

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 beratende 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 Deregulierung 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 Erwerbstätigen, die einen Berufswechsel anstreben. Beratung wird für diese Klientel von einer Vielzahl verschiedener privater Institutionen und Firmen sowie von einer großen Zahl von selbständigen Karriereberatern angeboten.

Insgesamt gibt es einen Überfluss an Karriereberatungsbüros in allen Produkt / Marktkombinationen, die im industriellen Sektor in geographischen Regionen und den verschiedenen Ratsuchendengruppen (in Arbeit befindlichen, Arbeitsuchenden 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 Arbeitssuchende 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.

Die zweite Arbeitsrichtung ist in Bildungseinrichtungen wie Schulen und Hochschulen integriert. Sie bietet Bildungsorientierung und Beratung. Diese Dienstleistung ist für die Benutzer kostenfrei. In Sekundarschulen steht

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-graduate 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.

” *Für viele Arbeitssuchende 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 verschiedensten 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,



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

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 unfitnes to work because of illness, physiological or psychological reasons.

Payment: Paying social security benefits.

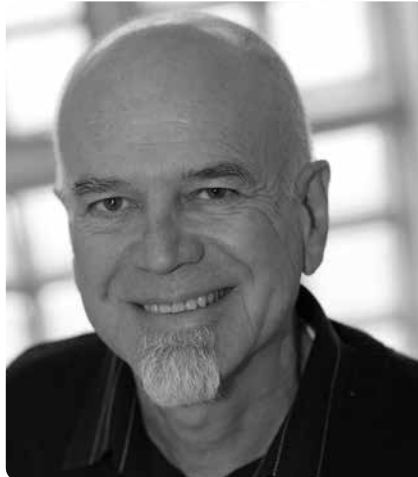
Administration: relevant data concerning social security, benefits and labour market situation and functioning.

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.



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 einem 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 Zulassungskommission erfüllen, wird der Grad eines „anerkannten NOLOC Mitglieds“ zuerkannt und sie werden ins Berufsregister aufgenommen. Diejenigen mit fortgeschrittener Praxiserfahrung von mindestens 7 Jahren können an dem Verfahren des CMI (Career Management Institute) zur Erreichung des Titels eines „zertifizierten NOLOC Mitglieds“ teilnehmen. Dieser Zertifizierungsstatus wird alle drei Jahre durch eine Überprüfung basierend auf PE (Permanente Edukation) erhalten.

Berufsverbände

NOLOC ist die einzige niederländische Organisation für Berufsberater mit ei-

nerschnell wachsenden Mitgliedschaft. Zur Zeit hat NOLOC 2700 Mitglieder. NOLOC wurde 2004 als Zusammenschluss von NOLOC (the dutch order of career counselors and outplacement consultants gegründet 1992) und VBA (dutch association of vocational counselors, gegründet 1985) gegründet.

Es ist NOLOC`s Aufgabe, die Professionalisierung der Mitglieder zu verbessern wie auch Bildungs- und Berufsberatung ganz allgemein zu fördern. Die Mitglieder verpflichten sich, den NOLOC Ethik Code in ihrer Arbeit zu respektieren und unterwerfen sich bei Klagen von Ratsuchenden einem unabhängigen Beschwerderat.

NOLOC Mitglieder arbeiten als Karriere Coaches, als Arbeitsvermittler, als Wiedereingliederungsspezialisten oder als Berufsberater. Über 50% von ihnen sind selbständig, andere arbeiten in Berufsberatungsbüros, in (halb)staatlichen Organisationen zum Beispiel auch Schulen, oder auch in Consulting Firmen.

Auf der nationalen Ebene gibt es Zusammenarbeit mit Regierungsinstitutionen wie dem UWV und Ministerien, die in diesem Arbeitszusammenhang stehen, oder auch mit anderen Berufsorganisationen 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-

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

Arbeitsmaterialien

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

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 Kostenschwellen 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 (studies) 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,