



www.dvb-fachverband.de
54. Jahrgang · Ausgabe 2 | 2015

forum

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



Beratung mit Mehr-Wert

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

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;
- Ullrich Löser, An den Kämpfen 27, 59348 Lüdinghausen
Tel.: +49 2591 8322 · E-Mail: Ullrich.Looser@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/DVB1502W
Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB_02/2015
ISBN 97 8-3-763 9-5587-9
Preis: EUR 12,- (D) zzgl. Versandkosten
www.wbv.de/dvb-forum

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

Auflage: 800 · ISSN 0935-8323



Liebe Leserin,
lieber Leser,

wie empfinden Sie das Titelbild
unseres zweiten Heftes in neuer
Gestaltung? Vermutlich assoziie-
ren Sie mit den weißen Punkten

vor blauem Hintergrund Schneeflocken und der Stern er-
innert an die Weihnachtszeit, in der das dvb-forum Sie als
dvb-Mitglied erreicht. Das ist gut und beabsichtigt so!

In Bezug auf den Titel des Heftes „Beratung mit Mehr-
Wert“ wollen wir aber mit dem Bild genauso unterstrei-
chen, wie eine Bildungs- und Berufsberatung sein und
wirken soll: sie soll den Ratsuchenden in seinen Fragen zu
seinem Bildungsweg und beruflichen Werdegang tragen
und unterstützen, um ihm damit Wachstum zu ermögli-
chen und Größe, die ganz persönlichen Sterne für sich und
sein Leben vom Himmel zu holen.

Für viele derzeit in unserer Gesellschaft ankommende
Menschen ist schon ein hohes Gut, in Frieden und Freiheit
zu leben und sich und ihrer Familie mit einer Erwerbsar-
beit ein würdevolles Leben zu ermöglichen. Eine Ausei-
nandersetzung damit, was für die meisten von uns so
selbstverständlich geworden ist, trägt dazu bei die eigen-
nen Werte zu reflektieren und fordert auf, sich im Sinne
des Communiqué der Internationalen Vereinigung für
Bildungs- und Berufsberatung (AIOBP) zur Bildungs- und
Berufsberatung für Flüchtlinge zu engagieren!

Ein besonderes Augenmerk möchten wir noch auf den
Geburtstag des dvb legen: im Rahmen der Jahrestagung
2016 feiert der Verband seinen **60. Geburtstag**, zu dem
jetzt schon alle Mitglieder und Interessierte eingeladen
sind! Auf Seite 9 finden Sie die ersten Informationen zu
diesem „Event“ und wir hoffen sehr, dass Sie dabei sind!!!

Wir wünschen eine gute Zeit,
herzliche Grüße von der gesamten Redaktion

B. Lohmann

Birgit Lohmann

Kontakt: forum@dvb-fachverband.de

Karl-Heinz P. Kohn	
Beratung braucht Werte	4
dvb-Bundesvorstand	
60 Jahre dvb – dvb-Jahrestagung 2016	9
Nicole Scheuermann-Brendle / Katja Lesiewicz	
Suchen und finden –	
Generation Y entwickelt eigene Lösungen	10
Ullrich Löser	
Rezension: „Empathie. Die Macht des Mitgefühls“	15
Tillmann Grüneberg	
Fragen in Auswahlgesprächen	
für die Begabtenförderung	16
Ariane Wahl	
Synergetik in der Beratung	24
Niklas Schmidt	
Impulse für die Praxis	28
Prof. Dr. Andreas Frey / Jean-Jacques Ruppert	
I've looked at clouds from both sides now	30
Prof. Dr. Gideon Arulmani	
Lebensplanung und Karriereberatung	34
Rainer Thiel	
Plädoyer für eine Verknüpfung von	
Wissenschaft und Praxis der Bildungs-	
und Berufsberatung	37
Abdoulaye Amadou Nassamou	
Transkulturalität im Hinblick auf die	
Beratung von Flüchtlingen und Zuwanderern	45
Ilse Lore Schneider	
Euroguidance und EURES	48
Guido Welter / Corrie Verkerk	
Den Laufbahncoach wird es	
bald nicht mehr geben	51
Dr. Catherine Barlet-Ghaleb / Laure Treccani	
Prävention im Unternehmen:	
einfacher gesagt als getan	56
Janet Beke / Eva Peters	
Inga	59
International Association	
for Educational and Vocational Guidance	
IAEVG Communiqué zur Bildungs-	
und Berufsberatung für Flüchtlinge	63
Dr. John McCarthy	
Öffentliche Politik, Vielfalt und Bildungs-	
und Berufsberatung	66

Karl-Heinz P. Kohn · Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, dvb-Bundesvorstand

Beratung braucht Werte

Bildungs- und Berufsberatung zwischen Tradition und beschleunigter Moderne

Ergebnisbericht zur Jahrestagung 2015 des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung

Bildungs- und Berufsberatung spielt immer und spielt auch gegenwärtig eine Schlüsselrolle für ein gelingendes gesellschaftliches Miteinander und für den wirtschaftlichen Erfolg einer Gesellschaft. Die Basis, auf der beides ruht, das sind die Menschen, das sind die persönlichen Ziele, die sie verfolgen und das ist der Erfolg, mit dem sie diesen Zielen näher kommen und diese im Idealfall erreichen. Die Wahl der für die individuellen Ziele optimalen Bildungs- und Berufswege ist dabei die Voraussetzung – für die persönliche Freiheit und für die Entfaltung der Persönlichkeit. Sie ist aber auch Voraussetzung dafür, dass Menschen den bestmöglichen Beitrag zum gemeinsamen Wohlergehen in einer Gesellschaft leisten können und in der Ökonomie, die diese Gesellschaft mit den hierzu notwendigen Ressourcen versorgt. Bildungs- und Berufsberatung hat also eine besondere Bedeutung – und Verantwortung. Ohne einen Bezug zu, ja ohne feste Verankerung in einem entsprechenden Werte-Fundament ist das nicht zu denken und nicht zu leisten.

Was aber, wenn in allen drei Sphären die Werte sich verändern: bei den Einzelnen, in der Gesellschaft und in der Sphäre ökonomischen Handelns und

Entscheidens? Seit einigen Jahren wird die Diskussion über unsere gemeinsam geteilten Werte in all diesen Sphären wieder verstärkt geführt. Ist unsere Art des Wirtschaftens (noch) auf dem richtigen Weg? Wie kann das Zusammenleben immer unterschiedlicherer Menschen in einer Gesellschaft funktionieren? Was bedeuten Freiheit und Verantwortung, was bedeutet Toleranz in diesen Zeiten, in denen Veränderung immer spürbarer erscheint? Nicht selten kommt das Interesse für solche Fragestellungen auch aus einem beginnenden oder zu Teilen auch schon vertieften Gefühl der Verunsicherung. Interreligiöse Fragen, kapitalismuskritische Positionen, philosophische Präsenz in den Medien – all das hat Konjunktur. Und leider auch die gefährliche Variante der Suche nach der Reduktion von Komplexität – über neue Feindbilder bis hin zu Theorien der Verschwörung. Die Vernetzung von Massenmedien mit der Möglichkeit unredigierter persönlicher Diskussionsbeiträge, die ebenso öffentlich werden, befördert den Diskurs in allen unterschiedlichen Qualitäten.

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung nutzte in diesem Jahr 2015 seine jährliche Tagung komplett für die Diskussion unserer Werte, in diesem Falle also der Werte, in deren Licht und in deren Verankerung Beraterinnen und Berater zu Bildung, Beruf und Be-

schäftigung ihre Profession verstehen und ausüben. Dabei wurden im Unterschied zu anderen Tagungen sowohl die Zahl der inhaltlichen Impulse von außen erhöht, als auch der Raum zur freien Diskussion deutlich erweitert. „Beratung braucht Werte“, so das Motto der Jahrestagung. Und Werte brauchen Austausch und Diskurs. Diskutiert wurde – nach einem fulminanten Input der hoch erfolgreichen Autorin Julia Friedrichs („Gestatten: Elite“, „Ideale“, „Wir Erben“) – unter drei unterschiedlichen Perspektiven: Werte der Ratsuchenden, Werte der Beraterinnen und Berater und schließlich Werte der Gesellschaft: sie alle bedingen einander, sie alle sind in Bewegung, sie alle nehmen Einfluss auf die Bildungs- und Berufsberatung. In jedem der drei entsprechenden Diskussionsforen gaben gleich jeweils zwei Personen die ersten Impulse – aber immer nur wenige Minuten. Im Mittelpunkt der drei Foren stand die anschließende gemeinsame Diskussion, deren Ergebnisse am letzten Tag der dreitägigen Veranstaltung ausgiebig und ohne weiteren Außenimpuls, aber mit intensiver Moderation im großen Plenum berichtet und anschließend zusammengedacht und wiederum gemeinsam diskutiert wurden. Die Konzentration war im Urteil aller Tagungshäsinnen und -hasen dabei besonders hoch, das Bröckeln durch Frühabreisende unvergleichlich gering.

Das Ergebnis dieser Plenumsdiskussion und damit das Ergebnis der drei Tage Werte-Diskurs soll im Folgenden festgehalten werden.

Die Werte als Basis

Werte der Ratsuchenden

Ratsuchende bringen ihre Werte gleichsam in einem Rucksack mit in die Beratung. Wie ein Rucksack können sie das Gespräch beschweren – insbesondere wenn sie unausgesprochen bleiben, aber mit den Gesprächsthemen oder den implizit ins Gespräch eingebrachten Werten der Beraterin oder des Beraters konfliktieren. Häufiger aber hält der

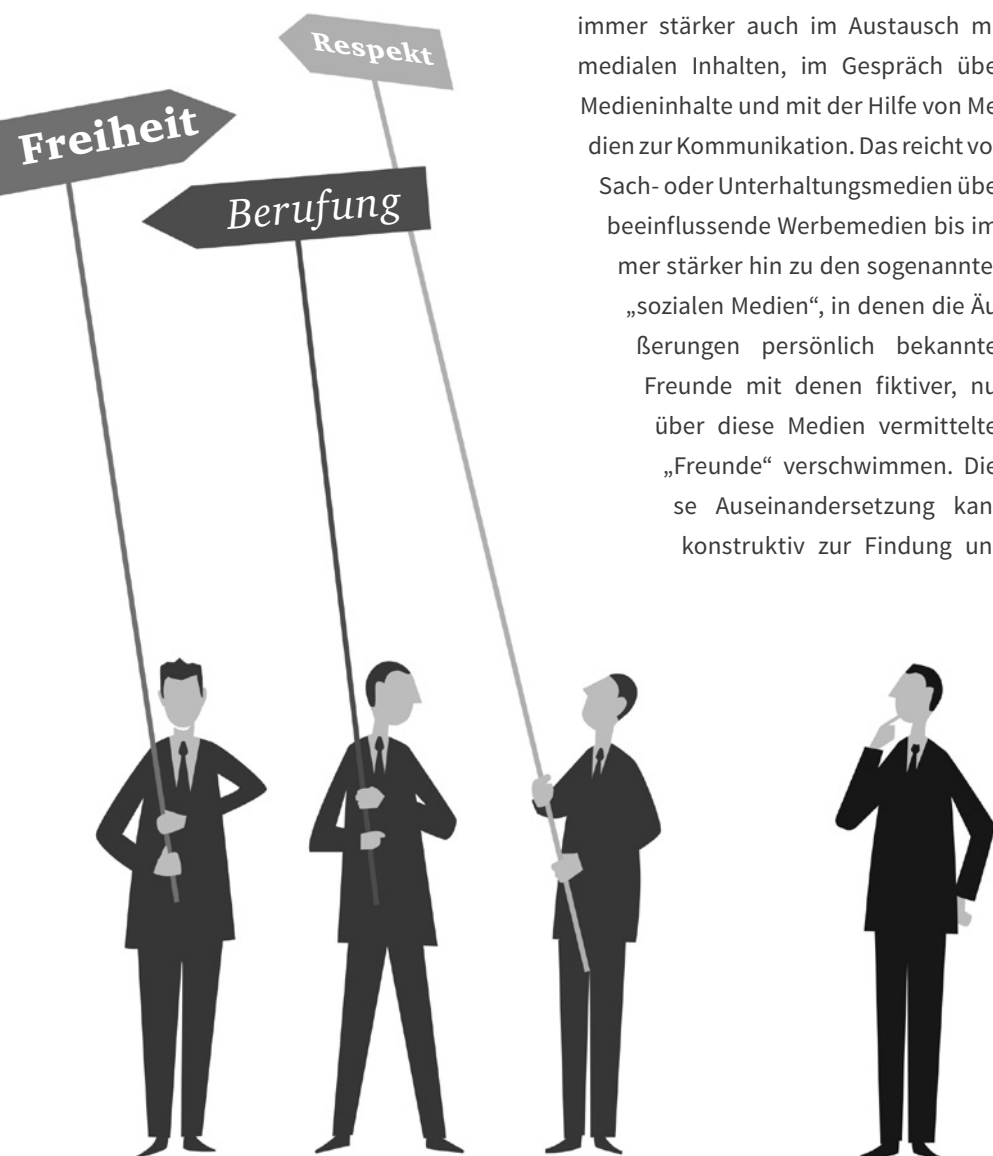
Rucksack einen Schatz bereit, den es zu bergen und zu nutzen gilt. Denn Fragen zur Bildungs- und Berufswahl sind immer auch Fragen über den eigenen Lebensweg der Ratsuchenden.

Es werden Identitätsfragen berührt, die persönliche Geschichte und mitunter konkrete Erlebnisse der Ratsuchenden. Und wenn diese im Beratungsgespräch wesentlich werden, dann gibt es dafür in der Regel deutliche Anzeichen, denn mit einer solchen Berührung von Werte-Fragen kommen auch starke Emotionen ins Spiel und auch das Beziehungssystem, in das die Ratsuchenden eingebunden sind. Ihre Werte haben sich im Austausch mit Personen gebildet, die für sie wichtig sind oder bestimmend waren, und immer stärker auch im Austausch mit medialen Inhalten, im Gespräch über Medieninhalte und mit der Hilfe von Medien zur Kommunikation. Das reicht von Sach- oder Unterhaltungsmedien über beeinflussende Werbemedien bis immer stärker hin zu den sogenannten „sozialen Medien“, in denen die Äußerungen persönlich bekannter Freunde mit denen fiktiver, nur über diese Medien vermittelter „Freunde“ verschwimmen. Diese Auseinandersetzung kann konstruktiv zur Findung und

Bestätigung eigener Werthaltungen führen. Sie kann aber auch Konflikte offenbaren zwischen Werten, die in diesen Beziehungen und Medien mehrheitlich geteilt werden, und möglicherweise solchen Positionen, die die Ratsuchenden abweichend davon autonom für sich selbst gesetzt haben. Beide: die konstruktive Bestätigung oder die konstruktiv-kritische Feinjustierung auf der einen Seite, wie die abgrenzende Selbstbehauptung auf der anderen können auf die Beziehung zwischen Ratsuchenden und Beratern projiziert werden. So kann es – unter anderem aus Altersunterschieden und aus sozialen Differenzen – zu Unterschieden zwischen der Werte-Basis der Ratsuchenden und der Beraterinnen und Berater kommen. (Nicht erst) in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher und kultureller Heterogenität können aber natürlich auch die Differenzen zwischen den Rucksack-Inhalten unterschiedlicher Ratsuchender beträchtlich sein.

Werte der Beraterinnen und Berater

Auch die Berufswahl der Beraterinnen und der Berater selbst hat im Zusammenspiel mit deren eigenen Werthaltungen stattgefunden. Gerade die Entscheidung zu einem Beruf für und direkt am Menschen fällt in aller Regel in einer Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen zu sinnvollem Tun, und somit sind bei dieser Berufswahl die eigenen Werte stark im Vordergrund. Mit der Entscheidung für die Tätigkeit in der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung wird auch die professionelle Ausbildung einer Grundhaltung gewählt, die von Empathie, von der Wertschätzung anderer und vom Respekt vor anderen geprägt ist. Eigene Werthaltungen von Beraterinnen und Beratern sind also regelmäßig ausgeprägt und spielen im professionellen Handeln eine bewusste



Rolle. Umso wichtiger ist auch deren relativierende Kontrolle im Austausch mit den Ratsuchenden, um tatsächliche Toleranz zu üben und das Gegenüber bei der Erreichung seiner oder ihrer eigenen gesetzten Ziele und Werte mit voller Energie zu unterstützen. Nicht selten geht es auch darum, den Ratsuchenden im Sinne einer mütterlichen Geburtshilfe ihre eigenen Anliegen und Werthaltungen sowie daraus folgende Entscheidungskriterien erst ins Bewusstsein zu heben. Das ist schon für sich genommen eine Herausforderung. Eine besondere Herausforderung wird sie dann, wenn die Werthaltungen beider Gesprächspartner teilweise oder gar überwiegend in Opposition zueinander stehen. Gerade auch in einem solchen Fall gilt es aber, als Beraterin oder Berater offen und authentisch zu bleiben.

Werte der Gesellschaft

Mit der zunehmenden Heterogenität gesellschaftlicher Gruppen und Milieus werden auch die Werthaltungen in der Gesellschaft vielfältiger. Auch für berufliche Entscheidungen wichtige Ziele wie Wohlstand, Leistung oder Freiheit werden zunehmend unterschiedlich verstanden und definiert, mitunter auch in bewusster Abgrenzung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen voneinander. Und mitunter erzeugt die so entstehende Wertevielfalt in der Gesellschaft auch Unsicherheiten und Ängste. Welche Werte jeweils durchgesetzt werden können, das wird allzu häufig nicht im herrschaftsfreien Diskurs entschieden, sondern durch die zunehmende Dominanz wirtschaftlicher (Einzel-) Interessen bestimmt. Die starken Wertsetzungen des Grundgesetzes für eine freiheitlich-demokratische Ordnung und für ein Zusammenleben in Toleranz, das die menschenwürdige Lebensführung jedes



Über den Autor:

Karl-Heinz P. Kohn wird 1960 in Kaiserslautern, fernab der Heimat seiner Eltern, geboren. Die Werbung in den sechziger und siebziger Jahren um mehr Bildungsbeteiligung auch von Arbeiterkindern führt ihn über Umwege der Studienfinanzierung zum Staatsexamen in Politikwissenschaft und Germanistik.

Nach wenigen Jahren in der Berufsberatung für Abiturienten und Hochschüler und nach mehreren Jahren

und jeder Einzelnen garantiert, bleiben gleichwohl bisher der deutlich mehrheitlich geteilte Konsens – und müssen dies auch bleiben. Diese Wertsetzungen sind auch für unser Verständnis der Bildungs- und Berufsberatung bestimmend.

Welchen Einfluss haben diese Werte auf die Beratung?

In der gemeinsamen Ergebnisdiskussion am letzten Tag der Veranstaltung ging es darum, diese drei Perspektiven auf das Thema der Werte in der Bildungs- und

in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung lehrt und forscht er seit 2001 an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Bei der Ausbildung künftiger Fachkräfte in der beschäftigungsorientierten Beratung und Vermittlung kommt es ihm darauf an, die Schlüsselstellung von Empathie und Sozialanalyse für das Gelingen der Beratung zu vermitteln – und die Schlüsselstellung einer gelingenden Beratung für das Erreichen der gleichzeitig sozialen wie wirtschaftlichen Ziele in der Förderung von Bildung und Beschäftigung.

Vertieftes Wissen über Bildungs- und Berufswege, lösungsorientierte Kommunikation, Arbeitsmarktanalyse und Rechtsverständnis müssen dabei gleichzeitig wirksam werden. Deshalb stellt er sich der großen Aufgabe am Bau dieses „Exzellenz-Clusters“.

Seit 2014 engagiert er sich im Bundesvorstand des dvb und war stark in die Konzeption, Planung und Durchführung der dvb-Jahrestagung im Mai 2015 eingebunden, deren Ergebnisse hier ausführlich vorgestellt werden.

Berufsberatung zusammenzuführen und daraus praxis- und politisch relevante Schlussfolgerungen zu finden. Die Frage nach dem Einfluss der diskutierten Werte-Themen auf die Beratung wurde sowohl diagnostisch als auch normativ diskutiert: Was ist und was soll sein?

Wir haben festgehalten: Werte werden in der Beratung immer berührt und spielen eine wesentliche Rolle für die Arbeit und das Gelingen der Beratung. Insbesondere die Werthaltungen der Ratsuchenden müssen erkannt, geklärt und berücksich-

sichtigt werden. Das ist keine einfache Aufgabe. Es ähnelt einer gemeinsam unternommenen Entdeckungsreise. Einmal erkannte (Zwischen-) Ziele müssen immer wieder offen gehalten und zur Diskussion gestellt werden. Dabei haben auch Beraterinnen und Berater die Aufgabe, nicht zu schnell auf eine vermeintliche Gewissheit zu vertrauen, wohin nun die Reise gehen soll. Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater im dvb verstehen sich dabei konsequent als Lotsinnen und Lotsen, aber auch als Anwältinnen und Anwälte ihrer Ratsuchenden. Das schließt die Anregung neuer Sichtweisen mit ein.

Mit der Thematisierung von Werthaltungen, die mit beruflichen Entscheidungsfragen nahezu immer einhergehen, werden innerste persönliche Gedanken und Motive adressiert, bis hin zu Fragen nach dem Sinn unterschiedlicher Berufswege und -tätigkeiten für die eigenen Lebensziele und die eigene Lebensweise. Damit gewinnen Beratungsgespräche zu Bildung, Beruf und Beschäftigung eine hoch sensible, ja intime Qualität. Diese Qualität ist nur zu erreichen, wenn ein höchst mögliches Vertrauensverhältnis zwischen Ratsuchenden und Beratenden entstehen kann. Neben der kommunikativen Kompetenz der Beraterinnen und Berater bedarf dies des Verzichts auf alle beratungsfremden Zielsetzungen, wie etwa die der erfolgreichen Vermittlung von Stellen oder Bildungsangeboten aus dem eigenen Geschäftsbereich der Organisation, in der die Beratung stattfindet. Auch die Kontrolle oder gar Sanktionsmacht im Zusammenhang mit sozialstaatlichen Leistungen kann das vertrauensvolle Gespräch über Werte nicht nur behindern, sondern geradezu verhindern.

Die Wertsetzungen des Grundgesetzes müssen in der Beratung präsent

sein. Es geht um die Durchsetzung der Grundrechte auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und auf freie Berufswahl. In Abgrenzung dazu können von Ratsuchenden in der Beratung aber auch Werte eingebracht werden, die keine Toleranz verdienen. Ein solcher Wertkonflikt muss nicht, kann aber für die in der Beratung wesentlichen Themen und Aufgaben bedeutsam werden. In Ausnahmefällen darf Beratung dann auch verweigert werden.

Was könnte das für die Arbeit des dvb bedeuten?

Der Bundesvorstand des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung hatte nicht lange vor der Jahrestagung zum Thema „Beratung braucht Werte“ für seine Orientierung der eigenen laufenden wie der strategisch in die Zukunft gerichteten Arbeit drei Zielsetzungen definiert. Der dvb versteht sich als Fachverband, der

1. mit seiner Arbeit vor allem dazu beitragen will, dass Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland tatsächlich professionell geleistet wird, dass sie also alle – letztlich immer grundrechtlich verbürgten – Zielsetzungen tatsächlich erreichen kann und auf jeweils neue Herausforderungen eingerichtet bleibt. Dazu bedarf es der professionellen Aus- und Weiterbildung der Beraterinnen und Berater, dazu bedarf es aber auch der entsprechenden Rahmenbedingungen und Ressourcen. Das ist durchaus nicht selbstverständlich garantiert. Die Verbandsarbeit für professionelle Bildungs- und Berufsberatung ist deshalb nicht nur die Arbeit am professionellen Selbstverständnis und das Angebot fachlich konzentrierter Fortbildungsmöglichkeiten. Sie ist häufig

auch politische Öffentlichkeits- und Lobby-Arbeit für die Bildungs- und Berufsberatung. Zur Unterstützung dieser obersten Zielsetzung will der dvb auch

2. die wissenschaftliche Fundierung der Bildungs- und Berufsberatung unterstützen. Und schließlich geht es
3. auch darum, im Verbund der engagierten Mitglieder eine starke Fachgemeinschaft für die Bildungs- und Berufsberatung zu bilden und die im dvb versammelte Kompetenz zu bündeln und zu nutzen. Nicht zuletzt finden dvb-Mitglieder hierin auch eine fachliche Heimat.

Nach diesen drei Zielsetzungen wurden schließlich die gemeinsam diskutierten Schlussfolgerungen aus der Veranstaltung geordnet. Welche Impulse ergeben sich für die weitere Arbeit des dvb? Diese Frage stand im Zentrum dieser Schlussbetrachtungen.

Verbandsziel:

Beratung professionalisieren

Für dieses oberste Verbandsziel wurden im wesentlichen drei Punkte festgehalten:

1. Die Beschäftigung mit Werten der Ratsuchenden, der Beraterinnen und der Berater und der Gesellschaft gehört in das Fortbildungsangebot des dvb. Welche Werte spielen in unserer Beratungsarbeit eine Rolle? Und wie gehen wir in der Beratung mit ihnen um? Das sind zwei wesentliche Fragen, die bei der Jahrestagung konzentriert diskutiert, aber natürlich nicht abschließend behandelt werden konnten. Es sind „große Fragen“, und um die entsprechenden Antworten muss stetig

gerungen werden und auf möglichst allen Ebenen und in allen uns zur Verfügung stehenden Foren. Dabei geht es auch darum, uns in unserer gemeinsamen Werthaltung und für mögliche Wertkonflikte zu stärken.

2. Wir sollten Kontakte zu Vertreterinnen und Vertretern unserer Ratsuchenden aufbauen (z.B. zu Schülervertretungen, Arbeitslosenverbänden und religiösen oder anderen weltanschaulichen Gemeinschaften), um deren Werthaltungen besser kennenzulernen und auch mit ihnen den Diskurs über Werte zu führen.
3. Wir werden für das Verständnis von Bildungs- und Berufsberatung in ausschließlicher Anwaltschaft für die Ratsuchenden verstärkt eintreten – in der Politik und bei den Anbietern von Beratung. Wir wollen dabei auch den grundrechtlichen Auftrag und die Pflicht zur Befreiung der Bildungs- und Berufsberatung von beratungsfremden Zielsetzungen verdeutlichen.

Verbandsziel:

Beratung wissenschaftlich fundieren

Nicht nur Forschung zum Beratungsprozess und zur Beratungskommunikation sollte beobachtet werden, sondern verstärkt auch Forschung zu Werthaltungen in der Gesellschaft (z.B. von Jugendlichen oder einzelnen gesellschaftlichen Milieus).

Die Bearbeitung solcher Forschungsthemen und Forschung zu deren Rolle für die Bildungs- und Berufsberatung wollen wir anregen. Beratungsmodelle und -konzeptionen von Wissenschaft und Beratungsanbietern wollen wir (weiterhin) kritisch auf ihren Werte-Gehalt prüfen. Insbesondere eine Konzen-

tration von Beratungskonzeptionen auf den (oft nur vermeintlich) effektiven Ressourceneinsatz der Beratenden und der Organisationen, die Beratung anbieten, gilt es zu vermeiden. Ebenso die Gestaltung von Gesprächsansätzen, die eher der Kontrolle und der Lenkung von Ratsuchenden als einer ergebnisoffenen Beratung dienen können.

Verbandsziel:

Starke Fachgemeinschaft bilden und leben

Das Werte-Thema sollte in unseren inneren Diskursen und in unserem Austausch mit Partnerinnen und Partnern in Politik, Medien und anderen Verbänden präsent sein. Unsere (innerverbandlichen) Diskussionen und Foren sollten verstärkt auch für unseren Werte-Diskurs genutzt werden. Die Ergebnisse der Tagung werden auch in die Überarbeitung des dvb-Grundlagenpapiers einfließen.

Der dvb arbeitet außerdem mit einer Reihe nationaler und internationaler Partnerverbände zusammen. Wenn dort an ethischen Standards gearbeitet wird, werden wir die Ergebnisse unserer Tagung zu Werten in der Beratung und unserer weiteren Diskussionen in deren Folge mit einbringen.

Die Bildungs- und Berufsberatung hat, wie wir gesehen haben, eine zentrale Rolle für relevante Lebensentscheidungen ihrer Ratsuchenden und für das Erreichen ihrer wesentlichen grundrechtlich gesicherten Wege und Ziele. Deshalb stellt eine wirklich professionelle und ergebnisoffene Bildungs- und Berufsberatung im Sinne ihrer Ratsuchenden selbst einen wesentlichen Wert dar. Die Diskussion und die Stärkung unserer eigenen Wer-

te als Beraterinnen und Berater leisten dazu einen wichtigen Beitrag. Die Organisation einer dazu eigens reservierten Jahrestagung haben wir deshalb als gut und bereichernd erlebt. Und als Ausgangsimpuls für die weitere Reflektion unserer Werthaltungen, auch und gerade in einer beschleunigt sich verändernden Welt.

Beispiele für Werthaltungen, die in der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung relevant werden können:

Werte spielen eine besondere Rolle für Entscheidungen zu Bildung, Beruf und Beschäftigung:

1. weil Erwerbstätigkeit für die meisten Menschen die wesentliche oder einzige Quelle zu materiellen Ressourcen ist, die für ein selbstbestimmtes Leben erforderlich sind,
2. weil sie bei vielen Menschen deshalb einen bedeutenden Anteil ihrer Lebenszeit erfordert,
3. weil Arbeit für viele zu einem Wesensmerkmal des Menschen zählt und
4. weil der Erwerbsberuf eine wesentliche Grundlage auch für gesellschaftliche Anerkennung bildet.

Werte sind häufig eigene Positionen auf einem Kontinuum zwischen zwei gegensätzlichen Polen. Sie werden bestimmt durch Antworten zu und Festlegungen bei wichtigen Fragen der eigenen Lebensführung.

Freiheit oder Bindung

- Wie wichtig ist es mir, meine Profession als genau zu meiner persönlichen Neigung passend zu erleben?

- Welche Rolle spielen die Bewertungen aus meinen Beziehungen (von Eltern, Partnern, Freunden, Gesellschaft) für meine Identitätsfindung und mein Gefühl von einem gelingenden Leben?
- Soll mein Beruf ein wesentliches Signal an andere senden, das ihr Urteil über mich (mit-) bestimmt?
- Welche Rolle spielen für mich Menschen, mit denen mich mein Bildungs- und Berufsweg zusammenführen wird?

Job oder Berufung

- Welche Bedeutung gebe ich meinem Bildungs- und Berufsweg für die Bestimmung meiner eigenen Identität?
- Soll mein Beruf Sinn und Lebensziel spürbar werden lassen oder soll er vor allem die materiellen Grundlagen liefern, mit denen Sinn und Lebensziel in anderen Sphären meines Lebens verfolgt werden können – in Freizeit, Familie, Ehrenamt, Politik, Sport, Kunstschaffen, ...
- Wie wichtig ist die Übereinstimmung der Inhalte meiner beruflichen Tätigkeit mit meinen weltanschaulichen (zum Beispiel politischen oder religiösen) Normsetzungen?

Schneller Weg zum Ziel oder der Weg als Ziel

- Wie schnell soll mein Bildungs- und Berufsweg zu meinen wesentlichen Zielen führen?
- Ist (auch berufliche) Bildung etwas, das mir selbst schon etwas gilt und gibt?
- Wie wichtig ist mir die Möglichkeit späterer Fortentwicklung?
- Wie viel Spaß bereiten mir Anstrengung und Herausforderung?
- Wie viel möchte ich in meinen Bildungs- und Berufsweg investieren?

60 Jahre dvb dvb-Jahrestagung 2016

„Wege in gute Beratung“

Wie werde und bleibe ich eine gute Beraterin / ein guter Berater?

Wie komme ich zu einer guten Beratung?

d | v | b

22. – 24. April 2016 · Veranstaltungsort:

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim

Zum Programm:

- Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden, Hochschule, Ausbildungsinstitutionen zum Thema der Tagung
- Moderierte Workshops mit Inputs und gemeinsamer Arbeit an verschiedenen Aspekten des Tagungsthemas
- Vorträge zu Kriterien der Beraterwahl und der Karriere als Bildungs- und Berufsberater/in
- Messe mit Aus- und Fortbildungsinstitutionen für Berater/innen in Bildung, Beruf und Beschäftigung
- Präsentationen von Aus- und Weiterbildungswegen der Aussteller
- Sonntagsvortrag zu (Wechsel-) Wirkung „Biographie – Persönlichkeit – Beratungshaltung“
- Mitgliederversammlung
- Geburtstagsfeier am Samstagabend mit Impro-Theater und Musik

- Ausstellung zur Geschichte des dvb seit 1956

... und natürlich Wiedersehen, Austausch, Kontakte knüpfen, Netzwerken, Freude haben, Lachen, Spüren: **dvb, eine Verbindung, die belebt!**

Es werden Zimmerkontingente in vom Veranstaltungsort und dem Ort der Geburtstagfeier möglichst fußläufig erreichbaren Hotels reserviert. Das komplette Programm mit Anmeldemöglichkeit wird ca. Ende Januar an die Mitglieder versendet und wird dann auch online verfügbar sein. Sie finden im Vorfeld die Informationen insbesondere zu den reservierten Hotelzimmern (für die sich eine frühe Buchung empfiehlt) hier:

www.dvb-fachverband.de/veranstaltungen.html



Oder im Mitgliederbereich der Webseite unter „News“.

Nicole Scheuermann-Brendle · Personalfachkauffrau, Mediatorin, Coach und Outplacementberaterin

Katja Lesiewicz · Dipl. Wirtschaftsingenieurin, Personalmanagerin und Coach

Suchen und finden – Generation Y entwickelt eigene Lösungen

Einblicke in die Unternehmens- und Bewerbersuche

Neben den Bewerbern mittleren Alters, die sich aus verschiedenen Gründen beruflich neu orientieren müssen oder wollen (Wiedereinstieg, Freisetzung, Sinnsuche u.v.m.), ist vor allem die Generation Y, auch Millennials, Feedback-Generation, Generation Nintendo, Net Generation, Cyberkids, Generation@ oder Digital Natives genannt, in aller Munde, wenn es um die Jobsuche geht.

Aber auch die nachfolgende Generation Z, die jetzt auf den Arbeitsmarkt drängt, zeigt, wie sehr sich die Arbeitswelt und die damit verbundenen Prozesse verändern – ein Aspekt dabei ist die Mitarbeitersuche. Wie die Unternehmen diese Generationen suchen, binden und entwickeln sollten, ist eine entscheidende Frage, wenn sie den Fachkräftemangel im demografischen Prozess und ihre Zukunftsfähigkeit im Auge haben. Insbesondere die „jungen“ Y-ner und Z-ler haben ganz besondere Vorstellungen von ihrem Leben und somit auch bei der Job- und Unternehmensauswahl.

Und ob diese Generationen nur an ihrem Geburtsjahrgang zwischen 1980-1995 oder 1995-2010 festgemacht werden können oder ob es viel mehr eine gesellschaftliche Bewegung ist, die über Altersklassen hinaus wirkt, wird diskutiert. Was diese Bewerber und auf der anderen Seite die Mitarbeiter suchenden Unternehmen grundsätzlich erwarten, erwartet und erleben steht auf einem anderen Blatt und wäre vielleicht der Schlüssel zur Lösung.

Die Generation Z ist keine Fortsetzung in ihrer Lebensführung und Ausgestaltung ihres beruflichen Weges der Generation Y, auch wenn sie die Folgegeneration ist und viele davon ausgehen. Es wäre zu kurz gesprungen in diesem Bericht Definitionen dieser beiden Generationen in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit in einen Absatz zu fassen. Unser Augenmerk liegt vielmehr auf dem Aspekt der personalpolitischen Instrumente zur Mitarbeitergewinnung der heutigen Zeit und den Trends aus dem Bewerbermarkt selbst. Daher möchten wir an dieser Stelle auf die Literaturhinweise im Anhang verweisen, die eine sehr gute Einschätzung der Generationen vornehmen und unseren Bericht und die strategischen Entscheidungen von Unternehmen und die Trends im Personalbereich einordnen.

Früher war alles einfach(er) – und heute?

Glückte die Berufswahl und das Studium oder die Ausbildung entsprach den eigenen Arbeitspräferenzen und Neigungen, so glaubte man bisher der berufliche Weg wäre gut eingeschlagen und die größte Hürde, die der passenden Berufswahl, wäre gelungen. Doch eine unerwartete Überraschung kehrt mehr denn je ein. Absolventen warten Wochen oder Monate auf Eingangsbestätigungen, Einladungen zum Vorstellungsgespräch oder Entscheidungen der Unternehmen und fühlen sich beliebig behandelt. Bewerber mit langjähriger Berufserfahrung oder Wiedereinsteiger finden sich im Dschungel der Ausschreibungen, Portale und Personaldienstleister zum Teil nur schwer zurecht. Neue Fragen ergeben sich: Wo liegt der Unterschied

von Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung? Wer will, dass an „meiner“ Entleiherung oder Überlassung verdient wird und wann werde ich mich angekommen fühlen? Wo werden wir Bewerber als die Fachkraft gesehen, die wir sind, mit all unseren Fähigkeiten, Erfahrungen und Wünschen?

Offene Fragen und Frustrationen, deren Beantwortung sich die Generation Y und Z mit ganz neuen Strategien stellt.

„Ich habe so lange erfolglos eine Position mit meinem Abschluss gesucht und habe tagelang auf Bewerberplattformen meine Daten eingepflegt, so konnte das nicht weiter gehen“, sagt **Benjamin Maischak von PREPARO**.

„Ich hatte das Gefühl, der Lebenslauf gibt gar nicht preis, wer und was ich bin“, stimmt **Stefanie Feder von Projectroom zu**.

„HR-Prozesse dauern viel zu lange, weil die Abstimmungsprozesse zu lange gehen, bis eine Entscheidung durchs Betriebssystem und die Gremien ist, hat der Bewerber sich anderweitig orientiert“, sagt **Thomas Diekmann von TomVote**.

Ein paar Stimmen von HR-Start-Ups, die den Markt verändern werden.

Wandel im Personalmanagement und im Bewerbermarkt

Seit Jahren bedienen sich die Unternehmen des Instrumentes der Arbeitnehmerüberlassung und der Personalvermittlung. So wurden traditionell Personalprobleme gelöst und Personalstrategien aufgebaut. Für die meisten Unternehmen ist Personalarbeit ein Unterstützungsprozess und kein Kernprozess. Für einen innovativen Personaldienstleister ist Personalmanagement der Kernprozess – deshalb sind sie darin so gut. Instrumente die eigentlich zur Überbrückung von kurzfristigen Unternehmensentwicklungen



gedacht waren, für sogenannte PPP-Situationen (Peaks, Personalmangel, Projekte), werden zu Regelinstrumenten des Personalmanagements. Zeitarbeit ist mittlerweile eine eigene Beschäftigungsform geworden. Als verlässliche Partner haben sich die Personaldienstleister, die zum Teil Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung zusammen anbieten, neben den Personalabteilungen Platz gemacht. Sie ermöglichen Bewerbern durch die Arbeitnehmerüberlassung den Arbeitgeber der Wahl zu finden und Erfahrungen in verschiedenen Branchen und Unternehmen zu sammeln. Was aber, wenn ein Bewerber/eine Bewerberin diesen Weg nicht primär gehen wollte oder wenn ein Match zwischen Entleiher und überlassenem Arbeitnehmer auch nach hinreichender Erprobung nicht klappt. Wie zufrieden können die Beteiligten dabei auf Dauer sein?

Aber warum bedienen sich die Unternehmen dieser Instrumente noch so ausgiebig? Immer wieder hört man: Weil die Suche nach dem passenden Bewerber/der Bewerberin so schwierig geworden ist. Und einen Headhunter auf die Facharbeitersuche zu schicken, klingt scheinbar absurd. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen zeigt sich, dass die Fachkräfte diese Unternehmen gar nicht wahrnehmen. Es scheint, als würden diese Unternehmen auf dem Bewerberradar nicht auftauchen. Warum? Weil die Generation Y und auch Z, die jetzt auf den Arbeitsmarkt drängen, ein „user-generated-life“ führen. Sie erwarten (digitale) Dienstleistungen, ob in der Schule, beim Einkaufen und eben auch bei der Jobsuche.

Unternehmen, die erst gar keinen Internetauftritt haben, scheinen die Zeichen der Zeit zu ignorieren. Und die Y-ner und Z-ler möchten gefunden, angesprochen, abgeholt werden und wertgeschätzt sein. Unternehmen deren Internetseiten

Nicole Scheuermann-Brendle

Die Autorin arbeitet in der Personalverwaltung, -entwicklung und -beschaffung in der freien Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Sie ist geprüfte Personalfachkauffrau, Mediatorin, Coach und bietet ebenfalls Laufbahnberatung (IFL) an. Seit 2013 ist sie selbstständig mit Intuition Denken® und berät Einzelpersonen und Geschäftskunden unter anderem über den Prozess der Personalbeschaffung. Mit ihrem Portfolio HR+ (Personalarbeit aus und mit Perspektive) deckt Sie die Felder Berufliche Beratung, Coaching und Personalarbeit ab.

mobil nicht funktionieren, werden ebenfalls aussortiert. Gesucht werden die Stellenausschreibungen schon längst nicht mehr zu Hause am Stand-PC. Diese Generation ist geizig mit ihrer Lebenszeit und möchte, wann immer es passt, mal kurz einen Einblick in das Unternehmen über whatchado



Katja Lesiewicz

Die Co-Autorin arbeitet als Führungskraft und hat langjährige Erfahrung unter anderem aus der Betreuung von Personalthemen, wie dem Bewerbungsprozess oder der Beratung von Führungskräften. Nebenberuflich begleitet sie als Coach Menschen, die sich beruflich verändern oder berufliche Probleme lösen möchten. Sie ist Dipl. Wirtschaftsingenieurin und geprüfte Personalmanagerin. Darüber hinaus hat sie sich erfolgreich zum Business- und Unternehmer-Coach weitergebildet.

oder deren Facebookseite erhalten. Die Unternehmen müssen sich aufmachen, die Sprache und die Handlungsmuster der Bewerber für ihren Unternehmensauftritt erfolgreich umzusetzen. Aber welcher Handwerksbetrieb oder Mittelständler kann sich das leisten, hat das Wissen und die Möglichkeit, es umzusetzen und stetig zu pflegen? So sind in diesem Zusammenhang die Personaldienstleistungsunternehmen ein Segen geworden, als Schnittstelle und Chance an die Zielgruppe der Generation Connected zu gelangen. Sie sind firm, die Generation da abzuholen, wo man sie antrifft und sind moderner Mittler zwischen den Betrieben und den Bewerbern geworden.

Aber gehen wir der offenen Frage nach „Wie zufrieden können die Beteiligten damit auf Dauer sein?“ und erweitern sie um den Kontext der gefühlten Realität für die Bewerber. Da „landet“ ein Bewerber/eine Bewerberin auf der Internetseite eines Dienstleisters, die Ausschreibung scheint zu passen, das Erstgespräch mit dem Dienstleister auch und es steht das Gespräch mit dem Unternehmen selbst an. „Warum arbeiten Sie selbst hier?“ fragt der Bewerber den Meister im Unternehmen. Eine Frage, die die Beteiligten im Unternehmen irritiert. Was ist das für eine Frage? Das ist eine Frage der Generation Y. Warum? Weil für sie Glück Geld schlägt. Weil Besitztümer und Statusarbeit immobil machen und irrelevant sind. Weil diese Generation Sinn möchte, bei allem was sie tut und für wen sie es tut.

An Fragen der Work-Life-Balance haben sich die Unternehmen bereits gewöhnt. Doch nun geht es nicht mehr nur um die Möglichkeiten für die Bewerber, jetzt geht es darum es wirklich vor Ort zu sehen, zu erleben. Sie wollen Work-Life-Blended leben, Arbeit und Leben nicht getrennt haben, wozu auch, alles soll doch Spaß machen und Sinn ergeben.

Neue Herausforderungen – neue Lösungen

Die Generationen Y und Z haben prägende Erfahrungen mit Bewerbungsprozessen gesammelt, die sie nicht glücklich stimmen.

Stefanie Feder, die Gründerin von Projectroom, hat etwas erlebt was auch Benjamin Maischak von PREPARO bestätigen wird. Sie hat sich beworben und erfahren, dass die Candidate Experience, die eigene Erfahrung, so ganz und gar abwich von dem, was die Unternehmen anpriesen. Hieß es doch noch im Studium und auf den Karrieremessen: „Wir suchen Fachkräfte!“ und Einstiege sind auf die verschiedensten Arten möglich, wenn sie nur wollen. Doch in der erlebten Realität: Fehlende Rückinformationen auf Bewerbungen, keine Eingangsbestätigungen, ewige Wartezeiten, keine Feedbacks auf Absagen. Wo waren die Touch Points, die Berührungspunkte mit den Kontaktpersonen im Unternehmen, die ihnen zeigten: „Du bist wertvoll!“, „Wir brauchen talentierte Fachkräfte wie Dich!“. Sie fehlten.

In Ermangelung der Wertschätzung kann man ganz unterschiedliche Rückschlüsse ziehen. Selbstkritische wie: Bin ich gut genug ausgebildet? Was fehlt? Was hab ich falsch gemacht? Oder man kann auch in die Defensive gehen und sagen: Das hat nichts mit mir zu tun. Die (das Unternehmen, der Dienstleister oder Headhunter) sind überfordert mit der Anzahl der Bewerber. Oder man geht in die Offensive: Bevor ich in der Masse untergehe – wie mache ich mich sichtbar? Ich will einen Job, der zu mir passt. Ich muss es selbst in die Hand nehmen und Instrumente dazu zu schaffen.

Und so sind sie entstanden, die Innovationen im HR-Bereich, die von der Basis der Bewerber kommen, die keine Stelle fan-

den. Neue Start Ups in einem Innovationszyklus, der auch durch die wirtschaftliche Marktgeschwindigkeit, das Innovationsstempo und eine neue globale Schlagzahl vorgegeben ist, entwickeln neue Antworten auf die Fragen der aktuellen Zeit.

Zwei junge talentierte Frauen aus Berlin, die Jobsharing zum Leben bringen wollen, weil sie glauben, dass Zeit für Familie und für andere Projekte einer beruflichen Erfüllung nicht im Wege stehen dürfen. Sie gründeten Tandemploy und vermitteln passende Jobsharer an Unternehmen, die kaum realisieren, dass das die Generation wirklich kann: verschiedene Aufgaben agil bewältigen, ihre privaten Ziele umsetzen und dabei Karriere machen.

Oder PREPARO, deren Gründer Benjamin Maischak und Thomas Paucker, die in endlosen immer neu zu formulierenden Anschreiben feststellten, dass damit doch niemals ihre Personality beim Personaler ankommen konnte und die daraus die Idee entwickelten, das klassische Anschreiben durch einen Imagefilm über sich und seine Ziele und Skills zu ersetzen und damit heute den Markt zu verändern.

Und Stefanie Feder von Projectroom, die in ihrem Lebenslauf nie Platz fand, ihre Projekte wirklich darzustellen und die es heute Menschen ermöglicht, ihre Taten auf der Plattform zu platzieren und der Bewerbung beizufügen.

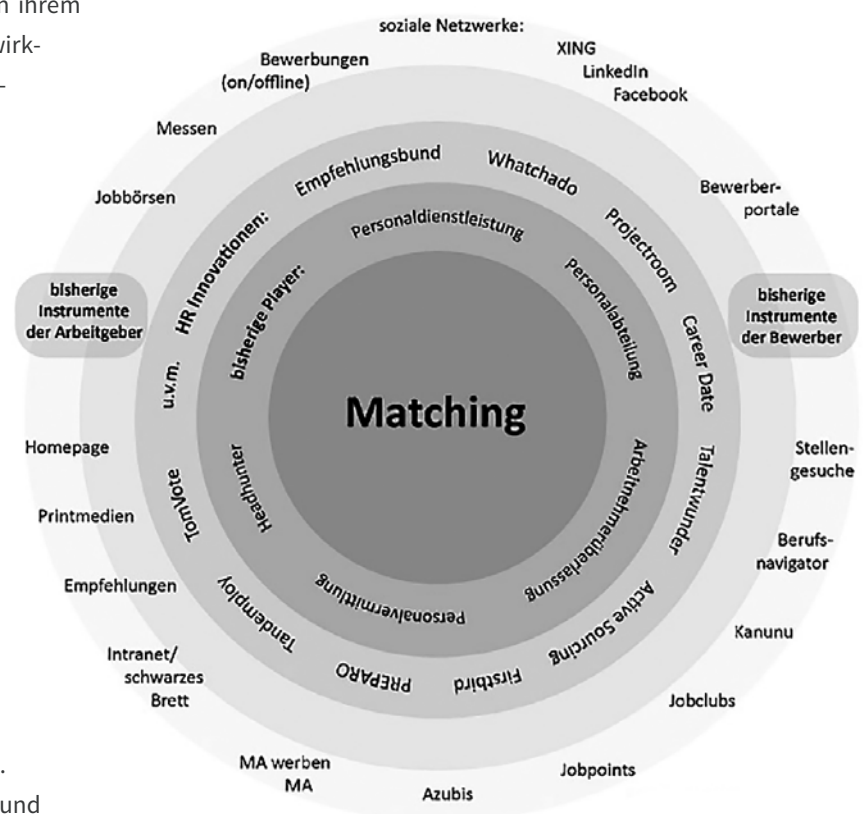
Viel selbstverständlicher tritt diese Generation für ihre Berufswünsche ein. Weil sie begriffen hat, dass sinngetriebene Arbeit den meisten Benefit für alle vorhält: Glück und Wachstum, ob in betrieblichen Kennzahlen oder in seelischer Gesundheit gefasst.

Sie trifft sich in Skype-Tischen von Intrinsic.me und diskutiert im Open Space Format Themen, wie die Arbeitswelt sich verändert und Führung gelingt. Sie stimmt ihre Eindrücke mit TomVote ab und kommt zu schnellen demokratischen Entscheidungen, die die Community trägt.

Offensiv heißt für die Y-ner und Z-ler heute aber auch, es machen zu lassen und die Suche abzugeben. Hier gibt es Branchenriesen wie Truffels, wo Bewerber sich anmelden und sich die passenden Angebote zu ihrem Profil zusenden lassen können. Mit einem Swip nach Links und Rechts entscheidet man dann mobil, ob man mehr oder weniger Infos zum Jobangebot ansehen möchte. Diese Funktion kennen sie ja schon von Tinder, einmal rechts – einmal links und schon haben sie den Partner ihrer Wahl in ihrem Umfeld.

Im Wirrwarr der Ausschreibungen entscheiden sich aber auch Bewerber für den Weg zur Arbeit über den Personaldienstleister. Vielleicht auch mit dem Gedanken, dass der die Region, die Branche und die wirkliche Zahl der Ausschreibungen kennen wird. Und dass der Bewerber dadurch die Möglichkeit bekommt, erstmal einen Einstieg zu machen und verschiedene Unternehmen und Kulturen kennen zu lernen.

Überblick der Instrumente im Prozess Personalbeschaffung aus allen Perspektiven



Bewerbermangel und -wandel – was nun?

Nicht nur die Bewerber der Generationen Y und Z gehen neue Wege, auch die Unternehmen haben sich bereits an die neuen Entwicklungen angepasst. Mit Active Sourcing gehen Unternehmen auf die Suche nach Bewerbern und zwar dort, wo sie sind.

Das geschieht zum Teil ganz traditionell im realen Leben, wie das Abwerben von Mitarbeitern aus Konkurrenzunternehmen, aber auch in der digitalen Welt, wo die geeigneten Bewerber aus sozialen Netzwerken durch Software-Programme gefiltert und explizit vom Unternehmen angesprochen und geworben werden.

Unternehmen bauen ihre Präsenz im Internet aus und sind überall zu finden, nicht nur bei Xing und Facebook. Die Bewerber können ihre Fans werden und die Unternehmen berichten regelmäßig über die Inhalte, die das Unternehmen lebt und „produziert“ und sie präsentieren sich in der Art und Weise, wie sie es tun. Content is king und wird mobil verfügbar erwartet und zur Verfügung gestellt.

Die Kontaktpunkte (Touch-Points) zum Bewerber werden optimiert, man zeigt Präsenz nicht nur im Internet, sondern auch in der Region und ist in Schulen, Hochschulen und auf Messen aktiv. Die Candidate-Experience – die Erfahrung der Bewerber – soll grundlegend positiv sein, egal ob es zu einem Match (Zusammenarbeit jeglicher Art bis hin zum Arbeitsvertrag) kommt.

Moderne Unternehmen bündeln die Kontakte zu Potentials in TalentPools, wobei sie die gewonnenen Kontakte in Datenbanken speichern und regelmäßig wieder kontaktieren, um den Anschluss an die potentiellen Arbeitnehmer warm zu halten und diese zum richtigen Zeitpunkt zu gewinnen. Aber auch der Netzwerkgedanke wird verstärkt gelebt. Man ist nicht nur in allen gängigen sozialen Netzwerken präsent, man unter-

stützt auch andere Möglichkeiten, beispielsweise dass andere Unternehmen, die auch suchen, ggf. Bewerber, die trotz ihrer sehr guten Qualifikationen und Erfahrungen von einem Unternehmen nicht genommen werden können, an ein anderes vermittelt werden. Ein Beispiel hierfür ist der Bewerbungsbund. Unternehmen empfehlen Bewerber über das Portal an andere Unternehmen. So verkürzt sich für den Bewerber der Suchprozess und die Unternehmen können trotz Absage beim Bewerber punkten, weil sie für ihn „sorgen“ indem sie ihm zu anderen Unternehmen empfehlen.

Fazit aus der Beraterperspektive

Auch im Berateralltag ist es entscheidend, die neuen Entwicklungen auf allen Seiten im Blick zu haben und seinen Kunden (Bewerbern, Hilfesuchenden) skizzieren zu können. Bewerber müssen ermuntert werden, neue Wege zu gehen – die „Älteren“ müssen sich auf die neuen digitalen Möglichkeiten einlassen und die „Jüngeren“ sollten auch mal dort schauen, wo Unternehmen zu finden sind, deren digitale Präsenz von einer anderen Generation gelebt und gepflegt wird.

Wir befinden uns in und mit der User Generation im Umbruch. Der Dienstleistungsgedanke prägt auch die Beratung und die Erwartungshaltung an uns als Berater/innen. Neue Berufswege und Beschäftigungsformen verlangen informierte Berater und kreative Prozesse, um berufliche Lebenswege nachhaltig und selbstbestimmt zu gestalten.

Weiterführende Literatur:

Bund, Kerstin (2014): *Glück schlägt Geld*
 Friedrichs, Julia (2011): *Ideale: Auf der Suche nach dem was zählt*
 Mangelsdorf, Martina (2014): *30 Minuten Generation Y*
 Riedler, Philippe (2013): *Wer wir sind, und was wir wollen: Ein digital Native erklärt seine Generation*
 Scholz, Christian (2014): *Generation Z*

Weiterführende Blogs:

leipzig-hrm-blog.blogspot.de/
www.diegruene3.de/
www.feelgood-at-work.de/blog/#.VdHkh5cvsUU
martingaedt.de/category/blog/

Filmtipps:

Auf Augenhöhe
Das neue Arbeiten
Mein wunderbarer Arbeitsplatz

Information:



Website von Nicole
 Scheuermann-Brendle:
www.intuition-denken.de



Website von Katja Lesiewicz:
www.smartvoran.de



Ulrich Löser · Mitglied der Redaktion des dvb forum

Rezenzion

Dr. Werner Bartens: „Empathie. Die Macht des Mitgeföhls“

Droemer · 2015

Ein Buch über das „Mitgeföh“ – bringt das mir als langjährig tätigen wissenschaftlich ausgebildeten Berater neue Erkenntnisse, lohnt sich ein intensives Eintauchen in den Stoff? Kann ich das, was ich zur Zeit jeden Tag in den Medien zur Thematik „Flüchtlinge“ angeboten bekomme, vielleicht für mich durch Studium dieses Buches besser verarbeiten?

Ich bin grundsätzlich skeptisch gegenüber Ratgebern, die mir ein „optimaleres“ Leben beschreiben wollen. Aber, ich habe schon mehrere Beiträge von Werner Bartens in der großen überregionalen Tageszeitung aus München gelesen und die waren immer gut recherchiert, spannend geschrieben und brachten mir qualifizierten Wissenszuwachs.

Also wage ich mich an das Buch von Werner Bartens und finde auf Seite 251:

„Wissenschaftler unterscheiden Mitgeföh von Empathie ... Empathie ist Resonanz mit dem Geföhlszustand anderer, die so überwältigend sein kann, dass sie überfordert und erschöpft und weder guttut noch gesund ist. Mitgeföh für andere ist im Gegensatz zur Empathie die Teilhabe am Schmerz Anderer über einen warmen, positiven Zustand in Verbindung mit Liebe und Trost. Der Unterschied zwischen Empathie und Mitgeföh ist wohl der Grund, warum manche Lehrer, Berater, Ärzte, Pflegekräfte in ihrem Beruf aufblühen und daraus Kraft schöpfen, während andere ... an ihre Grenzen kommen.“

Als Berater stehe ich der Sensibilität positiv gegenüber. Mit diesem Werk ist mir noch deutlicher geworden, wie wichtig für andere Menschen Mitgeföh ist – ob es in beruflichen oder privaten Situationen gezeigt wird.

Wir merken, wenn Menschen um uns herum glücklich sind oder wenn es ihnen nicht gut geht. Je nachdem wie empathisch wir gerade sind, nehmen wir mehr oder weniger Anteil daran. Da-

mit tun wir den Anderen etwas Gutes, aber auch uns selbst. Warum das so ist und wieso empathische Menschen oft glücklicher sind, zeigt der Autor in seinem Buch auf und stellt aktuelle Forschungsergebnisse der Empathieforschung vor.

Auf 320 Seiten werden die neuesten Fakten der weltweiten Forschung in anschaulicher Art präsentiert – für mich sehr viel Neues. Der Autor hat hunderte Studien aus der internationalen Empathieforschung ausgewertet und kommt zu dem Schluss, dass Mitfühlen nicht nur anderen gut tut, sondern auch gesund ist. Menschen, die sich einföhlen können, leider seltener an Depressionen und sind weniger schmerzempfindlich. Empathie, so der Autor, hilft nicht nur uns selbst, sondern hält auch die Gesellschaft im Innersten zusammen.

Dr. Werner Bartens hat Medizin, Geschichte und Germanistik studiert und ist leitender Wissenschaftsredakteur der „Süddeutschen Zeitung“. Er wurde als Wissenschaftsjournalist des Jahres ausgezeichnet und der STERN schrieb über ihn: „Herr Dr. Bartens, Sie sind ein gottverdammtes Genie.“

Nach Studium des Werks zu einer Thematik meines Berufs und auch meines Privatlebens teile ich diese Meinung: Das Buch ist empfehlenswert – gerade in der aktuellen politischen Situation.

Information:



Das Buch kann online unter www.droemer-knaur.de direkt beim Verlag bestellt werden.



Werner Bartens
Empathie: Die Macht des Mitgeföhls
 320 Seiten · ISBN: 978-3-426-27651-8
 Hardcover, Droemer HC

Tillmann Grüneberg · Wissenschaftlicher Mitarbeiter Universität Leipzig

Fragen in Auswahlgesprächen für die Begabtenförderung

Zum Autor:

Tillmann Grüneberg, M.A. Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung; B.A. Staatswissenschaften / Erziehungswissenschaften, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik an der Universität Leipzig und Geschäftsführer und Berater am Zentrum für Potentialanalyse und Begabtenförderung. Er ist zudem Mitglied im dvb.



dienwerks e.V. Villigst. Ich selbst rechnete mir, wie so viele andere auch, keine wirklichen Chancen aus. Ich wusste auch wenig über diese Möglichkeit. Damit ging es mir wie vielen anderen potentiell geeigneten Abiturienten (womit ein erstes wichtiges Problem der Begabtenförderung in Deutschland benannt ist, dazu in der folgenden poli-

tischen Einordnung mehr). Ich war damals sehr überrascht, zum Vorauswahlgespräch eingeladen worden zu sein und sehr aufgeregt. Es war schließlich mein erstes „Bewerbungsgespräch“.

Bis heute kann ich mich an die Fragen im Gespräch erinnern, z. B.: „Sie sind Kulturdezernent der Stadt Weimar, ihr Etat ist stark begrenzt, investieren Sie das Geld eher für den Wiederaufbau der Anna Amalia Bibliothek oder lieber für die Bildungsarbeit in der KZ-Gedenkstätte Buchenwald?“. Ich setzte mich mit diesem politisch-moralischen Dilemma auseinander, machte meine Studienmotivation und den Hintergrund meiner Bewerbung deutlich und konnte scheinbar auch die fachlichen Fragen in der Hauptauswahl zufriedenstellend beantworten. In all den Jahren meiner Förderung habe ich mich gefragt, warum ich eigentlich aufgenommen worden bin und auch, wie man eigentlich eine solche Entscheidung über die Förderungswürdigkeit eines jungen Menschen fällen kann.

Später bekam ich die Gelegenheit zum Rollentausch und durfte erst als stipendiatischer Beisitzer an Vor- und Hauptauswahlen teilnehmen und bin nun als Vorauswahlschussvorsitzender tätig. Eine große Herausforderung für mich war es (und ist es zum Teil noch immer), gute Fragen in den Auswahlgesprächen zu stellen. Daher ergriff ich die Chance, im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang „Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung“ die Fragen der Auswählerinnen und Auswähler einmal näher unter die Lupe zu nehmen.

1. Einleitung

- > Was sind Ihre größten Stärken?
- > Wo sehen andere Schwächen bei Ihnen?
- > Warum haben Sie sich für eine Bewerbung bei der Bundesagentur für Arbeit entschieden?
- > Aus welchem Grund haben Sie sich für Ihr Studienfach entschieden? usw.

Wir alle kennen solche Fragen – aus unseren eigenen Bewerbungsgesprächen, aus Schilderungen anderer und natürlich auch aus den immer gleichen Bewerbungstrainings und Bewerbungsratgebern. Jemand, der sich mit Studien- und Berufsberatung auseinandersetzt, den begleitet das Thema Auswahlgespräche ein Leben lang (zunächst in der eigenen Entwicklung, danach vor allem in der Beratung ratsuchender Jugendlicher und junger Erwachsener).

Zum Thema Selektion und Auswahl lassen sich viele spannende Fragestellungen finden. Ich habe mich den Fragen selbst angenommen. Dafür habe ich einen Kontext ausgewählt, der für mich eine besondere, persönliche Relevanz hatte und auch immer noch hat: Die Auswahlgespräche für Studienstipendien in der Begabtenförderung.

Durch eher zufällige Anregung eines Freundes bewarb ich mich nach meinem Abitur für ein Stipendium des evangelischen Stu-

Die Forschungsfrage zielte dabei auf die Merkmale des Erfolgs von Fragen, Fragetypen und Fragezielen ab. Ich wählte dazu den mir bekannten speziellen Kontext des evangelischen Studienwerks. Dennoch bin ich der Überzeugung, dass sich die Ergebnisse der Arbeit auf Auswahlen im Allgemeinen und natürlich auf Auswahlgespräche der anderen Begabtenförderungswerke im Speziellen übertragen lassen. Für Sie als Studien- und Berufsberater_in enthalten die folgenden Ausführungen daher hoffentlich nicht nur einen interessanten Ausflug in ein vielleicht unbekanntes Gebiet, sondern auch praktische Anregungen zur eigenen Auswahlpraxis.

Vor allem jedoch hoffe ich, dass Sie Erkenntnisse und Ideen aus dem Artikel ziehen können, die Sie in der Beratung junger Menschen weitergeben können, die auf den Gedanken einer Stipendiumsbewerbung gekommen oder von Ihnen darauf gebracht worden sind.

2. Begabung

Zur Diskussion der Auswahl für die Begabtenförderung ist es zunächst unerlässlich den zugrunde liegenden Begriff der Begabung zu klären. Erlauben Sie mir dafür einen kleinen Exkurs in die Begabungsforschung:

„Eine Definition von Hochbegabung lässt sich immer nur im Hinblick auf das zugrunde liegende Begabungsmodell vornehmen. Wir können dabei zwischen mono- und multifaktoriellen, sowie zwischen statischen und dynamischen Modellen unterscheiden.“

In statischen Ansätzen wird die Hochbegabung als Potential (i.S.v. Anlage) gesehen, welches in Interaktion mit der Umwelt zu Leistung führt. In dynamischen Modellen ist Hochbegabung als Leistungsexzellenz definiert, welche sich aus dem komplexen Zusammenspiel aus Anlage und Umwelt ergeben hat.

Der statische Ansatz betont die Anlagekomponente als differentialpsychologisches messbares Konstrukt (psychometrisches Paradigma). Die Definition von Hochbegabung richtet sich nach dem IQ. Als Konvention hat sich dabei durchgesetzt, bei zwei Standardabweichungen vom Mittelwert von Hoch-Begabung zu sprechen, also IQ größer/gleich 130 (engl. gifted). Bei der Interpretation und dem Vergleich von IQ-Werten ist es jedoch unerlässlich, die zugrundeliegenden theoretischen Modelle und Normierungen zu beachten, da diese teilweise erhebliche Unterschiede und Schwankungen aufweisen.

Der dynamische Ansatz orientiert sich an der schon gezeigten Leistung in einem Feld, er zielt weniger darauf ab Hochbegabte zu erkennen, sondern Förderungsbedingungen für hohe Begabungen zu schaffen. Ausgehend vom Experten-Novizen-Paradigma proklamiert er, dass es 10.000 Stunden (10-Jahresregel) an Deliberate Practice (hochorganisierte Lernaktivität mit dem Ziel ständiger Verbesserung) braucht, um vom Novizen zum Experten in einer Domäne zu werden. Hochbegabung und Hochleistung sind voneinander getrennt zu betrachten. Die Vorstellung eines autokatalytischen Alltagsverständnisses, welches hohe Begabung mit hoher Leistung gleichsetzt bzw. das Erreichen als sicher versteht, ist undifferenziert. Hochleistende sind Personen, „die ein festgesetztes Leistungskriterium erfüllt haben“ (Ziegler 2008, S.18).

In seiner Marburger Hochbegabtenstudie trennt daher Rost zwischen einer Hochbegabtengruppe (Auswahl über IQ-Testverfahren) und einer Hochleistendengruppe (Auswahl über Zeugnisnoten in den Fächern Deutsch, Mathe, 1.Fremdsprache, Physik/Chemie und Biologie).

Während Rost Hochbegabung ausschließlich über den IQ definiert (monofaktoriell) haben sich in der Forschung daneben auch multifaktorielle Modelle etabliert. So betrachtet Renzulli Begabung als ein Zusammenspiel aus hohen kognitiven Fähigkeiten, Aufgabenverpflichtung und Kreativität. Diese Vorstellung ergänzt Mönks um die soziale Umwelt von Familie, Schule und Freunden.

Noch weiter geht Heller, der in seinem Münchener Hochbegabungsmodell Begabung als komplexes Zusammenspiel von vielfältigen Prädiktoren und Moderatoren darstellt. Seine Begabungsdefinition lautet: „Begabung ist das Insgesamt personeller (kognitiver und motivationaler) Lern- und Leistungsvoraussetzungen. Begabungsentwicklung ist die Interaktion personeninterner Anlagefaktoren und externer Sozialisationsfaktoren“ (vgl. Heller 2008).

Nach Grosch kann man zusammenfassend folgende Diagnostik- und Definitionsmöglichkeiten unterscheiden: Ex post facto durch hervorragende Leistungen, IQ-basiert (Schwellenwert 130), Spezialbegabungen in besonderen Bereichen, Prozentsatz einer Vergleichsgruppe (z. B 15% der leistungsstärksten Schüler), originelle und produktive Leistungen (vgl. Grosch 2011, S.17).¹⁾

Bei dem Auswahlverfahren handelt es sich zwar nicht primär um eine Begabungsdiagnostik, sondern um eine Selektion vor dem

1) Text mit leichten Änderungen direkt entnommen aus einer Projektarbeit im Rahmen des Masterstudiums bzw. aus der genannten Publikation der Masterarbeit

Hintergrund einer Selbstselektion von Bewerber_innen, der Begabungsbegriff kann dennoch im Sinne von Kriterien und ihrer Begründung als konstituierendes Element gelten.

Aus der Begabungsforschung liegen vor allem Modelle und Studien für den Kinder- und Jugendbereich vor, die Begabungsentwicklung im (jungen) Erwachsenenalter findet wenig Beachtung. Dennoch lässt sich aus dieser Blickrichtung festhalten, dass für (angehende) Studierende ein multifaktorielles und dynamischeres Modell in jedem Falle aussagekräftiger ist. Vor allem, da fixe Kriterien wie Schulleistungen oder IQ-Werte in ihrer Aussagekraft abnehmen, wohingegen Persönlichkeitsfaktoren und Selbststeuerungsfähigkeiten größeres Gewicht bekommen.

Aus der Analyse der Dokumente des Evangelischen Studienwerks, vor allem aus dem Kriterienkatalog mit seiner Aufgliederung in Kriteriendimensionen sowie aus der Analyse der Fragen, ließ sich als erstes Ergebnis eine kohärente Begabungsdefinition für die Begabtenförderung ableiten:

- Begabung im Sinne des Evangelischen Studienwerks ist dynamisch, offen und multifaktoriell.
- Begabung kann als das Insgesamt kognitiver und motivationaler Lern- und Leistungsvoraussetzungen (in Anknüpfung an Heller) begriffen werden, ergänzt durch soziale und kommunikative Kompetenzen. Die kognitiv-kreativen Leistungsfähigkeiten werden dabei vor allem an der gezeigten Leistungsperformanz gemessen (Leistungshöhe wie auch außergewöhnliche Leistungen), weniger anhand von Potentialmessungen.
- Begabungsentwicklung findet immer auf Grundlage sozialer Herkunftschancen und in Interaktion mit der sozialen Umwelt statt (biographische Prägung durch Familie, Schule, Freunde etc. – Anknüpfung an Renzulli/Mönks).
- Begabung zeigt sich in der Fähigkeit, diese Prägungen und Leistungsvoraussetzungen in einem selbstreferenziellen Prozess reflektieren zu können.
- Begabung braucht über die individuelle Ebene hinaus eine gesellschaftliche Anbindung.

Begabung im Sinne des Evangelischen Studienwerks definiert sich daher vor allem über die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Persönlichkeit und Biographie (Studienfach, etc.) in Abstraktion auf politische und soziale Begebenheiten. Aus dieser Reflexion folgt aus Begabung als nötige Konsequenz und Pflicht die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und sich zu engagieren (Abb. rechts).

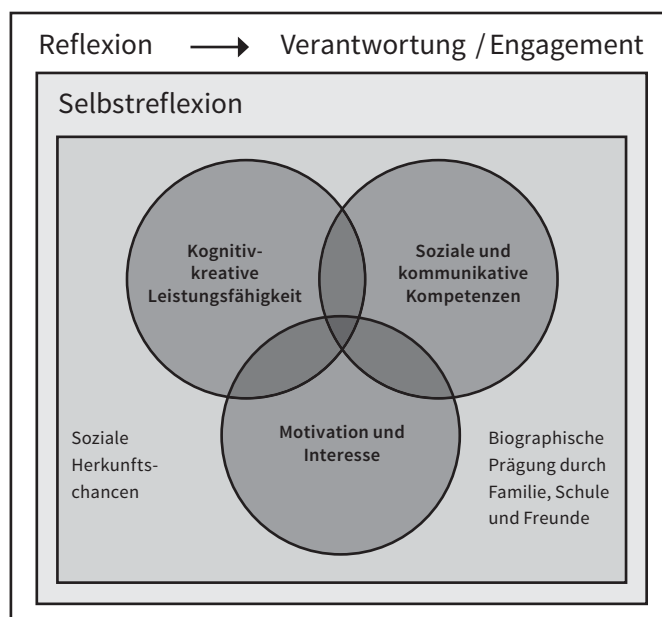
Diese Begabungsdefinition enthält alle grundlegenden Kriterien, die auch die anderen 12 Begabtenförderungswerke an ihre Bewerber_innen anlegen. Es lassen sich jedoch dabei sicherlich weltanschauliche und politische Schwerpunktsetzungen und Nuancierungen ausmachen. Damit kommen wir zum zweiten Thema: der Verortung der Begabtenförderung im politischen Raum.

3. Begabtenförderung

Die Begabtenförderung im Studium hat sich schon immer in einem hochpolitischen Raum bewegt, so waren und sind Ziele beispielsweise die Förderung der Arbeiterschaft, der Innovationskraft Deutschlands oder, im Fall des Evangelischen Studienwerks, protestantischer Verantwortungseliten.

Die politische Rechtfertigung zielt dabei aktuell vor allem auf die Förderung von Humanressourcen für die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland ab. Neben diesen allgemeinpolitischen Zielen versteht sich die Begabtenförderung im Studium jedoch auch als Förderung von Persönlichkeitsentwicklung, aufbauend auf einem klassischen Bildungsbegriff.

Die Kernkriterien der Begabtenförderung sind daher neben der fachlichen (wissenschaftlich-kreativen) Leistungsfähigkeit, vor allem auch eine reflektierte Persönlichkeit sowie verantwortungsbewusstes und soziales Engagement. Im Hinblick auf Leistungs- und Persönlichkeitsentwicklung entfaltet die Begabtenförderung der Begabtenförderungswerke große Wirkung, worin sich auch eine gewisse Validität des Auswahlverfahrens zeigt (vgl. Gifts-Up-Studie 2012).



Die politische Debatte um die Begabtenförderung, in Bezug auf die Gerechtigkeit der Förderung, ist jedoch durch aktuelle Studien neu entfacht worden. So unterscheidet sich die Sozialdistribution der Stipendiat_innen signifikant von der Gesamtstudierendenschaft, dabei sind vor allem Nicht-Akademiker-Kinder unterrepräsentiert (vgl. HIS-Studie 2009). Die wesentliche Selektion dieser Gruppe findet vorher im Bildungssystem oder als Selbstselektion (Nichtbewerbung trotz Voraussetzungen wegen mangelnder Information oder mangelndem Selbstkonzept) statt.

Über die Möglichkeit der Förderung durch Begabtenförderungswerke herrschen immer noch größere Informationsdefizite in der Studierendenschaft, die Auswahl und Förderung wird oft als Elitenförderung wahrgenommen (vgl. Allensbachstudie 2011). Für das evangelische Studienwerk konnten aus der Auswahlstatistik vor allem Verzerrungen hinsichtlich der Aufnahmequoten bezüglich des Geschlechts (doppelt so viele weibliche Bewerberinnen bei ausgeglichenen Aufnahmeanteilen), des Bildungshintergrunds der Eltern (doppelt so viele Bewerbungen mit akademischem Elternhintergrund) und der Hochschulart (weit mehr Universitätsstudierende als FH-Studierende) festgestellt werden.

Ein Erklärungsansatz für diese ungleiche Distribution liegt auch in den Auswahlverfahren der Begabtenförderungswerke selbst. So finden sich Hinweise auf starke Selbstreproduktions-effekte (Auswahl durch soziale Ähnlichkeit). Die Studienstiftung des deutschen Volkes und die Stiftung der deutschen Wirtschaft veröffentlichten dazu externe Evaluationen, welche den Verfahren eine hohe Güte und soziale Gerechtigkeit bescheinigen. Sie sind jedoch in der detaillierten Ursachenanalyse unbefriedigend. Daten wie die Interraterreliabilität von .54 (mittelhoher Grad der Übereinstimmung zwischen den Auswähler_innen der Studienstiftung) sind durchaus als verbesserungswürdig anzusehen. Die Qualität der Fragen und ihr Kriterienbezug sind als potentielle Stellschrauben zur Verbesserung der Güte anzusehen. Dazu bedarf es zunächst einer Einordnung des Fragens als solches.

4. Das Fragen in Auswahlgesprächen – eine philosophische und personalerische Einordnung

Fangen wir dazu abstrakt-systematisch an und betrachten danach empirische Zugänge. Im Sinne der Sprachphiloso-

phie werden Fragen als Sprechakte verstanden. Dabei können wirkliche Fragen (mit Interesse an der Antwort als solche) und Prüfungsfragen (mit Interesse daran, ob die Antwort gewusst wird) unterschieden werden (vgl. Searle 2007, S. 103).

Ein sozialphilosophischer Blick enthüllt die verschiedenen Dimensionen von Machtausübung im Auswahlgespräch. Auswahlen erzeugen Wissen über Individuen und bilden so die Grundlage für Machtausübung (vgl. Foucault 1994). Durch das Fragen selbst wird ein gewaltsamer, das heißt machtausübender Sprechakt vorgenommen, welcher einen Rechtfertigungsdruck erzeugt (vgl. Butler 2009, S. 166). Dieser bezieht sich vor allem auf Normen und Werte des Fragenden.

Darüber hinaus wird durch die Selektion selbst Macht ausgeübt. Durch die Selektionskriterien kommen die vorherrschenden gesellschaftlichen Vorstellungen zum Ausdruck.

Neben Leistungskriterien wirken dabei auch noch sozial-kulturelle Faktoren in die Auswahl hinein. Diese

„*Ein sozialphilosophischer Blick enthüllt die verschiedenen Dimensionen von Machtausübung im Auswahlgespräch.*“

lassen sich mit Bourdieus Habitustheorie und seiner Vorstellung von legitimer Kultur untersuchen (vgl. Bourdieu 2012, S. 500). Die beschriebenen Machtverhältnisse wirken dabei dauerhaft für den gesamten Auswahlprozess.

Anhand der Fragen lässt sich untersuchen, inwieweit bewusst und unbewusst bestimmte Vorstellungen zu persönlichen Einstellungen transportiert und geprüft werden. Dabei kann unterstellt werden, dass ein unterschiedlicher Grad der Bewusstheit über die verschiedenen Aspekte dieser Wirkung besteht. Aus der Analyse von suggestiven Fragen und persönlichen Reflexionsfragen, die von den Auswähler_innen genannt wurden, lässt sich feststellen, dass diese Effekte eine Rolle in der Auswahl spielen.

Eine Erhöhung der Sensibilität gegenüber den Grenzen zur Gewissensprüfung (Achtung von Persönlichkeitsrechten) und den Grenzen zu einer Prüfung legitimen Wissens (Wissenskanon) kann daher als Ziel der praktischen Schulung von Auswählerinnen abgeleitet werden. Da es so gut wie keine Forschung zu Auswahlgesprächen von Stipendiengebern gibt, diene mir das Personalauswahlgespräch/Einstellungsgespräch als Referenzgröße.

Das Einstellungsinterview ist eine bestimmte Kommunikationsform, die sich von Alltagskommunikation unterscheidet,

bei der entscheidungsrelevante (vor allem qualitative) Informationen über eine/n Bewerber_in erhoben werden, um eine Selektionsentscheidung vornehmen zu können. Es ist die häufigste eignungsdiagnostische Methode in Unternehmen (90% der deutschen Unternehmen nutzen Auswahlgespräche) und dient darüber hinaus auch der positiven Präsentation des und Information über das Unternehmens. Die Güte von Einstellungsinterviews wird, im Widerspruch zu ihrer Verwendungshäufigkeit, in der empirischen Literatur durchweg eher als negativ gegenüber anderen diagnostischen Methoden eingeschätzt².

Die Ursachen für die niedrigen Validitätswerte (Gültigkeit und Belastbarkeit), vor allem der unstrukturierten Einstellungsinterviews, werden primär im Bereich der Informationsverarbeitung (sämtliche Arten von Urteilsfehlern) und Informationsgewinnung (Fehler im strukturellen Aufbau, den Fragen und Zeitanteilen) gesehen. Die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität (Wird das geprüft, was man zu prüfen vorgibt?) lässt sich vor allem dadurch steigern, dass Fragen genauer auf Anforderungsdimensionen abgestimmt werden. Der Zusammenhang von Fragen und Kriterien war daher wesentlicher Untersuchungsschwerpunkt meiner Studie.

Es zeigt sich darüber hinaus, dass sich verschiedene Interview-Varianten bezüglich ihrer im Schwerpunkt erfassten Konstrukte unterscheiden. So beziehen sich konventionelle Interviews vor allem auf die soziale Kompetenz, Intelligenz und Persönlichkeit, wohingegen verhaltensorientierte Interviews stärker an berufsbezogenen Erfahrungen und Wissen und der situativen Urteilsfähigkeit orientiert sind sowie soziale Kompetenzen erfassen (vgl. Melchers 2004, S. 160).

Im Vergleich wurden biografische Fragen besser bewertet als situative Fragen (vgl. Taylor 2002, S. 277). Die Auswahlgespräche in der Begabtenförderung lassen sich in dieser Systematik eher als konventionelle Interviews einordnen. Die Frage nach den verwendeten Fragetypen stellt einen weiteren Fokus der Untersuchung dar, die ich nun im Folgenden näher erläutere.

5. Die Ergebnisse meiner Studie über die Auswahl im evangelischen Studienwerk

Aus pragmatischen Gründen ist es sehr schwierig, die Fragen in Auswahlgesprächen im großen Stile praktisch in den Gesprächen zu erfassen, daher wurde der Weg einer Onlinebefragung der Auswähler_innen gewählt.³ Diese sollten sich bezogen auf ihre letzte Auswahl an ihre gestellten Fragen erinnern und diese anschließend im Hinblick auf ihren Erfolg

und die Frageziele bewerten. Dieses so entstandene Fragenmaterial wurde anschließend bezogen auf die beschriebenen Fragestellungen der Arbeit ausgewertet. Auf die Frage, was eine erfolgreiche Frage ausmacht, wurden die folgenden Merkmale am häufigsten genannt:

	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Offenheit	63	55,8%
Ermöglichung von Reflexion und persönlicher Stellungnahme	51	45,1%
Ermöglichung der Übernahme verschiedener Perspektiven und Beantwortungsebenen	42	37,2%
Bewerber-Bewerbungsbezug/ Biographizität	27	23,9%
Nicht-suggestiv	18	15,9%
Testung von Allgemeinwissen/Wissen	15	13,3%
Kreativ und überraschend	14	12,4%
Kein reines Faktenwissen	13	11,5%
Diskussions- und Gesprächsanregung	12	10,6%
Gute Formulierung (Kürze, Klarheit, Konkretheit, Sachlichkeit, Bezug auf eine Sache)	12	10,6%
Bezug auf Verhalten	11	9,7%
Vergleichbarkeit (Differenzierung und Kontrastierung)	9	8,0%
Sonstiges	9	8,0%
Passender und klarer Antwortrahmen	8	7,1%
Bezug auf Kriterien	8	7,1%

- Eine erfolgreiche Frage, die es Auswähler_innen des evangelischen Studienwerks ermöglicht, die Auswahlentscheidung zu treffen, ist also offen gestellt und ermöglicht dem/der Bewerber_in sowohl eine persönliche Reflexion als auch eine Abstraktion auf allgemeine Ebenen. Sie ist dabei im besten Falle an den Bewerbungsunterlagen orientiert. Sie sollte dabei eher nicht-suggestiv gestellt sein, darf aber dennoch kreativ, überraschend und herausfordernd sein.
- Manche Befragte betonen die Prüfung von vorhandenem Allgemeinwissen bzw. Wissen über gesellschaftlich-relevante Themen, andere hingegen geben zu bedenken, dass nicht nur reines Faktenwissen zu prüfen sei.
- Weniger häufig genannt, aber trotzdem wichtig, ist eine gute Formulierung der Frage. Diese zeichnet sich durch Kürze, Klarheit, Konkretheit, Sachlichkeit und den Bezug auf nur eine Sache aus.
- Für manche ist außerdem wichtig, dass die Frage die Grundlage für die Entwicklung eines Dialogs sein kann.

- Ein kleinerer Teil der Antwortenden gibt an, dass es für sie wichtig sei, dass die Frage sich auf direkt beobachtbares Verhalten bzw. zurückliegendes Verhalten bezieht und nicht auf zukünftig-hypothetisches Verhalten.
- Ebenso verweist ein kleiner Teil der Auswähler_innen darauf, dass die Fragen einen Vergleich zwischen den Bewerber_innen ermöglichen sollen, sie also ihrerseits vergleichbar sein müssen.
- Während die Offenheit von den meisten betont wird, schränken einige Untersuchungsteilnehmer_innen diese auch wieder ein, indem sie angeben, dass der Antwortrahmen passend sein sollte, das heißt auch nicht zu offen und zu weit.

Fast selbstverständlich und daher kaum genannt, sollten sich die Fragen auf die Villigster Kriterien beziehen. Der Erfolg der eignen Fragen wird überwiegend als sehr gut eingeschätzt. Zur besseren Vorstellung, was diese Kriterien praktisch bedeuten, sehen Sie hier ein paar Beispiele:

Beispiele für als erfolgreich eingeschätzte Fragen sind:

- Welche Argumente sprechen für, welche gegen ein Eingreifen der UN in Syrien?
- Sie schreiben von Schulerfahrungen in Schweden und Deutschland. Welche Wünsche haben Sie unter Berücksichtigung Ihrer eigenen Erfahrungen im Ausland an das deutsche Schulsystem?

Beispiele für nicht erfolgreiche Fragen sind:

- Finden Sie auch, dass es in allen Branchen in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn geben sollte?
- Was ist das Ergebnis der Landtagswahl in Schleswig-Holstein?

Es lässt sich zusammenfassen, dass die Themen der Auswahlfragen des evangelischen Studienwerks zumeist tagespo-

litisch bzw. in allgemeinen politischen Diskursen zu verorten sind – zumeist in Bereichen, zu denen eine grundsätzliche bzw. moralische Haltung einzunehmen ist. Darüber hinaus werden die Fragen oft explizit auf die Bewerbungsunterlagen rückgebunden. Wichtig bei den Fragen ist die Reflexion eigener Erfahrungen im Engagement und im Ausland. Die Themen Bewerbungsmotivation und Studienmotivation sind zentral, ebenso wie das Thema der Stellung der Kirche.

Basierend auf den Untersuchungen zur Einordnung von Fragetypen in der Philosophie sowie auf der Forschung und Ratgeberliteratur zur praktischen Personalauswahl konnten die Fragen der Auswähler_innen in eine Typologie⁴ gebracht werden.

Fragetyp	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Reflexions- und Beurteilungsfrage (thematisch)	255	29,8%
Behaviourale Frage	162	18,9%
Wissens- und Prüfungsfrage	115	13,5%
Reflexions- und Beurteilungsfrage (persönlich)	85	9,9%
Direkte Frage in Bezug auf persönliche Fähigkeiten und Interessen	70	8,2%
Suggestive / Manipulative Frage	52	6,1%
Situative Frage	32	3,7%
Auswahlfrage	29	3,4%
Gesprächssteuernde Frage	23	2,7%
Indirekte Frage in Bezug auf persönliche Fähigkeiten und Interessen	22	2,6%
Sonstige Frage	10	1,2%
Gesamt	855	100,0%

2) Teilweise werden Werte zwischen .05-.14 für die Prognose-Validität angegeben. Jedoch erhöhen sich durch den Grad der Strukturierung auch die Objektivität, Reliabilität und nicht zuletzt die Validität von Interviews, es finden sich Studien die dann von Validitätswerten von .37-.62 ausgehen (vgl. Nicholson /Holling 1997, S. 260; Kals 2006, S.70).

3) Das vollständige Forschungsdesign dieser Arbeit bestand aus einer Dokumentenanalyse (Auswahlreader, Villigster Kriterien, Auswahlstatistik), zwei Experteninterviews (Auswahlleiter, ehemaliger Auswahlleiter) und einer Onlinebefragung der Auswähler_innen der Vorauswahl des evangelischen Studienwerks im Frühjahr 2013. Eine Methodentriangulation (wissenschaftliche Perspektivenvielfalt) ist vor allem durch die verschiedenen Daten sowie die Verbindung von quantitativen und qualitativen Auswertungsansätzen gewährleistet worden. Die offenen Fragen der Onlinebefragung wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring in der deduktiv-induktiven Kategorisierung nach Steigleder ausgewertet. Die Onlinebefragung umfasste 116 Auswähler_innen, was einer Rücklaufquote von 53% (n=116 von 219) entspricht. Die Kodierungen wurden durch Zweit-

kodierung auf ihre Güte geprüft, die Interraterreliabilitäten lagen zwischen .891-.934. Die Auswahl lag im Schnitt fünf Wochen vor der Befragung, es nahmen weniger Beisitzer_innen als Vorsitzende und stipendiatische Beisitzer_innen an der Befragung teil (aber nicht signifikant). Ein überwiegender Anteil der Auswähler_innen wurde/wird durch das evangelische Studienwerk gefördert. Die meisten der befragten Auswähler_innen verfügen über mehrmalige Auswahlverfahren. Jedoch hatten Auswahlverfahren und Funktion in dem Auswahl Ausschuss keinen signifikanten Einfluss auf die genannten Fragetypen und Kriterien.

4) Die behaviourale Frage bezieht sich auf vergangenes Verhalten: Wie haben Sie sich in Situation XY verhalten? Die situative Frage bezieht sich auf eine potentielle Situation (zukünftiges Verhalten): Wenn Sie vor der Entscheidung XY stünden, was würden Sie machen? Die Auswahlfrage gibt Entscheidungsalternativen (meist 2) vor und bittet um begründete Auswahl: Wie würden Sie handeln X oder Y? Zur ausführlichen Erläuterung dieser und der anderen Fragetypen muss ich Sie aus Platzgründen leider auf die Publikation verweisen.

Die thematische Reflexions- und Beurteilungsfrage wird am häufigsten als Typ genannt und wird von den Auswählenden auch am erfolgreichsten eingeschätzt. In diesem Fragetyp liegt ein wesentlicher Unterschied zur Personalauswahl. Sowohl situative als auch behaviourale Fragen werden von Auswählenden als erfolgreich eingeschätzt, wobei letztere aufgrund des hohen Biografiebezugs der Auswahl deutlich öfter zum Einsatz kommen. Situative Fragen werden vor allem zur Prüfung des Kriteriums der Kreativität herangezogen.

Die Auswählenden wurden anschließend zu den Zielen ihrer Fragen befragt. Aus den Antworten lässt sich auf die folgenden Kriterien schließen:

Frageziel/Auswahlkriterium	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Allgemeine Reflexions- und Urteilsfähigkeit	213	44,7%
Selbstreflexionsfähigkeit	91	19,1%
Allgemeinwissen und politische Bildung	79	16,6%
Studierfähigkeit	58	12,2%
Interesse (überfachlich), Interdisziplinarität	50	10,5%
rhetorische Argumentationsfähigkeit, Eloquenz	45	9,5%
Sonstiges (Gesprächsfunktion)	41	8,6%
Bewerbungsmotivation	36	7,6%
Kreativität	25	5,3%
Sonstiges	23	4,8%
Kooperationsfähigkeit/ Soziale Kompetenz	22	4,6%
Fachwissen	17	3,6%
Reflektierte pers. Glaubenseinstellung / Einstellung und Gewissen	16	3,4%
Sonstiges (gewünschte Antwort)	5	1,1%
Gesamt	721	100

Die signifikanten Zusammenhänge zwischen Fragetypen und Kriterien sprechen für eine hohe Gültigkeit des Konstrukts. So stehen zum einen die Fragen in einem nachvollziehbaren/erwartbaren Zusammenhang mit den Kriterien (Krossvalidierung) und zum anderen stimmen die Kriterien, auf welche die Fragen abzielen, mit den offiziellen Kriterien (und dem daraus abgeleiteten Begabungsmodell) überein. Dieses positive Urteil muss jedoch im Hinblick auf den Stellenwert von Kriterien, die nicht zu den Prüfkriterien gehören, eingeschränkt werden, insbesondere in Bezug auf Allgemeinwissensbestände (16,6%)

und die Bewertung von Bewerbungsmotivation (7,6%). Der hohe Grad an geteilten Überzeugungen bezüglich der Merkmale erfolgreicher Fragen wiederum spricht für eine hohe Objektivierung des Verfahrens.

Auf der Grundlage dieser Forschungsergebnisse wurden dem evangelischen Studienwerk folgende Empfehlungen gegeben: Die Erhöhung des Grades der Strukturierung und Standardisierung, die Weiterentwicklung und Diskussion des Begabungsmodells, die Verstärkung von Schulungen, die Erhöhung der Sensibilisierung im Hinblick auf Fragen und die Unterstützung der Qualitätssicherung durch weitere Evaluationen.

Der Strukturierungsgrad der Auswahlgespräche könnte beispielsweise durch die Einführung von Zwischenbewertungen nach jeder Frage erhöht werden. Zur Sensibilisierung trägt eine stärkere Verknüpfung von Fragen und Anforderungsdimensionen bei, sowie die Bewusstmachung von Redeanteilen und Urteilsfehlern.

Wie so oft bleiben auch nach dieser Studie einige Forschungsdesiderata. So wäre es spannend, das Frage- und Entscheidungsverhalten der Auswählenden direkt in der Auswahl zu beobachten und zu analysieren. Dies wäre insbesondere spannend in Bezug auf interaktive Aspekte (wie Antworten und Diskussionen mit anderen Auswählenden). Dadurch könnte der Auswahlprozess als solcher besser erfasst werden und konkrete Hinweise gegeben werden.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass auch mit dieser Studie die Diskussion über die Auswahl im evangelischen Studienwerk intensiv weiter geführt wird. Die vorgestellten Ergebnisse wurden im Rahmen der jährlichen Vorauswahltagung vorgestellt und führten zu fruchtbaren Diskussionen. So nehmen sie direkt Eingang in die weitere Schulung der ehrenamtlichen Auswählerinnen und Auswähler.

Neben diesem praktischen Nutzen hoffe ich, dass auch Sie angeregt sind, sich weiter mit dem Fragen zu beschäftigen. Lassen Sie mich ein paar Punkte und Anregungen nochmals zusammenfassen.

6. Versuch einer Zusammenfassung für Studien- und Berufsberater_innen

Was können Sie sich vielleicht aus dieser Forschung und diesem Artikel für ihre Praxis als Studien- und Berufsberater_in mitnehmen?

- Einer der wichtigsten Gründe, warum sich viele junge Menschen, die potentiell für eine Förderung durch Stipendien geeignet sind, nicht bewerben, sind Unkenntnis über diese Möglichkeit, Vorurteile für Auswahl und Kriterien und, damit verbunden, ein mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Hier können Sie als Studien- und Berufsberater_in wertvolle Impulse setzen.
- Aus den Ausführungen zum Begabungsbegriff und zu den Kriterien können Sie entnehmen, dass IQ und Leistung weder die einzigen noch die hinreichenden Auswahlkriterien sind. Stipendien richten sich an junge Menschen, an Persönlichkeiten, die mehr wollen, die über ihren Tellerrand schauen, sich und ihre Leistungen reflektieren und sich engagieren.
- Manche Hintergründe (Arbeiter_in, Migrant_in) machen die Bewerbung noch unwahrscheinlicher, hier kann Mut dazu gemacht werden. Wenn Sie mit jungen Menschen zu tun haben, die sich beworben haben und zum Gespräch eingeladen worden sind, können Sie aus den Ausführungen zu den Fragen erahnen, worum es gehen wird.
- Empfehlen Sie die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie, Engagement, aktuellen politischen und gesellschaftlichen Themen, der Bewerbungsmotivation und den eigenen fachlichen Themen.
- Entscheidend bei der Beantwortung der Fragen ist die Reflexionsfähigkeit. Diese basiert neben einem gewissen Wissensanteil vor allem auf der Fähigkeit, seine eigene Position vor dem Hintergrund anderer Perspektiven darstellen zu können. Zur Übung dieser Fähigkeit können Fragen anregen. Überlegen Sie vielleicht einmal, welche Fragen Sie in einem solchen Gespräch stellen würden.
- Und wenn Sie dabei sind, wann stellen Sie Fragen in Auswahlgesprächen (z.B. bei der Personalauswahl oder Praktikant_innenauswahl)? Wie gut sind diese Fragen, wenn es darum geht, reflektierte Antworten zu erhalten? Welche Kriterien liegen Ihren Fragen zugrunde und welche Fragetypen verwenden Sie? Wie geeignet und erfolgreich sind diese Fragetypen?

Wie Sie sehen, bleiben am Ende eines Artikels über Fragen fast noch mehr Fragen als am Anfang. Sie werden uns weiter begleiten, denn das Fragen ist Kern des Berater_innenberufs.

Feedback, Nachfragen und Diskussionsbedarf gerne an:
tillmann.grueneberg@uni-leipzig.de

7. Quellen

Dieser Artikel basiert auf der Arbeit „Fragen in Auswahlgesprächen“, die als Masterarbeit im Studiengang Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung eingereicht wurde und 2015 unter diesem Titel im Lit-Verlag erschienen ist (ISBN: 978-3-643-12995-6).

Bourdieu, Pierre (2012, 2012): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 22. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 658).

Butler, Judith (2007): *Kritik der ethischen Gewalt. Adorno-Vorlesungen 2002*, Institut für Sozialforschung an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main. Erw. Ausg., 1. Aufl. Frankfurt, M.: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1792).

Foucault, Michel (1994): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch, 2271).

Grosch, C. (2011). *Langfristige Wirkungen der Begabtenförderung* (1st ed.). Münster, Westf.: LIT.

Grüneberg, T. (2012). *Studienberatung bei Hochbegabten - eine praktische und theoretische Annäherung: (Projektarbeit, Masterstudiengang Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung, bislang unveröffentlicht)*. Leipzig.

Hany, E. (2012). *Begleitende Evaluierung der ideellen Fördermaßnahmen der Begabtenförderungswerke im Rahmen der Begabtenförderung im Hochschulbereich: - Abschlussbericht -*. Gifts Up. Erfurt.

Heller, K. A. (2008). *Von der Aktivierung der Begabungsreserven zur Hochbegabtenförderung: Forschungsergebnisse aus vier Dekaden. Talentförderung - Expertiseentwicklung - Leistungsexzellenz: Vol. 2*. Berlin: LIT-Verlag.

Institut für Demoskopie Allensbach (2011). *3. Allensbachstudie: Studienbedingungen und Chancengerechtigkeit an Deutschlands Hochschulen*.

Isserstedt, W., Middendorf, E., Kandulla, M., Borchert, L., & Leszczensky, M. (2010). *19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks: durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System*. Bonn/Berlin.

Kals, E. (2006). *Arbeits- und Organisationspsychologie. Workbook*. Weinheim (u. a.): Beltz, PVU.

Melchers, Klaus G.; Kleinmann, Martin; Richter, Gerald M. (2004): *Messen Einstellungsinterviews das, was sie messen sollen? Zur Bedeutung der Bewerberkognitionen über bewertetes Verhalten*. In: *Zeitschrift für Personalpsychologie* 3 (4), S. 159-169.

Nicholson, Nigel; Holling, Heinz; Greif, Siegfried (Hg.) (1997): *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen*. 3. Aufl. München: Beltz, Psychologie-Verlags-Union.

Rost, D. H. (2000). *Hochbegabte und hochleistende Jugendliche: Neue Ergebnisse aus dem Marburger Hochbegabtenprojekt. Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie: Vol. 15*. Münster: Waxmann.

Searle, John R. (2007): *Sprechakte: ein sprachphilosophischer Essay*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft).

Taylor, P. & Small, B. (2002). *Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (75), 277-294.

Ziegler, A. (2008). *Hochbegabung. UTB Profile: 3027 i.e. 3018*. München: Reinhardt.

Ariane Wahl · Beratungswissenschaftlerin & Dipl. Betriebswirtin

Synergetik in der Beratung

Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis nutzbar machen

In diesem Artikel soll ein kurzer Einblick in die Synergetik als Theorie der Selbstorganisation und deren Nutzbarkeit für die Beratung gegeben werden.

Der im Kontext der Laserphysik¹ entstandene Begriff der Synergetik² umschreibt die Lehre vom Zusammenwirken von Elementen, die innerhalb eines komplexen dynamischen Systems miteinander in Wechselwirkung stehen und unter bestimmten Bedingungen ein neues Muster (eine neue Ordnung) hervorbringen. Da die Theorie allgemeine dynamische Prinzipien und Gesetzmäßigkeiten von Selbstorganisationsprozessen (Veränderungsprozessen) beschreibt, wurde sie bereits erfolgreich auf viele andere Disziplinen (Chemie, Biologie, Psychologie, Soziologie etc.) übertragen. Für die erfolgreiche Übertragung der Erkenntnisse auf die Psychologie, insbesondere auf die Psychotherapie, hat sich Schiepek (2010) verdient gemacht. Die Arbeitseinheit Weiterbildung und Beratung am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg unter der Leitung von Frau Prof. Schiersmann beschäftigt sich mit der Anwendung der Synergetik auf das Feld der beruflichen Beratung. Zahlreiche Forschungsprojekte in unterschiedlichen Einsatzbereichen wurden bereits erfolgreich abgeschlossen bzw. sind derzeit noch am Laufen.

Die Theorie der Synergetik geht davon aus, dass Entwicklungs- und Veränderungsprozesse von sozialen Systemen komplexe, nicht lineare Verläufe aufweisen und neue Muster ohne direkten steuernden Eingriff von außen entstehen (Haken/Schiepek 2010). Selbstorganisierende (positive) Entwicklungsprozesse können, in Anlehnung an die Theorie, bei Ratsuchenden jedoch unterstützt und gefördert werden, wenn bestimmte schulenübergreifende Prinzipien (sogenannte generische³ Prinzipien) in der Beratung berücksichtigt werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Prozessgestaltung, wofür die generischen Prinzipien in ihrer Funktion als Gestaltungs- und Analyseinstrument gleichzeitig Verständnis, Sicherheit und Spielräume bieten sol-

len. Nach Schiersmann/Thiel (2012) sind sie ebenfalls Kriterien guter Beratung. Sie stellen jedoch keinen Ersatz für Erfahrung, Intuition und fachliche Aus- und Weiterbildung des Beraters dar, sondern bauen darauf auf.

Nachfolgend werden die unten genannten 8 Prinzipien in verkürzter Form vorgestellt und auf den Beratungskontext bezogen⁴:

1. Schaffen von Stabilitätsbedingungen
2. Identifikation von Mustern des relevanten Systems
3. Sinnbezug / Synergitätsbewertung
4. Kontrollparameter identifizieren / Energetisierung ermöglichen
5. Destabilisierung / Fluktuationsverstärker realisieren
6. „Kairos“ beachten / Resonanz / Synchronisation
7. Gezielte Symmetriebrechung ermöglichen
8. Re-Stabilisierung (Haken / Schiepek 2010, S. 440).

1. Schaffen von Stabilitätsbedingungen

Da Ordnungsübergänge mit kritischer Instabilität und mit einer Destabilisierung von Attraktoren verbunden sind, ist es Aufgabe des Beraters, gleichzeitig einen zuverlässigen, vertrauten Rahmen anzubieten, in dem der Ratsuchende sich verändern kann. Alle Maßnahmen zur Förderung eines selbstorganisierten Ordnungswandels erzeugen demnach „Destabilität im Kontext von Stabilität“. Maßnahmen, die für emotionale und strukturelle Sicherheit sorgen, betreffen das Setting, den Behandlungsablauf, die Verstehbarkeit und subjektiv erlebte Transparenz des Vorgehens, die Beziehungsqualität und das Vertrauen zum Therapeuten (Kompetenz, Glaubwürdigkeit, emotionale Standfestigkeit) und die Unterstützung und Sicherheit, die der Klient aus sich selbst heraus erhält (Selbstwirksamkeitserleben, Kontrollierbarkeit, Handhabbarkeit, Ressourcenorientierung, Selbstwertunterstützung, Kongruenzerfahrung) (vgl. Haken / Schiepek, 2010, S. 437)⁵.

Hier steht die Klient-Berater-Beziehung als Basis für die weitere Zusammenarbeit im Vordergrund. Nach Rogers (1998) sind die Basisvariablen Empathie, Wertschätzung und Kongruenz wesentlichen für das Schaffen einer tragfähigen Beziehung. Aktives Zuhören, Wiederholungen, Feedback-Geben, offenes Fragen nach weiteren Informationen sowie nach Bewertungen und Meinungen, Loben oder Paraphrasieren sind Möglichkeiten, wie der Berater die Beziehungsqualität fördern kann (vgl. Wahl 2012). Um das Selbstwirksamkeitserleben zu fördern bietet sich eine ressourcenorientierte Haltung und Arbeitsweise an (z. B. Arbeit an den Stärken und Fähigkeiten).

Damit ein Ratsuchender sich auf „Neues“ einlassen kann, sollten außerdem die Rahmenbedingungen (Sitzungsablauf, -dauer, -kosten), das Anliegen und das Beratungsziel geklärt sein und der Ratsuchende sollte sich im Beratungsraum sicher und ungestört fühlen.

2. Identifikation von Mustern des relevanten Systems

Hier geht es darum, festzulegen, auf welches System sich die zu fördernden Selbstorganisationsprozesse beziehen sollen. Aus diesem Grund ist eine Analyse und Darstellung der KEV-Muster (Kognitions-Emotions-Verhaltensmuster) oder der Systemprozesse notwendig. Sie ermöglicht eine Fallkonzeption, auf die sich das beraterische Vorgehen beziehen kann und zeigt auf, worauf die Interventionen gerichtet werden sollen. Die Berater-Klientbeziehung ist außerdem an die unterschiedlichen Beziehungsmuster des Ratsuchenden anzupassen (vgl. Haken/Schiepek 2010, S. 437).

In diesem Prinzip geht es darum, die Welt aus der Sicht des Klienten kennen zu lernen. Mit welchem Anliegen kommt er in die Beratung und was denkt er oder sein Umfeld darüber?, welche Schritte hat er bereits unternommen, um sein Problem zu lösen?, wer unterstützt ihn dabei und wer nicht? etc. Offene, erkundende oder hypothetische Fragen, aktives Zuhören oder die Arbeit mit Bildern helfen, die „States of Mind“ (aktuelle kognitiv-emotionale Zustände) ans Licht zu bringen. Auch der Einsatz von Tests, z. B. der Karriereanker nach Schein (2005), kann hier hilfreich sein.

3. Sinnbezug/Synergitätsbewertung

Der Veränderungsprozess muss für den Klienten als sinnvoll erachtet werden und seinem zentralen Lebenskonzept sowie seinen Zielvorstellungen entsprechen. Nur für bedeutsame und sinnvoll erlebte Projekte ist der Klient bereit (motiviert) Aufwand und Mühe zu investieren (vgl. Haken/Schiepek, 2010, S. 437-438).

Damit ein Ratsuchender sich überhaupt auf eine Beratung einlässt und motiviert an der Erreichung des Beratungsziels mitarbeitet, muss das angestrebte Ziel wünschenswert sein und als persönlich bedeutsam erlebt werden (vgl. Wahl 2012). Bei Beratungen im Zwangskontext ist dies häufig nicht gegeben. In diesem Fall sollte in einem ersten Schritt daran gearbeitet werden, einen Sinnbezug zu schaffen, z. B. über zukunftsgerichtete Fragen oder die Erarbeitung eines sinnstiftenden Lösungsbildes.

Rheinberg (2004, S. 15) beschreibt Motivation als „[...] aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand“. Nicht zurückliegende Ereignisse sollen den Menschen antreiben, sondern ein erwarteter zukünftiger Zustand soll ihn anziehen (vgl. Rheinberg, 2004, S. 19ff).

4. Kontrollparameter identifizieren / Energetisierung ermöglichen

Eine wesentliche Voraussetzung für Selbstorganisation ist die energetische Aktivierung des Systems. Insbesondere geht es um die Herstellung motivationsfördernder Bedingungen, um die Aktivierung von Ressourcen, um die Intensivierung von Emotionen und um die emotionale und motivationale Bedeutung von Zielen und Anliegen des Ratsuchenden (vgl. Haken/Schiepek, 2010, S. 438).

Woher kommt die Energie für menschliche Veränderungs- und Entwicklungsprozesse? Häufig kann beobachtet werden, dass ein hoher Leidensdruck mit einem Veränderungswunsch einher geht. Nach LeDoux „[...] werden Emotionen, sobald sie auftreten, zu mächtigen Motivatoren künftigen Verhaltens“ (LeDoux, 2010, S. 22). In der Beratung geht es darum, die Aufmerksamkeit auf das aktuelle Erleben des Klienten zu richten – was denkt und fühlt er z. B. in Bezug auf seine Fähigkeiten, was läuft gerade „gefühl“ in ihm ab? Darüber hinaus kann es nützlich sein, Ziele emotional anzureichern, z. B. mit Bildmaterial oder erlebensnahe Methoden, wie z. B. Focusing einzusetzen.

1) Begründer der Synergetik ist der Physiker Hermann Haken

2) Griech. – synergeîn: zusammenarbeiten

3) „Generisch“ im Sinne von „erzeugend“ (Haken/Schiepek 2006, S. 436)

4) Eine ausführliche Version finden Sie in: Schiersmann/Thiel (2012)

5) Im Folgenden werden die Beschreibungen der generischen Prinzipien nach Haken/Schiepek zu Beginn jedes Kapitels (Kapitel 2.1 – 2.8) kursiv dargestellt.

5. Destabilisierung / Fluktuationsverstärker realisieren

Beratung verfolgt das Ziel, den Ratsuchenden neue und veränderte Erfahrungsmöglichkeiten zu eröffnen. Durch neuartige Erfahrungen werden bestehende KEV-Muster destabilisiert und es treten zunächst irritierende Inkongruenzen auf. Bereits im Vorfeld der Beratung bahnen sich beim Klienten schon Gefühle an, dass das bisher verfolgte Lebenskonzept nicht mehr adäquat ist. (vgl. Haken/ Schiepek, 2010, S. 438-439).

Nachdem in Prinzip 1 das „Schaffen von Stabilitätsbedingungen“ beschrieben wurde, steht hier die Destabilisierung von „hinderlichen“ Kognitions-Emotions- und Verhaltensmustern im Vordergrund mit dem Ziel das Bilden neuer „positiv“ bewerteter Muster anzuregen. Destabilisierung zeigt sich im Beratungs-Prozess häufig durch Irritationen (Verunsicherung, Angst, Wut). Die Herausforderung für den Berater ist das Herstellen einer Balance zwischen stabilisierenden (Empathie, Respekt etc.) und destabilisierenden (Veränderungen anregen)

Interventionen. Stabilität bildet den Hintergrund, vor dem Destabilisierung möglich wird, d. h., wenn ein Klient sich sicher fühlt, lässt er sich leichter auf Veränderungen ein (vgl. Wahl 2012).

Da eine Veränderung nicht vorhersehbar und voraussagbar ist und zahlreiche Möglichkeiten bestehen, in Zukunft zufriedener und ohne „das Problem“ zu leben, ist es Aufgabe des Beraters, das voranzutreiben, was nach den Erwartungen des Ratsuchenden anders sein wird, wenn das Beratungsziel erreicht ist (vgl. de Shazer, 2005, S. 63ff).

Hilfreiche Techniken können sein: Ausnahme- und Unterschiedsfragen, Skalierungen, Wunderfragen, Entwicklung von Zukunftsvisionen, Handlungsempfehlungen, das „Anspüren“ von Zukunftsvisionen oder auch das gezielte Einbringen von Fachwissen (z. B. über den Arbeitsmarkt).

6. Kairos⁶ beachten / Resonanz und Synchronisation ermöglichen

Die Interventionen und Methoden in der Beratung sollen dem aktuellen kognitiv-emotionalen Zustand („State of Mind“) und der Verarbeitungstiefe des Klienten entsprechen. Es geht dabei sowohl um die zeitliche Passung und Koordination des Beratungsprozesses als auch um den Kommunikationsstil des Beraters. Nur wenn diese mit den Prozessen und Rhythmen des Klienten kongruent sind, können sie von ihm verstanden und aufgegriffen werden (vgl. Haken/ Schiepek, 2010, S. 439).

Über die Autorin

Ariane Wahl (Jg. 1968, verheiratet, 2 Kinder)

Beratungswissenschaftlerin M.A. (Uni HD); Dipl. Betriebswirtin (Duales Hochschule, MA); staatl. geprüfte Dolmetscher- / Übersetzerin (EI, HD)

Berufliche Beratung & Coaching:

- Karriere- und Laufbahnberatung
- Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Kreative Konzeptentwicklung
- Stressbewältigung

Beratungskontext:

Beratung von Akademikern, Fach- und Führungskräften in beruflichen und persönlichen Orientierungsprozessen.

Weiterbildungen:

- Coach (DFG-zertifiziert), FZK-Karlsruhe
- Personenzentrierte Gesprächsführung (GWG-zertifiziert), FZK-Karlsruhe
- Focusing-Begleiterin & Trainerin, (DFG-zertifiziert), FZK-Karlsruhe
- Erlebensbezogenes Concept-Coaching, (GWG-zertifiziert), FZK-Karlsruhe
- Systemische Beraterin, Zentrum für systemische Forschung & Beratung, Heidelberg



- Sachverständige Berufskunde und Tätigkeitsanalyse (zertifiziert), FH Heidelberg

Beruflicher Werdegang:

seit 2012: Wissenschaftliche Mitarbeiterin Uni Heidelberg (viertel Stelle): Beratungsforschung und Lehraufträge

seit 2004: Freiberufliche Berater-tätigkeit im beruflichen Kontext

2005: Agentur für Arbeit Heidelberg: Kundenberatung

2002 – 2003: Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit: OB-Referat der Stadt Heidelberg

1997 – 2001: Vertriebsleiterin: Lebensmittelindustrie in Frankreich

1996 – 1997: Exportleiterin: Lebensmittelindustrie in Frankreich

1990 – 1992: Vertriebsförderung: MLP Heidelberg

In der Fähigkeit Passgenauigkeit herzustellen, liegt nach Schiepek das Expertentum des Beraters. Es gilt, die sensiblen Momente und Aufnahmebreitschaften zu erspüren, zu nutzen und zu fördern (vgl. Schiepek, 1999, S. 37ff). D.h. Interventionen sollten zur richtigen Zeit in der richtigen Form erfolgen. Bamberger formuliert dies wie folgt: „Nur wenn in der Logik des Klienten gedacht und formuliert wird, kann dieser gute Gründe finden, um sowohl der Wirksamkeit dieser Lösungs-idee als solcher zu vertrauen als auch sich selbst als angemessen kompetent für die Lösungsumsetzung einzuschätzen“ (Bamberger, 2001, S. 100).

Das „Einschwingen“ auf den Ratsuchenden bezieht sich sowohl auf verbale als auch nonverbale Aspekte der Kommunikation, wie Körperhaltung und Wortwahl, Sprechgeschwindigkeit, Tonfall, Pausen, Blickkontakt, Mimik, Gestik, Atmung, das Aufgreifen von Bildern, Metaphern oder Schlüsselwörtern.

Die Passgenauigkeit betrifft gleichfalls den Berater, denn um sicher und authentisch durch den Beratungsprozess navigieren zu können, müssen die Beratungstechniken und -methoden auch zu ihm und seiner Persönlichkeit passen.

7. Gezielte Symmetriebrechung ermöglichen

Im Zustand kritischer Instabilität besteht die Möglichkeit, dass zwei oder mehrere Attraktoren (Ordnern) eines Systems mit gleicher Wahrscheinlichkeit realisiert werden⁷. Der Berater hat die Aufgabe, Interventionstechniken anzuwenden, um die „Symmetriebrechung“ in eine bestimmte Richtung zu lenken, z.B. durch Rollenspiele und das Fokussieren auf Emotionen, motorische Übungen, imaginierte Zielzustände, kognitive Antizipation von Verhaltensweisen (vgl. Haken/ Schiepek, 2010, S. 439-440).

Neue Ordnungszustände (Denk-, Fühl-, Verhaltensmuster) entstehen, wenn unter einer Vielzahl von Möglichkeiten diejenige ausgewählt wird, die geeignet ist, einen bestehenden Spannungszustand abzubauen (vgl. Wahl 2012). Der Berater kann dies unterstützen, indem er versucht, bestimmte Entwicklungsrichtungen attraktiver zu machen als andere, unter anderem über häufige Hinweise auf erfolgreiche Verhaltensmuster, Fähigkeiten und Möglichkeiten (Ressourcenaktivierung durch positive Konnotation), durch Visionen oder durch die Frage, wie der erste Schritt wohl aussehen könnte und wann er un-

Information:



Wer neugierig geworden ist und tiefer in die Synergetik einsteigen möchte, kann in folgenden Büchern weiterlesen:

- Schiersmann, C./Friesenhahn, J./ Wahl, A. (2015):
Synergetisch beraten im beruflichen Kontext. Selbstorganisation sichtbar machen.
Systemische Praxis, Bd. 6, Göttingen: Hogrefe
- Schiersmann, C./ Thiel, H.-U. (2012):
Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – Empirische Studien zur Beratung von Personen und Organisationen auf der Basis der Synergetik.
Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Außerdem ist eine Synergetik-Weiterbildung für Berater am Institut für Bildungswissenschaft in Planung (voraussichtlicher Beginn in 2016).

ternommen wird (vgl. Bamberger, 2001). In Rollenspielen hat der Klient die Möglichkeit, in einem geschützten Raum zu experimentieren und darüber hinaus macht der Einsatz von Skalierungsfragen Fortschritte sichtbar.

Zwischen Prinzip 5 und Prinzip 7 bestehen nur graduelle Unterschiede, eine trennscharfe Abgrenzung ist daher im Beratungskontext nicht möglich.

8. Re-Stabilisierung

Dazu zählen alle Maßnahmen zur Stabilisierung und Integration neuer und positiv bewerteter KEV-Muster. Die neuen Muster sind in das bestehende Selbstkonzept des Ratsuchenden zu integrieren und mit den bestehenden emotionalen Selbst-Schemata zu vernetzen. Dies gelingt z.B. durch Wiederholung, Variation, Nutzung in unterschiedlichen Situationen und Kontexten, positive Verstärkung (vgl. Haken/ Schiepek, 2010, S. 440).

Positiv bewertete neue Muster, die im Laufe des Beratungsprozesses entstanden sind, gilt es zu stabilisieren, zu automatisieren und zugänglich und verfügbar zu halten. Sie sollen keine Ausnahme bleiben sondern zur Regel werden. Durch „Haus-

⁶ In der griech. Mythologie gilt Kairos als Gott der günstigen Gelegenheit, der besonderen Chance, des rechten Augenblicks.

aufgaben“, die zwischen den Beratungssitzungen erledigt werden, erfolgt beispielsweise eine Integration in den Alltag. Außerdem ist es wichtig, Erfolge sichtbar zu machen (z. B. über Skalierungsfragen oder über das Erfragen von positiven Veränderungen seit der letzten Sitzung) und den Ratsuchenden darin zu bestärken, dass er die Fähigkeit besitzt, selbstorganisiert und eigenständig Lösungen zu finden.

Abschließend soll noch einmal betont werden, dass diese Prinzipien nicht die Absicht verfolgen, den Beratungsprozess klar zu strukturieren. Es geht eher darum, aus dem eigenen Methodenrepertoire diejenigen auszuwählen, die fall-, situations- und personenbezogen die Selbstorganisation im Beratungsprozess am ehesten fördern. Eine eindeutige Zuordnung von Methoden zu den Prinzipien bzw. eine klare Abgrenzung der Prinzipien voneinander ist allerdings schwierig. Vielmehr gibt es Überschneidungen und häufig bedingen sich Prinzipien gegenseitig. Fühlt sich ein Klient z. B. nicht wertgeschätzt, lässt er sich nicht auf eine Veränderung ein; passt das erarbeitete Ziel nicht zu seinem Lebenskonzept, wird er nur schwer zu bewegen sein, Anstrengungen unternehmen etc. (vgl. Wahl 2012).

Literatur:

Bamberger, G. (2001). *Lösungsorientierte Beratung*. Weinheim: Beltz, 2. Aufl.

De Shazer, S. (2005). *Wege der erfolgreichen Kurztherapie*. Stuttgart: Klett-Cotta, 9. Aufl.

Haken, H./ Schiepek, G. (2010). *Synergetik in der Psychologie – Selbstorganisation verstehen und gestalten*. Göttingen: Hogrefe, 2. Aufl.

LeDoux, J. (2010). *Das Netz der Gefühle. Wie Emotionen entstehen*. München: dtv, 5. Aufl.

Rheinberg, F. (2004). *Motivation*. In: Salisch, M. v./ Selg, H./ Ulich, D. (Hrsg.): *Grundriss der Psychologie*. Bd. 6. Stuttgart: Kohlhammer

Rogers, Carl R. (1998). *Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehung*. Sondereinband. Maternus.

Schein, E.H. (2005). *Karriereanker. Die verborgenen Muster in ihrer beruflichen Entwicklung*. Darmstadt: Lanzenberger, 10. Aufl.

Schiepek, G. (1999). *Die Grundlagen der Systemischen Therapie. Theorie-Praxis-Forschung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schiersmann, C./ Thiel, H.-U. (2012): *Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – Empirische Studien zur Beratung von Personen und Organisationen auf der Basis der Synergetik*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Wahl, A. (2012): *Generische Prinzipien in der beruflichen Beratung – Konkretisierung und Fallbeispiel*. In: Schiersmann, C./ Thiel, H.-U. (Hrsg.): *Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – Empirische Studien zur Beratung von Personen und Organisationen auf der Basis der Synergetik*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Niklas Schmidt · Referent für Öffentlichkeitsarbeit

Impulse für die Praxis

Die „Transferstelle politische Bildung“ bringt Wissenschaft und Praxis zusammen

Mit ihrem praxisorientierten Angebot setzt die neu gegründete „Transferstelle politische Bildung“ Impulse für eine stärkere Vernetzung von empirischer Wissenschaft und politischer Bildung.

Ziele der Transferstelle politische Bildung: Die Transferstelle politische Bildung will die Wahrnehmung empirischer Wissenschaft in der Praxis verbessern, die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Praxis unterstützen, die Kommunikation in-

nerhalb empirischer Wissenschaft anregen, die Professionalisierung und Weiterentwicklung der Praxis politischer Bildung befördern, die öffentliche Wahrnehmung politischer Bildung in Politik, Fachwelt und Öffentlichkeit verbessern.

Breites Angebot zur Information und Vernetzung Praktiker und Praktikerinnen finden hier Analysen von Forschungsergebnissen zu unterschiedlichen Themengebieten politischer Bildung sowie Anregungen für ihre Praxis.

Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen haben die Möglichkeit, ihre Forschungsprojekte publik zu machen und wissenschaftliche Arbeiten von Kolleginnen und Kollegen zu rezipieren. Darüber hinaus erhalten sie Impulse, die Praxis politischer Bildung zu erforschen.

Gleichzeitig ist die Transferstelle politische Bildung eine Plattform für den Austausch und die Vernetzung von Praxis, Wissenschaft und Politik, die Anregungen zur Entwicklung von (interdisziplinären) Forschungsfragen und Forschungsdesigns gibt, damit wissenschaftliche Forschungsarbeiten stärker an die Praxis politischer Bildung anschließen.

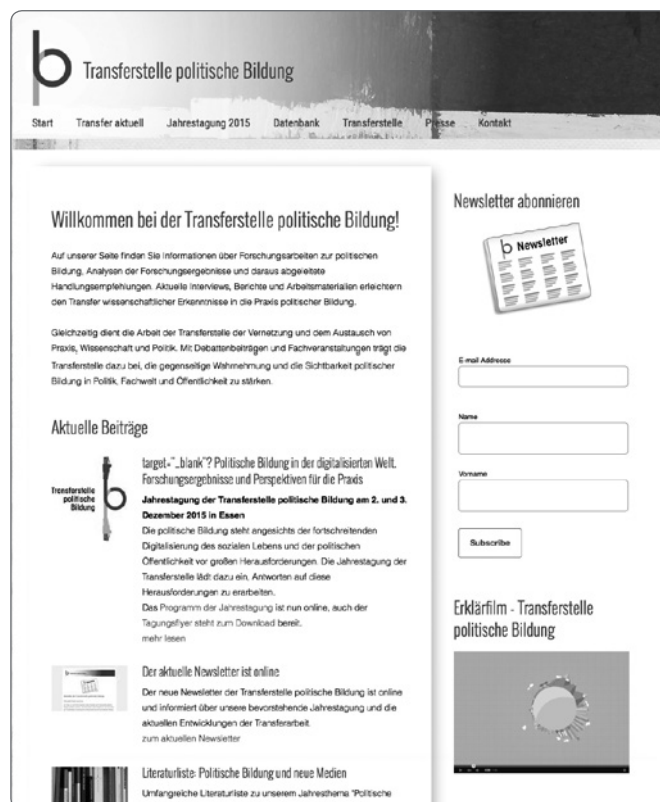
Unter der Internetadresse www.transfer-politische-bildung.de finden Bildungsverantwortliche seit März 2015 unter anderem eine Online-Datenbank mit Kurzanalysen aktueller Studien und daraus abgeleiteten Empfehlungen für die Praxis der politischen Bildung. Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Berichte von Tagungen und Kongressen liefern Hintergrundinformationen. Rezensionen, Literarturlisten und Berichte über Forschungen runden das Transferangebot ab. Ein regelmäßiger elektronischer Newsletter dient der schnellen Information über aktuelle Entwicklungen. Die Transferstelle arbeitet außerdem intensiv zu einem Jahresthema, zu dem auch eine Publikation und eine Fachtagung geplant sind. Daneben sind Veranstaltungen zur Aktivierung eines interdisziplinären Austauschs und des Austauschs zwischen empirischer Wissenschaft und Praxis politischer Bildung geplant.

Die Transferstelle

Das Team der Transferstelle mit Sitz in Essen arbeitet seit Ende 2014 unter Leitung von Dr. Helle Becker daran, empirische Wissenschaft und Praxis politischer Bildung zu vernetzen.

Unterstützt wird die Transferstelle in ihrer Arbeit von einem Beirat. Vertreterinnen und Vertreter aus dem schulischen und außerschulischen Bereich politischer Bildung, Zuwendungsgeber und Unterstützer bringen die Bedarfe der Praxis in die Arbeit der Transferstelle ein und wirken an der Auswahl thematischer Schwerpunkte mit. Ein Expertinnen- und Expertenrat aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern begleitet und ergänzt die Arbeit der Transferstelle und wirkt bei Veröffentlichungen der Transferergebnisse mit.

Die Transferstelle politische Bildung ist ein Projekt des Transfer für Bildung e.V. und wird gefördert aus Mitteln der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb.



Ausgangslage

Die Forschungslage zur politischen Bildung ist schwierig, die Verbreitung der Erkenntnisse empirischer Wissenschaft in der Praxis ist begrenzt.

Die für politische Bildung relevante empirische Forschung findet sich bei verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen und in Fachdiskursen, die nur unzureichend vernetzt sind. Nur wenige empirische Forschungsarbeiten befassen sich direkt mit politischer Bildung, allerdings gibt es andere Daten und Erkenntnisse, die für die Praxis interessant sind. Insgesamt werden empirische Forschungsergebnisse für die und von der Praxis politischer Bildung kaum systematisch erschlossen. Die Praxis der schulischen und außerschulischen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung könnte erheblich besser als bisher von wissenschaftlichen Erkenntnissen profitieren.

Weitere Informationen:

Niklas Schmidt

Email: schmidt@transfer-politische-bildung.de

Tel: 0201 85 79 14 54-2 · Mobil: 0176 54 38 48 46



www.transfer-politische-bildung.de

Prof. Dr. Andreas Frey · Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Jean-Jacques Ruppert · Psychologe und Berater im schulpсихologischen Beratungsdienst

I've looked at clouds from both sides now

oder:

Sind ältere Berufsberater bessere Berufsberater?

„I've looked the clouds from both sides now – Ich habe die Wolken jetzt von beiden Seiten betrachtet; oder: Sind ältere Berater bessere Berater?“ war die dritte Kommunikation, die Andreas Frey und ich im September auf der IAE-VG-Konferenz in Tsukuba, in Japan, vorgelesen haben. Bei dem vorliegenden Artikel handelt es sich um eine überarbeitete Version unseres englischen Originaltextes.

Unser Beitrag sollte unterhaltsam, sogar etwas unbeschwert sein, obwohl das Thema, mit dem wir uns beschäftigen eigentlich ein durchaus ernstes ist. Der Rezensent des Abstracts teilte übrigens diese Ansicht und meinte, es handle sich um „ein interessantes und originelles Problem, nämlich das der Erfahrung und Seniorität der Berater“. Der Rezensent war aber nicht so ganz glücklich darüber, dass wir in unserem Abstract weder einen theoretischen Rahmen noch irgendwelche Schlussfolgerungen präsentierten. Darüber hinaus wurde ebenfalls der Bezug auf, und wir zitieren noch einmal, „eine kanadische Folk-Sängerin als zu lang und nicht sehr informativ“ angesehen. Nun, wir wissen zwar nicht, wer diese Dame oder dieser Herr war, wir erlauben uns aber, ihr respektive

ihm an diesem letzten Punkt zu widersprechen. Wir freuten uns natürlich darüber, dass das Thema als „originell“ bewertet wurde, denn wenn man versucht, die Literatur einzusehen, stellt man fest, dass es eigentlich keine Literatur zu diesem Thema gibt. Als wir aber im „Summer Course“ der HdBA in Schwerin im Juli dieses Jahres Joni Mitchells „Both Sides, Now“ erwähnten, war die Resonanz, vor allem bei einem irischen Berater, der ebenfalls 50+ war, sehr groß, so dass man schon behaupten darf, dass ein gewisses Alter oder vielmehr eine gewisse Lebenserfahrung sehr wohl eine große Rolle spielt, wie man auf diesen Song reagiert. Aber auch wenn Sie jünger sind als Andreas und ich und auch wenn Joni Mitchell Ihnen kein Begriff ist, so dürften Sie das Lied dennoch kennen und zwar aus der romantischen Komödie „Love Actually“ („Tatsächlich ... Liebe“) aus dem Jahre 2005, in denen das Lied ebenfalls vorkommt.

Im April 1969 veröffentlichte Joni Mitchell ihr zweites Album „Clouds“, für das sie einen Grammy für „Both Sides, Now“ in der Kategorie Folkmusik erhielt. Der Song war fast schon asketisch arrangiert, und einzig ihre akustische Gitarre untermalte Joni Mitchells klare Stimme.

Über 30 Jahre später, im Jahr 2000, veröffentlichte Joni Mitchell ein Album, dessen Titelsong eine überarbeitete Version von „Both Sides, Now“ war. Die Stimme der Künstlerin, jetzt ein heiseres Alt, wurde bei dieser Gelegenheit von einem verträumten Orchesterarrangement begleitet.

Es sei denn, man verbindet persönliche Erinnerungen mit der ersten Version von „Both Sides, Now“, so darf man gelinde behaupten, dass die spätere Interpretation „echter“ klingt, dass man Joni Mitchell hier tatsächlich glaubt, wenn sie sagt, dass sie „looked at clouds, at love, at life, from both sides now“, dass sie „die Wolken, die Liebe, das Leben jetzt von beiden Seiten her betrachtet hat“, – und, dass sie nach all den Jahren „die Wolken, die Liebe, das Leben, immer noch nicht wirklich kennt“.

Wir alle wissen, dass Glaubwürdigkeit eine Schlüsselqualität für Berater ist und wir vertreten ebenfalls die Ansicht, dass man diese Eigenschaft eher in älteren als in jüngeren Beratern antrifft, auch wenn es selbstverständlich keine Garantie gibt, dass dies immer der Fall ist, und, dass wie immer, Ausnahmen die Regel bestätigen.

„Both Sides, Now“ der 25-jährigen Joni Mitchell war verständlicherweise in der damaligen Gegenwart der Sängerin verankert. Im Gegensatz dazu klingt die Version der 57-jährigen Mitchell, die bis zu jenem Zeitpunkt reichlich Gelegenheit hatte, „die Wolken von beiden Seiten her zu betrachten“, sehr viel reifer und reflektierend. Sogar wenn man von den etwas „süßlichen“ Passagen des Songs absieht, ist es eigentlich eine sehr treffende Beschreibung des Lebens: wann immer man nämlich glaubt,

man wisse jetzt endlich wie das Leben so läuft, kommt man meistens nicht umhin sich einzugestehen, dass man es eigentlich überhaupt nicht weiß. Das Lied darf man daher auch als Anerkennung der Grenzen unseres Wissens interpretieren, als eine Bestätigung unserer Unfähigkeit uns und unsere Welt zu verstehen, und als Akzeptanz der dann doch sehr oberflächlichen Kontrolle, die wir über unsere Wirklichkeit haben. Dies ist überaus hilfreich, denn wir wissen nur allzu gut, dass Berufsberatung keine ex-

akte Wissenschaft ist. Gleichzeitig werden wir aber auch daran erinnert, dass die Wahrnehmungen unserer Umwelt von unserem jeweiligen Standpunkt abhängt, und dass diese Perspektive sich mit dem Alter ... und eben auch der Erfahrung ändert.

Erfahrung ist wichtig, überaus wichtig sogar. Und Erfahrung misst sich eigentlich nicht so sehr in Jahren, denn auch wenn längere berufliche Aktivität von Beratern eigentlich fast schon notgedrungen zu einer besseren Qualität der Beratung führen müsste, dann jedoch nicht wegen des Alters per se der Berater, sondern wegen ihrer Erfahrung. Eine bestimmte Anzahl von im Beratungsweisen verbrachten Jahren verleiht Beratern nämlich nicht zwangsläufig Kompetenz oder Glaubwürdigkeit.

Welche Vorteile könnten denn nun ältere – sprich – erfahrene Berater möglicherweise haben?

Sie müssten eigentlich nicht nur Berufserfahrung, sondern vor allem auch Lebenserfahrung in ihre Beratungsaktivitäten einbringen können. Sie haben nämlich nicht nur mehr Zeit am Arbeitsplatz, sondern auch mehr Zeit mit sich selbst verbracht, sie müssten sich selbst eben viel besser kennen als zu Beginn ihrer Karriere. Aber, wie schon gesagt, Alter ist nicht gleich Reife. Sie müssten dennoch ihr Handwerk sehr gut beherrschen und schwierigere Situationen problemlos meistern.

Sie müssten ebenfalls in der Lage sein, komplexe Fragestellungen klar zu beantworten. Sie müssten zusätzlich ein besseres Verständnis für die unterschiedlichen Situationen der Ratsuchenden haben, ein größeres Einfühlvermögen und, im Idealfall auch mehr Geduld. Sie

Both Sides, Now

*Rows and flows of angel hair
And ice cream castles in the air
And feather canyons everywhere,
I've looked at clouds that way.*

*But now they only block the sun,
They rain and they snow on everyone
So many things I would have done,
But clouds got in my way.*

*I've looked at clouds from both sides now
From up and down and still somehow
It's cloud illusions I recall
I really don't know clouds at all.*

*Moons and Junes and Ferris wheels,
The dizzy dancing way that you feel
As every fairy tale comes real,
I've looked at love that way.*

*But now it's just another show,
You leave 'em laughing when you go
And if you care, don't let them know,
Don't give yourself away.*

*I've looked at love from both sides now
From give and take and still somehow
It's love's illusions I recall
I really don't know love at all.*

*Tears and fears and feeling proud,
To say „I love you“ right out loud
Dreams and schemes
and circus crowds,
I've looked at life that way.*

*Oh but now old friends
they're acting strange,
They shake their heads,
they say I've changed
Well something's lost,
but something's gained
In living every day.*

*I've looked at life from both sides now
From win and lose and still somehow
(It's life's illusions I recall
I really don't know life at all.*

*I've looked at life from both sides now
From up and down, and still somehow
It's life's illusions I recall
I really don't know life at all.*

*It's life's illusions I recall
I really don't know life
I really don't know life at all.*

Joni Mitchell (April 1969)

müssten schlichtum sehr professionell sein, „Insider“-Wissen besitzen, und sie müssten überdies ein gutes Netzwerk von professionellen Kontakten ihr eigen nennen können.

Es gibt natürlich auch einige potentielle Nachteile:

Prof. Dr. Andreas Frey

(geb. am 28.02.1964) ist Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und wissenschaftlicher Leiter mehrerer Forschungsprojekte, u. a. zur Thematik „Prävention von Studien- und Ausbildungsabbrüchen“. Sein beruflicher Werdegang stellt sich wie folgt dar:

1986 bis 1992: Studium der Erziehungswissenschaften an der Universität Koblenz-Landau

1992 bis 1999: wissenschaftlicher Angestellter an der Universität Koblenz-Landau

1999 bis 2005: Hochschulassistent am Zentrum für empirische pädagogische Forschung der Universität Koblenz-Landau

1999: Promotion zum Dr. phil in Pädagogik und Psychologie

2007: Habilitation in „Allgemeiner Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Empirische Bildungsforschung“

2005 bis 2008: Vizedirektor und Studiendekan am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung in Zollikofen, Schweiz

seit 2008: Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

seit 2012: Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Sie kennen eventuell die neuesten Instrumente und Methoden nicht, und sind möglicherweise weniger oder nicht länger bereit, dem Umgang mit diesen zu erlernen. Vielleicht haben sie auch den Kontakt mit den „kulturellen“ Kontexten verschiedener Ratsuchender verloren und/oder haben Schwierigkeiten sich an ein verändertes Umfeld anzupassen. Sie bringen eventuell auch nicht länger jene Leidenschaft mit, die sie vor Jahren noch hatten. Und, es könnte ihnen schlimmstenfalls ganz einfach egal sein.

Jüngere Beraterinnen/Berater – sprich – weniger erfahrene Beraterinnen/Berater müssten dagegen über andere Vorteile verfügen:

Es müsste ihnen leichter fallen, einen guten Kontakt zu jüngeren Ratsuchenden herzustellen. Sie müssten eigentlich immer noch mit Begeisterung an jede einzelne Beratung herangehen und offen für neue Ideen sein. Sie müssten auch immer noch von all ihren erst kürzlich erworbenen Kenntnissen beseelt sein.

Sie müssten daher mit neuen Entwicklungen, innovativen Ansätzen und Instrumenten vertraut sein. Und, sie bemü-

hen eventuell sich sehr – vielleicht sogar mehr als ältere Berater.

Selbstverständlich gibt es bei jüngeren Beratern möglicherweise ebenfalls einige Minuspunkte:

So könnte das Spektrum ihres Wissens begrenzt sein. Sie könnten eventuell nicht so professionell wie ältere, erfahrenere Berater agieren und möglicherweise Gefahr laufen, „nett“ mit Ratsuchenden zu sein mit Professionalität verwechseln.

Und, sie haben logischerweise weniger Lebenserfahrung.

Abschließend möchten wir noch ein paar Worte über die Präferenzen sagen, die Ratsuchende für einen bestimmten Typus von Berufsberater haben könnten. In der realen Welt haben Ratsuchende nämlich nicht oder kaum die Wahl das Geschlecht, die Ethnie, die politischen oder religiösen Überzeugungen, und natürlich auch das Alter eines/einer Berater(in) betreffend. Es gibt ganz einfach meistens keine Alternative, weil oft nur eine bestimmte Beraterin oder ein bestimmter Berater anwesend oder verfügbar ist.



Im Großen und Ganzen sind wir davon überzeugt, dass dies an sich eine gute Sache ist. In staatlichen Schulen und öffentlichen Arbeitsagenturen in Deutschland und Luxemburg ist die Berufsberaterin oder der Berufsberater „à la carte“ einfach nicht möglich, und dies nicht nur wegen begrenzter Ressourcen finanzieller und personeller Natur. Eine Konfiguration, in der z.B. eine weibliche Ratsuchende eine Beraterin sehen kann, oder ein Ratsuchender mit einem bestimmten ethnischen Hintergrund in der Lage ist, zu einem

Jean-Jacques Ruppert

(Geb. am 31.12.1956); Studium an den „Cours Universitaires“ (Luxemburg), in St. Andrews (Schottland), und in Straßburg (Frankreich), vor allem Psychologie, aber auch französische, englische und amerikanische Literatur, sowie antike Geschichte ; derzeitiges Studium : Doktorat in Psychologie an der RWTH Aachen ; geplanter Abschluss : 1. Hälfte 2016

- arbeitet als Psychologe und Berater im schulpsychologischen Beratungsdienst des Lycée classique de Diekirch (Luxemburg) ;
- leitet die 2005 gegründete 'Applied Vocational Psychology and Policy research unit' (AVOPP) ;
- aktive Mitarbeit an verschiedenen EU-Projekten ;
- zahlreiche wissenschaftliche Beiträge auf Fachkonferenzen und internationalen Kongressen ;
- verschiedene wissenschaftliche Publikationen;
- Forschungsschwerpunkte: Zufriedenheit mit dem Beratungswesen in Luxemburg, Entscheidungsstrategien der Ratsuchenden, „locusofcontrol“, Abbruchsprävention;

Berater mit dem gleichen Hintergrund zu gehen, ist weder realistisch noch wünschenswert. Natürlich wissen wir, dass gelegentlich Situationen entstehen wenn z.B. ein älterer Ratsuchender auf einen jüngeren Berufsberater trifft, oder umgekehrt ein jüngerer Ratsuchender auf einen älteren Berater, Situationen, die beide möglicherweise als belastend empfinden. Wir möchten dennoch glauben, dass die Ausbildung, die jüngere Berufsberater erhalten ha-



ben, ebenso wie die Erfahrung älterer Berater, es ihnen ermöglichen, einer solchen Herausforderung professionell zu begegnen. Und, wenn es denn auch möglich sein sollte, diese Berater selbstverständlich auch nicht zögern würden, Ratsuchende, von denen sie denken, diese wären vielleicht oder wahrscheinlich besser bei einem jüngeren, älteren, männlichen, weiblichen et cetera Kollegen aufgehoben, an eben eine solche Kollegin oder einen solchen Kollegen weiterzureichen.

Wir möchten unseren kurzen Exkurs mit einem Verweis auf den amerikanischen Pädagogen und Autor Lyman Bryson (1888-1959) beenden, der einst sagte, dass „*The error of youth is to believe that intelligence is a substitute for experience, while the error of age is to believe experience is a substitute for intelligence.*“

„Der Fehler der Jugend ist es zu glauben, dass Intelligenz ein Ersatz für Erfahrung ist, während der Fehler des Alters darin besteht zu glauben, Erfahrung sei ein Ersatz für Intelligenz.“

In der Berufsberatung brauchen wir, und haben wir glücklicherweise dann auch meistens, beides.

Masterstudiengang an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Als Ergebnis der intensiven Phase der Entwicklung und Konzeptionierung des Masterstudiengangs an der HdBA erhielt der Studiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) das Akkreditierungssiegel des deutschen Akkreditierungsrats für den Zeitraum vom 1. Oktober 2015 bis zum 30. September 2020.

Die Programmakkreditierung erfolgt ohne Auflagen und ohne Empfehlungen. Dieses Ergebnis spiegelt nach Auskunft der Gutachterinnen und Gutachter der Akkreditierungsagentur die hohe konzeptionelle Geschlossenheit des Studiengangs im Hinblick auf Inhalt, Struktur und Didaktik wider und gilt als eine besondere Auszeichnung. Die Hochschule ist sehr stolz auf das Ergebnis, bedankt sich bei allen an der Entwicklung Beteiligten und freut sich auf die neue Herausforderung.



Weitere Informationen zu den Themen Ziel, Zulassung, Qualifikationsprofil, Inhalt, Struktur und Didaktik finden Sie unter: www.hdba.de/studium/studieninteressierte/studiengaenge/



oder in der aktuellen Broschüre zum Studiengang, die als pdf abrufbar ist unter:

www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Studium/Masterstudiengang_HdBA.pdf

Prof. Dr. Gideon Arulmani · Psychologe, Berater, Autor, Vorstandsmitglied der AIOSP

Lebensplanung und

Zwei Begriffe, die Beratungssituationen in sich entwickelnden Gesellschaften kennzeichnen

Übersetzt aus dem Englischen von Heiner Bleckmann, veröffentlicht im „Indian Journal of Career and Livelihood Planning“ (Zeitschrift des indischen Verbandes für Karriere- und Lebensgrundlagenberatung) am 1.12.2014, das die freundliche Abdruckgenehmigung erteilte.

In der jüngeren Vergangenheit werden immer häufiger die Begriffe Karriere und Lebensgestaltung parallel gebraucht. Gemeinhin wird die Lebensgrundlagenplanung als fundamentale menschliche Aktivität vorwiegend mit einer Überlebensstrategie für Schichten mit geringem Einkommen in Verbindung gebracht wie zum Beispiel Bauern, Handwerker oder Arbeiter in ländlichen Gegenden. Andererseits wird der Begriff Karriere eher als etwas betrachtet, was städtische Lebenszusammenhänge und mittlere oder höhere Gesellschaftsschichten mit größerem Potential für bessere berufliche Möglichkeiten und in der Folge höhere Einkommen anbetrifft.

Akademische Schul- und Hochschulbildung werden als Begleitung für Karriere gesehen. Außerdem werden nicht-formale Formen der Übertragung von Kenntnissen in Verbindung gebracht mit der Organisation der Lebensgrundlagen. Darüber hinaus betonen Kalyanram, Gopalan und Kamakshi (2014) eine größere Konnotation von Prestige in Zusammenhang mit dem Begriff Karriere als mit dem Begriff Lebensgrundlage. Tatsächlich nimmt die Landflucht hin zur vermeintlich besseren Zukunft in der Stadt rapide zu.

Welche Rolle kommt hierbei einer zeitgemäßen Berufsberatung zu? Wäre Karriereberatung relevant für den Bauern, den Schuster, den Seidenraupenzüchter, den Weber, den traditionellen Spielzeugmacher, den Korbflechter, den Töpfer, den Fischer, den traditionellen Heiler und den Schäfer?

In der Vergangenheit schien die Zuordnung beruflicher Tätigkeit in hohem Maße automatisch zu erfolgen. Kompetenzen und Berufe wurden in Familien oder Gruppen von Generation zu Generation oder in Form einer Lehre, die von Zünften angeboten wurde, weitergegeben. Arbeitsbasiertes Lernen scheint in allen Zivilisationen das zugrunde liegende Verhaltensmuster gewesen zu sein (Donkin 2010).

Historisch gesehen wurde die berufliche Rollenverteilung durch ökonomische, soziale und politische Revolutionen beeinflusst. Zum Beispiel veränderte der Marxismus die vorherrschenden Vorstellungen von Arbeit und Tätigkeit sowie vom

” *Wird Berufsberatung traditionelle Mechanismen der Rollenzuweisung ersetzen?*

Arbeiter und vom Arbeitgeber oder Unternehmer. Ähnlich folgenreiche soziale und ökonomische Veränderungen wurden durch die industrielle Revolution und die protestantische Reformation in westlichen Gesellschaften verursacht. Lange Zeit bestehende berufliche Rollenverteilungen waren dadurch überholt und wurden so überflüssig.

In der kapitalistischen politischen Ökonomie konnten die Menschen Arbeit als Vehikel für persönliches Vorwärtkommen und Entwicklung verstehen, die mit der Erfüllung persönlicher Wünsche eng verbunden waren. So wurde das Konzept der Karriere geboren: Eine Ausrichtung der Arbeit, die eine Abwendung vom alten Begriff der Lebensgrundlage mit sich bringt.

Der Begriff Karriere wird in westlichem Kontext tendenziell beschrieben als ein persönliches Engagement in der Arbeitswelt, charakterisiert durch die Anwendung von Willenskraft in Abgrenzung zur persönlichen Eignung. Für eine fortgesetzte, le-

Karriereberatung

benslange Entwicklung bedarf die Karriere der Vorbereitung und Spezialisierung (Arulmani, Bakshi, Leong & Watts 2014). Eine solche Beschreibung schließt aus seinem Definitionsbereich Formen menschlichen Engagements aus, die ganzheitlich und integrativ verschiedene Lebensarten umfassen.

Auch heute noch reicht es, sich einige Meilen aus den Städten von sich entwickelnden Ländern zu entfernen, um in eine Arbeitswelt einzutauchen, die durch vorindustrielle Strukturen mit intrinsischen Bindungen zu einem vielfältigen Gemeinschaftsleben charakterisiert ist. Arbeitsbasiertes Lernen und eine Lebensgrundlagenorientierung der Arbeit leben in solchen Kulturen weiter fort.

Es erscheint aus diesen Gründen so, dass „Karriere“ in zwei Schwerpunktkontexten gesehen werden kann: Kontexte, bei denen Karriere integrativer Bestandteil und Kontexte, in denen sie in vielerlei Hinsicht kulturell fremd ist. In Ersteren ist die Erscheinung der „Karriere“ spontan und kongruent. Letztere könnten Ausdruck eines durch negative Aspekte der Globalisierung induziertes Ergebnis sein (Arulmani und andere 2014).

Eine akulturelle Betrachtungsweise der Karriereentwicklung könnte eine Definition nahe legen, die nicht am lokalen Kontext angepasst ist und schon vorhandene kulturell begründete Orientierungen verdrängt. Fragen bringen hier an die Oberfläche, was für eine zeitgemäße Berufsberatung von Belang sein könnte.

- Sollte Berufsberatung überhaupt Praktikern traditioneller Berufe angeboten werden und – noch wichtiger – ihren Kindern?
- Wird Berufsberatung nur relevant, wenn die ökonomische Entwicklung soweit fortgeschritten ist, dass nicht traditionelle, nicht lebensgrundlagenorientierte Beschäftigte zunehmend in der Wirtschaft auftauchen?
- Wird Berufsberatung traditionelle Mechanismen der Rollenzuweisung ersetzen?

Zusammenfassung:

Dies ist eine kurze Darstellung, um die Idee der Planung und Entwicklung der Lebensgrundlagen (livelihood) einzuführen. Die Geschichte der Arbeit und die Entstehung der Idee von Karriere werden kurz umrissen und es wird eine holistische Definition von Bildungs- und Berufsberatung entworfen.

Die Bedeutung der Lebensplanung wird diskutiert und ich beschreibe die Planung der Entwicklung der Lebensgrundlagen als eine wichtige Dimension bei der Bildungs- und Berufsberatung insbesondere im Kontext von Entwicklungsländern.

- Und schließlich: Wird Berufsberatung in diesen Kontexten einen Ersatz von Lebensgrundlagenorientierung durch Karriere darstellen?

An dieser Stelle sollte die Idee einer Lebensgrundlagenplanung und eine Annäherung der Lebensgrundlagenplanung an Berufs- und Karriereberatung vertieft diskutiert werden.

Das Wort „Lebensgrundlage“ (livelihood) ist abgeleitet aus dem altenglischen Stamm „līflād“, der „Lebensweg/Lebensablauf“ (course of life: līf – Leben „life“ und lād – Weg, „Course“) bedeutet (Merriam-Webster online dictionary, n.d.). Deshalb hat „livelihood“ nicht nur die Bedeutung des Überlebens. Die Bedeutung ist tiefer anzusiedeln und fußt auf einer Art zu leben (art of living). Livelihood beinhaltet die Fähigkeiten, die Aktiva (sowohl materielle wie auch soziale Ressourcen) und die Aktivitäten, die für eine bestimmte Möglichkeit zu leben notwendig und erforderlich sind (Chambers & Conway 1991), zu verbinden.

Die Vorstellung von Lebensgrundlagenplanung könnte ebenso mit Ideen von indischen Philosophen wie J. Krishnamurti und M.K. Gandhi in Zusammenhang stehen. Für Krishnamurti war

Arbeit eine Manifestierung von individuellen Potentialen im Kontext einer Gemeinschaft (Krishnamurti 1948). Gandhi behauptete provokativ in seiner Gegenüberstellung von sprachbasierter Bildung und arbeitsbasierter Bildung:

„Es ist ein Aberglaube zu denken, die umfassendste und vollendetste Entwicklung des Menschen sei ohne die Kenntnis der Kunst des Lesens und des Schreibens unmöglich. Diese Kenntnisse fügen dem Leben zweifelsfrei Anmut und Grazie hinzu, aber es ist in keiner Weise für die Moral sowie das physische und materielle Wachstum unverzichtbar (Gandhi 1935 S.121)“.

Bringt man den Begriff Lebensgestaltungsplanung (livelihood planning) auf den Punkt, so muss man doch anerkennen, dass während der Begriff „Karriere“ immer häufiger benutzt wird, die Art seiner Manifestation, die Bedeutung, die ihm gegeben wird, und die Art, in der Individuen und Gruppen ihn übernehmen und einsetzen von Fall zu Fall und je nach Situation variieren kann. In einer Situation mag der Fokus der Beratung darauf gelegt sein, einem Individuum aufzuzeigen, in welchem Arbeitsmarktsegment er oder sie sich spezialisieren könnte. In einer anderen könnte die Beratung einer Gruppe helfen, moderne Kompetenzen zu erkennen und zu erwerben, um ihre traditionelle Beschäftigung in einer überlebensfähigen Art auszuüben.

Bei Berücksichtigung dieser vielseitigen Ausrichtungen kann Bildungs- und Berufsberatung als ein Service beschrieben werden, der Individuen hilft, ihre persönlichen Potentiale durch eine effektive Gestaltung ihrer sozialen und ökonomischen Rolle als „Arbeitnehmer“ zu optimieren. Ziel ist dann sowohl das persönliche Wohlbefinden wie auch das der oben genannten Gruppe oder der Gesellschaft insgesamt.

Um effektiv zu sein, bedarf die Bildungs- und Berufsberatung einer sachkundigen, kulturell begründeten Interpretation der sozialen, behavioralen und pädagogischen Wissenschaften. Diese Ideen auf den Kontext der Livelihood übertragend, beschrieb Arulmani (2009) Lebensgrundlagenplanung als eine Erweiterung der Anwendung der Prinzipien der Bildungs- und Berufsberatung, mit dem Ziel, das traditionelle Engagement des Individuums in seinem Arbeitsumfeld dergestalt zu fördern, dass ein Gegenwartsbezug entsteht.

In einem solchen System würde ein Lebensgrundlagenberater ein Bildungs- und Berufsberater sein, der das Geschick hat, wo immer er arbeitet, den Kontext bestimmen zu lassen, welcher Ansatz der Beratung zugrunde liegen sollte. Außerdem wäre

die Kompetenz wünschenswert, traditionelle Beschäftigungsstrukturen zu verstehen und diese für moderne Arbeitsumfelder zu optimieren.

Literatur:

Arulmani, G. (2009). *Career and livelihood planning: Training manual*. Bangalore, India: Jiva Project, The Promise Foundation.

Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong F. T. L., & Watts, A. G. (2014). *The manifestation of career*. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 1-10). New York, NY: Springer.

Chambers, R., & Conway, G. R. (1991). *Sustainable rural livelihoods: Practical concepts for the 21st Century*. Brighton, UK: University of Sussex.

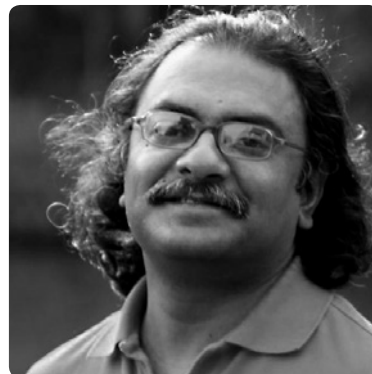
Donkin, R. (2010). *The history of work*. London, UK: Palgrave Macmillan.

Gandhi, M. K. (1935). *The selected works of Gandhi*. Ahmedabad, India: Navajivan Publishing House.

Kalyanram, K., Gopalan, R., & Kamakshi, K. (2014). *Tensions in livelihoods: A rural perspective*. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 377-396). New York, NY: Springer.

Krishnamurti, J. (1948, October). *Right livelihood (Eighth Talk in Poona)*. Retrieved from www.jkrishnamurti.org/krishnamurti-teachings/view-text.php?tid=296&chid=4626

Livelihood. (n.d.). In Merriam-Webster online dictionary (11th ed.). Retrieved from www.merriam-webster.com/dictionary/livelihood



Der Autor:

Gideon Arulmani PhD., is a clinical psychologist with an M. Phil., from the National Institute of Mental Health and Neuro Sciences, Bangalore, and a doctoral degree from the University of Portsmouth, UK. He is a Visiting Senior Lecturer at the Canterbury Christ Church University, UK, and Visiting Professor at the Martin Luther Christian University, India.

He has developed and standardised several methods and tools for career guidance in India and for other countries through assignments for the World Bank, UNICEF, International Labour Organisation and the Asian Development Bank.

Rainer Thiel · Berufsberater für akademische Berufe

Plädoyer für eine Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis der Bildungs- und Berufsberatung

Aus der Sicht eines Praktikers

1. Eine subjektive Perspektive

Die folgenden Ausführungen erheben bewusst nicht den Anspruch eines wissenschaftlichen Aufsatzes, denn sie haben eine andere Funktion: Der Fokus liegt auf der subjektiven Beschreibung von Beobachtungen und Einsichten zum Verhältnis fachwissenschaftlicher Entwicklungen zur Praxis der Bildungs- und Berufsberatung. Den Bezugsrahmen bildet meine über 20-jährige Tätigkeit als Berufsberater sowie als langjähriger Akteur im Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb). Es ist also eine recht persönliche Sicht, die vermutlich an einigen Stellen zu relativieren ist, die aber hoffentlich einige hilfreiche Hinweise für eine Weiterentwicklung des Zusammenspiels von wissenschaftlicher Aus- und Weiterbildung mit der Beratungs-Praxis enthält. Auf jeden Fall leite ich aus den skizzierten Entwicklungslinien und Strukturen Wünsche „der Praxis“ an „die Wissenschaft“ ab.

Ich selber überblicke gut die Hälfte des Zeitraums von 40 Jahren Beraterausbildung in Mannheim, dem Anlass für diese Veröffentlichung. Meine erste Begegnung mit dem damaligen Fachbereich Arbeitsverwaltung der Fachhochschu-

le des Bundes fand 1990/1 während der „Einweisung in den höheren Dienst“ als Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler statt, als wir ein Semester in Speyer an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften studierten. Ich erinnere mich gut an die leise Eifersucht auf die hervorragenden Ausbildungsbedingungen in Mannheim, zum Beispiel an Unterrichtsräume, in denen Hospitieren-

innovative Formen der Beratungsausbildung. Als „Abi(turienten)-Berater“ waren wir demgegenüber einerseits „privilegiert“, zusammen mit den künftigen Führungskräften der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Speyer und Lauf in unsere Aufgaben „eingewiesen“ zu werden, andererseits blieb uns so für unsere fachliche Ausbildung hinsichtlich einer wissenschaftlichen Fundierung, wie sie am



designed by Freepik

de ohne persönliche Präsenz durch eine Einwegscheibe von einem Nebenraum beispielsweise die Berufsorientierungsveranstaltungen oder Beratungsgespräche beobachten konnten. Das war aus unserer persönlichen Sicht eine unfassbar moderne Ausstattung und erlaubte

Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund gelegt wurde, nur die Position eines Zaungastes. Allerdings wurde dies durch einige hervorragende Dozenten gemildert, die immer wieder den Transfer von Erkenntnissen aus der Beratungsanwärterausbildung hergestellt haben.¹

¹⁾ Von diesen seien als Beispiele die Kollegen Jürgen Rump aus Stuttgart für die Beratungsmethodik und Lutz Landorff aus Nürnberg für Berufskunde erwähnt.

Fachlich gesehen war die organisatorische Trennung der beiden Formen der Beraterausbildung nicht sinnvoll.

Aus meiner Sicht zeigte sich hier ein Grundphänomen im Verhältnis des Dienstherrn zur Wissenschaft der Bildungs- und Berufsberatung, das bestenfalls als zwiespältig bewertet werden kann und das sich nicht nur in den schon erwähnten Unterschieden der Qualifizierungswege ausdrückt. Es wäre zu wünschen, dass sich in der künftigen

Entwicklung mehr fachliche Aspekte und Prinzipien durchsetzen. Die de-facto-Abwertung der Berufsberatung wies zumindest in der jüngeren Vergangenheit in eine andere Richtung.

2. Entwicklung und Ist-Zustand der Qualifizierung zur beruflichen Beratung in der BA

Die von mir konstatierte Zwiespältigkeit mancher Stellen innerhalb der BA ihren Berufsberatern und deren Tätigkeit ge-

genüber dürfte aus dem Unverständnis, ja Misstrauen einer öffentlichen Verwaltungsorganisation gegenüber sozialpädagogischen oder gar therapeutischen Vorgängen resultieren. Es wurde nämlich wiederholt die Befürchtung laut, dass durch die Nutzung ursprünglich therapeutischer Methoden, wie z. B. dem personenzentrierten Ansatz nach Carl Rogers, eine Pathologisierung der Ratsuchenden und damit eine therapeutische Beziehung erfolgen könnte, die dem aus Sicht des Arbeitgebers zentra-

BUCHEMPFEHLUNG · Birgit Lohmann (dvb-Forum-Redaktion, dvb-Bundesvorstand)



Bernd-Joachim Ertelt, Andreas Frey und Michael Scharpf (Hrsg.)

Berufsberatung als Wissenschaft



Der Beitrag von Rainer Thiel wurde nach dem 40-jährigen Jubiläum der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit verfasst und erschien 2015 in dem Band „Berufsberatung als Wissenschaft“ im Verlag Dr. Kovač GmbH, Hamburg; der Verlag hat uns freundlicherweise die Abdruckgenehmigung erteilt.

Wir möchten an dieser Stelle ausdrücklich das Buch der Lektüre empfehlen: Herausgegeben von Bernd-Joachim Ertelt, Andreas Frey und Michael Scharpf werden in 17 Beiträgen von namhaften Autorinnen und Autoren vier Jahrzehnte akademische Ausbildung für Berufsberaterinnen und Berufsberater in Mannheim nachgezeichnet.

Nach einem Vorwort der Herausgeber (Ertelt, Frey und Scharpf) behandeln Artikel von Bernd-Joachim Ertelt, Joachim Hoesmann, Heinz Stegmann, Elfriede Höhn, Michael Scharpf, Alisa Zillmann, Siglinde Bohrke-Petrovic und der polnischen Kollegen Joanna Górna und Daniel Kukla Organisation und

Curriculum der akademischen Berufsberatungsbildung in Mannheim bzw. Częstochowa. Es folgen Beiträge zur Beratungsforschung von Hans-Joachim Bauschke und Hans-Dieter Braun, Jean Guichard, Manfred Hofer, Gert-Holger Klewenow, Jean-Jacques Ruppert und Adam Biela; die Artikel zur Podiumsdiskussion am 22. November 2012 von Andreas Hischi, Bernhard Jenschke, Karen Schober und Rainer Thiel geben die Perspektive von Praxis und Politik wieder, aus der wir hier das leidenschaftliche Plädoyer von Rainer Thiel für eine Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis der Bildungs- und Berufsberatung wiedergeben.

Wir freuen uns, dass wir als dvb unsere Jahrestagung 2016 in der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit veranstalten dürfen und damit zum notwendigen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis beitragen können.



Studien zur Berufs- und Professionsforschung (Band 29)
Hamburg 2015, 262 Seiten
ISBN 978-3-8300-8607-9
Verlag Dr. Kovač

len Ziel, der Vermittlung in Ausbildungsstellen, abträglich wäre. Dieses Misstrauen führte zum Teil bis zur offenen grundsätzlichen Ablehnung von pädagogischen und psychologischen Methoden durch Verantwortliche.² Bis heute erscheint der beraterische Grundsatz, Menschen zum eigenständigen Agieren anzuleiten, in der BA nicht durchweg als „effektiv und effizient“ akzeptiert; zumindest ließe sich die „Messung“ berufsberaterischer Dienstleistungen anhand von dafür ungeeigneter Bewerber- und Vermittlungszahlen so interpretieren.³

Andererseits erschien der Umgang mit dem Thema Berufsberatung und der Qualifikation der Fachkräfte seitens der BA nie wirklich konsequent. In den 1990er Jahren erfolgte die Qualifizierung der Berater über mehrere Wege:

➤ Am fundiertesten war sicherlich die Beratungsanwärter-Ausbildung am Fachbereich Arbeitsverwaltung, die (mit den bekannten Einschränkungen durch alle möglichen nicht-beratungsnahen Fächer) insgesamt drei Jahre umfasste.

➤ Ehemalige Verwaltungsinspektoren-anwärter erhielten eine Aufstiegsweiterbildung, die zunächst 12, dann 9 und zuletzt nur noch 6 Monate dauerte.

➤ Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler wurden ein Jahr lang in ihre Tätigkeit „eingewiesen“, darin enthalten ein einsemestriges Studium an der Verwaltungshochschule Speyer u. a.

mit Seminaren zu Beratungsgrundlagen und zu Berufskunde, später erfolgte die Einweisung ohne dieses Studium, sie enthielt dafür höhere Anteile an „Training on the Job.“

Bei den beiden Möglichkeiten außerhalb der Hochschule erhielten die Kolleginnen und Kollegen ihre wissenschaftliche Fundierung entsprechend den Akzenten, die ihre Trainer setzten, es war also durchaus auch Zufall im Spiel. Seit dem „Vermittlungsskandal“ fand eine Qualifizierung für Mitarbeiter, die nicht das Duale Studium in Mannheim durchliefen, praktisch nur noch rudimentär statt. Eine Arbeitsgruppe entwickelte 2003 ein „Grobkonzept zur Qualifizierung für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte“, das höchst pragmatisch angelegt war und im Rückblick als ein Versuch angesehen werden kann, etwas an Beratungsqualifizierung zu retten, was in dem neoliberalen Klima der Zeit nicht zu retten war. Doch dieses Konzept verschwand, kaum von der Zentrale der BA verabschiedet, wieder. Aus meiner Sicht fand danach, außer bei den Absolventen der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), kaum noch eine Qualifizierung in Berufsberatung statt, die diese Bezeichnung verdient hätte.

Man könnte dies als Zeichen von Ignoranz der Entscheidungsträger gegenüber den damaligen starken Impulsen zu einer Professionalisierung in berufsbezogenen Beratungswissenschaften

deuten. Seit Beginn der 1990er Jahre hatten sich nämlich – ausgehend von den USA, über die OSZE und dann in Europa die Professionalisierungsbemühungen der Berufsberatung verstärkt.

Wie beschrieben, war dieses in der Praxis eher gegenläufig wahrzunehmen: 1998 war das Alleinrecht der BA auf Berufsberatung gefallen, der Beruf des „Berufsberater“ ist seither in Deutschland komplett dereguliert. Alle Bemühungen des Deutschen Verbands für Berufsberatung (dvb) und anderer Akteure um eine andere Form der Regulierung (z. B. über ein Berufsgesetz oder einen verkammerten Berufszugang) waren vergebens gewesen. Als privatwirtschaftliche Qualitätssicherung wurde daher vom dvb das „Berufsberatungsregister“ initiiert (www.bbregister.de/), das aber keine durchgängige Akzeptanz erfuhr.

An allen diesen Bestrebungen zu einer qualitativen Weiterentwicklung der Professionalisierung waren eine Reihe von Lehrenden der Mannheimer Hochschule sowie viele Absolventen der Beraterausbildung, u. a. als Mitglieder und Funktionsträger im dvb aktiv beteiligt.

Die Zentrale der BA selbst nahm diese Professionalisierungsbestrebungen eher zurückhaltend zur Kenntnis. Einerseits war sie 2004 maßgeblich an der Ausrichtung der Konferenz „Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ beteiligt, aus der 2006 die Gründung des Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) resultierte (vgl. www.forum-beratung.de/), diese wurde von der BA andererseits nicht aktiv mitgetragen. Am nfb-Projekt „Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (2009-

2) In der Einweisungszeit erhielten wir einmal die ausdrückliche Aufforderung, nicht nach dem impliziten Anliegen des Klienten zu forschen, sondern ausschließlich das explizite Anliegen zu bearbeiten um dadurch „wertvolle Zeit“ zu sparen.

3) Auch die zeitweilig erfasste Zahl der Ratsuchenden wäre eine ungünstige Zielmenge, wenn „hoch“ als „gut“ gewertet würde, da sie die Notwendigkeit von Mehrfachkontakten ignorieren würde. Die Messbarkeit beraterischer Leistung ist ein zentrales Problem in einer Verwaltung und damit für die Entwicklung von Fachlichkeit extrem hinderlich. Nur eine qualitative Evaluation ist sinnvoll, m. E. ein fast unlösbares Problem.

2011) (vgl. www.beratungsqualitaet.net) nahmen gelegentlich auch Vertreter der BA teil, eine Beteiligung an der praktischen Erprobung der Konzepte wurde jedoch abgelehnt.

Ein Grund könnte darin liegen, dass die zuständigen Stellen der BA bislang nicht bereit sind, Standards zu akzeptieren, die von außen gesetzt werden. Schon in der Vergangenheit gab es eine Reihe eigener Konzeptionen, vom „Roten Ordner“, der noch in der „Monopolzeit“ entstand, über RAT (Richtig beraten. Anregungen. Techniken) und KOLA (Kontaktaufnahme. Orientierung. Lösungen. Abschluss)-Konzept (2002) bis zur derzeit gültigen „Beratungskonzeption“ (BeKo) (2011).⁴

Namentlich letztere bezieht sich zwar einerseits auf die wissenschaftliche Entwicklung, andererseits betont das Konzept ausdrücklich, dass die „detaillierten methodischen Ausarbeitungen [...] zu großen Teilen mit den Geschäftsprozessen der Bundesagentur für Arbeit verknüpft“ sind (BeKo 2011, S. 4). und so wird auch bei der Umsetzung in den Lehrgängen für die Agenturen der von der BA gewünschte Fokus auf die „Einmündung“ in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse gesetzt: Die sogenannte Integrationsbegleitende Beratung (IBB), die aus fachlicher Sicht dem Bereich der Arbeits- bzw.

Ausbildungsstellenvermittlung zuzurechnen ist, wird mit annähernd demselben Zeitansatz unterrichtet wie die Orientierungs- und Entscheidungsberatung (OEB), in der die eigentliche Beratungsarbeit geleistet wird. Insgesamt beträgt der Umfang der Schulungen und Übungen einen Bruchteil dessen, was bei früheren Konzepten üblich war und von Experten für angemessen gehalten wird, um eine dem Stand der wissenschaftlichen Entwicklung und Praxis angemessene Grundlage für Bildungs- und Berufsberatung zu schaffen. Hier wird ein langfristiger Zielkonflikt in der BA sichtbar, nämlich der zwischen der Förderung einer Entwicklung des Individuums, im Sinne der Artikel 2 und 12 Grundgesetz (GG) und des § 29 Sozialgesetzbuch (SGB) III, und dem Auftrag, im Sinne des § 1 SGB III den Ausgleich am Arbeitsmarktes zu unterstützen.

Der Umgang mit diesem Zielkonflikt, der zufriedenstellend nur auf hoher professioneller Basis gehandhabt werden kann, ist bislang aus fachlicher und dvb-Sicht als unbefriedigend zu bezeichnen. War die beraterische Grundqualifikation schon früher eher heterogen angelegt, so sind die heutigen BeKo-Lehrgänge erst recht nur mehr als Minimalbasis zu betrachten. Fortbildungen und Formate zur Reflexion, wie Praxisberatung oder gar Supervision, sind nicht etwa Pflicht, sondern scheinen mehr dem „Goodwill“ der Führungskräfte überlassen, ob ein Mitarbeiter daran teilnehmen kann. So fühlen sich manche Fachkräfte insgesamt von aktuellen Entwicklungen der Beratungswissenschaft abgeschnitten, wenn sie nicht privat Zeit und Geld in Fortbildungen investieren. Indes dürfte ein solches Engagement bei einer Vollzeitkraft an zeitliche und bei einer Teilzeitkraft an finanzielle Kapazitätsgrenzen stoßen.

3 Weiterbildungsbedarfe und -wünsche

Damit sind Bedarf und Wünsche der Praxis angesprochen, die sich sowohl auf den Bereich der Grundqualifizierung als auch auf den Erhalt der Kompetenz und nicht zuletzt auf die Weiterqualifizierung erstrecken. Wenn man den Anspruch hat, seine Beratungstätigkeit dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechend auszuüben, ist der Bedarf an Weiterqualifizierung offenkundig immens.

Doch die Wünsche und auch die Notwendigkeiten erscheinen extrem heterogen:

➤ Wünschenswert erscheint zunächst ganz allgemein eine bessere Grundlegung der Beratungspraxis mit wissenschaftsbasierten Angeboten – wenige Wochen Lehrgänge über die Beratungskonzeption sollten wenigstens durch gezielte Weiterbildungen ergänzt werden, die sicherlich für jüngere Fachkräfte weitaus wichtiger sind als für erfahrene Berater.

➤ Im Bereich der sog. „allgemeinen“ Berufsberatung, also der Dienstleistung für Absolventen der Sekundarstufe I, werden jüngere Kollegen – abhängig von ihrer Vorbildung – sowohl Bedarf an beratungs-methodischem Knowhow als auch an bildungs- und berufskundlichen Grundlagen(!) haben.

➤ Berufserfahrenere Kollegen, die im Alltag der Gefahr der Routine und damit der Desensibilisierung unterliegen, bedürfen eher der Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Wahrnehmung, der Reflexion und der Anregung durch neue methodische Ansätze, was am ehesten durch klassische Supervision oder Praxisberatung realisiert werden könnte.



➤ Für die so genannten „Vermittler mit Beratungsaufgaben“ ist darüber hinaus ein erheblich größerer Bedarf an Beratungsmethodik und spezifischem Wissen über Weiterbildung und dafür geeigneter Angebotsformen zu konstatieren (und zwar unabhängig von der Möglichkeit, durch die BA gefördert zu werden).

➤ Im akademischen Bereich ist das völlig veränderte System der Studienlandschaft mit seinen mittlerweile fast 9.500 grundständigen und fast 7.000 weiterführenden Studiengängen zu nennen (Hochschulkompass, 2013). Namentlich der Übergang vom Bachelor in den nächsten Abschnitt, sei es Berufseinstieg oder weiteres Studium, ist noch nicht ausreichend ins Blickfeld gerückt und stellt extrem hohe Anforderungen.⁵

➤ Inwieweit Reha-spezifischer Bedarf besteht, kann ich nicht beurteilen, doch ist davon auszugehen, dass durch das Zusammentreffen von bürokratischem Kontext und den vielfältigen Anforderungen an die Beratungskompetenzen durch die Einschränkungen der Klienten, hoher Weiterbildungsbedarf besteht.

Es wäre eine sehr positive Entwicklung, wenn seitens der HdBA eine verstärkte Rückkopplung mit der Praxis erfolgte.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind folgende typische Themen, über die



eine Verknüpfung der Praxis mit Wissenschaft gefördert werden kann, zu nennen:

➤ Die Professionalität eines Berufsberaters und eines Arbeitsvermittlers zeigt sich u. a. in der Kenntnis aktueller Konzepte und Änderungen in der Berufs- und Bildungswelt. Beispiele hierfür sind die Veränderungen der Regelungen für Studienzulassungen ohne Abitur, ein Thema, das in der Arbeitsvermittlung von Berufserfahrenen zunehmend an Relevanz gewinnt, oder die Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe. Denn viele Berufsbezeichnungen haben sich geändert, und damit auch die entsprechenden Inhalte. Hier sind in der Beratungspraxis erschreckende Lücken festzustellen und die Entwicklung ist vielfach so rapide, dass die zugestandene Eigeninformation bei weitem nicht

Rainer Thiel:

Studierter Gymnasiallehrer, nach betriebswirtschaftlicher Tätigkeit seit 1990 bei der Bundesagentur für Arbeit. War Berufsberater für Abiturienten und Hochschul学生 in Herford, ist seit 2001 Berater für akademische Berufe in Lüneburg und derzeit tätig als Dozent für die Zertifizierung der sog. IntegrationsberaterInnen in der „Integrierten ganzheitlichen Integrationsleistung“ („Inga SGB III“).

Seit 1995 aktive Mitarbeit im dvb, u. a. 1996-2004 und 2010-2014 als stellvertretender Bundesvorsitzender; Mitwirkung in Fachgruppen (Forschungsforum, akademische Berufe), bei der Gründung von nfb und DGfB sowie in etlichen Projekten.

ausreicht, und zudem ist durch die organisatorische Zweiteilung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-orientierte Bereiche für letztere der Kontakt in die Wirtschaft zu gering geworden.

➤ Die Bildungs- und Berufskunde ist ein Alleinstellungsmerkmal der HdBA, dies kann für die Praxis gut genutzt werden: so wäre etwa ein Input durch Tandems von Lehrenden und Praktikern extrem hilfreich. Die Lehrenden der Hochschule unterstützen beim Erarbeiten einer berufs- und bildungskundlichen Systematik, Praktiker können Erfahrungen aus der Arbeitswelt und die Verknüpfung für die Kollegen beisteuern.

➤ Berater für akademische Berufe werden seit der Einführung des neuen Tarfsystems der BA⁶ überwiegend aus den Reihen der Berufsberater für die Sekundarstufe I

⁴) In diesem Zusammenhang sind Publikationen, wie etwa das von Frank Nestmann u. a. herausgegebene mehrbändige „Handbuch der Beratung“ (2004, 2007, 2013) als wichtige wissenschaftliche Orientierungspunkte anzusehen.

⁵) Erwähnt sei die häufig auftretende Diskrepanz zwischen Studium und späterer Berufstätigkeit, vgl. das schon seit Jahrzehnten bekannte Phänomen der Geisteswissenschaftler, die verschiedenste Funktionen in der Wirtschaft ausüben; inzwischen ist die Berufsorientierung am Ende des Studiums nicht auf diese Richtungen beschränkt, sondern ein Massenphänomen vieler Fächer.

⁶) Zur Neugestaltung des Tarfsystems der BA gehörte die Abschaffung des Anspruchs, dass ein Universitätsabschluss Voraussetzung für den Dienstposten Berater für akademische Berufe war, sowie die Senkung der Einstufung der akademischen Berater. So wurde der direkte Aufstieg von Berufsberatern der tariflichen Tätigkeitsstufe IV in die Stufe III möglich.

gewonnen. Bis deren Wissen über Studiengänge und akademische Berufe einigermaßen gesichert ist, vergehen etliche Monate. Auf diesem Gebiet wäre eine systematische Einführung absolut erforderlich, damit die Kollegen einen kognitiven Rahmen haben, in dem sich das Wissen verankern kann. Auch hier gilt, dass die HdBA bei der Systematisierung unterstützen kann und Praktiker ihre Erfahrungen aus dem Beratungsalltag einbringen, wie das Wissen den Klienten zu vermitteln ist.

➤ Die Beratungswissenschaft entwickelt sich weiter und erforscht z.B. auch das Thema „Beratung im Zwangskontext“ (vgl. Göckler, 2009). Die Beratungspraxis sieht sich bereits heute mit entsprechenden Aufgaben konfrontiert. Insofern wäre ein Dialog mit der Wissenschaft für beide Seiten lohnend.

➤ In diesem Zusammenhang bedarf es der Weiterentwicklung der Beratungsmethodik unter Einbeziehung der Sicht und der Erfahrungen der Praktiker. Hier passt das Bild: Wenn eine Säge regelmäßig geschärft wird, geht die Arbeit viel besser vonstatten.

➤ Letztlich könnte die HdBA auch ein Forum bieten, auf dem sich Berater verschiedener Anbieter treffen und austauschen könnten. Spezielle Fortbildungsveranstaltungen zusammen mit externen Interessenten könnten der von Praktikern oft beklagten Betriebsblindheit entgegenwirken.⁷

Doch auch Umgekehrtes gilt, nämlich dass auch die Beratungswissenschaft der Anregungen aus der Praxis bedarf.

➤ Stellvertretend dafür sei die immer wieder geforderte Untersuchung von „subjektiven Theorien“ der Beratungs-

praktiker genannt, die mit Sicherheit zu einer Weiterentwicklung der Beratungstheorien im organisatorischen Kontext der BA führen würde.

➤ Zielgruppen der Beratung wandeln sich und mit ihnen die Bedürfnisse. Nicht nur die jugendlichen Berufswähler und die neuerdings im Fokus stehenden



„Silver Workers“, also die Menschen, die aus dem Vollzeit-Berufsleben in die so genannte „3. Lebens-Phase“ eintreten, brauchen eine Orientierung. Dringend ist auch die Beratung berufserfahrener Menschen, die im Laufe des Berufslebens nicht nur den Job wechseln, sondern sich unabhängig davon weiterentwickeln wollen und müssen (Stichwort: „Lebenslanges Lernen“). Nicht selten erfolgen in der Lebensmitte auch komplette freiwillige oder erzwungene Neuorientierungen. Punktuelle Interventionen reichen hier keineswegs aus. Dazu ist in der Praxis kaum etwas aus der Be-

ratungsforschung bekannt, und es ist zu vermuten, dass hier auch die Theorie noch Nachholbedarf hat. So oder so ist zu erwarten, dass der Austausch zu diesen Themen fruchtbar sein dürfte.

➤ Immer wieder tauchen Fragen nach den kurzfristigen und langfristigen Wirkungen der Beratung auf. Der Praktiker möchte dies auf sich und den Einzelfall bezogen wissen, um seinen persönlichen Beratungsstil verbessern zu können. Repräsentative Gesamtuntersuchungen helfen ihm dabei kaum.

4. Überlegungen zur Realisierung

Abschließend stellt sich die Frage nach der Umsetzbarkeit solcher Wünsche.

1 Die HdBA könnte als Input geeignete Veranstaltungen für Praktiker bereitstellen. Das muss m. E. nicht gleich ein Masterstudiengang als eine „große Lösung“ sein, sondern könnte auch kleinere Formate umfassen, die mit den organisatorischen Abläufen in der BA kompatibel sind.

2 Die HdBA kann auf jeden Fall ein Ort sein, an dem ein fachlicher Austausch stattfindet. Einerseits ließen sich so wissenschaftliche Erkenntnisse etwa den Multiplikatoren vermitteln, anderer-

7) *Übrigens ist der am häufigsten genannte Wunsch von Beratern außerhalb der BA der nach Grundlagen in Bildungs- und Berufskunde, das könnte sogar kommerziell ein Erfolg sein, wenn die HdBA kostenpflichtige Weiterbildungen anböte.*

8) B.-J. Ertelt, A. Frey, M. Berufsberatung als Wissenschaft. Vier Jahrzehnte akademische Ausbildung für Berufsberaterinnen und Berufsberater in Mannheim. Studien zur Berufs- und Professionsforschung, Band 29. Hamburg: Verlag Dr. Kovač GmbH.

9) *Ich verzichte auch in diesem Anhang zugunsten der Lesbarkeit auf eine gendergerechte Formulierung.*

10) <http://www.dgcc.de/> [25.10.2015]

11) *Wie die AZK und Auswahlkommissionen der Trainer für das bFM besetzt sind, ist mir nicht bekannt. Die Inga-Trainer werden aufwändig mit acht Train-the-Trainer-Seminaren und Updates qualifiziert und fortgebildet sowie ihrerseits auf der höchsten Ebene zertifiziert, sie müssen die Qualifikation als „Seniortrainer“ erworben haben.*

seits Fragestellungen aus der Praxis aufgenommen und als Projekte in die Forschung eingespeist werden.

Bei allem Idealismus und allem guten Willen muss im Blick behalten werden, dass der Umfang von Lehrgängen oder Foren für die entscheidenden Dienststellen der BA akzeptabel bleiben muss, also nicht ausufern darf. Um dem Rechnung zu tragen, gab es früher Versuche mit Qualifizierungsbausteinen im Web Based Training (WBT) oder Blended Learning. Doch die unter anderem im Zuge der Einführung des Beratungskonzepts (BeKo) verwendeten WBT erschienen manchen erfahrenen Praktikern von Inhalt und didaktischer Anlage her inakzeptabel. Gleichwohl liegt in den durch das Internet erweiterten Lehr- und Lernformen ein Potenzial, das Nutzen brächte, wenn es denn methodisch an die Bedürfnisse und das Niveau der Lernenden angepasst wird. Die Akzeptanz in den Dienststellen würde sicherlich erhöht, wenn für bestimmte Bausteine der Computer am Arbeitsplatz genutzt werden könnte. Das Potenzial an Blended Learning, also Kombinationen von Präsenz- und Computer-gestützte Phasen ist m. E. längst noch nicht ausgeschöpft. Allerdings bedarf es weiterhin der Präsenzveranstaltungen: Persönlicher kollegialer Austausch ist für Berufsberater, die überwiegend einzeln arbeiten, eine essentielle Notwendigkeit und eine Bedingung für Beratungsqualität.

Die HdBA hätte also ein weites fachliches und methodisches Praxisfeld zu bestellen. Dazu müsste man sie mit den entsprechenden Ressourcen ausstatten. Führungskräften in den Agenturen dürfte durchaus bekannt sein, dass in bestimmten Beratungsbereichen ein Mangel an passgenauer Qualifikation



besteht. Aus Kreisen der Arbeitsvermittlung, besonders bei den 2012 eingeführten sogenannten „INGA“-Teams (INGA steht für „Interne ganzheitliche Integrationsberatung“ und will den Betroffenen mit einem ganzheitlichen Konzept intensiv bei der Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung helfen), wird in Kollegengesprächen der Bedarf deutlich artikuliert; dieser macht sich vornehmlich an mangelnder Erfahrung mit prozessualer Beratung fest. Gerade die Einführung von INGA zeigt, dass in der Erprobungsphase der Nutzen von prozessorientierter Beratung aus einer Hand durchaus nachgewiesen werden konnte. Daraus ergeben sich Argumente für eine Übertragbarkeit auch auf andere Beratungsbereiche.

Es ist zu begrüßen, dass nun über Beratungsqualität viel intensiver nachgedacht wird, denn das bietet die Chance, diese Thematik stärker in der Fachdiskussion zu verankern. Es wäre zu wünschen, wenn hierbei die HdBA eine zentrale Rolle spielte, was zu einer flächendeckenden Hebung des Niveaus der berufsbezogenen Beratung beitragen könnte.

Nachtrag zu meinem Plädoyer

Der vorstehende Artikel wurde Anfang 2013 geschrieben und 2014 zum letzten Mal überarbeitet. Kürzlich ist er in dem Band „Berufsberatung als Wissenschaft“⁸ erschienen. In den fast drei Jah-

ren seit dem Jubiläum des Beratungsstudiums in Mannheim ist auch in der Bundesagentur für Arbeit (BA) und in den Jobcentern (JC) die Entwicklung weiter fortgeschritten. Am Ende meines Artikels gab ich einen Ausblick auf die Entwicklung in der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung der BA (Inga SGB III), in etwa einem Pendant zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement (bFM) in den JC.

Seit 2014 unterrichte ich als Trainer für die Zertifizierung der Inga-Beraterinnen und Berater. Ich gebe mit diesem Anhang zu meinem Artikel einen kleinen punktuellen und subjektiven Einblick, wie das Zusammenspiel der BA mit der HdBA aus dieser Perspektive wahrgenommen wird.

Die Zertifizierung der Integrationsberater⁹ ist bewusst angepasst an die Zertifizierung der Fallmanager im Bereich des SGB II, die Anerkennungs- und Zertifizierungskommissionen (AZK) stimmen sich eng ab. Das ist insofern bedeutsam, als die Zertifizierung im bFM den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Care and Case Management (DGCC)¹⁰ folgt, also einer BA-externen Organisation, deren Qualitätsstandards so Bestandteil der BA-internen Standards geworden sind. Dieser Umstand wirkt sich durch die Verknüpfung auch auf die Zertifizierung der Inga-Berater aus. Neben diesem Einfluss ist auch die Einbeziehung der HdBA zu verzeichnen, die m. W. in beiden AZK vertreten ist, bei der Auswahl der Inga-Trainer ist sie auch in den Auswahlkommissionen vertreten.¹¹

Auf diese Weise gibt es einen gewissen Einfluss der HdBA auf diese Zertifizierungen. Gleichwohl drängt sich mir der Eindruck auf, dass diese Einbindung der

Hochschule eher formaler Natur ist. Zu viele andere Köche rühren mit in der Zertifizierungssuppe herum¹²: Der entsprechende Fachbereich der Zentrale der BA ist der eigentliche Auftraggeber für die Zertifizierungsmodule, je nach Thema des jeweiligen Moduls der Zertifizierung nehmen bis zu sechs(!) Fachbereiche Einfluss auf das Curriculum, das durch die Führungsakademie der BA (FBA) als interne Auftragnehmerin entwickelt wird, teilweise mithilfe von externen Firmen. Die Abnahme erfolgt dann durch die Fachbereiche und die AZK.

Schon die schiere Anzahl der Einflussfaktoren legt den Schluss nahe, dass bei dem einen oder anderen Einflussnehmer eine gewisse Ferne zur Praxis zu verzeichnen ist. Die Realität vor Ort in den Seminaren erfordert mitunter Anpassungen der Anforderungen des Curriculums seitens der Trainer. Positiv zu vermerken ist, dass bei den sog. Trainer-Updates die Rückmeldungen aufgenommen werden und hier und da in das Curriculum Eingang gefunden haben.

Diese Entwicklung als Ganzes ist schon einigermaßen eigentümlich:

➤ Einerseits hat die BA mit der DGCC einen Standard zugelassen, der außerhalb der BA gesetzt wurde, sie nimmt durch einen Vertreter in der Anerkennungskommission der dgcc auch selbst Einfluss auf deren Arbeit.¹³ Des Weiteren bezieht sie in die internen AZK auch die HdBA ein. Gleichwohl ist die HdBA, soweit ich das erkennen kann, bei der eigentlichen Entwicklung der Curricula nicht aktiv beteiligt.



➤ Andererseits wird jedes Konzept durch die Fachbereiche der Zentrale kontrolliert und seitens deren Vertreter augenscheinlich peinlich genau darauf geprüft, dass alle ihre Anliegen berücksichtigt werden. Pädagogische Erwägungen müssen demgegenüber mitunter zurückstehen. Auch die sog. Konzeptionisten der FBA, die die eigentlichen Curricula schrieben, sind in der Regel Fachleute, nur zum Teil Pädagogen, d. h. langjährig tätige Trainer oder Dozenten, und allzu selten werden die Konzepte vor ihrer Verabschiedung ausprobiert.

Diesbezüglich bleiben also Wünsche offen: Es wäre vermutlich einer wirklich guten Entwicklung zuträglich, wenn Konzeptionisten und Pädagogen nicht nur als Dienstleister und damit als Umsetzungsinstrumente fachlicher Vorgaben gesehen und beaufsichtigt würden. Wünschenswert ist, dass sie – vertreten durch die FBA – als pädagogische Experten auf Augenhöhe mit den Fachleuten aus den Fachbereichen verhandeln könnten, wenn also Fachlichkeit und Pädagogik einen noch größeren Stellenwert bekämen. VertreterInnen der HdBA könnten hier sicherlich als Experten für alle Aspekte, die pädagogischen wie die fachlichen, eine Mittlerrolle einnehmen.

So bleibt das Fazit: Der gute Wille zur Einbeziehung von externem und internem

Wissen ist bei der BA-Zentrale gewachsen, wünschenswert ist indes aus meiner Sicht ein größeres Vertrauen in die Expertise der Pädagogen und der Praktiker. Insbesondere ist Vertrauen in die Fähigkeit der hochqualifizierten Trainer zu wünschen, dass sie beim Erreichen der Lernziele eigene Wege entwickeln und gehen können, die den Niveaus der Zielgruppen entsprechen. Die HdBA wäre als Expertin und Ratgeberin bei all diesen Fragen eine gute Ansprechpartnerin für die fachlichen wie die pädagogischen Fragen.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2002) (Hrsg.). KOLA - Kontaktaufnahme. Orientierung. Lösungen. Abschluss. Gesprächsführung in der Arbeitsvermittlung. AuF Print Nr. 9. Mannheim.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2002) (Hrsg.). RAT: Richtig beraten. Anregungen. Techniken. Grundwerk individueller Beratung. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012) (Hrsg.). „Interne ganzheitliche Integrationsberatung“ (HeGa 12/2012 – 2). www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdn/elmsborn/Agentur/Presse/Presseinformationen/Detail/index.htm?df-ContentId=L6019022DSTBAI604247 [25.10.2015].

Göckler, R. (2009). Beratung im Zwangskontext: Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende Theorie und Praxis der Umsetzung. Tübingen: dgvt-Verlag.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg, gefördert vom BMBF (2012) (Hrsg.). Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag www.beratungsqualitaet.net/ [25.10.2015].

Nestmann, F., Sickendiek, U & Engel, F. (Hrsg.) (2004, 2007, 2013). Handbuch der Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag.

Rübner, M. & Sprengard, B. (2011). Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Nürnberg.

Weitere Internetquellen:

www.bbregister.de/ [25.10.2015]

www.dachverband-beratung.de/ [25.10.2015]

www.dvb-fachverband.de/ [25.10.2015]

www.forum-beratung.de/ [25.10.2015]

www.hochschulkompass.de/ [25.10.2015]

12) Ich stelle diese Abläufe vereinfacht dar, in der Realität sind sie nach meinem Eindruck noch komplexer.

13) www.dgcc.de/dgcc/anererkennungskommission/

Abdoulaye Amadou Nassamou · Vermittlungsfachkraft

Transkulturalität im Hinblick auf die Beratung von Flüchtlingen und Zuwanderern

Zur kultursensiblen Beratung

Aufgrund der steigenden Anzahl von Flüchtlingen und Zuwanderern ist der Alltag in der Beratung bei den Agenturen für Arbeit aktuell von der Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe als Kundschaft deutlich geprägt. Dabei stellt insbesondere bei Menschen aus verschiedensten Kulturkreisen, die oft traumatische Ereignisse hinter sich haben, die Beratung eine große Herausforderung dar, denn als zu überwindende Hürden für die Beratenden gelten nicht nur die Sprachbarrieren mit soziokulturellen und religiösen Hintergründen, sondern auch der Umgang mit gegenseitigen Erwartungen auf interaktiver Ebene.

Hinsichtlich dieser Realität: wie lässt sich das Arbeitskonzept unter Berücksichtigung vorhandener Ressourcen entwickeln?

Aspekt zur Transkulturalität

In diesem Kontext ist von „Transkulturalität“ die Rede, da es sich in der Tat um Zielgruppen mit positiver Bleiberechtsprognose handelt. Diese sollen nun in diese für sie neue Heimat integriert werden.

Bei der Beratung und Betreuung von Flüchtlingen kommen in vielerlei Hinsicht unmittelbare Faktoren ins Spiel, die wir bereits kennen: Sprachbarrieren, soziokulturelle und religiöse Unterschiede. Wenn jedoch die Hürde der Verständigungsschwierigkeiten durch eine gemeinsame, für die Beteiligten vertraute Sprache überwunden wird (sei es unter Hinzuziehung eines Dolmetschers bzw. einer Dolmetscherin oder in einer direkter Kommunikation zwischen der Fachkraft und dem Kunden): Sind dann lediglich die benannten weiteren Aspekte zu berücksichtigen?

Meiner Erfahrung nach nicht, denn in Anlehnung an das Konzept von Prof. Auernheimer zur „Interkulturalität“ dürfen wir feststellen, dass in der interkulturellen Kommunikation die meisten Missverständnisse eigentlich auf Beziehungsebene geschehen, und zwar aufgrund der „**Machtasymmetrie**“ und damit verbundenen Erwartungen.

Drei weitere Dimensionen kristallisieren sich dabei folgend zu der ersten Dimension heraus, nämlich „**Kollektiverfahrungen**“, „**Fremdbilder**“ und „**Differente Kulturmuster**“.

Die Verantwortung für das Gelingen einer Kommunikation wird den beratenden Fachkräften zugewiesen, und ich möchte deshalb an dieser Stelle für eine systemische statt pathologisierende Sichtweise plädieren. In systemischer Hinsicht sollte man sich mit eignen Anteilen auseinandersetzen, das heißt, hier geht es auch um die Reflexion der Kultur der Gesellschaft, zu der man sich zugehörig fühlt.

Dimensionen der Kommunikation in transkulturellem Kontext

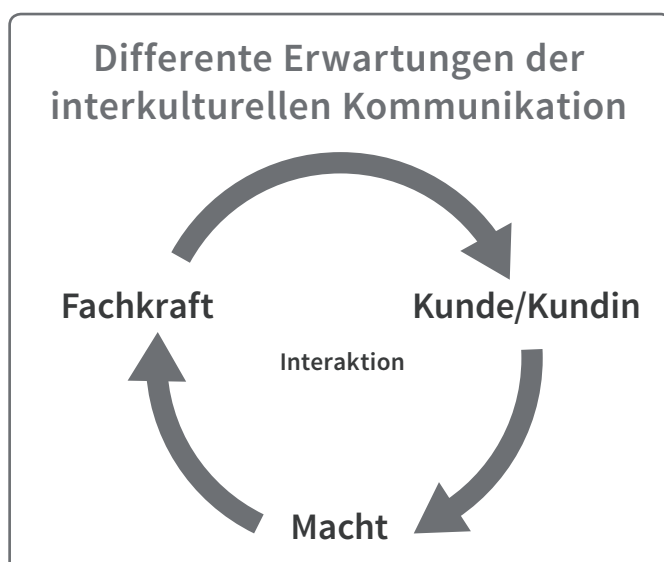
> **Machtasymmetrie**

Die interkulturelle Kommunikation des alltäglichen Lebens, die meist von Ungleichheit bestimmt wird, aber nicht notwendigerweise asymmetrisch sein muss, überträgt sich automatisch auf interaktiver Ebene in der Beratung. Dieses Phänomen ist zum Teil auf Status-, Rechtsungleichheit oder Wohlstandgefälle zurückzuführen, wobei sich einer der Beteiligten für etwas Besseres hält und bewusst oder unbewusst auf das Gegenüber herabschaut, während dieser erwartet auf Augenhöhe und respektvoll behandelt zu werden. Für die Wahrnehmung einer solchen Hal-

tung braucht der Mensch die Sprache nicht zu verstehen, denn dies geschieht intuitiv. Das Axiom Paul Watzlawicks nach dem Motto „Man kann nicht nicht kommunizieren“ bringt das auf dem Punkt. Die Körpersprache verrät uns zum großen Teil die Realität zur Haltung und Empfindung eines jeden Menschen, mit dem wir interagieren. Die Körpersprache ist zwar nicht eindeutig, muss aber interpretiert werden, denn sie ist Ausdruck der Kulturation, der Individualität und der Sozialisation.

Eine andere Überlegenheit (bzw. für den Ratsuchenden Unterlegenheit) könnte auch hinsichtlich Handlungsmöglichkeiten, Verfügbarkeit von Ressourcen, Zugang zu Informationen, sozialen Beziehungen usw. oder auch diskursive Macht (d.h. jemand bestimmt, was Thema sein darf und was Tabu ist) entstehen.

Die entscheidende Frage ist nun, wie geht man als beratende Fachkraft mit diesen Machtgefällen um, sodass es einem gelingt, eine vertrauensvolle Atmosphäre in der Beratung zu schaffen? Das Soziale muss auf jeden Fall vorhanden sein! Es gilt hierbei die eigene Sozialader pulsieren zu lassen, dem Gegenüber in authentischer Weise Respekt entgegen zu bringen, insbesondere, wenn man bedenkt, dass respektvoll behandelt zu werden zu den Grundbedürfnissen eines jeden Menschen gehört. Zeitgleich sind unser Fingerspitzengefühl und unser Einfühlungsvermögen gefragt, um eine angemessene Balance von Empathie und professioneller Distanz bewahren zu können, denn die Kunden, die im diesem Kontext unsere Beratungsstellen aufsuchen, sind oft mit Ihren Leidensgeschichten unterwegs, mit denen sich die beratende Person zwangsläufig auseinandersetzen muss.



➤ Kollektiverfahrungen

Diese Dimension, die oft mit Vorurteilen verbunden ist und sowohl historisch als auch aktuell sein kann (als Bsp. Kolonialgeschichte, bei Flüchtlingen auch aktuelle Rassismus-Erfahrungen) ist am schwierigsten zu kontrollieren. Schließlich geht es nicht darum zu leugnen, dass wir Vorurteile haben, sondern zu wissen, wie wir damit umgehen, damit wir nicht damit beginnen, bestimmte Schubladen in unseren Köpfen zu bilden.

Diese Geschichte eine Frau aus Togo bringt das Ganze auf dem Punkt. Die Frau mit togoischen Wurzeln studierte in Deutschland Wirtschaftswissenschaft und schrieb erfolgreich ihre Doktorarbeit. Diese Frau musste in einer Arztpraxis ihr „blau-

„Schließlich geht es nicht darum zu leugnen, dass wir Vorurteile haben, sondern zu wissen, wie wir damit umgehen.“

es Wunder“ erleben. Kaum hat sie der behandelnde Arzt gesehen, zog er seine Schuhe aus und eilte in den Wartebereich, um zu fragen, ob irgendjemand „afrikanisch“ sprechen würde. Sie beobachtete ihn und ließ ihn seine „Show“ abziehen, dann wendete sie sich ihm wörtlich zu: „Wissen Sie was? Von einem ignoranten Arzt wie Sie lasse ich mich nicht behandeln!“ Und weg war sie.

Kollektiverfahrungen beeinflussen, ob jemand als Individuum oder als Mitglied einer Gruppe wahrgenommen wird. Sie bestimmen die gegenseitigen Fremdbilder, die von öffentlichen Diskursen beeinflusst werden. Ein konkretes Beispiel dafür ist das Thema „Islam und internationaler Terrorismus“.

➤ Fremdbilder

Es geht um Konstrukte, Bilder über Fremde. Das heißt, in Kontakt mit Menschen aus anderen Kulturkreisen oder mit anderen religiösen Hintergründen setzt man eine Art „Brille“ auf und durch diese Brille mit allem, was als Bilder dazu gehören, versucht man das Gegenüber zu betrachten. Es ist wichtig als Fachkraft zu reflektieren: Was für Brille setze ich auf, wenn ich Menschen überhaupt begegne?

Wenn der Beratende eine dieser drei Dimensionen nicht in den Griff bekommt, dann haben wir es mit Kommunikationsstörungen zu tun, bevor diese im Grunde genommen begonnen

hat, denn bei der vierten Ebene ist lediglich sensibler und respektvoller Umgang mit soziokulturellen und religiösen Hintergründe anderer gefragt.

➤ **Differente Kulturmuster**

Diese sind nichts anderes als Deutungsmuster, kulturelle Codes, Regieanweisungen, nach denen sich unser Alltag orientiert. Anders gesagt, Normen, Werte, Verhaltensregeln, Kommunikation werden von einer sozialen Gruppe festgelegt, in die ein Mensch hinein geboren wird. Am Beispiel der deutschen Kultur: Welche Bedeutung hat die Zeit? Wie wird kommuniziert? Welche Bedeutung haben Individuum und Gruppe? Welche Rollen spielen Regeln und Vorschriften? Welche Rolle spielen Alter und Geschlecht? Was ist tabu? Wie ist Macht und Autorität verteilt?

Das bedeutet, interkulturelle/transkulturelle Kompetenz entwickle ich nicht zunächst, indem ich mich mit dem anderen befasse, sondern mich selbst klarer kenne. Reflexionsvermögen spielt eine zentrale Rolle dabei.

Prof. Heidi Keller (Uni Osnabrück) definierte die Kultur als Anpassungsstrategie der Menschen an ihre Umwelt, an die Herausforderungen, Möglichkeiten und Einschränkungen, die bestimmte Kontexte ausmachen und fügte hinzu, dass der Mensch biologisch darauf vorbereitet ist Kultur zu erwerben, und zwar zunächst die Kultur, in die er hineingeboren wird. Das heißt also, dass „Kultur einfach Kontext ist“.

Einsatz von Dolmetscher/in

Im Setting einer Beratungssituation lassen sich diese Dimensionen der interkulturellen Kommunikation wiederfinden. Die Brücke der gegenseitigen Verständigung, die der Dolmetscher/die Dolmetscherin versucht zu schlagen, ist deshalb einer enormen Belastungsprobe ausgesetzt. Sowohl der Dolmetscher als auch die beratende Fachkraft müssen ihre Grenzen kennen und auch diese respektieren, damit es nicht zu Missverständnissen kommt. Der Beratende führt immer das Gespräch und der Dolmetscher bzw. die Dolmetscherin versucht soweit es geht, die Botschaft zu vermitteln.



Abdoulaye Amadou Nassamou

40 Jahre, geboren im Niger

seit März 2015 Vermittlungsfachkraft bei der Agentur für Arbeit Dortmund für die frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerber/innen

Juli 2009 - Juni 2014 Mitarbeiter der Diakonie Düsseldorf (Sachgebiet Integration, Migration und Flucht): Tätigkeit als Berater zum Asylverfahren, zur freiwilligen Rückkehr, Betreuer für schutzbedürftige Flüchtlinge im Rahmen des EFF-Projektes; Trainer zur „transkulturellen Kompetenz“ für Multiplikatoren und Workshop für Eltern aus dem islamischen Kontext zur gewaltfreien Erziehung im deutschen System im Rahmen des EIF-Projektes

Mai 2006 - Dez. 2009 Mitarbeiter des Psychosozialen Zentrums: Tätigkeit als muttersprachlicher Mentor, Betreuer von traumatisierten Flüchtlingen, Referent, Leitung der interkulturellen Gruppe zur Errichtung eines „Trauerorts“ für die Klienten/innen des Zentrums

Juni 2007 - Sept. 2008 Tätigkeit als Sprach- und Kulturmittler bei der Firma für Bildung und Beratung „NOVA NEXUS“: Dozent für die Methodik der Sprach- und Kulturmittlung (Kultursensibles Dolmetschen)

April 2008 - Okt. 2008 Diversity-Trainer (Trainer zur transkulturellen Kompetenz)

Juli 2002 – Juni 2005 Weiterbildung zum Sprach- und Kulturmittler im Gesundheits- und Sozialwesen/ Sprach – und Integrationsmittler

Mai 2001 Einreise nach Deutschland

Veröffentlichungen/Mitautor:

- Diversity / transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern (Kohlhammer)
- Psychosoziale Beratung von Migranten (Kohlhammer)

In Anlehnung an das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun wird die störungsfreie Wiedergabe von Sachinhalten zwischen allen Beteiligten, die zeitgleich Sender und Empfänger sind, maßgeblich durch den emotionalen Gehalt der Beziehungsseite und die Empfangsgewohnheiten beeinflusst.

Mein Fazit:

Eine herausfordernde, anspruchsvolle, aber auch sehr bereichernde und notwendige Arbeit.

Ilse Lore Schneider · Koordinatorin des Euroguidance Netzwerk in Deutschland

Euroguidance und EURES

Zwei Netzwerke zur Förderung der Bildungs- und Berufsmobilität in Europa

Mit der Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union haben sich die Möglichkeiten der Bürger und Bürgerinnen hinsichtlich der Wahl eines Arbeits- Ausbildungs- oder Studienplatzes in Europa erweitert. Gleichzeitig haben damit auch die Informationen zum Thema Auslandsmobilität in Europa zugenommen.

Die Vielfalt und Informationsfülle zu den unterschiedlichen europäischen Arbeits- und Bildungsmärkten und nationalen Gesetzesregelungen macht es oft schwierig eine Wahl und fundierte Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt zu treffen. Zwar ist es heutzutage einfach die gewünschten Informationen über unterschiedlichste Auslandsthemen im Internet zu recherchieren. Schwieriger ist es, die vorgefundene Information nach Relevanz, Aktualität oder Seriosität einzuschätzen.

Die Zentrale Auslands- und Fachermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) kann hier helfen und fungiert als neutraler Informations- und Beratungslotse in allen Fragen rund um das Ausland – sowohl für Auslandsinteressierte als auch für diejenigen, die sich für einen Aufenthalt in Deutschland interessieren.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

bietet für alle Anliegen rund um den internationalen Arbeits- und Bildungsmarkt Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen aus einer Hand an.

Das Infocenter der ZAV ist von montags bis freitags von 8:00 bis 18:00 Uhr unter der Rufnummer 0228 7131313 zu erreichen.

www.zav.de

E-Mail: zav@arbeitsagentur.de

Von großem Vorteil ist dabei die Einbindung der BA in das Euroguidance- und EURES-Netzwerk: Durch den Austausch mit ihren europäischen Netzwerkkollegen und Kolleginnen verfügen die Berater und Beraterinnen der ZAV über valide Informationen und aktuelles Wissen zu ausländischen Arbeits- und Bildungsmärkten sowie deren Bildungs- und Beschäftigungssystemen.



Euroguidance

euroguidance.eu

E-Mail:

ZAV.EURES-NCO@arbeitsagentur.de

Ansprechpartnerin: Ilse Lore Schneider

Euroguidance ist das Netzwerk der europäischen Bildungs- und Berufsberatung mit Euroguidance Zentren in allen Ländern der EU und des EWR sowie der Türkei. Euroguidance wird von der EU-Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+ gefördert.

Die nationalen Euroguidance Zentren informieren Beratungsfachkräfte und Ratsuchende über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Europa und über die Bildungs- und Berufsberatungssysteme in den jeweiligen Ländern.

Durch die europaweite Vernetzung der Beratungsfachkräfte soll die Zusammenarbeit im Bildungs- und Berufsberatungsbereich verbessert und der Austausch guter Beratungspraxis auf nationaler und europäischer Ebene gefördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, organisieren die Euroguidance-Zentren europaweit Seminare (siehe Beispiel „Cross Border

Seminar“) und Studienaufenthalte für Berufsberater und -beraterinnen und beteiligen sich an der Verbreitung innovativer europäischer Projekte im Kontext der Bildungs- und Berufsberatung (siehe Beispiel „Erasmus+ Projekt Guide myw@y“).

Nationales Euroguidance Zentrum in Deutschland ist die BA. Die ZAV koordiniert innerhalb der BAdas Netzwerk und die Euroguidance Aktivitäten in Deutschland. Dabei verfügt die ZAV in ihren dezentralen Teams bundesweit über qualifizierte europäische Berufsberatungsexperten.

Die Berater und Beraterinnen der ZAV beantworten spezifische Fragen zu Lern-, Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten im Ausland und in Deutschland. Die Beratungsdienstleistung steht sowohl Auslandsinteressierten als auch Berufs- und Bildungsfachkräften sowie Eltern, Lehrern und Lehrerinnen zur Verfügung. Dabei deckt die Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung der ZAV das Beratungsportfolio der Berufsberatung der BA zu den Themen Studium, Ausbildung, Weiterbildung und Einstieg in den Arbeitsmarkt ab. Der internationale Bezug zu den ausländischen Bildungs- und Arbeitsmärkten kommt ergänzend hinzu.

Zusätzlich steht den Ratsuchenden das europäische Online-Portal „Learning Opportunities and Qualifications in Europe“ (ec.europa.eu/ploteus/) zur Verfügung, das Informationen über Lernangebote und die Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Europa bereithält.

Beispiele aus der Arbeit des Netzwerks Euroguidance:

1. Euroguidance Cross Border Seminar

euroguidance.eu/events/cross-border-seminars/

Die ZAV führt als Nationales Euroguidance Zentrum Deutschland gemeinsam mit neun weiteren Euroguidance Zentren jährlich ein europäisches Weiterbildungsseminar für Beratungsfachkräfte durch.

Experten und Expertinnen aus Europa leiten während eines zweitägigen Seminars thematische Workshops und bieten einen Überblick über aktuelle Beratungsmethoden und gute Beispiele aus verschiedenen Ländern. Das Cross Border Semi-

nar dient der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch von Bildungs- und Berufsberatern und -beraterinnen aus Europa.

2. EU-Projekt „GuideMyW@y“

Die Zukunft Europas hängt von seiner Jugend ab. Aufgrund der Finanzkrise sind die Zukunftsaussichten von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in vielen Europäischen Staaten jedoch getrübt. Eine zunehmende Bedeutung kommt in diesem Kontext der beruflichen Mobilität von Jugendlichen aus Europa sowie deren Beratung und Unterstützung durch qualifizierten Ausbildungs- und Berufsberater zu.

Das EU-Projekt „Guide MyW@y“ zielt darauf ab, Ausbildungs- und Berufsberater/innen (EURES, nationale, regionale und lokale Berater und Beraterinnen) hinsichtlich der Beratung zu beruflicher Mobilität von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gezielt zu unterstützen. Im Zentrum des Projektes stehen die Entwicklung eines europäischen Beratungskonzeptes zur internationalen und zirkulären Mobilität von Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die Bereitstellung von entsprechenden Online-Materialien und -Tools.

Gemeinsam mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sowie EURES-Beratern und -Beraterinnen aus den in das Projekt involvierten Partnerländern – Deutschland, Spanien, Polen, Tschechien und Litauen – werden die folgenden Maßnahmen und Produkte entwickelt und angeboten:

- Ein europäisches Beratungskonzept für Ausbildungs- und Berufsberater/innen, das die Grundlagen der Beratungsmethodik sowie zentrale Inhalte der internationalen Jugendmobilitätsberatung umfasst.
- Ein interaktives Online-Portal, über das die Zielgruppe der Ausbildungs- und Berufsberater/innen Zugang zu der im Rahmen des Projektes entwickelten Beratungskonzeption, einem Online-Kurs sowie einem virtuellen Klassenzimmer hat.
- Weiterbildungen und Online-Trainings für Ausbildungs- und Berufsberater/innen über die im Rahmen des Projektes entwickelten Online-Tools wie dem virtuellen Klassenzimmer. Neben der Vermittlung der Grundlagen des Beratungskonzeptes selbst, werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dazu befähigt, Online-Tools im Rahmen ihrer Arbeit einzusetzen.

.....

**Erasmus+ EU-Projekt „Guide MyWay“ –
Eine europäische Beratungskonzeption für
internationale Jugendmobilität.**

www.guidemyway.eu/

Wissenschaftliche Leitung und Projektmitarbeiter(in)

der HdBA: Prof. Dr. Florian Kreutzer, Elena Luga

E-Mail: Hochschule.GuideMyWay@arbeitsagentur.de

.....

Drittmittelgeber:

Erasmus+ Programm der Europäischen Kommission,
Bereich Berufsbildung

Förderzeitraum

September 2014 – August 2016

Partner

- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA),
Projektkoordination (Deutschland)
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagen-
tur für Arbeit (ZAV), EURES-Berater und Berufsberater und
-beraterinnen der ZAV (Deutschland)
- Voivodeship Labour Office in Katowice (VLO), incl. EURES
Counsellors (Polen)
- Kaunas Technical University (Litauen)
- lernmodule.de (Deutschland)
- Universität Santiago de Compostela (Spanien)
- Universität Vigo University, EURES-Berater (Spanien)
- Úřad práce ČR, EURES-Berater (Tschechische Republik)
- Universität Brno (Tschechische Republik)



EURES

ec.europa.eu/eures

E-Mail:

ZAV.EURES-NCO@arbeitsagentur.de

Ansprechpartnerin: Ilse Lore Schneider

.....

EURES ist das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen mit europaweit über 1000 speziell geschulten EURES-Beratern und -Beraterinnen in allen Ländern der EU und des EWR sowie der Türkei und der Schweiz. Gemeinsames Ziel ist die Verwirklichung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa.

EURES unterstützt Arbeitsuchende und Arbeitnehmer/innen bei der Stellensuche in Europa und bietet Information und Beratung zu allen Fragen in Zusammenhang mit der beruflichen

Mobilität – von der Personalanwerbung und der Stellenvermittlung bis zu Fragen der Sozialversicherung und zu den Arbeitsbedingungen im Ausland.

Umgekehrt hilft EURES auch Arbeitgebern bei der Suche nach neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf den europäischen Arbeitsmärkten. Leitsatz ist dabei Mobilität zu fairen Bedingungen. Das heißt: Die Beschäftigung im Ausland muss zu ortsüblichen Konditionen erfolgen. Soziale und arbeitsrechtliche Mindeststandards müssen eingehalten werden

In Deutschland ist die BA „Nationales Koordinierungsbüro“ (NCO) für das EURES-Netzwerk. Als NCO nimmt die ZAV die strategischen und administrativen EURES-Aufgaben für Deutschland wahr. Darüber hinaus bietet die BA selbst EURES-Dienstleistungen innerhalb des EURES-Netzwerkes an. Eine zentrale Rolle spielen hier die EURES Berater und Beraterinnen der ZAV und die EURES-Berater und -Beraterinnen in den Grenzagenturen der BA. Neben telefonischen und persönlichen Einzelberatungen führen diese Informationsveranstaltungen und Jobbörsen für Arbeitsuchende und für Arbeitgeber in Deutschland und in Europa durch.

Wer sich für eine Beschäftigung im Ausland interessiert, findet auf der Internetseite der ZAV eine breite Palette von Selbstinformationsangeboten. Wer einen persönlichen Ansprechpartner bevorzugt, kann sich telefonisch an das Info-Center der ZAV wenden. Zusätzlich steht Ratsuchenden das europäische Stellen- und Bewerberportal EURES zur Verfügung.



Über die Autorin

Ilse Lore Schneider ist Mitarbeiterin der ZAV und koordiniert seit 2009 das Euroguidance Netzwerk in Deutschland. Vorher war sie in verschiedenen Funktionen in der ZAV im Bereich der Internationalen Beratung und Vermittlung sowie für die Bewilligung, Durchführung und Betreuung europäischer Mobilitätsprojekte und Programme zuständig.

Guido Welter · Human Ressource Consultant und Corrie Verkerk · Laufbahnberaterin im Interview¹

Den Laufbahncoach wird es bald nicht mehr geben

Übersetzung aus dem Niederländischen und Bearbeitung Maria Hessling-Beine

Das Interview wurde in „Loopbaan Visie“ (niederländische Fachzeitschrift für Karriereberater) Nr. 2, April 2015, Seite 17-21 veröffentlicht, mit freundlicher Genehmigung hier abgedruckt.

Guido Welter und Corrie Verkerk von Randstad HR Solutions diskutieren anhand von Statements über den sich verändernden Arbeitsmarkt, die Bedeutung der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit und die Auswirkungen auf den Beruf des Laufbahnberaters/-coaches.

Laufbahn: das Wort suggeriert einen klar gekennzeichneten Weg. Das war und ist auch für viele Berufswege so. Aber wie lange bleiben direkte Wege, Arbeitszusammenhänge und die Nachfrage nach Arbeit noch stabil und vorhersehbar? Jeder sieht und fühlt, dass ihr Verfallsdatum immer näher rückt angesichts der ständig schneller werdenden Veränderungen. Aber wer zieht daraus Schlüsse und bezieht sie auf seine eigene Tätigkeit, auf nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit und die Zukunft?

Momentan sehen wir, dass das Dreieck, bestehend aus Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Laufbahncoach, bislang häufig zu unbeweglich in einem festen Muster gefangen ist. Arbeitnehmer kommen nur

langsam in Bewegung, sind sich der Entwicklungen am Arbeitsmarkt nicht bewusst, sie kennen ihre eigenen Fähigkeiten und Defizite nicht und ängstigen sich, ihren bis dahin erworbenen, vermeintlich sicheren (finanziellen) Status Quo aufzugeben. Sie warten ab und weichen Richtungswechseln aus, wie ein Kaninchen, das in ein Scheinwerferlicht starrt und verwandelt sich selbst zum belastenden Mitarbeiter.

Arbeitgeber haben nicht immer genügend Mut und Kenntnisse, Mitarbeiter über kommende Veränderungen in ihrer Unternehmung und/oder ihrer Funkti-

” *Reorganisationen sind sehr schmerzhaft für alle Betroffenen.*

on zu informieren, mit ihnen darüber zu sprechen und sie dabei zu unterstützen, ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltiger zu machen – wenn nötig auch außerhalb des Unternehmens.

Und dann der „Laufbahnberater“. Dieser wird meistens kurativ eingesetzt und noch zu wenig präventiv als Coach für die Arbeit an der Nachhaltigkeit der Be-

schäftigungsfähigkeit im weiteren Sinn und als Gesprächspartner.

Die kurative Begleitung von Mitarbeitern ist Maßarbeit. Es ist eine Aufgabe, die beeinflusst wird durch die neue Sozialgesetzgebung, verbraucherfreundliche Internetzugänge und den zunehmenden Kostendruck für jeden Abschnitt eines Outplacements.

Während Arbeitgeber groß angelegte Reorganisationen möglichst vermeiden wollen, ist auf der anderen Seite Prävention oder vorausschauende Aktivierung für einen wahrscheinlichen Laufbahnwechsel noch nicht selbstverständlich. Eine Intervention wird bei einer schon

länger bestehenden Fehlanpassung aus verschiedenen Gründen noch zu oft aufgeschoben.

Aber Reorganisationen sind sehr schmerzhaft für alle Betroffenen. Sie kosten Energie und Geld, sind schlecht für das Arbeitgeberimage und das Arbeitsmarktimago jedes Mitarbeiters. Und auch, wenn eine Reorganisati-

¹⁾ Im dvb-forum 1/2015 hatten wir einen Artikel zur Entwicklung und dem gegenwärtigen Stand der Berufs- und Karriereberatung in den Niederlanden abgedruckt. Dieses Interview ist eine vertiefende Auseinandersetzung mit der weiteren Entwicklung in unserem Partnerland.

on manchmal unvermeidlich ist, sie hat schwerwiegende Auswirkungen: auf die Atmosphäre, auf das Vertrauen und auf den Arbeitsprozess. Die Investition in nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit und präventive Qualifizierung (Mobilität) ist über kurz oder lang dauerhafter und effizienter für alle Betroffenen.

? Laufbahnberater und Laufbahncoach: sind das im Rahmen der oben beschriebenen Entwicklungen bald überholte Begriffe oder sogar aussterbende Berufe?

! Guido: Hm, aussterben, soweit will ich nicht gehen, bedeutet es doch, dass kein Laufbahnberater mehr übrig bliebe. Aber wir sehen sehr wohl einen sich verändernden Markt, mit anderen Anforderungen an die Arbeitgeber- und an die Arbeitnehmerseite.

Arbeitgeber wollen vor allem Resultate, sprich: so schnell wie möglich einen neuen Weg durch Outplacement – Programme, einen Laufbahn- oder Entwicklungsplan und vor allem sichtbare und auch messbare Ergebnisse. Auch wenn

es um allgemeine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit, um Vitalität und Motivation geht.

Daneben steht immer weniger Geld für Outplacement Programme zur Verfügung... Berücksichtigt man die Möglichkeiten, die Online-Unterstützung bietet, erwartet man von den Mitarbeitern mehr Engagement und Fähigkeit zur Selbsthilfe. Maßarbeit, eine größere Auswahl, größere Transparenz über den Aufwand und Fortschritt gehören immer mehr zu den üblichen Grundbedingungen, die Arbeitgeber fordern. Dies gilt für alle Mobilitätsinterventionen: kurative, präventive und solche, die auf nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit gerichtet sind. Arbeitnehmer und Arbeitsuchende wollen Passgenauigkeit, einen hundertprozentig integren Coach oder Begleiter, der sie schnell zu ihrem Ziel führt.

Wer auf die oben beschriebenen Anforderungen keine Antwort hat, ja, der soll vielleicht „aussterben“. Und was den Begriff „Laufbahn“ betrifft, denke ich, dass wir ihn in einigen Jahren nicht mehr benutzen, weil die schnellen Veränderungen von heute und morgen es nicht mehr zu-

lassen werden, Laufbahnen zu prognostizieren, auszuführen und zu durchlaufen. Nennen wir es weiter „Arbeit“ und sie verändert sich... Berufe und Organisationen, die jetzt bestehen, wird es bald nicht mehr geben und andere nehmen ihren Platz ein.

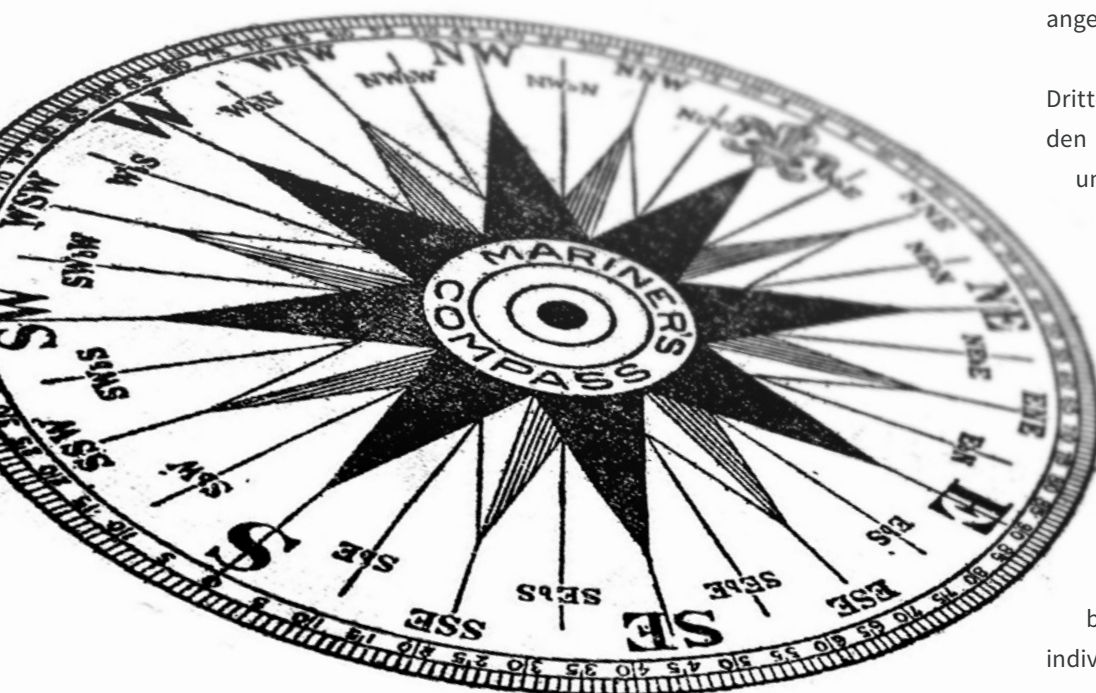
! Corrie: Es gibt sicher nicht so viele Unterschiede zwischen Arbeitnehmern, wenn es um Laufbahnfragen geht, um Lebenszeit, Erfahrungen, Wünsche, Erfordernisse und dergleichen. Dies erfordert einiges von einem Berufsberater/Laufbahnberater an Differenzierung: Begleitung und Coaching.

Erstens bestimmt die Fähigkeit zur Selbsthilfe der Beschäftigten, wie viel Begleitung, Coaching oder Vermittlung nötig ist bei Fragen wie: „Wer bin ich, was will ich, was kann ich? Bin ich arbeitsmarktkompatibel? Wie finde ich eine Laufbahn? Wie bleibe ich nachhaltig beschäftigungsfähig?“

Zweitens gibt es für all diese Fragen für jedes Arbeits- und Denkniveau immer mehr verfügbare digitale Tools. Häufig werden diese mit einem personalisierten Einlog-Account gebrauchsfertig angeboten.

Drittens zwingen die kleiner werdenden Begleit- und Übergangsbudgets und die Zielvereinbarungen die Laufbahnberater, den ihnen zugesprochenen Mehrwert nachzuweisen.

Das geht gut, wenn sie eine gute Mischung zu finden wissen zwischen Online-Selbstbedienung und persönlicher Beratung. Ein Berater hilft dann bei der Erarbeitung eines Entwurfs, der auf den individuellen Voraussetzungen basiert



und seinen Klienten dabei unterstützt, die Stufen zu nehmen zu einer verantwortungsbewussten, auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Berufswahl.

! Guido: Um auf „nachhaltig“ zu sprechen zu kommen: Nachhaltig bedeutet im Kontext mit Arbeit, dass man zukunftssicher ist, andere nicht schädigt und die vorhandene eigene Leistungsfähigkeit und sein Talent effizient einsetzt und gut verteilt. Ich denke, dass es bald eine Zweiteilung geben wird unter den heutigen Laufbahnberatern und -coaches.

Auf der einen Seite eine Gruppe, die Beschäftigte, von Arbeitslosigkeit Bedrohte und Arbeitslose nach Maß begleitet zu einer neuen Arbeit unter Einsatz von E-Tools, Social Media und Netzwerken am Arbeitsmarkt. Diese Gruppe der „Werkcoaches“ (Arbeitscoach) soll sich vorwiegend auf das Matchen, die passgenaue Vermittlung ausrichten und sich im starken Maße mit speziellen Zielgruppen beschäftigen.

Und dann die Gruppe der „Beschäftigungsfähigkeits-Coaches“ die Beschäftigte auf dem Gebiet der Entwicklung, Vitalität und JobFit so gezielt begleiten, dass sie dauerhaft einsetzbar bleiben oder werden.

? Was bedeutet das für die Expertise, über die ein „Arbeitscoach“ und ein „Beschäftigungsbefähigungs-Coach“ verfügen müssen? Nicht jeder will oder kann alles tun?

! Corrie: Für die Arbeitscoaches, die sich namentlich auf die passgenaue Vermittlung ausrichten, sind Kenntnisse von Zielgruppen, über den Arbeitsmarkt und den optimalen Einsatz von elektronischen Medien und Social Media erforderlich. Zielgruppenspe-

zifisches Matching und Begleitung erfordern auch Kenntnisse über Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse. Dazu umfassende Kenntnisse über Berufe und Beschäftigungen: wo sind momentan Möglichkeiten, welche Funktionen werden verschwinden, welches sind aufkommende Berufe? Und welche Umschulung ist dafür erforderlich?

Demnach gilt: Wie sorgst du dafür, dass Deine Kenntnisse über den Arbeitsmarkt aktuell bleiben? Das bedeutet: Betriebe kennen und diese auch von innen zu sehen, Kontakt zu halten mit Recruitern; was wiederum heißt, sehr viel in Netzwerken zu arbeiten, und nicht zuletzt ist es nötig, die Statistiken auf dem Gebiet der Arbeitsmarktinformationen zu verfolgen. Und nicht zu vergessen: die Motivation eines Arbeitscoaches, gerade für spezielle Zielgruppen die Unterschiede herauszuarbeiten und zusammen eine passgenaue Arbeit zu finden.

Zum Beispiel: für weniger gebildete Menschen eine stärker strukturierte Hands-on Begleitung (Führung), für Mitarbeiter auf höherem Ausbildungsniveau größere Herausforderungen um Eigeninitiative zu entwickeln und um sich selbstbestimmt einzusetzen. Und für Arbeitssuchende mit einer Einschränkung werden sie zusammen mit dem Arbeitgeber und dem Betroffenen optimale Bedingungen entwickeln, so dass der Arbeitssuchende die Arbeit mit Selbstvertrauen aufnehmen kann.

Kurzum: eine Herausforderung für Arbeitscoaches, sich für bestimmte Zielgruppen zu profilieren.

! Guido: Und wenn es um das Coachen geht zur nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit, solltest Du als „Beschäftigungsbefähigungscoach“ Kenntnis ha-



Guido Welter

arbeitete von 2004 bis 2014 bei Randstad HR Solutions, davon in den letzten Jahren in der Funktion eines Innovationsmanagers und als Experte auf dem Gebiet der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit.

Seit 2015 ist Guido selbständiger Unternehmer, vor allem ausgerichtet auf das Realisieren der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit, vitale Organisationen, die Wahrnehmung von an ihn gerichteter Veränderungsmanagementaufgaben und soziale Innovation (www.inguide.nu).

ben auf den wichtigen Gebieten der Medizin/ Vitalität, der Entwicklung und vom heutigen und zukünftigen Stand der Diskussion über das Verhältnis von Gesundheit und Arbeit (JobFit).

Ich sehe sehr wohl den Trend, dass immer mehr (Laufbahn) Coaches eine Ausbildung zum Vitalitätsberater (Gesundheitsberater) anstreben. Oder ihre Kenntnisse vertiefen in NLP, Lebensberatung oder Psychologie, abhängig von ihrem Interessengebiet. Ich halte das für eine gute und notwendige Entwicklung, weil die Beschäftigungsfähigkeit jetzt und zukünftig von vielen Faktoren abhängig ist.



Corrie Verkerk

ist Laufbahnberaterin und -coach bei Randstad HR Solutions und beauftragt mit der Entwicklung neuer Dienstleistungen und Produkte. Zudem ist sie begleitende und prüfende Mentorin bei CMI (Career Management Institute / www.cminl.nl).

Ein guter „Beschäftigungsbefähigungscoach“ erkennt idealerweise zum Beispiel – mit oder ohne Unterstützung eines Einsetzbarkeits- und Vitalitätschecks –, ob Müdigkeit durch einen falschen Lebensstil oder durch Stress im Arbeitszusammenhang verursacht wird. Überforderung oder Burn out zum Beispiel kennen unterschiedliche Ursachen und sind oft eine Folge aus einer Kombination von Faktoren. Um zu verstehen, welche Faktoren bei einem Individuum den Ausschlag geben, sind umfassendere Kenntnisse erforderlich als nur das Gebiet der Berufskunde, der Gesundheit oder der Life-Work Balance.

? *Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit und Vitalität werden oft in einem Atemzug genannt. Wie hängen diese zusammen und wo ist eigentlich der Begriff „Employability“ geblieben?*

! **Guido:** Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit hat Employability als Begriff vor ein paar Jahren ersetzt. Man kann ihn

nun Englisch als „Sustainable employability“ bezeichnen. Employability ist die „Befähigung beschäftigt zu sein“ (ability to be employed) oder das Vermögen, Arbeit zu behalten oder zu bekommen.

Es ist somit eine wertfreie sachliche, technische Bezeichnung, gerichtet auf „Arbeit haben“ oder „Arbeit bekommen“ und ist stärker bezogen auf Mobilitätsfragen und -kompetenzen. Es trifft die Bedeutung nicht vollständig, da das Wort sustainable – nachhaltig – nicht davor steht. Und außerdem sehe ich nicht nur „Zukunftsorientierung“ als Bedeutung für „nachhaltig“ sondern „nachhaltig“ in diesem Sinn meint auch den wirtschaftlichen und effizienten Umgang mit der eigenen Leistungsfähigkeit und den eigenen Begabungen und beinhaltet auch, sich selbst und anderen keinen Schaden zuzufügen.

Wenn man diese weitergehende Bedeutung von Nachhaltig hinzufügt, dann versteht man, dass es bei dem Thema nachhaltige Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen auch um das hier und jetzt geht und nicht nur um zukünftige Entwicklungen. Und dann lässt

beitgebern und Arbeitnehmern – immer wieder neu überdacht zu werden

. Dabei hätte „nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit“ der hrm3.0 (hrm = Human Resource Management) Begriff werden können. Dann hätte er die optimale Beziehung beschreiben können zwischen Nachfrage und Angebot, zwischen Kapazitäten und Erfordernissen zwischen dem Individuum und Organisation und zwischen Ursache und Wirkung im Arbeitszusammenhang. Auch wird der Zusammenhang deutlich zwischen Engagement und Vitalität und Produktivität.

Stress, Druck bei der Arbeit und im Privatbereich, unausgewogene Life-Work-Balance und andere Themen werden dann von der Arbeitgeberseite rechtzeitig und präventiv angesprochen. Ein kurativer Ansatz ist in der Tat per Definition zu spät, um eine hohe Produktivität aufrecht zu erhalten. Tja, dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit, love it or hate it, aber hier geht es um das optimale Matching zwischen Individuum und der Leistungsfähigkeit bei der Arbeit und/oder in Organisationen, jetzt und zukünftig.

” *Also, was mich betrifft, lass uns aufhören zu reden, lass uns an die Arbeit gehen...*

sich auch leichter der Bezug herstellen zur Produktivität, denn darum geht es bei der Beschäftigungsfähigkeit vor allem. Beschäftigungsfähigkeit, um etwas Spezifisches zu tun und Werte zu vergrößern und zu erkennen, nicht nur allein das letzte.

Dieses vorausgeschickt, siehst du sofort die Crux des Begriffes „Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit“. Eigentlich ein Wortungeheuer, das, wenn es nicht wörtlich und korrekt angewandt wird, viele Facetten hat. Ein Begriff, der es verdient – vor allem in der Diskussion zwischen Ar-

! **Corrie:** In der Praxis trifft diese fast wissenschaftliche Betrachtungsweise (Annäherung) von „nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit“ bei bestimmten Zielgruppen, die Arbeit pragmatischer betrachten, nicht zu. Da schaut man den (Laufbahn-) Coach nur trübe, düstig, verschwommen an, wenn er diesen Begriff benennt. Jeder interpretiert ihn wieder anders... Sie möchten eine ihrer eigenen Situation entsprechende Interpretation der oben genannten Begriffe. Der „Arbeits- oder Beschäftigungsbe-fähigungs-Coache“ muss also in der Lage

sein, die von Dir beschriebenen Beziehungen herzustellen und ihnen konkrete Inhalte zu geben. So müsste er zum Beispiel eine Antwort geben können auf diese Frage eines Monteurs:

„Ich bin nun 52 Jahre alt. In wie weit suche ich mit meiner Ausbildung und Erfahrung noch nach einer neuen fachtechnischen Herausforderung oder gebe ich meine vorhandene Kenntnisse weiter und bilde junge Menschen aus?“

tige Beschäftigungsfähigkeit einfach, indem wir die Herausforderungen, die auf der Hand liegen, anpacken. Arbeitscoach und Beschäftigungsbefähigungs-Coaches haben hier – meiner Meinung nach – eine wichtige Rolle.

? *Wir sprechen ständig über Coaching und Coach, aber ist es nicht so, dass der Einzelne immer weniger Coaching nötig hat und mehr selbst tun muss?*

”Auf zu schönen neuen Erkenntnissen, Entwicklung und zukünftiger Arbeit!

In dieser Situation überprüfst Du als Coach das Niveau, das Arbeitsvermögen, die Motivation und die Vitalität des Mitarbeiters und auch die Frage der Organisation und des zukünftigen Arbeitsmarktes. Du bist dabei nicht nur im Gespräch mit dem Mitarbeiter, sondern auch mit der Organisation – und berätst also beide; eine herausfordernde Erweiterung Deiner Aufgaben! Der Begriff „nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit“ erfordert somit in jeder Situation eine neue oder andere Gestaltung.

! **Guido:** Richtig, das bedeutet, dass wir
• entweder weitermachen und das Konzept weiterhin ausbauen müssen oder uns auf die Suche machen müssen nach einem anderen Konzept.

Aktuell wird vor allem der Begriff „Arbeitsstress“ in verschiedenen Kampagnen genannt. Davor war es die Vitalität und wieder davor die Neue Arbeit. Ein Hype nach dem anderen, aber immer nur mit dem Fokus auf nur einen Teil der Ursachen oder Heilmittel der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Also, was mich betrifft, lass uns aufhören zu reden, lass uns an die Arbeit gehen mit einer integrativen Annäherung und realisieren wir nachhal-

! **Corrie:** Das trifft auf spezielle Zielgruppen zu. Du musst Dir Coaching nicht immer nur als tiefgehende Gespräche vorstellen, bei denen es rein um die Persönlichkeitsentwicklung geht. Es geht viel mehr um Spiegeln, um Erleichterung, um Ausstattung, Ausrüstung und zielgerichtete Intervention. Alle Reflexionen, Übungen, Trainings und Begleitungen werden stets in Beziehung gesetzt zu dem einen Ziel: ein passender und nachhaltiger neuer Arbeitsplatz oder bleibende und optimale Beschäftigungsfähigkeit (Einsetzbarkeit).

! **Guido:** Ja, und das muss nicht immer
• life, ich meine an einem physischen Standort sein. Telefonisches Coaching ist eine sehr zielführende Methode um auf den Punkt zu kommunizieren. Somit sogar viel effizienter. Und dann gibt es auch noch Skype, whatsapp, google, hangout, webinars, e-mail und andre e-coaching Medien. Der Kommunikationsmix macht es aus, click-call-face, abgestimmt auf Coachee und Coach.

Coach bedeutet vom Ursprung her einen Sammelbegriff für alle Transportmittel, die jemanden von A nach B bringen. Und manchmal ist ein kleines Fahrzeug ge-

schickter als ein Taxibus. Werkcoaches und Beschäftigungsbefähigungs-Coaches werden meiner Meinung nach noch lange ihre Bedeutung behalten.

Das Verfallsdatum des „Laufbahnberaters alten Stils“ ist dagegen nach meiner Meinung in Sicht. Arbeit an der eigenen nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit ist erforderlich. Auf zu schönen neuen Erkenntnissen, Entwicklung und zukünftiger Arbeit!

! **Corrie:** Das bedeutet, dass Du als
• Laufbahnprofessional nachdenken musst über Deine Zukunft. Kann und will ich wählen, worauf ich mich dann spezialisieren werde? Mit welcher Laufbahnfrage kann man bei mir zurecht kommen? Was sind meine Neigungen, Kenntnisse und Erfahrungen?

- Wenn Du Dich stärker als „Arbeitscoach“ spezialisieren willst: Für welche Zielgruppe(n) und was ist dazu erforderlich?
- Wenn es sich zum Beispiel um Arbeitssuchende mit einer Einschränkung handelt, welche Kenntnisse auf dem Gebiet der Gesetze und Verordnungen sind erforderlich und auch: welche Kenntnisse auf dem Gebiet der psychischen und oder körperlichen Einschränkungen?
- Und wenn Du die Aufgaben des Beschäftigungsbefähigungs-Coaches siehst: kannst Du beispielsweise Deine Kenntnisse auf dem Gebiet von Gesundheit und Vitalität vergrößern und das auch selbst beachten und verbreiten? Practise what you preach!

Welche Wahl Du auch triffst: Die Arbeit an einer deutlichen Profilbildung, unter anderem mit Unterstützung von LinkedIn, Twitter und Newslettern, Blogs und dergleichen, wird immer stärker erforderlich. Also – Zeit zum Nachdenken!

Dr. Catherine Barlet-Ghaleb · Arbeitsmedizinerin FMH, Klinikleiterin Institut universitaire romand de santé au travail (IST)
Laure Treccani · Kommunikationsverantwortliche am IST

Prävention im Unternehmen: einfacher gesagt als getan

Arbeit und Gesundheit

Mit freundlicher Genehmigung abgedruckt aus Panorama, Fachinformationen für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt, Ausgabe 1/2015, www.panorama.ch

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme sind auf dem Vormarsch. Daher sollten Arbeitgeber die Arbeitsgesundheit in ihre Unternehmensstrategie integrieren. Die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit sind allerdings komplex.

Globalisierung, neue Managementsysteme, Veränderungen der Arbeitsorganisation, Alterung der Erwerbsbevölkerung, rasche Weiterentwicklung der Technologie – in einer Arbeitswelt, die einem ständigen Wandel unterworfen ist, gewinnt das Thema Arbeitsgesundheit an Bedeutung und stellt die Gesellschaft vor eine echte Herausforderung. Im heutigen Umfeld bedeutet Arbeitsgesundheit, günstige Arbeitsbedingungen für die Erwerbsbevölkerung zu schaffen. Konkret werden folgende Ziele angestrebt:

- Förderung und Erhalt eines hohen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens der Erwerbstätigen in allen Berufen



Dr. Catherine Barlet-Ghaleb

studierte Medizin an der Universität in Grenoble. Sie erhielt die Doktorwürde in 1989 und erwarb zusätzlich ein DES (Diplôme d'Etudes Supérieures) in Arbeitsmedizin, einschließlich industrielle Toxikologie.

Nach 10 Jahren Berufspraxis in der Arbeitsmedizin in Frankreich siedelt sie in den Kanton Genf um, wo sie ihren Beruf als Arbeitsmedizinerin ausübt. Seit 2014 ist sie Klinikleiterin am Westschweizer Institut für Gesundheit am Arbeitsplatz, wo sie für die Beratungsstelle „Arbeiten und Leiden“ verantwortlich ist.

- Vorbeugung von Gesundheitsschädigungen aufgrund der Arbeitsbedingungen
- Schutz der Erwerbstätigen vor den Risiken gesundheitsschädigender Stoffe
- Schaffung und Erhalt eines Arbeitsumfelds, das der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen gerecht wird.

An der Schnittstelle zwischen Umwelt, Wirtschaft und Gesundheit gibt es für die Arbeitsgesundheit eine Vielzahl von Risikofaktoren, die jedem Arbeitsumfeld eigen sind und sowohl physischer, psychologischer, mechanischer oder chemischer Natur sein können. Für einen bestmöglichen Umgang mit all diesen Risiken kommt bei der Arbeitsgesundheit ein ganzheitlicher und multidisziplinärer Ansatz zur Anwendung, der Aspekte wie Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene, Sicherheit, Arbeitsergonomie und -psychologie abdeckt. Manche Unternehmen und Organisationen können auf interne Ressourcen wie etwa Arbeitsmediziner, Sicherheitsbeauftragte oder Arbeitspsychologen zurückgreifen, alle anderen können die Unterstützung von Fachstellen in Anspruch nehmen, die sie bei der

Einführung von Instrumenten für das Gesundheitsmanagement oder von Strategien zur Arbeitsgesundheit begleiten.

Eine solche Fachstelle ist das „Institut universitaire romand de santé au travail“ (IST), das bereits über tausend Schweizer Kunden bei diesem Prozess begleitet hat. Selbst die besten Kontroll- und Unterstützungsangebote können nicht alle Risiken am Arbeitsplatz ausräumen und so gibt es immer noch eine Vielzahl an Erwerbstätigen, die bei ihrer Arbeit Risiken ausgesetzt sind. So waren etwa im Jahr 2012 laut der Befragung „Arbeit und Gesundheit“ des Bundesamts für Statistik 52 Prozent der Erwerbstätigen von mindestens drei physischen Risiken betroffen. Zu diesen physischen Risiken gehören beispielsweise beschwerliche, repetitive Arbeit, langes Stehen, giftige Substanzen oder Lärm.

Immer mehr Menschen leiden unter Stress

Arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen sind ein Thema, das die Arbeitswelt seit Mitte der 1990er-Jahre immer

stärker beschäftigt. Verschiedenen europäischen Studien zufolge leidet gegenwärtig mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmer/innen unter arbeitsbedingtem chronischem Stress. Auch in der Schweiz beläuft sich der Anteil der Personen, die häufig oder sehr häufig Stress empfinden, laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) auf 34 Prozent. Gemäss der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) ist Stress die Ursache für mehr als die Hälfte aller Abwesenheiten in den Unternehmen.

In der Schweiz hat das SECO aufgezeigt, dass der gefühlte Stress mit dem so genannten Präsentismus korreliert, dem Gefühl, trotz angeschlagener Gesundheit am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen, und zwar oft über die übliche Arbeitszeit hinaus. Ein solches Verhalten ist kostspielig und zahlt sich in keinerlei Hinsicht aus. Der „Job-Stress-Index 2014“ von Gesundheitsförderung Schweiz gibt an, dass 25 Prozent der Erwerbsbevölkerung unter mittlerer bis schwerer Erschöpfung leiden.



Diese Tatsache zeugt vom seit rund 20 Jahren anhaltenden Wandel der Arbeitswelt und zeigt, dass sich die Arbeitsbelastung verändert hat. Ebenso zeugt sie von der gesellschaftlichen Entwicklung und von veränderten Erwartungen der Arbeitnehmer/innen. Letztlich ist sie auch ein Hinweis für die veränderte Resilienz der Arbeitskräfte.

Die Wechselwirkung zwischen Arbeitsbelastung und psychischer Gesundheit wurde zunächst lediglich im Zusammenhang mit den Begriffen „Stress“ und „Arbeit“ untersucht. Dabei steht „Stress“ für eine Art Unwohlsein, ohne dass der Begriffsinhalt näher geklärt wird; vielmehr erstreckt sich der Begriff auf den „Stressor“, den Stresszustand und die Folgen von Stress.

Die OSHA definiert Stress wie folgt: „Menschen leiden unter Stress, wenn sie wahrnehmen, dass zwischen den Anforderungen, die an sie gestellt werden, und den Mitteln, die ihnen zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen, ein Ungleichgewicht besteht.“ Dieser Ansatz stellt die Person, ihre Eigenressourcen und ihr Anpassungsvermögen ins Zentrum. Inzwischen zeichnet sich aber ab, dass die psychische Gesundheit nicht nur eine individuelle Dynamik ist. Sie nährt und entwickelt sich je nach Umfeld und Beziehung zu anderen und darf deshalb nicht losgelöst von der Arbeitsorganisation und dem Beziehungsklima betrachtet werden.

Die Arbeit ist ein wichtiger Ort der Identitätsbildung und der Gesundheitsförderung. Sie verhilft zu gesellschaftlicher Anerkennung, ermöglicht den Kompetenzerwerb und den Aufbau von Fähigkeiten und hat somit für die psychische Gesundheit einen hohen Stellenwert.

Wenn die Arbeit ihren Sinn verliert

Im Rahmen dieser neuen Betrachtungsweise entstand der Begriff „psychosoziale Risiken“, der die Stressproblematik in einen Zusammenhang mit den durch die Arbeitsorganisation und das Arbeitsklima verursachten Belastungen stellt. Zwar



Laure Treccani

absolvierte ihren Master in Marketing sowie postuniversitäre Fortbildungen in Unternehmenskommunikation.

Ihr Interesse gilt der institutionellen Kommunikation. Schon 2015 wird sie vom IST (Westschweizer Institut für Gesundheit am Arbeitsplatz) für die Kommunikation beauftragt. In diesem Rahmen strebt sie an, die mit der Gesundheit am Arbeitsplatz verbundenen Themen in der Schweiz bekannt zu machen.

gibt es auch individuelle Faktoren, doch haben die psychosozialen Risiken oft eine gemeinsame Basis im Spannungsverhältnis zwischen Belastungs- und Ressourcenfaktoren, das durch den Wandel der Arbeitswelt hervorgerufen wird. Zu diesen Faktoren gehören:

- > Arbeitsrhythmus
- > Arbeitsunterbrüche
- > Fragmentierung der Arbeit
- > Termindruck
- > emotionale Anforderungen
- > fehlende Unterstützung
- > fehlende Anerkennung
- > Gleichstellungsprobleme
- > Vereinsamung
- > Wertekonflikte
- > Work-Life-Balance

Solche psychosozialen Risiken können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verunsichern oder dazu führen, dass die Arbeit ihren Sinn verliert. Weiter können sie Wertekonflikte oder einen Leistungsabfall herbeiführen, die Arbeitszufriedenheit und -motivation beeinträchtigen, die psychische und physische Gesundheit

gefährden und Risikoverhalten fördern. Es ist jedoch nicht immer einfach abzuschätzen, welchen Einfluss die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz auf die psychische Gesundheit haben, handelt es sich doch um komplexe Mehrfach- und multifaktorielle Risiken, die in verschiedenen Dimensionen interagieren und die berufliche wie die private Ebene betreffen.

Präventionsstrategien

Aktuell setzt man im Bereich der Arbeitsgesundheit deshalb eher auf die Stärkung der positiven Aspekte, auf die Förderung des Wohlbefindens, der Lebensqualität am Arbeitsplatz und der Arbeitsqualität. Bei der Förderung des „Wohlbefindens am Arbeitsplatz“, einem dynamischen Begriff, wird die Person als Ganzes betrachtet und es werden Aspekte wie persönliche Entfaltung und allgemeine Zufriedenheit einbezogen.

Dieser systemische Ansatz soll die verschiedenen Akteure der Arbeitswelt zusammenbringen, damit sie im Hinblick auf gemeinsame Strategien und Aktionsprogramme ihre Synergien nutzen können. Anstelle eines Ansatzes, der die Krankheit in den Vordergrund stellt und auf die Erkennung von Gesundheitsbeeinträchtigungen abzielt („pathogenetischer Ansatz“), begünstigt man eine „salutogenetische“ Vorgehensweise, die die Lösungssuche und eine frühzeitige Prävention ins Zentrum stellt.

Fragen rund um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz können so vollumfänglich in die Managementstrategien der Unternehmen einfließen, bevor gesundheitliche Probleme auftreten. Der Zusammenhang zwischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Arbeitsleistung wird immer deutlicher. Spezialisten, Unternehmensakteure, Ökonomen und Gesundheitsexperten sind sich in dieser Erkenntnis einig.

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird damit für die Arbeitgeber zum Leistungsziel und -mittel. Doch wohlgemerkt: Wohlbefinden und Lebensqualität am Arbeitsplatz beruhen nicht allein auf Arbeitshygiene und der Förderung guter Verhaltensweisen, sondern auch auf der Qualität der Arbeit an sich. Wohlbefinden hat nämlich seine eigene Dynamik und hängt auch

davon ab, ob Arbeitskräfte in ihrer Tätigkeit einen Sinn erkennen können oder nicht. Eine sinnvolle Arbeit ist demnach zentral und erhält die Gesundheit, während ein Sinnverlust Leiden verursacht.

Dieser Sinn entsteht nicht zuletzt in einem Arbeitsumfeld, das Raum lässt für die Entfaltung der kollektiven Intelligenz und für gemeinsame Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Es ist an den Unternehmen, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, das diesen Erwartungen gerecht wird.

Links und Literaturhinweise

Institut universitaire romand de santé au travail: www.i-s-t.ch

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: osha.europa.eu

Weltgesundheitsorganisation: *occupational health*

OSHA (2010): Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER). Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der EU.

BFS (2014): *Arbeit und Gesundheit – Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012*. Neuenburg.

SECO (2011): *Stressstudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen – Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern.

Janet Beke · Eva Peters · Bundesagentur für Arbeit, AV11

Inga

Interne ganzheitliche Integrationsberatung im Bereich SGB III

Veränderte Marktsituationen erforderten ein frühzeitiges und zielgerichtetes Handeln der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Es ist kein Geheimnis, dass das Erwerbspersonenpotential in Deutschland aufgrund der demografischen Entwicklung bis 2025 stark sinken wird. Die Zahl der Geburten geht zurück und immer mehr Arbeitnehmer/innen werden in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Aufgrund des

technologischen Wandels und der Globalisierung wird dagegen der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steigen.

Positive Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt wirken sich am schnellsten bei arbeitsmarktnahen Kunden aus. Die Verlierer sind hingegen arbeitslose Kundinnen und Kunden mit komplexen Problemlagen, deren Anteil und Gesamtzahl seit 2010 deutlich angestiegen ist. Diese Menschen profitieren nicht oder

nur in Ausnahmefällen von den verbesserten Arbeitsmarktbedingungen.

Es ist Aufgabe der BA, auf veränderte Marktsituationen schnell und professionell zu reagieren und optimale Dienstleistungen für die Kundinnen und Kunden zu erbringen. Ungenutzte Potentiale müssen im Rahmen eines steigenden Fachkräftebedarfs erschlossen werden. Dies kann nur gelingen, wenn der Zugang zum Arbeitsmarkt auch für

marktferne Kunden erleichtert und deren Teilhabechancen verbessert werden. Dabei gewinnt die Steigerung der Beratungsqualität als übergeordnete geschäftspolitische Zielsetzung zunehmend an Bedeutung.

Das operative Handeln der BA wurde entlang der Strategie BA 2020 ausgerichtet.

Das Ziel, „marktferne Kunden noch intensiver zu betreuen“ ist aus den zuvor genannten Gründen in die Strategie „BA 2020“ eingeflossen. Unter setzt wurde dieses Leistungsversprechen u. a. mit der Flächeneinführung der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung SGB III (Inga) für Kunden mit komplexen Problemlagen im Jahr 2013.

Inzwischen unterstützen alle 156 Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit Kundinnen und Kunden mit spezifischen Integrationshemmnissen durch einen ganzheitlichen Betreuungsansatz in speziellen „Inga“-Teams. „Inga“ stellt diejenigen Kundinnen und Kunden in den Fokus, deren Integration in Beschäftigung aufgrund vielschichtiger Vermittlungshemmnisse in den 12 Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht zu erwarten ist.

Bei der Konzeption des neuen Dienstleistungsangebots konnte bereits auf Erfahrungen aus dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement im Bereich der Grundsicherung, aber auch auf Erfahrungen aus eigenen Projekten im Bereich der Arbeitslosenversicherung zurückgegriffen werden. Alle Modellversuche haben bestätigt, dass eine intensivierte Beratung und Betreuung posi-

ve Wirkungen auf die Integration und die Dauer der Arbeitslosigkeit von Kundinnen und Kunden hat. Auch den Vergleich mit Dritten muss die BA nicht scheuen, denn es hat sich gezeigt, dass diese in ihren Vermittlungsbemühungen weder effizienter noch effektiver – und auch nicht kostengünstiger – waren.

Die guten Ergebnisse überraschten nicht – denn die Rahmenbedingungen für eine intensivere Vermittlungs- und Beratungsarbeit wurden verbessert, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den „Inga“-Teams sind einem ganzheitlichen Betreuungsansatz verpflichtet, verfügen über breite Arbeitsmarktkennntnisse und

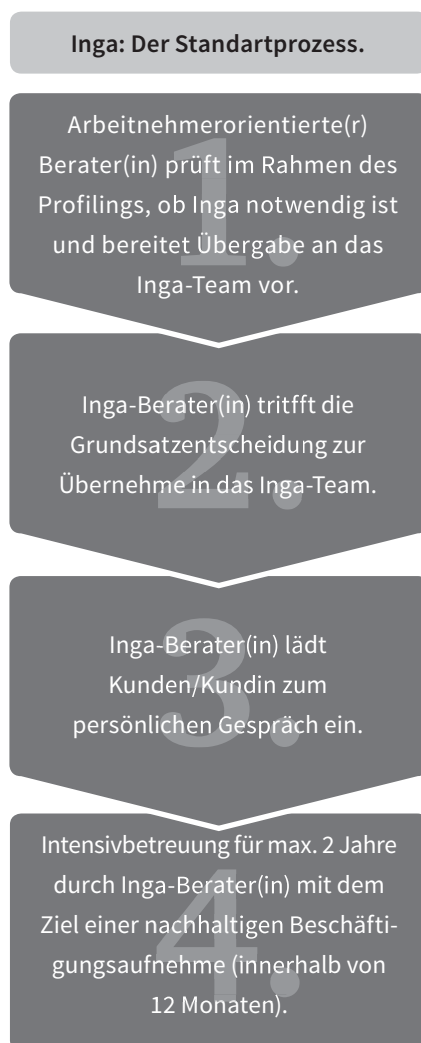
sind mit allen wichtigen Schnittstellenpartnern eng vernetzt.

Hohe Beratungsqualität in „Inga“ und optimale Rahmenbedingungen bilden die Voraussetzung für ein erfolgreiches Konzept.

Um eine nachhaltige Integration der Kundinnen und Kunden zu gewährleisten, genügt es nicht, optimale Rahmenbedingungen zu schaffen. Von entscheidender Bedeutung ist eine Verbesserung der Beratungsqualität. Ein erhöhter Personaleinsatz für „Inga“ stellt zunächst eine wichtige Voraussetzung für eine optimale Aufgabenwahrnehmung dar. Für eine Betreuungsrelation von ca. 1:65 war eine entsprechende Aufstockung des Personals erforderlich. Mit einer verbesserten Betreuungsrelation wird mehr Zeit für eine intensive Betreuung und Beratung gewonnen.

Der Ansatz von erfahrenen Vermittlungsfachkräften mit ausgeprägter Beratungskompetenz wurde als ein weiterer Erfolgsfaktor identifiziert. Die BA-Beratungskonzeption hat durch umfassende Flächenschulungen alle Vermittlungsfachkräfte erreicht. In den „Inga“-Teams ist es aber aufgrund des höheren Zeitvolumens, das für Einzelgespräche zur Verfügung steht, möglich, das Erlernte individuell umzusetzen und auch mal eine ungewöhnliche oder zeitintensive Methode zu erproben.

Engere Kontaktdichten, ein direkter Zugang zu den Integrationsberaterinnen und -beratern, eine bessere Netzwerkarbeit und mehr Gestaltungsspielräume bei der Betreuung und in Gruppenaktivitäten sind im Rahmen von „Inga“ zu-



lässig. Es gilt, möglichst alle notwendigen Dienstleistungen aus einer Hand zu erbringen.

Anders als bei der Schulung der Regel-Vermittlungsfachkräfte schließt die Qualifizierung der „Inga“-Berater/-innen mit einem Zertifikat ab. Dadurch wird ein einheitlicher fachlicher Standard sichergestellt, der sowohl durch einen Ausbau der Beratungskompetenz als auch durch die Vermittlung spezifischer fachlicher Kenntnisse gekennzeichnet ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten vertiefte Schulungen nicht nur in den Bereichen Stellensuche/Bewerbung und assistierter Vermittlungsarbeit sondern auch zu Fragen der Perspektiventwicklung, Motivation, Konfliktbearbeitung. Zudem werden sie zu intensiver Selbstreflexion angeregt. Mit den ersten Zertifizierungen der Integrationsberater ist bereits in den nächsten Wochen zu rechnen.

Eine deutliche Steigerung der Integrationschancen für marktferne Kunden ist durch „Inga“ erkennbar: Aktuell profitieren ca. 32 % der Kunden mit komplexen Problemlagen von einem ganzheitlichen Betreuungsansatz i. S. v. „Inga“.

Durch ganzheitliche Betreuung kann für ca. 32% der Kund/innen der Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden. Alle weisen Hemmnisse auf, die einer Integration im Wege stehen: Dies kann ihre Qualifikation ebenso be-



treffen wie ihre Leistungsfähigkeit, ihre schwierige persönliche Situation und vor allem verstärkt ihre Motivation/Aktivität (aufgrund unzureichender/nicht zielgerichteter Eigeninitiative). Sehr häufig treten die Problemlagen gleichzeitig auf. „Inga“-Kund/innen benötigen daher im Regelfall eine motivierende, anleitende Unterstützung aufgrund von Perspektiv-/Orientierungslosigkeit, Überforderung, Resignation oder Schwellenängsten (z. B. im Umgang mit Behörden, Arbeitgebern, der IT). Sie sind nicht in der Lage, allein zielgerichtet ihre (Re-)Integration zu erreichen.

Die qualitative Evaluation des Soziologischen Forschungsinstituts an der Universität Göttingen (SOFI) hat 4 Vermittlungsschwerpunkte für „Inga“ eruiert, für die sich eine ganzheitliche Unterstützung als sinnvolles und bedarfsgerechtes Angebot erwiesen hat:

- Hilfe zur Selbsthilfe (Bewerbungstraining),

Janet Beke

wurde am 25. April 1973 in Wernigerode geboren, studierte in Mannheim Verwaltungsrecht an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). Seit 1991 blieb sie der BA treu, begeisterte sich für die arbeitnehmerorientierte Vermittlungsarbeit und die Mitarbeit an deren Optimierung. Die Entwicklung eines rechtskreisübergreifenden Geschäftsmodells für die arbeitnehmerorientierten Integrationsprozesse (4-Phasen-Modell) stellte dabei ein Meilenstein dar.

Ihre Idee

Sie ist überzeugt, dass eine erfolgreiche Integrationsarbeit nicht nur eine gute Konzeption, sondern auch optimale Rahmenbedingungen und eine hohe Beratungsqualität der Mitarbeiter voraussetzt. Mit der ganzheitlichen Integrationsberatung (Inga) wird dieser Weg in der BA beschritten.

- Intervention in die Stellenbesetzung (assistierte Vermittlung),
- Klärung beruflicher Perspektiven und
- motivierende persönliche Unterstützung.

Im Regelfall sind neben einer intensiven Beratung auch Gruppenaktivitäten (wie z. B. ein Bewerbertraining, Gruppenberatungen zur Steigerung der Aktivität) und/oder eine assistierte Vermittlung zur Unterstützung erforderlich.

Die Optimierung der Rahmenbedingungen gegenüber der bisherigen Betreuung, die gestiegene Beratungsqualität und die umfangreichen Unterstützungsmöglichkeiten, die sich im Zusammen-

” Mit „Inga“ verbessern sich die Integrationschancen für Kunden mit komplexen Problemlagen überdurchschnittlich.

hang mit einem ganzheitlichen Betreuungsansatzes ergeben, spiegeln sich auch in den positiven Integrationserfolgen wider. Mit „Inga“ verbessern sich die Integrationschancen für Kunden mit komplexen Problemlagen überdurchschnittlich. Ca. jede/r Dritte kann innerhalb von 12 Monaten integriert werden. Besonderes Augenmerk wird weiterhin auf die Erhöhung der Nachhaltigkeit von Integrationen gelegt.

Kundenbefragungen bewerten die Dienstleistung „Inga“ in Bezug auf die Beratung und Vermittlung sehr positiv. Es zeigt sich hier durchgängig, dass sich die Investition in einen ganzheitlichen Betreuungsansatz aus Kundensicht lohnt und sich in besseren Bewertungsergebnissen auch niederschlägt.

Potentiale für fachliche Weiterentwicklungen und Qualifizierung der Mitarbeiter sind trotz Erfolge vorhanden.

Die Konzeption von „Inga“ ist bewusst flexibel gestaltet. Dadurch wird sichergestellt, dass neu gewonnene Praxiserfahrungen kontinuierlich einfließen oder gezielt auf veränderte Bedingungen am Arbeitsmarkt reagiert werden kann. Ein Beispiel ist die Qualifizierung der Integrationsberater im Bereich der zielgerichteten Einbindung von Gruppenaktivitäten, die eine Einzelberatung aufgrund gruppenspezifischer Effekte sinnvoll ergänzen kann.

Wichtig ist vor allem, dass die Kund/innen, die von der Dienstleistung besonders profitieren können, möglichst frühzeitig zu erkennen und in „Inga“ einzubeziehen. Nur dann kann das Potential von „Inga“ vollumfänglich ausgeschöpft werden und wirken. Hier setzt

u. a. die fachliche Weiterentwicklung der Konzeption in 2014 an.

Mit der flexiblen Konzeption und der erfolgreichen Beratungs- und Integrationsarbeit der „Inga“-Teams werden und wurden gute Voraussetzungen für eine dauerhafte Verstetigung von „Inga“ geschaffen.



Eva Peters

Ich erblickte am 24. April 1958 das Licht der Welt – an einem sehr sonnigen, warmen Tag. Das prägt! Mit Kälte kann ich nichts anfangen – weder physisch noch psychisch. In die Bundesagentur für Arbeit gelangte ich auf Umwegen – nach vielen Jahren als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Literatur, Film und Medien. Dort habe ich auch meine ersten Erfahrungen in der Beratung von Studierenden gesammelt. Auch wenn es viele nicht wahrhaben wollen: Ja, auch gut qualifizierte (angehende) Akademikerinnen und Akademiker brauchen bei ihrer Berufswegplanung Hilfe! Und ich war froh, auf die kompetente Unterstützung des damaligen Hochschulkoordinators der Agentur für Arbeit zurückgreifen zu

können, dessen Know How zum akademischen Arbeitsmarkt unübertroffen war.

Im Jahr 2000 erhielt ich meine erste unbefristete Stelle als Beraterin akademische Berufe: Ich war überglücklich. Als ich 2006, nach einigen Jahren als Teamleiterin, den Sprung in die Zentrale wagte, hatte ich meine Begeisterung für das Thema Beratung im Gepäck. Ich bin eine der Geburtshelferinnen von BeKo – und mit mütterlichem Stolz sage ich noch immer, dass unser Kind gut gelungen ist. Schade, dass es nicht überall mit dem Maß an Liebe „gepflegt“ wird, die es verdient...

Zurzeit befasse ich mich mit einem Thema, das zunehmend an Bedeutung gewinnt – für die Fachkräftesicherung, für die Zufriedenheit von Menschen, die vielleicht in jungen Jahren eine falsche Entscheidung getroffen haben – und perspektivisch auch für geflüchtete Menschen, die sich in Deutschland eine neue Existenz aufbauen wollen: Weiterbildungsberatung. Wünschen Sie mir Glück!

Meine Idee:

Immer wieder wird an uns die Frage herangetragen, wie man die Wirkung von Beratung messen kann und welchen Anteil sie an der Integration eines Kunden oder einer Kundin in Arbeit hat. Eigentlich ist die Antwort ganz einfach: Bei einem Menschen, der nicht aus eigener Kraft und ohne Hilfe den (Wieder)einstieg in den Beruf schafft, beträgt der Anteil 100%!

International Association for Educational and Vocational Guidance · IAEVG

IAEVG Kommuniké zur Bildungs- und Berufsberatung für Flüchtlinge

Tsukuba, Japan, 2015

Die aktuelle Flüchtlingskrise in Europa stellt weltweit ein besorgniserregendes Problem dar, das sich sowohl auf Individuen und Familien wie auch auf die Gemeinschaften und Staaten auswirkt. Anlässlich der Internationalen IAEVG-Konferenz zum Thema „Restructuring Careers over Unexpected Powerful Forces“⁽¹⁾ vom 18.-21. September 2015 in Tsukuba/Japan hat der Vorstand der IAEVG die folgende Presseerklärung mit einem Kommuniké herausgegeben zur Notwendigkeit, sich für die Bereitstellung von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten für Flüchtlinge einzusetzen. Der IAEVG Vorstand lädt alle Mitglieder ein, aktiv auf diese Krise zu reagieren, indem sie die Herausforderungen für Politik und Praxis beruflicher Beratung aufzeigen, um den Bedürfnissen von Flüchtlingen gerecht zu werden.

Viele dieser Migrantinnen und Migranten sind instabilen Verhältnissen ohne Zugang zu Bildung oder Beschäftigung ausgesetzt. Sie erleben Diskriminierung und einen Mangel an systematischer Unterstützung bei der Sicherung einträglicher Beschäftigung, während die Länder versuchen, die große Menge der Zuflucht Suchenden zu bewältigen und die regi-

1) „Wiederherstellung der Lebens- und Berufslaufbahnen im Gefolge unerwarteter, gewaltiger Kräfte“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe IAEVG-Mitglieder,

29. Oktober 2015

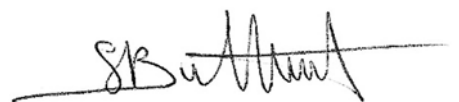
Ich freue mich, Ihnen das IAEVG-Kommuniké zur Flüchtlingskrise zu präsentieren, das der neue IAEVG, im Zusammenhang mit der Internationalen IAEVG-Berufsberatungs-Konferenz Ende September in Tsukuba/Japan verfasst hat. Ich möchte Sie ermuntern, dieses Kommuniké in Ihren Netzwerken zu verbreiten und damit die Debatte über dieses wichtige Thema voranzutreiben.

Darüber hinaus möchte ich Ihnen für Ihre Unterstützung meiner Wahl zur Präsidentin der IAEVG danken. Es liegt nun in meiner Verantwortung zusammen mit dem neuen Vorstand, die hervorragende Arbeit von Präsident Lester Oakes und dem bisherigen Vorstand fortzusetzen.

Die führende Rolle der IAEVG auf der internationalen Bühne zu stärken, die Vernetzung zwischen Praktikerinnen und Praktikern, Wissenschaftler/innen und Stakeholdern zu intensivieren, und sicherzustellen, dass die Mitglieder einen Nutzen aus ihrer Mitgliedschaft ziehen stellt eine immense Herausforderung dar für eine internationale Vereinigung, die nahezu ausschließlich auf freiwilligem Engagement und einer breiten Diversität ihrer Mitglieder basiert.

Um dies realisieren zu können haben wir alle gearbeitet und einen strategischen Plan erstellt, dessen Implementierung heute mit der Verbreitung des Kommunikés zur Flüchtlingskrise beginnt.

Beste Grüße



Suzanne Bultheel
Präsidentin der IAEVG



bleme der Flüchtlinge lenken und sich für die Versorgung mit entsprechenden Leistungen einsetzen.

Diese könnten z.B. in der Zusammenarbeit mit örtlichen Zuwanderergruppen und deren Vertreter/innen bei der Identifikation von Bedürfnissen und relevanten Leistungen liegen oder in der Kooperation mit Lehrkräften, um die Bildungsübergänge von Kindern und Jugendlichen zu erleichtern, oder in Leistungen, die Erwachsene bei der Teilhabe an dem neuen Bildungssystem sowie bei der Verbesserung und Erweiterung ihrer Qualifikationen und damit bei dem Eintritt bzw. Wiedereintritt in das Beschäftigungssystem unterstützen.

Auf der individuellen Ebene können Beratungsinterventionen Flüchtlingen bei der Identifizierung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten unterstützen. Sie können dazu beitragen, ihr Selbstvertrauen und ihre Zuversicht in die Zukunft zu stärken, ihre Aus- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und die notwendigen Schritte zu mehr Beschäftigungsstabilität zu unternehmen. Bildungs- und Berufsberater/innen sind in der Lage, Flüchtlinge bei der Identifizierung wesentlicher Ressourcen in ihrer sozialen Umwelt zu unterstützen und durch Teilnahme an interdisziplinären Teams umfassende Unterstützung für Bildungs- und Berufsfragen bereitzustellen.

Bildungs- und Berufsberater/innen können Einzelpersonen darüber beraten, wie sie ihre internationalen Zeugnisse und Qualifikationsnachweise verdeutlichen können. Sie können auch mit Arbeitgebern und Bildungsinstitutionen zusammenarbeiten, um die Kenntnisse und Fähigkeiten der Flüchtlinge mit Qualifikationsanforderungen von Arbeitsplätzen

abzugleichen, die ihren Qualifikationen entsprechen. Gleichstellungsfragen sind integraler Bestandteil solcher Diskussionen um sicherzustellen, dass qualifizierte Migrantinnen und Migranten Löhne und Gehälter erhalten, die denen der einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen.

Bildungs- und Berufsberater/innen haben darüber hinaus eine wichtige Funktion auf den Ebenen der Politikentwicklung und der Gestaltung von Programmen und Dienstleistungen für Flüchtlinge. Politische Lobbyarbeit und die Information von politisch Verantwortlichen über die Bedürfnisse von Flüchtlingen und darüber, wie Bildungs- und Berufsberatung mit der Ansiedlung und Integration der Flüchtlinge zusammenhängen, sind wesentliche Richtungsweiser für die Ausweitung von Leistungen, die für die Neuansiedlung der Flüchtlinge erforderlich sind.

Wir ermutigen unsere Mitglieder, die Diversität von Migrantinnen und Migranten zu beachten und anzuerkennen, dass sie eine Stimme bei der Ermittlung ihrer Bedürfnisse und bei der Konzeption und Gestaltung der für sie entwickelten Leistungen haben müssen. Dieses erfordert einen permanenten Dialog und die Anerkennung, dass die Bedürfnisse von Einzelpersonen und Gruppen variieren, je nach ihren Lebensbedingungen vor der Migration oder Flucht sowie nach nationalen und kulturellen Gegebenheiten und den Bedingungen nach der Migration oder Flucht im Zielland.

Wir laden die Mitglieder der IAEVG ein, sich aktiv an der Bewusstmachung dieser Integrationsaspekte von Flüchtlingen zu beteiligen und daran mitzuwirken, Leistungen und Angebote für deren Wohlergehen und für eine sinnvolle Teil-

habe an Bildung und Beschäftigung aufzubauen. Auch wenn gegenwärtig der Schwerpunkt auf dem unmittelbaren Bedarf an Leistungen zum Zeitpunkt der Zuwanderung/Ansiedlung liegt, ist zu bedenken, dass sich diese Bedarfe mit der Zeit und dem Generationenwandel verändern werden.

Flüchtlinge sind nicht nur Menschen, die Asyl suchen oder ihren Weg in einem anderen Land finden wollen; es sind Menschen, die als zukünftige Mitbürgerinnen und -bürger, als Nachbarinnen und Nachbarn und als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Beitrag leisten werden.

Die IAEVG als die weltweit größte Vereinigung von Beratenden appelliert an Träger und Praktiker/innen ebenso wie an politisch Verantwortliche und Wissenschaftler/innen im Feld der Beratung, ihre Anstrengungen für die Bedürfnisse der Flüchtlinge zu verstärken und sich für Unterstützungsleistungen zur Integration in Bildung und Beruf in den Zielländern einzusetzen.

Den Mitgliedern der IAEVG kommt eine wichtige Rolle dabei zu, Forschung und Praxis für eine erfolgreiche Integration von Flüchtlingen anzuleiten und zu fördern und politisch Verantwortliche und Arbeitgeber bei ihren Bemühungen zu unterstützen. Die Maßnahmen von Politik und Praxis müssen rechtzeitig, sinnvoll und facettenreich sein, um sicherzustellen, dass Flüchtlingen sinnvolle Unterstützungsleistungen für ihre erfolgreiche Integration und ihren zukünftigen Bildungs- und Beschäftigungsweg angeboten werden.

Dr. John McCarthy · Berater, Universitätsdozent, Autor, Direktor ICCDPP

Öffentliche Politik, Vielfalt und Bildungs- und Berufsberatung

Übersetzung aus dem Englischen: Heiner Bleckmann und Maria Hessling-Beine

Dieser Artikel wird die Verbindungen zwischen öffentlicher Politik, Vielfalt und Bildungs- und Berufsberatung an Politikbeispielen und Forschung von außerhalb Deutschlands aufzeigen. Er wird enden mit einigen Fragen an den öffentlichen Dienst, die Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland einbezogen¹.

1. Einführung

„Vielfalt / Diversität ist das einzig Sichere, was wir gemeinsam haben.“

Diese einfache und erstaunliche Wahrheit stellt für viele öffentliche Politikbereiche – und da insbesondere für die Sozialpolitik – eine Herausforderung dar. Wenn Menschen an Vielfalt denken, meinen sie in der Regel Andere, ohne zu merken, dass sie selbst Teil der wunderbaren menschlichen Vielfalt sind. Die öffentliche Politik bemerkt oder drückt diese Diversität aus durch:

- Gesetze, regelnde Maßnahmen, Handlungsweisen und Förderschwerpunkte, die von Regierungstellen oder ihren Repräsentanten verkündet werden,
- erklärte Staats- oder Regierungsziele, die das Wohlbefinden ihrer Bürger im Auge haben,

- grundsätzliche Handlungsanweisungen staatlicher Verwaltungen in Fragen von öffentlichem Interesse, die im Einklang mit Gesetz und Verfassung stehen.

Bildungs- und Berufsberatung ist meistens gegründet auf folgende öffentliche Politikbereiche:

- Bildung und Berufsausbildung (Schule, Berufsausbildung, Studium, Erwachsenenbildung)
- Jugend
- Wirtschaft
- Beschäftigung (in Beschäftigung, arbeitslos oder -suchend, ältere Arbeitnehmer)
- soziale Inklusion (marginalisiert, benachteiligt aus sozialen, physischen, gesundheitlichen und ökonomischen Gründen).

Vielfalt wird oft im Rahmen von sozialer Inklusionspolitik behandelt. Letztere umfasst gewöhnlich soziale Werte, soziale Gleichheit und Chancengleichheit und betrifft sowohl die soziale sowie die ökonomische Integration und das Engagement von Individuen in und mit der Gesellschaft als auch eine aktive Staatsbürgerschaft. Allerdings ist das Konzept der Diversität wesentlich weiter gefasst.

Diversität bezieht sich auf

- alles worin wir uns unterscheiden... Zum Beispiel angeborene Unterschiede, die wir nicht ändern können; Unterschiede, die wir durch Lernen erwerben (z.B. Werte, individuelles Verhalten und Benehmen in Gruppen) oder durch Unfälle.
- ethnische Unterschiede, das Geschlecht, das Alter, die nationale Abstammung, eine Behinderung, besondere Bedürfnisse, die sexuelle Orientierung, Bildung, die Religion, soziale und ökonomische Umstände, den sozialen Status, die Lokalität, ländlich im Gegensatz zu städtisch.

1) Der Artikel basiert auf einer Präsentation, die am 19.9.2015 beim Internationalen Kongress des IVBBB in Tsukuba, Japan vorgestellt wurde.

Gleichheit kann man beschreiben als Niederreißen von Grenzen, Abschaffung von Diskriminierung und Garantie gleicher Chancen, sowie den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Beschäftigung und zu allen Gütern und Dienstleistungen.

Gleichheit wird gewöhnlich durch die Gesetzgebung unterstützt und geschützt. Diversität andererseits handelt von der Anerkennung, dem Respekt und der Wertschätzung der Unterschiede. Gleichheit und Diversität sind nicht austauschbar, aber bedingen einander. Es kann keine Chancengleichheit geben, wenn die Unterschiede nicht gewertschätzt, nicht berücksichtigt und nicht genutzt werden.

Soziale Vielfalt mag insbesondere in Zeiten ökonomischer Schwierigkeiten als Bedrohung der Gesellschaft wahrgenommen werden.

Einige der aktuellen Äußerungen und das Verhalten von rechtsgerichteten Politikern in Zentraleuropa bezüglich der gegenwärtigen Flüchtlingskrise werden durch die Sorge um die Auswirkungen der religiösen und ethnischen Andersartigkeit der Flüchtlinge auf die einheimische Bevölkerung sowie auf die Arbeitsmarktchancen durch ein vergrößertes Erwerbstätigenpotential umrahmt.

Länder wie Ungarn oder Rumänien hatten in ihrer Geschichte schon Schwierigkeiten mit der Bewältigung der Vielfalt von ethnischen Minderheiten, die seit Jahrhunderten in ihren gegenwärtigen Grenzen leben.

Andererseits wissen wir aus der Geschichte, dass Länder wie die USA, Australien oder Neuseeland in ihrer Vielfalt aufgebaut wurden, wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise. Beim Aufbau der USA oder von Australien respektier-

ten die Kolonisten kaum die Vielfalt der eingeborenen Bevölkerung. Neuseeland bildet eine große Ausnahme durch den Vertrag von Waitangi (1840), in dem die Basis der Anerkennung der Vielfalt gelegt wurde. Dieser Vertrag wurde in großen Teilen bis zum heutigen Tage respektiert.

Es gibt viele Argumente für eine Vielfalt bei der Arbeitnehmerschaft:

- Zugang zu einem breiteren Pool von Talenten
 - dies führt zu verbesserter Produktivität
- der Reichtum der verschiedenen Standpunkte favorisiert kreative Problemlösungen
 - ermöglicht erhöhte Organisationsproduktivität und -flexibilität
 - führt zu größerem Einvernehmen am Arbeitsplatz
 - reduziert Diskriminierung
 - erhöht die Reputation, die Glaubwürdigkeit und das gesellschaftliche Engagement der Organisation / des Unternehmens
 - fördert die Weltbürgerschaft.

Aus der gesellschaftlichen Perspektive trägt Diversität in ähnlicher Weise bei zu:

- gesellschaftlicher Flexibilität: Setzt Menschen dazu in der Lage außer Acht zu lassen ihre Begrenzung zu wachsen und Neues über eine andere Kultur oder Subkultur zu lernen
- akzeptieren, dass wir mit Dingen zu recht kommen, die uns unterscheiden
- einer Gemeinschaftsbildung
- einem erweiterten gesellschaftlichen Zugang zu Talenten
- einem Reichtum von verschiedenen Sichtweisen und zu kreativer Problemlösung
- verminderter Diskriminierung
- internationaler Anerkennung, Glaubwürdigkeit und Engagement
- einer Vorbereitung auf eine Weltbürgerschaft

2. Wie wird Vielfalt in der öffentlichen Politik behandelt?

Einige Länder haben eine Gesetzgebung bezüglich Vielfalt und Diskriminierung, die Auswirkungen auf die gesamte Gesetzgebung, die Regierung und den öffentlichen Sektor hat. In Großbritannien zum Beispiel soll der Equality Act von 2010 Menschen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der weiteren Gesellschaft schützen. Seine Bestimmungen decken Arbeit, Behinderung, Alter, Rasse und Geschlecht ab. In dem Gesetz wird eine Gleichstellungspflicht des öffentlichen Sektors formuliert: Öffentliche Körperschaften haben bei der täglichen Arbeit alle Individuen zu berücksichtigen – bei der Formulierung der Politik, beim Service und bei der Behandlung der eigenen Beschäftigten.

Es erfordert auch von öffentlichen Stellen:

- die genügende Berücksichtigung der Abschaffung von Diskriminierung
- die Förderung der Chancengleichheit
- die Förderung der guten Beziehungen unter unterschiedlichen Bürgern bei der Ausübung ihrer Aufgaben.

Der Rechtsakt beinhaltet zusätzlich zu positiven Maßnahmen und einem präventiven Ansatz einen Anspruch auf Wiedergutmachung. Beratung wird denjenigen geboten, die vor den im Gesetz definierten Arten der Diskriminierung geschützt werden sollen und es werden die Rechtsmittel benannt, die ein Bürger oder eine Bürgerin, der/die sich diskriminiert fühlt, ergreifen kann. Außerdem haben öffentlich finanzierte Organisationen eine „vorausschauende“ Verpflichtung.

Zum Beispiel dürfen sie nicht abwarten, bis eine behinderte Person ihren Service in Anspruch nimmt, sondern sie sollen

schon vorher und fortlaufend darüber nachdenken, welche Hilfen Menschen mit Einschränkungen vernünftigerweise benötigen. Die „vorausschauende Verpflichtung“ gilt für alle Arten der „Diversity“, die vom Gesetz abgedeckt sind. Alle Aspekte des Gesetzes gelten für die öffentlich finanzierte Karriereberatung.

In Neuseeland schützt das „Menschenrechtsgesetz“ (Human Rights Act, HRS) von 1993 Menschen vor Diskriminierung bei bestimmten persönlichen Merkmalen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens. Folgende Merkmale werden explizit benannt: Geschlecht, Schwangerschaft eingeschlossen; Familienstand, auch eingetragene Lebenspartnerschaft, religiöser Glaube, ethische Überzeugungen, Hautfarbe, Rasse, ethnische oder nationale Herkunft, Behinderung, Alter, politische Überzeugungen, Beschäftigungsstatus, Familienstatus oder sexuelle Orientierung.

Das HRS verbietet Diskriminierung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens: Bei Regierungsaktivitäten oder anderen Tätigkeiten im öffentlichen Sektor, bei Beschäftigung, beim Zugang zu Bildung, beim Zugang zu öffentlichen Plätzen, Fahrzeugen und Gebäuden, bei der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen, bei der Bereitstellung von Wohnungen und Unterkünften, bei Industrie- und Berufsverbänden, in Qualifikationsgremien und in beruflichen Trainingseinrichtungen und Gesellschaften.

Das HRS unterstützt andererseits positive Diskriminierung wie besondere Maßnahmen, die in gutem Glauben umgesetzt werden und die notwendig sind, um Gleichheit für eine der genannten Gruppen zu erreichen, deren Diskriminierung vom Gesetz verboten ist.

3. Wie wird Diversität in der Politik zur Bildungs- und Berufsberatung innerhalb dieser öffentlichen politischen Rahmenbedingungen behandelt?

In Ländern wie dem Vereinigten Königreich (UK), die eine strenge Gleichstellungsgesetzgebung haben, bilden sich Gleichheit und Diversität vielfach ab in Strategien, Politik und Programmen großer Organisationen und Unternehmen, insbesondere hinsichtlich der Personalgewinnung und Karriereplanung. Einige Organisationen haben Positionen als Gleichstellungs- und Diversitätsberater geschaffen, um die Implementierung der Politik der Gleichstellung und Diversität anzustoßen, zu entwickeln und zu begleiten. Diese Politik hat Auswirkungen z.B. auf die Career Services of Higher Education. Zur Rolle des Studienbegleitenden Beraters (Studierendenberaters) des Career Service der Universität von Manchester gehört es, Information und Beratung zu den allgemeinen Anforderungen von Gleichstellung und Diversität bereit zu stellen, denen Studierende/Graduierte begegnen könnten, auch zum Verständnis der eigenen Rechte, des eigenen Selbstmarketings und eigener Offenheit, ausgerichtet auf Arbeitgeber.

Sprachbarrieren können Bürger häufig daran hindern, den Zugang zu den Career Services und anderen öffentlichen Dienstleistungen zu finden und sie in Anspruch zu nehmen, da dort beides – Gleichheit und Diversität – gleichermaßen nicht erwartet wird. England bietet uns ein gutes praktisches Beispiel mit seinem National Career Service (NCS). Die Öffentlichkeit kann in acht Sprachen auf den NCS zugreifen (europäische, asiatische und afrikanische). Der NCS ist ebenfalls ein gutes Beispiel dafür, wie geografische, zeitliche, und fi-

nanzielle Hindernisse überwunden werden können, um Zugang zu den Career Services zu gewährleisten. Die Öffentlichkeit kann diese Dienststellen telefonisch (über eine Free-Call-Nummer) und per Web an sieben Tagen in der Woche von 8.00 Uhr bis 22.00 Uhr in Anspruch nehmen.

Wie wir aus internationalen Untersuchungen wissen, findet die Wahl von Bildungs- und Berufswegen normalerweise im sozialen Kontext der Familie oder dem erweiterten Familienkreis statt. Careers New Zealand ist eine Agentur des Ministeriums für Bildung, die damit beauftragt ist sicherzustellen, dass alle Neuseeländer die berufskundlichen Informationen und die Beratung bekommen, die sie benötigen um ihre berufliche Laufbahn lebenslang effektiv zu managen.

Unter Berücksichtigung der Vielfalt der sozialen Kontexte, in denen Berufswahlentscheidungen stattfinden, ist es Teil der Strategie von Careers New Zealand, Familien und Gruppen der Communities, „Whanau“ und „Aiga“, zu qualifizieren. „Whanau“ bezieht sich auf die Großfamilie oder eine Gemeinschaft von Familienverbänden, die zusammen in der gleichen Region wohnen (Maori). „Aiga“ besteht aus einer weiter gefassten Gruppe von Familien von Blutsverwandten und von Verwandten aufgrund von Heirat oder sogar aus Verbindungen durch Adoption, die alle den Matai (das Familienoberhaupt, bei den Völkern des Pazifikraums) anerkennen. Eltern, Familien, Whanau und Aiga sind häufig die wichtigsten Meinungsbildner für junge Leute. Dem zur Folge hat Careers New Zealand damit begonnen, Kompetenzentwicklungsprogramme für gesellschaftliche Gruppen, Familien, Whanau und Aiga aufzulegen. Diese Programme zielen insbesondere darauf ab, Maori und An-

gehörige der Pasifika Familien, Whanau und Aiga, mit Ressourcen und Expertise zur Karriereentwicklung auszustatten zur Unterstützung ihrer jungen Leute.

Die oben genannten Beispiele, ähnlich aber dennoch unterschiedlich, zeigen reale Wege auf, wie Berufsberatung auf die Anforderungen von Gleichheit und Diversität reagiert.

4. Forschung zu Gleichheit und Diversität

„Alle Dinge sind gleich? Gleichwertigkeit und Diversität in der beruflichen Bildung, Information, Beratung und Begleitung“ ist eine der wenigen Studien zu Gleichheit und Diversität unter Berücksichtigung der Bildungs- und Berufsberatung (Equality and Human Rights Commission: Research Report 71, 2011, Quelle s. Infokasten). Dieser UK Research Report fasst Forschungsergebnisse aus Berufsbildung, -information und -begleitung (CEIAG) zusammen, die sich auf mehrere Merkmale von Gleichheit beziehen: Geschlecht (gender), ethnische Zugehörigkeit, Asylsuchende und Flüchtlinge, die „Gypsy Roma Traveller“ (GRT), behinderte Jugendliche, die „not-in-employment-education-training (NEET) group“ sowie jugendliche Mütter.

Problemstellungen, die sich aus der Studie ergeben sind:

- Ängste vor Ablehnung oder Diskriminierung zwischen ethnischen Minderheiten, behinderten, schwul-lesbischen, bisexuellen und trans-gender Jugendlichen;
- kulturelle und familiäre Erwartungen an junge Menschen hinsichtlich angemessener Bildungs- und Berufswege
- unterbrochene Ausbildungswege, die für Asylsuchende und für Jugendliche der „Gypsy Roma Traveller“ (GRT) zu einer Armutskarriere führen.

Aus öffentlich-politischer Sicht gibt der Autor folgende Empfehlungen:

- Ein früherer Start (Primary School) um die Erwartungen der Jugendlichen an ihre Bildungs- und Berufswege durch berufliche Bildung, Information und Begleitung bewusster zu machen.
- Klare Anforderungen an Schulen, z.B sollten Gleichheitsziele als Kernanforderungen in die berufliche Bildung an den Schulen verankert sein.
- Besseres Monitoring, Inspektionen und Trainings bezogen auf die Vermittlung beruflicher Bildung an den Schulen aus Sicht der Politik der Gleichheit.
- Klare Anforderungen an externe Bildungs- und Berufsberatungen, die Zielvorstellungen von Gleichheit und Diversität zu thematisieren und zu steigern.
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit/ Kooperationen (Schulen, Lehrer, Eltern, Arbeitnehmer, Bildungs- und Berufsberater).
- Zielgerichtete und maßgeschneiderte individuelle Beratung und Begleitung für benachteiligte Jugendliche.
- Bildungs- und Berufsberatungsstellen sollten Jugendliche, die zu den von Ungleichheit betroffenen Gruppen

zählen, in die Entwicklung von Dienstleistungen einbinden, damit sie sich vergewissern können, dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden.

- Der Einsatz von Mentoren und Gleichberechtigungs-Champions durch die Bildungs- und Berufsberatung, um die Bedingungen für manche Gruppen zu verbessern; und
- die „Gute Praxis“ zwischen den Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen und zwischen den Schulen zu teilen.

Die Untersuchung zeigt auf, dass es sogar dort, wo eine Vielfalt- und Gleichheitsgesetzgebung existiert, große Herausforderungen gibt, die Gesetzgebung in Handlungen umzusetzen, von Politik in politisches Handeln.

Eine frühere CEDEFOP Veröffentlichung „Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants“ (2014, s. Infokasten) hat die Aufmerksamkeit auf die wichtige Rolle der Bildungs- und Berufsberatung für Immigranten und Flüchtlinge gelenkt:

- um die Spannungen der Inklusion zu entschärfen, insbesondere in der Übergangsphase einer Krise mit einer hohen Arbeitslosenquote wie zur Zeit,

Information:



Studie der britischen Equality and Human Rights Commission als pdf: „All things being equal? Equality and diversity in careers education, information, advice and guidance“
www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/research/71_careers_information.pdf



Studie des europäischen Zentrums für Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP): „Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants“
www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/6124



- um die vollständige Entwicklung von Immigranten und Flüchtlingen zu hochwertigen Arbeitnehmern/Unternehmern und aktiven Mitbürgern zu ermöglichen und
- um eine nachhaltige Wachstumsstrategie zu unterstützen, indem angemessen auf die Qualifikationsdefizite reagiert wird.

Schlussfolgerungen

Die Forderungen von Gleichheit und Diversität sind tatsächlich wichtig für Deutschland im Zusammenhang mit seiner wirklich bewundernswerten Willkommenskultur für syrische Flüchtlinge.

Aber dies sind keine neuen Forderungen, da Deutschland bereits seit vielen Jahren Menschen aus anderen europäischen und außereuropäischen Ländern in seinen Arbeitsmarkt und seine Gesellschaft aufgenommen hat. Diese Fragen sind von unmittelbarer Bedeutung und zeigen auf, wie die deutschen öffentlichen Servicestellen, einschliesslich der Bildungs- und Berufsberatungen, auf den Umfang der Nachfrage reagieren können, die der Flüchtlingsstrom ausgelöst hat. Aber es gibt einige grundsätzliche Fragen, die gestellt werden müssen, z. B.

- Wie haben deutsche öffentliche Dienstleister – einschliesslich der Bildungs- und Berufsberatungsstellen – auf die Anforderungen an Gleichheit und Diversität bei der Bereitstellung dieser Dienste reagiert?
- In welchem Ausmaß wurden die Beratungsstellen eingerichtet und umgestaltet, um die Werte von Gleichheit und Diversität ernsthaft umzusetzen?
- Welche Studie – wenn überhaupt eine – wurde durchgeführt zum Thema „Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland bei verschiedenen ethnischen Gruppen“?

- Welche Lehren wurden daraus gezogen?
- Wie wurden ihre Erkenntnisse – wenn überhaupt – in die Praxis umgesetzt?
- Wie wurde der Umgang mit den sprachlichen, geographischen und finanziellen Zugangsbarrieren gestaltet?
- Wie wurde der soziale Kontext des Berufswahlprozesses zwischen den ethnischen Gruppen von den Bildungs- und Berufsberatungen aufgegriffen?
- Welche sind die Schlussfolgerungen für die praktische Kompetenz, das Verhalten und das Training der Bildungs- und Berufsberatung?

Die Antwort auf diese Fragen und die Berücksichtigung der Erfahrungen und Praktiken anderer Länder im „Reich“ von Gleichheit und Diversität werden dazu beitragen, den deutschen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft über die nächsten 50 Jahre zu gestalten.



Über den Autor

Dr. John McCarthy is Director of the International Centre for Career Development and Public Policy, currently based in Nice, France. The aim of the Centre is to promote international policy learning and policy sharing of good examples of policies for career guidance in the education, employment and social policy fields.

His background has been primarily in the education policy field. He was

a Policy Developer at the European Commission's Directorate General for Education and Culture specifically focussing on Lifelong Learning where he chaired the European Commission's Expert Group on Lifelong Guidance. He undertook country policy reviews for career guidance for the OECD and for the European Training Foundation (ETF).

He has had an instrumental role at the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) in the development of Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission (2015). He co-edited Career guidance: a handbook for policy makers, a joint European Commission-OECD publication. He wrote The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers, an OECD International Policy Review Expert Paper. He co-authored Establishing and Developing Lifelong Guidance National Policy Forum published by CEDEFOP, an agency of the European Commission for the development of Vocational Education and Training.

Prior to his international work, he directed the National Centre for Guidance in Education, an agency of the Department of Education and Science, Ireland; and was Deputy Director of the post-graduate Higher Diploma in Guidance and Counselling programme at the Department of Applied Psychology, University College, Cork. His interests include reading, music, dance, hiking, tennis, and sports in general.

E-Mail: jmc@iccdpp.org

Jetzt neu:
**Ihre Anzeige
im
dvb forum!**

Möchten Sie im dvb forum
Ihre Dienstleistung vorstellen?

Oder Werbung für Ihr
Unternehmen machen?

Ihr Produkt könnte
unsere Leser interessieren?

Sie suchen oder bieten
eine Kooperation?

Ab der nächsten Ausgabe (1/2016) bieten wir Ihnen die Möglichkeit, Ihre Werbung als Kleinanzeige, halb- oder ganzseitige Anzeige in unserer Zeitschrift zu schalten.

Nähere Informationen und detaillierte Angaben zu den Anzeigenformaten und Preisen erhalten Sie von Birgit Lohmann unter der E-Mail Adresse:
forum@dvb-fachverband.de

Das Heft wird im Frühsommer 2016 erscheinen.



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 Verwaltungsbereiche (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.