

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-

rung 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 wijde 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 verschieden 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 ausgeglichener 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.

