünschen und inwieweit für diese individuellen Ziele ein Coachingformat unterstützt, welches sich an der lösungsorientierten Kurzzeittherapie von Steve De Shazer und Kim Insoo Berg sowie an dem COACH-Modell von Christopher Rauen orientiert.



Wie viele Menschen beginnen jährlich ein Studium oder eine Ausbildung?

Den größten Teil der Auszubildenden stellt die Altersgruppe der 16- bis 23-Jährigen da (vgl. Statistisches Bundesamt 2021 e). Das Alter der Studienanfänger:innen liegt nach dem deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung überwiegend zwischen 18 und 27 Jahren. Lediglich 5,6 % der Studienanfänger:innen sind älter als 27 Jahre (vgl. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2022). Die Abbildungen 1 und 2 zeigen, dass jährlich eine Vielzahl von Menschen eine Veränderung ihres derzeitigen Berufs- oder Bildungsabschnittes erlebt. Eine gewisse Anzahl an Menschen entscheidet sich anschließend für einen Abbruch oder Wechsel des aktuellen Berufs- oder Bildungsweges. Die Gründe hierfür sind divers und werden an dieser Stelle nicht weiter beleuchtet.

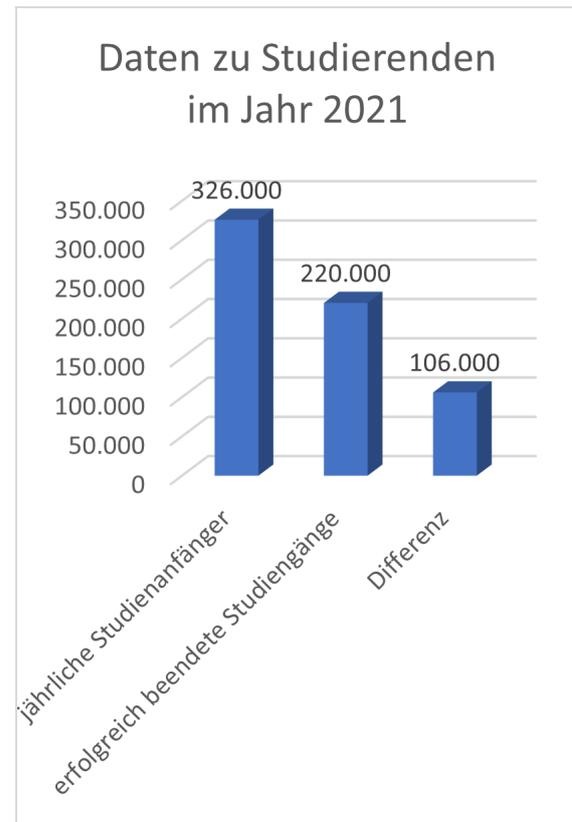


Abbildung 1: Zahl der Auszubildenden im Jahr 2021 (vgl. Statistisches Bundesamt 2021 A, b, c, d)

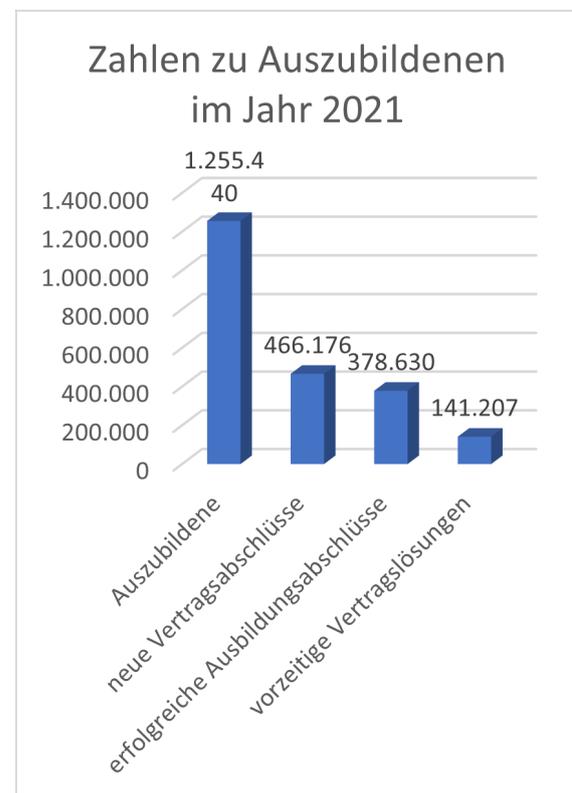


Abbildung 2: Daten zu Studierenden im Jahr 2021 (vgl. Heublein 2022, S. 4).

Wodurch erhalten Menschen zwischen 16 und 27 Jahren Unterstützung in der Berufsorientierung?

Die Initiative "Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss", eine Zusammenarbeit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA), hat das Ziel, den Bereich der Berufsorientierung und den Übergang von Schule zum Beruf in ein umfassendes Fördersystem zu integrieren (vgl. Bennewitz et al. 2017, S. 1). Im Jahr 2017 wurde das flächendeckende Konzept der Initiative durch das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover (IES) und das Zentrum für Evaluation und Politikberatung (ZEP) evaluiert (vgl. ebd.).

Die Evaluation umfasste qualitative Methoden und beinhaltete 15 Fallstudien in fünf Bundesländern, um einen Überblick über die regionalen Strukturen zu gewinnen. Dabei wurden kommunale Verwaltungsstrukturen, allgemeinbildende und berufsbildende Schulen sowie Elternvertretungen befragt (vgl. ebd.). Zusätzlich wurden Jugendliche im Übergangsbereich zwischen Schule und Beruf telefonisch befragt. Im Rahmen der Initiative "Abschluss und Anschluss" werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Menschen weiter zu qualifizieren und zu bilden, um ihre Chancen auf dem Berufsmarkt zu verbessern (vgl. ebd.). Die Evaluation des IES und ZEP konzentriert sich hierbei auf „größere“, bundesweit vertretene Maßnahmen. Das Feld der Übergangmaßnahmen ist aufgrund der großen Vielfalt schwer überschaubar (vgl. ebd. S.11).

Aktuell gibt es bspw. Maßnahmen im Bereich der assistierten Ausbildung, wobei zunächst bei der Ausbildungsplatzsuche geholfen wird und im späteren Verlauf Konflikte im Zusammenhang mit der Ausbildung beigelegt werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022a) Die Initiative „Vera“ versucht über ehrenamtliche Senior:innen als Mentor:innen von Ausbildungsabbrüchen gefährdeter Jugendlicher Unterstützung zu geben (vgl. Bennewitz et al. 2017, S. 15).

Auch Maßnahmen, welche auf eine Ausbildungsvor- und -nachbereitung abzielen, werden gewährleistet. Hierbei sind die Berufseinstiegsbegleitung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022b), das Berufsgrundbildungsjahr und das Berufsvorbereitungsjahr (vgl. Bennewitz et al. 2017, S. 11) zu nennen sowie die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (vgl. ebd., S. 13). Auch Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen stehen im angebotenen Portfolio, hierbei wird über eine Art Langzeitpraktikum versucht, den Einstieg in den Beruf zu ermöglichen (vgl. ebd.). Zusätzlich besteht die Möglichkeit zu einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung. (vgl. ebd., S. 15).

Wo sind in der aktuellen Förderstruktur Stärken und Bedarfe zu erkennen?

Laut dem IES und dem ZEP werden die einzelnen Maßnahmen von unterschiedlichen Akteur:innen anders bewertet. Einzelne haben sich insbesondere zu betriebsfernen Maßnahmen kritisch geäußert. Gleichzeitig wurde in der Evaluation festgestellt, dass es keinen Zusammenhang zwischen der Bewertung der einzelnen Maßnahme und ihrem quantitativen Einsatz gibt (vgl. Bennewitz et al. 2017, S. 81 f.). In der Evaluation wurden die "ausbildungsbegleitenden Hilfen" sowie die "Einstiegsqualifizierung" überwiegend positiv bewertet. Ein Hauptgrund hierfür ist die Betriebsnähe (vgl. ebd.).

Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, das berufsvorbereitende Jahr, die Berufseinstiegsbegleitung sowie die Initiative Vera wurden unterschiedlich bewertet. In all diesen Maßnahmen ließen sich positive und negative Aspekte von den Befragten finden. Die Befragten waren ambivalent, inwieweit einzelne Förderinstrumente am Übergang von Schule zu Beruf sinnvoll aufeinander aufbauen (vgl. ebd.).

Ein Teil der Berufsorientierung findet bspw. in der siebten Klasse statt. Hierbei wurde kritisch gesehen, dass sich berufliche Ziele während der Zeit bis zu dem Schulabschluss verändern und somit als Grundlage für weitere Prozesse als veraltet betrachtet werden können. Zusätzlich scheint die Zusammenarbeit zwischen schulischen und außerschulischen Akteur:innen eine Herausforderung darzustellen. Teilweise wurde die Berufsübergangsbegleitung als Bindeglied genannt (vgl. ebd.).

Insgesamt konnten die Befragten keine wesentlichen Lücken bei den Förderinstrumenten in Bezug auf Übergang von Schule zu Beruf feststellen. Benannte Angebotslücken bezogen sich auf Jugendliche mit psychischen Problemen. Hierzu stehen laut den Befragten wenig bedarfsgerechte Förderinstrumente zur Verfügung. Des Weiteren sollen ihrer Meinung nach auch Jugendliche mit psychischen Problemen eine quantitativ relevante Zielgruppe sein (vgl. ebd.).

Laut einer Studie von Ortenburger aus dem Jahr 2013 ist 61 % der Studierenden die psychosoziale Beratung in ihrer Fakultät bekannt (vgl. Ortenburger 2013, S. 60 zit. nach Scheuner 2014, S. 27). Die psychosoziale Beratung kann seitens der Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften als ein wichtiger Baustein angesehen werden, Studierenden mit psychischen Problemen Unterstützung anzubieten.

Abschließend stellen das IES und das ZEP heraus, dass es für die meisten Förderinstrumente keine validen Daten gibt und somit die quantitative Verwendung von spezifischen Instrumenten in den jeweiligen einzelnen Regionen schwer nachzuvollziehen ist (vgl. Bennewitz et al. 2017, S. 82).

Aus welchem Grund ist eine professionelle Begleitung im psychosozialen Bereich während der Berufsorientierung sinnvoll?

Prävention beschäftigt sich mit der Frage, wie man der Entstehung von prekären Situationen und ihren Folgen vorbeugen kann (vgl. Wohlgemuth 2009). Da die Berufsorientierung irgendwann auf die allermeisten Menschen zukommt und sie eine riskante Lebensphase in Bezug auf die Ausprägung von Lebenskrisen ist, lohnt es sich, kritische Situationen in dieser Phase bestenfalls gar nicht erst entstehen zu lassen oder sie zumindest möglichst schnell aufzufangen.

Filipp und Aymanns beschreiben kritische Lebensereignisse als eine drastische Abweichung vom Alltag (vgl. Philipp und Aymanns 2018, S. 25). Das Wort Alltag betitelt die spezifischen Routinen und Abläufe eines Individuums (vgl. ebd.). Diese Routinen und Abläufe sind weitestgehend vorhersagbar und setzen sich aus spezifischen Menschen, Orten, Objekten und Räumen zusammen. Die sich hieraus ergebenden Konstrukte haben eine spezifische Logik und sind für den Einzelnen vorhersagbar (vgl. ebd.). Kritische Lebensereignisse werfen Menschen aus genau diesem beschriebenen Alltag und können in unterschiedlichsten Variationen und Konstellationen eintreten. Sie haben das Potential, das beschriebene Passgefüge zwischen einem Individuum und seiner Umwelt zu stören (vgl. Scheuermann und Schürmann 2023, S. 253).

Nach Kaluza wurden kritische Lebensereignisse, wie bspw. der Wechsel eines Arbeitsplatzes oder ein Umzug, in einer Vielzahl von Studien untersucht, unter anderem von Dohrenwend & Dohrenwend, 1974; Philipp, 1981 sowie Geyer, 1999. Die Forscher nahmen an, dass wenn viele kritische Lebensereignisse aufeinandertreffen, dies Menschen stark belastet und gleichzeitig krankheitsauslösend oder -verstärkend wirkt (vgl. Kaluza 2018, S. 37). In den Studien wurde ein Zusammenhang zwischen körperlichen und psychischen Störungen sowie der Häufung von kritischen Lebensereignissen gefunden. Die Studien stellen vor allem den Umgang der entstehenden Krisen als entscheidenden Faktor heraus (vgl. ebd., S. 29). Wird nun der Wechsel in einen neuen beruflichen Lebensabschnitt betrachtet, wird schnell deutlich, dass auch hier sehr schlagartig viele Veränderungen eintreten.

Der Berufswechsel ist nach Sabatella und Wyl für Jugendliche eine Lebensphase, in welcher sie die unterschiedlichsten Aufgaben gleichzeitig bewältigen müssen. Zum einen sind Jugendliche mit der Identitätssuche und -findung beschäftigt. Zum anderen steht die Wahl ihres zukünftigen beruflichen Lebens bevor. Auch der Bewerbungsprozess und im späteren Verlauf der Abgleich von eigenen Bedürfnissen und Möglichkeiten in dem gewählten Beruf, sind Teil der vielfältigen, parallel ablaufenden Prozesse von Jugendlichen im Berufseinstieg (vgl. Sabatella und Wyl 2018, S. 4 ff.).

Filipp und Aymanns beschreiben die Veränderung der Person-Umwelt- Passung als einen zentralen Auslöser des kritischen Lebensereignisses. Wenn ein Individuum sich in der Vergangenheit an eine spezifische Situation angepasst hat und ein Ereignis stattfindet, welches dieses Gefüge unwiderruflich stört, fühlen sich Menschen aus dem Alltag gerissen (vgl. Philipp und Aymanns 2018, S. 58). Es ist an dieser Stelle anzunehmen, dass sich bei Jugendlichen ein kompletter Lebensabschnitt zum Zeitpunkt des Berufseinstieges ändert - allein schon durch das Verlassen der Schule.

Laut Baer brauchen Menschen, welche psychische Schwierigkeiten haben, in vielen Fällen besondere Unterstützung, um im Erwerbsleben anzukommen. Ebenso ist ein Risikofaktor für einen späteren Ausbildungsabbruch eine psychische Erkrankung (vgl. Baer et al. 2015 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 4 ff.). Darüber hinaus verzeichnen Langzeitarbeitslose eine gewisse Anhäufung von psychischen Erkrankungen in ihrer Subgruppe (vgl. Albers und Bruns 2006 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 4 ff.).

Ein Lebensereignis wird besonders kritisch, wenn es mehrere Lebensbereiche gleichzeitig betrifft (vgl. Philipp und Aymanns 2018, S. 64). Die Frage, ob ein Lebensereignis persönliche Ziele beeinflusst, kann zeigen, wie schwerwiegend es ist. Wenn ein spezifisches Ereignis es schwierig macht, wichtige Lebensziele zu erreichen, ist es besonders kritisch zu betrachten (vgl. ebd.). Unerwartete Schulnoten oder eine Absage von Traumarbeitgeber:innen sind mögliche Beispiele dafür.

Der Verlust von persönlichen Ressourcen, wie bspw. materielle oder nicht materielle Güter, ist für viele Menschen eine Ursache für eine Lebenskrise (vgl. Hobfoll 1989 zit. nach Philipp und Aymanns 2018, S. 58). Es kann allerdings auch das Ausbleiben von neuen erwarteten Ressourcen als Verlust gesehen werden (vgl. ebd.). Somit kann auch die eigene Bemühung Auslöser einer Lebenskrise sein, sollte sie nicht in ausreichendem Maße wertgeschätzt werden, bspw. in Form eines gut bezahlten Arbeitsplatzes.

Laut Sabatella und Wyl stellt für viele Jugendliche der Prozess des Bewerbens selbst mit professioneller Unterstützung eine große Herausforderung dar. Viel schwieriger wird es für Jugendliche, wenn sie diese Unterstützung nicht bekommen und auch ihr Familienumfeld ihnen diese Unterstützung nicht geben kann (vgl. Sabatella und Wyl 2018, S. 98).

Für viele Jugendliche, die bspw. erst gar keine Zusage für eine Lehrstelle erhalten, stellt der Prozess der Berufsorientierung eine Belastung dar (vgl. Sabatella und Wyl 2018, S. 15). Hierbei ist die Kontrollierbarkeit ein Faktor. Wenn ein Ereignis nicht oder nur schwierig kontrollierbar ist, setzt bei Betroffenen häufig ein Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit ein. Der Wunsch nach Kontrolle ist hierbei unabhängig vom Lebensalter (vgl. Heckhausen & R. Schulz, 1995 zit. nach Philipp und Aymanns 2018, S. 59).

Arbeitslosigkeit hat nach Sabatella und Wyl für Menschen häufig gesundheitliche Folgen. So bedeutet das Arbeiten für den Menschen bspw. die Strukturierung des Alltags, soziale Kontakte, ein stabiles Selbstwertgefühl sowie das Gefühl, in eine sinnstiftende Aufgabe eingebunden zu sein (vgl. Brähler et al. 2002; Kieselbach und Beelmann 2006 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 58 ff.). Gleichzeitig ist zu betonen, dass die durch das Fehlen von Arbeit entstandenen Schäden nicht direkt mit dem Erlangen eines Arbeitsplatzes verschwinden (vgl. Daly und Delaney 2013; McQuaid et al. 2016; Strandh et al. 2014 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 58 ff.). Das Ausmaß der entstehenden psychischen Schäden hängt vor allem von der Dauer und dem Zeitpunkt des Eintretens der Arbeitslosigkeit ab (vgl. Reissig und Tillmann 2013 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 58 ff.). Für Jugendliche scheint der Bewerbungsprozess mit jeder Absage herausfordernder zu werden (vgl. Sabatella und Wyl 2018, S.98). So können sich bspw. sogar Schutzmechanismen wie vermeidendes Verhalten oder Hoffnungslosigkeit einstellen (vgl. ebd.). Die Situation der Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen ist für jeden jungen Menschen unterschiedlich. Manche gehen offen mit dieser Situation um, andere schämen sich (vgl. ebd.). Für manche entsteht ein Teufelskreis, welcher durch die Arbeitslosigkeit verursacht wird und gleichzeitig die Eingliederung in Arbeit durch verminderte psychische Gesundheit erschwert (vgl. ebd., S. 99).

Langanhaltende Arbeitslosigkeit kann zu einer Reihe von negativen Emotionen und Verhaltensweisen führen (vgl. Holleeder 2008; Baer 2013 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 99). So kann bspw. der Verlust der Tagesstruktur eintreten, es können sich Depressivität und Frustration oder das Gefühl von Sinnlosigkeit und Hilflosigkeit einstellen (vgl. ebd.) Insgesamt kann die Situation für einige Betroffene existenzielle Krisen auslösen (vgl. Sabatella und Wyl 2018, S. 99). Zusätzlich wird vermutet, dass viele Menschen, denen der Berufseinstieg als Jugendlicher nicht gelungen ist, später Klientel der Sozialhilfe sind (vgl. ebd., S.99). Eine häufige Ursache für eine nicht erfolgreiche Arbeitseingliederung sind psychische Gründe, welche im späteren Verlauf des Sozialhilfverfahrens festgestellt werden (vgl. ebd., S.99).

Welche Bereiche sollten gefördert werden, um bei Übergängen in die jeweilige neue Lebensphase zu unterstützen?

Innerhalb von beruflichen Übergangsphasen ist es wichtig, kritische Lebensereignisse bestenfalls gar nicht erst aufkommen zu lassen oder diese möglichst schonend zu überstehen. Besonders wichtig ist hierbei die Förderung der Resilienz. Nach Rutter sind Resilienzfaktoren spezifische Variablen, welche das Auftreten von unangepassten Entwicklungen oder psychischen Störungen verhindern (vgl. Rutter 1990 zit. nach Schweer 2022, S. 73). Schweer schließt auf eine gesundheitsförderliche Bewältigung von Krisen und Belastungssituationen bei Menschen, die besonders resilient sind (z. B. Wustmann 2004; Luthar 2006; Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse 2019 zit. nach Schweer 2022, S. 73).

Die Selbstwirksamkeit ist ein Faktor der Resilienz. Selbstwirksame Menschen sehen ihre Einflussfaktoren in Bezug auf ihr eigenes Leben. Dies verhilft Menschen dazu, schwierige Situationen zu überwinden (vgl. Schweer 2022, S. 74).

Auch die Bewältigungskompetenz von Stress ist ein wichtiges Element der Resilienz. Das Einschätzen, Bewerten und Reflektieren von schwierigen Situationen zählen, ebenso wie das Aktivieren von eigenen Bewältigungsstrategien und deren Umsetzung, zur Bewältigungskompetenz von Stress (vgl. ebd., S. 76).

Was genau ist Stress?

Im alltäglichen Leben kann Stress als eine Diskrepanz zwischen unterschiedlichen Anforderungen und den eigenen Ressourcen gesehen werden (vgl. Zapf und Semmer 2004 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 23).

In der Regel ist Stress nichts Negatives (vgl. Semmer und Udris 2007 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 23), vorausgesetzt zwischen den Stressepisoden liegt ausreichend Zeit und der jeweilige Mensch verfügt über adäquate Bewältigungsstrategien (vgl. Sabatella und Wyl 2018, S. 23).

Die Erwerbstätigkeit ist in westlichen Kulturen ein Geschehen, welches viele Menschen mit Stress assoziieren. Ein wichtiger Faktor für einen stressfreien Arbeitsplatz scheint nach Karasek und Theorell (1990) das Zusammenspiel von Kontrolle im Beruf und den jeweiligen Arbeitsanforderungen zu sein. Je höher die Arbeitsanforderungen, desto mehr Handlungsspielraum wird für deren Bewältigung benötigt (vgl. Karasek und Theorell 1990 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 23 f.).

Das Jugendalter ist eine Phase, in der altersbedingt viele unterschiedliche Entwicklungsprozesse, welche große Herausforderungen und Belastungen beinhalten, vermehrt auftreten (vgl. Gelhaar 2010 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 24). Ein weiterer stressverstärkender Faktor ist der Übergang von der Schule in den Beruf. Dieser Lebensabschnitt wirkt sich unter anderem auf die psychische Gesundheit aus (vgl. Steinmann 2005 zit. nach Sabatella und Wyl 2018, S. 24).

Laut der Techniker Krankenkasse (TK) sind in Deutschland im Jahr 2020 psychische Erkrankungen Verursacher der meisten Fehltage in der Arbeitswelt gewesen. Die Zahl der Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie die Anzahl der Menschen, die gestresst sind, haben zugenommen. Die Befunde von Stress und psychischen Erkrankungen passen zusammen (vgl. Soltau 2022). Seit 2013 steigt laut der TK die Anzahl an Menschen, die sich gestresst fühlen, konstant an. Gaben im Jahr 2013 noch 57 Prozent an, manchmal gestresst zu sein, so waren es im Jahr 2021 schon 64 Prozent der Menschen, die sich manchmal gestresst fühlten. Im Jahr 2021 fühlten sich 26 Prozent der Befragten darüber hinaus häufig gestresst (vgl. ebd.).



Was kann unter Selbstwirksamkeit verstanden werden?

Der Begriff Selbstwirksamkeit wurde von Albert Bandura geprägt (vgl. Urton 2017, S. 1). Die Selbstwirksamkeit beschreibt die innere Überzeugung, aus eigener Kraft heraus Hürden zu überwinden (vgl. Bandura S.191 ff.). Nach Angaben der AOK fällt es Menschen, die eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung besitzen, leichter, Motivation für die Bewältigung von individuellen Hürden aufzubringen (vgl. AOK 2022). Dadurch kann es bspw. leichter fallen, regelmäßig Sport zu treiben, sich von unglücklich machenden Dingen zu trennen oder negatives Verhalten abzulegen, wie bspw. das Rauchen (vgl. ebd.).

Selbstwirksame Menschen sind in der Praxis ausdauernder, strengen sich intensiver an und setzen sich dementsprechend ambitionierte und erreichbare Ziele (vgl. ebd.). Dabei hat die Selbstwirksamkeit nicht unbedingt etwas mit dem tatsächlichen Können zu tun, sondern eher mit dem Glauben an die eigene Einflussnahme auf das eigene Leben (vgl. ebd.). Menschen mit einer geringen Selbstwirksamkeitserwartung fällt es schwerer, sich zu motivieren. Somit entsteht schnell eine Hilflosigkeit gegenüber äußeren Umständen (vgl. ebd.). In der Literatur tritt Banduras Konzept der Selbstwirksamkeit oft gemeinsam mit Stressbewältigung auf (vgl. Bandura, 1997 zit. n. Frost und Mierke 2013 S. 15).

So soll sich laut Kaluza die Selbstwirksamkeitserwartung ebenfalls auf die Gesundheit auswirken, da selbstwirksame Menschen häufig wirksame Bewältigungsstrategien in Bezug auf Belastungssituationen entwickeln (vgl. Kaluza 2018, S. 45). Nach einer Veröffentlichung von Schwarzer, Mueller & Greenglass aus dem Jahr 1999 spielt eine niedrige Selbstwirksamkeitserwartung eine Rolle beim Auftreten von Hilflosigkeit, Angst und Depressionen (vgl. Schwarzer, Mueller & Greenglass, 1999 zit. n. Frost & Mierke 2013, S. 15).

Bandura nimmt an, dass sich die Selbstwirksamkeitserwartung aus vier Bausteinen zusammensetzt, hierzu gehören der eigene Erfolg, die stellvertretende Erfahrung, verbale Überzeugungen und die Wahrnehmung der eigenen Gefühle (vgl. Bandura 1997 zit. n. vgl. Urton 2017, S. 4). Der eigene Erfolg ist hierbei der größte Baustein. Ein Beispiel hierfür ist das Zurückblicken auf eigene Hürden, die erfolgreich überwunden wurden (vgl. ebd.). Wichtig ist dabei, dass der eigene Erfolg auch den eigenen Fähigkeiten und Bemühungen zugeschrieben wurde (vgl. ebd.). Neben der eigenen Erfahrung können auch Erfahrungen anderer zu einer positiven Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartung beitragen. Es wird hierdurch ein direktes Vorbild geschaffen, welches ein fertiges Modell zum Erreichen des Ziels liefert und gleichzeitig aufzeigt, dass die Zielerreichung möglich ist (vgl. ebd.). Förderlich ist es, wenn sich der oder die Betrachter:in mit dem Vorbild identifizieren kann, also möglichst viele Gemeinsamkeiten teilt. Dies können bspw. Alter, Geschlecht oder ähnliches sein (vgl. ebd.). Zusätzlich unterstützen verbale Überzeugungen von anderen. Diese können u.a. durch persönliche Gespräche erfolgen. Zentraler Bestandteil ist das Verdeutlichen der eigenen Stärken. Der Effekt ist allerdings nur von kurzer Dauer, es sei denn er wird von Erfolgen im Alltag bestätigt (vgl. ebd.).

Welche organisatorischen Rahmenbedingungen können besonders förderlich sein, um die Zielgruppe tatsächlich zu erreichen?

Der Begriff der Niedrigschwelligkeit wurde von Hans-Joachim Jungblut erstmalig 1993 literarisch eingeführt und in der Lebensweltorientierung nach Thiersch verortet (vgl. Redemeyer 2011, S. 24). Das Konzept der lebensweltorientierten sozialen Arbeit setzt sich zum Ziel, Menschen in ihrem aktuellen Alltag aufzusuchen und ihnen einen alternativ gelingenden Alltag aufzeigen. Hierbei wird der Fokus v.a. auf alltägliche Aufgaben gesetzt und eben nicht auf Situationen der Überforderung, Überlastung oder auf Tätigkeiten von professionellen Hilfeleistenden und den damit verbundenen Strukturen (vgl. Thiersch 2020, S. 88). Zentrale Bestandteile der Niedrigschwelligkeit sind das Nichtbestehen von verbindenden Verpflichtungen, um an die Hilfe zu gelangen sowie das Fernbleiben möglicher Sanktionen, wenn die Hilfe nicht angenommen wird (vgl. ebd.).

In einem niedragschweligen Kontext sollen nicht ziel- oder zweckgerichtete Interaktionsprozesse ermöglicht werden. So können Klient:innen indirekt in den institutionellen Kontext eingebunden werden und dabei gleichzeitig die Freiheit behalten, welche sie für ihre individuellen Lebensentwürfe benötigen (vgl. ebd., S. 24).

Niedragschwelligkeit enthält vor allem auch einen „Erreichbarkeitsfaktor“. Damit ist gemeint, dass bspw. die Öffnungszeiten in den Alltag der Nutzer:innen passen. Auch eine gewisse Alltagsnähe sollte gegeben sein. Denn zunächst einmal ist davon auszugehen, dass die Nutzer:innen nichts von dem Angebot wissen und zusätzlich auch keine Eigeninitiative zur Nachfrage besteht. Dementsprechend ist es sinnvoll, das Angebot über Kooperationspartner:innen zu bewerben, welche bereits einen Zugang zu der Zielgruppe haben (vgl. ebd., S. 27).

Ein weiterer Faktor für die Niedragschwelligkeit ist die Freiwilligkeit in der Auftragsorientierung. Aufträge sollen im Dialog mit den Klient:innen bearbeitet und nicht durch manipulative Taktiken forciert werden (vgl. ebd., S. 27). Der Ort, an dem das Angebot stattfindet und die Nutzung des Angebots selbst, sollten möglichst positiv belegt und nach Möglichkeit nicht stigmatisierend sein (vgl. ebd., S. 27). Damit ein Angebot die Zielgruppe erreicht, für die es konzipiert wurde, ist die Berücksichtigung von biografischen Zeitfenstern wichtig (vgl. ebd., S. 28). Ebenso wichtig wie die bisherigen genannten Faktoren ist die Zusicherung von Vertraulichkeit und Anonymität für die Menschen, die sich bei der Bewältigung von Problemen Hilfe suchen (vgl. ebd., S. 28). Auch die Vermeidung formaler Hürden ist ein zentraler Bestandteil von Niedragschwelligkeit (vgl. ebd.). Eine Möglichkeit Niedragschwelligkeit zu gewährleisten, ist das Vereinen von Angeboten aus unterschiedlichen Bereichen „unter einem Dach“ in vertrauten Räumlichkeiten (vgl. ebd., S. 28).

Welche Schlüsse können in Bezug auf die Gestaltung von Coaching-Sitzungen für die beschriebene Zielgruppe getätigt werden?

Brüggemann beschreibt, dass Jugendliche die Phase der Berufsorientierung in teilweise sehr unterschiedlichen Mustern erleben, dementsprechend zeigen Pauschalangebote für alle Jugendlichen eines Jahrgangs wenig Nutzen. Die Angebote sollten bedarfsorientiert an die jeweiligen Bedürfnisse der Jugendlichen ausgerichtet werden (vgl. Brüggemann 2013, S. 8 f.). Zusätzlich zu dem individuellen Angebotsbedarf der einzelnen Jugendlichen scheint auch der Zeitpunkt des Angebots von Bedeutung zu sein (vgl. ebd., S. 9). Eine Option wäre es, psychosoziale Beratung in Jugendzentren anzugliedern. Hierfür gibt es die Möglichkeit, selbst das Personal aus Jugendzentren weiterzubilden oder aber gezielt Beratungsambulanzen in den Jugendzentren zu installieren.

Als Coaching-Grundhaltung kann sich an Rogers orientiert werden. Nach Carl Rogers verfügt jeder Mensch über das Potential, sich selbst bestmöglich an seine Umgebung und Lebensumstände anzupassen (vgl. Rogers 2009, S. 27). Diese Eigenschaft nennt sich „Aktualisierungstendenz“ (vgl. ebd.). Damit ein Mensch zur Veränderung fähig ist, benötigt es eine Umgebung, in der er genau dies kann (vgl. Rogers 2009, S. 55). Zentrale Säulen dieser Umgebung sind Wertschätzung und Akzeptanz, einführendes Verstehen und aktives Zuhören sowie eine gewisse Echtheit, glaubt Rogers. Diese Echtheit betitelt Rogers mit Kongruenz (vgl. ebd.).

Carl Rogers beschreibt die Kongruenz als ein Verzicht auf professionelle Fassade. Dadurch wird nach Rogers die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich die Klient:innen öffnen und auf konstruktive Weise wachsen (vgl. Rogers 2017, S. 67). Das einführende Verstehen beschreibt Carl Rogers als eine Art Mitspüren oder Mitschwingen in Bezug auf die Emotionswelt der Klient:innen. Unter optimalen Voraussetzungen soll die Fachkraft sich so gut in das Gegenüber hineinversetzen können, dass es sogar möglich ist, Dinge zu erfassen, welche knapp unterhalb der Bewusstseinsschwelle liegen (vgl. ebd., S. 68).

Das Verstandene wird den Klient:innen mitgeteilt, um einen Abgleich zwischen Kommuniziertem und Verstandenem zu ermöglichen (vgl. ebd., S.68). Zu guter Letzt definiert Rogers die akzeptierende und wertschätzende Grundhaltung als eine Haltung, in der der Klient bzw. die Klientin und seine/ihre Emotion so akzeptiert werden, wie sie im Augenblick sind (ebd. S. 67). Nach Rogers kann so den Klient:innen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit eine Veränderung ermöglicht werden (vgl. ebd.).

Nach einer aktuellen Untersuchung von Paersch lässt sich durch die Erinnerung von besonders selbstwirksamen Momenten tatsächlich die Selbstwirksamkeit von Menschen in einer experimentellen Umgebung steigern. Laut Paersch kann die gesteigerte Selbstwirksamkeit eine wichtige Funktion bei der Emotionsregulation sowie der Lösung von Problemen einnehmen. Zusätzlich soll die gesteigerte Selbstwirksamkeit zu der Regeneration nach stressigen Ereignissen beitragen. Autobiographisches Erinnern zeigte dagegen nicht dieselben Effekte (vgl. Paersch et al. 2022).

Eignen würde sich für solch ein Erinnern die „Frage nach Ausnahmen“. Steve De Shazer und seine Frau entwickelten gemeinsam die „Lösungsorientierte Kurztherapie“. Diese wurde im Jahre 1982 erstmalig vorgestellt. In diesem Zusammenhang wurde die Frage nach Ausnahmen entwickelt. Grundlage für diese war die Beobachtung, dass Menschen nicht in allen Aspekten ihres Lebens dieselben Schwierigkeiten oder Probleme hatten. Bei dem Vorliegen eines Problems neigten die Klient:innen zu einer gewissen Generalisierung. Für sie wirkte es so, als wäre das Problem schon immer da gewesen (vgl. Mahr 2015, S. 36 f.).

Wird an dieser Stelle Paersch' Untersuchung beachtet, so wird deutlich, dass es besonders hilfreich scheint, nach Momenten zu suchen und auf diese weiter einzugehen, in denen Menschen sich als besonders selbstwirksam in der Bewältigung einer ähnlichen Hürde erlebt haben (vgl. Paersch et al. 2022).

Das Projekt: „Kostenloses Online-Ressourcen coaching“

Im Rahmen eines Theorie- und Praxisprojektes der FH Münster ist das Projekt "Kostenlos Online-Ressourcen coaching" entstanden. Das Projekt zielte darauf ab, Menschen in beruflichen Übergangsphasen psychosozial zu unterstützen. Hierfür hatten Menschen die Chance, an einer Onlinecoachingsitzung teilzunehmen. Voraussetzung war, dass sie sich entweder ein Jahr vor oder ein Jahr nach einer beruflichen Veränderung befanden. Um Aussagen über die Eignung von spezifischen Coachingtechniken für Menschen in beruflichen Übergangsphasen treffen zu können, wurde ein Coachingverlauf konzipiert, welcher sich zum einen an den Coachingmodell von Christopher Rauen orientiert und zum anderen an der lösungsorientierten Kurzzeittherapie nach Steve de Shazer.

Als quantitative Messinstrumente wurden zum einen der Perceived Stress Scale (PSS) nach Cohan, der Self-Esteem Scale (RSS) nach Rosenberg sowie der Fragebogen zum allgemeinen habituellen Wohlbefinden (FAHW12) nach Wydra gewählt. Als qualitatives Messinstrument wurde unter anderem die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt. Zentrale Untersuchungsgegenstände waren folgende Fragen, welche auf eine Zielklärung absehen: "Mal angenommen, das Coaching läuft maximal erfolgreich, was wäre für dich anders?"; „Woran würden deine Freunde und Freundinnen erkennen, dass sich bei dir durch das Coaching etwas verändert hat?“. Zusätzlich wurde folgende Frage untersucht: „Was hat sich seit dem Coaching in deinem Alltag verändert?“

Ergebnisausschnitte aus der Masterarbeit „Präventives ressourcenorientiertes Coaching bei Jugendlichen in beruflichen Übergangsphasen - Evaluation des Projektes: Kostenloses Online – Ressourcen coaching“

Im Folgenden werden Teilergebnisse aus einer Untersuchung im Rahmen einer Masterarbeit dargestellt, welche das beschriebene Projekt evaluiert hat.

Zur Erhebung der Daten wurde ein Fragebogen mit variierenden Fragen für jeweils drei Messzeitpunkte genutzt. Die erste Befragung fand unmittelbar vor dem Coaching statt, die zweite Befragung 14 Tage nach dem Coaching und die dritte Befragung sechs Wochen nach dem Coaching (vgl. Tabelle 1). Das Projekt wurde im Zeitraum von Dezember 2021 bis April 2022 durchgeführt.

Tabelle 1 - Messzeitpunkte

„pre“	„post 1“	„post 2“
Unmittelbar vor dem Coaching	14 Tage nach dem Coaching	Sechs Wochen nach dem Coaching

Die folgende Grafik (vgl. Tabelle 2) visualisiert allgemeine Daten über die Teilnehmenden. Es wird die Anzahl der Teilnehmenden dargestellt, das jeweilige Geschlecht, die Altersgruppe und die berufliche Zugehörigkeit.

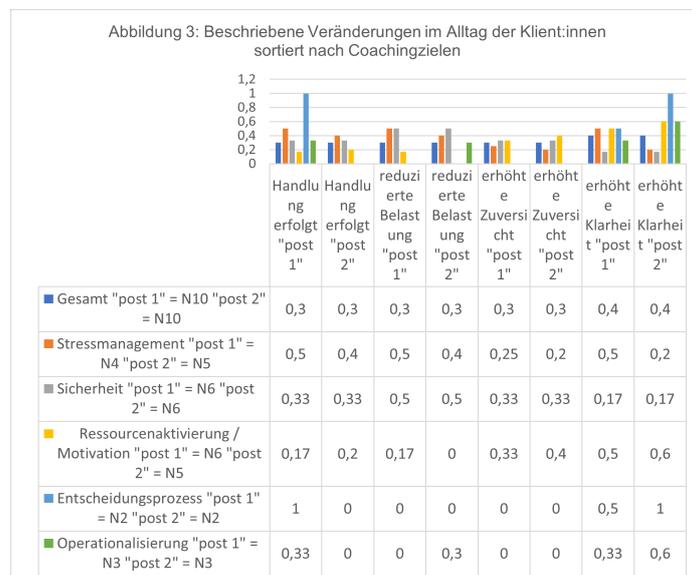
Tabelle 2 - Demographische Daten

Teilnehmende insgesamt 11							
Geschlecht	Männer	Frauen	Divers				
	4	6	1				
Alter	16 – 18	19 – 21	22 – 27	28 – 30			
	0	0	6	5			
Berufs-gruppe	Schüler:in	Fach-/Abiturient:in	Student:in	Akademiker:in	Auszubildende:r	Fachkraft	
	0	0	3	4	0	4	

Auffällig ist, dass vor allem Menschen ab 22 Jahren an dem Projekt teilgenommen haben. Das Alter spiegelt sich auch anhand der Berufsgruppen wider. Es konnten keine Schüler:innen, Fach-/Abiturient:innen sowie Auszubildende für das Projekt gewonnen werden.

In der qualitativen Untersuchung haben sich für Fragen, welche auf die Coaching-Motivation bzw. Zielsetzung abzielen, die Kategorien „Stressmanagement“; „Sicherheit“; „Ressourcenaktivierung/Motivation“; „Entscheidungsprozess“ und „Operationalisierung“ ergeben. Mit Stressmanagement ist in diesem Zusammenhang die Suche nach Strategien für eine wahrgenommene reduzierte Belastung gemeint. Sicherheit betitelt in diesem Zusammenhang den Glauben daran, dass sich eine Situation positiv lösen lässt. Die Kategorie Ressourcenaktivierung/Motivation steht für den Wunsch, durch das Coaching ins Handeln zu kommen. Eine gewisse Zahl an Klient:innen benannten als Coachingziel die Auflösung von Ambivalenzen, welche sich in der Kategorie Entscheidungsfindung widerspiegelt. Unter dem Oberbegriff „Operationalisierung“ wurden Wünsche nach einem übersichtlichen Schritt für Schritt-Plan zusammengefasst.

Die Veränderungen welche Klient:innen in Ihrem Alltag beschrieben, ließen sich in die Kategorien „Handlung erfolgt“, „reduzierte Belastung“, „erhöhte Zuversicht“ und „erhöhte Klarheit“ einordnen. Unter „Handlung erfolgt“ wurden alle Klient:innen eingeordnet, welche konkrete Handlungen nach dem Coaching beschrieben, welche Ihrer Zielerreichung dienten. Wenn Menschen mehr Entspannung oder einen Abfall von Belastungen beschrieben, spiegelt sich dieses in der Kategorie „reduzierte Belastung“ wider. Einige der Personen erläuterten, dass sie mehr Hoffnung oder Zuversicht in ihrem Alltag erlebten. Hierfür steht die Kategorie „erhöhte Zuversicht“. In der Kategorie „erhöhte Klarheit“ finden sich Berichte von Klient:innen wieder, welche einen Fortschritt im Hinblick auf Orientierung und Spezialisierung ihrer beruflichen Ziele beschrieben.



Insgesamt sind jeweils ein Drittel der Gruppe in der „post 1“- sowie „post 2“- Befragung ins Handeln gekommen, sie beschrieben eine reduzierte Belastung sowie eine erhöhte Zuversicht.

Die Gruppe „Stressmanagement“ hat in dem Vergleich von „pre“ zu „post 1“ und „post 2“ in Bezug auf vollführte Handlungen im Alltag überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Es haben ebenso überdurchschnittlich viele Personen in dieser Gruppe zu beiden Testzeitpunkten von einer reduzierten Belastung berichtet. Auch die „Klarheit“ war in dieser Gruppe im Vergleich von „pre“ zu „post 1“ überdurchschnittlich hoch. Die berufliche Klarheit lag im „post 2“ unter dem Durchschnitt.

Die Gruppe „Sicherheit“ hat im Vergleich von der „pre“- Testung zu den beiden folgenden einen überdurchschnittlichen Wert in reduzierter Belastung und in erhöhter Zuversicht erreicht. Die berufliche Klarheit ist zu beiden Testzeitpunkten unterdurchschnittlich stark gestiegen. Unterdurchschnittlich stark hat die Gruppe „Ressourcenaktivierung/Motivation“ in den Bereichen „Handlung erfolgt“ und „reduzierte Belastung“ sowohl im Vergleich von „pre“ zu „post 1“ und „post 2“ (nach 6 Wochen) abgeschnitten. Dahingehend ist die „erlebte Zuversicht“ sowie die „berufliche Klarheit“ zu beiden Testzeitpunkten bei der Gruppe überdurchschnittlich stark gestiegen.

Klient:innen, welche sich das Ziel „Entscheidungsprozess“ gesetzt haben, haben in allen Kategorien unterdurchschnittlich abgeschnitten. Ausgenommen sind die Kategorien „Handlung erfolgt“ in „post 2“ und zu beiden Befragungszeitpunkten die berufliche Klarheit. In diesen Kategorien haben überdurchschnittlich viele Personen angegeben, die jeweiligen Veränderungen im Alltag wahrzunehmen.

Klient:innen, welche sich in einem Zielfindungs-Operationalisierungsprozess befanden, haben in „post 2“ überdurchschnittlich oft eine gesteigerte berufliche Klarheit empfunden. Eine erhöhte Zuversicht blieb bei diesen Klient:innen zu beiden Befragungszeitpunkt aus. Eine reduzierte Belastung konnte in „post 1“ bei keiner der Personen festgestellt werden. Außerdem kam es bei keiner der Klient:innen in „post 2“, also nach 6 Wochen, zu einer Handlung.

Zusammenfassung der präsentierten Ergebnisse

Menschen, die sich zum Ziel gesetzt haben, durch Coaching ihr Stressmanagement zu verbessern, berichteten überdurchschnittlich häufig von einer reduzierten Belastung und einem aktiveren Handeln im Alltag. Menschen, die als Ziel hatten, mehr Sicherheit im Alltag zu empfinden, berichteten ebenfalls überdurchschnittlich häufig von einer reduzierten Belastung. Zusätzlich berichteten überdurchschnittlich viele Klient:innen von einer erhöhten Zuversicht im Alltag. Menschen, die das Ziel der Ressourcenaktivierung und Motivation verfolgten, erlebten überdurchschnittlich häufig eine gesteigerte Zuversicht sowie eine verbesserte berufliche Klarheit im Alltag. Menschen mit dieser Zielsetzung berichteten selten davon, im Alltag aktiver im Hinblick auf Ihre Ziele zu handeln. Auch eine reduzierte Belastung wurde hier eher selten im Alltag wahrgenommen. Bei einer Fokussierung auf Entscheidungsfindungsprozesse wurde besonders häufig über Handlungen innerhalb von sechs Wochen nach dem Coaching in Bezug auf das Coachingziel berichtet. Durchgehend wurde eine gesteigerte berufliche Klarheit beschrieben. Die berufliche Klarheit wurde auch häufig von Menschen zurückgemeldet, die sich während des Coachings eine Zielfindung und Operationalisierung gewünscht hatten. Insgesamt scheint das untersuchte Verfahren ein gewisses Potenzial bei unterschiedlichen Anliegen zu haben. Wichtig zu berücksichtigen ist, dass aufgrund der geringen Proband:innenzahl in der beschriebenen Forschung lediglich Hinweise für weitere Forschungen gegeben werden können.

Welche Aspekte benötigen besondere Aufmerksamkeit in weiteren Untersuchungen?

Da die Teilnehmendenzahl, die für diese Untersuchung gewonnen werden konnte, für interferenzstatistische Auswertungen zu klein ist, besteht die Frage, welche Ergebnisse in einer groß angelegten Studie erzielt werden könnten. Um Erkenntnisse über eine mögliche stabilisierende Wirkung durch dieses oder ähnliche Coachingangebote zu gewinnen, braucht es zum einen weitere Forschung und zum anderen Auskunft über die jeweiligen individuellen Hürden, mit welchen die Teilnehmenden gerade zu kämpfen haben. Es wäre auch sinnvoll, die erste Befragung schon 14 Tage vor dem Coaching anzusetzen, so können Placeboeffekte ausgeschlossen werden, welche die Ergebnisse möglicherweise verzerren.

Da in diesem Forschungsprojekt die eigentliche Zielgruppe nicht erreicht wurde, stellt sich die Frage, welche Effekte beim Menschen zwischen 16 und 21 Jahren auftreten und inwieweit sich diese von den Effekten in anderen Altersgruppen unterscheiden. Um Aussagen über die richtige Platzierung von Coachingangeboten in der offenen Kinder- und Jugendarbeit treffen zu können, sollte im Vorfeld die Frage über die Auswirkungen auf die jeweilige Beziehungsebene zu der durchführenden Person beantwortet werden. Somit kann geklärt werden, inwieweit vergleichbare Coachingangebote eher von externen Personen durchgeführt werden sollten oder von Mitarbeitenden der jeweiligen Einrichtung.

Über den Autor:

Matti Varoga lebt in Münster, leitet als Sozialarbeiter ein Kinder- und Jugendzentrum und ist seit 2019 in den Bereichen Beratung, Mediation und Coaching selbständig.

Seine Schwerpunkte sind das Beziehungskoaching / Paarberatung; Stressbewältigungskoachings sowie die Arbeit mit Gruppen. An seinem Beruf begeistert ihn am meisten, zu sehen, wie Menschen mit etwas Anleitung über sich hinauswachsen.



Internetquellen:

AOK (2022): Der Glaube an sich: Warum Selbstwirksamkeit wichtig ist. [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 18.09.2022

[Bennewitz, Heiko](#); [Borchers, Andreas](#); Kowalczyk, Karin; [Kukat, Marit](#); [Muhl, Lina](#); [Oschmiansky, Frank](#); [Popp, Sandra](#); [Seidel, Sabine](#); [Siebert, Julia](#) (2017): Evaluation der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“. Erfolgreiche Übergänge in die betriebliche Ausbildung. Endbericht. Herausgeber: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover (IES) [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 15.09.2022

Brüggemann, Tim (2013): Bestandsanalysen, Schülerbefragungen und Bestandsanalysen, Schülerbefragungen und Evaluationen. Berufsorientierung regional managen. In: *Übergang Schule - Beruf erfolgreich managen: Datenbasis schaffen und Berufsorientierung ausrichten - Programmpraxis* (S. 7-17). [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 15.09.2022

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Assistierte Ausbildung - Informationen für Betriebe. [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 23.10.2022

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Berufseinstiegsbegleitung. [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 23.10.2022

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2022): Deutsche Studierende und Studienanfänger/-innen im 1. Hochschulse semester nach Alter, Hochschularten und Geschlecht. Tabelle 2.5.20. Statistisches Bundesamt. [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 14.09.2022

Frost, Bettina; Mierke, Katja (2013): Stresserleben und Stressbewältigung bei Studierenden. Funktionale und dysfunktionale Strategien und weitere Einflussvariablen. In: *Journal of Business and Media Psychology* (1), S. 13–24. [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 25.09.2022

Scheuner, Kristin (2014): Soziale Herkunft und Beratung Studierender Schriftenreihe der Psychosozialen Beratung - Schriftenreihe der Psychosozialen Beratungsstelle Studentenwerk Dresden. [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 15.09.2022

Statistisches Bundesamt A (2021): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen - [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 01.07.2023

Statistisches Bundesamt B (2021): [Berufliche Bildung - Fachserie 11 Reihe 3 - 2021](#) – Tabelle 1.01 [Online verfügbar](#)
zuletzt geprüft am 01.07.2023

Statistisches Bundesamt C (2021): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen - [Online verfügbar](#) zuletzt geprüft am 01.07.2023

Statistisches Bundesamt D (2021): [Berufliche Bildung - Fachserie 11 Reihe 3 - 2021](#) – Tabelle 3.01 - [Online verfügbar](#) zuletzt geprüft am 01.07.2023

Statistisches Bundesamt E (2021): Auszubildende: Deutschland, Stichtag, Geschlecht, Altersjahre - [Online verfügbar](#) zuletzt geprüft am 01.07.2023

Soltau, Iris (2021): Resilienz fördern - Schutzfaktoren gegen Stress. Die Techniker Krankenkasse [Online verfügbar](#) zuletzt geprüft am 14.09.2022

Techniker Krankenkasse (2021): Entspann dich, Deutschland! TK-Stressstudie 2021. [Online verfügbar](#) zuletzt geprüft am 06.10.2022

Quellen:

Bandura, Albert (1997). Self-efficacy: The exercise of control. 1997. *Knowledge is necessary but insufficient to change behavior*.

Filipp, Sigrun-Heide; Aymanns, Peter (2018): Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Heublein, Ulrich; Hutzsch, Christopher; Schmelzer, Robert (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. Hg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)

Kaluza, Gert (2018): Stressbewältigung. - Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. 4 korrigierte Auflage. Berlin Heidelberg New York: Springer-Verlag.

Mahr, Christoph (2015): Ressourcenaktivierung mit Hypnotherapie - Praktischer Einsatz auf den Spuren Milton H. Ericksons. Berlin Heidelberg New York: Springer-Verlag.

Paersch, Christina; Schulz, Ava; Wilhelm, Frank H.; Brown, Adam D.; Kleim, Birgit (2022): Recalling autobiographical self-efficacy episodes boosts reappraisal-effects on negative emotional memories. In: *Emotion* (Washington, D.C.). 22 (6), S. 1148–1158.

Redemeyer, Angela (2011): Niedrigschwelligkeit. Was bedeutet das wirklich? In: *Sozialmagazin* (Ausgabe 5), S. 22–30. Weinheim: Juventa

Rogers, Carl (2017): Der neue Mensch. Stuttgart: Klett-Cotta.

Rogers, Carl (2009): Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen. München: Reinhardt Verlag.

Schweer, Martin K. W (Hg.) (2022): Facetten des Vertrauens und Misstrauens. Herausforderungen für das soziale Miteinander. Wiesbaden, Heidelberg: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Sabatella, Filomena; Wyl, Agnes von (2018): Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Scheuermann, Ulrike; Schürmann, Ingeborg (2023): Krisenintervention lernen. Weinheim: Beltz Juventa.

Thiersch, Hans (2020): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit – revisited Grundlagen und Perspektiven. Weinheim: Beltz Juventa.

Urton, Karolina (2017): Selbstwirksamkeitserwartung. Was bedingt sie und wie kann sie gefördert werden? In: Potsdamer Zentrum für empirische Inklusionsforschung (ZEIF) (Nr. 3).

Wohlgemuth, Katja (2009): Prävention in der Kinder- und Jugendhilfe, Annäherung an eine Zauberformel. Wiesbaden: VS Verlag.

IMPRESSUM

Herausgeber

BVPPT e.V.
Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
German Association for Counseling, Education & Psychotherapy

* Die Vertretung der Counselor in Europa *
Gründungsmitglied der DGfB
Deutsche Gesellschaft für Beratung
German Association for Counseling
Mitglied im nfb/Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf
und Beschäftigung

Der Vorstand

Christina Pollmann, Angela Keil, Dagmar Lumma, Kirsten
Böttger, Lea Gentemann

Web: bvppt.org

E-Mail: kontakt@bvppt.org

E-Mail: redaktion@counselingimpulse.org

Redaktion (Vi.S.d.P)
Prof. Dr. Laura Best

Mitherausgeberin und Redaktionsleitung der Counseling Impulse

Erscheinungsweise

1-2 mal jährlich

Mediadaten und Anzeigenschaltung

redaktion@counselingimpulse.org
Telefon: +49 2403 / 839059

Einsenden von Manuskripten

Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den
Autoren. Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die
Autoren. Kürzungen und redaktionelle Änderungen durch die
Redaktion sind möglich.

Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen übernimmt die
Redaktion keine Verantwortung für Manuskripte, Fotos etc.

Layout und Grafik-Design:

Semo. Wir gestalten / Patricia Jaeger

www.semo-gestaltung.de

ISSN: 1438-6836