



forum

www.dvb-fachverband.de
54. Jahrgang · Ausgabe 1 | 2015

Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.



Berufliche Beratung unter der Lupe

IMPRESSUM

dvb forum

Fachmagazin des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
54. Jahrgang

Herausgeber:

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
dvb Geschäftsstelle c/o Beatrice Ehmke, Erich-Kästner-Weg 12, 58640 Iserlohn
Tel.: +49 2304 777527 · E-Mail: kontakt@dvb-fachverband.de;
www.dvb-fachverband.de
Sparkasse Schwerte · IBAN: DE10 4415 2490 0000 0635 03
SWIFT/BIC: WELADE1 SWDT

Redaktion:

- Birgit Lohmann (ViSdP), Eschenweg 68, 58239 Schwerte
Tel.: +49 2304 41007 · E-Mail: birgit.lohmann@dvb-fachverband.de;
- Heiner Bleckmann, 94, Avenue de la Blies, F 57200 Sarreguemines
Tel.: +33 3879 54595 · E-Mail: heiner.bleckmann@wanadoo.fr;
- Olaf Craney, Reuterstraße 18, 32120 Hiddenhausen
Tel.: +49 5221 626323 · E-Mail: OlafCraney@aol.com;
- Ullrich Löser, An den Kämpen 27, 59348 Lüdinghausen
Tel.: +49 2591 8322 · E-Mail: Ullrich.Loeser@gmx.de

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Die AutorInnen sind für ihre Beiträge selbst verantwortlich. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

Grafische Gestaltung und Satz: Katrin Lange · E-Mail: katrin_lange@online.de
www.katrinlange.com

Druck: Druck-Manufaktur Hahn · www.druck-manufaktur-hahn.de
Vertrieb: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld



Alle Beiträge dieser Ausgabe finden Sie zum Download unter www.wbv.de/journals/zeitschriften/dvb-forum.html
DOI der digitalen Ausgabe: 10.3278/DVB1501W
Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB_01/2015
ISBN 97 8-3-763 9-5586-2
Preis: EUR 12,- (D) zzgl. Versandkosten
www.wbv.de/dvb-forum

Das dvb forum erscheint 2 x jährlich. Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 3. Mai 2015.
Das dvb-forum ist eine Mitgliederzeitschrift.

Auflage: 800 · ISSN 0935-8323



Liebe Leserin, lieber Leser,

A black and white close-up photograph of a woman with short, light-colored hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a dark, patterned top. The background is slightly blurred.

den Wechsel unseres Dienstleisters, der bisher Satz und Druck übernommen hatte, haben wir für eine Renovierung des Fachmagazins genutzt und freuen uns, das dvb-forum im neuen Gewand und mit „gelüfteten“ Seiten vorlegen zu können! Wir hoffen, dass es Ihnen gefällt und freuen uns über Rückmeldungen!

Inhaltlich bleibt es beim Bewährten und damit nicht beim Alten, sondern wir haben wieder neu Beiträge für Sie angeregt und gesammelt, die weiterführende Anregungen geben und unterstützen, bedeutsame Entwicklungen in der Bildungs- und Berufsberatung zu verfolgen.

Mit einem Einblick in die nötigen Wissensbestände von Beratenden, in die webgestützten Möglichkeiten der Laufbahnberatung oder dem Verfahren der kompetenzorientierten Karriereberatung und mit der Vorstellung des Projekts des dvb-Forschungsforums zur Wirksamkeit der Beratung aus Sicht der Beratenden sowie weiteren Beiträgen legen wir sozusagen die Lupe auf das Geschehen zwischen Ratsuchenden und Beratenden. Dazu gehört auch der Aspekt der Rahmenbedingungen für diejenigen, die im Feld der Bildungs- und Berufsberatung tätig sind – die naturgemäß auf das Beratungsgeschehen einen wesentlichen Einfluss haben.

Einen gehaltvollen Schlusspunkt hinter die Beiträge zur Berufsorientierung und zur Beratung u.a. auch mit Blick über die niederländische Grenze und auf ein Projekt zur Senkung der Dropout-Quote bildet das Interview zwischen den beiden Vorsitzenden der großen Beratungsverbände, denen der dvb e.V. selbst als Mitglied angehört.

Es verdeutlicht konzentriert, warum sich für den dvb die Mitgliedschaft in beiden Vereinigungen lohnt!

Herzliche Grüße von der gesamten Redaktion

B. Lehman

Birgit Lohmann

Kontakt: forum@dvb-fachverband.de

Prof. Dr. Bernd-Achim Ertelt / Thomas Röser / Heiner Bleckmann	
Wirksamkeit der Beratung aus der Sicht der Beratenden	4
Ullrich Löser	
Rezension: Hartz IV und die Folgen	9
Dr. Martina Nohl	
Übergangscoaching. Entwicklung von Übergangskompetenzen in der Beratung	10
dvb-Bundesvorstand	
Europäische Netzwerkarbeit für lebensbegleitende Beratung kommt in der Praxis nicht an	15
Prof. Dr. Rudolf Schröder	
Einbindung der Berufseignungsdiagnostik in die schulischen Berufsorientierungskonzepte	18
Prof. Dr. Claas Triebel / Dr. Kurt Seipel / Dipl.-Päd. Andreas Thedorff	
Die Kompetenzenbilanz	25
Gabriela Bäuml-Westebbe	
Die Digitalisierung der Laufbahnberatung ist bereits in der Gegenwart angekommen	32
Hans-Martin Barthold	
Lohnt Berufsberatung? Ja, aber...	38
Birgit Lohmann	
Susanne Taylor / H.-Peter Koch	
Beratung als Kompetenz – Beratung als Beruf	44
Dr. Gert van Brussel	
Karriereberatung in den Niederlanden	48
Annika Bongartz / Daria Nunziata	
Wie unterscheiden sich Berufsberater und Arbeitsvermittler in Hinblick auf ihr Anforderungsprofil?	51
Apl.-Prof. Dr. Agathe Bienfait	
PrevDrop	54
Karl-Heinz Albers	
Beraterhonorare – eine Tummelwiese	56
Heiner Bleckmann / Marc Wiegand	
Sprachen und interkulturelle Kenntnisse sind der Schlüssel für erfolgreiche internationale Zusammenarbeit	59
Regina Jürgens / Karen Schober	
Pluralität versus übergreifende, verbindliche Standards?	61

Prof. Dr. Bernd-Achim Ertelt · Thomas Röser · Heiner Bleckmann

Wirksamkeit der Beratung aus der Sicht der Beratenden

Projektbericht des ForschungsForums (FoFo) des dvb

I. Entwicklung des Projekts

Auf der dvb-Jahrestagung im April 2013 in Leipzig standen im FoFo „Berufliche Beratung trifft Forschung“ mögliche Entwicklungsschwerpunkte der Berufsberatung im Mittelpunkt. Die sehr fundierte Diskussion mündete in eine Rangfolge von Feldern für den Dialog von Beratungspraxis und Beratungsforschung.

Die höchste Priorität erhielt das Thema „Wirksamkeit der Beratung aus Sicht der Beratenden“ (vgl. Ertelt & Griepentrog, 2013, S. 59 f.). Zu dieser Bewertung trug sicherlich die Wahrnehmung

bei, dass in den letzten Jahren auf nationaler und europäischer Ebene immer differenziertere Systeme zum Qualitätsmanagement der beruflichen Beratung entwickelt werden. Dabei besteht die Gefahr, die Verantwortung des Beratenden für eine am Individuum und den spezifischen Interaktionsbedingungen ausgerichteten Beratung zu relativieren. Ganz abgesehen von der potentiellen Überforderung, allen objektiv definierten Qualitätskriterien gerecht zu werden.

Das vom FoFo des dvb angestoßene Projekt sollte deshalb dazu dienen, den subjektiven Qualitätsvorstellun-

gen der praktisch tätigen Beratungsfachkräfte sowohl in Fachöffentlichkeit als auch im organisatorischen Kontext (einschl. Controlling) mehr Gewicht zu verleihen.

Bei der Sitzung des FoFo im Januar 2014 in Bochum präzisierten die Teilnehmenden diese Thematik und operationalisierten die Forschungsfragen auf der Basis eines Vorschlags von B.-J. Ertelt. Daraus entstand der Leitfaden zur Datenerhebung anhand eines Interviews mit erfahrenen Fachkräften der beruflichen Beratung. Das Instrument umfasste einen narrativen Teil, einen Nachfrageteil und vertiefende

Die beraterische Interaktion konnte seitens der Beratenden anhand von vier Bereichen bewertet werden:

1. Well-being: Persönliche Zufriedenheit mit der Beratung; Gefühl, geholfen zu haben; persönliche Qualitätskriterien
2. Leistungsmotivation: Den Standards der Professionalität genügen
3. Fachlichkeit: Angemessene Anwendung von Berufswahl- und Berufsentwicklungstheorien sowie operativen Theorien
4. Beraterische Zielvereinbarung erfolgreich abgeschlossen.

Die vom Beratenden als Erfolg beim Ratsuchenden erachteten Kriterien umfassten

1. Zufriedenheit mit dem Gespräch (Prozess und Ergebnis)
2. Integration in Schule und/ oder Beruf gefördert
3. Zunahme individueller Entscheidungskompetenz
4. Zufriedenheit wichtiger Bezugspersonen
5. Abnahme der Hilfsbedürftigkeit.

Die auf den organisatorischen Rahmen der Berufsberatung gerichteten Erfolgswahrnehmungen bezogen sich auf

1. die Erfüllung institutioneller Vorgaben
2. das Verhältnis zum Selbstbild der Organisation
3. die Entsprechung der Erwartungen des Vorgesetzten und des Teams
4. den Wettbewerb mit anderen Dienststellen
5. die Zufriedenheit mit den Ressourcen in der Organisation.

Fragen sowie wenige biografische Angaben. Ausdrücklich wurde betont, dass die Befragung Hypothesen generierenden Charakter haben und der Anregung weiterer Forschungsarbeiten dienen sollte.

II. Aufbau des Interviewleitfadens

Zur Klärung der Frage „Was verstehen Beratende unter individuellem Erfolg?“ wurden die Kategorien zur Auswertung des Erzählteils des narrativen Interviews zum Nachfrageteil und die vertiefenden Fragen in Anlehnung an die „Qualitätsmerkmale guter Beratung“ des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (2012) formuliert. Der Aufbau des Erhebungsbogens orientierte sich an dem „systemischen Modell arbeitsweltbezogener Beratung“ (Schiersmann 2013, S.30). Zu den dort unterschiedenen Ebenen „Beratungssystem“, „Organisationaler Kontext“ und „Gesellschaftlicher Kontext“ wurde hier noch „Berufsberatung als Profession“ hinzugefügt.

Die nächste Quelle persönlichen Erfolgs bezog sich auf die **Wahrnehmung der Berufsberatung als Profession**:

1. Wieweit erachte ich das Genügen fachlicher Standards als persönlichen Erfolg?
2. Wieweit ist für mich das Image der Berufsberatung als Profession bedeutsam?
3. Ist für mich die Zugehörigkeit zu einer Fachorganisation, die Standards sichert, wichtig?
4. Benötige ich einen „Berater-Habitus“ etwa als Gegengewicht zu einem Controlling durch Externe?
5. Gibt mir der Beruf die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung?

III. Auswahl der Interviewpartner/Adressaten

Während sich in vielen Studien Ratschende als Personen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses befinden, waren für unsere Fragestellung aktive Beratende in den Fokus der Betrachtung zu stellen. Basierend auf ihren einschlägigen Beratungskompetenzen können deren praxisnahe Haltungen, Werte, Kompetenzen und Erfahrungen im Zusammenhang mit dem jeweils vorherrschenden Organisationskontext bedeutsame und neue Erkenntnisse liefern.

Der individuelle Beratungserfolg kann somit maßgeblich bestimmt werden von Beratungspraktikern, denn sie erbringen den Informationsgehalt der Beratung, indem sie über Art und Qualität der Informationen entscheiden.

Durch die Auswahl von Beratenden als Interviewpartner sind originäre und präzise Informationen aus der Beratungspraxis zu erfassen, welche zudem aus der Sicht als Experten im Be-

ratungsprozess bewertet werden (vgl. Gläser u.a. 2010, S.117). Für die Ausgestaltung dieser Informationen trägt ein professionelles Handeln in der Beratung entscheidend bei, wozu es insbesondere auf eine fundierte Wissens- und Kompetenzbasis ankommen sollte (vgl. Mieg 2003, S. 22; Ertelt u.a. 2011, S. 18). So lassen sich aus dem Handlungswissen in der Beratung und dem individuellen Beratungsverständnis der Interviewpartner wertvolle Beiträge für das Projekt gewinnen. Dementsprechend sind Wissen, Fähigkeiten, ethische Grundhaltung und die organisationale Einbindung der Beratungstätigkeit von Bedeutung, denn von ihnen geht eine wesentliche Handlungsleitung aus.

Bei den Interviewten handelt es sich um eine zufällig ausgewählte nicht homogene Gruppe aktiver Beraterinnen und Berater. Die Interviews wurden zum Teil persönlich auf der dvb-Jahrestagung 2014 in Hamburg, ansonsten telefonisch geführt von den Verfassern dieses Beitrags und Regina Korte, die über eine längere Zeit aktiv im Projekt mitgearbeitet hat.

IV. Einbeziehung der europäischen Beratungskolleginnen und -kollegen

Es entstand der Gedanke, die Mitstreiter in der europäischen Arbeitsgruppe der Beraterverbände im IVBBB anzuregen, in ihren Ländern bei ihren Kollegen eine gleiche oder ähnliche Umfrage durchzuführen. Nach Diskussion des Projektes mit den französischen Kollegen der ACOP-F haben wir zusammen die Initiative ergriffen und die Personen und Verbände angeschrieben und erhielten aus folgenden Partnerländern eine positive Rückmeldung: Schweiz, Polen, Tschechien, Niederlande, Spanien, Luxemburg. Entsprechend den sehr unterschiedlichen

Inwieweit der Beratende die gesellschaftliche Einbindung beziehungsweise Verpflichtung als Erfolgsindikatoren betrachtet, wurde anhand folgender Kriterien verortet:

1. Gefühl, einen Beitrag zu gesellschaftlichen Zielen zu leisten (zum Beispiel soziale Gerechtigkeit, Integration, Freiheit der Berufswahl)
2. Betonung der Bedeutung der Berufsberatung in der Gesellschaft
3. Beitrag zu einem guten Arbeitsmarkt-Ausgleich
4. Beratung unter Sanktionsandrohung angemessen durchführen
5. Beitrag im Sinne des Sozialstaatsprinzips.

Arbeits- und Organisationsbedingungen haben die Kollegen unseres narrativen Erhebungsbogens sehr unterschiedlich auf ihre Gegebenheiten angepasst.

So war es in der Schweiz nicht möglich, die verschiedenen Situationen und Meinungen der Berufsberatung in allen 26 Kantonen zu eruieren. Deshalb hat unser Schweizer Kollege Karl Giezendanner (Gründungsmitglied von PROFUNDA Schweiz, der Schweizer Beratervereinigung) die wichtigsten Erkenntnisse zu den verschiedenen Abschnitten des Erhebungsbogens zusammen mit den anderen Vorstandskollegen des BSLB-Regio diskutiert und seine eigene langjährige Erfahrung in der Beratung einfließen lassen, um so einen aktuellen Überblick der Situation zu vermitteln.

In Tschechien, wo es für Schüler in den Schulen Beratungslehrer mit einer entsprechenden Zusatzqualifikation gibt und für Erwachsene und Jugendliche teilweise selbständige, ansonsten angestellte Karriere-Berater ebenfalls in Schulen, Arbeitsämtern oder NGOs tätig sind, haben die Kollegen mit der Limesurvey Methode ihre Befragung bei beiden Beratungsgruppen durchgeführt. Zusammengeführt wurden die Befragungsergebnisse von Hana Bartonickova vom National Training Fund.

Mit einem konkreten Fragebogen, der sich thematisch eng an unseren narrativen Erhebungsbogen anlehnt, wurde in den Niederlanden gearbeitet. Drei Qualitätszirkel von NOLOC-Mitglieder (niederländische Beratervereinigung s. Artikel in diesem Heft) in Rotterdam, Haarlem und Eindhoven mit jeweils 8 bis 10 Teilnehmern diskutieren die Fragen und formulierten ihre Antworten. Zusammengefasst wurden die Ergebnisse von Dr. Gert van Brussel dem Leiter des internationalen Büros von NOLOC.

Die französischen Kollegen der ACOP-Führten unter ihren Mitgliedern eine sehr umfangreiche Befragung mit 209 Fragen durch, die über 400 Kollegen beantworteten. Auch die spanischen Kolleginnen (Magdalena Suárez, Marifé Sánchez und Beatriz Malik von der Universität Seville und der UNED (National Distance Education University) haben eine Befragung von Beratern auf der Basis der von uns zugrunde gelegten Kategorien für die Erhebung durchgeführt. Es gab Teilnehmer aus allen Regionen Spaniens: von Sevilla über Galicien, Madrid, Katalonien bis zu den Balearen.

Die einzelnen Fragen konnten die Berater mit Punkten von 0 (keine Zufriedenheit) bis 3 (volle Zufriedenheit) bewerten. Fragen, die sich mit den von uns formulierten Erhebungsschwerpunkten beschäftigten, wurden separat ausgewertet von unserer Kollegin Betty Perrin.

Die Ergebnisse der Befragungen werden zusammen mit der Endauswertung unserer Interviews veröffentlicht. Vorerst können wir aber feststellen, dass trotz der sehr unterschiedlichen Vorgehensweise in den verschiedenen Partnerländern die Ergebnisse über Beratervorstellungen von guter Beratung, notwendiger Vorbildung, von Qualitätsstandards, Zielsetzungen der Beratung, kostenfreiem oder neutralem Zugang zur Beratung und deren gesellschaftlicher Notwendigkeit sehr ähnlich sind.

V. Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

In einem ersten Auswertungsschritt erfolgte die Zusammenstellung der wichtigsten Ergebnisse, die dann in einem zweiten Schritt bei der Sitzung des Forschungs-Forums im Januar 2015 anhand der Originaltexte intensiv diskutiert wurden.



Prof. Dr. Bernd-Achim Ertelt, Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, ist seit Jahrzehnten in der akademischen Qualifizierung von Beratungskräften der Berufsberatung im In- und Ausland engagiert. Das Wissen und die Erfahrung der Praxis der Berufsberatung möchte er als wesentlichen Input für eine Beratungswissenschaft nutzen.

Der folgenden Darstellung liegen rund 30 Interviews mit Beratungspraktikern sowie die Zusammenfassungen der Befragungen in der Schweiz und den Niederlanden zugrunde.

Im **unmittelbaren Beratungssystem** betrachten die Beratenden den Erfolg fast durchgängig als vornehmlich subjektiv empfundene Angelegenheit. Seine Feststellung erfolgt über die persönliche Erfahrung, ob man den Ratsuchenden in seiner eigenständigen Berufentscheidung (auch unter Einbeziehung der Eltern bei Jugendlichen) weitergebracht hat. Die Zufriedenheit des Ratsuchenden gilt als zentrales Erfolgskriterium, wobei es weniger um eine systematische Erhebung (schon gar nicht durch Externe) geht, sondern um den unmittelbaren Eindruck im Einzelfall.

Ferner gibt es Hinweise auf eine innere Wertordnung (Beratungsethik),

an der man das persönliche „Well-being“ misst, auch unabhängig von Ratsuchenden.

Die **leistungsmotivationalen Bezüge** werden an dem Wunsch deutlich, bestimmte Standards der Beratungsorganisation einzuhalten und wenn dies gelungen ist, die Handlungsfähigkeit des Ratsuchenden zu stärken.

Die Bedeutung von Berufswahltheorien und operativen Theorien für die Beratung werden anerkannt, doch wird ihre Anwendung nur mit Blick auf den einzelnen Ratsuchenden als sinnvoll erachtet, ist also nicht Selbstzweck.

Einer beraterischen Zielvereinbarung (im behavioristischen Sinne) stehen die Beratenden eher distanziert gegenüber. Offenbar werden hier negative Assoziationen mit der „Eingliederungsvereinbarung“ (SGB II) wach. Wenn Zielvereinbarungen akzeptiert werden, dann vor allem als Hilfe für den Ratsuchenden.

Die **organisatorischen Rahmenbedingungen** dürfen nach Ansicht der Beratenden eine unabhängige Beratung nicht behindern. Es gibt Hinweise darauf, dass deshalb manche organisatorische Vorgabe „eigenständig“ interpretiert und befolgt wird. Dies betrifft auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten. Andererseits gibt es Stimmen, die die Freiheiten der Berufsberatung innerhalb der BA lobend hervorheben.

Die **Berufsberatung als Profession** zeigt sich nach Ansicht der Befragten vor allem in der Kompetenz und intrinsischen Motivation des Beratenden. In Bezug auf einen eigenständigen „Berater-Habitus“ sind die Meinungen gespalten. Als wichtig wird jedoch die Zugehörigkeit zu einer Berater-Organisation betrachtet.

Einheitlich wird die **gesellschaftliche Bedeutung der Berufsberatung** vor allem mit Blick auf ihren Beitrag zur Chancengleichheit betont. Doch auch hier ist der Fokus immer wieder auf den einzelnen Ratsuchenden gerichtet. Insgesamt fiel bei den narrativen Interviews auf, dass Aussagen zur „gesellschaftlichen Verpflichtung“ vor allem im Nachfrageteil gemacht wurden. Dies könnte darauf hin deuten, dass dieser Aspekt für den einzelnen Beratenden nicht von primärer Wichtigkeit ist.

VI. Diskussion

Die Zufriedenheit des Ratsuchenden ist das zentrale Erfolgskriterium, doch bleibt offen, ob dieses eher situativ oder eher mittelfristig zu verstehen ist und ob es auf systematischer oder fall-

Thomas Röser

studierte Beschäftigungsorientierte Beratung in Mannheim und Berufs-/organisationsbezogene Beratungswissenschaft in Heidelberg. Er interessiert sich insbesondere für die Steigerung von Beratungsqualität und die Förderung der Laufbahnentwicklung bei Ratsuchenden. Mit neuen Erkenntnissen aus der Praxis möchte er Impulse für qualitative Fortschritte bei Rahmenbedingungen und Konzepten der beruflichen Beratung geben.



weiser Rückmeldung beruht. Die Ablehnung externer Erhebungen ist wohl der Tatsache geschuldet, dass sich der Beratende offenbar sehr der Schwierigkeit bewusst ist, alle intervenierenden Variablen bei einer objektiven Feststellung der Zufriedenheit der Ratsuchenden angemessen zu berücksichtigen.

Die Betonung der Subjektivität der Erfolgswahrnehmung – auch unabhängig vom Beratenen – findet ihre Begründung in einem eigenständigen Ethikbezug („Anwaltschaft für den Ratsuchenden“, fachliche Empathie als persönlicher Wertmaßstab – auch mit christlich-humanistischem Hintergrund) und in dem Wunsch nach Einhaltung bestimmter Standards.

Kritisch zu sehen ist die Distanz zu den grundlegenden Theorien der Berufsentwicklung und Beratung, die möglicherweise auf einer nicht ausreichend differenzierten Beschäftigung damit beruht. So ließe sich etwa das Missverständnis hinsichtlich der Funktion einer Zielvereinbarung im Beratungsgespräch deuten. Positiv ist aber anzumerken, dass fachliche Vorgaben nur insofern akzeptiert werden, wie sie dem Ratsuchenden nutzen.

In den Bewertungen zu den Rahmenbedingungen spiegelt sich ein bisher kaum gelöster Konflikt zwischen den Anforderungen der Organisation und den Anforderungen einer selbstdefinierten professionellen Herangehensweise wider. Ein wesentlicher Grund für diese unbefriedigende Situation ist möglicherweise, dass in der Beraterenschaft noch keine eigenständige Professionsbildung und dementsprechend keine tragfähige Definition des Beratungsstatus existiert. Umso wichtiger erscheint den Befragten daher die Zugehörigkeit zu einer Berater-Organisation.



Heiner Bleckmann

engagiert sich im Ruhestand nach der Beraterlaufbahn bei der BA für den dvb im Forschungsforum, in der Redaktion des dvb-forums und im Vorstand.

sation, der offenbar eine wesentliche Identitätsstiftende Funktion zukommt.

In der Sicht auf die gesellschaftliche Bedeutung der Berufsberatung steht die Anwaltschaft für den Einzelnen deutlich im Vordergrund: „Keiner soll verloren gehen“. Hier deuten sich interessante nationale Unterschiede an: Während die Befragten aus den Niederlanden ihren Beitrag eher auf individueller Ebene sehen, stellen diejenigen aus der Schweiz ihre Beratungstätigkeit stärker in einen größeren volkswirtschaftlichen Zusammenhang.

VII. Versuch eines Fazits

Eine zukunftsähnliche Reaktion auf die überwiegend subjektiv ausgerichtete Erfolgswahrnehmung der Berufsberatenden kann kaum in einer Verstärkung externer objektivierter Messungen oder Controlling-Verfahren liegen. Vielmehr liegt die Förderung eines systematischen Erfahrungsaustauschs der Beratungskräfte in der Praxis nahe. Dabei kommt den Berater-Organisationen eine wichtige Funktion zu, etwa bei der Zusammen-

führung, der fachlichen Einordnung der Ergebnisse sowie der Rückspiegelung dieses Erfahrungsaustauschs.

In der Subjektivität der Erfolgsfeststellung sehen wir eine durchaus angemessene Antwort auf die täglich erfahrene Einzigartigkeit jeder Beratung, was vor entindividualisierender Routine schützt. Doch diese Orientierung kann nur in Verbindung mit fachwissenschaftlicher Kompetenz (vgl. Schiersmann u.a. 2012/2014) und beratungsethischer Einbindung zu einer eigenständigen Professionalität führen, die den Anspruch auf beraterische Freiheit glaubwürdig macht.

Abschließend sei noch einmal explizit darauf hingewiesen, dass es sich bei dieser Darstellung um erste Auswertungsergebnisse der Interviews handelt, die ausschließlich zur Hypothesenbildung

Maria Hessling-Beine

(redaktionelle Bearbeitung)

studierte Soziologie an der Uni Münster, war bereits früh intensiv mit Fragen der Studien- und Berufswahl beschäftigt, sowohl hinsichtlich der eigenen Studien- und Berufswahl als auch später als Beraterin in verschiedenen Institutionen. Ihre Idee zur Mitarbeit im FoFo: wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Grundfragen und den Entwicklungen in der Bildungs- und Berufsberatung.



dienen. Die nächsten Schritte der Arbeit der Mitglieder des dvb FoFo bestehen in der Überprüfung, Auswertung und Interpretation sowie der ausführlichen Beschreibung der Ergebnisse. Die Fragestellungen, die sich aus den Interviews ergeben haben, sind für die Praxis von Bedeutung und können für die Qualifizierung und Professionalisierung der Beratenden wichtige Impulse geben.

Sie möchten sich an der Umfrage noch beteiligen? Sie möchten mehr wissen über die Untersuchung? Sie möchten uns Ihre Anmerkungen oder Kritik mitteilen? Wir freuen uns über Ihre Anregungen und Ihre Reaktionen. **Kontakt:** Forschungsforum@dvb-fachverband.de

Literaturverzeichnis:

Ertelt, B.-J.; Griepentrog, M. (2013): Praxis trifft Wissenschaft – das Forschungsforum im dvb. In: dvb-forum 1/2013, 59-60.

Ertelt, B.-J.; Kraatz, S. (2011): Introduction: Professionalisation of Career; Guidance – Changes, Chances, and Challenges. In: Kraatz, S. / Ertelt, B.-J. (eds.): *Professionalisation of Career Guidance in Europe. Training, Guidance Research, Service Organisation and Mobility*. Tübingen: dgvt-Verlag, S. 11-43.

Gläser, J.; Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 4. Aufl.

Mieg, H.-A. (2003): Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In: Mieg, H.; Pfadenhauer, M. (Hg.): *Professionelle Leistung – Professional Performance*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH, S. 11-46.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (2012): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Berlin/Heidelberg: nfb und Forschungsgruppe Beratungsqualität an der Universität Heidelberg.

Schiersmann, Chr. (2013): Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung. In: Schiersmann, Chr.; Weber, P. (Hsg.): *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 25-32.

Schiersmann, Chr.; Ertelt, B.-J.; Katsarov, J.; Mulvey, R.; Reid, H.; Weber, P. (eds.) (2012): NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Universität (Deutsch: 2014 Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)).

Ullrich Löser · Mitglied der Redaktion des dvb forum

Rezension

Christoph Butterwegge: „Hartz IV und die Folgen. Auf dem Weg in eine andere Republik?“

Beltz- Juventus Verlag · Weinheim 2015



des Landes beleuchtet. Der Autor informiert ausführlich und prägnant über die Hintergründe, die Entwicklung und die Folgen der Gesetze. Der Politikwissenschaftler formuliert in klaren Worten seine Positionierung zur Thematik: „Die...Betroffenen werden stigmatisiert, sozial ausgegrenzt und isoliert“ (S.9)

In acht Kapiteln wird die Thematik bearbeitet. Das erste Kapitel beschreibt die Sozialgesetzgebung während und nach dem ersten Weltkrieg bis zur Weimarer Republik. Kapitel zwei bis fünf zeigen die Reformbemühungen zum Umbau des Sozialstaates, die Bemühungen der rot-grünen Koalition, die den Hartz IV-Gesetzen vorausgingen, auf und gehen dann auf die Entwicklung Hartz IV und die Folgen weiter ein.

Von 2003 bis 1. Januar 2005 traten die Hartz IV Gesetze unter dem Titel „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in Kraft und bestimmen seitdem das Leben der Bezugsberechtigten in Deutschland. Christoph Butterwegge schließt sich den Positionierungen zum zehnjährigen Jubiläum der Gesetze („Ende der Massenarbeitslosigkeit“) nicht an. Für ihn ist die Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe eine Irreführung von Menschen, die den Unterschied zwischen einer Lohnersatz- und einer Lohnergänzungsleistung nicht kennen. Nach seiner

Prof. Christian Butterwegge hat einen Lehrstuhl für Politikwissenschaft an der Universität zu Köln und leitet den Lehr- und Forschungsbereich an der Humanwissenschaftlichen Fakultät.

Er hat mit diesem Buch von 290 Seiten ein Standardwerk über Hartz IV geschrieben, das im Detail auch die Historie der Veränderung

Auffassung hat sich die soziale Fallhöhe für alle Gesellschaftsschichten deutlich vergrößert. Er postuliert, dass die Furcht vor sozialem Absturz dramatisch zugenommen habe. Menschen könnten aufgrund drohender Sanktionen ihres Jobcenters nicht mehr ruhig schlafen. Psychosoziale Beeinträchtigungen seien die Folgen. Hartz IV mache nicht nur viele Menschen arm sondern auch krank. Ca. 6 Millionen Menschen erhalten die Grundsicherung; fast jeder zweite ist im Dauerbezug (vier oder mehr Jahre). Es gäbe eine Hartz IV-Welt, Arbeitslosengeld II-Bezieher agierten oft in einem Teufelskreis aus Perspektivlosigkeit, Passivität, Frustrationserfahrungen, Resignation, sinkendem Anspruchsniveau und nachlassender Eigenaktivität.

Hartz IV ist für Professor Butterwegge der Weg in eine andere Republik. Arbeitslosengeld II-Bezieher erleben nach seiner Meinung einen sozialen Ausschluss. Diese wirke sich auch auf die Wahlbeteiligung aus. Festgestellt wurden deutliche Wahlzurückhaltungen. Wenn die Finanzmärkte zum politischen Souverän würden, wird das durch Hartz IV auf den „Verkauf“ seiner Arbeitskraft um jeden Preis zurück geworfene Individuum entmündigt und die moderne Demokratie entkernt.

Ein Buch, das nachdenklich und / oder auch betroffen macht. Eindeutige Positionierungen, die Grundlage jeder Fachdiskussion sein können, müssen oder sind.

Information:



Das Buch kann direkt beim Verlag bestellt werden unter der E-Mail Adresse: buchservice@belz.de oder telefonisch



unter +49 6201 6007-486.

Christoph Butterwegge:

Hartz IV und die Folgen

290 Seiten · ISBN: 978-3-7799-3234-5

www.beltz.de/fachmedien

Dr. Martina Nohl · Promovierte Berufspädagogin, Laufbahnberaterin, Coach und Supervisorin

Übergangscoaching

Entwicklung von Übergangskompetenzen in der Beratung.

Der erste Teil des Beitrags zum Übergangscoaching „Anforderungen an eine neue Übergangsberatung“ wurde im dvb forum 2/2014 veröffentlicht.

Vorüberlegungen Übergangskompetenz

Ob das Durchlaufen eines Übergangsprozesses an sich zur Kompetenzentwicklung beiträgt, ist wenig einheitlich beantwortet: In seinen krisenpsychologischen Forschungen betont Ulich (1987), dass kein Übergang per se ein Entwicklungsprozess sei.

Die Bedeutung von Krisen für die Erschließung von Lernpotentialen wurde insbesondere auch von Martin Buber herausgearbeitet. In seiner anthropologischen Theorie beschreibt er, wie menschliche Entwicklungen immer wieder dazu führen, bestehende Rahmenbedingungen zu verfestigen. Einstellungen, Werte oder Ziele würden nicht mehr hinterfragt und damit einer Veränderung unzugänglich. Krisen, beziehungsweise Brüche und Übergänge erhalten dann die Aufgabe, Neuorientierungen wieder zu ermöglichen und bestehende Lebenskonzepte zu aktualisieren. Buber beschreibt dies mit dem Begriff der Umkehr. Menschen seien grundsätzlich in der Lage, eine neue Richtung einzuschlagen. Ihm geht es dabei weniger darum, umfangreiche Lösungsmodelle zu planen, sondern die ersten Schritte zu gehen.

Das auf Havighurst zurückgehende Konzept der Entwicklungsaufgaben, bei dem das Individuum an bestimmten Schaltstellen des Lebens normative Entwicklungsschritte zu vollziehen habe, kann im Rahmen der gesellschaftlichen Entgrenzungssphänomene für die Mehrzahl der Erwachsenen als überholt angesehen werden. Es macht allerdings Sinn, den Begriff der Entwicklungsaufgabe weiter zu fassen, so dass alle Anforderungen des Wandels und der Anpassung in der biografischen

Entwicklung als Entwicklungsaufgabe bezeichnet werden können. Alle Handlungsgelegenheiten, also in hohem Maße auch Übergangssituationen mit ihren offenen Handlungsparametern, die dem Individuum widerfahren oder die dieses auslöst, stellen demnach Entwicklungsoptionen dar, anhand derer Kompetenzbildungsprozesse vollzogen werden können. Damit wird hier die positive Sicht zumindest auf erfolgreich bewältigte Übergänge erhalten, die schon bei Havighurst den Entwicklungsaufgaben zugeschrieben war.

In Anlehnung an Thomae lässt sich Entwicklung im Sinne von Persönlichkeitsentwicklung als zusammenhängende Folge von Veränderungen beschreiben, die sich sowohl auf die Gesamtpersönlichkeit als auch auf Teilbereiche der Persönlichkeit beziehen. Dabei betont er die positive Ausrichtung des Entwicklungsgriffs in Bezug auf Wertbezogenheit und Sinngebung, setzt den Fokus auf die subjektiv bedeutsame Veränderung und die Kontinuität im Wandel, die die Einheit der Identität trotz Veränderungsprozessen gewährleisten soll. Die eigentliche Entwicklungsarbeit findet durch Gestaltung und Veränderung der jeweils bearbeiteten Daseinsthematik statt. In Übergangsprozessen wird diese Neuordnung von Daseinsthemen notwendig.

Im Cycle-Model Nicholsons (s.u.) lassen sich zwei Faktoren als wesentliche Indikatoren eines Entwicklungspotentials ausmachen: Durch die Kontinuität, die dadurch entsteht, dass das Individuum sinnvolle Zusammenhänge zwischen der aktuellen Übergangssituation und bereits bewältigten Übergängen konstruiert, werden einerseits bestehende Kompetenzen bilanziert, die in vergangenen Übergängen bei der Bewältigung hilfreich waren. Andererseits gelingt es, in Übergängen Entwicklungschancen zu sehen. Die Bedeutsamkeit, die dem einzelnen Übergangsgeschehen von der Person zugeschrieben wird, steht ebenso in Relation zum Entwicklungspotential, da

„Kein Übergang (ist) per se ein Entwicklungsprozess.“

hier alle Dimensionen des Übergangs in ihrer Auswirkung für die Identitätsentwicklung zusammengefasst und individuell bewertet werden.

Wenn es einer Person nun gelänge, über die Lebensspanne eine individuell zusammengestellte Sammlung an Übergangskompetenzen zusammenzutragen, wäre ihre Vulnerabilität für kritische Übergänge deutlich verringert.

Übergangskompetenz Definition

Der Laufbahntheoretiker Bußhoff prägte zuerst den Begriff der Übergangskompetenz: Menschen müssten durch berufliche Orientierungsberatung in die Lage versetzt werden, Übergänge als Herausforderung anzunehmen und in den erforderlichen Bewältigungsprozessen unterstützt werden. Alle Kompetenzen, die ihnen bei diesem Unterfangen hilfreich sind, bezeichnet er als Übergangskompetenzen. Er entwirft einen Katalog hypothetischer Übergangskompetenzen, darin wird Übergangsverhalten in einer solchen Qualität beschrieben, das die Betroffenen in die Lage versetzt, den je individuellen Übergang persönlich befriedigend und gesellschaftlich nützlich zu bewältigen.

Er unterteilt seinen Katalog in vier Bereiche, die die Anforderungen an die Übergänger aus seiner Sicht plausibel beschreiben:

- › Sie müssen den Übergang als Herausforderung annehmen.
- › Sie aktivieren die zur Bewältigung benötigten Ressourcen.
- › Sie entwickeln Lösungspfade.
- › Sie setzen den Lösungsentwurf zielstrebig und energisch um.

Diesen übergeordneten Kompetenzbeschreibungen ordnet er Einzelkompetenzen zu, wobei er dieselben als exemplarisch versteht, der Katalog erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sei auch nicht repräsentativ für das ganze Kompetenzfeld.

Ein Blick auf die Kompetenzbeschreibungen Bußhoffs ist besonders interessant. Liest man die Einzelkompetenzen, geht es hier darum, eine Art Metablick zum eigenen Übergangsge- schehen zu entwickeln. Die Klienten in der Beratung erwerben grundlegendes Übergangswissen und eine bestimmte Haltung zur Bewältigung von Übergängen, die als Voraussetzung oder Nährboden für die Entwicklung der anderen Übergangskompetenzen verstanden werden kann.

Im zweiten Kompetenzbereich verweist Bußhoff auf Bilanzierungskompetenzen, so dass in der Vergangenheit erworbene Übergangskompetenzen (re-)aktiviert werden können. Weiter finden sich im Katalog Stresskompetenzen, Kompetenzen, die sich auf die Identitätsarbeit beziehen, methodische Kompetenzen zu Entscheidungsfindung und Informationsbeschaf- fung, aber auch Kompetenzen, die auf die aktive Nutzung der sozialen und institutionalisierten Ressourcen abzielen.

Im dritten Kompetenzbereich beschreibt er dann Kompeten- zen im Hinblick auf die Entwicklung der Lösungspfade, Wahl- kompetenzen, Entscheidungskompetenzen, Kompetenzen zur Ressourceneinschätzung, Prioritätenbildung etc.

Im vierten und letzten Kompetenzbereich fokussiert Bußhoff schließlich auf die Kompetenzen, die zur Lösung, zur Bear- beitung von Nachentscheidungsproblemen und zum Umgang



Zur Autorin

Martina Nohl berät seit 2002 Klien- tinnen und Klienten in beruflichen Orientierungsfragen in eigener Beratungspraxis und arbeitet als Berufsschullehrerin im Medienbereich. In den vergangenen Jahren veröf- flichtete sie Sachbücher und Arbeits- hefte zu verschiedenen Themen im Bereich Laufbahngestaltung, Selbst- management und Persönlichkeits- entwicklung, Gestaltung und Über- gangscoaching. Unter dem Dach der Akademie für Übergangscoaching bie-

tet sie verschiedene Weiterbildungen, Workshops und Seminare an für Be- raterinnen und Berater, die mit Men- schen in Übergängen arbeiten. Ihr An- satz „Übergangscoaching Dr. Nohl®“ ist auf Basis eigener Forschungsarbei- ten in den letzten Jahren für die Beratungspraxis weiterentwickelt worden.



www.uebergangscoaching.de

mit Rückschlägen und Schwierigkeiten benötigt werden. Die- se Einteilung der Kompetenzen lehnt sich an einen sinnvollen Übergangsberatungsprozess an.

Auch der Wirtschaftspädagoge Geißler fordert, Übergangskompetenz bereits in Schule und Ausbildung zu vermitteln und definiert Übergangskompetenz als die Fähigkeit Übergänge zu gestalten. „Es geht darum, berufsbiographische, tätigkeitsbedingte, qualifikatorische und interkulturelle Übergänge so zu gestalten, dass sinnvoll mit Vergangenem abgeschlossen werden kann, dass Unsicherheiten der Übergangssituation identifiziert, bezeichnet und bearbeitet werden, und dass auf dieser Grundlage neue Anfänge möglich werden“. Weiter verweist er auf prozessstrukturbezogene Kompetenzen als die Fähigkeiten, einen Lebensplan zu entwerfen und diesen immer wieder neu anzupassen.

Die beiden letzten Kompetenzen werden im Übergangskompetenzbegriff des Übergangscoachings zusammengefasst, da bei der Betrachtung beruflicher Übergänge die prozessstrukturbezogenen Kompetenzen mit den Übergangskompetenzen zusammenfallen.

Der Identitätsforscher Keupp fragt zusammenfassend, was Subjekte für eine gelingende Lebensbewältigung benötigen: Zwei seiner Antworten sind hier auch für die Beschreibung von Übergangskompetenz relevant:

- › Sie müssen ihre eigene Lebenserzählung finden, die für sie einen kohärenten Sinnzusammenhang stiftet.
- › Sie müssen in einer Welt der universellen Grenzüberschreitungen ihr eigenes „boundarymanagement“ in Bezug auf Identität, Wertehorizont und Optionsvielfalt vornehmen.

Übergangskompetenz umfasst in Anlehnung an die vorhandenen Forschungsarbeiten und die Definition der Autorin drei Bereiche:

- › Die Fähigkeiten und Bereitschaften einer Person, die erhöhten psychischen Anforderungen im Übergangsprozess mit Hilfe von Kompetenzen zur Stressbewältigung, durch ein gestärktes Ressourcenbewusstsein und eine adäquate Anpassungsbereitschaft an die Herausforderungen der Situation zu bewältigen.
- › Die Anforderungen aus dem Übergangsprozess werden auf der Basis von biografischen Reflexionsprozessen und verstärkter Identitätsarbeit bearbeitet, wobei individuelle Gestaltungs- und Realisierungsmöglichkeiten ausgedehnt werden.
- › Die berufliche Neuorientierung wird in persönlich bedeutsamen und gesellschaftlich verantwortlichen Entscheidungs-

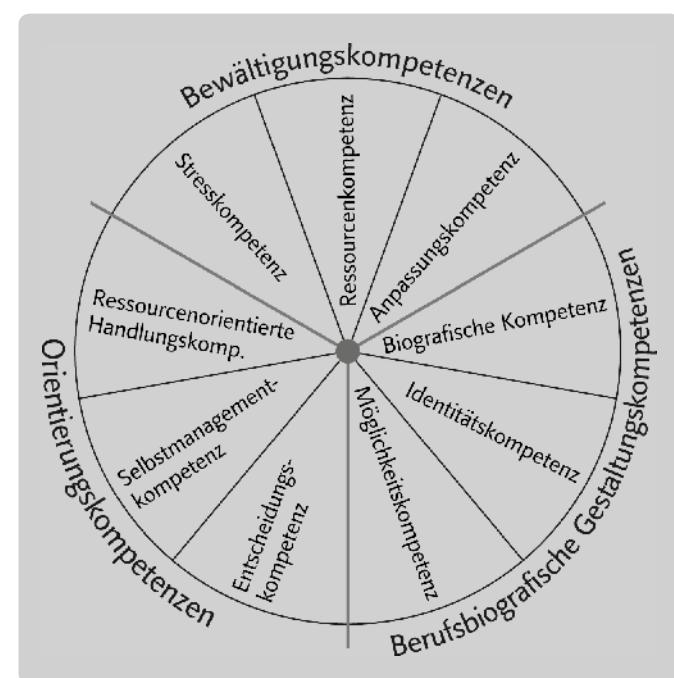
und Selbstmanagementprozessen so vorbereitet, dass das Individuum über eine ressourcen- und kompetenzorientierte Haltung wieder handlungsfähig wird.

Übergangskompetenz ist eine erweiterte Form von Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsfähigkeit wird hier in Anlehnung an Lang-von Wins und Triebel als ein Bündel von Fähigkeiten verstanden, die es Personen ermöglichen, produktiv mit den sich wandelnden Bedingungen ihrer beruflichen Laufbahn umzugehen. (Lang-von Wins & Triebel 2006, S. 21). Hierbei sind Übergangskompetenzen allerdings nicht auf berufliche Übergänge beschränkt, sondern können genauso in privaten Lebenslaufübergängen erweitert oder neu erworben werden (s. Artikel 1).

Im Übergangskompetenzmodell der Autorin wurden bisherige Forschungsergebnisse integriert und für die Beratungsarbeit fruchtbar gemacht. Die Kompetenzabfolge im Kreis entspricht der phasierten Abfolge des Übergangsgeschehens. Zudem ist es im Sinne der Transitionen des Soziologen Welzers möglich, sich vorzustellen, dass mehrere Kreise ineinander greifen oder überblenden. Die Beratungsarbeit wird dann am jeweils sich in den Vordergrund schiebenden Übergang ansetzen und die parallel verlaufenden Übergänge in dem Maß berücksichtigen, wie sie zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit der Person im Übergang herangezogen werden müssen.

Übergangskompetenzmodell



Übergangskompetenzmodell mit Binnenkompetenzen, Nohl 2009

Die Übergangskompetenzen wurden aus einem Komplexitätsmodell abgeleitet, das beschreibt, welche Kompetenzen Erwachsene zur Bewältigung (beruflicher) Übergänge benötigen. Nicht alle Kompetenzen werden in jedem Prozess relevant, aber alle im spezifischen Übergangsprozess benötigten Kompetenzen sollten sich auf das Modell abbilden lassen.

Ein Blick auf die einzelnen Übergangskompetenzen

Stresskompetenz

Stresskompetenz umfasst die Fähigkeit und Bereitschaft zum instrumentellen, kognitiven und palliativ-regenerativen Stressmanagement mit Hilfe eines großen und flexibel handhabbaren Coping-Reservoirs. Das Entwickeln einer stressresistenten Haltung wird gefördert durch das Eingehen von Commitments im Sinne von persönlicher und gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme, einem optimistischen Chancendenken und einem hohen Maß an Kontrollüberzeugung.

Ressourcenkompetenz

Ressourcenkompetenz in Übergangsprozessen gilt als die Fähigkeit und Bereitschaft vorhandene psychische, soziale und materielle Ressourcen wahrzunehmen, zu analysieren, positiv zu bilanzieren und diese als auch in schwierigen und komplexen Situationen als verfügbar einzuschätzen, da von dieser Einschätzung wesentlich die Bewältigungskompetenz der Person abhängt. Weiter umfasst Ressourcenkompetenz die Fähigkeit, sich neue Ressourcen zu erschließen, diese zu erhalten, also einem Ressourcenverlust aktiv entgegenzuarbeiten und Ressourcen gezielt zu kumulieren.

Anpassungskompetenz

Anpassungskompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit zur aktiven Teilnahme am Erwerbsleben und damit die Übernahme der Verantwortung für die eigene employability. In der Übergangssituation wird im Rahmen der Anpassungskompetenz die Viabilität der subjektiven Deutungsmuster wieder hergestellt, als Voraussetzung zur Entwicklung gangbarer Lösungen. Die anpassungskompetente Person übt sich in Gelassenheit im Umgang mit Ambiguität und entwickelt eine resiliente Haltung und die Fähigkeit zu resilientem Handeln, bei dem die Außen- und Innenperspektive im Bewältigungsprozess optimal integriert wird.

Biografische Kompetenz

Biografische Kompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit, vergangene Erfahrungen zu reflektieren, sich mit den persönlich

aktuellen Bedürfnissen, Werten und Interessen auseinander zu setzen und auf dieser Basis Wünsche und Identitätsideen für die Zukunft zu entwickeln. Eine weitere Facette der biografischen Kompetenz ist die Fähigkeit, Sinn für das eigene Leben zu finden und/oder zu entwickeln und diesen Sinnaspekt auch emotional mit dem gesellschaftlich verfügbaren Sinnoptionen abzustimmen, was gerade im Hinblick auf die kreative Konstruktion der subjektiven Laufbahnidentität eine wesentliche Rolle spielt.

Identitätskompetenz (salutogenetische Kompetenz)

Die Identitätskompetenz wird als Haltung und Fähigkeit verstanden, den Übergangsprozess, in dem sich die Person befindet als verstehtbar, handhabbar und als persönlich sinnvoll anzunehmen und dementsprechend zu handeln. Dadurch entsteht das Kohärenzgefühl, das das Individuum zu situationsadäquatem, flexiblem Bewältigungshandeln veranlasst und befähigt. Das Individuum konstruiert und erfährt Stabilität im Wandel, indem es sich auf eine immer wieder neu als kohärent zu erfahrende Prozessidentität einlässt.

Möglichkeitskompetenz (autogenetische Kompetenz)

Autogenetische Kompetenz beschreibt die Bereitschaft und Fähigkeit zur proaktiven Lebens- und Selbstgestaltung. Individuelle Kohärenzregeln werden aus der retrospektiven, aktuellen und prospektiven Betrachtung der Biografie abgeleitet und in der Konstruktion und Ausweitung der subjektiven Möglichkeitsräume angewendet. Dem Prozess der Selbstkonstruktion folgt die Selbstnarration, die die Nachhaltigkeit des neuen Identitätsentwurfs und die Integration in die Gesamtidentität gewährleistet.

Entscheidungskompetenz

Entscheidungskompetenz ist die biografisch und autogenetisch orientierte Bereitschaft und Fähigkeit, Entscheidungsanforderungen wahrzunehmen und zu analysieren, Entscheidungskriterien zu entwickeln und dabei Selbstbestimmungschancen auszuloten. Über die sorgfältige Selektion, Strukturierung und Auswertung von Informationen und die Integration dieser Werte mit den Ergebnissen des emotionalen Erfahrungsgedächtnisses werden Entscheidungsalternativen gewichtet und Entscheidungsstrategien erarbeitet, die zu fundierten, vigilanten und sozial integrierten (Laufbahn-)Entscheidungen führen.

Selbstmanagementkompetenz

Selbstmanagementkompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit übergeordnete Identitätsziele volitional in Identitätspro-

ekte zu verwandeln und mithilfe motivationaler, emotionaler und sozialer Zielbildungs- und Zielrealisierungsprozesse und der kognitiv orientierten Selbstführungskompetenz konkrete Handlungsziele zu entwickeln und dadurch selbstbestimmtes Handeln zu ermöglichen und einzuleiten.

Ressourcenorientierte Handlungskompetenz

Eine übergangsbezogene ressourcenorientierte Handlungskompetenz integriert ein Handeln auf mehreren Ebenen:

- › **Erstens** in der Vervollständigung, stetigen Ausdifferenzierung und Konkretisierung der eigenen „Übergangsplanungsbaustelle“ (Übersicht).
- › **Zweitens** über die Gestaltung von Plänen für einzelne Handlungsbausteine, die die aktuellen und antizipierten Bedürfnisse der Person im Übergang befriedigen.
- › **Drittens** müssen diese beiden Prozesse auf einer Metalebene immer wieder reflektiert, integriert und korrigiert werden, wobei das Feedback in Form von Informationen aus dem bereits eingeschlagenen Weg miteinbezogen werden muss.

Übergangsprozess nach Bridges

Im Kompetenzmodell abgebildet ist ein Prozessmodell des Übergangsforschers William Bridges, der den Übergangsprozess schon sehr früh auf drei Phasen reduzierte. Gängige Changemanagement-Modelle arbeiten mit acht Phasen, die sich aber in Bridges Modell wiederfinden: Er zeigt auf, dass Übergänge etwa im Gegensatz zu technischen Prozessen nicht mit einem Beginn, sondern mit einem Ende starten.

Die erste Phase (endings) ist dadurch bestimmt, dass die Individuen von alten Rollen und Handlungsmustern getrennt werden und sich davon auch bewusst verabschieden. Das alte Bezugssystem wird gekappt, daraus entsteht ein Identitäts-einbruch, dessen Tragweite von der persönlichen Bedeutsamkeit des Kontextes, von dem die Trennung erfolgt, abhängt. Der Verlust kann so tiefgehend sein, dass er Panik und Desorientierung auslöst. Diese Orientierungslosigkeit leitet über in die **zweite Phase, diese Phasen nennt er neutral zones**, in der die betroffene Person wie ein ruderloses Boot zwischen zwei Welten schwimmt. Nach außen hin wirkt diese Phase unproduktiv, wie ein Stillstand. Sie sollte aber gerade auch von den Übergängern als eine Art Moratorium angenommen werden, in der sich diese bewusst eine Auszeit vom Alltagsgeschehen nehmen. Es geht in dieser Zeit nicht darum, über Vergangenes zu grübeln oder Zukunft zu planen, sondern die eigene Person im Hier und Jetzt zu erfahren. Nach und nach blendet

diese Phase über in die **letzte Phase des Übergangs, die Phase der beginnings**: Neue Entwürfe eines Lebens danach beginnen sich zu formieren, erste Entscheidungen werden getroffen und die nächsten Schritte geplant.

Durch Bridges Arbeiten klärt sich der Blick auf das Übergangsgeschehen in zweierlei Hinsicht: Die Gliederung des Prozesses in drei Phasen scheint trivial, verweist aber dadurch auf die Vernachlässigung gerade der Phase der endings, die im beruflichen Kontext so gerne ausgeblendet wird. Fehlt diese Abschiedsarbeit gerade bei beruflichen Übergängen, sind die Übergänger nicht bereit für die zwei weiteren Phasen. Auch im beraterischen Kontext ist diese Erkenntnis, dass Altes erst losgelassen und verabschiedet werden muss, zwar nicht neu, aber in der beruflichen Beratung durch die eilige marktgesteuerte Orientierung auf das Neue schlichtweg vergessen worden.

Weiterführende Literatur

- Bridges, W. (1980): *Transitions: Making sense of life's changes*. New York
- Bridges, W. (2003): *Managing transitions*, New York
- Bußhoff, L. (1998): *Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung*. In: Ziehlmann, R.: *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Zürich, S. 9-84
- Bußhoff, L. (2001): *Zum Konzept des beruflichen Übergang*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 1, pp. 59-76
- Cedefop (Hg.) (2005): *Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung*.
- Geißler, K. A. (2000): *Von der Wiege bis zur Bahre – Seminare, Seminare! Bedeutung, Ursachen und Tendenzen der (Weiter-)Bildungsexpansion*. München,
- Herriger, N. (2006): *Empowerment in der sozialen Arbeit*. Stuttgart
- Keupp, H. (2004a): *Beratung als Förderung von Identitätsarbeit in der Spätmoderne*. In: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U.: *Das Handbuch der Beratung. Band 1, Disziplinen und Zugänge*. Tübingen, S. 469-486
- Keupp, H. (2004b): *Lebensübergänge als riskante Chance: Welches Identitätskapital brauchen Menschen mit Behinderungen?* In: Färber, H.; Lipps, W. S. T. (Hg.): *Lebens-Übergänge*. Tübingen,
- Lang-von Wins, T.; Triebel, C. (2006): *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg
- Nohl, M. (2009): *Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung*, Berlin
- Nohl, M. (2012): *Übergangscoaching*, Paderborn
- Schröder, H. (2003): *Riskante Chancen – vom Standardlebenslauf zum Selbst-Gestaltungsprojekt „Persönlichkeit“*. In: QUEM: *Kompetenzentwicklung 2003: Technik – Gesundheit – Ökonomie*. Münster, New York, S. 243-277
- Walther, A.; Weinhardt, M. (Hg.) (2013): *Beratung im Übergang. Zur sozialpädagogischen Herstellung von biografischer Reflexivität*, Weinheim und Basel
- Welzer, H. (1993): *Transitionen: Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse*. Tübingen

dvb-Bundesvorstand

Europäische Netzwerkarbeit für lebensbegleitende Beratung kommt in der Praxis nicht an

Stellungnahme des dvb bei dem ELGPN-Peer Review Workshop in Berlin.

Es gibt mehrere Netzwerke auf europäischer Ebene, die sich der Verbesserung der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung verschrieben haben. Das ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) will die politisch entscheidenden Akteure bei einer gemeinsamen Strategie für lebensbegleitende Beratungsangebote unterstützen. Das Netzwerk arbeitet seit 2008. Am 26. März 2015 fand ein sogenannter Peer Review Workshop in Berlin statt, bei dem die Beteiligten die bisherige Arbeit des ELGPN bewerten und über die zukünftige Arbeit des Netzwerkes beraten sollten. Zum ersten Mal sollte dabei mit dem dvb auch die Stimme „der deutschen Beratungspraxis und Berater/innen“ gehört werden.

Neben dem dvb waren Vertreterinnen und Vertreter aus Nachbarländern und anderen europäischen Netzwerken eingeladen sowie für Deutschland das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das im ELGPN die deutsche Regierungsposition vertritt, die Bundesagentur für Arbeit und das Nationale Forum Beratung (nfb), das die ELGPN-Arbeit in Deutschland koordiniert. Im Vorfeld waren den am Workshop Beteiligten konkrete Fragen gestellt worden. Im Folgenden dokumentieren wir die Stellungnahme des dvb.

Kurzvorstellung des dvb und der Quellengrundlage der Aussagen.

Der Deutsche Verband für

Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb)

- › versteht sich als Fachverband für die Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung,
- › hat als Mitglieder weit überwiegend praktisch tätige Beraterinnen und Berater, daneben auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und weitere Interessierte und Förderer

- › wurde 1956 gegründet, besteht also seit rund 60 Jahren in der Bundesrepublik.

Zu Beginn kamen die Mitglieder ausschließlich aus der öffentlichen Berufsberatung, also aus der Beratung für Jugendliche bei den Arbeitsämtern. Seit einigen Jahren wächst am stärksten die Mitgliedsgruppe der selbstständigen Beraterinnen und Berater, die weit überwiegend für erwachsene Ratsuchende arbeiten.

Grundlage unserer Rückmeldung aus der Praxis hier im Peer Review ist ein ausgesprochen lebendiger fachlicher Austausch unserer Mitglieder in der Verbandsarbeit, insbesondere in zahlreichen von uns selbst organisierten Weiterbildungsveranstaltungen zur Qualitätssicherung unserer Beratung.

Was bedeutet Praxis?

Wenn wir die Beratungspraxis für Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland reflektieren, sind immer folgende Ebenen zu differenzieren und jeweils zu berücksichtigen:

- › die öffentlich finanzierte Beratung im Rahmen öffentlicher Arbeitsmarktdienstleistungen
 - jugendlicher Ratschender vor der Berufswahl an der ersten Schwelle zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und erwachsener Ratschender über 25 Jahren
 - Ratschende im Bereich der Arbeitsförderung und Ratsuchende in der Grundsicherung

Es ergibt sich hier eine 4er-Matrix.

- › die Beratung durch selbstständige Beraterinnen und Berater überwiegend von erwachsenen Ratsuchenden
- › die (Weiterbildungs-) Beratung bei Kammern, Volkshochschulen und anderen Trägern

Zu den Fragen im einzelnen:

1. Wie wirkt Ihr Land beziehungsweise Ihr Netzwerk an der europäischen Zusammenarbeit für die Weiterentwicklung lebensbegleitender Beratung beziehungsweise einer Politik lebensbegleitender Beratung mit?

Der dvb

- › ist als Mitglied im Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) am ELGPN-Prozess indirekt beteiligt.
- › sucht den Austausch mit anderen europäischen Beraterverbänden.
- › bemüht sich um eine europäische Arbeitsgruppe innerhalb der AIOSP als europäischer Stimme der Praktikerinnen und Praktiker.
- › setzt sich mit den verschiedenen EU-Projekten und Initiativen mit Bezug zur Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung auseinander (ECGC, Euroguidance, NICE).
- › nimmt entsprechend seiner Ressourcen in begrenztem Umfang europäische Einladungen wahr. Der dvb finanziert sich ausschließlich aus den Beiträgen seiner Mitglieder und organisiert seine Arbeit rein ehrenamtlich.

Bei all diesen Aktivitäten staunen wir über die Diskrepanz solcher Arbeit und Prozesse zu unseren nationalen Problemen. Wir vermissen erkennbare Resultate für die deutsche Politik und Beratungspraxis.

2. Woran würden Sie den Erfolg der strukturierten europäischen Zusammenarbeit in Ihrem Land beziehungsweise Netzwerk erkennen?

Das ELGPN hat sich in seiner Arbeit ja zwei zentrale Zielstellungen gegeben: den ungehinderten Zugang zur Beratung für alle Ratsuchenden und die Garantie der fachlichen Qualität der Beratung. Das sind genau auch prioritäre Ziele des dvb und also auch unsere Erfolgsmaßstäbe.

Das bedeutet: Erfolg würde erkennbar, wenn

- › es für die Bürgerinnen und Bürger wahrnehmbare, dauerhafte und nachhaltige Entwicklungsfortschritte im Beratungsangebot geben würde, also im Zugang und in der Qualität der Beratung.
- › die Beraterschaft aktiv und praxisnah mit den Arbeitsergebnissen auf europäischer Ebene versorgt würde und sich bei Interesse einbringen könnte.
- › wenn die EU verbindlich harmonisierte Richtlinien für Beratungsanbieter erreichen würde, die insbesondere die Qua-

lifizierung des Beratungspersonals regelten (Zugang und ständige Weiterbildung), aber auch die Freiheit der Beratung von beratungsfremden Interessen (dazu siehe weiter unten).

3. Welche Ergebnisse brachte die europäischen Zusammenarbeit für Ihr Land beziehungsweise Netzwerk und wie konnten Sie diese nutzen?

- › Die Tools und Handreichungen sind in der Praxis nicht bekannt – nach unseren Erkenntnissen wird damit nicht gearbeitet.
- › Mit Ausnahme von Hochschulen und der GEW haben wir nicht den Eindruck, dass sich Verantwortliche aktiv für die genannten Ergebnisse interessieren und sie in nationales Handeln umsetzen. Wir haben also ein Umsetzungsproblem. Wenn unser Eindruck täuschen sollte, haben wir ein Kommunikationsproblem.

4. Im Rahmen der ELGPN-Zusammenarbeit wurden Leitlinien für Politik und Praxis sowie Instrumente / Tools und Handreichungen für Verantwortliche erarbeitet: Worin sehen Sie die Rolle und den Mehrwert solcher Maßnahmen und Prozesse?

Siehe Antwort zu Frage 3:

- › Die Tools und Handreichungen sind in der Praxis nicht bekannt – nach unseren Erkenntnissen wird damit nicht gearbeitet.
- › Mit Ausnahme von Hochschulen und der GEW haben wir nicht den Eindruck, dass sich Verantwortliche aktiv für die genannten Ergebnisse interessieren und sie in nationales Handeln umsetzen. Wir haben also ein Umsetzungsproblem. Wenn unser Eindruck täuschen sollte, haben wir ein Kommunikationsproblem.

5. Welche Erwartungen haben Sie an eine zukünftige politische Zusammenarbeit für Lebensbegleitende Beratung in Europa? Was sind die zentralen Eckpunkte?

Ehrlich gesagt: ohne deutlich gesteigerten Willen zur politischen Umsetzung auf europäischer und nationaler Ebene hat der dvb keine großen realistischen Erwartungen. Wir haben sowohl ein Erkenntnis- als auch ein Umsetzungsproblem. Und die wesentlichen Strukturen, die den Zugang zur Beratung und die fachliche Qualität der Beratung behindern, bestehen weiter und scheinen in Teilen sogar noch wirkmächtiger zu werden:

- › Die Beratung jugendlicher Ratsuchender findet ziemlich flächendeckend im Rahmen der öffentlichen Arbeitsförderung statt. Dort herrscht aber ein Zielsystem, das nur einen Ausschnitt der Bildungs- und Berufswege fokussiert und die Beratung als solche nicht wertet, sondern lediglich Vermittlungsaktivitäten honoriert und sich dabei ganz ausschließlich auf die duale Berufsausbildung konzentriert.
- › Die Beratung erwachsener Ratsuchender im Bereich von SGB III und SGB II findet im Wesentlichen nur für einen Ausschnitt der gesetzlich Berechtigten statt: für arbeitslose Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger. Beratung wird den Zielen der Vermittlung unterworfen, Vermittlung wird den Zielen der Leistungsüberprüfung und Leistungsminderung unterworfen.
- › Für die Nutzung selbstständiger Beraterinnen und Berater gibt es keine öffentliche Förderung. Hier findet nur eine kleine Gruppe zahlungskräftiger und sehr gut informierter Ratsuchender Zugang.
- › Es wachsen Aktivitäten beeinflussender Kommunikation, die sich falsch als Beratung ausgeben. Diese Entwicklung wird durch den wachsenden Fachkräftebedarf angetrieben, aber auch durch zahlreiche Projektfinanzierungsstrukturen.
- › Die politische Zuständigkeit für Bildungs- und Berufsberatung spaltet sich auf in die beiden großen Ressorts des BMAS und des BMBF. Bildungsföderale Eigenheiten kommen hinzu.

Ob diese starken Strukturprobleme durch die ELGPN-Arbeit überwunden werden könnten, bleibt fraglich. Zu wünschen wären:

- › eine stärkere Verpflichtung der öffentlichen und privaten Anbieter und Träger von Beratung im Sinne
 - des offenen Zugangs insbesondere auch von Ratsuchenden mit Anliegen zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel und
 - der von fremden Interessen und Zielsetzungen freien Beratung (insbesondere sowohl von privaten Rekrutierungsinteressen einzelner Nachfrager nach Fachkräften als auch von öffentlichen Interessen zur Steuerung von Vermittlungsaufgaben) sowie
 - der Qualifizierung (Aus- und ständigen Weiterbildung) des Beratungspersonals.
- › der Einbezug der Beratungspraxis in die ELGPN-Arbeit.
- › der Einbezug der Ratsuchendenperspektive in die ELGPN-Arbeit, zum Beispiel durch Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter.
- › eine Beschäftigung mit den besonderen Themen und Bedarfen der wachsenden Ratsuchendengruppen mit Migrationshintergrund.

BUCHEMPFEHLUNG:



Susan Cain

Still

Die Kraft der Introvertierten



In einer lauten Welt werden stilige Menschen meist überhört – sei es am Arbeitsplatz, in der Schule oder im Privatleben. Susan Cain bricht eine Lanze für die Introvertierten und zeigt, wie wichtig sie für unsere Gesellschaft sind. Neueste Ergebnisse der Hirnforschung bezieht sie dabei ebenso ein wie historische Beispiele.

Susan Cain: „(Ich habe dieses Buch geschrieben,) weil es Vorbehalte über Introvertierte gibt. Unsere Schulen, Arbeitsplätze und religiösen Institutionen sind für Extravertierte gemacht, und viele Introvertierte glauben, mit ihnen stimme etwas nicht und sie sollten versuchen, als Extravertierte »durchzugehen«. Diese negative Voreinstellung führt zu einer kolossalen Verschwendungen von Talenten, Energie und letztlich von Glück.“

Originaltitel: Quiet

Aus dem Amerikanischen von Franchita Mirella Cattani, Margarethe Randow-Tesch

Taschenbuch, Broschur, 464 Seiten

ISBN: 978-3-442-15764-8

Verlag: Goldmann

Prof. Dr. Rudolf Schröder · Institut für Ökonomische Bildung und Technische Bildung (IÖTB) der Universität Oldenburg

Einbindung der Berufseignungsdiagnostik in die schulischen Berufsorientierungskonzepte: eine unterschätzte Herausforderung

Schröder, R. (2014): Einbindung der Berufseignungsdiagnostik in die schulischen Berufsorientierungskonzepte: eine unterschätzte Herausforderung

In: Müller, D.; Schlösser, H. J.; Schuh, M.; Liening, A. (Hrsg.): Bildung zur Sozialen Marktwirtschaft, Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 295-308

1. Vorbemerkungen

Der Einsatz der Berufseignungsdiagnostik in der Berufsorientierung ist kein neues Thema. Hervorzuheben ist das hexagonale Modell von Holland (vgl. 1995) zur Passung der Eigenschaften des Individuums und des Berufs, das bis heute eine rege Verwendung findet.

In den letzten Jahren werden verstärkt Verfahren zur Berufseignungsdiagnostik insbesondere in der Berufsorientierung der Sekundarstufe I eingesetzt. Diverse Bundesländer schreiben den Einsatz in der Sekundarstufe I vor. In einigen Bundesländern, wie beispielsweise Nordrhein-Westfalen, soll die Durchführung durch freie Träger erfolgen, in anderen Bundesländern, wie Niedersachsen und Baden Württemberg, durch das schulische Personal. Auf Bundesebene hat das Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF einen großen Stellenwert erlangt, um das sich freie Träger in Kooperation mit Schulen bewerben können: Gefördert wird eine sogenannte mehrtägige Potenzialanalyse, an die sich eine mehrtägige Werkstattphase anschließt. In Nordrhein-Westfalen nehmen alle allgemeinbildenden Schulen an dem BOP-Programm teil; finanziert wird allerdings ausschließlich die Potenzialanalyse durch freie Träger. Außerdem wurden im Zusammenhang mit dem Berufso-

rientierungsprogramm des BMBF Qualitätsstandards für die Potenzialanalysen entwickelt (vgl. Weißmann 2010), die den Einsatz simulationsorientierter Verfahren zur Berufseignungsdiagnostik in der Sekundarstufe I einfordern.

Zugleich mehren sich die Stimmen, die die mangelnde Verhältnismäßigkeit zwischen dem Aufwand für die Durchführung und dem Ertrag für die individuelle Berufsorientierung sowie Integrationsförderung und methodische Mängel der Verfahren kritisieren (vgl. Lippegaus-Grünau 2013; Preißer 2009, 2010). Nach der Erfahrung des Autors sind die in der Praxis zu beobachtenden Probleme nur zum Teil auf die Verfahren als solche, sondern auch auf deren unzureichend reflektierte Nutzung in der Bildungspraxis zurückzuführen. Deshalb werden im weiteren Verlauf zunächst die unterschiedlichen Varianten der Berufseignungsdiagnostik sowie deren Einsatzmöglichkeiten in der Berufsorientierung (hierbei ist auch die Studienorientierung eingeschlossen) vorgestellt. Anschließend werden – und das ist der Schwerpunkt dieses Beitrags – die Herausforderungen bei der Anwendung der Berufseignungsdurchführung analysiert und Lösungsstrategien aufgezeigt.

2. Grundlegende Verfahren der Potenzialanalyse

Im Zusammenhang mit der Berufseignungsdiagnostik herrscht eine „babylonische Sprachverwirrung“ (vgl. Lippegaus-Grünau/Voigt 2012, 21). In der Berufs- und Studienorientierung

kommen sehr unterschiedliche Verfahren zum Einsatz (ausführlich in Rübner/Höft 2012 28 ff.); grundsätzlich kann zwischen eigenschaftsorientierten Verfahren (auch als psychometrische Verfahren oder Berufs- oder Studienwahltests bezeichnet), simulationsorientierten Verfahren (auch als handlungsorientierte oder assessmentbasierte Verfahren bezeichnet) und biografischen Verfahren unterschieden werden.

„Im Zusammenhang mit der Berufseignungsdiagnostik herrscht eine „babylonische Sprachverwirrung“

Die verschiedenen Verfahren können unter dem Begriff „Berufseignungsdiagnostik“ subsummiert werden: „Berufseignungsdiagnostik bezeichnet die Entwicklung, Prüfung und Anwendung psychologischer Verfahren zum Zwecke eignungsbezogener Erfolgsprognosen und Entscheidungshilfen im beruflichen Kontext.“ (Schuler 2006, 717). Unter Eignung kann die doppelte Passung verstanden werden, d. h. der Beruf soll zu den Interessen des Individuums und das Individuum zu den Anforderungen des Berufes passen (vgl. Klinck 2012, 41 f.).

Die Berufseignungsdiagnostik kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführt werden (vgl. Rübner/Höft 2013, 32 f.) als:

- › Orientierungs- und Entscheidungsprozess hinsichtlich einer Wahlalternative nach der Schule
- › Einmündungsprozess in einen konkreten Ausbildungsberuf oder Studiengang
- › Ausbildungsprozess, insbesondere bei der Identifikation von Problemen
- › Einmündungsprozess in eine berufliche Startposition

Im weiteren Verlauf geht es um den Einsatz der Berufseignungsdiagnostik in der Berufs- und Studienorientierung, d.h. um die Wahl und Realisierung einer individuell geeigneten Abschlussalternative nach der Schule. Auch innerhalb des Berufsorientierungsprozesses kann die Berufseignungsdiagnostik zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen. Der Einsatz der Berufseignungsdiagnostik kann zu Beginn zur Förderung der Selbsterkenntnis eingesetzt werden, aber auch zu einem späteren Zeitpunkt, um das berufliche Grobziel zu überprüfen und feiner zu justieren. Ein typisches Beispiel für die Überprüfung und Konkretisierung der Studienwahl sind die studienbezogene

genen Beratungstests der Bundesagentur für Arbeit. Im Rahmen der Berufseignungsdiagnostik zur Förderung der Berufsorientierung in der Sekundarstufe I geht es insbesondere um die Förderung der Selbsterkenntnis über die eigenen Interessen und Kompetenzen und potenziell geeignete berufliche Alternativen, damit die Jugendlichen ihre weitere Berufsorientierung zielgerichteter gestalten können. Besonders relevant sind diesbezüglich die durch das Berufsorientierungsprogramm (BOP) geförderten Potenzialanalysen, deren Anspruch über die Erhebung von Kompetenzen hinausgeht:

„Kompetenzfeststellungen bieten die Möglichkeiten, über formelle auch informelle Kompetenzen zu erfassen, schulische Erfahrungen durch externe Perspektiven zu ergänzen und durch biografische Ansätze die ganze Person in ihren jeweiligen Kontexten in den Blick zu nehmen“ (Weißmann 2010, 1). Während Kompetenzen auf die Bewältigung konkreter Situationen ausgerichtet sind, bezeichnen Potenziale „verborgene, (noch) nicht entwickelte Kompetenzen. Eine Potenzialanalyse richtet sich auf Entwicklungsprozesse. Anders als bei einer Leistungsbeurteilung soll der Blick für das geöffnet werden, was (auch noch) sein könnte.“ (a. a. O.) Im Zentrum der Potenzialanalyse stehen handlungsorientierte (d. h. simulationsorientierte Verfahren) (vgl. a. a. O. 2), die um psychometrische Instrumente, zum Beispiel zur Erfassung der beruflichen Interessen, und kognitiver Fähigkeiten ergänzt werden. Es bleibt allerdings unklar, durch welche Erhebungsmethoden sich die Potenzialanalysen von Kompetenzfeststellungen unterscheiden sollen. Dies zeigt sich auch daran, dass in der Praxis zur Durchführung von „Potenzialanalysen“ Verfahren zum Einsatz kommen, die den Begriff „Kompetenz“ im Namen führen.

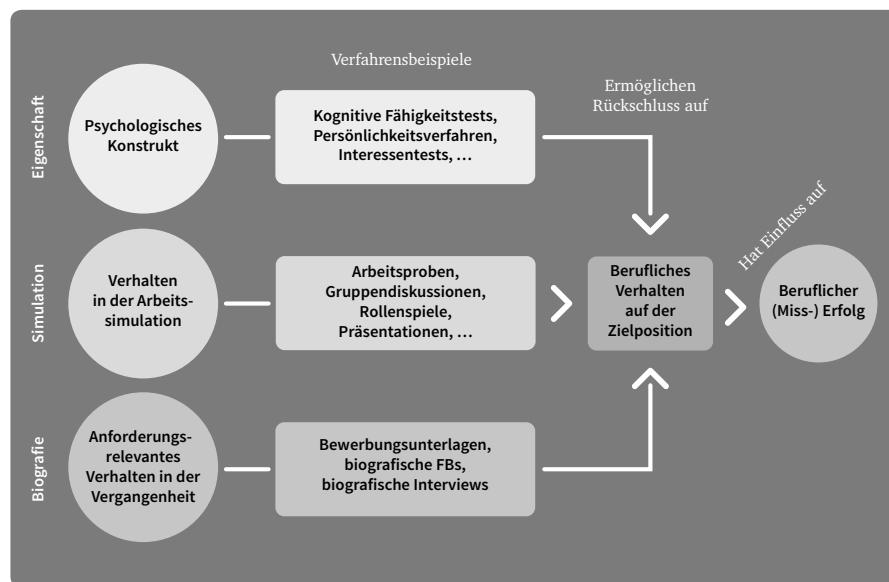


Abb: Eignungsdiagnostische Konzepte und Verfahren (Rübner/Höft 2012, 29)

3. Qualitätsstandards und Umsetzbarkeit der Berufseignungsdiagnostik in der Schulpraxis

Im Vergleich zu rein psychometrischen haben simulationsorientierte Verfahren den Vorteil, dass die Kompetenzen und Potenziale der Jugendlichen umfassender erfasst werden können; dies betrifft beispielsweise das Sozialverhalten und die motorischen Fähigkeiten. Zugleich ist zu konstatieren, dass die Durchführung handlungsorientierter Verfahren sehr aufwändig ist, weil die Beobachtung der Probanden in konkreten Handlungssituationen nicht

automatisiert erfolgen kann. So sind für die Durchführung des in Niedersachsen präferierten Verfahrens mit maximal 16 Schülerinnen und Schülern inklusive individuellen Auswertungsgesprächen fünf bis sechs Arbeitstage anzusetzen. Angesichts eines solchen, nicht ungewöhnlichen Aufwandes, stellt sich die Frage, wer simulationsorientierte Verfahren im wahrsten Sinne des Wortes „stemmen“ soll: Die Schule oder ein externer Träger. Beide Varianten gehen mit spezifischen Vor- und Nachteilen einher.

Für die Durchführung simulationsorientierter Verfahren durch die Schule spricht die Unabhängigkeit von einer externen Finanzierung durch Förderprogramme oder private Sponsoren, was der Nachhaltigkeit des schulischen Konzeptes zur Berufs- und Studienorientierung zu Gute kommt. Zugleich wird die Einbindung der individuellen Ergebnisse in die weitergehenden Berufsorientierungsmaßnahmen vereinfacht. Der organisatorische Aufwand sollte aber keinesfalls unterschätzt werden:

- › Die mit der Durchführung befassten Lehrpersonen sind vom Unterricht freizustellen, d. h. es ist eine Unterrichtsvertretung zu organisieren.
- › Oftmals kann aus Ressourcengründen (zum Beispiel Anzahl der fortgebildeten Lehrkräfte, die das Verfahren durchführen) nur eine Hälfte der Klasse an dem Verfahren teilnehmen. Somit stellt sich die Frage nach der Beschulung der anderen Hälfte.
- › Wenn Lehrkräfte ihnen bekannte Schülerinnen und Schüler diagnostizieren sollen, besteht die Gefahr der Voreingenommenheit, weshalb eine neutrale und außerschulische Durchführung gefordert wird (vgl. Bührmann 2009, 170). Der notwendige Tausch von Lehrkräften zwis-

schen den Schulen, um den Anspruch der Unvoreingenommenheit einzulösen, verstärkt die beiden zuvor genannten, organisatorischen Herausforderungen.

Wenn die Potenzialanalyse hingegen von externen Trägern durchgeführt wird, stellt sich zunächst die Frage nach der Finanzierung. Es ist für die Nachhaltigkeit des schulischen Berufsorientierungskonzeptes nachteilig, wenn die Fördergelder jährlich neu beantragt werden müssen. Außerdem ist bei einer extern durchgeführten Berufseignungsdiagnostik zu klären, wie die individuellen Ergebnisse in die weiteren schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen einfließen sollen (vgl. Kapitel 5). Dies setzt als ersten Schritt voraus, dass die nachvollziehbar dokumen-

einsatz und Organisationsaufwand in der Schulpraxis ein erheblicher (Ver-)Hinderungsfaktor.

Im Vergleich zu simulationsorientierten Verfahren ist der Aufwand zur Durchführung von psychometrischen Verfahren deutlich geringer. Außerdem können psychometrische Testverfahren einfacher validiert werden; die Objektivität ist durch die computerbasierte Auswertung gewährleistet. Die Möglichkeit zur Bearbeitung entsprechender Testverfahren per Papier am Computer ermöglicht einerseits einen organisatorisch flexiblen Einsatz. Andererseits gehen die flexiblen Integrationsmöglichkeiten mit dem Risiko einher, dass die entsprechenden Testverfahren nicht hinreichend in die Schulorganisation

„Der organisatorische Aufwand sollte aber keinesfalls unterschätzt werden.“

tierten Ergebnisse an die Schule übergeben werden, wobei allerdings datenschutzrechtliche Fragen auftreten können.

Lippegaus-Grünau (vgl. 2012, 81 ff.) ist zuzustimmen, dass man die Diskussion um den Einsatz von simulationsorientierten Verfahren nicht auf die Machbarkeit beschränken sollte; notwendig ist zunächst einmal die Sicherstellung von Qualitätskriterien an die Verfahren als solche (vgl. zu simulationsorientierten Verfahren a. a. O.; Weißmann 2010 oder zu eigenschaftsorientierten Verfahren Kanning 2012, 2013). Gleichwohl: eine noch so ausgefeilte Berufseignungsdiagnostik wird ihre Wirkung nicht entfalten, wenn sie unter den realen Gegebenheiten in der Schulpraxis nicht ordnungsgemäß umgesetzt werden kann. Wie dargestellt wurde, ist allein schon der Personal-

integriert oder sogar gänzlich in die Verantwortung der Schülerinnen und Schüler delegiert werden. Wenn entsprechende Verfahren beispielsweise am späten Abend durchgeführt werden, besteht die Gefahr von Messfehlern aufgrund der tendenziell verringerten kognitiven Leistungsfähigkeit. Während bei simulationsorientierten Verfahren die Auswertungsgespräche zu den individuellen Ergebnissen in der Regel fest eingeplant sind, ist dies bei computerbasierten Verfahren nicht unbedingt der Fall. Das bedeutet, dass vermeintliche oder reale Messfehler (die beispielsweise auch auf nicht verstandenen Aufgabenstellungen oder falsch angeklickten Beurteilungsskalen beruhen können) nicht aufgeklärt werden. Auf die generelle Notwendigkeit individueller Auswertungsgespräche wird im nächsten Kapitel eingegangen.

4. Auswertungsgespräche zu den individuellen Ergebnissen

Ohne Auswertungsgespräche zu den individuellen Ergebnissen der Berufseignungsdiagnostik besteht die Gefahr, dass desorientierte und demotivierte Schülerinnen und Schüler zurückbleiben. Wie bereits dargestellt wurde, können vermeintliche oder reale Messfehler nicht aufgeklärt werden. Hinzu kommt die Gefahr, dass die Ergebnisse abgelehnt werden, weil beispielsweise die festgestellten Kompetenzen dem Selbstbild widersprechen oder die vorgeschlagenen Berufe auf der Basis von Klischees beurteilt werden.

Auswertungsgespräche haben somit zunächst einmal die Aufgaben, das Verständnis zu den individuellen Ergebnissen sicherzustellen und die individuelle Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den Ergebnissen herzustellen. Darauf basierend sind die individuellen Ergebnisse zu reflektieren, zum Beispiel:

- › Welche Kompetenzen und beruflichen Interessen sind besonders ausgeprägt?
- › Wo bestehen Entwicklungspotenziale hinsichtlich der Kompetenzen?
- › Wo besteht ein Widerspruch zwischen den beruflichen Interessen und den dafür notwendigen Kompetenzen?
- › Welche weiteren Schritte sollen sich anschließen?

Die Gestaltung von Auswertungsgesprächen stellt eine nicht zu unterschätzende Herausforderung dar, weil sehr persönliche Ergebnisse besprochen werden. Die Gestaltung der Auswertungsgespräche stellt neben der generellen Kompetenz zur Führung von Beratungsgesprächen (vgl. nfb 2012, Schiersmann 2011, Schöber 2013 44 f.) auch nicht zu unterschätzen.



Zum Autor:

Nach einer Ausbildung zum Landwirt studierte Prof. Dr. Rudolf Schröder Wirtschaftswissenschaften an der Universität Paderborn, wo er 1998 promovierte und als Wissenschaftlicher Assistent im Fachbereich Wirtschaftspädagogik tätig war.

Acht Jahre später habilitierte er sich an der Universität Oldenburg mit einer Arbeit zu virtuellen Lernmethoden in der Ausbildung von schwerstkörperbehinderten Menschen. Er arbeitete freiberuflich mit den Schwerpunkten eLearning, EU-Bildungsprojekte und Förderung benachteiligter Menschen und war als Lehrer am Berufskolleg Ennepetal tätig.

2008 hat er die Professur für Ökonomische Bildung mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung am Institut für Ökonomische Bildung an der Universität Oldenburg übernommen. Wichtige Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind die Förderung Berufsorientierung in der Sekundarstufe I und gymnasialen Schulformen, die Einbindung der Berufsorientierung in den (Wirtschafts-)Unterricht, die Förderung benachteiligter Jugendlicher im beruflichen Übergang, die Entwicklung schulischer Berufsorientierungskonzepte unter Einbeziehung der Berufseignungsdiagnostik und die Qualifizierung der mit der Berufsorientierung befasssten Akteure.

- › den individuellen Förderangeboten und Ansprechpartner der Schule und kooperierender Einrichtungen, um eine mögliche Weiterführung der Beratungsaktivitäten zielgerichtet vorbereiten zu können.

Es liegt auf der Hand, dass gehaltvolle Auswertungsgespräche eine angemessene Qualifizierung der beratenden Personen voraussetzt. In zweitägigen Lehrerfortbildungsmaßnahmen zu simulationsorientierten Diagnostikverfahren können, nach der Erfahrung des Autors, die Grundlagen zur Anwendung des jeweiligen Verfahrens gelegt werden. Die Gestaltung der Auswertungsgespräche lässt sich schwerlich in ein solch enges Zeitkorsett angemessen integrieren. Zu kurz kommt oftmals auch die Einbettung des jeweiligen Verfahrens in die schulischen Berufsorientierungskonzepte, worauf im nächsten Kapitel eingegangen wird.

5. Konzeptionelle Einbindung der Berufseignungsdiagnostik

Das Abheften der individuellen Ergebnisse im Berufswahlpass oder ähnlichen Instrumenten zur Dokumentation des individuellen

Berufsorientierungsprozesses ist eine notwendige, nicht aber hinreichende Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der Berufseignungsdiagnostik. Notwendig ist darüber hinaus, dass die Berufseignungsdiagnostik und andere Maßnahmen zur Berufs- und Studienorientierung sowie individuelle Förderung effektiv aufeinander abgestimmt sind. Dies betrifft insbesondere die folgenden Maßnahmen:

- › Die Potenziale für eine vertiefende Beratung zum Beispiel durch die Berufsberatung oder eine sozialpädagogische Einrichtung bleiben weitgehend ungenutzt, wenn zwischen den Beratungen mehrere Monate liegen.
- › Die Beiträge des Fachunterrichts finden generell in der aktuellen Diskussion zur Berufs- und Studienorientierung eine geringe Beachtung. Hierbei handelt es sich um eine Aufgabe, bei der insbesondere, aber nicht allein der Wirtschaftsunterricht gefordert ist, weil die Berufsorientierung mit dem Übergang in den Arbeitsmarkt verbunden ist (vgl. Schröder 2013). Die Berufseignungsdiagnostik kann beispielsweise mit dem Fach Werte und Normen oder Religionslehre, weil die entsprechenden Lehrpläne oftmals Themen zur individuellen Identitätsentwicklung enthalten, vernetzt werden.



- Hinsichtlich der zielgerichteten Recherchen und Praxiskontakte lassen sich in der Praxis weitere „Versandungseffekte“ beobachten, weil die Ergebnisse der Berufseignungsdiagnostik nicht berücksichtigt werden. Die Wahl eines geeigneten Praktikumsplatzes und die zielgerichtete Recherche auf Ausbildungs- und Studienmessen sowie in Datenbanken zu Ausbildungsgängen und Studiengängen setzen aber voraus, dass potenziell geeignete Berufsfelder bekannt sind.
- Die Berufseignungsdiagnostik kann auch zur Identifizierung von zu fördernden Kompetenzen eingesetzt werden. Dieser Verwendung kommt entgegen, dass mehrere simulationsorientierte Verfahren, die auch in der Sekundarstufe I eingesetzt werden, ursprünglich vor einem förderpädagogischen Hintergrund entwickelt worden sind. Es ist allerdings fragwürdig, wenn in den Beratungsgesprächen nur die individuellen Fördermaßnahmen

thematisiert werden (vgl. Hammer/Ripper/Schenk 2012, 68 f.). Der Einsatz der Berufseignungsdiagnostik im Rahmen der Berufsorientierung kann auch per Erlass ad absurdum geführt werden: „Die Rückmeldungen enthalten keine ‚Berufsempfehlungen‘ sondern Hinweise auf individuelle Potenziale“ (Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein Westfalen, 2012, 3). Auch wenn beispielsweise in der Jahrgangsstufe schwerlich konkrete Ausbildungsberufe besprochen werden können, sollten doch in Frage kommende Berufsfelder eingeschränkt werden, um die nachfolgenden Orientierungsaktivitäten (zum Beispiel Wahl des Praktikumsplatzes) des Jugendlichen zu unterstützen.

Die entsprechende Weiterverwendung der individuellen Ergebnisse setzt geregelte Möglichkeiten zur Einblicknahme voraus, die mit den Bestimmungen zum Datenschutz abzugleichen sind. Hinsichtlich der Verwendung der Daten ist zwingend ein Konsens zur Transparenz herzustellen – auch, um eine von Misstrauen geprägte Ablehnung der Berufseignungsdiagnostik zu vermeiden. Eine wichtige Rolle kommt diesbezüglich der Elternarbeit zu.

Die Weiterverwendung der Ergebnisse der Berufseignungsdiagnostik bedingt weiterhin, dass die entsprechenden Personen (Lehrkräfte, Sozialpädagogen, Berufsberater usw.) zumindest die Grundzüge der zugrunde liegenden Verfahren kennen, um die Ergebnisse korrekt interpretieren zu können. Insbesonde-

re die schulischen Lehrkräfte sind darüber hinaus gefordert, die Berufseignungsdiagnostik in das schulische Konzept zur Berufs- und Studienorientierung einzubinden (vgl. Schröder/Warns/Büschgens 2012, 2 ff.).

Hinsichtlich der Weiterverwendung der Ergebnisse der beruflichen Eignungsdiagnostik ist anzumerken, dass zahlreiche Schülerinnen und Schüler nach Abschluss der Sekundarstufe I oftmals weitere Verfahren zur Berufseignungsdiagnostik durchlaufen, insbesondere in der gymnasialen Oberstufe und den Bildungsgängen des Übergangssystems. In der Regel stehen aber die Verfahren nicht miteinander in Beziehung. Dies ist insbesondere dann problematisch, wenn es zu widersprüchlichen Ergebnissen kommt, die nicht auf die individuelle Entwicklung des Jugendlichen zurückgeführt werden können.

Aufeinander abgestimmte Verfahren zur Berufseignungsdiagnostik in unterschiedlichen Schulformen beziehungsweise

Jahrgangsstufen, die auch Entwicklungsverläufe sichtbar machen, stellen bislang eine Ausnahme dar.

6. Fazit

In diesem Beitrag ging es weniger um die Verfahren zur Berufseignungsdiagnostik als solche. Vielmehr wurde die Durchführung und konzeptionelle Einbindung entsprechender Verfahren in die schulischen Berufsorientierungskonzepte erörtert – zwei, nach Ansicht des Autors, oftmals unterschätzte Herausforderungen.

- Die Durchführung simulationsorientierter Verfahren, die insbesondere in der Sekundarufe I eingesetzt werden, geht mit einem erheblichen Aufwand einher. Die Ressourcenfrage stellt sich – wenn auch mit unterschiedlichen Ausprägungen – sowohl bei der Durchführung durch die schulischen Lehrkräfte und Sozialpädagogen wie auch bei der Durchführung durch externe Träger. Auch aus Gründen der „Machbarkeit“ sollte verstärkt über den Einsatz psychometrischer Verfahren, die zugleich besser zu validieren sind, nachgedacht werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass auch die Durchführung solcher Verfahren organisiert werden muss und Auswertungsgespräche notwendig sind.
- Damit die Berufseignungsdiagnostik eine nachhaltige Wirkung auf den individuellen Prozess ausüben kann und sich der Ressourceneinsatz lohnt, sollten die Verfahren in die schulischen Berufsorientierungs- und ggf.

„ Die Berufseignungsdiagnostik kann auch zur Identifizierung von zu fördernden Kompetenzen eingesetzt werden.

- Förderkonzepte eingebunden werden, wobei die Berufsorientierung eine angemessene Berücksichtigung erfährt.
- › Die Handhabung der Berufseignungsdiagnostik inklusive der individuellen Auswertungsgespräche stellt erhebliche Anforderungen an die Akteure. Notwendig sind umfassende Fortbildungsmaßnahmen, die außerdem die konzeptionelle Einbettung der Berufseignungsdiagnostik zum Gegenstand haben.

Bei aller Kritik, die an der Berufseignungsdiagnostik – auch in diesem Beitrag – geübt wird: Diagnostizieren und Beraten sind, auch gemäß des Kultusministerkonferenzbeschlusses (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2004, 3 ff.), zu Recht ein wesentliches Aufgabenfeld der Lehrerinnen und Lehrer; dies gilt es auch bei der Einbeziehung der Berufsorientierung in der Lehrererausbildung zu berücksichtigen. Die Wirtschaftslehrkräfte sind bei der Berufsorientierung und somit auch bei Berufseignungsdiagnostik besonders gefordert: Auch wenn sie entsprechende Verfahren nicht unbedingt selber durchführen, sind sie in der Praxis maßgeblich hinsichtlich der Einbettung in das schulische Berufsorientierungskonzept befasst. Hierzu gehört beispielsweise die effektive Verzahnung der Berufseignungsdiagnostik mit den Praxiskontakten. Aus diesem Grund ist die Berufs- und Studienorientierung fest in den Oldenburger Lehramtsstudiengängen Ökonomische Bildung (Haupt-, Real- und Oberschulen) und Politik-Wirtschaft (Gymnasium) verankert und die theoretischen Grundlagen und die praktische Anwendung der Berufseignungsdiagnostik können im Wahlpflichtbereich vertieft werden.

7. Literatur

Bührmann, T. (2009): *Möglichkeiten und Grenzen von Assessment-Centern zur kompetenzbezogenen Outcome-Analyse in Maßnahmen der Jugendhilfe*, in: Marx, B.; Preißer, R. (Hrsg.): *Die Quadratur des Kreises: Feststellung von Kompetenzen benachteiligter Jugendlicher in der Diskussion und Evaluation*, Paderborn/Freiburg: IN VIA, S. 144-181

Hammer, K.; Ripper, J.; Schenk, T. (2012): *Leitfaden Berufsorientierung*, hrsg. von: Bertelsmann Stiftung / Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT / MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH 5., vollst. überarb. Aufl., Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung

Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Kanning, U. P. (2012): *Neun Kriterien zur Bewertung von Berufsorientierungstests*, in: Arbeitsförderung Offenbach (Hrsg.): *Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden – Tools – Projekte*, Bielefeld: Bertelsmann, S. 11-24

Kanning, U. P. (2013): *Berufsorientierungstests*, in: Brüggemann, T.; Rahn, S. (Hrsg.): *Berufsorientierung: ein Lehr- und Arbeitsbuch*, Münster u. a.: Waxmann, S. 236-250

Klinck, D. (2012): *Anforderungen an moderne Verfahren der Berufseignungsdiagnostik*, in: *Berufliche Rehabilitation*. Heft 1/2012, 37-47

Krzatala, K.; Retzmann, T. (2013): *Kompetenzdiagnostik in der Berufsorientierung. Eine Bestandsaufnahme der Potenzialanalyse als Diagnose- und Förderinstrument in der Sekundarstufe I*, Essener Beiträge zur ökonomischen und beruflichen Bildung, Universität Essen. Online

Lippegaus-Grünau, P. (2012): *Kompetenzfeststellung, Potenzialanalyse – viel Wind und nichts dahinter*, in: Arbeitsförderung Offenbach (Hrsg.): *Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden – Tools – Projekte*, Bielefeld: Bertelsmann, S. 75-88

Lippegaus-Grünau, P.; Voigt, B. (2012): *Potenzialanalyse in Theorie und Praxis. Band 1: Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln*. http://bildungsketten.de/_media/120903_Band_1_HR_PotA_online.pdf (30.12.2013)

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein Westfalen (2012): *Das Standardelement „Potenzialanalyse“ im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“*. www.berufsorientierung-nrw.de/cms/upload/pdf/Potenzialanalyse_Arbeitsfassung_ffentlich_Nov2012_.pdf (30.12.2013)

nfB (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V.) (2012): *Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Kompetenzprofil für Beratende*, Berlin: nfb. www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Inhaltlich/Professionalitaet/broschuere_kompetenz.pdf (02.01.2014)

Preißer, R. (2009): *Empfehlungen zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen in der Jugendhilfe*, in: Marx, B.; Preißer, R. (Hrsg.): *Die Quadratur des Kreises: Feststellung von Kompetenzen benachteiligter Jugendlicher in der Diskussion und Evaluation*, Paderborn/Freiburg: IN VIA, S. 201-210

Preißer, R. (2010): *Eignungsanalyse – gravierende Mängel, geringer Nutzen*. Online: http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag4115.php (30.12.2013)

Rübner, M.; Höft, S. (2012): *Berufliche Eignungsdiagnostik am Übergang Schule – Beruf*, in: Arbeitsförderung Offenbach (Hrsg.): *Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden – Tools – Projekte*, Bielefeld: Bertelsmann, S. 25-52

Schiersmann, C. (2011): *Bildungs- und Berufsberatung neu denken*, in: Hammerer, M.; Kanelutti, E.; Melter, I. (Hrsg.): *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung: Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis*, Bielefeld: Bertelsmann, S. 81-88

Schober, K. (2013): „*Quality is a Journey, not a Destination*“: Internationale Ansätze in Praxis, Politik und Wissenschaft zur Stärkung der Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung, in: Hammerer, M.; Kanelutti-Chilas, E.; Melter, I. (Hrsg.): *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung: Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis*, Band 2, Bielefeld: Bertelsmann, S. 17-45

Schuler, H. (2006): *Berufseignungsdiagnostik*, in: Petermann, F.; Eid, M. (Hrsg.): *Handbuch der psychologischen Diagnostik*, Göttingen: Hogrefe S. 717-729

Schröder, R.; Warns, I.; Büschgens, V. (2012): *Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren*, in: Schröder, R.; Wester, L. u. a. m. (Hrsg.): *Handreichung zur Berufs- und Studienorientierung in Niedersachsen*, Kapitel 4.3. Oldenburg: Institut für Ökonomische Bildung, Oldenburgische Industrie- und Handelskammer. http://berufsorientierung-niedersachsen.de/?q=system/files/Handreichung-BO_3-2_121011_Kompetenzfeststellung_0.pdf (30.12.2013)

Schröder, R. (2013): *Die Systematisierung der Berufsorientierung als Forschungs- und Gestaltungsfeld der ökonomischen Bildung*, in: Zeitschrift für ökonomische Bildung, Ausgabe 1, 137-161, www.zfoeb.de/2013_1/schroeder.pdf (02.01.2014)

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2004): *Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften*, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004. www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung-Bildungswissenschaften.pdf (02.01.2014)

Weißmann, H. (2010): *Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF*. [www.bildungsketten.de/_media/qualitaetsstandards_bildungsketten.pdf](http://bildungsketten.de/_media/qualitaetsstandards_bildungsketten.pdf) (02.01.2014)

Prof. Dr. Claas Triebel, Dr. Kurt Seipel, Dipl.-Päd. Andreas Thedorff

Die Kompetenzenbilanz

Ein Verfahren zur kompetenzorientierten Karriereberatung.

Einleitung

Kompetenzenbilanzierung ist in aller Munde – tatsächlich sollen die EU-Staaten bis 2018 Verfahren für die Validierung von Kompetenzen entwickelt haben. Dennoch besteht noch immer weitgehend Uneinigkeit darüber, was Kompetenzen sind und welchen genauen Zweck Kompetenzbilanzierung verfolgen soll: immer wieder ist hier eine Unklarheit zu beobachten ob Verfahren mit dem Ziel der Validierung von Kompetenzen eingesetzt werden oder mit dem Ziel Kompetenzen als Grundlage für eine berufliche Standortbestimmung zu bilanzieren. Nicht selten werden diese beiden Aspekte von Kompetenzbilanzierung miteinander vermischt. Seit den klärenden Definitionen von Erpenbeck & Rosenstiel (2003) hat sich an der Unklarheit im Umgang mit Kompetenzen nicht viel verändert. Tatsächlich grassiert nach wie vor ein Wildwuchs an Verfahren, Tools und Verkennungen.

Schlagworte, wie zum Beispiel Industrie 4.0, strategisches Kompetenzmanagement etc. dominieren die Diskussion. Der kleinsten gemeinsame Nenner daraus ist lediglich das Festhalten am hohen Stellenwert von hard- und soft-skills von Menschen: Wichtig ist, dass Menschen etwas können und dass man wissen sollte, was die Menschen können. Das ist allerdings etwas wenig.

Dass wir insgesamt mehr sind als wir über absolvierte Ausbildungsgänge und Zertifikate belegen können, ist ein alter Hut: „Nicht was wir gelebt haben ist das Leben, sondern das, was wir erinnern und wie wir es erinnern, um davon zu erzählen.“ (Gabriel García Márquez). Kompetenzbilanzierung jedoch kann mehr sein als das bloße Schwelgen in Erinnerungen, Lernsituationen oder das trockene Auflisten von Skills.

Deshalb ist es notwendig, genauer auf das Konstrukt Kompetenzbilanzierung zu schauen, um zu verstehen, was es leisten kann: für Menschen in Veränderungssituationen im beruflichen und privaten Kontext. Dabei reicht das Spektrum vom Eintritt in die Berufswelt über (lebenslanges) Lernen bis hin zum Ruhestand.

Wir stellen in diesem Beitrag die „Kompetenzenbilanz“ vor, die 2003 im Auftrag des Zukunftszentrums Tirol von PerformPartner unter Begleitung von Prof. Dr. Dr. Lutz von Rosenstiel entwickelt wurde (& Lang-von Wins 2004 und 2007 und Triebel 2013) und klären an diesem Beispiel einige Fragen im Spannungsfeld zwischen Validierung und Beratung, in denen das Themenfeld Kompetenzbilanzierung häufig angesiedelt ist.

1. Kompetenzbilanzierung

1.1 Begriffsklärung

Der Begriff der Kompetenzbilanzierung beschreibt eine Reihe von Vorgehensweisen, die es Teilnehmenden dieses Verfahrens ermöglicht, ihre eigenen Kompetenzen detailliert zu erfassen und zu belegen.

Erpenbeck und v. Rosenstiel beschreiben Kompetenzbilanzierungen als qualitative Verfahren, die „sich europaweit bei der Einschätzung und der Verständigung über den Kompetenzstatus von Menschen über Ländergrenzen hinweg besonders bewährt“ (Erpenbeck & v. Rosenstiel, 2007, S. XIV) haben. „Insbesondere berücksichtigen sie non-formell und informell erworbbene Kompetenzen in gebührender Weise. [...] Schließlich tragen qualitativ bilanzierende und hybride Erfassungsverfahren durch eine positive Rückwirkung auf bilanzierte Personen, die sich erstmals ihrer Stärken und Möglichkeiten ganz bewusst werden, deutlich zu einer Dynamisierung des Arbeitsmarktes bei (Erpenbeck & v. Rosenstiel, 2007, S. XIV).

1.2 Das Ziel und die Struktur des Verfahrens

Kompetenzbilanzierungsverfahren werden als Methode eingesetzt, um Menschen in beruflichen Übergangssituationen zu begleiten. Wir unterscheiden zwischen subjektivierenden und objektivierenden Verfahren (Triebel 2009).

Objektivierende beziehungsweise anforderungsorientierte oder summative Verfahren versuchen demnach Kompeten-

zen objektiv festzustellen. (In der Zwischenzeit wurden von PerformPartner einige EU-Projekte auch mit diesem Ziel begleitet.) In subjektivierenden beziehungsweise entwicklungsorientierten oder formativen Verfahren hingegen dient die Kompetenzfeststellung der Unterstützung eines Beratungs-, Veränderungs-, Orientierungs- oder Empowerment-Prozesses – hier liegt die Stärke der Kompetenzenbilanzierung.

Der Begriff der Bilanzierung ist irreführend und entspringt den französischen Wurzeln: Eine Bilanz ist weder veränderungsoorientiert noch formativ oder in irgendeiner Weise subjektivierend zu verstehen. Gleichwohl ist der Begriff der Bilanzierung nun einmal in der Welt und kanonisch geworden.

Bei den vielen vorhandenen Verfahren gibt es einige Ähnlichkeiten, eine Art Übereinkunft darüber, wie Kompetenzenbilanzierungsverfahren aussehen, wie sie aufgebaut sind und was sie zu leisten im Stande sein sollen. Sie folgen in der Regel einem Ablauf, in dem zunächst der Biografie der teilnehmenden Person Aufmerksamkeit geschenkt wird. Im weiteren Verlauf werden Tätigkeitsfelder identifiziert und deren Lernhaptigkeit untersucht. Aus dem Ergebnis dieser Arbeit werden Kompetenzen abgeleitet, die wiederum die Grundlage dafür bilden, in den folgenden Schritten zu planen, auf welche Art und Weise die Kompetenzen in Zukunft eingesetzt werden sollen.

Um diese Arbeitsschritte durchzuführen, gibt es in bestimmten Arbeitsmaterialien unterschiedliche Übungen oder Tools, die jeweils darin unterstützen die Biografie zu reflektieren, Kompetenzen zu beschreiben und nächste Schritte zu konkretisieren. Hier ist über die Jahre ein gewisser Angleichungsprozess zwischen einzelnen Verfahren zu beobachten.

Betrachtet man die Oberfläche dieser Verfahren, also Dramaturgie und Arbeitsmaterialien, so lassen sich kaum psycholo-

gische Gründe finden, die stichhaltige Argumente dafür liefern könnten, dass ein bestimmtes Arbeitsblatt besser in der Lage sei Menschen in einer flexibilisierten Arbeitswelt zu unterstützen als ein anderes. Die Vorstellung, das Potenzial einer Kompetenzenbilanzierungsmaßnahme liege vor allem zwischen den Ordnerdeckeln der Arbeitsmaterialien, ist abwegig. Vielmehr muss sich die Wirksamkeit einer Kompetenzenbilanzierung auf einen definierten Beratungsprozess und auf die Kompetenz der durchführenden Personen, der Beraterinnen und Berater, berufen können.

3. Die Kompetenzenbilanz von PerformPartner

3.1 Ausgangssituation

Die Kompetenzenbilanz von PerformPartner wurde ab 2003 in Kooperation mit dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt (Triebel & Lang-von Wins 2004, 2007, Seipel 2010 und Triebel 2013).

In diesem Verfahren sollen die Teilnehmenden „*ihre Stärken und Entwicklungspotenziale erkennen, größeres Selbstbewusstsein und höheres Selbstwertgefühl erlangen, ihre Arbeitszufriedenheit sowie Motivation und Erfolg steigern, weil sie entsprechend ihrer Fähigkeiten und Präferenzen eingesetzt werden können, sich neue Tätigkeitsfelder erschließen können, ihre Karrierechancen beziehungsweise ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.*“

Diese Ziele machten von Anfang an deutlich, dass es sich hier nicht um ein vornehmlich bilanzierendes, feststellendes, sondern eindeutig um ein beratendes Verfahren handeln sollte.

Um sich der Erfüllung der Auftragsziele durch den Rückgriff auf ein psychologisches Konstrukt zu nähern, wurde nach einem ersten Entwurf eines Verfahrens und einer anschließenden Pilotphase Bezug auf das Employability-Konzept von Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) genommen.

Prof. Dr. Claas Triebel

Psychologiestudium an der LMU München; Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität der Bundeswehr München, dort 2009 Promotion (Dr. phil.); Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für Angewandtes Management Erding.

Seit 2003 im Feld Kompetenzfeststellung und kompetenzorientier-

ter Beratung tätig. Entwicklung der Methoden: „Die Kompetenzenbilanz als Einzel- und Gruppenverfahren“; „KomBI-Laufbahnberatung als Methodenbaukasten für Karriereberatung“; Wissenschaftliche Begleitung kompetenzorientierter Beratungsprozessen. Er berät Personen, Teams, Unternehmen und Organisationen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Beratung von StartUps.



3.2 Beschäftigungsfähigkeit

3.2.1 Grundannahmen

Das Modell der Beschäftigungsfähigkeit nach Fugate et al. (2004) gibt einen theoretischen Rahmen mit praktischen Implikationen, die für die Konzeption von Kompetenzbilanzierungsverfahren und zur Überprüfung, ob diese stichhaltig entworfen sind, reichlich Anhaltspunkte bieten. Es eignet sich hierfür insbesondere deshalb, weil es sich um ein psychologisches Konstrukt handelt, das Beschäftigungsfähigkeit nicht als Marktwert einer Person und auch die Qualifikationen einer Person bloß als Unterkonstrukt versteht. Vielmehr umreißt das Employability-Konzept von Fugate et al. Beschäftigungsfähigkeit eben als „Fähigkeit“ und befasst sich damit, wie diese Fähigkeit gefördert werden kann. Sie stellen nicht den Marktwert des Individuums in den Vordergrund, sondern das Individuum selbst, mit seinen Fähigkeiten und Eigenschaften.

Fugate et al. (2004) unterscheiden drei Themenkomplexe, aus denen sich das Generalkonstrukt der Beschäftigungsfähigkeit zusammensetzt:

- › die persönliche Anpassungsfähigkeit (Personal Adaptability),
- › die Laufbahnidentität (Career Identity) und
- › das Sozial- und Humankapital (social- and human capital).

3.2.2 Anpassungsfähigkeit

Der Begriff der Anpassungsfähigkeit meint folgende psychologische Konzepte: Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, interne Kontrollüberzeugungen, Optimismus, Proaktivität, Kontrollüberzeugungen, die Neigung zu lernen, die Offenheit gegenüber Veränderungen und die Flexibilität. Personen, bei denen die genannten Eigenschaften stark ausgeprägt sind, werden als anpassungsfähig bezeichnet. Personen mit hoher Anpassungsfähigkeit sind dem Konzept zu Folge in der Lage, Entwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren und sich neuen Bedingungen aktiv anzupassen. Also Personen, die in der Lage sind, auf sich verändernde Umstände adäquat und den eigenen Interessen und Fähigkeiten entsprechend einzugehen.

3.2.3 Laufbahnidentität

Die Laufbahnidentität setzt sich aus den Zielen, Hoffnungen und Befürchtungen, Persönlichkeitseigenschaften, Werten, Überzeugungen, Normen, zeitlichen Horizonten und Interaktionsstilen einer Person zusammen. Eine Kenntnis der genannten Größen ermöglicht eine Ausdifferenzierung der

Laufbahnidentität. Die Autoren betrachten das Konstrukt der Laufbahnidentität als streng kognitiv. Eine effektive Planung der eigenen Zukunft wird nach Fugate et al. (2004) durch die Beschreibung der eigenen Laufbahnidentität möglich. Laufbahnidentität wird nicht nur prospektiv, sondern auch retrospektiv-narrativ gebildet. Menschen neigen dem Konzept zu Folge dazu, die eigene Entwicklung als kohärent zu schildern. Diese narrativ gebildete Identität hat einen stark faktischen Charakter. So hilft es Personen, sich zur Bildung der eigenen Identität mit der eigenen Vergangenheit auseinanderzusetzen und auf dieser Grundlage die eigene Entwicklung in die Zukunft „weiter zu erzählen“. Erzählungen über die eigene Vergangenheit und Zukunft gewinnen deshalb große Bedeutung, weil sich Personen nach diesen selbst gebildeten Erzählungen richten und sich an ihnen orientieren, um eine Kontinuität zwischen wahrgenommener Vergangenheit und erwünschter Zukunft zu erzielen (Ashforth & Fugate 2001).

Die Autoren unterscheiden hierbei zwischen dem tatsächlichen und den möglichen Selbst. Die narrative Konstruktion eines möglichen Selbst stellt die eigene Person in einen Bedeutungszusammenhang, der überprüfen lässt, ob eine bestimmte Wunschvorstellung hinsichtlich der eigenen Zukunft mit den eigenen Werten, Überzeugungen, Eigenschaften, etc. überhaupt in Übereinstimmung zu bringen ist.

3.2.4 Sozial- und Humankapital

Das Sozial- und Humankapital beschreibt die sozialen Ressourcen und Netzwerke sowie die personalen Eigenschaften, über die eine Person verfügt. Das soziale Kapital beschreibt die Netzwerke, über die eine Person verfügt. Netzwerke können konkreten Zugang zu Laufbahnmöglichkeiten bieten und stellen besonders in Zeiten sich schließender Arbeitsmärkte eine entscheidende Ressource dafür dar, überhaupt einen Arbeitsplatz zu erhalten. Unter Humankapital verstehen die Autoren die Ausbildung, die Erfahrungen, das Training und weitere Eigenschaften, auf die eine Person für die Entwicklung der eigenen Laufbahn zurückgreifen kann. „Human capital represents an individual's ability to meet the performance expectations of a given occupation (Burt 1997; Portes 1998)“ (Fugate et al. 2004, S. 25).

Die Autoren beziehen an diesem Punkt also in gewisser Weise den Marktwert der Fähigkeiten einer Person in ihr Konzept mit ein, denn das Humankapital messen sie nicht nur an den individuellen Fähigkeiten einer Person, sondern auch daran, welchen Nutzen dieses in Bezug auf bestimmte Anforderungen hat.



Dr. Kurt Seipel

Studium der Psychologie, Philosophie, Erziehungswissenschaften; Promotion in Psychologie.

Seit 1990 als Psychologe, zertifizierter Unternehmensberater, Wirtschaftstrainer und Coach, sowie als Registered EuroPsy Psychologist und akkreditierter SGM-Berater selbstständig tätig. Seit 1998 Lektor an

Hochschulen und Universitäten. Berufsgruppensprecher UnternehmensberaterInnen in der Wirtschaftskammer Tirol; GO-UB-Ausschuss in der Wirtschaftskammer Österreich; im Leitungsteam der A&O-PsychologInnen im Berufsverband Österreichischer PsychologInnen; Vizepräsident des Alumni-Vereins der Universität Innsbruck.

3.2.5 Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Unterkonstrukten

Die Autoren nehmen einige Wechselwirkungen zwischen den vorgestellten Konstrukten an. So gehen sie etwa davon aus, dass eine Person mit einer ausgeprägten, ausformulierten und reflektierten Laufbahnidentität auch anpassungsfähiger ist, wodurch rückwirkend wieder die Laufbahnidentität positiv beeinflusst wird. Ähnlich verhält es sich mit dem Sozial- und Humankapital, das die Anpassungsfähigkeit moderiert, was wiederum Auswirkungen darauf hat, in welcher Weise eine Person das eigene Kapital – ob nun human oder sozial – weiterentwickeln wird. Eine ähnliche, sich gegenseitig positiv beziehungsweise negativ verstärkende Beziehung wird zwischen der Laufbahnidentität und dem Sozial- und Humankapital angenommen.

3.3 Ablauf der Kompetenzenbilanz

Auf der Grundlage des dargestellten Employability-Konzepts wurde die Kompetenzenbilanz optimiert und folgt seitdem einem genau strukturierten Ablauf:

I. Einführungsgespräch (Dauer: eine Stunde)

Vor dem eigentlichen Beginn der Kompetenzenbilanz findet eine intensive Auftragsklärung statt:

- › Welches Anliegen haben die Teilnehmenden?
- › Wie läuft das Verfahren genau ab?
- › Welcher Zeitaufwand ist damit verbunden? Etc.

Die Teilnehmenden erhalten Arbeitsmaterialien und eine Einweisung in erste biografische Übungen, die sie bis zum zweiten Termin bearbeiten müssen.

II. Coaching-Gespräch 1 (Dauer: eine bis zwei Stunden)

Im ersten Coaching-Gespräch wird zunächst die Biografie der

Teilnehmenden intensiv besprochen. Das Gespräch konzentriert sich dabei insbesondere auf:

- › Wichtige Lernerfahrungen
- › Wichtige Entscheidungssituationen
- › Ressourcen, die bei der Bearbeitung der biografischen Aufgabe sichtbar geworden sind

Die biografische Arbeit endet mit einem Resümee darüber, welche Leitthemen für die weitere Arbeit mit der Kompetenzenbilanz festgehalten werden sollen. Solche Leitthemen sind häufig Werte, die den Teilnehmenden in diesem Zusammenhang besonders deutlich wurden. Zum Teil werden auch bereits vorläufig Kompetenzbegriffe festgehalten, an denen im Folgenden weitergearbeitet wird. Besonders wichtig ist für die Teilnehmenden, dass sowohl privaten als auch beruflichen Stationen Aufmerksamkeit geschenkt wird.

In der zweiten Hälfte des Gesprächs werden einige wichtige berufliche und private Stationen auf ihre Lernhaptigkeit hin untersucht. Im gemeinsamen Gespräch erarbeiten BeraterIn und TeilnehmerIn, welche Tätigkeiten der/die TeilnehmerIn an bestimmten beruflichen und privaten Stationen ausgeführt hat und über welche Fertigkeiten er/sie deshalb verfügt. Diese Aufgabe setzen die Teilnehmenden als Hausaufgabe fort.

III. Coaching-Gespräch 2 (Dauer: zwei Stunden)

Im zweiten Coaching-Gespräch wird die Analyse von Tätigkeiten und Fertigkeiten abgeschlossen. Während dieses Prozesses bilden BeraterIn und TeilnehmerIn Cluster aus einander ähnlichen Fertigkeiten. Diese Cluster werden mit vorläufigen Kompetenzbegriffen benannt. Häufig fließen hier auch Wertbegriffe mit ein. Auf diese Weise entsteht eine vorläufige Sammlung von meist etwa 16 bis 20 Kompetenz-

und Wertbegriffen. Die Kompetenzbegriffe werden dann in die Kategorien sozial, methodisch, fachlich, personal eingesortiert.

In der zweiten Hälfte des Gesprächs werden die vorläufigen Begriffe kritisch hinterfragt. Die Kompetenzbegriffe werden als vorläufige Hypothesen behandelt, die es im Folgenden zu belegen gilt. Hierzu erlernen die Teilnehmenden eine Art Argumentationssystem, nach dem sie aus ihrer Biografie und aus ihrer Tätigkeiten-/Fertigkeiten-Analyse Argumente für die vorläufig behaupteten Kompetenzen zusammenstellen.

Diese Aufgabe führen die Teilnehmenden in Heimarbeit fort. Zusätzlich bearbeiten sie ein Instrument zum Selbstbild-Fremdbild-Abgleich und zum Abgleich von ihrer derzeitigen Situation mit einer von ihnen als ideal beschriebenen Situation.

IV. Coaching-Gespräch 3 (Dauer: zwei Stunden)

Im dritten Coaching-Gespräch werden die Kompetenzbelege nochmals aktualisiert. Es stellt sich heraus, dass von den vorläufigen Kompetenzbegriffen meist ca. 8 (+/-2) Kernkompetenzbegriffe verbleiben. Diese können die Teilnehmenden schlüssig argumentativ darlegen. Es folgt die Besprechung der in Coaching-Gespräch 2 erwähnten Fragebögen. In der zweiten Hälfte des Gesprächs werden auf Grundlage der bisher erarbeiteten Materialien nächste Schritte erarbeitet und in einem Aktionsplan festgehalten.

V. Schriftliche Bilanz

Im Nachgang zur Kompetenzenbilanz erhalten die Teilnehmenden eine schriftliche Zusammenfassung der besprochenen Kompetenzen und des gesamten Prozesses. Diese „schriftliche Kompetenzenbilanz“ wird zum Teil in Bewerbungsprozessen verwendet, mitunter auch als Vorbereitung für Bewerbungsgespräche.

Andreas Thedorff, Dipl. Päd.

Studium der Pädagogik (Schwerpunkt Berufs- und Wirtschaftspädagogik) an der Universität der Bundeswehr München. 2003 bis 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität der Bundeswehr München, Lehrgebiet Berufspädagogik.

Seit 1998 freiberufliche Tätigkeit als Trainer und Berater in der Erwachse-

nenbildung und Weiterbildung; seit 2007 Leitung des Bereichs Training am Zentralinstitut studium plus der Universität der Bundeswehr München.

Kernkompetenzen: Steuerung von Gruppenprozessen, Konzeptentwicklung, Führungs- und Teamberatung, Einzel- und Gruppencoaching; Forschungsschwerpunkte: Systemisches Lernen, Lernende Organisation.

4. Evaluation der Kompetenzenbilanz

4.1 Wirkungen der Kompetenzenbilanz

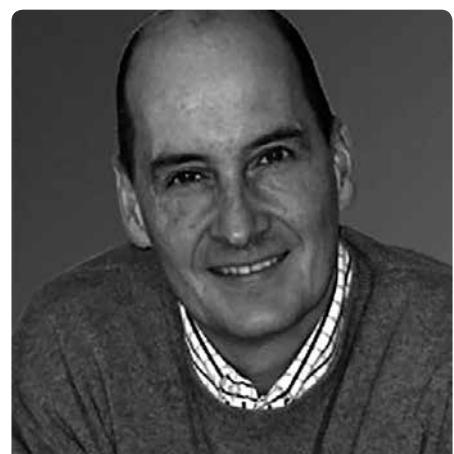
Die Kompetenzenbilanz wurde mehrfach wissenschaftlich evaluiert. Lang-von Wins und Triebel (2005) und Seipel (2006) konnten zeigen, dass Teilnehmende der Kompetenzenbilanz 6 Monate nach der Kompetenzenbilanz besser in der Lage sind Stress zu verarbeiten, über höhere Proaktivitätswert verfügen und erhöhte interne Kontrollüberzeugungen sowie über höhere Selbstwirksamkeitswerte verfügen als vor der Kompetenzenbilanz. Die Werte wurden zudem mit einer Kontrollgruppe (Wartegruppe) verglichen, in der sich im Vergleichszeitraum keine Veränderungen ergaben.

Darüber hinaus wurde von Gregoritsch et al (2006) eine volkswirtschaftlich ausgerichtete Studie unternommen, die aufzeigte, dass AbsolventInnen der Kompetenzenbilanz im Jahr nach der Teilnahme am Verfahren über ein im Durchschnitt EUR 2.000 höheres Einkommen verfügen als eine aufgrund der Sozialversicherungsdaten parallelisierte Vergleichsgruppe. Darüber hinaus hatten Teilnehmende der Kompetenzenbilanz weniger Krankenfehltage und mehr Beschäftigungstage als ihre statistischen Zwillinge.

Aufgrund dieser beiden Studien konnte also nachgewiesen werden, dass durch die Kompetenzenbilanz die Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen sensu Fugate et al (2004) gesteigert werden konnte. Um die Erkenntnisse aus dieser Studie zu verallgemeinern wurde zudem eine qualitative Studie durchgeführt um Wirkprinzipien zu identifizieren, die Aufschluss über das „Warum“ der Wirksamkeit des Verfahrens geben.

4.2 Wirkprinzipien der Kompetenzenbilanz

In der qualitativen Studie von Triebel (2009) konnte aufgezeigt werden, dass der Prozess der Kompetenzenbilanz einer Wirk-



dramaturgie folgt, die den Wirkprinzipien der psychologischen Therapie nach Klaus Grawe (2000) ähnelt.

Demnach kann Kompetenzbilanzierung dann wirksam sein, wenn während des Prozesses folgende Wirkprinzipien berücksichtigt werden:

- › In der biografischen Arbeit muss eine prozessuale Aktivierung (Grawe 2000) erfolgen, ein Prozess des „Erlebens“ (Triebel 2009), dass es um die Person des Teilnehmers/ der Teilnehmerin geht und nicht um äußere Kriterien oder auch bspw. um einen Zertifizierungsprozess der Kompetenzen
- › In der Tätigkeitsanalyse muss Wert auf Ressourcenaktivierung (Grawe 2000) gelegt werden. Dies geschieht durch kognitiv orientiertes „Erkennen“ (Triebel 2009) der bisher gemachten Lernerfahrungen
- › Im Belegen der Kompetenzen muss einerseits die Ressourcenaktivierung vertieft werden und um einen Aspekt der „intentionalen Veränderung“ (Grawe 2000) erweitert werden. Es muss also im Beratungsprozess eine Rolle spielen, welche Vorhaben mit den erarbeiteten Kompetenzen in Angriff genommen werden könnten. Auf den Beratungsprozess wurde hierfür der Begriff der Unterstützung des „Wollens“ (Triebel 2009) gewählt. Diese intentionale Veränderung muss Einzug in die konkrete Planung nächster Schritte finden. Es zeigt sich, dass Personen, die keine nächsten Schritte planen im Anschluss an die Kompetenzbilanz nicht von den oben genannten Effekten profitieren konnten.

Der Wirkprozess schließt nach Grawe mit der „Intentionsrealisierung“ ab, der Umsetzung des projektierten Vorhabens also. Für den Beratungskontext wurde dies mit dem Schlagwort „Machen“ (Triebel 2009) adaptiert.

Den oben angeführten Schritten folgend – und die intendierten Wirkprinzipien erwartend – müssen kompetenzbilanzierende Verfahren folgen, damit sie ihre Wirkung entfalten können.

5. Ausbildung der Kompetenzbilanz-Coaches

Alle Kompetenzbilanz-BeraterInnen durchlaufen seit Entwicklung der Kompetenzbilanz eine fünftägige Schulung. In den ersten drei Tagen werden die BeraterInnen mit theoretischen Grundlagen von Kompetenzbilanzierung und Beratung vertraut gemacht. Zudem wird das Verfahren in Selbsterfahrung durchgearbeitet. In einer anschließenden Praxisphase bearbeiten sie selbständig mehrere Fälle, die schriftlich doku-



mentiert und in zwei Folgetagen supervidiert werden. An der Kompetenzbilanz-Schulung nehmen nur BeraterInnen teil, die bereits über Beratungserfahrung oder einen einschlägigen Abschluss (Psychologie, Pädagogik o.ä.) verfügen. Die Kompetenzbilanz-Coaches werden auf der Internetseite www.kompetenzbilanz.de gelistet.

6. Anwendung und Weiterentwicklung

Die Kompetenzbilanz wurde seit ihrer Entwicklung in vielfältigen Kontexten angewendet. Im Zukunftszentrum Tirol war das Verfahren jahrelang im Regelbetrieb und wurde vom Land Tirol finanziell unterstützt. Hier nahmen Menschen in beruflichen Veränderungssituationen am Verfahren teil.

Zudem findet das Verfahren in unterschiedlichen anderen Kontexten Anwendung. Einige Beispiele: In Wien ist die Kompetenzbilanz Teil mehrerer Arbeitsmarktintegrationsprojekte (WAFF, Jobtransfair), in Rheinland-Pfalz wurde ein Projekt mit Langzeitarbeitslosen 50+ durchgeführt, in Berlin bietet der Verein KOBRA e.V. die Kompetenzbilanz regelmäßig an, die VW Coaching GmbH verwendet das Verfahren zur Beratung von Führungskräften, die DEKRA-Akademie setzt die Kompetenzbilanz bundesweit ein, die Werkstatt Frankfurt e.V. wurde 2012/13 geschult, im gesamten D-A-CH wurden seit 2003 mehrere hundert Coaches geschult, die die Kompetenzbilanz teils freiberuflich, teils in ihren Organisationen umsetzen. Über die Jahre wurde deutlich, dass der klar strukturierte Prozess und die Beratungskompetenz entscheidende Erfolgsfaktoren für das Verfahren darstellen.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Wirkprinzipien (Grawe 2000, Triebel 2009, Lang-von Wins und Triebel 2011) entstanden weitere Verfahren,

- › Die Kompetenzwerkstatt für Jugendliche in der Berufswahlvorbereitung (Lang-von Wins et al 2007)
- › Kompetenzbilanzierung als Gruppenverfahren
- › Kompetenzbilanzierung für GründerInnen
- › KOB-Ausbildung für stärkenorientierte Beratung
- › KomBI-Laufbahnberatung (Bauer & Triebel 2011) als Ausbildungskonzept für BeraterInnen, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten
- › eXist-Workshop-Design für GründerInnen aus dem Hochschulbereich

Verbindender Gedanke dieser Verfahren ist es Kompetenzbilanzierung anhand der in der Evaluation identifizierten Wirkprinzipien als Beratungsprozess zu verstehen, der weitgehend unabhängig von den verwendeten Materialien auf unterschiedliche Zielgruppen anwendbar ist.

7. Qualitätskriterien für subjektivierende Kompetenzbilanzierung

Vor dem Hintergrund der eingangs vorgestellten Problematik einer gewissen Unübersichtlichkeit bestehender Kompetenzbilanzierungsverfahren lassen sich aus dem Verfahren der Kompetenzbilanz und der begleitenden Forschung einige Qualitätskriterien verallgemeinern, die für alle subjektivierenden, formativen oder entwicklungsorientierten Verfahren gelten können. Die wichtigsten seien hier abschließend genannt:

- › Eindeutige Festlegung des Verfahrens auf eine entweder subjektivierende oder objektivierende Vorgehensweise. Beides zusammen geht nicht.
- › Freiwillige Teilnahme am Verfahren.
- › Sprachliche Kompetenz mindestens auf B1-Niveau um die Hausaufgaben selbstständig bearbeiten zu können.
- › Geschützter Raum für das Verfahren - Informationen aus dem Verfahren unterliegen der Vertraulichkeit.
- › Klarer Prozess des Verfahrens, der an Wirkprinzipien ausgerichtet ist. Diese Wirkprinzipien müssen nicht den Wirkprinzipien von Grawe beziehungsweise Triebel entsprechen. Aber BeraterInnen müssen darlegen können, an welchem Beratungskonzept sie sich orientieren.
- › Ausgiebige Schulung der BeraterInnen.
- › Regelmäßige Intervision und/oder Supervision der BeraterInnen.

8. Literatur

Bauer, H.G. & Triebel, C. (2011). *KomBI-Laufbahnberatung – kompetenzorientiert, biografisch, inter-kulturell*. Verl. Tür an Tür gGmbH, Augsburg

Colardyn, D. & Bjornavold, J. (2004): *Validation of formal, non-formal and informal learning: Policy and practices in EU member states*. In: *European Journal of Education*, No. 1, S. 69–89

Erpenbeck, J. & v. Rosenstiel, L. (2003, Hrsg.): *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschl Ver.; 1. Aufl., 2. Aufl. 2007

Gillen, J., *Kompetenzanalysen als berufliche EntwicklungsChance. Eine Konzeption zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz*. Dissertationsschrift. Bielefeld

Grawe, K. (2000). *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe. 2. Auflage

Gregoritsch, P., Kernbeiß, G., Timar, P. & Wagner-Pinter, M. (2006). *Bessere Arbeitsmarktpositionierung aufgrund einer Kompetenzbilanz? Befunde aus einer kontrollgruppen- basierten Wirkungsanalyse*. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Zukunftszentrum Tirol: Innsbruck

Künzli, H. (2009). *Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching*. In: OSC 16(1): S. 4-18

Lang von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*, Heidelberg, Springer

Lang-von Wins, T., Thelen, N. & Triebel, C. (2007). *Kompetenzwerkstatt für Schüler und Jugendliche*. In J. Erpenbeck & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmessung* (S. 422–427). Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2011). *Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg, Springer

Seipel, K.: *Die Kompetenzbilanz*. In: *Magazin für Erwachsenenbildung*, Wien 2010, S. 2-7

Triebel, C. & Lang-von Wins, T. (2004 und 2007). *Die Kompetenzbilanz. Ein Verfahren der kompetenzorientierten Laufbahnberatung*. PerformPartner, Moosinning.

Triebel, C. (2009). *Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention. Wirkfaktoren und Wirkfaktoren in Laufbahnberatung und Coaching*. Dissertation an der Universität der Bundeswehr München. Online-Publikation: <http://137.193.200.7:8081/node?id=86279> Zugegriffen: 06. Mai 2014

Triebel, C. (2013). *Die Kompetenzbilanz. Ein Verfahren der kompetenzorientierten Laufbahnberatung*. PerformPartner, Weilheim

Information:



PerformPartner begleitet Menschen und Organisationen in Veränderungsprozessen:
www.performpartner.de



Internetseite zum Verfahren:
www.kompetenzbilanz.de



Gabriela Bäuml-Westebbe · Designerin virtueller Lehr- und Beratungskonzepte

Die Digitalisierung der Laufbahnberatung ist bereits in der Gegenwart angekommen

Ein Praxis-Beispiel unter Heranziehen der Beratungssituation mit dem eProfilPASS.

Intro: Die Digitalisierung und Web-Basierung von Dienstleistungen.

Unser Umfeld, unsere Unterstützungs- systeme werden zunehmend digital und netzgesteuert. Zahlreiche Beispiele aus dem Bereich der Medizin und Gesundheitsprävention belegen dies. Wo früher Menschen ihren Dienst taten, melden heute Smartphones automatisch die Daten an zentrale Portale weiter, wo sie erfasst, ausgewertet und zurückgemeldet werden. Die Telemedizin erscheint vielen Personen heute vorstellbarer, weil mit vorweggenommenem oder bereits erlebtem Nutzen verbunden.

Vor allem Jugendliche informieren sich heute zuerst auf der Video-Plattform Youtube, bevor sie sich anderweitig einen Rat einholen. Erklär-Videos gibt es heute für nahezu jeden Produktbereich und zunehmend auch für Dienstleistungen. Seit langen bekannt sind auch digitale Produktberater auf Webseiten, die auf bestimmte Produktkategorien verweisen oder im Fall einer Reklamationsvorab die Problemsuche strukturierend eingrenzen.

Technischer Fortschritt, Globalisierung, Mobilität und Fachkräftemangel sind die Treiber dieser fortschreitenden Digitalisierung in allen Dienstleistungsbereichen, so auch im Segment

der Beratungsleistungen, wie zum Beispiel in der Rechtsberatung – man denke hier an die eben entstehenden Portale für Ehescheidungen. Diese Entwicklung trifft auch die Aus- und Weiterbildung sowie die Laufbahn- oder Karriereberatung.

Neben der reinen Automatisierung von Beratungsservices gibt es zunehmend ein Angebot an Online Beratung, welches individuell und persönlich ausgerichtet, aber medienvermittelt ist. Im Prinzip handelt es sich hierbei um eine

„Laufbahnberatung selbst ist ein Zukunftsthema.“

Modifizierung und Erweiterung des Gesprächs am Telefon. In einem solchen Kontext stellt sich auch die kritische Frage nach dem Mehrwert zum Beispiel einer videobasierten Beratung mit Dokumentenfreigabe gegenüber einer herkömmlichen, rein fernmündlichen Beratung.

Im Folgenden sollen Ausprägung und Potenzial einer digitalen „Mischform“ oder auch sogenannten hybriden Beratungsverfahrens, nämlich der persönlich-individuellen, aber über Internetmedien vermittelten Beratungsform auf der Basis eines digitalen Datenerhebungsverfahrens skizziert werden.

(Genderhinweis: Gemeint ist mit Verwendung der männlichen Schreibweise immer auch die weibliche Form, auf deren Nennung ich zugunsten der besseren Lesbarkeit wohlwissend der damit verbundenen Implikationen verzichte.)

Laufbahnberatung bietet gute Voraussetzungen für Digitalisierung und Web-Kommunikation.

Laufbahnberatung selbst ist ein Zukunftsthema und hat ein hohes Potenzial für Digitalisierung und Web-Basierung. Anlässe und Inhalte von Beratungen in diesem Feld unterscheiden sich sehr, aber viele Themen bergen ein hohes Potenzial für Standardisierung und somit für internetgestützte automatisierte Beratungsformen.

Es stellt sich damit einerseits die Frage, in welchem Umfang, sich welche Inhalte so standardisieren lassen, dass sie als digitale Dienstleistungen skalierbar angeboten werden können. Fündig wird man hier schnell in der sogenannten Ratgeberliteratur, die bereits eine Vielzahl von Themen und Problemfeldern aufgegriffen hat, die von breitem Interesse sind und überschaubare Handlungsalternativen aufweisen.

Ein gutes Beispiel für die fortgeschrittene Digitalisierung in diesem Feld ist die Persönlichkeits-Diagnostik, die immer schon eine große Rolle in Kontext von Karriere und Personalauswahl spielte. Persönlichkeitsinventare, die auf datenbankgestützten Fragenbatterien beruhen, sind seit den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts mit zunehmend smarteren Tools ununterbrochen im Einsatz. Hochschulen bieten seit einigen Jahren verstärkt Standardtest für die Wahl des richtigen Studienfaches an. Gleichermaßen gilt für Matching-Plattformen, wie zum Beispiel www.blicksta.de.

Das DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) und der wbv (Wilhelm-Bertelsmann-Verlag haben 2010 den eProfilPASS eingeführt, ein Kompetenzermittlungsverfahren, welches auf der Erhebung biographischer Daten beruht. Erhoben werden neben den reinen quantitativen Daten, wie Jahr des Schuleintritts oder der Abschlussprüfung und Anzahl und Verweildauer in Praktika, vor allem qualitative Daten, wie das persönliche Lern- und Arbeitsverhalten sowie das Verhalten in Krisensituationen und daraus sich ableitende persönliche Entwicklungsschritte. Ausgewertet wird eine Vielzahl von Lernergebnissen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen und am Ende erhält der Klient ein persönliches und sehr individuelles Kompetenzprofil.

Das Verfahren funktioniert sehr gut, ist aber aufwändig und fordert vom Klienten sehr viel Mitarbeit und eine hohe Bereitschaft, sich mit sich und seiner Vergangenheit zu beschäftigen. Für den Klienten ist es möglich, den eProfilPASS alleine zu bearbeiten, allerdings setzt dies einen hohen Grad an Selbstreflexion und Eigensteuerung voraus. Es wird empfohlen, auch bei Vorliegen dieser positiven Voraussetzungen einen Berater hinzuzuziehen,

der durch seine Metaperspektive das Ergebnis optimieren und den Prozess sehr viel effizienter gestalten kann.

Das Dilemma ist jedoch: Es gibt noch keine etablierten Beratungsprozesse, keine eingespielten Handlungautomatismen, die die Online oder E-Beratung mit dem eProfilPASS zu einem breit eingesetzten Online Beratungsverfahren haben werden lassen. Am Beispiel des eProfilPASSes möchte ich zeigen, wie Laufbahnberatung in Zukunft online ablaufen kann, welche Kompetenzen auf beiden Seiten – Berater und Klient – voneinander sind und welche unterstützenden Technologien dafür gebraucht werden.

Der eProfilPASS – ein Angebot für die kompetenzorientierte Laufbahnberatung.

Beschreibung des Beratungsansatzes.
Der ProfilPASS www.profilpass.de gehört zu den qualitativen Kompetenzermittlungsverfahren, die im Zuge der Lissabon-Strategie entwickelt wurden und europaweit zum Einsatz kommen sollten. Wie andere Verfahren auch, beruht der ProfilPASS auf der Methode des Biographischen Interviews, also einem narrativen Erhebungsverfahren, welches eine gute Beziehung und enge Kommunikation zwischen Klient und Berater voraussetzt. Ergänzt wird dieser qualitative Ansatz durch ein strukturiertes Vorgehen, eine genau bestimmte Folge von Einzelschritten, die es erlaubt, das individuelle Tätigkeitsprofil in kleinste Einheiten zu zerlegen, um es anschließend zu persönlichen Kompetenzen neu zusammenzufassen.

Die anspruchsvolle Vorgehensweise wurde im eProfilPASS www.eprofilpass.de halbstandardisiert. Der größte Vorteil der Digitalisierung liegt in der Automatik der Aggregation der gesammelten

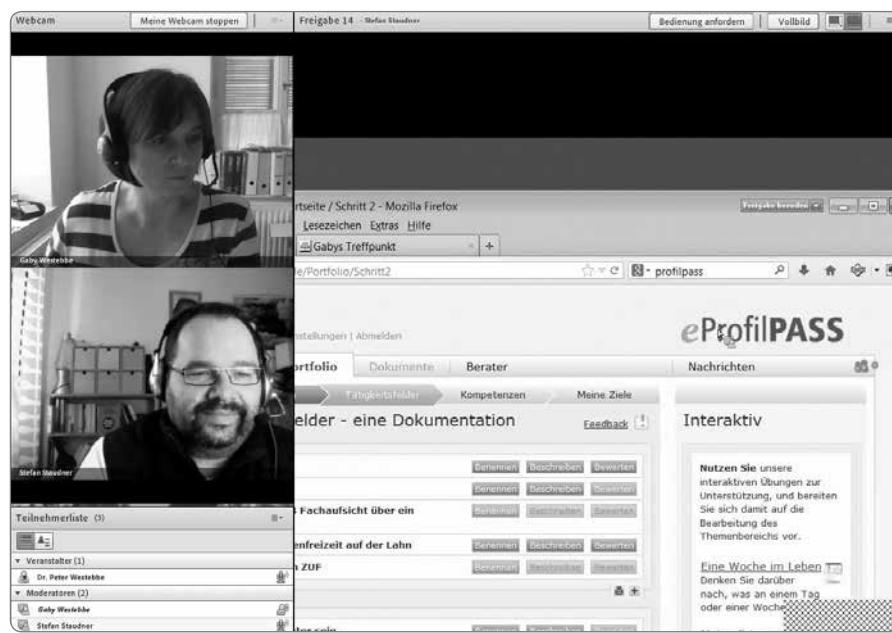


Zur Autorin:

Gabriela Bäuml-Westebbe wurde am 8. September 1957 in München geboren und ist ihrer oberbayrischen Heimat immer treu geblieben. Nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften und Psychologie widmete sie sich zunächst der Markt- und Sozialforschung. Nach der Geburt der beiden Kinder entdeckte sie ihre große Begeisterung für die Entwicklung von virtuellen Lehr- und Lernszenarien und online Beratungskonzepten.

Sie möchte es den Menschen möglich machen, ihre kindliche Neugierde, den Spaß am Lernen und Forschen wieder zu entdecken. Daher widmet sie sich mit Leidenschaft der Suche nach den verborgenen Schätzen in uns, den persönlichen Talenten und Kompetenzen.

und bearbeiteten qualitativen Daten zu Kompetenzprofilen. Das Ergebnis ist ein persönliches Portfolio von Fähigkeiten und Kompetenzen, das immer wieder ergänzt und somit flexibel an neue Lern- und Karrierefortschritte angepasst werden kann. Integriert sind eine Reihe kleiner unterstützender Übungen, die Online durchgeführt werden können. Unterstützt werden mit diesen Übungen Erinnerungs- und Reflexionsprozesse.



Vorgesehen ist, dass dieser Prozess des Ausfüllens und Bearbeitens von einem professionellen Berater begleitet wird. Mit Unterstützung eines persönlichen Coachs erarbeitet sich der Klient sein individuelles Fähigkeiten und Kompetenzprofil. Er erfährt während des Beratungsprozesses viel über sich selbst, wie er Wendepunkte und Übergänge im Leben gestaltet und Krisen bewältigt hat. Eine gute kompetenzorientierte Beratung bezieht also immer auch das Wertesystem des Klienten mit ein.

Der gesamte Coaching Prozess dauert zwischen 4 und 6 Wochen. Den Sitzungen mit dem Coach, die heute noch in den allermeisten Fällen in herkömmlichen persönlichen Settings (einzelnen oder in Gruppen) durchgeführt werden, folgen Phasen intensiver Eigenarbeit, entweder mit dem ProfilPASS-Ordner oder mit dem eProfilPASS am eigenen Bildschirm.

Die Online- / E-Beratung mit dem eProfilPASS.

Anstelle persönlicher Besuche des Klienten in der Praxis des Coachs kann eine Beratung jedoch auch virtuell in ei-

nem modernen Videokonferenzsystem erfolgen. Die Kontaktaufnahme erfolgt über Mail oder Telefon, auch Vorgespräche und Erläuterungen zum Vorgehen finden immer noch meist telefonisch statt. Der im Portal eingebaute Chat wird allenfalls für einen kurzen Erstkontakt genutzt. Über einen Link gelangt der Klient anschließend in den virtuellen Beratungsraum seines Coachs. Über Bild und Ton (VoIP) erfolgt die weitere Kommunikation im geschützten Raum eines geschlossenen Systems.

Beschrieben wird im Folgenden ein beispielhaftes Vorgehen in einem ressourcenorientierten Onlineberatungsprozess.

Erste Sitzung (ca. 2 Stunden)

Zu Beginn der eigentlichen Sitzungen erfolgt heute noch meistens eine technische Einweisung des Klienten in die Funktionen des virtuellen Beratungsraumes. Und obwohl Klienten, die sich auf virtuelle Beratungssituationen einlassen, eine höhere IT-Kompetenz haben, kann es gelegentlich auch vorkommen, dass Bild- und Toneinstellungen erst justiert werden müssen. Beim Ersteinstieg in die virtuelle Beratung ist deshalb die Bereitstellung der Chat-

funktion eine außerordentlich wichtige Maßnahme. Verfügt der Klient über ein modernes Gerät funktioniert die Technik in der Regel reibungslos. Wichtige Funktionen, die dem Kunden im Rahmen der Online Beratung erklärt werden, sind neben den Rahmenbedingungen der Ton- und Bildübertragung über das Internet, die Funktionen Whiteboard, Bildschirmfreigabe und Downloadbereich.

Nach den technischen Erläuterungen müssen die organisatorischen Rahmenbedingungen und der Ablauf der Beratung geklärt werden. Sofern nicht im Vorfeld bereits geschehen, werden die Ziele der Beratung vereinbart. Ein entsprechender vorbereiteter Vertrag befindet sich im Downloadbereich.

Jetzt kann der Einstieg in das eigentliche Thema erfolgen. Wir geben meist einen kurzen Überblick über den Kompetenzbegriff und erläutern, in welcher Beziehung (Schul- und Uni-)Wissen, Talente und Fähigkeiten zu den Kompetenzen stehen.

Über die Funktion Bildschirmfreigabe wird der eProfilPASS des Coachs geöffnet und der Aufbau und die konkrete Arbeit mit dem eProfilPASS werden dem Klienten erläutert. Es folgt eine kleine praktische Übung, eine Einführung in die biographische Arbeit: Das Erstellen des eigenen Lebensprofils (Leitfragen dazu vorbereitet im Downloadbereich). Dem Kunden wird der Nutzen erläutert und er wird gebeten, sich mit der ersten oder den ersten beiden Leitfragen einzusetzen. Der Coach überprüft, wie gut der Klient mit seiner Aufgabe zuretkommt, unterstützt mit Nachfragen und bittet den Kunden nach Ablauf der vereinbarten Zeit, das Lebensprofil bis zum nächsten Termin auszufüllen. Weitere Aufgaben sind: Erstellen des ei-

genen Profils im eProfilpass-Portal und Ausfüllen des Bereichs „Mein Leben – Ein Überblick.“

Zweite Sitzung (ca. 2 Stunden)

Die zweite virtuelle Sitzung, idealer Weise eine Woche später, beginnt wiederum mit einer Begrüßungsphase, genau wie in realen Coachingsitzungen auch. Nach der Begrüßungsphase wird mit einer detaillierten Besprechung des Lebensprofils fortgefahren. In erster Linie geht es darum, Motive für Handlungen zu klären und wichtige Lernerfahrungen zu thematisieren.

Die im eProfilPASS-Portal integrierten Übungen (Web-Anwendungen) „Höhen und Tiefen“ und „Menschen in meinem Leben“ können mittels Bildschirmfreigabe wahlweise herangezogen werden, um näher an bestimmte Lebenssituationen heranzukommen. Die konkrete Situation kann man sich folgendermaßen vielleicht am bildhaftesten vorstellen: Der Klient öffnet an seinem Computer in einem zweiten Browserfenster den eProfilpass. Im ersten Fenster ist er gemeinsam mit seinem Berater im virtuellen Beratungsraum. Der Berater bittet den Klienten nun, ihm Zugriff auf sein zweites Browserfenster beziehungsweise auf seine Anwendung „eProfilPASS“ zu gewähren. Der Klient gibt seine Zustimmung und sein eProfilPASS-Fenster öffnet sich innerhalb

des virtuellen Beratungsraumes. Beide, Berater und Klient haben nun Blick auf die Anwendung, die der Klient mit Unterstützung seines Beraters bearbeitet.

Die weiteren Arbeitsschritte laufen ähnlich ab. Der Beratungsprozess sieht im nächsten Schritt vor, dass einzelne Tätigkeitsfelder ausgewählt, benannt und beschrieben werden. Auch hier wird Berater am sinnvollsten dann unterstützen können, wenn er sieht, welche Eintragungen sein Klient vornimmt beziehungsweise vornehmen möchte. Eine Konkretisierung, eine tiefe Analyse, die Formulierung der ganzen Sätze geht oft nur mit gemeinsamem Blick auf das Dokument, welches vom Kunden bearbeitet wird. Dieser „gemeinsame Blick“ auf die Aufgabe stärkt ganz wesentlich die Beziehung zwischen Klient und Berater und motiviert den Kunden zum Weitermachen.

Wenn der Klient methodisch gelernt hat, wie die Tätigkeitsfelder benannt und beschrieben werden, wenn er verstanden hat, worin der Sinn der Zerlegung der Tätigkeiten in einzelne Handlungen liegt, wird er mit der Hausaufgabe entlassen, die begonnene Analyse fertigzustellen.

Dritte Sitzung (ca. 2 Stunden)

Die dritte Sitzung beginnt mit einem

Resümee der erledigten Arbeit. Wie fühlt sich der Klient angesichts seiner Lebensarbeit? Wo und wie treten seine Stärken zutage. Wie erlebt er sich selbst und wie wird er möglicherweise von anderen gesehen. Selbst und Fremdbild werden thematisiert. Die vorbereite-

„Wie fühlt sich der Klient angesichts seiner Lebensarbeit?“

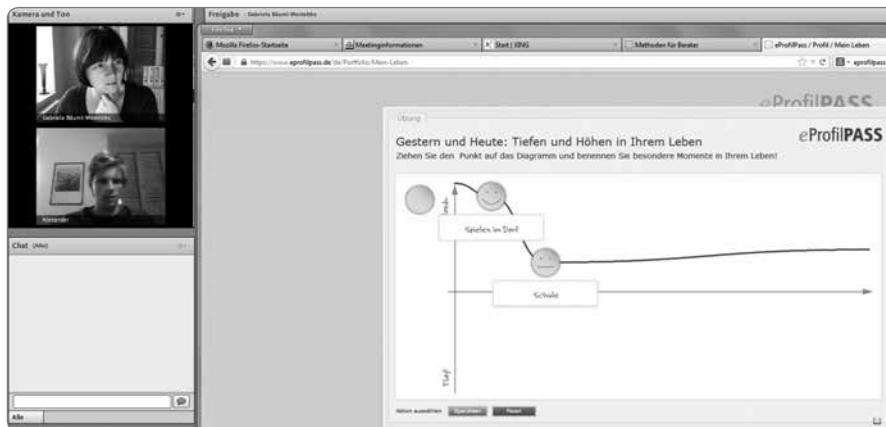
ten Profile zur Selbstausfüllung und zur Weitergabe an Bekannte, Freunde, Vorgesetzte liegen dazu im Downloadbereich und müssen zur nächsten Stunde ausgefüllt mitgebracht werden.

Intensiv wird weiter gemeinsam an den Tätigkeiten gearbeitet. Der Berater unterstützt seinen Klienten darin, die wesentlichen Kerne seiner Kompetenzen ausfindig zu machen, die Ursachen seiner Erfolge zu definieren, die dahinterstehenden Kompetenzen „auf den Punkt“ zu bringen und zu bewerten.

Neben dem Ausfüllen der Selbst- und Fremdeinschätzungsprofile gehört zu den Hausaufgaben, dass sich der Klient mit seinem Kompetenzprofil auseinandersetzt, seinen bisherigen Werdegang reflektiert und sich für die nahe Zukunft Ziele setzt. Will man begleitend ein Lerntagebuch zur Verfügung stellen, gibt es auch hier geeignete Online Lösungen (siehe dazu weiter unten).

Vierte Sitzung (ca. 2 Stunden)

In der letzten Sitzung wird das Kompetenzprofil besprochen. Dazu ist die Anwendung des Klienten am Bildschirm geöffnet. Weiter werden die Differenzen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung besprochen. Die Klienten gehen unterschiedlich damit um und entsprechend ihrer Vorliebe erhält der Berater vorab die Profile als PDF gemailt oder aber es werden Auffälligkeiten



ten während der Sitzung angesprochen und bearbeitet. Die formulierten Ziele werden in der am Bildschirm geöffneten Anwendung besprochen und gemeinsam werden die nächsten Schritte geplant. Geplant und gezeichnet werden kann am Whiteboard. Es können jedoch auch weitere beliebige Tools, wie zum Beispiel Mind Maps oder Terminplaner herangezogen werden. Ein begleitendes Protokoll, welches alle Sitzungen umfasst kann, wenn gewünscht, parallel erstellt und heruntergeladen werden.

Hiermit endet das beschriebene Beratungsangebot „Kompetenzermittlung mit dem eProfilPASS“ und kann in ein persönliches oder virtuelles Coaching zur Unterstützung der Zielerreichung münden.

Die Online Beratung von Gruppen – Ein kurzer Einblick.

Ähnlich des beschriebenen Settings in der Einzelberatung können auch Gruppenberatungen im virtuellen Raum stattfinden. Wie in Präsenzgruppenangeboten auch, wird man in solchen Gruppensettings großen Wert auf Gruppenarbeiten legen und diese gezielt einbauen. Einige wenige Videokonferenzsysteme bieten hierzu die Möglichkeit der Unterteilung der Gruppe in Kleingruppen. Diesen Kleingruppen können ebenfalls diverse Tools für den Austausch und die Zusammenarbeit zur Verfügung gestellt werden. Selbst Gruppen, die nur wenig vertraut mit virtuellen Videokonferenzsystemen sind, kommen unserer Erfahrung nach schnell zu relevanten und auch sie selbst zufriedenstellenden Arbeitsergebnissen. Die Zusammenarbeit wird als hocheffizient erlebt.

Diese Form der Coachingarbeit mit Gruppen kann vor allem im Kontext grö-

ßerer Organisationen, wie zum Beispiel Hochschulen und Universitäten von Nutzen sein. An einigen Hochschulen wurde bereits begonnen, ETCS-Punkte für die Belegung eines solchen Programmes zu vergeben. Sinnvoll ist der Einsatz auch für Unternehmen, die im Rahmen der Personalentwicklung, wie zum Beispiel der Förderung „Junger Talente“ die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter nicht dem Zufall überlassen, sondern an den Potenzialen der einzelnen Personen ansetzen wollen.

Technische Rahmenbedingungen.

Einzel- und Gruppenberatung werden mit Unterstützung sogenannter Videokonferenzsysteme durchgeführt. Will man ein Online Lerntagebuch begleitend zur Verfügung stellen oder peer-to-peer-review Prozesse implementieren, ist die Ergänzung durch eine

“Der virtuelle Raum ist für die meisten Klienten zunächst neu.

asynchron funktionierende Lernplattform wie zum Beispiel moodle sinnvoll. Immer gilt: Eine reibungslos funktionierende Technik ist die Voraussetzung eines guten Gesprächs und eines gelingenden Coaching-Prozesses. Läuft die Technik nicht, aus welchem Grund auch immer, muss das Medium gewechselt werden. Unserer Erfahrung nach ist dann das Telefon die beste Alternative.

Technische Funktionen und andere, die Technik betreffenden Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die Gesprächssituation und Gesprächsführung nehmen, sind:

- 1. Eine stabile Breitbandverbindung.** Diese Voraussetzung ist heute in den meisten Fällen gegeben. Allerdings kann es, wenn auch selten, vorkom-

men, dass die Verbindung unterbrochen wird. Normalerweise dauert diese Unterbrechung selten länger als ein bis zwei Minuten. Dann stellt sich die Verbindung selbsttätig wieder her. Es gehört zu jeder Online Beratung diese Situation mit dem Klienten zu besprechen und das Verhalten in diesem Notfall festzulegen.

2. Eine technische Einweisung des Klienten. Der virtuelle Raum ist für die meisten Klienten zunächst neu und ungewohnt. Daher empfiehlt es sich, die Beratungssituation in ihrem technischen Ablauf durchzuspielen. Je souveräner Berater und Klient mit der Technik umgehen, umso weniger behindert sie den Beratungsprozess.

3. Eine gute Webcam mit HD Auflösung. In neueren Laptops entsprechen die eingebauten Webcams dieser Anforderung. Es kann für den Berater aber dennoch sinnvoll sein, sich eine zusätzliche Webcam einzurichten. Diese Webcams verfügen meist über eine gute Einstellungssoftware, die mehr Optionen bietet als die in den Laptop integrierte Software. Auch die Position der Webcam lässt sich so unabhängig vom Neigungswinkel des Bildschirms optimieren. Für das Setting und die Wahrnehmung des Klienten spielt die Webcam eine wichtige und leider oft unterschätzte Rolle.

4. Ein Headset mit Mikrofon und gutem Tragecomfort. Auch nach einer vollen Stunde sollte der Kopfhörer nicht drücken oder sich unangenehm anfühlen. Die Position des Mikros ist für die Sprachübertragung sehr wichtig und sollte daher frei einstellbar sein. Ob man ein USB Gerät oder ein Gerät mit Steckern verwendet, ist nicht entscheidend. Entscheidend ist die Qualität des Headsets.

5. Wenn der Klient über Smartphone oder Tablet Computer zugeschaltet ist, sollte man auf zwei Dinge besonders achten: Einmal muss der Klient sich einen Platz oder Raum suchen, wo er ungestört ist und zum zweiten kann es leichter zu Unterbrechungen kommen. Das kann den Beratungsprozess unter Umständen empfindlich stören. Es wird sich aber nicht immer vermeiden lassen, dass Online Beratung auch „on the road“ erfolgt. Nach derzeitigem Stand sollte es aber die Ausnahme bleiben. Wie sich das Medienverhalten der jüngeren Generation auf die Zukunft der Beratungsprozesse auswirken wird, muss abgewartet werden.

.....

6. Jede Beratungssitzung muss sehr gut vorbereitet sein. Wenn Materialien verwendet werden sollen, dann müssen sie hochgeladen und bereitgestellt sein. Wenn die Bildschirmfreigabe geplant ist, dann sollte die entsprechende Webseite oder die Anwendung bereits geöffnet sein, damit sie ohne Zeitverzögerung eingesetzt werden kann. Es gehört auch dazu, Webcam und Headset zu testen und den richtigen Kamerawinkel und den richtigen Ton einzustellen. Technische Probleme zu Beginn einer Beratungssitzung machen nicht nur einen schlechten Eindruck, sondern stören die Beziehung und den Beratungsprozess.

Ein Berater, der die Videokonferenztechnologie in der Einzel-Beratung einsetzen möchte, ist die Erlernung der Software und eine gewisse Übung im Umgang unerlässlich. Bringt er diese Voraussetzungen mit, wird er eine videobasierte Beratungssituation ohne große Probleme bewerkstelligen können. Für den Klienten ist die Situation noch einfacher. Er muss lediglich den Anweisungen seines Beraters folgen. Zusätzliche Installationen auf dem Rechner des Kunden sind nicht erforderlich.

Die Anwendung im Gruppenkontext ist etwas aufwändiger. Anfangs und in bestimmten, eher komplexen Settings ist eine Doppelmoderation oder das Hinzuziehen eines Administrators zu überlegen. Klienten, die in einer virtuellen Gruppe kommunizieren, müssen sich an Zeitverzögerungen in der Kommunikation und das Tragen eines Headsets (siehe Abbildung) gewöhnen. Beides geschieht bei internet-affinen Personen jedoch meist recht schnell.

Ein prognostischer Blick in die Zukunft
Der eProfilpass steht seit ca. 4 Jahren Beratern und Kunden zur Verfügung. Um das interaktive Web-Portal nutzen zu können, kann sich jeder interessierte Nutzer gegen eine Gebühr selbstständig einloggen und das ganze Verfahren theoretisch auch alleine durchschreiten. Als ProfilPASS-Berater zertifizierte Karrierecoachs und Laufbahnberater können aktiv den eProfilPASS in Beratungssituationen einsetzen. Die äußeren Barrieren erscheinen dementsprechend eher gering. Trotzdem existieren viele Vorbehalte gegen ein Online Tool (Datenschutz) und ein Beratungsgespräch im virtuellen Raum, in welchem man sich nicht wirklich sieht, sich nicht riechen und nicht fühlen, also letztlich nur eingeschränkt wahrnehmen kann. Mit der Digitalisierung und damit globalen Zugänglichkeit von Karriereberatung sollte für eine größere Gruppe von potenziellen Nutzern die Möglichkeit geschaffen werden, auf ein kompetenzorientiertes Online Beratungsangebot zurückgreifen zu können. Denkt man an den steigenden Beratungsbedarf an Hochschulen und Universitäten erscheint insbesondere das Gruppensetting ein interessantes Angebot für den breiteren Einsatz zu sein.

Inwieweit die gesetzten Rahmenbedingungen, die mediengestützte politische

Intention und die veränderte Einstellung und Verhaltensweise der nachwachsenden Generation die Nachfrage schneller als erwartet ansteigen lassen, muss abgewartet werden. Die Zeichen scheinen allerdings auf eine ansteigende positive Entwicklung hinzudeuten.

Literatur:

Bauer H.G., Triebel, C. (2011): *KomBI Laufbahnberatung*, Augsburg

Bäuml-Westebbe, G.; Buchem, I.; Ebner, M.; Egloffstein, M.; Lehr, C.; Peterson, B.; Schön, S. (2013): *Kommunikation und Moderation, Internetgestützte Kommunikation zur Lernunterstützung*. In: L3T. Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien. Neuauflage unter <http://l3t.eu/homepage/das-buch/ebook-2013/kapitel/o/id/121/name/kommunikation-und-moderation>

Bäuml-Westebbe, G.; Kirner K. (2012): *Beratung 2.0 – Die Zukunft hat bereits begonnen*. In: Handreichung zum eProfilPASS.

Bäuml-Westebbe, G.; Staudner, S. (2013): *E-Beratung mit dem (e)ProfilPass® – Modellskizzen für persönliche Beratung im Internet*. In: dvb forum 1/2013.

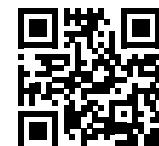
Bäuml-Westebbe, G.; Pielorz, M.; Der eProfilPASS (ePP) – ein Instrument zur Sichtbarmachung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, in Elsholz/Rohs (Hg): *E-Portfolios für das lebenslange Lernen – Konzepte und Perspektiven* (2014)

Harp, S.; Pielorz, M.; Seidel, S.; Seusing, B. (2010): *Praxisbuch ProfilPASS: Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung*, wbv, Bielefeld

Lang-von Wins T., Triebel, C. (2012): *Karriereberatung*, Berlin/Heidelberg

Liebigt, K. (2013): *Handreichung eProfilPASS*, helliwood media & education, Berlin

Information:



www.samanthanet.de



www.dialogzentrum-seeshaupt.com

Hans-Martin Barthold · Berufs- und Studienberater, Autor

Lohnt Berufsberatung? Ja, aber...



Stefan ist einer von vielen, die sich demnächst ihren Prüfern stellen müssen. In wenigen Wochen wird er und werden weitere 375.000 deutsche Gymnasiasten die Abiturklausuren schreiben. Angst macht ihm das freilich nicht. Er weiß, was von ihm gefordert wird, und er weiß, wie er sich darauf vorzubereiten hat. Wie bisher auch werden ihm und seinen Mitschülern hierbei keine Richtungweisenden Entscheidungen abverlangt, sind die Dinge in der Abiturprüfungsordnung doch klar geregelt. Druck macht Stefan etwas ganz anderes. Für das, was danach kommt, wie es anschließend beruflich weitergehen soll, gibt es keine Wegweiser und keine Leitplanken mehr und auch keine Möglichkeit, die entsprechenden Entscheidungen auf Dritte zu delegieren. Denn die Verantwortlichkeit der Schule endet mit der Aushändigung der Abschlusszeugnisse und erstmals üben sich auch die Eltern in Zurückhaltung. Das ist für Stefan eine völlig neue Erfahrung. Was also tun?

Lohnt eine Berufsberatung?

Das fragen sich in dieser Situation viele Schüler, ebenso viele Eltern. Wir waren neugierig und wollten wissen, welche Erkenntnisse die Leser der „Berufswelt“ bei ihren Kontakten mit der Berufsberatung der örtlichen Arbeits-

agenturen gewonnen haben. Die Ergebnisse repräsentieren die Meinung unserer Leser, nicht mehr und nicht weniger. Sie sind sehr unterschiedlich, so viel sei schon einmal an dieser Stelle verraten. Das überrascht nicht, gehen doch die Meinungen zu Qualität und Service der Arbeitsagenturen als wichtigstem Dienstleister für Berufsberatung weit auseinander. Auf die Nennung von Namen und eine Veröffentlichung von Bildern werden wir im Folgenden verzichten. Wir haben allen Befragten Anonymität zugesichert. Das gilt selbstverständlich. Im Übrigen geht es bei einem solchen Thema um Sachverhalte, nicht um Personen. Eine 360°-Perspektive zu gewährleisten, haben wir auch mit zahlreichen Akteuren auf der anderen Seite, also Berufsberatern gesprochen, sie mit den Antworten unserer Leser konfrontiert und um Erklärung gebeten. Eine erste wichtige Feststellung lautet: Die Erwartungen der Beteiligten sind vielfältig und sehr unterschiedlich.

Gute Noten von Schulen und Lehrern

Beginnen wir mit den Schulen und Lehrern. Ihr Echo über die Berufsberatung ist bis auf wenige Ausnahmen ein überaus positives. Die Zusammenarbeit verlaufe reibungslos. Die Berufsberater seien kooperativ, hielten Terminabsprachen verlässlich ein, man sei alles

in allem sehr zufrieden. So hörten wir es oft. Ein Teil der Schulen hat die Kontakte mit den Berufsberatern der Arbeitsagenturen nach zwischenzeitlichen Intermezzi mit anderen Partnern sogar intensiviert. Auffällig ist freilich, dass das Feedback von Schulen und Lehrern über die Informationsveranstaltungen der Berufsberatung vorrangig auf den formalen Rahmen fokussiert. Aussagen zur fachlichen Qualität der Arbeit von Berufsberatern fehlen nahezu vollständig. Doch die, die Schule von innen heraus kennen, verwundert das kaum. Gewiss, ein inkompetenter Referent, heißt es hinter vorgehaltener Hand, sei schlimm. Eine Schulveranstaltung aber, zu der der Referent unentschuldigt nicht erscheine, sei viel schlimmer. Der Laden müsse schließlich laufen und die Alternativen seien begrenzt.

Hinter diesem Pragmatismus von Schulen und Lehrern versteckt sich freilich ein viel tiefer gehendes Problem. Zwar ist die Bundesagentur für Arbeit nach dem Sozialgesetzbuch III (§ 29) zur Vorhaltung einer flächendeckenden Berufsberatung verpflichtet, eine Leistungsmessung und Wirkungsüberprüfung aber hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen. Um die Spreu vom Weizen trennen zu können, wäre in Zeiten von Deregulierung und Entstaatlichung eine solche Qualitätssicherung jedoch für Schulen und Lehrer, ebenso für Schüler und Eltern dringend erforderlich. Immerhin haben die Arbeitsagenturen seit 1998 kein Monopol mehr auf die Berufsberatung, stehen sie seitdem im Wettbewerb mit anderen Anbietern. Was wenige wissen: Ärzte, Rechtsanwälte oder Psychotherapeuten können ihren Beruf nur bei Nachweis vom Gesetzgeber definierter fachlicher Qualifikationen ausüben. Berufsberatung aber darf heute jeder, ein einschlägiger Befähigungsnachweis ist nicht er-

forderlich. Doch wer mag schon gerne vom Gärtner mit der Heckenschere operiert werden, ohne dass der weiß, wo Herz, Lunge, Milz und Leber liegen?

Berufsberatung eine Spielwiese für Laiendarsteller?

So beraten denn heute neben den Arbeitsagenturen die Jobcenter, die Industrie- und Handels- sowie die Handwerkskammern, kommunale Stellen, Bildungsträger, Arbeitgeber und kommerzielle private Berater. Zwar bietet die Bundesagentur für Arbeit an ihrer Hochschule einen Studiengang „Be-

Berufskunde ausgerichtet am Gegenüber liebevoll, zugewandt, lebendig und spannend erzählen zu können.

Das machte er über mehr als zwei Jahrzehnte – mit offizieller Nebentätigkeitsgenehmigung – als regelmäßiger Autor auch in der FAZ, der SZ, dem Handelsblatt, der Welt, der DUZ, der Jungen Karriere, dem Hochschulanzeiger und, und, und ..., jetzt vor allem für Eltern von Berufswählern im eigenen Internet-Portal „Berufswelt“ (www.wolfsburgerblatt.de/berufswelt).

Darüber hinaus ist er Autor mehrerer Bücher: „Studieren in Europa und Übersee“, „Die Alternative: Privat studieren“, „Wie werde ich Lehrer“ (alle im Societäts-Verlag Frankfurt erschienen). Ungezählte „Blätter zur Berufskunde“ tragen seine redaktionelle Handschrift, auch an berufskundlichen Arbeitsmitteln für Berater/innen in der Bundesagentur für Arbeit war er maßgeblich beteiligt.

Der Stifterverband der Deutschen Wissenschaft berief ihn in seine Jury zur Bewertung Privater Hochschulen, in Bratislava war er als Referent der International Social Security Association, einer UN-Organisation, zum Thema „Demographische Entwicklung und Globalisierung – Herausforderung für die Soziale Sicherheit“ geladen.

Sein Herz schlägt noch immer für die öffentlich verantwortete Berufsberatung. Ihre aktuelle Situation und Zukunft sieht er mit tiefer Sorge. „Dabei könnte sie das Juwel der Bundesagentur für Arbeit sein, wenn ... ja wenn.“



Zum Autor

Bevor Hans-Martin Barthold begann, jungen Menschen bei der Studien- und Berufswahl zu helfen, hatte er seine Nase schon in mehrere andere Berufe gesteckt. „Ich bin von Geburt an neugierig auf Menschen, wie sie arbeiten und leben“, begründet er, „und wie eine Gesellschaft funktioniert“. Zur Berufsberatung kam er erst spät – und blieb länger als bei jedem anderen Arbeitgeber zuvor. Berufssentscheid(en) verstand er immer als individuellen Prozess, die Kunst des Beratens als die Fähigkeit,

schäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ für einen Einsatz in der Berufsberatung an. Zwingende Voraussetzung für den Job als Berufsberater aber ist dieser Abschluss nicht einmal in ihren eigenen Geschäftsstellen. Nach einer kostengünstigen Schnellbleiche in Form einiger weniger Lehrgänge finden sich dort auch Verwaltungsbeamte aus der Kindergeldabteilung, Gleichstellungsbeauftragte und Arbeitsvermittler. Genauso gibt es ehemalige Teamleiter, oder solche, die genau das werden und darüber eine steile Karriere starten wollen. Da sind Fachangestellte für Arbeitsförderung als Aufsteiger aus dem ehemaligen mittleren Dienst. Da finden sich schließlich aber auch solche, die über viele Jahre nur geduldig, vor allem jedoch ohne kritische Wiederworte ausharrten und sich aus Sicht ihrer Vorgesetzten deshalb nun einfach mal eine Beförderung verdient haben. Andere Berufsberichte achten da deutlich mehr auf die Wahrung ihrer Professionalität. So verlangt man etwa der Krankenschwester, die zukünftig als Arzt arbeiten möchte, oder der Erzieherin, die als Lehrerin unterrichten will, das jeweils komplette Medizin- beziehungsweise Lehramtsstudium ab.

Das alles ist kein Qualitätsurteil, schon gar kein negatives. Denn ohne Zweifel entwickeln sich von diesen Verwaltungsbeamten und Fachangestellten für Arbeitsförderung viele zu engagierten und leistungsfähigen Berufsberatern. Ein strukturelles Handicap aber bleibt. Die individuellen beruflichen Erfahrungen dieser Berufsberater beschränken sich auf die Arbeitswelt einer Verwaltung, entsprechend ihr Blick auf Beschäftigung und Beruf. Genau an diesem Punkt setzt auch die Kritik einiger Schulen an. Im Internetzeitalter seien den Schülern alle Informationen zu

Ausbildung, Studium und Beruf jederzeit zugänglich, so ihre Argumentation. Da benötigten sie kaum noch Hilfe. Worauf es ankomme, wäre die fachmännische Analyse, Bewertung und Verknüpfung dieser vielfältigen Informationen entsprechend der jeweiligen Schülerbedürfnisse. Genau darum geht es, um die größtmögliche Übereinstimmung von persönlichen Begabungen, Werthaltungen und Lebenszielen mit den Anforderungen dieses oder jenes Berufes.

Viele Schüler und Eltern enttäuscht

Natürlich können in dieser frühen Phase noch keine endgültigen Entscheidungen erwartet werden. Worum es aber geht, ist, das Ende des berüchtigten roten Fadens in die Hand zu bekommen. Auch viele Berufsberater sehen das so. Und erinnern sich der Zeiten, in denen sie und ihre Kollegen wegen der erforderlichen Transferfähigkeiten für

le Rückmeldungen von Schülern und Eltern weisen in diese Richtung.

Hier eine Auswahl: „Das hat mir nichts gebracht“, „Wir fanden die Beratung unserer Tochter sehr enttäuschend“, „Unsere Erfahrungen sind negativ“, „Die hat mir meinen Berufswunsch schlecht geredet“, „Über die Agentur bekam mein Sohn Vorschläge für Ausbildungsbiete ohne Sinn und Verstand“. Auch diese Reaktionen sind für Berufsberater nichts Neues, ihre Erklärungen vermitteln gleichwohl einen tiefen Blick ins Innere der Arbeitsverwaltung. Stand in der Vergangenheit die Befähigung der Schüler zur selbstverantwortlichen Entscheidung ihres Berufsweges im Mittelpunkt, so wie es das „Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ auch noch immer fordert, heißt die Marschroute der Arbeitsagenturen heute: Integration in den Arbeitsmarkt um jeden Preis. Die mit diesem Paradigmenwechsel eingeführten Zielvereinbarungen diktieren den

Fachkräften eine Jahr für Jahr niedrigere Zahl unversorger Schüler. Auch wenn dies vor allem po-

„Unsere Erfahrungen sind negativ.

eine Tätigkeit in der Sekundarstufe I zuvor eine Berufsausbildung, für einen Ansatz in der Sekundarstufe II ein Universitätsstudium abgeschlossen haben und

Zeiten einer entsprechenden Berufstätigkeit nachweisen mussten. „Das berufliche Herkommen unserer Community war so bunt wie ein Herbstblumenstrauß, reichte vom Lehrer über den Kapitän und Maschinenbauingenieur bis hin zum Diplom-Kaufmann“, formuliert es einer. Entsprechend intensiv sei der fachliche Austausch gewesen. Das ist Vergangenheit. Die Ziele der Berufsberatung haben sich verändert – und mit ihr die Berufsberater. Ohne Kenntnis im Detail scheinen die Kunden genau das zu spüren. Vie-

„Die hat mir meinen Berufswunsch schlecht geredet.

litisch motiviert ist, spricht nichts dagegen. Außer einem, wenn sich solchen Vorgaben alles andere unterzuordnen hat und die Kollateralschäden nicht tragfähiger Berufentscheidungen billigend in Kauf genommen werden.

Berufsberatung nur noch das fünfte Rad am Wagen

Auf den enormen Bedeutungsverlust der Berufsberatung in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit weist ein anderer Tatbestand. „Während die

Gehälter von Ärzten und Psychologen in unseren einschlägigen Fachdiensten angehoben wurden“, erzählt eine Berufsberaterin, „sind wir um ganze zwei (!) Lohngruppen heruntergestuft worden.“ Kosten einzusparen, mag gewiss auch ein Motiv gewesen sein. Wichtiger aber scheint ein ganz anderer Aspekt. „Mit der zeitgleichen, wenn auch manchmal etwas unrunden, Implementierung zahlreicher Testverfahren“, vermutet ein weiterer Berufsberater, „wird die Entpersonalisierung der Berufsberatung eingeläutet.“ Die Rolle des Berufsberaters beschränke sich dann allenfalls noch darauf, zu Beginn des Prozesses vom Schüler einen Befund zu erheben. Das neue Beratungskonzept BeKo betone diese Kompe-

„Das hat mir nichts gebracht.

tenz schon jetzt überdurchschnittlich stark. Hoch qualifizierte und deshalb teure Berufsberater wären dann in der gegenwärtigen Personalstärke nicht mehr erforderlich.

Genau darauf allerdings setzen private Premiumanbieter – und bestätigen damit nachdrücklich die durch nichts zu ersetzende Notwendigkeit individueller persönlicher Beratung. Sie bieten für gutes Geld eine gediegene Kombination von standardisierten Analysen und personalintensiven Gesprächen an. Doch welche Eltern können für die Berufsberatung eines ihrer drei Kinder schon locker einmal bis zu 1.700 Euro oder mehr ausgeben? Bleiben also den Berufswählern in der Holzklasse nur billige Tests statt persönlicher Zuwendung? Viele Anzeichen deuten darauf hin. Das entmündigt Berufsberater ihrer fachlichen Kompetenz ebenso wie es die Schüler der Individualität ihres Anliegens beraubt. Für leistungsstarke und ehrgeizige, damit freilich auch kri-

tische und über den Tellerrand blickende Hochschulabsolventen verliert solch ein Job endgültig jede Anziehungskraft. Das dürfte die Berufsberatung der örtlichen Arbeitsagenturen fachlich wie intellektuell weiter auszehren.

Nicht Eltern und Schülern, aber doch der kommerziellen Konkurrenz wird es recht sein. Schließlich beschert ihr das einen ungeahnten Wettbewerbsvorteil nun auch für ein Engagement im Massengeschäft unterhalb des Premiumsegments. Mit ebenfalls nur mittelmäßig qualifiziertem, dafür aber preiswertem Personal und somit niedrigen Kosten könnte sie ganz ohne eigenes Zutun plötzlich gleiche Augenhöhe mit den Agenturberatungen erreichen,

wenn auch beide dann nur noch auf bescheidenem Niveau. Bereits jetzt bringen sich vor allem Verlage in Stellung. Ganz vorne der Meramo Verlag Nürnberg. Pikant dabei: Herausgeber der Print- und Online-Medien dieses Verlages ist kein anderer als die Bundesagentur für Arbeit. In der Privatwirtschaft kennt man solche Kannibalisierungsszenarien. Hier allerdings geht es darüber hinaus. „Während dieser Verlag offene Unterstützung erhält, werden die eigenen Leute mit Kalkül im Regen stehen gelassen“ empfindet es einer meiner Gesprächspartner. Passt die Berufsberatung also bloß noch als Annex der Vermittlungsabteilung ins Portfolio der Arbeitsagenturen?

Wenig Input sorgt für Qualitätsverlust und Resignation

„Ich liebe meinen Beruf und ich möchte, dass Schüler wie Eltern zufrieden nach Hause gehen“, formuliert es ein anderer Berater, „aber die Rahmenbedingungen verschlechtern sich im Hochgeschwindigkeitsmodus.“ Die

überwiegend negativen Voten von Eltern und Schülern bei unserer Umfrage zeigen, auf Dauer reicht allein persönlicher Einsatz zur Sicherstellung der Kundenzufriedenheit nicht aus. Nur jede Ausbildungsstelle zu besetzen und alle Bewerber irgendwie unterzubringen, mag die Statistik aufhübschen und die Arbeitsmarktpolitiker zufriedenstellen. Schülern und Eltern ist es eindeutig zu wenig. Gleches hatte vor Jahren schon die Zeitschrift Finanztest bemängelt. Die Entscheidung für einen Beruf ist ein höchst individueller Prozess. Ihn zum Erfolg zu führen, bedarf es nicht nur großer beratungsmethodischer Kompetenzen, dafür braucht es unbedingt umfangreicher Berufs- und Betriebskenntnisse. Beides vermissten die Kunden. „Das, was die Berufsberaterin mir über den Beruf sagen konnte, hatte ich alles schon im Internet gelesen“, schreibt eine Schülerin frustriert, „und über die Ausbildungsbetriebe konnte sie mir gar nichts erzählen.“ In der umgekehrten Konstellation, berichten eher unvorbereitete Schüler, heiße es: „Bevor ich dir das jetzt alles erzähle, lies dir das im Internet durch.“

Wie auch sollen wir dieses Wissen aufbauen, entschuldigen sich viele Berater. Als die nadelstreifenuniformierten Söldner von Roland Berger und McKinsey die guten alten Arbeitsämter vor Jahren auf modern trimmten, seien mit Blick auf die Kosten auch die internen

Information:



Abgedruckt mit freundlicher Genehmigung des Internet-Portals

Zuständigkeiten neu geschnitten worden. One face to the customer heiße die Parole seitdem. Pech für die Berufsberater. Für die Kontakte zu den Ausbildungsbetrieben sind nun nicht mehr sie, sondern die Mitarbeiter des sogenann-

ten Arbeitgeberservice zuständig. Damit fühlen sich die Berufsberater einer wichtigen Grundlage beraubt. So als wenn ein Literaturkritiker das jüngste Werk von Günter Grass besprechen soll, ohne aber dessen Buch lesen zu dürfen, weil der Feuilletonchef das dem Sporthredakteur übertragen hat. Pech also auch für die Kunden. Noch schwerer falle jedoch ins Gewicht, berichtet eine Beraterin, dass ein systematischer Aufbau berufs- und wirtschaftskundlicher Kompetenzen strukturbedingt kaum noch stattfinde. Die einschlägigen Referate in den Regionaldirektionen sowie in der Nürnberger Zentrale seien vielerorts jedenfalls bis zur Schwindsucht ausgedünnt. Ökonomen bezeichnen so etwas als Überlastung der Infrastruktur. Einfacher ausgedrückt: es wird fachlich auf Verschleiß gefahren.

Vor diesem Hintergrund fühlen sich zahlreiche Berufsberater in ihren schlimmsten Befürchtungen bestärkt. Ihr Arbeitgeber, so die Erkenntnis vielerorts, wolle einfach nicht in der Moderne ankommen. Tatsächlich gibt es für einen Beratungsdienst keinen wichtigeren Rohstoff als Informationen. Ohne sie und deren zielorientierte Erschließung gibt es keinen Erfolg, in der modernen Wissensgesellschaft allzumal. Nur höfliche Umgangsformen und ein verständnisvolles Gesicht reichen jedenfalls nicht aus. Von Informationen abgeschnitten zu werden oder sie doch fahrlässig unbeachtet zu lassen, sie nicht zusammenzuführen, muss früher denn später in die Agonie führen. Dabei

„

Pech für die Berufsberater.

besäßen die Arbeitsagenturen mit ihrer bundesweiten Infrastruktur allerbeste Voraussetzungen zur Hebung dieser berufs- und wirtschaftskundlichen Ressourcen. Stattdessen überträgt man die Aufgabe fachlich unqualifizier-

ten Dritten. Die Kompetenzen der eigenen Leute vor Ort aber liegen brach und bleiben ungenutzt. Das ist unverständlich, das ist unternehmerisch russisches Roulette, das ist gesellschaftspolitisch eine Bankrotterklärung. Oder eben doch langfristige Strategie?

Berufsberatung ist ein Höllenjob

Die Arbeitsagenturen halten es für unzulässig, aus all dem Qualitätseinbußen abzuleiten und verweisen auf die guten Noten, die ihre Berufsberater bei eigenen Umfragen regelmäßig erreichen. Tatsächlich werden die im Gegensatz zu den Ergebnissen unserer Befragung dort mehrheitlich positiv beurteilt. Gibt es eine Erklärung für diesen Widerspruch? Während wir Schüler und Eltern nach der Entscheidung und deren Realisierung ergebnisorientiert um eine Einschätzung baten, stellen die re-

gelmäßigen Telefonumfragen der Bundesagentur für Arbeit vorrangig auf die kurzfristige Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen des Beratungsumfeldes ab. Motto: auch wenn die Hüfte weiter zwickt, war doch der OP-Saal absolut keimfrei und der Chirurg voll nett. Gerüchte wissen darüber hinaus von Agenturen zu erzählen, wo in den Datensätzen unzufriedener Kunden vorsorglich die Telefonnummern getilgt würden. Alles klar? Keine Telefonnummer, keine Befragung, kein negatives Feedback. So etwas würde man sonst eher bei Sepp Blatter und der FIFA verorten. Vielleicht sind es aber auch nur böse Phantasien frustrierter Berufsberater. Wir wissen es nicht.

Was wir aber gesehen haben, bis auf ein paar Wünschelrutengänger und eine allerdings steigende Zahl resignierter Fachkräfte machen die meisten Berufsberater einen guten Job. Und der ist weiß Gott nicht einfach. Die Träume junger Menschen mit den Zwängen eines unerbittlichen Arbeitsmarktes konfrontieren zu müssen, die Würde eines Schulabrechters sowohl mit den vielfach komplexen beruflichen Anforderungen wie den hohen Erwartungen der Ausbildungsbetriebe in Einklang zu



bringen, brauchte es in den Zeitvorgaben von nur 45 Minuten und bei täglich sechs bis acht Kunden wohl oft magische Fähigkeiten oder vieler Sternstunden. Die scheinen öfter vorzukommen, als es die Gesetze der Wahrscheinlichkeit unter solchen Voraussetzungen erwarten lassen. Eine Schülerin berichtete uns voller Begeisterung von ihrer Begegnung: „Der Berater war ein absoluter Profi. Er hat mich ernst genommen. Ich würde seine Hilfe jederzeit erneut in Anspruch nehmen.“ Andere lobten die strikte Neutralität der Berater. „Ich hatte nicht das Gefühl, dass er mir irgendwelche Mangelberufe aufschwatzen wollte.“

Den Stier mutig bei den Hörnern packen

Dennoch bleiben Fragen. Eine Lehrerin bringt es auf den Punkt. „Das Angebot ist ausreichend, doch es könnte ver-

bessert werden.“ Warum und wie? Es geht um das persönliche Glück junger Menschen, um den volkswirtschaftlichen (Mehr)Wert von Berufsberatung und damit auch um ein Stück sozialen Frieden. Dass eine, wie immer geartete, bloße Berufslenkung nicht funktioniert, lehrt ein Blick in die Geschichte der ehemaligen DDR. Freilich hat Qualität ihren Preis. Doch geht es nicht nur ums Geld, es bedürfte auch stringenter Konzepte und einer hohen Fachlichkeit! Gegenwärtig fehlt es bis auf ein paar Aktionen für die Galerie an allen drei Dingen. Ob die Arbeitsagenturen die Kraft, mehr noch den Willen aufbringen, der Zukunft besser vorbereitet begegnen zu wollen, als sie die Gegenwart zu bewältigen versuchen, bleibt eine offene Frage. Zweifel sind erlaubt. Entwicklungen wie die zentralistische Jugendberufsagentur im Stadtstaat Hamburg lassen nichts Gutes erwarten. Die bereits bekannte Zielvorgabe, junge Menschen unter allen Umständen schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird mit Institutionen wie dieser endgültig für alternativlos erklärt.

Man kann es auch anders formulieren: Eine Berufsentscheidung in Freiheit und das Anrecht junger Menschen, aus Fehlern lernen zu dürfen, haben sich, je länger je mehr, der allgegenwärtigen Kostenreduzierung unterzuordnen. Die Berufsberatung dem freien Spiel interessengeleiteter Lobbyisten zu überlassen, wäre freilich fatal und könnte am Ende teuer werden. Man kennt das. Unternehmen beschwören den Fachkräftemangel und denken doch nur an die nächsten Einstellungsgespräche und Gehaltsverhandlungen. So sind Neutralität und Objektivität bereits jetzt gefährdet, dann würden sie ganz auf der Strecke bleiben. Damit ein letztes Mal zurück zum Alltag. Schülern und Eltern ist angesichts all dessen eine gute Vor-

bereitung des Kontakts mit der Berufsberatung zu empfehlen. Je besser die Analyse der eigenen Wünsche, je konkreter die Fragen, desto effizienter die Antworten. Und immer sollten sie Begründungen verlangen. Gleichwohl ist eine Berufsentscheidung nicht nur für Berufsberater harte Arbeit, sondern auch für Schüler. Und sie braucht Zeit, vielleicht sogar mehrere Gespräche mit dem Berufsberater. Oder einem zweiten, wenn man mit dem ersten unzufrieden ist.

Der Berufsberatung eine Zukunft geben

Freilich gilt auch, dass Schüler wie Eltern diesen Prozess zielgerichtet gestalten und trotz mancher Mühsal geduldig bis zur selbstgeleiteten Entscheidung führen wollen. Wer glaubt, das Problem allein durch Handauflegen lösen lassen zu können, sollte statt zur Berufsberatung lieber zum Wunderheiler oder in die Kirche gehen. Aber auch die Berufsberater müssen sich dem Wandel stellen. Die Banken machen es vor. Kundenberater bieten ihre Dienste dort entsprechend deren Wünschen auch außerhalb der bislang üblichen Arbeitskorridore und nicht mehr im Korsett starrer Öffnungszeiten an. Und nicht jeder Kontakt muss ein persönlicher sein. Eine flexible Online-Beratung, eine verbesserte Kooperation mit den Eltern und deren gewählten Vertretern als den wichtigsten Multiplikatoren in der Berufswahlentscheidung etwa mit dem Angebot spezieller Elternberatungen könnten Entlastung schaffen. Denn unstrittig ist, wirtschaftlicher Erfolg verlangt die besten Köpfe. Die auf den jeweils für sie passenden Beruf aufmerksam zu machen, geht allerdings nur mit einer hochleistungsfähigen Berufsberatung – und Berufsberatern, die wissen (können), wovon sie sprechen!



Beratung als Kompetenz – Beratung als Beruf

Birgit Lohmann · dvb e.V.

Die Qualitätsstandards des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) e.V.

Der Markt für Beratung im Feld Beruf, Bildung und Beschäftigung ist heute sehr heterogen – es agieren hauptberufliche Berater/innen, Menschen, die neben einer anderen Haupttätigkeit Beratung anbieten und Ehrenamtler nebeneinander, es existieren neben öffentlichen oder öffentlich finanzierten Beratungsanbietern privatwirtschaftliche Beratungspraxen, und „Beratung“ wird auch zunehmend zur Kunden- und zur Nachwuchsgewinnung eingesetzt. Die in der beruflichen Beratung Tätigen und damit auch die Mitglieder des dvb firmieren unter so unterschiedlichen Bezeichnungen wie z.B.

- › Berufsberater/innen,
- › Studienberater/innen,
- › Laufbahnberater/innen,
- › Bildungsberater/innen,
- › Karriereberater/innen,
- › Bewerbungsberater/innen,
- › Berufsnavigator/innen,
- › Jobcoach,
- › Personalberater/innen u.ä.

und weisen neben vielen Gemeinsamkeiten unterschiedliche Zugangswege und im Detail auch unterschiedliche „Berufs“auffassungen auf.

Professionelle Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung wurde und wird bisher gesamtgesellschaftlich und politisch nicht als ein so schützenswertes Gut angesehen, dass hier zur Ausübung z. B. ana-

log zu Rechtsdienstleistungen oder Versicherungsvermittlung eine gesetzliche Regelung greift. Nach der strengen Regelung eines Alleinrechts der damaligen Bundesanstalt für Arbeit bis 1998 wurde diese Dienstleistung komplett dem freien Markt überlassen. Im zweiten Teil des Beitrags erläutern Hans-Peter Koch und Susanne Taylor, wie nach Scheitern des dvb-Anliegens eines Berufsgesetzes auf Basis des früheren dvb-Berufsbilds „Berufsberater/in“ das BBR entstand.

Aus individuellen, gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Aspekten sprach – und spricht – viel dafür, eine Regelung einzuziehen, die eine adäquate Qualifikation für diesen freien Beruf sowie eine qualitätsvolle, an den ethischen Normen und internationalen Standards orientierte Leistungserbringung für Bürgerinnen und Bürger jeden Alters zu sichern hilft. Ob der Empfehlung des Innovationskreises Weiterbildung von 2008, für das Beratungspersonal langfristig eine Entwicklung eines eigenen Berufsprofils zu prüfen, weiter nachgegangen werden wird, bleibt abzuwarten – kurzfristig wurde die Orientierung an Basiskompetenzen empfohlen, wie sie hoffentlich auf breiter Ebene umgesetzt wird – das erarbeitete Kompetenzprofil des BeQu-Konzepts liegt dafür nun vor!



Birgit Lohmann
Vorsitzende des dvb e.V.

Der dvb tritt im Sinne des Verbraucherschutzes seit fast 60 Jahren dafür ein, hohe fachliche Qualität für Bildungs- und Berufsberatung zu gewährleisten und die Professionalität dieser Dienstleistung weiterzuentwickeln.

Unseren Qualitätsanspruch verdeutlichen unsere Qualitätsstandards für berufliche Beratung: nach einer Erläuterung, wie wir berufliche Beratung verstehen, formulieren wir unter Bezug auf die Ethischen Standards der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG / AIOSP / IVBBB) die Aufgaben und Pflichten von Berater/innen, die sich am Individuum, am Ratsuchenden/ Klienten orientieren. Dafür sind bestimmte Einstellungen und Werthaltungen unabdingbar, die ein Lernen

und Wachsen des Ratsuchenden in den Mittelpunkt des Beratungsprozesses stellen und fördern und die wir für eine Beraterpersönlichkeit für unabdingbar halten. Neben dieser Persönlichkeit muss ein/e Ratsuchende/r sich auf Wissen und Können des Beraters/der Beraterin verlassen können: dazu zählen Kenntnisse der für den Beratungsprozess förderlichen Wissenschaftsbereiche, aber immer auch ein Breitenwissen im Feld Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt, das bei einer Spezialisierung eine Vertiefung erfährt.

Für das Beratungsgeschehen sind förderliche Methoden- und Sozialkompetenzen unerlässlich. Dies gilt auch für eine ausgeprägte Reflexionsfähigkeit und -bereitschaft und Klarheit der eigenen Rolle im Kontext der eigenen Beratungsorganisation sowie die inne-

„Für das Beratungsgeschehen sind förderliche Methoden- und Sozialkompetenzen unerlässlich“

re Freiheit, das eigene Handeln immer am Lern- und Entwicklungsprozess des Ratsuchenden auszurichten. Es geht in der Beratung um Erkenntnisgewinn, um Ermutigung und Befähigung der Ratsuchenden, zur eigenen Situation Ziele zu entwickeln, Handlungsschritte zu planen und in der Umsetzung die eigene Bildungs- und Berufsbiographie zu gestalten. Dafür sollten genügend Zeit eingeräumt und günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Angesichts der häufigen und schnellen Veränderungen der Berufs- und Arbeitswelt, aber auch um seine Tätigkeit immer wieder zu reflektieren und zu überprüfen, sind regelmäßige Fortbildungen und Supervision zur Sicherung der eigenen Beratungsqualität unerlässlich; zudem hilft eine Beschäftigung

mit wissenschaftlichen Erkenntnissen, Studien oder Forschungsfragen, das eigene Beratungshandeln zu reflektieren. Im Austausch profitiert die Wissenschaft von den Praxiserfahrungen. Neben diesen skizzierten Qualitätsstandards für Beratung hat der dvb sich mit der fachlichen Qualität von Berufsorientierung für Gruppen beschäftigt und auch hierzu Qualitätsstandards formuliert. Ausgehend von der Einordnung in berufliche Entscheidungsprozesse werden fachliche Grundlagen beschrieben und der Anspruch zielgerichteter Planung und methodischen Vorgehens. Weitere Qualitätsmerkmale in der Durchführung konkretisieren die Anforderungen an eine professionelle Orientierungsarbeit in Gruppen.

Auf der dvb-Homepage (www.dvb-fachverband.de) finden Sie neben diesen hier skizzierten Papieren weitere, die die Kernkompetenzen von Beratenden vertieft darstellen,

die sich mit aktuellen Fragen wie dem Stellenwert von Tests bei beruflichen Entscheidungen beschäftigen oder mit dem Verhältnis von beruflicher Beratung und Arbeits- oder Ausbildungsvermittlung. Sie sind zugleich Ausdruck

der lebendigen Auseinandersetzung der dvb-Mitglieder mit ihrer Tätigkeit und des Anspruchs an ihre Arbeit.

Derzeit arbeitet der dvb an einem Nachfolgepapier des dvb-Berufsbilds, das die professionstheoretische Kontroverse um „Tätigkeit“ oder „Beruf“ offen lässt. Als Mitglied des nfb und der Dgfb werden wir dabei sowohl die Qualitätsstandards und das Kompetenzprofil des Projekts Beratungsqualität als auch die Dgfb-Weiterbildungsstandards berücksichtigen. Es wird als Grundlagenpapier unser Verständnis und unsere Positionen zu einer Bildungs- und Berufsberatung beschreiben, die professionellen Ansprüchen genügt. Damit dient es den in der Beratung Tätigen als eine Identifikationsmöglichkeit und soll dazu beitragen, dass sich die Fachöffentlichkeit in Berufs- und Bildungsberatung auf Zugangs- und Ausübungsempfehlungen im Sinne dieses Positionspapiers einigt und eine möglichst große Marktmacht dieser Kriterien durchsetzt.

Wir freuen uns, dass das BerufsBeratungsRegister sich an den Ergebnissen unserer Arbeit für eine Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung orientiert und damit einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses leistet.

Susanne Taylor und H.-Peter Koch · BBR-BerufsBeratungsRegister e.V.

Das BBR-BerufsBeratungsRegister e.V.

Das BBR ist nach wie vor das einzige in Deutschland existierende Modell und Verfahren zur Anerkennung, Dokumentation und Veröffentlichung von Beratungsqualität bei Beratern und Beraterinnen im Feld von Bildungs- und Berufsberatung.

Wie im Beitrag von Birgit Lohmann angeprochen, ist die der Diskussion zur Pro-

fessionalisierung immanente Kontroverse um „Tätigkeit“ und „Beruf“ noch nicht zu einem Abschluss gekommen. Das nachfolgend beschriebene Berufsberatungsregister sieht sich in diesem Zusammenhang als Beitrag zur Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses, das sowohl auf fachlicher Qualifikation als auch auf ethischer Haltung beruht.



Susanne Taylor

Funktion im Trägerverein BBR-Berufs-BeratungsRegister e.V.: Schriftführerin und Schatzmeisterin; langjährige Erfahrung als Berufsberaterin

Die Profile der registrierten Berater/innen spiegeln einen Teil der Vielfalt der Beratungslandschaft im Feld Bildungs- und Berufsberatung wieder. Augenfällig ist inzwischen das zahlenmäßige Gewicht freiberuflicher Berater/innen im Register. Das heißt, dass die anfangs von vielen Berufsberatern/Berufsberaterinnen der Arbeitsämter gesehene Chance einer beruflichen Absicherung durch die

Der Weg zum BBR

Das Jahr 1998 steht für eine damals als einschneidend wahrgenommene Weichenstellung, verursacht durch die Aufhebung der gesetzlich alleinigen Aufgabenzuschreibung von Berufsberatung an die Bundesanstalt für Arbeit (Monopol). Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung dvb e.V. reagierte lange vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung, um mitgestaltend auf die Veränderungen im Sinne der Qualitätssicherung von Berufsberatung und Professionalisierung der Tätigkeit der Berufsberater/innen einwirken zu können. Die bisher in erster Linie mit der Institution Arbeitsagentur verbundene Aufgabe Berufsberatung sollte zur anerkannten Profession der Ausübenden von Berufsberatung, das heißt der „Berufsträger“ werden. Der Vorschlag eines Berufsgesetzes an die Politik mit dem Ziel der Regulierung des Berufes erhielt nicht die gewünschte Resonanz, sodass ein Vorbild aus den Niederlanden mit der Installation eines Berufsberatungsregisters aufgegriffen wurde. Bei der Umsetzung des Vorhabens fand Berücksichtigung, dass die vielfältigen Aufgaben von Fachverband und Register besser in der Rechtsform

len Klarstellung in Form einer neuen Namensgebung: vom dvb-BBR zum BBR-BerufsBeratungsRegister.

Die Absicht des BBR

Das BBR-BerufsBeratungsRegister hat die Aufgabe, ein Register eingetragener Berater/innen der Bildungs- und Berufsberatung zu führen. Die für ihr Beratungsangebot namentlich gewählte Berufsbezeichnung kann sich von der vorgenannten unterscheiden. Die Registrierung erfolgt auf der Grundlage von Qualitätskriterien, denen die Berater/innen genügen müssen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, die Ethischen Standards der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (AIOSP/IAEVG/IVBBB) und allgemein anerkannte Qualitätsstandards einzuhalten. Die Veröffentlichung registrierter Berater/innen im Internet schafft Transparenz über das Angebot von Bildungs- und Berufsberatung (www.bbregister.de/). Die der erstmaligen Registrierung folgende Weiterregistrierung im Abstand von vier Jahren erfordert den Nachweis aktueller beraterischer Tätigkeit und geeigneter Fortbildung.

BBR-Registrierung bedeutet ...

... für Klienten / Kunden von Beratung im Feld Bildungs- und Berufsberatung:

- Suchfunktion und Übersicht über registrierte Berater/innen mit Link zu deren Webseite mit eigener Vorstellung des Beratungsangebots
- Aktualität der nachgewiesenen Voraussetzungen für die Registrierung, indem diese nach Ablauf von vier Jahren auf Antrag zu erneuern ist
- Information über die vom BBR und den registrierten Beratern/Beraterinnen anerkannten und vertretenen Qualitätsstandards und Ethischen Normen für Beratung

„Augenfällig ist inzwischen das zahlenmäßige Gewicht freiberuflicher Berater/innen im Register.“

Registrierung vordergründig keine Rolle mehr spielt. Stattdessen erfüllt die Registrierung in seiner normativen Wirkung den Zweck eines ideellen Wertes sowohl für das berufliche Selbstverständnis als auch gegenüber der Öffentlichkeit. Ein nicht unbedeutendes Moment für die engagierte Ausübung eines anspruchsvollen, bislang gesetzlich nicht reglementierten „Berufs“.

zweier Vereine zu bewältigen wären. Innerhalb des dvb erfolgte daraufhin die Ausarbeitung der Gründungssatzung des neuen Trägervereins und 1998 die Eintragung als Verein. Das Kriterium der Unabhängigkeit von einerseits Fachverband und andererseits personenbezogener Qualitätssicherung für Berufsberater/innen sowie von Verbandsmitgliedschaft und Registrierung führte letztlich 2013 zu der forma-

- › Beschwerdeverfahren des BBR e.V. gegenüber unangemessener Beratung durch registrierte Berater/innen
- › Hinweise zur Beurteilung / Einschätzung professioneller Beratungsangebote

... für die im BBR registrierten Berater/innen:

- › Erhalt eines Qualitätssiegels (Registrierungsurkunde) als Dokumentation der Beratungskompetenz entsprechend den vom dvb e.V. aufgestellten sowie weiteren allgemein anerkannten Qualitätsstandards und der Selbstverpflichtung zur Einhaltung der international anerkannten Ethischen Standards
- › Nachweis der Voraussetzungen für eine Registrierung im BerufsBeratungsRegister (das sind: Hochschulabschluss oder ausnahmsweise gleichwertige Qualifikation, beraterische Ausbildung, beraterische Praxis, Fachkenntnisse im Bereich Beruf, Bildung und Arbeitsmarkt, Fortbildung, Supervision)

H.-Peter Koch

Funktion im Trägerverein BBR-BerufsBeratungsRegister e.V.: Vorsitzender; langjährige Erfahrung als Berufsberater



Information:



Diese Beiträge wurden für eine Sonderausgabe des BeQu Newsletters geschrieben, der am 29. April 2015 erschienen und hier komplett nachzulesen ist: www.forum-beratung.de (Download als pdf). Auch das Interview auf den Seiten 61 und 62 wurde mit freundlicher Genehmigung diesem Newsletter entnommen.

Die kompletten ethischen Standards der Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IAEVG) finden Sie im Internet auf iaevg.net/iaevg.org/ unter dem Menüpunkt „Ethische Standards“.

- › Nachweis aktueller Kenntnisse und Fähigkeiten im Feld Bildungs- und Berufsberatung aufgrund praktizierter Beratertätigkeit und kontinuierlicher Fortbildung und Supervision
- › Veröffentlichung des eigenen Beratungsangebots auf einer qualifizierten Plattform
- › Berechtigung, der Berufs- bzw. Institutionsbezeichnung den Zusatz „Registriert im BBR-BerufsBeratungs-Register (BBR)“ hinzuzufügen

Wie funktioniert das BBR?

Der Vorstand des BBR-Vereins erfüllt mit seinem Handeln den Zweck des Vereins, indem er die Anträge auf Registrierung entsprechend den in der Registerordnung festgelegten Kriterien prüft, das Register der aufgenommenen Berater/innen führt und es der Öffentlichkeit auf seiner Webseite zugänglich macht. Die Mitglieder des Vereins, d.h. die Gründungsmitglieder und gewählte natürliche Personen, aus deren Kreis der Vorstand gewählt wird, nehmen ihre vereinsrechtlichen Aufgaben wahr und entscheiden über Grundsatzfragen.

Entsprechend der Gründungsidee entwickelt der Register-Verein jedoch keine eigenen Qualitätsstandards, sondern orientiert seine Entscheidungen

an den vom dvb aufgestellten fachlichen Normen, den international anerkannten Ethischen Standards sowie allgemein anerkannten Qualitätsstandards, welche auf der BBR-Webseite veröffentlicht bzw. verlinkt sind.

Der BBR-Verein erfüllt diese Aufgabe unter Berücksichtigung der Qualitätsentwicklung von Bildungs- und Berufsberatung. Dabei hält er die Festlegung auf ausgewählte qualifizierende Bildungsmaßnahmen nicht für angemessen, auch nicht praktikabel, sondern hat mit Verweis auf die genannten Qualitätsstandards einen Qualitätsrahmen aufgestellt. Den Beratern/Beraterinnen wird bewusst zugemutet, Qualifizierungsangebote für sich auszuwählen, die berufsberaterisch relevant sind und ihren eigenen Interessen und Bedürfnissen entsprechen. Fachlich orientiert sich das Register an den Ergebnissen des Fachverbandes dvb und weiteren maßgeblichen, an der Professionalisierung von Bildungs- und Berufsberatung beteiligten, Einrichtungen.

Links:

BerufBeratungsRegister BBR e.V.: www.bbregister.de/

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) e.V.: www.dvb-fachverband.de > Publikationen

Dr. Gert van Brussel

Für diese Veröffentlichung bearbeitet und aus dem Englischen
übersetzt von Heiner Bleckmann

Karriereberatung in den Niederlanden

Ein Überblick über die Bildungs- / Berufs und Karriereberatung, wie sie begann, wie sie sich entwickelte und wie sie sich heute präsentiert.

Ein kurzer historischer Abriss

Die heutige Karriere-Berufsberatung in den Niederlanden beruht auf drei Quellen. Wie in vielen westlichen Ländern begann alles mit einer Berufsberatung und einem Informationsservice.

Die ersten Beratungsbüros wurden zwischen 1916 und 1920 von privaten Einrichtungen und Gemeindeverwaltungen eingerichtet. 1947 trat dann die nationale Regierung auf den Plan mit der Einrichtung von Berufsberatungsabteilungen in den regionalen Arbeitsämtern (größeren Ämtern an zentralen Orten). Daneben existierten vor allen Dingen konfessionell oder neutral orientierte Stiftungen und auch einige private Beratungsbüros.

Die anderen zwei Quellen entwickelten sich nach dem 2. Weltkrieg. Führungskräfteentwicklung entstand als Spezialisierung in Human Resources Abteilungen größerer Betriebe. In den 1970igern kam dann noch der Outplacement Service (nicht Vermittlung sondern beraterische Begleitung), eine Idee aus den USA, dazu.

In den 1980igern gab es einen strategischen Wechsel von der traditionellen Wohlfahrtspolitik in den Niederlanden hin zu liberalen Politikansätzen. Dieser Paradigmenwechsel führte zu einer De-regulierung und Dezentralisierung verbunden mit einer Marktorientierung. Gleichzeitig wurde die staatliche Finanzierung von privaten Stiftungen für Bildungs- und Berufsberatung verringert.

Regionale Arbeitsämter (s.o.) mit einer Berufsberatungsabteilung wurden ebenso konsequent verkleinert oder komplett geschlossen und nicht durch andere Einrichtungen ersetzt.

Der so entstehende Markt schaffte Platz für ein extensives Wachstum des privaten Outplacement Sektors und später auch für Karriereberatungseinrichtungen. In diesen Jahren wird auch der Terminus Karrierebegleitung und -beratung immer gebräuchlicher, da mehr das Prozessdenken statt der mehr auf eine (einmalige) Entscheidung orientierte Berufsberatung gefördert werden soll. Seit 2000 hat die Europäische Union mehr Einfluss auf die staatliche Bildungs- und Berufsberatungspolitik. Lebenslanges Lernen und Beratung sind seitdem

allgemeine Termini in verschiedenen Regierungsunterlagen und -entscheidungen. Die Umsetzung dieser Initiativen und Entscheidungen stellen allerdings immer noch eine Herausforderung für den Aufbau und die Finanzierung der entsprechenden Einrichtungen dar.

Die gegenwärtige Situation

Heute können wir im Bereich der Bildungs- und Karriereberatung zwei verschiedene Arbeitsrichtungen unterscheiden:

Die erste besteht in der Beratung von Erwerbstägigen, die einen Berufswechsel anstreben. Beratung wird für diese Klientel von einer Vielzahl verschiedener privater Institutionen und Firmen sowie von einer großen Zahl von selbstständigen Karriereberatern angeboten.

Insgesamt gibt es einen Überfluss an Karriereberatungsbüros in allen Produkt / Marktkombinationen, die im industriellen Sektor in geographischen Regionen und den verschiedenen Ratssuchendengruppen (in Arbeit befindlichen, Arbeitsuchen oder lang- und kurzzeit Eingeschränkten) angesiedelt sind.

Für einige Beschäftigte wird dieser Service von ihren Arbeitgebern finanziert und entweder als betriebsinterne Dienstleistung von entsprechenden Fachkräften angeboten oder es werden externe Beratungsangebote eingekauft. Im Übrigen ist dieser Service zwar für jedermann zugänglich aber selbst zu finanzieren. Für viele Arbeitsuchende ist deshalb eine beratende Unterstützung nicht erreichbar. Öffentlich

insgesamt nicht besonders positiv sind, ist eine Rückkehr zur Organisation von persönlichen Ansprechmöglichkeiten in Büros in der Diskussion.

Probleme zu vermeiden und Studenten auf aktuelle Arbeitsmarktrealitäten vorzubereiten.

Training und Ausbildung von Beratungsprofis

Zwei Fachhochschulen (Saxion und Fontys) bieten Vollzeitstudiengänge für Karriereberater im Rahmen eines weit gefassten Human Resources Management Programms an, das auf dem Niveau des Bachelors anzusiedeln ist.. Verschiedene private Institutionen bieten darüber hinaus post-graduale Lehrgänge teils in Vollzeit teils als ein- bis mehrtägige Spezialisierungs und Vertiefungslehrgänge für Beratung rund um die Karriereentwicklung an, seit 2008 organisieren NOLOC und die Open University Teilzeit MBAs für Karriereberatung.



NOLOC, die Organisation für Karriere Professionals in den Niederlanden, unterstützt die kontinuierliche Aus- und Fortbildung ihrer Mitglieder mit dem Angebot der verschiedensten Workshops, Vorträgen, Webinars wie auch mit einem jährlich stattfindenden Kongress mit über 800 Teilnehmern.

Festzuhalten ist aber, dass es keine Verpflichtung gibt, eine bestimmte Ausbildung oder Studium zu absolvieren, um die Tätigkeit eines Karriereberaters auszuüben. Um diese unerwünschte Situation zu ändern, hat NOLOC 2010 ein Berufsregister eingeführt. Das Register

„Für viele Arbeitsuchende ist deshalb eine beratende Unterstützung nicht erreichbar.“

geförderte Beratung steht im Wesentlichen nur Behinderten und Kranken zur Verfügung, oder wird als Leistung von der UWV bei Notwendigkeit gewährt, indem private Karriereberater mit der Beratung beauftragt werden. Darüber hinaus ist die UWV zuständig für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes und die Kontrolle der jedem Leistungsempfänger obliegenden Suche nach einer passenden Arbeit.

Die gesamte Tätigkeit der UWV ist mit entsprechenden Tools online organisiert. Da die Erfahrungen mit dieser medienbasierten Aufgabenerledigung

der Schulberufsberater (auf Niederländisch dekaan) oder der Klassenlehrer als erste Ansprechpartner zur Verfügung. Eltern können externe Berater oder private Spezialisten auf ihre Kosten einschalten. In den meisten Hochschulen und höheren Berufsbildungseinrichtungen stehen Beratungs- und unterstützende Dienste für die verschiedenen Anliegen und Probleme zur Verfügung. Dazu gehört auch eine Karriereberatung. Zu Beginn waren die Dienste problemlösungsorientiert und auf Personen fokussiert, die spezifische Unterstützung benötigen. Die jetzige Strategie zielt eher darauf ab,

UWV · Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (Executive Institute for Employee Insurances)

has an important role in the public social system of our country. UWV takes care for the execution of collective employee insurances on a national level. It is an autonomous governmental body working by order of the Dutch Ministry of Social Affairs and Labour.

Four core tasks cover its functioning:

Labour: Stimulating people to stay at work or finding a new job. Assisting employers in recruiting staff.
Indication: assessment of unfitness to work because of illness, physiological or psychological reasons.

Payment: Paying social security benefits.
Administration: relevant data concerning social security, benefits and labour market situation and functioning.

Dr. Gert van Brussel

Has 40 years of experience in the field of vocational and career counselling and consultancy in several roles and positions, for different client groups and in various branches. He was trained as a vocational and educational counsellor, has a master-degree in psychology and successfully rounded off a PhD study: "Developing intrapreneurship as a career perspective for senior employees"

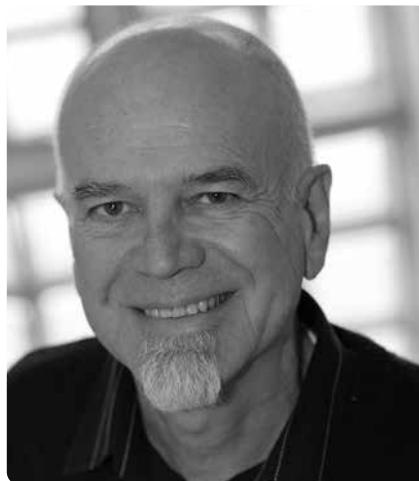
Currently, he is active as management consultant, author, presenter and lecturer at his firm VBC Talent development in Roermond, the Netherlands.

From 1999 to 2005 he was president of NOLOC, Dutch association for Career Professionals. He conducted the successful merger with the BVA, Dutch Association of Vocational Counsellors in 2004. As from 2009, he is chairman of the International Affairs Committee of NOLOC.

gewährleistet, dass darin aufgenommene NOLOC Mitglieder über eine vernünftige Bildung, ausreichend Erfahrung und über die notwendigen Kompetenzen verfügen.

Arbeitsmaterialien

Ursprünglich wurden vom Bildungsmi-nisterium Berufsbeschreibungen, Analysen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes und andere Arbeitsunterlagen erstellt. Dann wurde diese Aufgabe einem nationalen Dienstleistungszen-trum übertragen. Zwischenzeitlich wurde der Service aber privatisiert. Handbücher über Berufe und das Bildungssystem werden von kommerziel- len Verlagen herausgebracht und müs-



sen heute von den Karriereberatern auf eigene Kosten gekauft werden.

Ebenso verhält es sich mit Testunterlagen, die von den Beratern oder privaten Beratungsbüros selbst finanziert werden müssen. Die Erlaubnis zur Anwendung von psychologischen Tests wird heute wie in vielen anderen Ländern nach ei-nem ein- bis zweitägiges Training erteilt, während zuvor nur Psychologen oder Berufsberater eine Berechtigung hatten.

Berufsstandards und Zertifizierung

Mitgliedern von NOLOC, die die beruflichen Kriterien der Auswahl- und Zu-lassungskommission erfüllen, wird der Grad eines „anerkannten NOLOC Mit-glieds“ zuerkannt und sie werden ins Berufsregister aufgenommen. Diejenigen mit fortgeschritten Praxiserfah-rung von mindestens 7 Jahren können an dem Verfahren des CMI (Career Ma-nagement Institute) zur Erreichung des Titels eines „zertifizierten NOLOC Mit-glieds“ teilnehmen. Dieser Zertifizie-rungsstatus wird alle drei Jahre durch eine Überprüfung basierend auf PE (Permanente Edukation) erhalten.

Berufsverbände

NOLOC ist die einzige niederländische Organisation für Berufsberater mit ei-

ner schnell wachsenden Mitgliedschaft. Zur Zeit hat NOLOC 2700 Mitglieder. NOLOC wurde 2004 als Zusam-menschluss von NOLOC (the dutch order of career counselors and outplacement consultants gegründet 1992) und VBA (dutch association of vocational coun-selors, gegründet 1985) gegründet.

Es ist NOLOC's Aufgabe, die Professi-onalisierung der Mitglieder zu verbes-sern wie auch Bildungs- und Berufsbe-beratung ganz allgemein zu fördern. Die Mitglieder verpflichten sich, den NO-LOC Ethik Code in ihrer Arbeit zu respektieren und unterwerfen sich bei Klagen von Ratsuchenden einem unab-hängigen Beschwerderat.

NOLOC Mitglieder arbeiten als Karriere Coaches, als Arbeitsvermittler, als Wie-dereingliederungsspezialisten oder als Berufsberater. Über 50% von ihnen sind selbständig, andere arbeiten in Berufs-beratungsbüros, in (halb)staatlichen Or-ganisationen zum Beispiel auch Schu-len, oder auch in Consulting Firmen.

Auf der nationalen Ebene gibt es Zu-sammenarbeit mit Regierungsinsti-tutionen wie dem UWV und Ministerien, die in diesem Arbeitszusammenhang stehen, oder auch mit anderen Berufs-organisationen im Human Resources

OVAL · Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (Organisation for Vitality, Activation and Career)
is the industry organisation of careers services, intervention and work re-integration firms.)

Bereich sowie Beratungsbereichen, die über die Plattform HRzon miteinander verbunden sind. Hier werden fachliche Diskussionen geführt und es findet ein Austausch der Erfahrungen statt. Fir-

men, die Karriereberatung, Vermittlung und Wiedereingliederungsberatung anbieten, sind über eine Organisation OVAL miteinander verknüpft.

NOLOC hat einen gewählten Vorstand, der von einem professionellen Büro und von ca. 10 themenspezifischen Ausschüssen mit ca. 100 ehrenamtlichen Mitarbeitern unterstützt wird. So gibt es auch einen Ausschuss für internationale Zusammenarbeit. NOLOC ist auch Mitglied im IAEVG / AIOSP / IVBBB.

Aufgaben in der Zukunft

Es gibt zwei wesentliche Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung in den Niederlanden: Erstens muss dieser Service transparent und auf hohem Niveau für Alle ohne Kosten- schwellen zugänglich sein. Die Regie-

lung hat große Ausgabenkürzungen bei Bürgern ohne Arbeit vorgenommen. Viele Berater haben so Schwierigkeiten, genügend Ratsuchende zu finden, die die Kosten tragen können.

Während die Regierung einerseits flexible Arbeitsverhältnisse fördert, gewährt sie notwendige Unterstützung für die Flexibilität nur auf niedrigem Niveau.

Zweitens ist die Effektivität der angewendeten Verfahren, Methoden und Hilfsmittel nicht immer oder ausreichend klar, und oft beruhen sie nicht auf praxis- und evidenzbasierter wissenschaftlicher Forschung. Während immer mehr Beratungsprofis auf dem geforderten beruflichen Niveau arbeiten und NOLOC viel in die berufliche Weiterentwicklung investiert, gibt es

leider noch zuviele Praktiker, die nicht die notwendige Beratungsqualität anbieten, um insgesamt eine gehaltvolle Karriereentwicklung in den Niederlanden zu unterstützen.

Literaturliste

Brussel, G. van & Kamphuis, N. (2010). *Een blik verruimt het denken. Kwaliteit van loopbaanbegeleiding in een internationaal perspectief*. LoopbaanVisie, nr. 1(03), 25-28.

Luken, T. (2009a). *Het dwaalspoor van de goede keuze. Naar een effectiever model voor (studie) loopbaanbegeleiding*. Oratie 23 januari 2009. Eindhoven: Fontys Hogescholen.

Luken, T. (2010). *Loopbaankunde: wetenschap in wording*. Loopbaanvisie 1(4) p. 4-12

Oomen, A. (2012). *Loopbaanontwikkeling van burgers. Stand van zaken*. Den Bosch: Euroguidance.

Steenhuizen, A. (1970). *Beroepskeuzepsychologie*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Annika Bongartz / Daria Nunziata · Studentinnen an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Wie unterscheiden sich Berufsberater und Arbeitsvermittler in Hinblick auf ihr Anforderungsprofil ...

... und welche Auswirkung hat dies auf die Beratung?

(Im folgenden Artikel wird zur Vereinfachung immer die männliche Form verwendet, obwohl stets beide Geschlechter gemeint sind.)

In der Bundesagentur für Arbeit zeigen sich innerhalb der Teams oft Diskussionen darüber, wer für die Orientierungs- und Entscheidungsberatung von über 25-Jährigen zuständig ist. Prinzipiell

gilt für die Berufsberatung, dass diese Altersklasse von der Arbeitsvermittlung beraten werden muss. Dabei stellt sich allerdings die Frage, ob Arbeitsvermittler dieser Aufgabe durch ihre Ausbildung überhaupt gerecht werden können.

Durch unsere Projektarbeit kann diese Frage zwar nicht beantwortet werden,

jedoch kann festgestellt werden, ob Arbeitsvermittler beratende Tätigkeiten in ihrem Arbeitsalltag als wichtig empfinden oder nicht und ob sich dadurch ein Unterschied im Anforderungsprofil zu den Berufsberatern ergibt.

Durch die Erstellung der Onlineumfrage, zu der die dvb-Mitglieder im Newsletter eingeladen wurden, war es möglich ein umfangreiches Bild über die Anforderungen eines Berufsberaters, akademischen Beraters und Arbeitsvermittlers zu erhalten und diese miteinander zu vergleichen. Dabei sollen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Hinblick auf die tätigkeitsbezogenen Anforderungen herausgestellt werden.

An unserer Umfrage nahmen insgesamt 58 Personen teil. Davon sind 41 bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt und 17 arbeiten bei privaten Dienstleistern am Arbeitsmarkt.

Die zu Beginn aufgestellten Hypothesen konnten durch die Ergebnisse korrigiert, belegt und ergänzt werden. Diese besagten, dass es einen Unterschied zwischen Berufsberatern und Arbeitsvermittlern gibt, da in der Berufsberatung der Fokus auf der Beratung von Jugendlichen liegt. Dabei wurden akademische Berater zunächst mit Berufsberatern U25 gleichgesetzt. Im Verlauf der Untersuchung bildeten sich diese jedoch als dritte Gruppe heraus, da sie vermehrt an der Umfrage teilgenommen haben und ein Unterschied in der Beantwortung der Fragen deutlich zu erkennen war. Insgesamt bildeten sich also drei Gruppen: Berufsberater U25 mit 27 Teilnehmern, akademische Berufsberatung mit sieben Teilnehmern und Arbeitsvermittlung mit 24 Teilnehmern.

Bei der Intraklassenkorrelation (ICC), welche die Übereinstimmung innerhalb einer Gruppe untersucht, stellte sich heraus, dass die Berufsberater und die Arbeitsvermittler eine relativ einheitliche Bewertung vorgenommen haben. Die akademischen Berufsberater erhielten lediglich eine ICC (2,k) von .533, was wohl am ehesten auf die kleinere Stichprobe zurückzuführen ist.

Betrachtet man den Mittelwertvergleich, so erkennt man vor allem Unterschiede zwischen den akademischen Berufsberatern und den Arbeitsvermittlern bzw. Berufsberatern, welche erneut auf die verschiedenen großen Stichproben zurückgeführt werden könnten. Demnach fallen Ausreißer bei den akademischen Berufsberatern

diese Beobachtung einerseits durch die Einschätzung, die auf Selbsteinschätzungen basiert und andererseits auf der unterschiedlichen Wahrnehmung der Umfrageteilnehmer bzw. der Gruppen. Dabei könnten die Anforderungen an die akademischen Berater entweder tatsächlich höher sein, als bei den anderen Gruppen, oder diese empfinden sie lediglich als wichtiger. Auch könnten sie schlichtweg höhere Ansprüche an sich selber stellen oder ihre Tätigkeit als anspruchsvoller ansehen.

Zusätzlich zum Mittelwertvergleich wurde eine Übersicht der Top und Flop Anforderungen erstellt, die herausstellen sollte, ob die Merkmale bei den Gruppen ähnlich eingeschätzt wurden. Dabei stellte sich heraus, dass die Top

“ Die zu Beginn aufgestellten Hypothesen konnten durch die Ergebnisse korrigiert, belegt und ergänzt werden.

im Mittelwertvergleich viel stärker ins Gewicht, da diese von den restlichen Bewertungen nicht so stark relativiert werden können.

Auch die Konfidenzintervalle fallen bei den akademischen Berufsberatern deutlich größer aus als z.B. bei den Berufsberatern U25, da die Streuung der Ergebnisse hier größer ist.

Betrachtet man den Verlauf der Kurven der Mittelwertvergleiche kann man feststellen, dass die Entwicklung der Werte sehr ähnlich verläuft und sich nur Unterschiede in der Höhe der Ausprägung finden. Diese Unterschiede treten vor allem bei den akademischen Beratern zum Vorschein. Zu erklären wäre

Anforderungen sich sehr ähnelten und hierbei der Fokus auf den sozial-kommunikativen Fähigkeiten lag. Dies könnte daran liegen, dass in allen drei Berufsgruppen Kontakt zu Menschen und die helfende Tätigkeit die Kernaufgaben der Arbeit darstellen. Bei den Flop Anforderungen gab es nur zwei Übereinstimmungen bei den Merkmalen Wahrnehmungsgeschwindigkeit und induktives Schlussfolgern. Hier stellte sich ebenfalls heraus, dass eine Bewertung im niedrigen Bereich ggf. auch darauf zurückzuführen ist, dass es sich um Merkmale handelt, dessen Begriff nicht im alltäglichen Sprachgebrauch zu finden ist. Demnach hätten sich die Teilnehmer hierfür zusätzlich die Zeit nehmen müssen die Definiti-

on zu lesen, die als Erklärung bei jeder Skala angegeben war.

Weiterhin stellte sich durch die Interklassenkorrelation heraus, dass einige Merkmale von allen Gruppen ähnlich bewertet wurden. Dabei stellte sich vor allem heraus, dass die Berufsberater am häufigsten mit den anderen Gruppen kombiniert werden könnten, da die Bewertung vergleichbar vorgenommen wurde. Die meisten Übereinstimmungen fanden sich dabei zwischen den Berufsberatern und den Arbeitsvermittlern, was man auf ein ähnliches Aufgabenspektrum zurückführen könnte. Auch der Kundenkreis ist von ähnlichen Anliegen betroffen.

Bei den akademischen Beratern stellte sich hingegen heraus, dass diese scheinbar mit anderen Anforderungen konfrontiert sind, da die Bewertung der Skalen anders ausgefallen ist. Prinzipiell erfolgte ihre Einschätzung auf einem höheren Niveau, sprich die Ausprägungen wurden wichtiger eingeschätzt als bei den anderen Gruppen. Andererseits spielen teilweise andere Merkmale, wie beispielsweise die Problemwahrnehmung, eine ganz andere Rolle. Zu dieser Fähigkeit ist auch in den Anmerkungen ein Hinweis zu finden. Ein akademischer Berufsberater berichtete, dass in der akademischen Berufsberatung häufig Personen mit komplexen Problemen wiederzufinden seien, die Probleme wie Burn-Out, Studienabbruch oder die Studienwahl bei schier unendlichen Auswahlmöglichkeiten haben und eine reine Stellenvermittlung oder Informationsversorgung in diesem Beruf deshalb nicht möglich wäre. Unterstützt wird diese Orientierungslosigkeit der Kunden durch die schlechtere

Berufsvorbereitung, die an Gymnasien vorherrscht: So werden z.B. lediglich wenige Praktika, meist sogar nur eins in der Schulzeit angeboten. Da sich alle akademischen Berufsberater bei dieser Fähigkeit einig sind, scheint dieses Thema hier eine wichtige Rolle zu spielen. Das lässt darauf schließen, dass sich die Anforderungen, entgegen der anfänglichen Vermutung, doch von denen der Berufsberater unterscheiden.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die aufgestellte Hypothese nur teilweise verifiziert werden konnte und durch die Ergänzung der akademischen Berufsberater neue Erkenntnisse in die Untersuchung eingeflossen sind. Diese haben letztendlich gezeigt, dass sich die Anforderungen der Berufsberater eher mit denen der Arbeitsvermittler überschneiden und nur in den Bereichen der Beratung auch mit den akademischen Berufsberatern ähneln. Zusätzlich dazu hängt die Übereinstimmung davon ab, mit welchem Anliegen die Kunden in die Berufsberatung kommen. Handelt es sich hauptsächlich um eine Ausbildungsstellenvermittlung, ähnelt die Berufsberatung der Arbeitsvermittlung. Handelt es sich hingegen eher um eine Orientierungs-

und Entscheidungsberatung, so überwiegen die Gemeinsamkeiten mit der akademischen Berufsberatung.

Abschließend kann man nun sagen, dass es einige Möglichkeiten gibt, die Untersuchung fortzuführen und zu erweitern. Es wäre beispielsweise denkbar, dass der Test nicht nur auf eine Selbsteinschätzung beschränkt wird, sondern eine Fremdeinschätzung zur objektiveren Bewertung hinzugenommen wird. Außerdem sollten die Stichprobengrößen der einzelnen Gruppen ausgeglichen sein, um ein aussagekräftigeres Ergebnis zu erzielen. Eine weitere denkbare Veränderung wäre es, Mitarbeiter des Jobcenters in die Befragung mit einzubeziehen. Zuletzt wurde von einem Umfrageteilnehmer vorgeschlagen auch die Arbeitsbedingungen zu untersuchen.

Bei Interesse kann auch die gesamte Arbeit bei uns per E-Mail angefordert werden (annika.bongartz@arbeitsagentur.de; daria.nunziata@arbeitsagentur.de).

Zu den Autorinnen:

Die Verfasserinnen dieses Artikels, Annika Bongartz und Daria Nunziata sind seit September 2013 Studentinnen an der HdBA.

Hier absolvieren sie ein duales Studium in dem Studienfach Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement und befinden sich aktuell im dritten Trimester. Ihre Praxistrimester durchlaufen sie in den Agenturen Aachen-Düren bzw. Brühl.



Apl.-Prof. Dr. Agathe Bienfait · Sozialwissenschaftlerin und Autorin

PrevDrop

Erkennen und Vorbeugen von Studienabbrüchen, beziehungsweise Unterstützung von Studierenden beim Wechsel in eine erfolgreiche Berufsausbildung.



Eine erfolgreiche Hochschulbildung ist eine wesentliche Voraussetzung für Arbeitsplätze, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliches Wachstum. Dies gilt umso mehr angesichts des zu erwartenden Fachkräftemangels in den alternden europäischen Gesellschaften. Aus diesem Grund hat die Europäische Union als ein Kernziel formuliert, mindestens 40 % der jüngeren Generation zu einem tertiären Bildungsabschluss zu führen. Ergänzend dazu wird gefordert, die Zahl der vorzeitigen Abbrüche in der Hochschulbildung zu reduzieren.

Ein vorzeitiger Studienabbruch kann jedoch auch eine positive Entscheidung sein, wenn Studierende realisieren, dass das Hochschulstudium zum jetzigen Zeitpunkt oder in dem gewählten Studienfach nicht das richtige für sie ist. Diese Studierenden sind in der Regel bereits gut ausgebildete Personen, deren Potenzial auf dem Arbeitsmarkt jedoch unterschätzt und nicht adäquat genutzt wird.

Von dieser Situation ausgehend hat sich das EU-Projekt „PrevDrop“ zum Ziel gesetzt, durch die Entwicklung un-

terschiedlicher Maßnahmenpakete und Produkte einerseits Studierende mit Abbruchrisiko bei der erfolgreichen Absolvierung ihres Studiums zu unterstützen, andererseits Studierende, die ihr Studium nicht abschließen können oder möchten, durch gezielte Beratung von Studienberatern und Berufsberatern in eine berufliche Ausbildung zu begleiten.

Die angestrebten Maßnahmen und Produkte sind:

Ein Frühwarn- und Diagnosesystem in Form eines Selbstbeurteilungstools, welches sowohl Studierenden als auch den in der Studien- und Berufsberatung tätigen hilft, ein vorliegendes Studienabbruchrisiko frühzeitig zu erkennen.

Präsenz- und Online-Qualifizierungen für Studienberater an Universitäten und Berufsberater in den Arbeitsagenturen, um den kompetenten Umgang mit dem Selbstbeurteilungstool einzubringen.



Zur Autorin:

Studium der Soziologie und Philosophie, Promotion (1997) und Habilitation (2005) in Soziologie an der Universität Heidelberg.

Danach Professurvertretungen in Heidelberg und Marburg, seit 2013 wissenschaftliche Angestellte an der HdBA Mannheim.

üben, Strategien zur Verhinderung von Abbrüchen zu entwickeln oder Wege in eine erfolgreiche berufliche Ausbildung zu eröffnen. Im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden Trainings und Informationsmaterial sowie der Aufbau von Beratungsnetzwerken entwickelt.

Ein Webportal für Studierende und Multiplikatoren, um alle notwendigen Informationsmaterialien übersichtlich zusammenzustellen, den Zugang zu gezielten Unterstützungsmaßnahmen zu erleichtern, Hilfen zur Bewältigung von Abbruchrisiken sowie Alternativen zum Hochschulstudium anzubieten.

Das PrevDrop-Projekt wird gefördert im Rahmen des Erasmus+ Programmes der Europäischen Kommission und hat eine Laufzeit von September 2014 bis August 2016. Das Projekt wird koordiniert von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) unter wissenschaftlicher Leitung von Prof. Dr. Andreas Frey.

Mit der HdBA kooperieren folgende Institutionen als Projektpartner: ZAB

Consult GmbH und die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt in Nürtingen (beide Deutschland), Applied Vocational Psychology and Policy (AVOPP) (Luxemburg), die Universitäten von Plymouth (Großbritannien) und Macerata (Italien) sowie Infoart (Bulgarien) für den IT-Bereich des Projekts.

Die Partner trafen sich zu ihrer ersten Besprechung am 20. und 21. November 2014 in der Hochschule der HdBA in Mannheim. Ziele dieses Kick-off-Meetings waren das gegenseitige Kennenlernen sowie die konkrete Planung der Arbeitsschritte mit der entsprechenden Aufgabenverteilung.

Derzeit befindet sich das Projekt in der Erhebungsphase: Es werden die grundsätzlichen Befunde zum Thema Studienabbruch, zur Prävention beziehungsweise zur Möglichkeit eines Wechsels in die duale Ausbildung in den beteiligten EU-Ländern zusammengestellt. Darüber hinaus wird bereits an der Entwicklung des Frühwarn- und Diagnosesystems gearbeitet: Im Moment wird eine Befragung von Studierenden sowie Beratungsfachkräften an Universitäten,

in den Arbeitsagenturen und Kammern durchgeführt, um deren Erfahrungen mit beziehungsweise Einschätzungen zu den Themen Studienabbruchsrisko und dessen Gründen einzuholen. Auf Basis dieser Befragung wird der deutsche Kooperationspartner ZAB GmbH (Aachen) einen Selbstbeurteilungsfragebogen im Online-Format entwickeln, mit dem zukünftig mögliche Abbruchrisiken frühzeitig erkannt werden können. Das nächste gemeinsame Partnertreffen findet Ende April beim EU-Partner Luxemburg statt.

Ein ausschlaggebender Grund, weshalb wir Studienabbrüche zum Forschungsthema eines sektorenübergreifenden (Hochschulsektor + duale Ausbildung) Projekt gewählt haben, waren die positiven Erfahrungen und Kenntnisse, die im Rahmen des Leonardo Da Vinci-Projekts „PraeLab“ (2010-2012) zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen gewonnen haben. PraeLab wird seit November 2012 als hochschuleigenes Forschungsprojekt der HdBA deutschlandweit in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit erfolgreich weitergeführt.

Information:

PrevDrop ist ein EU-Projekt, das mit Mitteln des Programms Erasmus+ gefördert wird. Der Name setzt sich zusammen aus Prev für Prävention (engl.: Prevention) und Drop für DropOut (engl.: Abbrecherin Ausbildung, Schule oder Studium).



Hintergrund- und weitere Informationen, unter anderem zur Projektlaufzeit und zu Projektpartnern, erhalten Sie unter www.hdba.de/forschung/projekte/prevdrop/. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Andreas Frey oder an Birgit Rodler unter der E-Mail Adresse: Hochschule.Prevdrop@arbeitsagentur.de

Karl-Heinz Albers · Selbständiger Coach und Supervisor

Beraterhonorare: eine Tummelwiese



Die folgenden Zeilen mögen für pragmatische, fit-programmierte Gehirne mit bereits eingepflanzter Dienstleistungsdenke nur noch mit Mühe lesbar sein. Dennoch möchte ich so grundsätzlich ansetzen. Es muss erst etwas anders gedacht werden dürfen, bevor es sich durchsetzen kann.

Zur grundsätzlichen Ausgangslage: Der Ratsuchende weiß oder kann etwas nicht, was zur Bewältigung seiner Lebensaufgaben oder Lebensgestaltung nötig wäre. Er befindet sich momentan in einer Mangelsituation oder gar in einer Notsituation. Drum geht er – wenn nicht in die Fortbildung oder Therapie – zu einem professionellen Helfer, zum Beispiel einem Berater.

Vorerst ein Blick auf die Verwandte der Beratung, auf die Bildung.

Sinn und Zweck der Bildungsbemühung ist es, dass der „Schüler“ sein Problem „danach“ – durch Autonomie- und Kompetenzgewinn – eigenhändig, eben „lehrerlos“ lösen kann. Bildung ist ein Menschenrecht. Jeder Erdenbürger bekommt im Laufe seines Lebens eine enorme Masse an „Bildung“ für seine Lebensbewältigung. Diese stellen ihm Vorfahren, Eltern und „Lehrer“ immer wieder kostenlos zur Verfügung. Niemand mit

Verstand fordert, die Wahrnehmung dieses Bildungs-, dieses Menschenbildungs-Rechts sollte die Heranwachsenden, die „Auszubildenden“ etwas kosten. Denn es scheint das intuitive Wissen zu geben, dass Bildung zur Ware wird, sobald das Geld, im eigentlichen Sinne die Bezahlbarkeit in den Vordergrund tritt und letztlich darüber entscheidet, ob und wie überhaupt ein Bildungsprozess stattfinden kann. (Nichtsdestotrotz werden heute von interessierter Seite unverdrossen weitere Breschen der neoliberalen Kommerzialisierung und Privatisierung in den Bildungssektor geschlagen.)

Soweit wie Beratung auch eine „Bildungsveranstaltung“ ist, muss m.E. ähnlich argumentiert werden. „Beratung“ ist grundsätzlich ein Menschenrecht und daher kostenlos. Wo Beratung auch Bildung ist, darf sie für die Nachfrager – die alle „in Not“ sind – nichts kosten. (Das gilt – ganz wichtig – ebenso bspw. für juristische-Beratung. In der Schuldnerberatung ist es bereits selbstverständlich.) So wie Beratung oder

Bildung für den Nachfragenden etwas kostet, kommen andere Interessen ins Spiel. Es sind „außerfachliche“ Ambitionen und Interessen. Jetzt plötzlich tritt das „legitime“ Kapitalverwertungskalkül der professionellen Anbieter (Argument: teure Ausbildung) – als verdecktes und undiskutierbares Eigeninteresse – auf den Plan und vermischt sich unentwirrbar mit fachlich notwendigen Aktivitäten.

**“Bildung ist ein
Menschenrecht.**

Wer soll die Beratung bezahlen?

Ich gehe einmal davon aus, dass sie bezahlt werden und nicht hauptsächlich ehrenamtlich erfolgen soll. (Als nachbarschaftliche Hilfe ist sie eh kostenlos und verbreitet.) Dann müssen es übergeordnete Instanzen sein, die das für Beratung/Bildung benötigte Geld nach gesetzlichen Vorgaben zuteilen. Also der Staat oder eine Kasse ist für die finanzielle Abgeltung der Be-

ratungsleistung zuständig. Auf diese Weise haben Berater und Klient/Mandant/Patient/Ratsucher (...) direkt mit der Bezahlung nichts zu tun und können sich frei von anderen Ambitionen ihrer „gemeinsamen Sache“ widmen. (Diese Überlegungen mögen für die klassische Unternehmensberatung in der Breite nicht gelten.)

Unter solch idealen gesellschaftlichen Verhältnissen, machte die bange Dauerfrage der Teilnehmer einer Coaching- oder Supervisionsfortbildung „Was bin ich wert – auf dem Markt?“ „Was kann ich verlangen?“ gar keinen Sinn. Denn der Wert eines Menschen hat nichts mit seiner Marktperformance zu tun. Sie würde in dieser marktfernen Gedankensphäre nur mitleidiges Kopfschütteln ernten und – mit Recht – als ziemlich pervers angesehen. Dagegen ist sie bei heutigen, selbständigen Beratungstätigen – auch und gerade in dieser entwürdigenden Verkürzung – immer wieder eine wichtige, verunsichernde Frage.

Welche Probleme sind nun denkbar, wenn man nach der „Bezahlform“ unterscheidet?

Kostenlose Beratung hat – allerdings nur in einer Warenellschaft, die automatisch Teures mit Qualität verwechselt – mit dem Zweifel zu kämpfen, ob die Beratung denn genügend Wertschätzung erfährt, das heißt, ob der Klient den kostenlosen Beratungskontakt genügend „ernst“ nimmt. Doch das will ich hier nicht weiter vertiefen. Problematischer ist es bei der direkt honorierten Beratung. Ich möchte im Folgenden einige konkrete Gedanken dazu auflisten:

Das gemeinsame Reflektieren der zeitlichen Dimension der Beratung (Dauer der Treffen, Frequenz, Dauer des Prozesses insgesamt) ist durch die Gelddominanz unbeeinflusst kaum mehr möglich. (Denn Zeit = Geld, also herrscht unausgesprochen eine Präferenz (häufig Diktat) für preiswerteren, „kurzen Prozess“.)

Offene und versteckte Inhalte kommen nach oben oder verändern sich: Jeder hat eine besondere Familien-Geschichte mit den Themen Geld (als Zuwendung, „Liebe“, Anerkennung) und allgemein dem Geben und Nehmen. Dieses alte Thema „Bekomme/bekam ich genug?“ ist implizit im Raum (Geiz, Sparsamkeit, Entbehrung, Masslosigkeit etc.) und wird kaum mit dem Berater offen reflektiert.

Zahlungskräftige bekommen eher das, was sie brauchen, weil das Geld (Realisierungsmittel) für sie kaum die große Rolle spielt. – Na und?! Die verzerrende Folge ist, dass sich dann auf

Lehren aus den eigenen Lebensstationen:

- **Ab 1949: Aufwachsen als Bauernsohn**
Besitz stärkt den Rücken (Selbstbewusstsein)
Startchancen sind ungleich verteilt
Handarbeit befriedigt die Sinne
und macht lebenstüchtig
Lesen eröffnet „große Welten“ (der Phantasie).
- **Ab 1968: Studium Politologie / Diplom**
Politisch-ökonomische Verhältnisse bestimmen stark den Entwicklungsrahmen von individuellen Lebenswegen. Die persönliche Perspektive ist auf jeden Fall zu eng.
- **Ab 1976: Post-grad. Studium „Regionalwissenschaft“**
Räumliche wie geistige Beheimatung und (regionale) eigenständige Entwicklung sind wichtig für die Identität.
- **Leitungstätigkeit bei internationaler Öl-Firma**
Das angelsächsische, erfolgsorientierte Arbeitsverständnis gewährt Chancen, der „deutsche“ Weg fragt nach Zeugnissen und erschwert Durchlässe.
- **Lehre Fernsehtechniker (abgebrochen)**
Wer A sagt, muss nicht B sagen! Ich kann mir – mit Fixierung auf Dranbleiben – mein Gefängnis selbst bauen.
- **1980er: Arbeitslosigkeit**
Buch über Fortschritt geschrieben („Nicht nur Bäume haben Wurzeln“). Lebenskrise: Es kann sehr, sehr tief gehen. Aber: Verantwortung übernehmen ist nicht nur eine Last, sondern gibt auch die Handlungsfähigkeit zurück. Therapiejahre: Es ist gut über sich zu wissen und zu erfahren – aber nicht „zu viel“ und endlos!
- **Ab 1988: Aus Fortbildung und Selbsthilfebewegung heraus Gründung von „Perspektive für Berufs- und Lebensgestaltung e.V.“**
Starke Motivation plus Ausdauer machen vorher Undenkbare möglich. Existenzgründung und Arbeit im Beratungs- und Bildungsprojekt klären unmittelbar und unerbittlich persönliche Stärken und Defizite.
- **Ab 1995: Supervisor (DGSv)**
Professionalisierung hat – gerade im Beratungs- und Bildungsbereich – häufig mehr mit Geldverdienen und Statussicherung als mit erhöhter Qualität zu tun.

Seitdem nichts mehr „gelernt“, aber viel erfahren und befriedigend gearbeitet. Insgesamt der beste Weg und Hintergrund, um unabhängige Lebens-Laufbahnberatung zu machen.

diese Zahlungskraft abzielende Marktsegmente lohnen, die anderen nicht. Bedarfe – und zwar nur zahlungskräftige – zählen. Davon abweichende Bedürfnisse können nicht „gehört“ werden oder verbleiben im Appellativen.

Fehlorientierung Beratung als Dienstleistungsprodukt: Die Ratsuchenden wollen Lösungen. Sie wollen nicht Arbeit „einkaufen“. Das erschwert die notwendige (!) Mitarbeits-Einsicht und begünstigt die hier irrite Dienstleistungssicht eines fordernden, emanzipierten „Kunden“.

Binnenstrukturelle Deformierung: Die Dienstleistungssicht, „Ich frage nach – du Berater hast zu liefern!“- „Ich bezahle dich dafür“ ist in jedem Beratungskontext, der über reine Informationsberatung hinausgeht, kontraproduktiv. Kostenlose oder günstige Beratung ist dann „nichts wert“, sie „bringt nicht genug“. Dieser Fehlschluss wird vertieft, wenn ein enger Zusammenhang zwischen Beratungsleistung (als Lösungsschlüssel, als Info- oder Tools-Transfer) und Bezahlung behauptet und hergestellt wird.

Beraterin gerät in Konflikt, besonders als Soloselbständige. Wenn die Zahlungsmoral oder Zahlungsfähigkeit dürftig ist, dann muss sie in ihrer Rolle als Geschäftsfrau unangenehm mahnen. Spätestens dieser Rollenwechsel gerät objektiv in Konflikt mit der vertrauensvollen Beraterrolle.

Es fällt der Beraterin schwer, jemand abzulehnen oder die Beratung mit jemand zu beenden, der ein potenter, zuverlässiger Zahler ist. Das tangiert das eigene finanzielle Interesse manchmal zu sehr. So setzt sie beispielsweise später Grenzen, beziehungsweise ist konzilianter.

Einseitige „Marktentwicklung“: Das Beratungsspektrum insgesamt verändert sich, und richtet sich mit der Zeit immer mehr auf den Markt aus. (Die „Bild“ verkauft sich eben gut. Und „Coaching“ auch.) Das Angebot wird – der Verkaufbarkeit folgend – seichter. Eine Tools- und Methodenmentalität wird gefördert. Bluff (bspw. überzogene Anpreisung und Versprechen) zahlt sich aus. Marktschreierei und allerlei expansive Angebotsdiversifizierung (losgelöst von den Kompetenzen des Beraters) ebenso, weil sie sich lohnen und gar markt-ökonomisch erforderlich sind. (Nach dem Motto der typisch „naiven“ Beraterdenke bei Peer Steinbrück: „Der Markt gibt es her, dass ich so viel Geld für meine Nebentätigkeits-„Beratung“ nehmen kann. Warum sollte ich darauf verzichten?!“)

“

Warum sollte ich

darauf verzichten?!

Teure, überteuerte Beratung – bestätigt durch zahlungskräftige Mittelschicht-Klientel wie auch verschwenderische Konzerne – stärkt den narzistischen Berateranteil enorm. Die Bedingungen für gute Selbstreflexion dieser Berater, und der ganzen Zunft, verschlechtern sich dadurch wesentlich. (Oder hat je ein Unternehmensberater oder Führungskräftecoach oder auch Oberarzt eine Supervisionssitzung – zu welchem Honorarsatz? – gebucht? Wozu auch, es läuft doch!)

Die Beraterleistung ist weder durch Vorher-Nachher-Befragen noch durch teilnehmende Beobachtung oder sonstige Methoden exakt messbar. Dadurch entsteht bei den Beraterhonoraren auf dem Markt eine Drift. Erfolg wird vorrangig der eigenen Leistung zugeschrieben und es wird leicht mitgenommen, was der Markt eben hergibt. (Berufsverbände stehen nicht dagegen.) Dadurch steigt die Gefahr, dass die Kluft zwischen real erbrachter Leistung und Honorierung sich weiter öffnet. Hohe Honorierung spricht anscheinend für sich, ihre Faktizität wird einfach als Erfolg und Qualität gewertet – bei „Anbieter“ wie „Nachfrager“. Andere Kriterien für eine erfolgreiche Beraterin, als hoher Gelderlös, kommen nicht wirklich in den Sinn und bestimmen die entstehenden Standards kaum. (Daher auch die verstärkten Zertifizierungs-Bemühungen, der Markt soll durch Bürokratie mehr unter Kontrolle geraten.)

Professionalisierung und Marktorientierung blähen den Beratungsboom insgesamt übermäßig auf. Der Markt heizt die Konkurrenz der Ansätze/Schulen/Konzepte/Gurus unendlich an. Er produziert – unter dem Schlagwort „Vielfalt“ – umschlagschnell, kurzlebige und auch viele scharlatneske Sumpfblüten, die viel verheißen, nichts bringen und niemand braucht. Die Honorierungskluft reicht dabei von 1000 Euro pro Stunde bis zur Berater-Selbstausbeutung von 20,- Euro (bei Arbeitslosenberatung beispielsweise). Beratung in der „Wissensgesellschaft“ ist ein expansives Feld, das Lukratives verspricht; der Willy Loman in uns meldet sich. Diese materielle Hintergrundmelodie – hat mit leistungsgerechter, guter Beratung nur sehr marginal zu tun, aber umso mehr mit Profilierung und Geschäftemacherei in einem Sektor, der lauthals aber lieber das Lied der Hilfe, der Lösung und des Glücks singt.

Professionelle auf dem Markt können dazu nur selten kritisch Stellung nehmen, geschweige denn, dass sie davon so einfach lassen könnten.

Sprachen und interkulturelle Kenntnisse sind der Schlüssel für erfolgreiche internationale Zusammenarbeit

Ein Gespräch von Marc Wiegand (Redakteur bei UNICUM-Beruf) mit Heiner Bleckmann (langjährig Berufsberater in Saarbrücken).



Der Text wurde ebenfalls bei
www.UNICUM.de veröffentlicht.

[karriere.unicum.de/inhalt/
fremdsprachen-als-karriere-kick](http://karriere.unicum.de/inhalt/fremdsprachen-als-karriere-kick)

Heiner Bleckmann, der sich im Vorstand des deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (dvB) um internationale Zusammenarbeit und Vernetzung kümmert, skizziert die gegenwärtigen Sprachanforderungen in der Arbeitswelt folgendermaßen: „Englisch zählt heute im eigentlichen Sinne nicht mehr zu den Fremdsprachen, sondern wird eher wie ein selbstverständliches Arbeitsmittel à la Word und Excel angesehen. Als Akademiker sollte man mindestens die englischen Texte in seinem Fachgebiet verstehen und die wesentlichen Sachverhalte in englischer Sprache artikulieren können.“ Dementsprechend könne man sich heutzutage kaum noch durch profunde Englischkenntnisse von anderen Bewerbern abgrenzen. Andererseits sei es ein dickes Manko, wenn die eigenen Sprachfähigkeiten nicht wenigstens das eben beschriebene Niveau hätten.

Internationalität als Branchenmerkmal

Besonders international ausgerichtet sind laut Bleckmann die Branchen Automotive sowie Maschinen- und Anlagenbau. Die Wirtschaftszweige, die sich mit chemischen Erzeugnissen und Hightech-Produkten auseinandersetzen, seien ebenfalls durch viele länderübergreifende Kontakte geprägt.

„Wichtig ist dabei immer, dass die Sprache niemals losgelöst vom Kontext steht“, betont Bleckmann. „Die reine Vokabel-Kunde reicht nicht aus, es gehört auch Wissen über Kultur, Politik und Geschichte dazu. Denn nur mit dieser interkultu-

rellen Kompetenz kann ich das Verhalten meines Gegenübers richtig verstehen und nachvollziehen.“ Dabei weist der Experte darauf hin, dass sich längere Auslandsaufenthalte auch noch aus anderen Gründen in jeder Vita gut machen. „Man dokumentiert damit nicht nur seine interkulturelle Kompetenz, sondern demonstriert ebenso Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität“, so Bleckmann. Gerade wenn es karrieremäßig in Richtung Führungsposition ginge, könnten derartige Eigenschaften inklusive eines breiten Horizonts durchaus mitentscheidend sein.

Trendsprache Spanisch überbewertet

Und was ist nun mit meinen rudimentären Spanisch-Kenntnissen? Diese feurig klingende Sprache ist in meiner Wahrnehmung gerade total angesagt und muss doch auch beruflich zu nutzen sein, oder? Bleckmann schüttelt energisch den Kopf und verweist auf die Außenhandelsstatistik: „Unter unseren zehn wichtigsten Handelspartnern ist kein spanischsprachi-

**„Wichtig ist dabei immer,
dass die Sprache niemals
losgelöst vom Kontext steht.**

ges Land. Und wenn man in diesem Zusammenhang mit der wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung von Südamerika argumentiert, darf man nicht vergessen, dass die größte Nation dort – nämlich Brasilien – portugiesisch spricht.“

Als Deutschlands größter Handelspartner sei indes Frankreich mit seiner Landessprache auf der Bedeutungsskala nicht vom zweiten Rang direkt hinter dem Englischen zu verdrängen – auch wenn Französisch derzeit irgendwie nicht „en vogue“ ist, wie Bleckmann einräumt. „Unser Austausch mit Frankreich ist riesig, aber sprachlich hapert es. Gerade wenn Franzosen und

Deutsche in Englisch miteinander verhandeln, kann es schon einmal zu Missverständnissen kommen. Da kann man mit fundierten Französischkenntnissen also richtig punkten.“

Kulturelles Interesse signalisieren

Dies gelte mit etwas anderen Anforderungen im Übrigen auch für Chinesisch: Die asiatische Wirtschaftsmacht befände sich unwidersprochen auf einem beeindruckenden Wachstumskurs und dementsprechend würden sich die Beziehungen zu China künftig noch weiter intensivieren. „Hierbei muss man allerdings bedenken, dass Chinesisch eine unglaublich komplexe Sprache ist, die man nur in vielen Jahren erlernen kann“, so Bleckmann, der dennoch betont: „Wenn ich mich in einer fremden Sprache bemühe und somit tieferes Interesse an der Kultur zeige, wird das in aller Regel honoriert. Dabei geht es weniger um Perfektion. Ein kurzer Smalltalk in Chinesisch kann direkt eine positive Grundstimmung erzeugen. Und so etwas kann natürlich gerade zu Beginn eines Geschäftstermins im wahrsten Sinne Gold wert sein.“

Der Experte rät zudem, den Blick auch vor den Sprachen der unmittelbaren Nachbarländer nicht zu verschließen. Gerade in den entsprechenden grenznahen Bereichen hätten Holländisch, Dänisch oder Polnisch durchaus eine beachtenswerte Bedeutung. „Das sind natürlich nicht unbedingt Weltsprachen. Aber wenn ich meine Zukunft ohnehin in einer Region sehe, die eine gewisse Nähe zu einem anderssprachigen Nachbarland hat, dann sollte ich über diese Sprachen nachdenken.“

Wichtig ist Bleckmann auch, Studenten mit Migrationshintergrund zu ermutigen, ihre Muttersprache oder die Sprache der Herkunftsfamilie als eine ganz wichtige persönliche Kompetenz zu pflegen. Durch das eigene Erleben im Heimatland oder dem Herkunftsland der Familie und durch die Erfahrungen in Deutschland sind diese Studenten schon sensibilisiert für kulturelle und sprachliche Unterschiede und sie verfügen über eine Fähigkeit damit kompetent umzugehen. Sie sollten sich dieser Tatsache bewusster werden und damit selbstbewußt umgehen.

Geisteswissenschaftler punkten mit Sprachkenntnissen

Grundsätzlich ist es ratsam, seine lingualen Kenntnisse mit allgemein anerkannten Zertifikaten zu dokumentieren. Gän-

gige englische Zertifikate seien beispielsweise TOEFL, IELTS und Cambridge Certificate, zu den wichtigsten Französisch-Nachweisen zähl-

ten DELF und DALF. „Hier ist eine umfassende Recherche dazu, welche Zertifikate in meinem Zielbereich relevant sind, unumgänglich“, so der eindringliche Rat von Bleckmann, der ferner betont, dass ausgeprägte Sprachkenntnisse nicht nur für Wirtschaftswissenschaftler oder Ingenieure wichtige Skills sind. „Auch für einen Geisteswissenschaftler beispielsweise, der keine so klar vordefinierten Berufsfelder hat, sind sie von Vorteil. Geisteswissenschaftler müssen sich ja ohnehin breit aufstellen und da stehen Fremdsprachenkenntnisse stellvertretend für eine sehr gefragte Offenheit. Es gibt eigentlich keinen Bereich, in dem Sprachkenntnisse nicht hilfreich sind.“

„Ein kurzer Smalltalk in Chinesisch kann direkt eine positive Grundstimmung erzeugen.



Heiner Bleckmann

... studierte Jura und schloss dann ein Aufbaustudium „Europäische Integration“ an der Uni Saarbrücken an.

Die berufliche Laufbahn in der Bundesagentur für Arbeit führte über die Abiberatung, die REHA II Beratung, akademische Arbeitsberatung, den Europaservice schließlich zum Beauftragten für die deutsch-französische Zusammenarbeit in der Berufsberatung.

In diesen Funktionen hat er in den letzten 25 Jahren u.a. deutsch-französische Fortbildungen für Berater, Lehrer und Schulleiter, grenzüberschreitende Begegnungen von Schülern zur Erkundung von Berufsbildungs- und Studienmöglichkeiten in den Partnerländern und Wege für die grenzüberschreitende Berufsausbildung immer in engster Kooperation mit den französischen Partnern erarbeitet. Jetzt engagiert er sich u.a. für den Aufbau einer europäischen Arbeitsgruppe der Beratungspraktiker.

Pluralität versus übergreifende, verbindliche Standards?

Interview mit Regina Jürgens, Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB).

Das Interview erschien im Newsletter Beratungsqualität (April 2015) und wurde geführt von Karen Schober, Vorsitzende des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb).

Bei der Gründung der DGfB hat die Verständigung auf ein gemeinsames Beratungsverständnis eine herausragende Rolle gespielt. Auch in unserem Projekt zur Beratungsqualität war es den beteiligten Experten/innen aus den verschiedenen Beratungsfeldern wichtig, ein gemeinsames Beratungsverständnis zur Grundlage der Qualitätsstandards zu machen. Wenn Sie das Beratungsverständnis Ihres Verbandes mit dem des nfb vergleichen: Wo sehen Sie Gemeinsamkeiten und wo gibt es bedeutsame Unterschiede?

Die Gemeinsamkeiten überwiegen aus meiner Sicht deutlich. Stichworte sind Ergebnisoffenheit, Fachlichkeit, wissenschaftliche Fundierung, Professionalität, Verantwortungsbewusstsein und die gemeinsame Verantwortung von Beratenden und Ratsuchenden für das Gelingen der Beratung. Uns liegt wie Ihnen daran, allen, die Beratung benötigen, Zugänge zu guter Beratung zu eröffnen und Hürden abzubauen, auch und gerade für benachteiligte Bevölkerungsgruppen.

Die Entstehungsbedingungen unserer Beratungsbegriffe sind allerdings verschieden: Wir haben unseren Beratungsbegriff entwickelt als gemeinsame Basis für über 30.000 Beraterinnen und Berater unserer Mitgliedsverbände, die in unterschiedlichsten Handlungsfeldern mit einem Reichtum von Beratungsverfahren verschiedensten Beratungsanliegen begegnen. Unser Dachverband hat seine Ursprünge in der psychosozialen Beratung. Dort ging und geht es um die Beratung in vielfältigen Lebenssituationen, um die Bewältigung von Konflikten aller Art, um Entscheidungen in allen Lebensbereichen, um Krisenbewältigung, seelische Gesundheit, beruflichen Erfolg, Sinnstiftung und Lebensglück. Beratung nach unserem Verständnis ist ein Angebot sowohl für Einzelpersonen wie für Gruppen und Organisationen.

Im Unterschied dazu ist das nfb-Beratungsverständnis vereinbart worden im Kontext des Projekts zur Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Es konzentriert sich deshalb auf die professionelle Beratung von Einzelpersonen und stellt sich in den Zusammenhang des lebenslangen Lernens. Diese Beratung ist sehr konkreten Zielen verpflichtet: Sie soll u.a. Bildungsbeteiligung ermöglichen und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen erhöhen. Sie soll beitragen zum Erhalt eines funktionsfähigen Arbeitsmarktes und zur Bereitstellung optimal qualifizierter Arbeitskräfte für den europäischen Arbeitsmarkt. Sie stellt sich in den Dienst eines strategischen wirtschaftspolitischen Ziels der EU, nämlich die Union zum dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Eine solche Festlegung ist dem DGfB-Beratungsverständnis fremd.

Infofern ist unser Beratungsverständnis weiter und umfassender angelegt und hat einen größeren Abstand zu politischen und gesellschaftlichen Vorgaben. Augenblicklich diskutieren wir eine Fortschreibung unseres Beratungsverständnisses unter dem Aspekt der Reflexivität, die diesen Gedanken noch einmal betont: Reflexive Beratung soll nicht nur den Ratsuchenden Reflexions- und Entscheidungshilfe anbieten, sie soll darüber hinaus auch die gesellschaftlichen Ansprüche kritisch reflektieren, die sich in der Beratung spiegeln und gelegentlich durch Beratung durchgesetzt werden sollen. Unser Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Seel hat dazu gerade ein lesenswertes Buch veröffentlicht, das ich Ihnen gerne empfehle: „Beratung: Reflexivität als Profession.“ (Seel 2014)

Ihr Verband hat bereits 2009, als das BeQu-Projekt gerade startete, Weiterbildungsstandards – die „Essentials einer Weiterbildung Beratung/Counseling“ – erarbeitet und verabschiedet. Würden Sie sagen, dass diese mit den Qualitätsstandards des nfb und dem Kompetenzprofil für Beratende kompatibel sind, oder wo sehen Sie wesentliche Unterschiede?

Vieles können wir sicher unterschreiben. Wir sind sehr dankbar für die von Ihnen vorgelegten Qualitätsstandards und das Kompetenzprofil. Damit haben Sie sich außerordentlich verdient gemacht um die Entwicklung der Qualität professioneller

Beratung. Ich sehe viele und weitgehende Übereinstimmungen. Unsere Essentials konzentrieren sich im Unterschied dazu auf Standards für die Beratungsweiterbildung. Dabei steht der Kompetenzbegriff allerdings nicht im Mittelpunkt, obwohl unsere Anforderungen an eine gute Qualifizierung professioneller Beraterinnen und Berater natürlich auf die Entwicklung entsprechender Kompetenzen zielen. Insofern ergänzen sich die Schwerpunkte der Aktivitäten von nfb und DGfB. Wir haben uns vorgenommen, uns in diesem Jahr intensiv mit der Frage der Beratungskompetenzen auseinanderzusetzen. Dafür laden wir ein zu einer wissenschaftlichen Konferenz, die wir am 20. November gemeinsam mit Dr. Dirk Rohr und seiner Forschungsgruppe Beratung an der Universität Köln durchführen werden. Uns wird dabei auch die für gute reflexive Beratung zentrale Beratungshaltung beschäftigen, wie sie zu verstehen ist und was dies für die Frage der Kompetenzen für Konsequenzen haben muss. Die Idee zu dieser Konferenz ist entstanden in einer DGfB-Arbeitsgruppe, an der Ihre stellvertretende Vorsitzende Prof. Christiane Schiersmann maßgeblich mitgewirkt hat, was uns außerordentlich freut. Wir freuen uns auf die Gelegenheit, uns im Rahmen der Konferenz intensiv auch mit dem von Ihnen erarbeiteten Kompetenzprofil zu befassen.

Das nfb beschäftigt sich – wie schon der Name sagt – mit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Gemeinsam mit der Universität Heidelberg und zahlreichen Expertinnen und Experten haben wir die Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (BeQu-Standards) und ein Kompetenzprofil für Beratende in diesem Bereich erarbeitet. Ihr Verband umfasst ein ungleich größeres und heterogeneres Beratungsfeld mit Schwerpunkt auf der psychosozialen Beratung, das aber gleichwohl die Bildungs- und Berufsberatung mit einschließt. Würden Sie für diesen speziellen Bereich die BeQu-Standards mittragen?

Selbstverständlich betrachten wir die Bildungs- und Berufsberatung als wichtiges Feld in einer Beratungsprofession, die mittlerweile weit über die psychosoziale Beratung hinausgeht. Nicht umsonst sind einige unserer Mitglieder auch Mitglieder des nfb. Wieviel der von Ihnen vorgelegten BeQu-Standards wir mittragen und unterstützen können, müsste für uns noch geklärt werden. Die „personale Kompetenz“ (Humankompetenz, Selbstkompetenz und Persönlichkeitskompetenz) der Beraterinnen und Berater scheint für die DGfB von größerer Bedeutung als für das nfb. Aus unserer Verantwortung für den gesamten Bereich reflexiver Beratung werden sich in der zukünftigen Diskussion wohl noch Erweiterungen ergeben.

Uns würde Ihre Meinung zum Thema „Qualitätstestierung“ interessieren: Die Weiterbildungsstandards der

DGfB sind bisher nicht (oder noch nicht) in ein Zertifizierungsverfahren eingemündet. Auch wir im nfb sehen die Frage der Einführung einer übergreifenden Zertifizierung ambivalent, d.h. es gibt sowohl gute Gründe, die dafür sprechen, als auch solche, die dagegen sprechen. Eine Reihe von Mitgliedsverbänden der DGfB wie auch des nfb haben eigene Qualitätstestierungen. Brauchen wir aus Ihrer Sicht ein verbands- und bereichsübergreifendes Zertifizierungssystem, z.B. um Ratsuchenden oder auch politisch Verantwortlichen und Fördermittelgebern eine Orientierungshilfe bei der Beurteilung der Beratungsqualität zu geben, oder sollte Ihrer Meinung nach die derzeitige Pluralität der Zertifikate bestehen bleiben?

Zu dieser Frage nehmen unsere Mitgliedsverbände unterschiedliche Positionen ein: Die Verbände, die bereits über eigene, eingeführte Zertifizierungsverfahren verfügen, sehen keinen Anlass, diese zugunsten einer übergeordneten Zertifizierung aufzugeben, während andere Verbände sich durchaus solche Verfahren bspw. als Gütesiegel o.ä., vorstellen können. Die Klärung dieser Frage wird uns wohl weiter beschäftigen. Auch uns liegt daran, es allen Betroffenen möglichst leicht zu machen, sich in einem unübersichtlichen Markt unterschiedlichster Beratungsangebote zu orientieren und gute professionelle Beratung schnell zu finden.

Was sind aus Ihrer Sicht nächste Schritte zur Weiterentwicklung der Qualität und Professionalität in der Beratung – auf verbandlicher, politischer oder gesetzlicher Ebene?

Zunächst steht für uns die weitere Klärung und Entwicklung eines Beratungsbegriffs an, der sich als Basis einer Profession Beratung in unserer spätmodernen Gesellschaft eignet. Stichwort: Reflexive Beratung. Zugleich denken wir darüber nach, welche institutionellen Regelungen erforderlich werden, um die Qualität professioneller Beratung zu fördern. Danach werden wir konkretere Aussagen über politische und gesetzliche Folgerungen machen können. Auf verbandlicher Ebene sollten wir sehen, wie wir die von Ihnen entwickelten Konzepte rezipieren und fruchtbar machen und wie wir – nfb und DGfB – in Zukunft in unserem Einsatz für gute, professionelle Beratung gemeinsam agieren können.

Literatur:

Seel, H.-J. (2014): Beratung: Reflexivität als Profession, Göttingen: V&R.

www.forum-beratung.de

www.dachverband-beratung.de





AUFSBERATERIN ARBEN
N BERUFSEINSTIEGSBEGLEITERIN
ALLMANAGERIN BERUFSBERATERIN
JUNGSBERATERIN SIE SIND?
JUNGSBERATERIN BERATERIN FÜR BILDUNG, BERUF UND
DIREKTORIN LAUFBAHNBERATERIN BERUFSORIENTIERERIN
BEREITERIN BILDUNGS- UND BERUFSBERATERIN WEITERBILDUNG
LAUFBAHNBERATERIN WIR SIND IHR FACHVERBAND!
IND BESCHÄFTIGUNG BERUFSBEGLEITERIN KARRIEREBERATERIN
BERUFSMITTLERIN MIT BERATUNGSAUFGABEN STUDIENBERATERIN KARRIEREBERATE
BERUFSBERATERIN AUSBILDUNGSBERATERIN KARRIEREBERATERIN
BERUFSBERATERIN BILDUNG, BERUF UND BESCHÄFTIGUNG BERATUNGSLEHRER
BERUFSBERATERIN BILDUNGS- UND BERUFSBERATERIN KARRIEREBERATERIN
BERUFSBERATERIN WEITERBILDUNGSBERATERIN KARRIEREBERATERIN

Wer sind wir?

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) e. V. ist ein Zusammenschluss von Beratern und Beraterinnen verschiedener Träger, Wissenschaftlern und Organisationen, deren Tätigkeitsfeld die Beratung zu Berufs-, Karriere- und Bildungsfragen umfasst, sowie von Einzelpersonen und Institutionen, die diese Aufgaben unterstützen.

Was wollen wir?

Der dvb trägt zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung beruflicher Beratungsangebote bei und setzt sich für den Anschluss dieser Dienstleistung an internationale Standards ein. In diesem Zusammenhang fördert er die individuelle, gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit für Bildungs- und Berufsberatung und ihre Bedeutung, insbesondere im Kontext des „Lebenslangen Lernens“. Der dvb tritt dafür ein, dass der Rechtsanspruch von Jugendlichen und Erwachsenen auf einen kostenfreien Zugang zur Beratung im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung umgesetzt wird. Mit dem BerufsBeratungs-Register hat der dvb 1998 eine erste Möglichkeit der Qualitätssicherung für berufliche Berater/innen geschaffen.

Was tun wir?

Der dvb fördert die Fachlichkeit und Vernetzung seiner Mitglieder. Er unterstützt die wissenschaftliche Weiterentwicklung von Beratungstheorien und -methoden, erarbeitet Kompetenzprofile für berufliche Berater/innen und setzt sich für verbindliche Qualitätsstandards ein. Dazu führt der dvb den Dialog mit Vertretern relevanter Politik- und Verwaltungsbeziehe (Politische Parteien, Bundesministerien, Arbeitsverwaltung) sowie Interessengruppen (Gewerkschaften, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände). Der dvb pflegt Kontakte zu nationalen wie internationalen Akteuren aus den Feldern Bildung, Arbeit und Wirtschaft und betreibt eine systematische Öffentlichkeitsarbeit.

Was bieten wir an?

Sie finden fachlichen Austausch mit engagierten Beraterinnen und Beratern im Netzwerk des dvb. Die Mitglieder erhalten regelmäßig die dvb-infos mit Nachrichten zur Verbandsarbeit und zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Mit dem Fachmagazin dvb-forum und weiteren fachlichen Publikationen bieten wir Ihnen Artikel, Positionen und Diskussionsbeiträge zum Themenfeld beruflicher Beratung an. In Fachgruppen können Mitglieder spezifische fachbezogene Interessen vertiefen und ihre Stimme dort oder in projektbezogener Verbandsmitarbeit einbringen. Der dvb vertritt die fachlichen Interessen von Beraterinnen und Beratern im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung und unterstützt sie in der Weiterentwicklung ihrer Profession.

Wie sind wir organisiert?

Der Verband gliedert sich in Regionalgruppen, die insbesondere der Vernetzung und Fortbildung vor Ort dienen. Daneben ist die Arbeit in den derzeit vier Fachgruppen bedeutsam:

- › Beratung für Akademische Bildungs- und Berufswege
 - › Selbstständige Berater/innen
 - › dvb-Forschungsforum
 - › Laufbahnberatung Zürich-Mainzer Modell

Weitere Fachgruppen sind möglich. Der dvb ist gemeinnützig, seine aktiven Mitglieder arbeiten ehrenamtlich.

Wer kann Mitglied werden?

Mitglied werden kann jede Person, die die Ziele des dvb unterstützen möchte. Der dvb freut sich über neue Mitglieder, die mit beraterischer Erfahrung den Verband bereichern, diese ist aber keine Bedingung. Bildungsträger, Unternehmen und Organisationen haben die Möglichkeit, institutionelles Mitglied zu werden.