



# forum

[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)  
56. Jahrgang · Ausgabe 1 | 2017

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



Identität



## Impressum

---

### **dvb forum**

Fachmagazin des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
56. 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](mailto:kontakt@dvb-fachverband.de);  
[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)

### **Redaktion:**

- Birgit Lohmann (ViSDP), Eschenweg 68, 58239 Schwerte  
Tel.: +49 2304 41007 · E-Mail: [Birgit.Lohmann@dvb-fachverband.de](mailto:Birgit.Lohmann@dvb-fachverband.de)
- Heiner Bleckmann, Grülingstraße 105, 66113 Saarbrücken  
Tel.: +33 686445907 · E-Mail: [Heiner.Bleckmann@dvb-fachverband.de](mailto:Heiner.Bleckmann@dvb-fachverband.de)
- Ullrich Löser, An den Kämpfen 27, 59348 Lüdinghausen  
Tel.: +49 2591 8322 · E-Mail: [Ullrich.Loeser@dvb-fachverband.de](mailto:Ullrich.Loeser@dvb-fachverband.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: [kontakt@katrinlange.com](mailto:kontakt@katrinlange.com) · [www.katrinlange.com](http://www.katrinlange.com)

**Druck:** Druck-Manufaktur Hahn · [www.druck-manufaktur-hahn.de](http://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  
[wbv-journals.de/dvb-forum](http://wbv-journals.de/dvb-forum)



DOI der digitalen Ausgabe: 10.3278/DVB1701W

Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB\_01/2017

Preis: EUR 12,- (D) zzgl. Versandkosten

[www.wbv.de/dvb-forum](http://www.wbv.de/dvb-forum)

Das dvb forum erscheint zwei mal jährlich  
(Jahresbeginn und Sommer).

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 29. Oktober 2016.

Das dvb forum ist eine Mitgliederzeitschrift.

Auflage: 800 · ISSN 0935-8323



**Liebe Leserin, lieber Leser,**  
und schon wieder ist ein halbes Jahr verstrichen und wir dürfen Ihnen und euch hier ein neues Heft des ehrenamtlich erstellten dvb-forum ans Herz legen.

Wir freuen uns sehr, dass der Sonntagsreferent der dvb-Jahrestagung 2016 uns seinen Vortrag verschriftlicht zur Verfügung gestellt hat und wir ihn hier allen Mitgliedern zugänglich machen können! Die Biographie, die die Identität der handelnden Personen und ihr Agieren prägt – ein spannendes Thema für die Beratung!

Und natürlich auch für die Beratenden selbst – wie hieß es im früheren Berufsbild des dvb im Punkt 1 „Ziel und Bedeutung von Berufsberatung“: „Im Beruf entfalten Menschen ihre Persönlichkeit, erarbeiten sich materielle Lebensgrundlagen und erreichen gesellschaftliche Integration.“ Auch, wenn es das dvb-Berufsbild so nicht mehr gibt – an der Wahrheit dieses Satzes hat sich nichts geändert, und es ist *die* Aufgabe einer entwickelten Gesellschaft, den Menschen dazu die bestmögliche Unterstützung zukommen zu lassen – ob hier aufgewachsen oder zugewandert.

Die Wege in diese lohnende und befriedigende Beratungsarbeit, die Einschätzung des nötigen Qualifikationsniveaus und verschiedene Facetten der Ausübung der Beratung in Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsfragen behandeln weitere Beiträge des Heftes – lassen Sie sich auf die Gedanken der Autoren ein und schreiben Sie uns gerne Ihre Gedanken dazu!

Das erwähnte Berufsbild gibt es nicht mehr – dafür ein dvb-Grundsatzpapier mit u.a. für die Beratenden identitätsfördernder Wirkung, in dem sich Beraterinnen und Berater wiederfinden und das (nicht nur der Fach-) Öffentlichkeit verdeutlicht, wie berufliche Beratung zu der persönlichen Entwicklung der Menschen beiträgt. Wir machen im letzten Beitrag sehr gerne darauf aufmerksam und empfehlen die Lektüre!

Letztlich die gute Nachricht, dass die dvb-Redaktion Zuwachs erhält: Barbara Knickrehm vervollständigt ab 2017 das eine Weile dezimierte Redaktionsteam und bringt eine Menge für uns nützliche Erfahrungen mit ein.

Eine gute Zeit und herzliche Grüße von der gesamten Redaktion

Birgit Lohmann  
Kontakt: forum@dvb-fachverband.de

<b>Dr. Gerd B. Achenbach</b> Beantwortung der Frage, wie sich unsere Biographie auf die Art, wie wir beraten, auswirken mag .....	4
<b>Barbara Knickrehm/ Rainer Thiel</b> Rezension: „Micro Inputs – Veränderungscoaching“ .....	13
<b>Prof. Dr. Michael Scharpf/ Laura Metzler</b> Akademische Qualifizierung von Beratungsfachkräften an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit .....	15
<b>Heinz Staufer</b> Fachmann/Fachfrau Schlagfertigkeit .....	21
<b>Dipl.-Kfm. Andreas Dotzauer M.A.</b> Beratungsform Outplacement als besondere Herausforderung für die betriebliche bzw. individuelle Personalentwicklung .....	22
<b>Rüdiger Jäkel</b> Die Tour: Berufswahl mit allen Sinnen .....	26
<b>Dr. Ingo Blaich</b> Jenseits von Google & Co. ....	30
<b>Rainer Thiel</b> Professionalisierung der Beratungsarbeit in der Bundesagentur für Arbeit .....	38
<b>Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB)</b> Deutscher Qualifikationsrahmen Beratung (DQR) .....	43
<b>Prof. Dr. Matthias Rübner</b> Nutzen und Anwendbarkeit eines fotobasierten Card Sorts und Interessentests bei jungen Berufswählern .....	45
<b>Ovagem Agaidyan</b> Back and Forth .....	53
<b>Hans Beat Achermann</b> Aktiv die dritte Lebensphase gestalten .....	56
<b>Birgit Lohmann</b> Professionelle Bildungs- und Berufsberatung – Positionen des dvb .....	58

# Beantwortung der Frage, wie sich unsere Biographie auf die Art, wie wir beraten, auswirken mag

Vortrag auf der Jubiläums-Jahrestagung  
des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
(dvb) am 24. April 2016

Von **Dr. Gerd B. Achenbach** (Vorsitzender der  
„Internationalen Gesellschaft für Philosophische Praxis“)

Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich weiß gar nicht recht, wie ich das nennen soll, was ich ihnen in der kommenden Stunde zumuten möchte. Nun, ich habe nachgedacht und herausgekommen ist dabei der Vorschlag, das Folgende eine Art Zwitter oder einen Hybrid zu nennen – Sie verstehen: Irgend etwas Gemischtes, Vermengtes, Zusammengemixtes. Was mich natürlich verpflichtet, Ihnen jetzt zunächst zu sagen, wie es dazu kam. Das will ich tun. Also, das war so ...

Als ich eingeladen wurde, hier bei Ihnen diesen Vortrag zu halten, erfuhr ich, das Tagungsthema Ihres Jubiläumskongresses werde „Wege in gute Beratung“ heißen, was mit zwei Zeilen erläutert wurde. Die hießen (und heißen immer noch,

wie ich auf Ihrem Programmfaltblatt sehen konnte): „Wie werde und bleibe ich eine gute Beraterin / ein guter Berater? Wie komme ich zu einer guten Beratung?“

Das regte mich zu dem Vorschlag an, einen Beitrag zu liefern, für den ich dieses Tagungsthema – allerdings ohne die Komplikation „gute Beraterin und guten Berater“ – als Titel übernehmen wollte. Ein wenig später habe ich das dann korrigiert und in Anlehnung an einen höchst bekannten, da populären Aufsatz des Philosophen Kant, überschrieben: „Beantwortung der Frage: Was ist gute Beratung?“

Ich gestehe: Ich finde diese Idee im Blick auf Ihre Tagung eigentlich immer noch gut. Doch dann kam vom verantwortlichen Verbandsvorstand die präzisierende Nachfrage: Man sei vor allem interessiert an einer Beantwortung der Frage, „wie sich unsere Biographie auf die Art, wie wir beraten, auswir-

ke“; und näherhin: Welche Wechselwirkungen anzunehmen seien zwischen der Biographie, der Persönlichkeit und der Beratungshaltung dessen, der berät – oder sofern sie auf die grammatische Weiblichkeit Wert legen: der beratenden Person. Sie beachten: Die Person. Weiblich! Das mag unter den gegenwärtigen Korrektheitsauflagen beruhigen. Zugleich handelt es sich um ein Wort, dem sich im Zweifelsfall durch einen plausiblen Zusatz ein Geschlecht verschaffen läßt: Sie machen einfach „Mannsperson“ und „Weibsperson“ daraus. Sehr schön: „Die Mannsperson“. Sie sehen: Es gibt zeitbedingte Kuriosa bemühter Wohlanständigkeit, von deren Komik man zu Unterhaltungszwecken hin und wieder Gebrauch machen sollte ... So – doch nun zu dem Zwitter oder dem thematischen Gemenge, das ich Ihnen, wie angekündigt, zumuten möchte.

Ich werde mich also einerseits bemühen, zu jener spezielleren Frage, die Sie mir gewissermaßen als „Pflicht“ auferlegt haben, einiges beizutragen, und andererseits, sagen wir einmal: „als Kür“, einige Gedanken von allgemeinerem Zuschnitt entwickeln, die das Gesamthema ihrer Tagung als Frage aufnehmen und zu beantworten suchen.

Soviel zur Einteilung und Übersicht, was Sie erwartet. (Eine hübsche Wendung übrigens: „was Sie erwartet“, denn vielleicht – das ist das Risiko, das man eingeht, läßt man sich Referenten ein –, denn vielleicht erwartet Sie ja, was Sie gar nicht erwartet haben. Wir werden sehen ...). Doch zunächst, wie angekündigt, zur Pflicht, mithin zur Frage, wie sich unsere Biographie auf die Art, wie wir beraten, auswirkt.

Nun, was ist das: „unsere Biographie“? (Bitte überlieferungsgetreu mit „ph“ geschrieben und nicht mit diesem simplen, nichtssagenden „f“, wie es in Ihrem Programm steht; „Biographie“ leitet sich ab von „bios“: Leben und „graphiein“: schreiben.) Also „Biographie“: Es ist die Geschichte, die Auskunft darüber gibt, wer wir sind. Biographien werden entsprechend erzählt. Und weil das so ist, will ich Ihnen die Frage, um die es hier geht, in Form dreien kurzgefaßter Geschichten präsentieren.

#### Wozu auf theoretischem Felde Geschichten dienen

Wobei – bevor ich damit beginne, ist zuvor eine erste und danach sogar noch eine zweite Erläuterung nötig. Zu erläutern

ist nämlich, welche Funktion die angeführten Geschichten erfüllen sollen. Hier zunächst die erste Klarstellung:

In den Kreisen der science society werden Geschichten gewöhnlich als Beispiele bemüht, mit denen etwa ein Argument oder eine These oder eine Theorie illustriert werden soll, wobei das in aller Regel auf die Bestätigung jenes Argumentes oder jener These oder der betreffenden Theorie hinausläuft. Man könnte unbekümmert um den in diesen Kreisen üblichen Sprachgebrauch sagen: In wissenschaftlichen Diskursen werden Geschichten zu Werbezwecken erzählt, insofern es ihre Funktion ist, um Zustimmung für die entsprechende These, das vorgetragene Argument oder die vertretene Theorie zu werben.

Wenn ich Ihnen hingegen gleich einige Kurzgeschichten zumute, die Schlaglichter auf Biographien werfen, sind die nicht als Beispiele für irgendwas gedacht, sondern sie sollen zunächst einfach nachdenklich stimmen. Und an ihnen soll deutlich werden, inwiefern wir es mit sehr unterschiedlichen Wirkungen biographischer Prägnanzen auf unsere Einstellung in der Beratung zu tun haben.

An dramatischen  
Zuspitzungen lernen wir am  
ehesten, was sich in abge-  
schwächerer Form auch  
unter weniger dramatischen  
Bedingungen abspielt.

#### Soweit die erste Erläuterung oder Klarstellung.

Jetzt die andere und zweite: Ersrecken Sie nicht, wenn es in den Geschichten, die ich Ihnen mitgebracht habe, um Leben und Tod geht. Das hat einen guten Grund: An dramatischen Zuspitzungen lernen wir am ehesten, was sich – in abgeschwächerer Form – auch unter weniger dramatischen Bedingungen abspielt. Außerdem geht es auch in der Bildungs- und Berufsberatung – ob Ihnen das nun lieb ist oder nicht, ob Ihnen dies Kopfzerbrechen bereitet oder nicht, ob dies Ihr Gewissen belastet oder nicht – manches Mal um Leben und Tod: ein Umstand, der durchaus Unruhe auslösen könnte ...

Gibt es eine Statistik, die uns darüber aufklärt, welchen Anteil die Verzweiflung, in einem „falschen“ Beruf zu stecken und da (vermeintlich) nicht herauszukönnen, an den jährlichen Selbsttötungen hat, also an einer der alles in allem häufigsten Todesarten? Unter den Stimmungen, die den einen und anderen zur Verzweiflung bringen und schließlich – als Ausweg, wo es keinen Ausweg mehr zu geben scheint – womöglich in den Selbstmord treiben, ist es oftmals der Eindruck, am falschen Platz oder irgendwo hineingeraten zu

sein, wo man nicht hingehört, wo man es zudem vielleicht niemals schaffen wird, wirklich dazugehören, weshalb sich solche Menschen isoliert, vielleicht aussortiert empfinden, was sie dann selbst in ihre Hand nehmen, indem sie sich tatsächlich „aussortieren“ – um ihr Trachten nach dem eigenen Leben einmal so zu nennen. Und Sie werden wissen, in welchem hohem Maß das Scheitern sogenannter „Karrieren“, gefolgt vom damit verbundenen Verlust gesellschaftlicher Reputation und Wertschätzung, unter den Motiven, die zum Suizid führen, anzutreffen sind. Wenn ich es recht gelesen und in Erinnerung habe, ziehen zumal unter den älteren Mitbürgern – jenseits der 55 – mehr als viermal so viele Männer als Frauen einen solchen finalen Strich unter ihre Biographie – was den Wink enthält: Es sind häufig, sehr häufig sogar Unglücksgeschichten, die sich im Zusammenhang mit dem Beruf ergaben.

Weil es durchaus hierhin gehört und weil es im Zusammenhang mit Ihren Engagements steht, erlauben Sie mir rasch eine Erinnerung einzuschleiben, wobei es sich dabei nun auch um eine solche „Beispiel-Geschichte“ handelt, wie ich sie eingangs verächtlich zu machen suchte. Sie soll also schlaglichtartig den Eindruck, von dem ich eben rede, das Wurzeln von Lebensverzweigung in beruflichen Verwerfungen, belegen. Also – ganz kurz:

Als vor vielen Jahren die Paderborner Fa. Nixdorf von Siemens übernommen wurde, verstand es der übernehmende Konzern, zahlreichen hoch dotierten Mitarbeiter des Computerentwicklers den Wechsel in die Selbständigkeit nahelegen, und zwar dadurch, daß ihnen vorgerechnet wurde, wie sie die weitestgehend selbe Arbeit, für die sie bisher bei Nixdorf Angestelltenbezüge bezogen hatten, nun mit eigener Rechnungsstellung und deutlich höherer Gewinnerwartung fortsetzen könnten. So wurden keine Abfindungen fällig, und ein Jahr lang ging die in Aussicht gestellte Rechnung denn auch wirklich auf ... Doch dann war, zum größten Bedauern des neuen Eigentümers, eine Fortsetzung der Zusammenarbeit mit den neuen Selbständigen leider nicht mehr möglich.

Ich habe damals eine ganze Gruppe der von dieser „Umstellung“ Betroffenen kennengelernt und verschiedene Male getroffen. Ich sage Ihnen: Es war entsetzlich mit ansehen zu müssen, wie hier Menschen, die einmal vorzügliche und geschätzte Mitarbeiter an den ihnen zugewiesenen Arbeitsplät-

zen waren, sich jetzt gewissermaßen auf hoher See ausgesetzt fanden, ohne schwimmen zu können ...

Ich weiß im einzelnen nicht, was aus ihnen geworden ist; von einem von ihnen allerdings habe ich später gehört, wie er nach kurzer, autosuggestiv inszenierter Euphorie in eine Lebensverfassung tiefer Lethargie verfiel, bis sich sein Ende nur mehr als eine multiple Krankheitsgeschichte erzählen ließ. Ich wäre aber nicht verwundert, wenn ich – ginge ich den einzelnen Geschichten dieser Männer nach – von einigen hörte, sie hätten sich umgebracht. Sie sehen, ich habe nicht vor, Sie zu schonen. Doch wer geschont werden will, läßt sich ja auch keinen Philosophen ein ...

Sofern und solange  
diesem Arzt keine solche  
Geschichte widerfahren war,  
orientierte er sich an  
Statistiken und Wahrschein-  
lichkeitserwägungen.

Doch jetzt erst einmal die angekündigten Geschichten. Der Reihenfolge nach hier die erste – die, wie Sie gleich hören werden, eine Art Doppelgeschichte ist.

#### Die erste Geschichte

Vor Jahren saß ich in Kärnten auf einem öffentlichen Podium im Rahmen eines großen Kongresses, und neben mir saß ein in Österreich weithin bekannter Gynäkologe, Professor seines Faches, der folgendes erzählte. Es sei einst ein

Ehepaar zu ihm gekommen, die, beide von Geburt blind, sich in Einrichtungen der Blindenfürsorge kennen- und liebgelernt hatten, und nun sei diese Liebe fruchtbar geworden, die Frau mit andern Worten war schwanger und erwartete ein Kind.

Im Falle dieser besonderen Blindheit, die der Befund bei beiden Elternteilen war, bestand nun die statistisch hochwahrscheinliche Aussicht, auch das erwartete Kind werde erblich belastet an derselben Blindheit leiden, was den Arzt bewogen habe, den Eltern den Abbruch der Schwangerschaft nahelegen, was ihm erfolgreich gelang.

Einige Zeit später aber sei dasselbe Paar ein zweites Mal in seiner Praxis erschienen, wieder in Erwartung eines Kindes, diesmal allerdings habe die Frau und angehende Mutter, nachdrücklich unterstützt von ihrem Ehemann, erklärt, sie würden als Eltern diesmal nicht wieder in einen Abbruch der Schwangerschaft einwilligen, sondern das Kind bekommen.

Das Resultat, von dem der Gynäkologe nun berichten konnte: Der zur Welt gebrachte Junge, keineswegs von Geburt blind, habe sich in beispielloser Weise zum „Auge“ seiner Eltern entwickelt, denen er, was immer ihnen zu sehen ver-

sagt war, erzählte und schilderte, und inzwischen sei er ein über Österreich hinaus erfolgreicher und geschätzter Schriftsteller. Der Arzt komplettierte sein Fazit mit dem Kommentar: Er wüßte keine Familie zu nennen, die er, dieser vergleichbar, als ebenso überzeugend, ja anrührend einzuschätzen hätte.

Nun, was wollen wir denken? Wird diese Geschichte diesen Arzt in weiteren Fällen, da es um Abtreibung „Ja“ oder „Nein“ geht, in seinem Beratungsverhalten beeinflussen?

Wissen Sie, was an dieser Geschichte und Erfahrung so interessant ist? Sofern und solange diesem Arzt keine solche Geschichte – die ihn erschütterte – widerfahren war, orientierte er sich an Statistiken und Wahrscheinlichkeitserwägungen. Verstehen Sie: Die Wahrscheinlichkeit – statistisch ermittelt – sprach für die Blindgeburt auch in diesem zweiten Fall. Aber jetzt, durch diese eine, diese einzigartige Geschichte wird der, dem sie widerfährt, jener Arzt mithin, der berät, nachdenklich. Und die Frage fing ihn an zu bedrängen, mit welcher Unbedenklichkeit jenes erste Kind, auf die Gefahr hin, es wäre blind zur Welt gekommen, ausgetrieben wurde. Da lag die eigentlich beunruhigende Frage, nicht in der Freude über den guten Ausgang im zweiten Falle, da die werdende Mutter sich nicht beirren ließ.

Ich sprach nach der Podiumsveranstaltung noch lange mit jenem Arzt. Und da, im Nachgespräch, sagte er dann: „Im Grunde habe ich diesen Eltern, die da damals mit dem ersten Kind, das sie erwarteten, vor mir saßen, gesagt: Es wäre besser, wenn es Sie nicht gäbe. Das ist es, was mir jetzt zu denken gibt.“

### Eine Zusatzgeschichte

Mancher wird sich nun vielleicht fragen, warum ich Ihnen „ausgerechnet“ eine so dramatische Abtreibungsgeschichte zumute. Nun, ich berichtete ja, ich hätte jenen Arzt vor vielen Jahren kennengelernt, als wir gemeinsam auf einem Podium in Kärnten saßen. Und Sie ahnen inzwischen, was das Thema jener Veranstaltung war. Sie haben Recht: Es ging um Abtreibung und alles, was in jenen diesbezüglich aufgeregten Zeiten damit im Zusammenhang stand.

In den zumal damals allerdings äußerst erregten Debatten, Sie werden sich erinnern, herrschten frische Interessen vor, die den moralischen Positionen und Einschätzungen die Richtung anwiesen, ja, heute dürfen wir mit einigem Abstand

dazu wohl sagen, es habe sich damals um einen Kampf der Gesinnungen gehandelt, die auf viele der seinerzeit Beteiligten Bekenntniszwänge ausübten.

Wenn ich Ihnen aber nun – als eine Art Zwillingsgeschichte zu jener jenes Arztes – noch kurz einen eigenen autobiographischen Beitrag dazu erzähle, wird sogleich deutlich werden, wie es kommt, daß ich – hier in diesem Vortrag – Ihnen „ausgerechnet“ eine solche Abtreibungsgeschichte präsentierte. Das hat nämlich entschieden mit meinem eigenen Leben zu tun. Dazu kurz soviel ...

1972 fiel meine damalige Verlobte, nahezu „von heute auf morgen“, wie man sagt, in eine schwere, nie wieder geheilte Psychose, in eine besonders schwere Form von Angstpanik, Paranoia und Schizophrenie. In einer unvorstellbar und einmalig gebliebenen, fast nur augenblicklichen Aufhellung der sonst dauerhaft dämonisch-ängstlichen Verfassung allerdings kam es, etwa ein dreiviertel Jahr nach Ausbruch dieses fürchterlichen Leidens, zu einem einzigen Beischlaf, der nach solider medizinischer Prognose nicht anders als „folgenlos“ hätte bleiben müssen, da seit Krankheitsbeginn, wie dies in solchen Fällen

gewöhnlich ist, die Regel ausgeblieben war.

Gleichwohl, was übrigens die Möglichkeit von nahezu Unmöglichem belegt, hatte diese einzige „Beiwohnung“ – wie das in alter Sprache hieß – zur Schwangerschaft geführt. Die war zeitlich ins Ende des vierten Monats vorgerückt, als meine Frau in eine derart schwere Verfassung abstürzte, daß akute Lebensgefahr drohte und eine gerichtlich verfügte Zwangseinweisung in die Psychiatrie vom behandelnden Arzt eingeleitet wurde, um die Patientin dort zwangsweise sedieren zu können. So wurde sie in ein mehrtägiges Koma versetzt. Danach allerdings, so die ärztliche Expertise, mußte eine schwere Schädigung der Leibesfrucht angenommen werden, und außerdem, so hieß es, bliebe die Schwangerschaft aufrecht erhalten, sei die Behandlung mit den für erforderlich gehaltenen hochwirksamen Medikamenten nicht möglich. Infolge dessen war sich das behandelnde ärztliche Team einig, es solle ein Schwangerschaftsabbruch durchgeführt werden, mit dessen Durchführung ein dafür berühmter Psychoanalytiker und Hypnotiseur beauftragt werden sollte, der es verstehe, der Kranken den Verlust des Kindes als eine traurige Fehlgeburt zu suggerieren.

Ich wurde zweimal zur Umstimmung ins Gesundheitsamt einbestellt, wo man mir die Unverantwortlichkeit meines Entschlusses nahelegen suchte.

Um den Bericht abzukürzen: Gegen den anhaltenden, mir ins Gewissen redenden Widerstand der Ärzteschaft – ich wurde zweimal zur Umstimmung ins Gesundheitsamt einbestellt, wo man mir die Unverantwortlichkeit meines Entschlusses nahelegen suchte – blieb ich beim Nein zur geplanten Schwangerschaftsunterbrechung. Das Kind, meine älteste Tochter, kam gesund zur Welt, mit einem allenfalls lächerlich zu nennenden kleinen schwangerschaftsbedingten Schaden, der sich durch wenige Leibesübungen mit einer Krankengymnastin vollständig beheben ließ. Sie entwickelte sich zu einem lebensfrohen Kind, später zu einer guten Schülerin, die u. a. zur Schulsprecherin im Gymnasium gewählt wurde, bestand das Abitur mit besten Noten, ist heute eine erfolgreiche, selbstständige Geschäftsfrau und, was wohl vor allem anderen erwähnenswert ist, Mutter dreier Söhne, die ich als meine Enkel schätze. Soviel zu der ersten, die wohl zu Recht eine „Doppelgeschichte“ genannt zu werden verdient.

Ich werde nicht umständlich erläutern müssen, was dieses eigene, zu meiner Biographie gehörige Ereignis mit jener anderen Geschichte, die der Gynäkologe erzählte, verbindet. Und Sie werden sich denken können, inwiefern sich diese Geschichte, die in meinem Leben eine bedeutende Rolle spielt, mit einmischt, wenn sich, wie mehrfach geschehen, junge Frauen – unsicher, wie sie zu dem eingetretenen Ereignis der Schwangerschaft stehen sollen – in der Philosophischen Praxis bei mir melden. Zu betonen ist freilich, daß sich aus dieser Geschichte kein direkter Rat oder gar die Berechtigung zu einer entschiedenen moralischen Stellungnahme dazu ableiten läßt! Wohl aber gerät eine Frau oder ein vielleicht-zukünftiges Elternpaar, das sich an einen Menschen wie mich mit einer solchen Geschichte wendet, an jemanden, der in besonderer Weise nachdenklich ist und zumal jede gesinnungskonforme Neigung zu Parolen und anderen Unbedenklichkeiten verloren hat.

### Konstruktion einer Gegengeschichte

Und nun erlauben Sie mir – zur Ergänzung – einen Sprung hinein in einen Beratungsalltag, der andernorts mit solchen Fragen ebenfalls, nein, sogar hauptsächlich zu tun hat.

Denken wir uns etwa – das ist jetzt keine Geschichte mehr, die ich Ihnen erzähle, das ist bloß ein gedanklicher Ein-

schub –, denken wir uns nun etwa eine Beraterin bei „Pro Familia“ – ich kenne die Atmosphäre in diesen Kreisen leidlich gut –, die ihrerseits – wie sie denkt: biographischen Verwicklungen und Belastungen geschuldet –, ein-, vielleicht zweimal, womöglich mehrfach hat abtreiben lassen, die, unterstellen wir, außerdem den Start in ihre eigene weibliche Biographie ausgerechnet in jenen Tagen startete, als die öffentliche Ausrufung der Frauenemanzipation mit dem Recht auf rechtsunbedenkliche Abtreibungen verknüpft wurde. Sie erinnern sich.

Was würde sich diese hier einmal ausgedachte Beraterin an Bedenklichkeiten einhandeln, wenn Sie in ihrer Schwangerschaftsberatung allzu subtile Erwägungen, womöglich sogar moralische Irritationen zuließe? – Ich denke, hier reicht, mit dieser Frage interveniert zu haben.

Erst unser Denken  
unser Einschätzen  
unser Stellungnehmen  
zum Erfahrenen läßt uns  
die werden, die wir  
schließlich sind.

### Einige Folgerungen aus jener Doppel- und dieser Gegengeschichte

Doch lassen Sie mich eine theoretisch belangvolle Folgerung aus dieser fiktiven Gegengeschichte ziehen: Was ist der grundsätzliche Unterschied zwischen einer Einflußnahme biographischer Widerfahrnisse in diesem (hier nur angenommenen) letzten Fall und

jenen Einflüssen, die ich anhand der ersten beiden Geschichten oder jener Doppelgeschichte vorgeführt habe?

Ich denke, es läßt sich folgern: Während im Falle jenes Arztes sowie in meinem eigenen eine tiefe Irritation und gute Unsicherheit infolge des Erlebten und Durchgemachten resultiert, was den Berater empfänglich sein läßt für die Schwere einer solchen Entscheidung, wie der, von einem werdenden Kind sich zu trennen, besteht in jenem anderen, nur ausgedachten Fall der Beraterin bei „Pro Familie“ in Folge ihrer Vorgeschichte die Gefahr, daß ihre Beratungstätigkeit zur (wenn auch unbewußten) nachträglichen Rechtfertigung der eigenen, einmal getroffenen Entscheidungen beizutragen hat.

Ich hoffe, Sie sehen deutlich, es geht mir in und mit diesen Geschichten nicht um die Frage des Schwangerschaftsabbruchs. Mir geht es einzig darum, an solchen Fällen zu demonstrieren, auf wie unterschiedliche Weise sich biographische Widerfahrnisse auf unser Denken und Stellungnehmen – vielleicht auch auf die Bereitschaft, anderen Menschen in ihrer Not beizustehen, auswirken mögen.

Und so möchte ich auch noch eine weitere Folgerung aus den erzählten Geschichten ziehen, bevor ich zur ange-

kündigten nächsten Geschichte übergehe. Ich hatte eingangs gesagt, unsere Biographie, das sei die Geschichte, die wir erzählen, sollen wir Auskunft geben, wer wir sind. Das muß – im Blick auf die zuvor mitgeteilten Geschichten – nun wohl noch um einen weiteren Gedanken ergänzt werden. Die Geschichte, die unser Leben ist und sich auf irgendeine Weise in der Art, wie wir beraten, mit zur Geltung bringen wird, ist nicht einfach die Summe aller biographischen Fakten, Ereignisse, Geschehen, Begegnungen mit anderen Menschen und was es sonst geben mag, von dem wir berichten, wenn man uns zuhört. Es sind auch nicht einfach nur die Erfahrungen, die wir gemacht haben. Sondern zugleich – und wichtiger noch – die Lektionen, die wir daraus gezogen haben. Was wir erfahren haben, prägt unser Denken – soviel ist klar. Aber umgekehrt gilt auch: Erst unser Denken, unser Einschätzen, unser Stellungnehmen zum Erfahrenen läßt uns die werden, die wir schließlich sind.

Das soll uns ein Beispiel erläutern: Erfahrung, hat man gesagt, sei die Verarbeitung einer Erwartungsenttäuschung. Verstehen Sie? Solange alles läuft, wie sie es sich dachten und erwartet haben, machen Sie keine Erfahrung, solange können sie ruhig ihr Leben weiter verträumen. Erst dann, wenn etwas geschieht, was Ihnen – so sagt man – nicht in den Kram paßt, sind Sie genötigt, Ihre Weltsicht zu korrigieren, oder: Sie werden nachdenklich.

Warum erwähne ich dies, was wie ein bloßes Detail aussieht? Weil ich zu der These neige: Eigentlich erst diese Resultate unserer Widerfahrnisse, diese ihnen folgende Nachdenklichkeit, ist in der Regel hilfreich in der Beratung, in die sich Menschen mit Ihnen begeben. Hilfreich für Sie selbst und für die, die sich mit Ihnen beraten.

Erlauben Sie mir zu der letzten Sentenz einen kleinen, kurzen Exkurs ... Einen Exkurs zu jenem schönen Wink, den unsere Sprache für uns bereit hält, wonach es heißt: „sich beraten mit jemandem“. In diesem Prozeß, in den sich jemand mit einem anderen begibt, indem er sich mit ihm berät, ist nicht ohne weiteres hilfreich, was der Berater, mit dem er spricht, erlebt hat, was ihm im Laufe seines Lebens widerfuhr oder was es sonst an Fakten in dessen Vita geben mag, sondern: Wie er dies „verarbeitete“, welchen Gewinn an Einsicht er daraus zog, und nochmals: ob er darüber nachdenklich wurde. Denn erst dadurch wird ein Berater zum Resonanzkörper, in dem sich die Fragen und Probleme des

Ratsuchenden brechen können – und dann ist es, als schickte der Ratsuchende seine Sicht der Dinge durch ein Prisma, in dem das eintönige Licht seiner Sorgen sich auseinanderlegt zur bunten Vielfalt von Aspekten, an die sich hilfreiche Gedanken anschließen lassen. Doch vielleicht war das zuviel der Metaphern?

### Die zweite Geschichte

Darum jetzt gleich zur zweiten Geschichte, einer, wie sie mir vor vielen Jahren in der Philosophischen Praxis begegnete. Es ist wieder die Geschichte eines Gynäkologen, von der hier freilich nur das wenigste – und sicherlich viel zu kurz – mitzuteilen ist.

Als Besucher meldete sich der Chef einer gynäkologischen Klinik in katholischer Trägerschaft, der, so seine Auskunft, über viele Jahre hin Frauen in der Menopause die Totalexstirpation der Gebärmutter und Eierstöcke angeraten und ihre operative Entfernung auch selber durchgeführt hatte, obgleich nicht immer eine eindeutige Diagnose, die zu diesem radikalen Eingriff genötigt hätte, dazu vorlag. In der Routine des Klinikbetriebs hätte sich dies seinerzeit als Usus

etabliert, was sich nicht nur als ökonomische Bilanz in Form günstiger Zahlen niedergeschlagen habe, sondern überhaupt gute Belegungsquoten gesichert und nicht zuletzt als operatives Betätigungsfeld für nachrückende Jungärzte, die OP-Erfahrung nachzuweisen haben, begrüßt worden sei.

Eines Tages jedoch habe eine Frau, die sich in seine Behandlung begeben hatte – und, wie es unter den Weißkittel-Trägern auf den Krankenhausfluren intern schon mal heißt: „ausweiden“ ließ – die Prozedur im nachhinein seelisch nicht bewältigt und sich das Leben genommen. Das habe ihn nicht zur Ruhe kommen lassen, bis er sich entschlossen habe, an seiner Klinik nur noch operative Eingriffe zuzulassen, die dem Befund nach unbedingt geboten seien.

Was war die Folge? Der bewährte Betrieb geriet ins Stocken, es gab Unterbelegungen, Bettenleerstand wurde beklagt, und die aus der Universität nachdrängenden Jungärzte kamen nicht mehr in der bis dahin gewohnt raschen Folge dazu, die erforderliche Zahl dokumentierter Operationen vorweisen zu können – von weiteren Folgen, die sich als Aktivposten zuvor in der wirtschaftlichen Bilanz der Klinik niedergeschlagen hatten, einmal abgesehen.

—○—○—○—  
Denn erst dadurch  
wird ein Berater zum  
Resonanzkörper, in dem  
sich die Fragen und  
Probleme des Ratsuchenden  
brechen können.  
—○—○—○—

Der Arzt, der mir diese Erfahrung in der Praxis anvertraute, wußte außerdem zu berichten, wie es der Klinikleitung schließlich gelang, das betriebswirtschaftlich von ihm angerichtete Defizit zurück ins Lot zu bringen: Die Verantwortlichen des katholischen Krankenhauses nahmen jetzt Anstoß an einem Umstand, den sie in grober Pflichtvergessenheit all die Jahre zuvor wort- und kommentarlos toleriert hatten, als ahnten sie gar nichts von dieser skandalösen Mißlichkeit. Dieser Umstand, der nun also endlich ruchbar wurde, war: Der Leiter ihrer gynäkologischen Klinik teilte doch wahrhaftig als geschiedener Mann mit einem Weibe sein Leben, das er nicht geehelicht hatte.

Was war zu tun, nachdem sich dieses Skandalon nun nicht mehr übersehen ließ? Man befand, eine solche „illegitime“ Beziehung lasse sich schon mit den besonderen berufsrechtlichen, erst recht allerdings nicht mit den ethischen Grundsätzen einer katholischen Einrichtung vereinbaren, was die juristische Handhabe bot, dem unliebsamen Verweigerer der bis dahin üblichen, höchst einträglichen Praxis zu kündigen. Soviel diese zweite Geschichte.

—○—○—○—  
 Eine Beratung verdient  
 die Auszeichnung  
 „gut“, sofern sie  
 aus Abwegen befreit,  
 Auswege eröffnet,  
 Wege bahnt.  
 —○—○—○—

### Wie aus biographisch Widerfahrenem gelernt wird

Um Sie mit einer Nachfrage für das Thema der dvb-Tagung fruchtbar zu machen, möchte ich Sie mit der Überlegung verknüpfen: Welchen Geschichten, die in Biographien eingehen, denn die Macht zukomme, uns als die Person, die wir sind, so zu prägen – uns womöglich umzuprägen, indem sie uns erschüttern, indem sie uns in Zweifel stürzen, indem sie uns zur Skepsis den übernommenen Gepflogenheiten und Routinen gegenüber nötigen –, daß wir fortan zu anderen, vielleicht sogar geläuterten, vielleicht zu mutigeren, vielleicht zu vorsichtigeren Beratern werden? Haben wir wohl im Falle jenes Arztes – der bald nach der Entlassung und etlichen Gesprächen in der Philosophischen Praxis ein eigenes histologisches Institut gründete, in dem die Befunde in einer jenem Mißbrauch undienlichen Weise ausgegeben und vermittelt wurden – ein Beispiel für eine solche Umkehr zu würdigen?

Da Sie im Rahmen Ihrer Tagung nach der Wechselwirkung von biographischen Ereignissen und der Persönlichkeit fragen, ist jetzt, womöglich bestärkt durch die Geschichte jenes Gynäkologen, der rechte Augenblick, eine

These vorzutragen, die uns zu einer nötigen Differenzierung drängt: Von „Persönlichkeit“ in einem irgend beachtlichen Sinn sollten wir nur dann sprechen, wenn wir es mit einem wirklichen Charakter zu tun haben, mit einem Menschen also, der – statt mit den vielen mitzulaufen und zu sein, wie es die andern sind – in eigenen Angeln hängt, der es zu jener Grundsatzfestigkeit gebracht hat, die ihn hindert, rein im Sinne dessen, was andere von ihm erwarten, als Funktion zu funktionieren, der mithin so frei ist, sich ein Gewissen zu erlauben, dem er sich verpflichtet weiß.

Anders als ein solcher Mensch, den wir als Charakter loben, ist bekanntlich „die Person“ nur die Charaktermaske, denn von dort, der Bühne, leitet der Begriff sich her. Man könnte sagen, in zeitgenössische Terminologie übersetzt: Wer nichts als „Person“ ist, spielt nur eine Rolle – wie auf dem Theater eben. Seine „Rolle“ aber legt das Stück fest, für das er engagiert ist. Diesseits der Metapher: Die Rolle, die er spielt, weil man sie von ihm erwartet, diktiert das Unternehmen, die Behörde, die Institution, der er beruflich angehört, und die Regie obliegt den Vorgesetzten oder irgendwelchen „höheren Instanzen“.

### Kurze Beantwortung der Frage, was eine gute Beratung ist

Nun hatte ich eine dritte Geschichte angekündigt, die, wie Sie sogleich hören werden, dem Problem nach dem verwandt ist, was Sie im Rahmen Ihrer Bildungs- und Berufsberatung Tag für Tag beschäftigt, denn tatsächlich handelt sie von dem Verhängnis einer fehlentschiedenen Berufswahl, einer unter schwierigen Bedingungen errungenen Erkenntnis, einer nach und nach gereiften Einsicht, der Eröffnung einer neuen Aussicht und schließlich davon, wie zuletzt der Mut gefunden und die Zuversicht gewonnen wurde, ohne die ein Neuanfang, der sich als Rettung auftat, nie gewagt, nie begonnen und nicht durchgehalten worden wäre.

Diese letzte Geschichte aber soll mit ein paar kurz gefaßten Sätzen eingeleitet werden, die in theoretischem Gewande und in konzentrierter Fassung formulieren, was meines Erachtens unter einer „guten Beratung“ zu verstehen ist.

In gewissem Sinne erfüllen diese nun folgenden Sätze die nachgereichte Funktion eines sogenannten „Abstracts“, das im Anschluß und im Blick auf jene letzte Geschichte

„Fleisch und Blut“ bekommen wird, also am Schicksal eines Menschen Plausibilität und Konkretion gewinnt.

Hier also zunächst die Kurzfassung, die mit knappen Worten zu bestimmen sucht, was als „gute Beratung“ angesehen werden darf: Eine Beratung verdient die Auszeichnung „gut“, sofern sie aus Abwegen befreit, Auswege eröffnet, Wege bahnt. Und manchmal begleitet sie auf Umwegen zum Ziel. Was aber das Ziel sei, beginnt heraufzudämmern und schließlich sich abzuzeichnen, indem die Beratung auf Gedanken bringt, Alternativen Zutritt verschafft, Einsichten befördert und Entschlüsse reifen läßt, nicht zuletzt aber Mut macht, Entscheidungen zu treffen.

### Die dritte Geschichte

Und damit zur angekündigten dritten und letzten Geschichte, aus der sich gewissermaßen die soeben kurzgefaßten Grundsätze guter Beratung ziehen ließen. Nur der Übersicht halber habe ich das Resultat vorangestellt, um nun die konkrete Geschichte, die dem zugrunde liegt, folgen zu lassen.

Ein Mann in den frühen Vierzigern, Ingenieur mit der Spezialität „Vergasungstechnik“ – ein Verfahren zur Veredelung der Braunkohle beispielsweise – suchte mich mit einer ganzen Fülle biographischer Mißstände auf: Häufige Auszeiten infolge unterschiedlicher Krankheitsdiagnosen, im Zusammenhang damit inzwischen mehrfacher Wechsel des Arbeitgebers – von denen es, der hohen Spezialisierung wegen, die der Mann mit dem Abschluß seines Studiums an der TH Aachen erworben hatte, nur wenige in NRW überhaupt gab –, Alkoholmißbrauch, Mißmutigkeit und in der Konsequenz von alledem eine mittlerweile angespannte familiäre Verfassung: Zur Familie gehörten zwei aus verschiedenen Familien adoptierte Söhne im späten Kindesalter.

Wie war dieser Mensch zu seiner höchst speziellen Berufswahl gekommen? Aufgewachsen war er zusammen mit seinen Eltern bei den Großeltern, die in extrem einsamer Lage, weit entfernt von jeder anderen Zivilisation, in einem Tal auf dem Hunsrück eine Silberfuchsfarm betrieben; die Felle dieser Tiere standen seinerzeit hoch im Kurs.

Der Ehrgeiz der Eltern war nun: Der Junge, der offenkundig „das Zeug dazu hatte“, zu studieren und so als erster Akademiker der Familie aufzusteigen, sollte die Chance erhalten, aus dieser Waldeseinsamkeit seinen Weg hinaus in die große Welt zu finden. Zugleich sollte das Studium aber „etwas Handfestes“

einbringen. Also: Ingenieurswesen. Und da fand sich dann an der Aachener Hochschule ein Professor, der den jungen Studenten, der aus der Einsamkeit kam, „unter seine Fittiche“ nahm und ihn nach seinem Vermögen förderte, was hier hieß: er eröffnete ihm den Weg in eine Spezialität, der zumal in NRW, insbesondere im Rahmen des Braunekohletagebaus sehr gefragt war.

Als ich nach einiger Zeit die Einladung annahm, zusammen mit dem Mann einmal das großelterliche Anwesen im Hunsrück zu besuchen, bestätigte sich mir ein Eindruck, den ich im Verlauf der zurückliegenden Gespräche längst gewonnen hatte: Dieser Mann war seinen Fähigkeiten und Begabungen nach das strikte Gegenteil des speziellen Fachmanns. Ich

will es so beschreiben: Wäre er ein Jahrhundert zuvor nach Kanada ausgewandert, hätte er sich dort unter den Pionieren mit Gewißheit schon sehr rasch die vergleichsweise besten Startbedingungen geschaffen: Ich wüßte niemanden, der wohl noch besser mit seiner Hände Geschick die erste Blockhütte gezimmert und landwirtschaftliche Nutzflächen durch Rodung gewonnen hätte, und ob es nun um Früchte des Feldes, Obst auf Bäumen oder an Büschen, Gemüse oder um die Zucht und Anfütterung von Tieren gegangen wä-

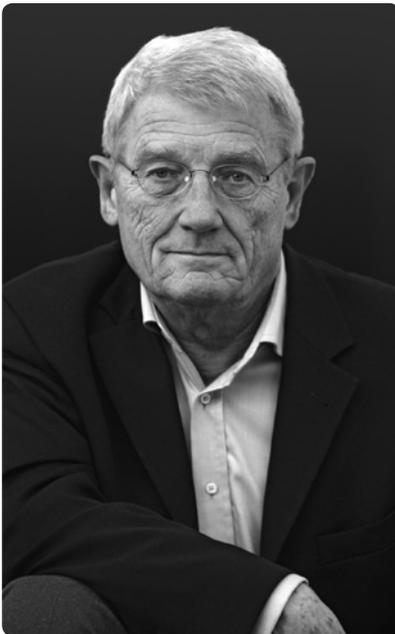
re, mit Sicherheit hätte dies dieser Mann alles vermocht, und was immer er noch nicht verstanden hätte, hätte er rasch gelernt. Und ein solcher Mensch war nun an ein Schreibtisch gekettet, wo eine überschaubare Anzahl spezieller Fragen von ihm im Auftrag zu lösen waren.

Es kam – was die charakterliche Disposition dieses Menschen betraf – hinzu, daß er ganz offenkundig dort „aufblühte“, wie man dies nennt, wo er als Herr der eigenen Entschlüsse ans Werk gehen durfte, daß er sich allerdings nur äußert widerstrebend – vielleicht auch dies eine Folge der frühkindlichen Einsamkeit? – den Anordnungen oder auch nur Erwartungen von Vorgesetzten fügte.

Es mußte den Rahmen sprengen, der meinem Vortrag gesetzt ist, wollte ich nun mit der eigentlich gebotenen Ausführlichkeit berichten, wie die Gespräche in der Philosophischen Praxis verliefen, die schließlich zu einer bedeutenden biographischen Wendung führten. Also beschränke ich mich auf einige Notizen zum Resultat.

Im Rahmen unserer Gespräche – und gewiß nicht ohne sie – fand der Mann zu dem Entschluß, selbst im vorgerückten Alter noch einmal eine Lehre zu absolvieren, und zwar

Und nun fügte sich alles,  
wie es so oft die Eigenart  
des Schicksals ist, wenn  
nur der richtige Weg  
eingeschlagen und beherzt  
gegangen wird.



#### Dr. Gerd B. Achenbach

Geb. 1947 in Hameln. Verheiratet, sechs Töchter, zwei Söhne. Promotion 1981 („Selbstverwirklichung oder: Die Lust und die Notwendigkeit“) bei Odo Marquard. 1981: Gründung der weltweit ersten „Philosophischen Praxis“. Seit 1982: Vorsitzender der „Gesellschaft für Philosophische Praxis“ (seit 1998: „Internationale Gesellschaft für Philosophische Praxis“). Lehrtätigkeiten an mehreren Universitäten im In- und Ausland.

**Veröffentlichungen:** „Die reine und die praktische Philosophie“ (Wien 1983), „Philosophische Praxis“ (Köln 1984, <sup>2</sup>1987), „Das Prinzip Heilung“ (Köln 1985). „Das kleine Buch der inneren Ruhe“ (Freiburg 2001; 5. überarbeitete und erweiterte Auflage 2016; auch ital.), „Lebenskönnerschaft“ (Freiburg 2002; erneut Köln 2009; auch niederl. und ital.), „Vom Richtigen im Falschen“ (Freiburg 2003; erneut Köln 2014; auch ital.), „Liebe – der göttliche Wahn. Buch der Liebe“ (Freiburg 2006; auch ital.). Außerdem zahlreiche Aufsätze in verschiedenen Anthologien u. Zeitschriften, u. a. in der (mit herausgegebenen) „AGORA – Zeitschrift für Philosophische Praxis“, später: „ZPP – Zeitschrift für Philosophische Praxis“.

zum Restaurator, einem Beruf, in dem nicht nur seine außerordentliche Vielseitigkeit und sein handwerkliches Geschick das geeignete Betätigungsfeld fanden, sondern außerdem war hier sein seit langem ausgebildetes historisches Interesse endlich recht am Platz.

Als größtes Hindernis, sich zu einem so radikalen Neuanfang zu entschließen, erwies sich allerdings sein solid-hergebrachtes Verständnis von den Aufgaben und Pflichten des „Hausvaters“, der für seine Familie zu sorgen hat. Das war von den kärglichen Einnahmen, die während der Lehre zu erzielen waren, nicht zu gewährleisten. Also mußte die Ehefrau, ausgebildete Buchhandelskauffrau, „einspringen“ und in den Jahren des Übergangs die finanzielle Versorgung der Familie übernehmen. Der Frau, nebenbei bemerkt, war dies Neuarrangement durchaus recht und willkommen – für meinen Gast in der Beratung hingegen war dies die schwerste Hürde, die er zu nehmen hatte, also die so von ihm bisher verachteten Verhältnisse als notwendige Rettungsbedingung zu akzeptieren.

Um den Bericht abzuschließen: Als diplomierter Ingenieur konnte er die Lehre – obendrein mit Bravour – nach zwei Jahren beenden, und Eingaben bei der entsprechenden Handwerkskammer sowie der rasch erbrachte Nachweis seiner außerordentlichen Fähigkeiten ermöglichten den Erwerb des Meistertitels bereits nach einem einzigen weiteren Jahr.

Und nun fügte sich alles, wie es so oft die Eigenart des Schicksals ist, wenn nur der richtige Weg eingeschlagen und beherzt gegangen wird: Das Schicksal spielte mit und seine Rolle gut. Der Mann hatte gerade seine eigene Firma gegründet, als die Bundesregierung infolge der Wiedervereinigung

von Bonn nach Berlin umzog und infolge dessen eine große Anzahl ehemaliger Sonderbehörden, aber auch die Villen der Botschaften beispielsweise frei wurden und nun restauriert werden sollten. In einem Vorort Bonns aber hatte die junge Firma dieses Mannes ihren Sitz. Die Geschäftsbedingungen also konnten glücklicher nicht sein.

Die Folge: Von den lebenspraktisch beeinträchtigenden Hindernissen, den Krankheiten, dem zu viel genossenen Alkohol, der Mißmutigkeit etc. war fortan keine Rede mehr. Ja, wir dürfen uns den Mann in seinem blauen Kittel und am Steuer seines Lieferwagens „als einen glücklichen Mensch vorstellen“...

#### **Zum Schluß: Was mancher Berufs- und Bildungsberater als gute biographische Voraussetzung mitbringt**

Was nun aber die biographischen Voraussetzungen auf Seiten eines Berufsberaters angeht, der vielleicht – anstelle des philosophischen Praktikers – diesem Mann beizustehen gehabt hätte, so vermute ich: Eben der Umstand, daß sich gerade in Ihren Kreisen der Berufs- und Bildungsberatung viele Mitarbeiter finden, die ihrerseits erst auf zweitem Wege und im zweiten Anlauf sozusagen zur Beratung als Beruf gefunden haben, könnte sich im besonderen Falle als günstiger Umstand erweisen: Womöglich fände durch die eigene Erfahrung der Berater die erforderliche Zuversicht und das Vertrauen, diesem Menschen Mut zu machen zu dem Schritt, den er schließlich wagte und, wie der Ausgang der Geschichte zeigte, glücklicherweise nie zu bereuen hatte.

Rezension von Barbara Knickrehm und Rainer Thiel

# Micro Inputs – Veränderungscoaching

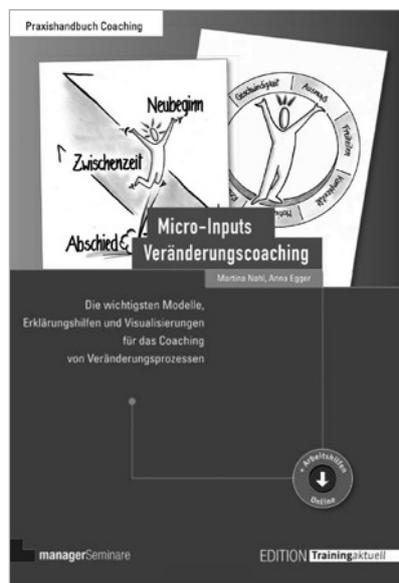
## Die wichtigsten Modelle, Erklärungshilfen und Visualisierungen für das Coaching von Veränderungsprozessen

### Hintergrund

Veränderungen sind ein Teil der menschlichen Alltagserfahrung und doch lösen sie bei Betroffenen häufig Ängste und Abwehrreaktionen aus. Martina Nohl, Laufbahnberaterin (ZML), Coach und Supervisorin (DGSv), die sich seit langem mit Übergangs- und Veränderungssituationen befasst, stellt die Frage, welche Unterstützung Menschen in solchen Situationen brauchen. Sie hat ein Buch verfasst, das durch Visualisierungen angereicherte Methoden vorstellt, die die Veränderungskompetenzen der Coachees stärken. Gleichzeitig liefert sie Modelle des Übergangsprozesses, die als roter Faden für Coaching und Beratungsgeschehen dienen. Durch die Visualisierungen von Anna Egger, selbst Coach und visuelle Prozessgestalterin, entstehen sog. Micro-Inputs mit dem Ziel, Veränderungsschritte bildhaft wiederzugeben und damit neue Erkenntnisse anzuregen.

### Aufbau und Inhalt

Die knappe Einleitung enthält Anwendungshinweise für die Materialsammlung, die den Schwerpunkt des Buches darstellt. In ihr erläutern die Verfasserinnen die Funktion der Visualisierungen für das Coaching und vermitteln Tipps für die



Anwendung. Es folgen Erläuterungen, wie und wann die Inputs im Coachingprozess eingesetzt werden können. Dies wird durch Beispiele illustriert.

Die Methodensammlung ist anhand idealtypischer Phasen des Veränderungsprozesses in sieben Kapitel gegliedert und bedient sich dabei des Ablaufs einer „Heldenreise“ und ihrer Metapher (diese wird auch als Methode eingeführt). Jedes Kapitel beginnt mit einer Beschreibung der Prozessphase und einer Kurzcharakteristik der vorgestellten Methoden als Orientierung und Auswahlhilfe.

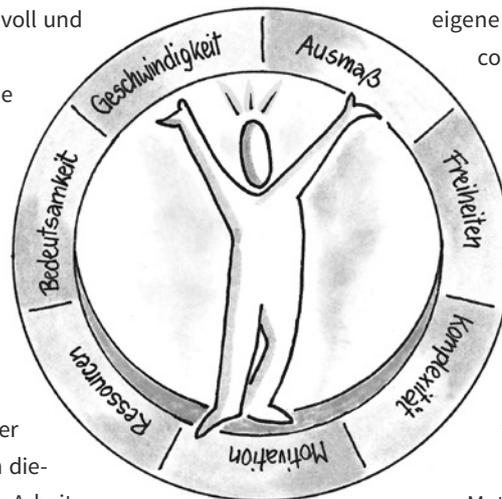
Kap. I („Die Veränderungslandschaft erkunden“) versammelt Methoden zur Bestimmung des derzeitigen Standorts und des Veränderungsbedarfs, Prozesswissen für Klienten, deren emotionale Stärkung sowie Rituale zur Gestaltung von Abschieden. Das Kap. II („Den Rucksack für den Veränderungsweg packen“) widmet sich der ersten Übersicht. Hier werden Ressourcen ermittelt und innere wie äußere Hilfesysteme erkundet. In Kap. III („Der Kampf mit Drachen und Dämonen“) wird der Umgang mit Hindernissen und Blockaden bearbeitet und die Erweiterung der Handlungsspielräume des/der Ratsuchenden vorbereitet. Eine Unterstützung für die Phase des Übergangs bietet das Kap. IV („Im Niemandsland orientieren“), indem es Inputs zur Selbstfürsorge, zur Positions-

bestimmung, zum eigenen Wertesystem und zu individuellen Veränderungsmustern gibt. In Kap. V („Neue Landschaften erkunden“) stehen dagegen Visualisierungen im Vordergrund, die persönliche Chancen und Wahlmöglichkeiten im Veränderungsprozess sichtbar machen und Fähigkeiten zur Entscheidung und Gestaltung fördern. Das Kap. VI („Sich für die kommende Route entscheiden“) hält Inputs für die konkrete Entscheidungsunterstützung bereit und gibt Hilfestellungen für Zielklärung und Probehandeln. Die Absicherung des Prozesses, v.a. durch Werkzeuge zur Selbsthilfe, steht im Vordergrund des Kap. VII („Kraftvoll und mutig reisen“).

Die einzelnen Methoden und die dazu gehörenden Visualisierungsinputs werden strukturiert und ausführlich beschrieben: Unter „Beschreibung und Hintergrund“ erläutert die Autorin die Funktion des Inputs im Veränderungsprozess, erläutert die dargebotene Visualisierung und führt kurz in den theoretischen Hintergrund der Methode ein. Ebenso finden sich an dieser Stelle häufig Hinweise auf weitere Arbeitsmaterialien, die im Downloadbereich des Verlages verfügbar sind. Die eingehende Erläuterung der „Vorgehensweise“ veranschaulicht, wie die Visualisierung in das Coachinggeschehen einbezogen und nutzbar gemacht werden kann. „Anwendungsbereiche“ geben eine Liste möglicher Fragestellungen und Coachingsituationen, für die der Input geeignet ist. Nach einem ausführlich dargestellten „Anwendungsbeispiel“ folgen „Weiterführende Ideen und Variationen“ zur Ausgestaltung des Inputs sowie „Hinweise“ z.B. zu besonderen Anforderungen des jeweiligen Inputs und zum Umgang mit Schwierigkeiten. Wer tiefer in Theorie- und Erklärungsmodelle einsteigen will, findet „Quellen und Literatur zur Methode“ am Ende jedes Methodenkapitels.

## Fazit

Dieses übersichtlich gestaltete Buch enthält eine Fülle von Methoden, dazugehörigen Visualisierungen und hilfreichen Hinweisen, aus denen die Beraterin oder der Coach sich bedienen kann, wenn sie oder er sich vergewissert hat, wo die Klientin bzw. der Klient gerade stehen und was für eine Klärung gerade ansteht. Die Gliederung entspricht – wie erläutert – dem idealtypischen Verlauf von Veränderungsprozessen, man muss nur in die entsprechende Phase hineinspringen.



Die in den Überschriften bildhafte Sprache macht intuitiv klar, worum es geht. Der bildhaften Sprache entsprechen die gelungenen Flipcharts und weiteren Visualisierungen.

Martina Nohl erfindet natürlich das Rad nicht vollständig neu und präsentiert daher eine interessante und gut aufbereitete Auswahl aus den Methoden, die zum Repertoire des erfahrenen Beraters bzw. Coachs gehören. Sie nutzt dazu Ansätze z. B. von Schulz von Thun, Maja Storch (aus dem Zürcher Ressourcenmodell), Antonovsky (Salutogenese) und vielen anderen. Darüber hinaus stellt sie einige bereichernde

eigene Methoden vor, die sie für das Übergangs-

coaching selbst entwickelt hat. Leider fehlt

ein Literaturverzeichnis, das die Hinweise am Ende der einzelnen Kapitel zusammenführt. Zur schnellen Übersicht findet sich jedoch sowohl ein Stichwortverzeichnis als auch ein Verzeichnis der Micro-Inputs am Ende des Buches. Positiv hervorzuheben ist die Möglichkeit, nach einer Registrierung über die Verlagsseite weitere Materialien herunterzuladen.

Die theoretischen Ansätze sind in dieser Materialsammlung naturgemäß knapp gehalten, für ein vertieftes Selbststudium wird dazu auf Quellen verwiesen. Die Ansätze werden von den Autorinnen geradezu spielerisch, aber immer systematisch in visuelle Inputs umgesetzt. Werden diese vom Coach genutzt, können viele Klientinnen und Klienten schon wegen der Leichtigkeit der Visualisierungen Lust bekommen, an ihrem Veränderungsprozess zu arbeiten. Den Rezensenten haben die bildhaften Darstellungen jedenfalls sofort Lust gemacht, sie in der Beratungspraxis auszuprobieren. Sie schließen sich der Ermutigung in der Einleitung, als Beraterin oder Coach beim Zeichnen die eigenen Ansprüche zu senken und einfach drauf los zu malen, aus eigener Erfahrung gern an.

Diesem Buch ist als anregende Hilfe für Praktiker/innen eine weite Verbreitung zu wünschen. Sehr zu empfehlen sind die Visualisierungen insbesondere auch als Impuls in der Aus- bzw. Weiterbildung von Beraterinnen und Coaches.

**Martina Nohl/Anna Egger (2016):**

**Micro Inputs – Veränderungscoaching**

Die wichtigsten Modelle, Erklärungshilfen und Visualisierungen für das Coaching von Veränderungsprozessen

managerSeminare Verlags GmbH, Bonn (304 Seiten)

ISBN: 978-3-95891-017-1; EUR 49,90

# Akademische Qualifizierung von Beratungsfachkräften an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

## Der Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Von Prof. Dr. Michael Scharpf und Laura Metzler  
(Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

Dicht dran sein am Arbeitsmarkt - das wünschen sich viele junge Menschen, die ein Studium an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) beginnen. Während ihres dualen, multidisziplinären Studiums erlernen sie die Fähigkeit, Menschen in Fragen der Berufswahl, der Arbeitsvermittlung, der Arbeitsmarktintegration, der betrieblichen Weiterbildung oder in schwierigen Lebenssituationen zu beraten.

Im Folgenden soll der Bachelor-Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)“ vorgestellt werden. Er berücksichtigt aktuelle und künftige Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der deutschen Arbeitsverwaltung, die für die akademische Qualifizierung von Beratungsfachkräften relevant sind. Der Studiengang ist im September 2016 von der FIBAA reakkreditiert worden.

### Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Die HdBA ist eine im Jahre 2006 gegründete, staatlich anerkannte und vom Wissenschaftsrat akkreditierte Hochschule für angewandte Wissenschaften. Ihre Wurzeln hat die HdBA in der Akademie für Beratungsfachkräfte der Bundesanstalt für Arbeit, die an der Universität Mannheim im Jahr 1972 gegründet wurde. Seitdem existiert der innere Kern des Bachelor-Studienganges BBB, das Curriculum hat jedoch innerhalb dieser vier Jahrzehnte zahlreiche Weiterentwicklungen erfahren. Auch wenn das übergeordnete Ziel der akademischen Qualifizierung – die Beraterkompetenzen bei den Studierenden zu

fördern – unverändert bleibt, führen aktuelle Entwicklungen zwangsläufig zu Anpassungen und Änderungen der Studiengangsziele und Lehrinhalte. Als zukunftsrelevante Trends lassen sich in diesem Zusammenhang die Digitalisierung der Arbeitswelt, die strategische Relevanz der Arbeitgeberberatung, die Teilhabe am Arbeitsleben, die hohe Bedeutung des Rechtskreises SGB II bzw. des Fallmanagements sowie die lebensbegleitende berufliche Beratung identifizieren.

In dem Studiengang BBB werden jährlich an beiden Campus der HdBA (Mannheim und Schwerin) 150 Studienanfänger/innen immatrikuliert. Die Studierenden schließen nach einem erfolgreichen Bewerbungs- und Auswahlverfahren einen Ausbildungsvertrag mit einer Agentur für Arbeit ab und erhalten während des Studiums eine Ausbildungsvergütung sowie ausgezeichnete Studienbedingungen. Das Studium schließt mit dem Bachelor of Arts (180 ECTS) ab und qualifiziert für ein einschlägiges Masterstudium an der HdBA oder an einer anderen Hochschule. Nach Studienabschluss werden die Absolventen/innen i. d. R. in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) übernommen. Die Studiendauer beträgt insgesamt drei Jahre in Vollzeit. Der Bachelor-Studiengang ist gekennzeichnet durch die Abfolge von fünf Präsenztrimestern und vier Praktikumstrimestern. Das Studiengang-Konzept weist dabei ein hohes fachwissenschaftliches Niveau auf und ist zunächst multi-, mit zunehmendem Studienverlauf interdisziplinär ausgerichtet. Die folgenden Abbildungen zeigen die Module des Basisstudiums (1. bis 3. Präsenztrimester) sowie die Module des Hauptstudiums (4. und 5. Präsenztrimester), in dem die Studierenden einen von drei Studienschwerpunkten zur fachlichen Vertiefung auswählen.

Abb. 1: Basisstudium des Bachelor-Studiengangs BBB

1. Präsenztrimester	Präsenztrimester	3. Präsenztrimester
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Orientierung und Propädeutik</li> <li>■ Grundlagen der Statistik</li> <li>■ Betriebswirtschaftliche Grundlagen</li> <li>■ Volkswirtschaftliche Grundlagen</li> <li>■ Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Beratung</li> <li>■ Grundlagen der Integration</li> <li>■ Rechtswissenschaftliche Grundlagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsmarktprozesse I</li> <li>■ Beratungsprozesse I</li> <li>■ Berufliche Aus- und Weiterbildung</li> <li>■ Integration in Erwerbsarbeit I</li> <li>■ Grundlagen des Sozialrechts</li> <li>■ Arbeitsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Public Management I</li> <li>■ Personalmanagement</li> <li>■ Berufliche Eignungsdiagnostik</li> <li>■ Beratungsprozesse II</li> <li>■ Berufs- und Arbeitswissenschaft</li> <li>■ Grundsicherung für Arbeitsuchende</li> </ul>

Abb. 2: Vertiefungsstudium des Bachelor-Studiengangs BBB

Die einzelnen Studienschwerpunkte umfassen die folgenden Module (4. bis 5. Präsenztrimester):

Berufliche Beratung	Fallmanagement	Teilhabe am Arbeitsleben
<b>4. Präsenztrimester</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitgeberberatung I</li> <li>■ Berufsbiografie und berufliche Mobilität</li> <li>■ Konzepte beruflicher Beratung</li> <li>■ Arbeiten mit Gruppen</li> <li>■ Forschungsseminar</li> <li>■ Wahlpflichtmodul I</li> </ul>	<b>4. Präsenztrimester</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitgeberberatung I</li> <li>■ Fallmanagement I</li> <li>■ Arbeiten mit Gruppen</li> <li>■ Forschungsseminar</li> <li>■ Wahlpflichtmodul I</li> <li>■ Wahlpflichtmodul II</li> </ul>	<b>4. Präsenztrimester</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitgeberberatung I</li> <li>■ Teilhabe am Arbeitsleben I</li> <li>■ Konzepte beruflicher Beratung</li> <li>■ Rechtliche Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben</li> <li>■ Forschungsseminar</li> <li>■ Wahlpflichtmodul I</li> </ul>
<b>5. Präsenztrimester</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen</li> <li>■ Netzwerke und Netzwerkarbeit</li> <li>■ Rechtliche Aspekte der Beratung</li> <li>■ Wahlpflichtmodul II</li> <li>■ Wahlpflichtmodul III</li> </ul>	<b>5. Präsenztrimester</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Netzwerke und Netzwerkarbeit</li> <li>■ Fallmanagement II</li> <li>■ Rechtliche Aspekte der Beratung</li> <li>■ Wahlpflichtmodul II</li> <li>■ Wahlpflichtmodul III</li> </ul>	<b>5. Präsenztrimester</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen</li> <li>■ Teilhabe am Arbeitsleben II</li> <li>■ Netzwerke und Netzwerkarbeit</li> <li>■ Rechtliche Aspekte der Beratung</li> <li>■ Wahlpflichtmodul II</li> </ul>

Das Studium umfasst insgesamt 30 Module, die drei Wissenschaftssträngen (Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) zugeordnet sind.

Die Studienschwerpunkte beinhalten die Themenbereiche Berufliche Beratung, Fallmanagement sowie Teilhabe am Arbeitsleben:

**Berufliche Beratung**

Im Studienschwerpunkt „Berufliche Beratung“ werden die Studierenden für Tätigkeiten im Aufgabenfeld der Beratung und Unterstützung von Personen bei beruflichen Übergängen befähigt. Hierzu zählen Übergänge von der Schule in

Ausbildung und Beruf, Berufswechsel und berufliche Anpassungen im Laufe der Erwerbsbiografie. Übergeordnete Zielsetzung für den Studienschwerpunkt ist der Kompetenzerwerb im Hinblick auf Konzepte, Forschungsmethoden, Rechtsgrundlagen und Qualifizierungsmaßnahmen im Handlungsfeld der beruflichen Beratung. Darüber hinaus wird ein differenziertes Verständnis grundlegender sozialstruktureller, politischer und individueller Faktoren sowie von deren Einfluss auf die Entwicklung und Gestaltung beruflicher Übergänge vermittelt. Zugleich werden die Studierenden in die Lage versetzt, theoretische Inhalte auf konkrete Anwendungsfragen im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zu übertragen. Den inhaltlichen Fokus des Studienschwer-

punkts bilden insbesondere die Themen Konzepte der beruflichen Beratung, Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und Rechtliche Aspekte der Beratung.

### **Fallmanagement**

Im Studienschwerpunkt „Fallmanagement“ werden die Studierenden für das Aufgabenfeld der Beratung und Betreuung von erwerbsfähigen Personen in besonders schwierigen Lebenslagen befähigt. Die Studierenden erhalten einen fundierten Gesamtüberblick zu Theorie und Methodik des beschäftigungsorientierten Fallmanagements. Als Grundlage dienen fachwissenschaftliche Inhalte aus interdisziplinär angelegten Wissenschaftsbereichen sowie spezifische Module, die das Fallmanagement und das Netzwerkmanagement beinhalten. Neben den Grundlagen und Methoden des beschäftigungsorientierten Fallmanagements werden Verfahrensansätze auf der Handlungsebene der Fallmanagerinnen und Fallmanager vermittelt. Darüber hinaus lernen die Studierenden die theoretischen Grundlagen der Netzwerkarbeit im Fallmanagement kennen. Wesentliche Ziele des Studienschwerpunktes sind der Kompetenzerwerb hinsichtlich des Handlungskonzepts „Fallmanagement“ sowie dessen Anwendung im Feld der Beschäftigungsförderung auf der Einzelfall-, Organisations- und Netzwerkebene. Zudem sollen die Studierenden die grundlegenden Einflussfaktoren des Fallmanagements kennen und beurteilen können, etwa die Sozialstruktur, den sozioökonomischen Wandel, die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie (sozial-)rechtliche Regelungen.

### **Teilhabe am Arbeitsleben**

Der Studienschwerpunkt „Teilhabe am Arbeitsleben“ wird neu in das Curriculum aufgenommen. Studierende werden hier für das Aufgabenfeld der Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen befähigt. Der Studienschwerpunkt bietet einen Gesamtüberblick zu den theoretischen Grundlagen, den Prozessen und der Methodik der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Dabei werden die erschwerten Einzelfall-Gestaltungen von Menschen mit Behinderungen thematisiert, wobei Diversität, soziale Faktoren und individuelle Unterschiede berücksichtigt werden. Hierbei entwickeln die Studierenden ein Verständnis über grundlegende Einflussfaktoren auf die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen, auch unter Berücksichtigung historischer, ethischer, soziologischer, sozialrechtlicher und sozialmedizinischer Aspekte. Grundlage des Studienschwerpunktes sind Inhalte aus den interdisziplinär angelegten Wissenschaftsbereichen sowie Module, die die Teilhabe am Arbeitsleben, die Rechtlichen Aspekte der

Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Konzepte beruflicher Beratung beinhalten. Die Studierenden sollen folglich befähigt werden, die Verfahren und Methoden der Teilhabe am Arbeitsleben anzuwenden, um Menschen mit Behinderungen auf der Einzelfall-, Organisations- und Netzwerkebene personen- und beschäftigungsorientiert kompetent zu beraten.

### **Reform des Curriculums**

Das Curriculum des Studienganges BBB wurde in einem partizipativen Verfahren und mit Hilfe einer externen Qualitätssicherung in den Jahren 2015/16 weiterentwickelt. Grundlage war der bisherige Bachelor-Studiengang „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (BBF)“, der im Jahr 2006 an der HdBA eingerichtet wurde. Für die Reform bzw. Weiterentwicklung des Curriculums waren insbesondere folgende Gründe ausschlaggebend:

#### **Arbeitsmarktwandel und Reformprozesse in der BA**

Die BA hat in ihrer Strategie 2020 Megatrends für den Arbeitsmarkt identifiziert und strategische Aktionen festgelegt. In den nächsten Jahren sollen vorrangig die Kundendienstleistungen weiterentwickelt werden. Ziel und Anspruch muss es sein, in diesem Kernportfolio Kompetenzen auf- und auszubauen, um durch Qualität und Leistung als erster Arbeitsmarktdienstleister zu gelten. Darüber hinaus leistet die BA Existenzsicherung mittels Grundsicherung und ermöglicht ihren Kundinnen und Kunden die Teilhabe am Arbeitsleben. Programme zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit bilden künftig nur noch einen Teil des Kompetenzbereichs der BA ab. Vielmehr sind vielfältige, differenzierte und verzahnte Aktivitäten von gut vernetzten Arbeitsmarktakteuren gefragt, um die komplexen Herausforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes zu bewältigen (zum Beispiel bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, bei der Fachkräftesicherung, aber auch bei der Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf, bei der Bewältigung des demografischen Wandels sowie bei der Internationalisierung der Arbeitsmärkte). Die BA setzt zur Bewältigung dieser Aufgaben auf neuartige und effiziente IT-Lösungen, wie die Elektronische Akte oder die Digitale Beratung. Ferner rücken die Arbeitgeber immer stärker in den Fokus der Beratung. Betriebe – vor allem die KMU – müssen kompetent beraten werden, z. B. bei der Vermittlung von Fachkräften, bei der Qualifizierung von Beschäftigten oder beim Outplacement.

Die genannten Beispiele bilden nur einen kleinen Ausschnitt aus der Strategie 2020 ab und sollen den Handlungsbedarf zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Curriculums betonen.

### Kompetenzorientierte Qualifizierung der Beratungsfachkräfte

Im Zuge einer umfangreichen Curriculumsreform hat die HdBA die Studiengangziele und Lerninhalte mit Blick auf eine kompetenzorientierte Qualifizierung der Studierenden reformiert. Beteiligt waren Lehrende, Praktiker/innen, Studierende, Absolventen/innen, ausgewählte Dienststellen der BA, das Rektorat der HdBA sowie externe Consultants.

Der Studiengang BBB soll die Absolventen/innen für die berufliche Beratung, für die Beratung und Betreuung von erwerbsfähigen Personen in besonders schwierigen Lebenslagen (Fallmanagement) sowie für die qualifizierte Beratung im Zusammenhang mit der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen in den Agenturen für Arbeit, in den gemeinsamen Einrichtungen sowie bei anderen Trägern der Sozialversicherung und Unternehmen befähigen.

Die Studierenden sind somit nach Abschluss des Studiums in der Lage, in den Themenfeldern der Beratung

- wissenschaftlich zu arbeiten, d. h. sie können theore-

tisch und methodisch fundierte Problem- und Fragestellungen wissenschaftlich erarbeiten und bearbeiten.

- interdisziplinär zu arbeiten, d. h. sie kennen die gegenstandsbezogenen Wissensbestände und Perspektiven verschiedener Disziplinen und können diese miteinander verbinden.
- anwendungs- und lösungsorientiert zu arbeiten, d. h. sie können anwendungsorientierte Lösungen auf der Basis wissenschaftlicher Theorien und Methoden erarbeiten, umsetzen und die Erkenntnisse auf die Handlungsfelder der Beratung transferieren.

Die Studierenden werden zudem befähigt, in den Themenfeldern der Beratung eine qualifizierte Erwerbstätigkeit aufzunehmen, d. h.

- professionell zu handeln, d. h. sie können Einzelfälle und Handlungsprobleme der beruflichen Praxis mittels wissenschaftlicher Erkenntnisse, Theorien und Methoden reflektieren und bearbeiten. Darüber hinaus lernen sie kunden- und teamorientiert zu agieren.



**Prof. Dr. Michael Scharpf**, geb. 1969, nach seiner Ausbildung zum Bankkaufmann Studium der Volkswirtschaftslehre an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 1997 Diplomprüfung für Volkswirte, 2008 Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Kassel („Produktivitätsmanagement in der Deutschen Rentenversicherung“)

Promovierter Diplom-Volkswirt und seit 2008 Professor an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim mit dem Schwerpunkt Public Management (Unternehmenssteuerung, Rechnungswesen und Controlling). Seit 2012 Prorektor der HdBA und zuständig für die Bachelor-Studiengänge. Seine Lehr- und Projektschwerpunkte im In- und Ausland liegen in den Bereichen Management, Beratung und Entwicklung von Curricula.

**Laura Metzler**, M.A., Studium der Politischen Wissenschaft, Französisch und Psychologie mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an der Universität Heidelberg. Studiengangmanagerin der Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ (B.A.) und „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (B.A.) an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA).

In dieser Funktion zuständig für curriculare Weiterentwicklung, Internationalisierung, Qualitätsmanagement, Programmakkreditierungen und Marketing der Bachelor-Studiengänge sowie Hochschuldidaktische Weiterbildung der Lehrenden.



- fachliches Wissen anzuwenden, d.h. sie verfügen über professionelle Kompetenzen in den Bereichen „Berufliche Beratung“, „Fallmanagement“ und „Teilhabe am Arbeitsleben“ und können mit den verschiedenen Kundinnen und Kunden und Kundengruppen unter Beachtung hoher Qualitätsanforderungen und rechtlicher Rahmenbedingungen kompetent arbeiten, mit ihnen Problemlösungen entwickeln und gemeinsame Ziele nachhalten. Sie sind in der Lage, die verschiedenen fachlichen – auch neuen – Anforderungen im Berufsfeld der Beratung selbstständig zu bewältigen.
- in verschiedenen institutionellen Kontexten zu agieren, d.h. sie können sich in verschiedene Rollenbilder der Organisation und in die Aufgaben von Prozessbeteiligten – auch außerhalb des Kernbereichs der Beratung hineinversetzen und diese in ihren Handlungskontext einbeziehen. Sie sind zudem in der Lage, sich sicher in intra- und interorganisationalen Netzwerken zu bewegen und effektive Methoden der Netzwerkarbeit zu nutzen. Unter Zeit- und Ergebnisdruck können sie ziel- und ergebnisorientierte Lösungen erarbeiten und umsetzen.

Die Studierenden werden darüber hinaus in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert, d.h. befähigt,

- ihren Horizont durch Offenheit gegenüber Neuem und Anderem zu erweitern, d. h. sie verfügen über ein hohes Maß an Veränderungs-, Lern- und Innovationsbereitschaft. Sie sind belastbar und kritikfähig und verfügen über eine bejahende Grundhaltung, Empathie und interkulturelle Fähigkeiten.
- selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln, d.h. sie können eigenständig Entscheidungen treffen. Sie sind in der Lage, unterschiedliche Perspektiven zu erkennen, diese konstruktiv-kritisch zu reflektieren, Lösungen zu entwickeln und gegenüber anderen verantwortlich zu handeln.
- sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, d. h. sie sind bereit, sich auf der Grundlage der erworbenen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen weiter zu qualifizieren und neue Kompetenzen anzueignen. Sie erwerben die Fähigkeit zur systematischen Selbstbeobachtung.

Die Studierenden werden ferner zum gesellschaftlichen Engagement befähigt, d. h. sie lernen

- Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen, d. h. sie können soziale Verantwortung in ihrem beruflichen Kontext übernehmen und ihre Rolle und Aufgaben in der

Gesellschaft reflexiv wahrnehmen und aktiv gestalten.

- sozial engagiert zu handeln, d. h. sie orientieren sich in ihrem Handeln am Gemeinwohl, an der Versicherten-gemeinschaft und an den Kundinnen und Kunden der Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen. Sie engagieren sich für die Kundinnen und Kunden unter der Maßgabe von sozialer Teilhabe, Chancengleichheit, Diversität und Antidiskriminierung.
- ethisch zu handeln, d. h. ihr Handeln basiert auf einer ethischen Grundhaltung, respektvollem Umgang und interkulturellen Kompetenzen.

Zur Förderung des gesellschaftlichen Engagements müssen sich die Studierenden künftig im Sinne eines Service Learning an ausgewählten Praxisprojekten beteiligen. Die Studierenden sollen dabei in Projektarbeiten eingebunden werden, die von den Agenturen für Arbeit und den gemeinsamen Einrichtungen initiiert werden. Zum Beispiel ergeben sich bezüglich der aktuellen Flüchtlingssituation in Deutschland zahlreiche Anknüpfungspunkte, insbesondere bei der Unterstützung von Geflüchteten zur Integration in das Arbeits- und gesellschaftliche Leben.

#### **Verzahnung der Präsenz- und Praktikumstrimester**

Die Präsenztrimester und die Praktikumstrimester werden künftig noch stärker miteinander verzahnt. Entsprechend des dualen Charakters bereiten bestimmte Anker-Module die Studierenden auf ihre Praktikumsaufgaben vor bzw. arbeiten diese retrospektiv auf. Insgesamt absolvieren die Studierenden vier Praktikumsphasen.

Die Vorteile des dualen Studienganges sind unverkennbar:

#### **Für die HdBA:**

- hohe Lehrqualität durch die Kombination von Theorie und Praxis
- Einhaltung der Regelstudienzeiten
- hohe Absolventenquote

#### **Für die BA:**

- die Studierenden lernen die betriebliche Abläufe durch die Einbindung in die Arbeitsprozesse und Teams kennen
- die Absolventinnen und Absolventen verfügen über fachspezifische Kenntnisse und sind berufsfähig

#### **Für die Studierenden:**

- Attraktivität des Studienganges durch die Praxisnähe

- hohe Lernmotivation und sehr guter Studienerfolg
- hohe Employability nach Abschluss des Studiums und Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis
- finanzielle Sicherheit durch die Ausbildungsvergütung

Die Praxistauglichkeit des Curriculums zeigt sich im Wesentlichen in den Praktikumstrimestern. Neben praktischen Tätigkeiten in der Beratung müssen die Studierenden auch wissenschaftliche Praktikumsaufgaben bearbeiten, die von den Lehrenden der HdBA gestellt und inhaltlich betreut werden.

### Internationalisierung des Studienganges

Die Internationalisierung des Studienganges BBB ist ein weiterer wichtiger Reformschritt. So werden bei der akademischen Qualifizierung der Beratungsfachkräfte bzw. bei der

„Ziel ist es, die Nachwuchskräfte der BA auch weiterhin an der HdBA auf einem hohen wissenschaftlichen Niveau akademisch zu qualifizieren.“

Förderung von beraterischen Kompetenzen internationale Standards zu Grunde gelegt. Die Studierenden sollen zu diesem Zweck verstärkt in internationale Lehr-Forschungsprojekte eingebunden werden, die in Kooperation mit ausländischen Universitäten durchgeführt werden und sich mit Fragen des Arbeitsmarktes sowie der Beratung befassen. Das Erlernen von Fremdsprachen wird durch ein erweitertes Angebot an Sprachkursen unterstützt, die Interkulturalität wird durch Module gefördert, die die Themen „Interkulturelle Kompetenzen“ und „Migrationsspezifische Beratung“ fokussieren. Alle Studierenden sollen des Weiteren während ihres Studiums ein Pflichtpraktikum im Ausland absolvieren, das von der HdBA organisiert und finanziell gefördert wird. Das Auslandspraktikum weist eine enge Theorie-Praxis-Verzah-

nung auf und dauert i. d. R. vier bis sechs Wochen. Es kann in einer ausländischen Arbeitsverwaltung oder in einem ausländischen Betrieb geleistet werden, zur Auswahl stehen derzeit Einrichtungen in über 60 Ländern. Darüber hinaus wird derzeit die Zusammenarbeit mit polnischen, schwedischen und ungarischen Universitäten – insbesondere zur Förderung der Mobilität von Studierenden – intensiviert.

### Fazit

In den Beratungsfeldern der BA werden auch künftig qualifizierte Beratungsfachkräfte benötigt, die über vielfältige Kompetenzen verfügen und bestimmte Zielgruppen bei Fragen der Ausbildung, des Studiums, des Berufes, der Erwerbstätigkeit, der Weiterbildung und der beruflichen Veränderung professionell beraten. Strategisch bedeutsam sind ebenfalls die Beratungsfelder des Fallmanagements, der Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Arbeitgeberberatung. Diese Themen haben eine hohe gesellschaftspolitische Relevanz, die sich nicht zuletzt in der Erwartungshaltung der Kundinnen und Kunden der BA widerspiegelt, insbesondere im Hinblick auf die Qualität der Beratungsleistungen. Im Zuge von Arbeitsmarktreformen, der strategischen Ausrichtung der BA sowie der zunehmenden Internationalisierung der Beratungsfelder ist es erforderlich, die Curricula an der HdBA regelmäßig zu überprüfen bzw. anzupassen. Mit der in 2015/16 durchgeführten Revision und Reform des Studienganges „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (BBF)“ konnte auf die aktuellen und künftigen Anforderungen erfolgreich reagiert werden. Im Ergebnis wurde der Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)“ konzipiert, der seit September 2016 an der HdBA umgesetzt wird. Zugleich unterliegt die Weiterentwicklung des Studienganges auch in Zukunft einer hohen Dynamik, die nur in einem partizipativen Verfahren – unter Beteiligung von Wissenschaft und Praxis – vollzogen werden kann. Ziel ist es, die Nachwuchskräfte der BA auch weiterhin an der HdBA auf einem hohen wissenschaftlichen Niveau akademisch zu qualifizieren und auf die anspruchsvollen Aufgaben in den einzelnen Beratungsfeldern der BA vorzubereiten.

# Fachmann/Fachfrau Schlagfertigkeit

Text: Heinz Staufer  
Illustration: Lea Huber

Sie kennen es, Sie hassen es: Sie stehen beim Apéro im Kreis von Leuten, und jemand nimmt Sie aufs Korn. „Na René, hab gesehen, dass du seit Kurzem ein Hufeisen auf dem Schreibtisch hast. Du bist doch nicht plötzlich abergläubisch geworden?“ „Dieser Wurm weiß doch genau, weshalb das blöde Hufeisen dort ist“, denken Sie, „jetzt müsste ich die richtige Antwort auf Lager haben und ihn leerlaufen lassen, den Affen.“ Stattdessen kommt Ihnen natürlich nichts Gescheites in den Sinn, Sie stammeln etwas von: „Klar nicht, du weißt doch genau, äh ...“, und ärgern sich dann auf dem Heimweg, dass Ihnen keine schlagfertige Antwort eingefallen ist.

Für solche Probleme gibt es jetzt eine Lösung: Engagieren Sie eine Fachperson Schlagfertigkeit (FaSchla). Diese ist über einen Sender mit Ihnen verbunden. Mit einem Knopf in Ihrer Tasche signalisieren Sie der FaSchla, wenn Sie etwas

Dieser Beruf ist einer von 27 Berufen, welche im humoristischen Büchlein „Berufe mit Zukunft“ der Schweizer Fachzeitschrift „Panorama“ vorgestellt werden. Die fiktiven, aber nicht ganz abwegigen Berufe werden mit einem kurzen Text im Stil eines Berufsbildes erklärt und mit Illustrationen veranschaulicht. Die Leser/innen erfahren beispielsweise, was ein Aufraffer BP tut, was es mit dem Gewissensberater CAS auf sich hat und über welche Kompetenzen eine Weltraumreiseführerin ETH verfügen muss. Abgerundet wird das Werk durch ein Vorwort des Slam-Poeten Gabriel Vetter.



**Berufe mit Zukunft**  
Hrsg.: SDBB/CSFO (2015)  
60 Seiten; 14,00 CHF  
ISBN: 978-3-03753-126-6  
[www.shop.sdbb.ch](http://www.shop.sdbb.ch)



Markantes, Witziges, Schlagfertiges sagen möchten. Die FaSchla macht Ihnen danach blitzschnell Vorschläge. Die Anforderungen an diese neue Berufsgruppe sind hoch. Gute Voraussetzungen bringen Kabarettisten, Schauspielerinnen, Schriftsteller, Journalistinnen aus Radio und Fernsehen, Dolmetscher, zum Teil auch Politiker (meist nur mit Nachqualifikation in Logik) mit.

Die Ausbildung wird modulartig absolviert: Grundkompetenzen der Schlagfertigkeit; Witz und Humor; Absurditäten; Aggressionstheorien. Die Dienstleistung wird in zwei Varianten angeboten: „Budget“ mit Verkabelung und „Wireless-Professional“.

Mit der Hilfe einer FaSchla hätten Sie auf die Frage Ihres Kollegen, ob Sie abergläubisch geworden seien, cool antworten können: „Keine Angst, Franco, aber ich habe mir sagen lassen, dass es auch nützt, wenn man nicht daran glaubt.“

# Beratungsform Outplacement

... als besondere Herausforderung für  
die betriebliche bzw. individuelle Personalentwicklung

Von **Dipl.-Kfm. Andreas Dotzauer M.A.** · HR-Berater, Trainer, Business Coach, Hochschuldozent, Doktorand

Aus einer fundierten und praxisorientierten Perspektive beantwortet der Artikel folgende Leitfragen: Welche Freisetzungsalternativen existieren? Was zeichnet die Beratungsform Outplacement aus? Welche Rolle haben Personalentwickler/innen inne? Welche Herausforderungen sind zu bewältigen? Welche Impulse liefert eine Betrachtung aus Personalmarketing-Sicht? Ziel ist insbesondere die Sensibilisierung für proaktive Mitarbeiterförderung, mitarbeiterorientierte Freisetzungen bzw. zeitgemäßes Trennungsmanagement.

## Freisetzungen und mögliche Alternativen

Durch Personalfreisetzung (vgl. detaillierter bspw. bei Stock-Homburg, 2013, S. 280 ff.) wird versucht, eine personelle Überdeckung (quantitativ, qualitativ, zeitlich, räumlich) abzubauen. Die Anlässe sind vielfältig: Verfehlte Unternehmens-/Personalpolitik, konjunkturelle bzw. saisonale Absatzschwierigkeiten, Betriebsverlagerungen bzw. Stilllegungen, Fusionen u.v.a.m. Denkbar wären auch mitarbeiterbedingte Ursachen wie mangelnde Leistung oder Fehlverhalten.

Die konkreten Auswirkungen der Megatrends Globalisierung, Digitalisierung oder demografischer Wandel auf die Beschäftigung sind unklar. Neuere Studien gehen weiterhin von einem demografisch bedingten Rückgang des Erwerbsspersonenpotenzials aus (vgl. bspw. PricewaterhouseCoopers, 2016). Insofern wirken sich die zunächst befürchteten Produktivitätssteigerungen respektive die Absenkung der Arbeitskräftenachfrage infolge Digitalisierung im Gesamtzusammenhang eher positiv aus (vgl. Vogler-Ludwig et al., 2016). Anzunehmen ist, dass sich zumindest in einzelnen

Branchen – bspw. Banken (vgl. Hamacher, 2016) – die seit Jahren kontinuierliche Personalfreisetzung fortsetzen wird.

Unter anderem kann zwischen interner (noch) ohne Personalabbau – bspw. durch Arbeitszeitflexibilisierung, Versetzung) und externer Freisetzung unterscheiden werden. Zu Letzterer zählen u. a. Aufhebung und Kündigung – oftmals in Verbindung mit Outplacement. Somit ist Outplacement eine quantitative bzw. extern ausgerichtete Maßnahme.

Als Zwischenfazit kann mit Blick auf die vielfältigen Maßnahmen sowie auf das Potenzial von Mitarbeitenden festgehalten werden, dass Unternehmen vorausschauend ihre Mitarbeitenden auf generell steigende oder andere Arbeitsanforderungen vorbereiten und so die harten Folgen von Entlassungen zumindest vermindern sollten. Outplacement – gepaart mit einer zeitgemäßen Trennungskultur – ist wichtiger Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung (vgl. u.).

## Outplacement: Definition und Bedeutung

Outplacement ist ein freiwilliges und meist zeitlich befristetes Unterstützungsangebot für einzelne (Individual-Outplacement – meist für Führungskräfte) oder mehrere Mitarbeitende (Gruppen-Outplacement) bei der beruflichen Neuorientierung (vgl. Hillebrecht/Peiniger, 2015, S. 206). Die entsprechende Vereinbarung erfolgt oft als Bestandteil eines Auflösungsvertrages bzw. parallel zur Freisetzungs-/Kündigungsphase. Die Kosten werden in der Regel vom freisetzenden Unternehmen getragen.

Die Beratungsleistung erbringt ein externes Beratungsunternehmen bzw. entsprechend qualifizierte Berater, Trainer und Coaches. Je nach vereinbartem Rahmen erstreckt sich die Begleitung in Form von Beratung, Training bzw. psychologischer Unterstützung von „A“ (wie Aufhebungs- bzw.

Auffanggespräche) bis „Z“ (wie Zeugniserstellung). Ziel ist, aktivierende Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, damit möglichst rasch eine adäquate Beschäftigung (in Anstellung oder freiberuflich) oder gezielt eine neue Lebensphase (bspw. Aus-/Weiterbildung, Rente) begonnen werden kann.

Zudem profitieren die Beteiligten unter anderem von der Reduzierung von Konflikten und der zielgerichteten sowie rascheren Neuorientierung (Newplacement). Unternehmen werden einem Mindestmaß an sozialer Verantwortung gerecht und leisten durch ein entsprechendes Trennungsmanagement (vgl. Andrzejewski/Refisch, 2015) – nämlich zielorientiert in der Sache, wertschätzend zur Person – unter Personalmarketing-Aspekten (vgl. u.) einen positiven Beitrag zur Unternehmens-, Führungs- bzw. Trennungskultur. Outplacement ist keine Personalvermittlung. Auch der ähnlich lautende Begriff Outsourcing – die Ver-/Auslagerungen bestimmter betrieblicher Leistungen zur Realisierung von Kostenvorteilen – hat primär nichts mit Outplacement zu tun.

#### **(Generelle) Anforderungen an Outplacement-Beratung**

Die Größe des Outplacement-Unternehmens bedeutet nicht zwingend hohe Beratungsqualität. Die beworbenen Erfolgsquoten beim Newplacement sind schwer nachprüfbar. Wissenschaftliche Erkenntnisse über Outplacement und Wirkungen sind begrenzt (vgl. Alewell et al., 2013).

Generell sind zentrale Merkmale professioneller Beratung im systemisch-konstruktivistischen Kontext (vgl. König/Volmer, 2014, S. 64 f.): Theoretische Fundierung, Beachtung methodischer Standards, wertegeleitetes Handeln, Autonomie bzw. Entscheidungsfreiheit des Beratenen.

Die Ziele des beauftragenden Unternehmens, des beauftragten (externen) Beraters als „Erfüllungsgehilfe“ und des Betroffenen können teilweise voneinander abweichen. Vor dem

rater meist nicht frei wählen. Vor dem Hintergrund einer erforderlichen vertrauensvollen Beratungsbeziehung ist dies nicht unproblematisch. Daher obliegt es in der Regel der Personalabteilung, durch geeignete Vorauswahl ein Mindestmaß an (vermuteter) Qualität sicherzustellen. Wichtig erscheint neben einer geeigneten pädagogischen, psychologischen bzw. betriebswirtschaftlichen Qualifizierung (vgl. insbesondere hinsichtlich des Aspekts pädagogischer Beratung die Coach(ing)-Definition von Lindart, 2016, S. 36) die Fähigkeit zur Beratung sowohl im Experten- als auch Prozessmodus sowie zum Aufbau einer geeigneten Beratungsbeziehung. Die richtige „Wellenlänge“ ist aus Betroffenenperspektive besonders erfolgskritisch (vgl. Lohaus, 2010, S. 64).

Die Beratung selbst erfolgt je nach vorgegebenem bzw. vereinbartem Rahmen in mehreren Phasen (vgl. ausführlich bei Lohaus, 2010, S. 80-111): Informations- bzw. Auffanggespräch, Analysephase (Status Quo, Potenziale, Ziele etc.), Eigenmarketing und Training, Bewerbungskampagne, Abschluss (Vorstellungs-/Vertragsgespräche, Vorbereitung, Einarbeitung).

#### **Rolle der Personalentwicklung**

Personalentwicklung ist ein Teilbereich des strategischen Personalmanagements in Unternehmen. Sie umfasst im engeren Sinne alle Maßnahmen rund um Aus-/Weiterbildung, Karriere, Beratung und Förderung sowie Arbeitsgestaltung. Ziel ist der Erhalt bzw. die Steigerung der Qualifikation, Motivation, Identifikation und Gesundheit der Mitarbeitenden bzw. auf Unternehmensebene der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Die Mitarbeitenden des Personalbereichs, die mit Personalentwicklung befasst sind, kümmern sich um den gesamten Prozess. Dieser umfasst Bedarfsanalyse, Konzeption, Umsetzung, Transfer und Evaluation der entsprechenden Aktivitäten.

Im Trennungskontext befindet sich die Personalentwicklung in einem Spannungsfeld. Der Personalbereich ist maßgeblich mit der Planung und Umsetzung der meist einschneidenden Trennungsmaßnahmen befasst. Die betroffenen Mitarbeitenden wurden zuvor in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Führungskräften über einen längeren Zeitraum individuell beraten und entwickelt. Im Trennungsfalle sind nun rasche Lösungen gefragt. Das Verhältnis zu den Betroffenen distanziert sich. Meist wird die weitere Umsetzung delegiert (arbeitsrechtliche Begleitung, aber eben auch Planung bzw. Durchführung von Outplacement-Aktivitäten). Grundsätzlich wäre möglich, selbst interne Beratungs- und Trainingsmaßnahmen rund um Outplacement anzubieten (für eine ausführlichere bzw. betriebswirtschaftliche Dar-

” *Im Trennungskontext befindet sich die Personalentwicklung in einem Spannungsfeld.*

Hintergrund dieses kritischen Beziehungsdreiecks – bzw. Viererkonstellation (mit Einbezug der vermittelnden Personalabteilung) – ist eine explizite Ziel- bzw. Rollenklärung wichtig.

Nicht selten geben Beratungsunternehmen Aufträge an (freiberufliche) Kooperationspartner weiter. Dies bedeutet ggf. unterschiedliche Ansprechpartner (für Akquise, Abwicklung und Beratung). Der Betroffene kann den einzelnen Be-

stellung dieser „make or buy“-Thematik vgl. Lohaus, 2010, S. 68-73). Dies wird tendenziell nur größeren Unternehmen gelingen. Zum einen dürfte das Vertrauensverhältnis zu den bekannten Mitarbeitenden aus der Personalabteilung – die sehr stark mit den Trennungsmaßnahmen in Verbindung gebracht werden – weniger belastet sein. Zum anderen stellt sich die Frage, ob ausreichend Know-how für die Vorbereitung auf die Anforderungen der künftigen Arbeitswelt, in anderen Branchen etc. vorherrscht. Zumindest sollte die Personalentwicklung jedoch prophylaktisch Konzepte für künftige Trennungsfälle entwickeln.

Angemerkt sei, dass Personalentwicklung per se arbeitsrechtliche Regelungen zu beachten hat (für eine generelle Darstellung vgl. bspw. Kämper, 2011). Im Zusammenhang mit Trennungsmaßnahmen gilt dies umso mehr. U. a. sind neben der Erstellung eines generellen rechtssicheren Konzeptes zahlreiche Detailfragen wie bspw. Gestaltung von Aufhebungsverträgen, Fristen, Freistellung, Zeugnisfragen etc. zu klären.

### Weitere Empfehlungen für die Unternehmenspraxis

Die folgenden Impulse können ebenfalls zur weiteren Professionalisierung beitragen.

Betriebliche Personalentwicklung beinhaltet u. a. eine Beratungs- und Förderaufgabe. Verantwortliche sollten sich bemühen, weiterhin eine vertrauensvolle Beziehung zu den betroffenen Mitarbeitenden sicherzustellen. Regelmäßige Gespräche sind zudem hilfreich, frühzeitig mögliche Probleme auch in Zusammenarbeit mit externen Outplacement-Beratern zu erkennen. Lohnenswert ist, über den Trennungsprozess hinaus den Kontakt zu den ehemaligen Mitarbeitenden zu halten (vgl. u.).

Personalentwicklung ist Mitgestalter der Unternehmens- und Führungskultur. Grundlegende Fragen bzw. Vorgehensweisen in Bezug auf Trennungsmanagement sollten daher bereits vor einem akuten Trennungsfall geklärt sein.

Um „ebenbürtig“ zu sein, sollten Personalverantwortliche entsprechende Expertise – bspw. hinsichtlich systemischer Beratung, Formen und Wirkungen von Outplacement sowie entsprechende psychologische und pädagogische Kompetenzen (z. B. für die Berater- bzw. Konzeptauswahl) besitzen.

Die Trennung von Mitarbeitenden sollte enttabuisiert und professionalisiert werden. Dabei sollte der Blick für die unterschiedlichen Erwartungen und Ansprüche der verschiedenen Ansprechpartner (Unternehmensleitung, Führungskräfte, Betriebsrat, Mitarbeitende, Kunden etc.) gewahrt bleiben. Im Mittelpunkt steht der wertschätzende Umgang mit den betroffenen Mitarbeitenden (sowohl bei einzelnen einvernehmlichen als auch größeren betriebsbedingten Trennungen). Dies hat eine (emotionale bzw. motivationale) Signalwirkung auch in Richtung der verbleibenden Mitarbeitenden (zur sog. „Survivor“-Thematik vgl. bspw. Aschenbrenner, 2010, S. 330-334).

Die Gestaltung und Begleitung von Trennungsprozessen ist auch für die Experten des Personalbereichs herausfordernd. Paralleles Einzelcoaching und kollegialer Austausch kann für sie unterstützend bzw. entlastend wirken.

### Personalmarketing als erweiterter Betrachtungsrahmen

Personalmarketing zielt darauf ab, aufgrund professioneller Personalpolitik bzw. entsprechenden authentischen ziel(gruppen)orientierten Maßnahmen von potenziellen und aktuellen Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Hat sich eine entsprechende „Employer Brand“ – eine überzeugende Arbeitgebermarke – entwickelt, fördert dies die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden (vgl. ausführlicher bspw. bei Abrell/Rowold, 2015, S. 135-137). Auch im Falle von Trennungen ist diese Personalmarketing-Perspektive sinnvoll. Im Fokus steht dann nicht nur der zielorientierte, primär betriebswirtschaftlich geprägte Abbau von „Mitarbeiterkapazitäten“ oder „Full-time Equivalents“, sondern auch der wertschätzende Umgang mit Menschen (vgl. generell dazu Brockhoff/



**Andreas Dotzauer** (geb. 1966) ist Bankkfm., Diplom-Kfm. (Univ.) und Master of Arts (Univ.). Er besitzt langjährige Erfahrung als Personalmanager im Mittelstand und Konzernunternehmen sowie als Berater, Trainer, Business Coach, Konfliktcoach und Hochschuldozent.

Seit 2012 ist Andreas Dotzauer Lehrbeauftragter mit Schwerpunkt Human Resources an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management (Hochschulzentrum Mannheim). Seit 2015 ist er Doktorand. Zahlreiche Zusatzqualifikationen und die langjährige, engagierte Mitgliedschaft in Berufsverbänden sowie Förderkreisen runden sein Profil ab.

Panreck, 2016), denen einschneidende Veränderungen bevorstehen. Dies entfaltet auch eine entsprechende Außenwirkung – bspw. in Richtung Presse, Kunden, Kooperationspartner etc.

Diese Professionalität kann sich auch zu einem späteren Zeitpunkt „auszahlen“: In Zeiten demografischer Veränderungen und branchen- bzw. berufsspezifischer Fachkräfteengpässe sollte zu einem späteren Zeitpunkt die Möglichkeit einer Wiedereinstellung in Betracht gezogen werden („Rehiring“ bzw. „Comeback-Management“, vgl. Becker, 2013, S. 716-718): Sog. „Boomerang Employees“ stehen in den Vereinigten Staaten bereits zunehmend im Fokus (vgl. Kronos Inc., 2015). Zudem ist durchaus vorstellbar, dass Betroffene trotz Trennung wegen des professionellen Trennungsmanagements positiv über das Unternehmen sprechen oder weiterhin Kunde bleiben. Das Sprichwort, dass man sich (mindestens) zweimal im Leben sieht, deutet es bereits an: Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist Outplacement bzw. professionelles Trennungsmanagement lohnenswert.

#### Literaturverzeichnis

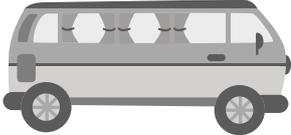
- Abrell, C./Rowold, J. (2015): Personalmarketing, in: J. Rowold (Hrsg.), Human Resource Management: Lehrbuch für Bachelor und Master, 2. Aufl., Berlin: Springer Gabler, 2015, S. 135-144
- Alewell, D./Hauff, S./Pull, K. (2013): Trennungsmanagement: Stand der Forschung und aktuelle empirische Befunde, in: R. Stock-Homburg (Hrsg.), Handbuch Strategisches Personalmanagement, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler, 2013, S. 245-261
- Andrzejewski, L./Refisch, H. (2015): Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung: Kündigungen, Aufhebungen, Versetzungen fair und effizient gestalten. 4. neu bearb. u. erw. Aufl., Köln: Luchterhand
- Aschenbrenner, H. (2010): Trennung vom Unternehmen, in: B. Werkmann-Karcher/J. Rietiker (Hrsg.), Angewandte Psychologie für das Human Resource Management: Konzepte und Instrumente für ein wirkungsvolles Personalmanagement, Berlin/Heidelberg: Springer, 2010, S. 321-334
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. überarb. u. akt. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Brockhoff, S./Panreck, K. (2016): Menschlichkeit rechnet sich: Warum Wertschätzung über den Erfolg von Unternehmen entscheidet, Frankfurt a. M.: Campus
- Hamacher, E. (2016): Wie das Kaninchen vor der Schlange, in: Die Bank, Nr. 5, 2016, S. 64-67
- Hillebrecht, S./Peiniger, A.-A. (2015): Grundkurs Personalberatung: Leitfäden, Checklisten und Beispiele für Personaldienstleister. 5. überarb. u. erw. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler
- Kämper, C. (2011): Arbeitsrecht und Personalentwicklung, in: J. Ryschka/M. Solga/A. Mattenklott (Hrsg.), Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele, 3. Aufl., Wiesbaden: Gabler, 2011, S. 401-436
- König, E./Volmer, G. (2014): Handbuch Systemische Organisationsberatung: Grundlagen und Methoden. 2. kompl. überarb. Aufl., Weinheim u. Basel: Beltz
- Kronos Inc. (Hrsg.) (2015): They're Back! New Survey Reveals Changing Mindset About Boomerang Employees and the Organizations They Once Left, <http://www.kronos.com/pr/boomerang-employees-and-the-organizations-they-once-left.aspx> (Zugriff 07.10.2016)
- Lindart, M. (2016): Was Coaching wirksam macht: Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus, Wiesbaden: Springer
- Lohaus, D. (2010): Outplacement, Göttingen: Hogrefe
- PricewaterhouseCoopers (Hrsg.) (2016): Demografischer Wandel: In Deutschland werden Arbeitskräfte rar. Berufs-, qualifikations- und branchenspezifische Analyse bis zum Jahr 2030
- Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement: Theorien – Konzepte – Instrumente. 3. überarb. u. erw. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler
- Vogler-Ludwig, K./Düll, N./Kriechel, B. (2016): Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter – Prognose 2016 (Kurzfassung) [Projekt im Auftrag des BMAS], München: Economix Research & Consulting, <http://www.economix.org/assets/content/ERC%20Arbeitsmarkt%202030%20-%20Prognose%202016%20-%20Kurzfassung.pdf> (Zugriff 07.10.2016)

## Vorankündigung für die neuen 2017er-Kalender: dvb-Jahrestagung 2017

- **Lebst Du um zu arbeiten oder arbeitest Du um zu leben?**
- **Bringt Arbeit 4.0 Beratung 4.0?**

Das ausführliche Programm und die Anmelde-modalitäten werden ca. Mitte Januar sowohl auf der dvb-homepage als auch in gedruckter Form vorliegen.

**Termin: 12. bis 14. Mai 2017 in Erkner bei Berlin**



# Die Tour: Berufswahl mit allen Sinnen

## Eine neue Idee für die Berufsberatung

Von **Rüdiger Jäkel** (Berufsberater)

Eigentlich handelt es sich im Folgenden um mehrere Ideen, die an derselben unbefriedigenden Situation anknüpfen: Betriebe, besonders kleinere, tun sich schwer geeignete Azubis zu bekommen und in weiterführenden Schulen sitzen unmotivierte Schüler, für die zu diesem Zeitpunkt Schule nicht das Richtige ist. Aus meinen Alltagserfahrungen habe ich u.a. folgende Gegebenheiten als Ursache für diese Asymmetrie ausgemacht.

### „Die Kinder können noch nicht“!

Ein seltsames Gefühl hatte ich schon immer, wenn ich vor Dreizehnjährigen saß und versuchte aus ihnen etwas über sich und ihre „Lebensziele“ herauszubekommen. Ich selbst muss auf die Fragen, wer bist du, auch heute noch zu manchen meiner Facetten die Antwort schuldig bleiben. Wir stellen aber Kindern diese Frage, um sie „matchen“ zu können. Diesen Ratsuchenden am Ende des Gespräches Vermittlungsvorschläge für zehn verschiedene, unterschiedlichste Berufe in die Hand zu drücken, erscheint meiner Beraterseele unwürdig. Die, die zu uns kommen spüren aber den Druck „einmünden“ zu müssen. Andere, die, z.B. die Berufsbezeichnung „Kraftfahrzeugmechatroniker“ nennen können und erklären, dass sie Schule nicht mögen, entlasten uns. Die bekommen noch den Vorschlag „Karosseriebaumechaniker“ mit; Alternative gefunden. Doch auch die geben oft nach einigen Bewerbungsversuchen auf und begeben sich in den bekannten, ungeliebten, aber sicheren und einfach zu erreichenden Hafen „Schule“. Manche davon sehen wir bald wieder, persön-

lich nicht weitergekommen und frustriert ob des Scheiterns. Die Liste der Wege in die „ungeliebte Schule“ könnte ich fortsetzen. Motto: Ich weiß nicht was ich will, aber ich tue es.

### Viele Eltern wünschen sich zum Wohle ihrer Kinder einen möglichst hohen Schulabschluss.

Viele Deutsche, aber auch viele Ausländer. In deren Heimatländern gibt es kein „duales Ausbildungssystem“ und schulischer Erfolg bedeutet Lebenserfolg. Die Möglichkeiten unsres Bildungs- und Ausbildungssystems sind, wenn bekannt, dann nicht verinnerlicht. Gute Information tut not.

### Viele Firmenchefs tun sich schwer, Jugendliche zu erreichen.

Ich bin selbst Handwerker und definiere meine Rolle als Berufsberater auch heute noch u.a. als Mittler zwischen Jugendlichen und Wirtschaft, nicht „Vermittler“ (mir erscheint es nämlich ausgesprochen seltsam, Jugendlichen, die ich zuvor als berufswahlreif definiert habe, Firmenadressen hinterher zu schicken, die sie nach meiner Erklärung problemlos, immer aktuell, im Netz abfragen können).

Meine „Handwerkerkollegen“ geben oft Anlass zur Kritik. Wie unerträglich, wenn ein Meister bei der Präsentation seines Betriebes und Berufes schier endlos in Fachchinesisch mitten in seiner Werkstatt über Dinge redet, die ihn und seine Kollegen beschäftigen, aber mit der Welt dieser Berufserstlinge kaum etwas zu tun hat. Stattdessen könnte er an die Welt der Jugendlichen mit neuen „Erfahrungen“ anknüpfen. Dies

passiert häufig, allerdings kenne ich auch positive Beispiele zu diesem Thema, es geht!

Die dauernde Konfrontation und Beschäftigung mit diesen Themen hat Ende 2015 in mir folgende Idee entstehen lassen:

Ganz zu Beginn der Berufsorientierung stehen bei uns Selbstreflexion und Praktika, wofür Nachdenken gefragt ist. Diesen Einstieg will ich durch sinnlich-praktischen Input ersetzen. Dazu habe ich mir die „Tour de Handwerk“ ausgedacht. (Da sich inzwischen auch die IHK dafür interessiert, wird aus diesem Titel vermutlich: „Le Tour - Berufswahl mit allen Sinnen“).

Ich habe mit Hilfe von Freunden, die bei der Caritas an diesen Themen arbeiten, und einer wohlgesonnenen Kreishandwerkerschaft zwei Touren durchgeführt und bereite aktuell im September 2016, nun im Auftrag der Kreishandwerkerschaft Böblingen, zum „Tag des Handwerks“ eine werbewirksame „Megatour“ vor.

### Worum geht's denn nun?

Klassisch starten wir morgens mit fünf Kleinbussen á sieben Jugendlichen. Die Jugendlichen wissen nur, dass es zu Handwerksbetrieben geht. Ich habe zuvor möglichst unterschiedliche Gewerke zusammengestellt, passende Betriebe gesucht und jeweils mindestens ein intensives Vorbereitungsgespräch geführt. Wesentliche Inhalte waren „Zügel die Zunge!“ und: Was können unvorbereitete Schüler aus berufstypischen Materialien mit berufsüblichen Werkzeugen und Techniken in einer halben Stunde anfertigen? Sie sollen danach mit sich zufrieden sein können, das Angefertigte in ihrer Welt als halbwegs sinnvoll ansehen und es ggf. auch mitnehmen dürfen. Kein Problem beim Bäcker, schwieriger beim Zimmerer. Aber wie heißt es in der Werbung einer japanischen Auto-Werbung ...

Diese Gespräche verlaufen, neben den sachlichen Problemen, nicht immer einfach. Die „Meister ihres Faches“ reagieren nicht immer begeistert, wenn da ein „Bürohocker“ kommt und auch noch ganz Ungewöhnliches vorschlägt. Zu gern würden diese einfach wie gewohnt über ihren Beruf reden, und ich muss immer wieder verdeutlichen, dass es in erster Linie heute nicht um Berufsinformation geht, sondern nur darum, geballte, unterschiedlichste Erfahrungen aus der Arbeitswelt zu sammeln. „Liebe auf den ersten Blick“ natürlich nicht ausgeschlossen. Mein Berufsberaterwissen – ich weiß, in welchem Gewerk welche Aufgaben mit welchen Materialien und Techniken gelöst werden – ist dabei genauso gefragt wie meine Kenntnis der Jugendwelten und die Schlüsselqualifikation „technische Kreativität“ zur Entwicklung der Werkstücke.

Bis zur Tour bereiten die Betriebe Zubehör und meist vorgefertigte Bestandteile des Endproduktes vor. Am Tag der

Tour besucht je ein Bus, jeweils zur vollen Stunde, einen Betrieb. Die Betriebe empfangen also fünf mal sieben Schüler/innen und führen das vorbereitete Halbstundenprogramm durch. Die Meister bekommen somit fünfunddreißig potentielle Bewerber und Bewerberinnen zu Gesicht.

In der Werkstatt geht es nach einem kurzen „Hallo“ meist gleich zur Sache. Dies oft auch, weil die Werkstücke öfter zwischendurch etwas „Trockenzeit“ benötigen. Davor oder danach gibt es einen Rundgang ohne viele Worte. Was die Schüler interessiert, fragen sie. Nun werden die Arbeiten fertiggestellt und danach wird zum Aufbruch gerüstet. fünfzehn Minuten Karenzzeit sind eingeplant. Die Meister sprechen Jugendliche an, die ihnen positiv aufgefallen sind (oder teilen ihre Beobachtung dem Begleiter/Fahrer mit), Jugendliche fragen nach Praktika. Der Betrieb hat nun Verschnaufpause, im Bus wird über das Erlebte geplaudert, während es zum nächsten Betrieb geht. Nach fünf Betrieben sind die Jugendlichen meist „platt“.

Bei der Jungferntour hatte ich einen Metallbauer, Glaser, Bäcker, Landschaftsgärtner und Maler ausgesucht. Die Schüler durften schweißen, baggern, einen Taschenspiegel bauen, Putz auftragen und, in Baden-Württemberg, sich am Brezelformen probieren. Danach war die heiße, ofenfrische Brezel ein Highlight. Bei der zweiten Runde waren wir beim Fahrradmonteur, einer Dachdeckerin, im Altenheim, beim Maler.

Als Berufsberater konnte ich danach im Beratungsgespräch gut an diesen Erfahrungsschatz anknüpfen und nun gezielt neue Berufserfahrungen anregen. Für die Schüler war es deutlich erleichternd, dass sie jetzt eine Ahnung hatten, worüber sie reden sollten. Teilweise hatten sie jetzt bereits eher eine „Spur“, „was“ und „was nicht“ infrage kommt.

Zwei Erfahrungen möchte ich dabei herausheben. Ein Jugendlicher, der sich bisher erfolglos auf den KFZ-Mechatroniker versteift hatte und beim Landschaftsgärtner viel Lob ob seiner „Anstelligkeit“ erntete, schwenkte danach erfolgreich auf den Bau- und Landmaschinenmechatroniker um. Ich betrachtete das als Erfolg.

Ich kenne es zur Genüge, dass Jugendliche, wenn ich ihren Blick auf den Beruf des Bäckers lenken will, berechtigt die Arbeitszeiten erwähnen und damit der Beruf meist vom Tisch ist. Als ich Jugendliche, die, nach der wohligen Atmosphäre in der Backstube nach einem Praktikum fragten, an die Arbeitszeiten erinnerte, meinten diese knapp, sie hätten ja dafür nachmittags frei.

Die Betriebe waren ob der unerwartet hohen Praktikumsnachfrage zufrieden und nehmen teilweise gern bereits an der nächsten Tour teil. Andere haben aufgrund von Mund-zu-Mund-Propaganda um ihre Teilnahme gebeten. Berufs-

wahllehrer/innen wünschen sich die Teilnahme ihrer Schülerinnen und Schüler, Schule ist interessiert.

Gerne hätte ich zur unabhängigen fachlichen und statistischen Auswertung eine wissenschaftliche Begleitung –vielleicht gelingt das noch. Vorerst muss ich eben mehr und mehr Erfahrungen sammeln, um mir selbst sicher zu sein und die Maßnahme guten Gewissens empfehlen zu können.

Was ich jetzt schon weiß, ist, dass ich permanent dagegen ankämpfen muss, dass mein gezielt ungezieltes Vermitteln von scheinbar wahllosen Berufsimpressionen zur landläufigen Berufserkundungstour der etwas anderen Art verkommt. Das will die Tour nicht sein. Ebenso klar ist mir, dass der Ansatz, zuerst sinnliche Eindrücke und Erfahrungen zu vermitteln und diese auszuwerten, um Vieles zielführender ist als meine bisherigen Ansätze, die mir mein Arbeitgeber Bundesagentur für Arbeit bisher nahelegte.

Spaß zu vermitteln ist nicht mein erstes Ziel, aber den haben die Jugendlichen sichtlich und ich freue mich, wenn daraus Freude und berufliche Zufriedenheit wächst.

Dass ich die örtliche Caritas als Partner habe, hat noch einen weiteren großen Nutzen. Meine Kollegen dort haben bereits vorher ein Programm namens „Plus-Punkte“ aufgelegt, zu dem ein Modul gehört, in dem sie Schüler zusammensammeln, die sich für einen bestimmten Beruf interessieren und mit denen sie dann vor Ort tatsächliche, mehrstündige Berufserkundungen durchführen. So wird ein Schuh draus!

### Weitere Bausteine

Zu meinem bisherigen „Gesamtkonzept“ gehören noch weitere Bausteine.

Bisher nur in der Planung, aber inzwischen mit dem Interesse der Leiterin des örtlichen Schulamtes, besteht die Idee, „Öffentliche internationale Eltern-Informationen-Veranstaltungen“ durchzuführen. Kurz, prägnant, mit einfachen aber anschaulichen, mehrsprachigen Infomaterialien zum Mitnehmen. Vielleicht ist es realisierbar, diese ca. dreiviertelstündigen Veranstaltungen, von Dolmetschern begleiten zu lassen. Einziger Inhalt soll unser Schulsystem und das duale Ausbildungssystem mit seinen Aufstiegsmöglichkeiten und dem „Zweiten Bildungsweg“ sein. Ziel ist es, neben der direkten Information eine Diskussion in den Treffpunkten der einzelnen Nationalitäten anzuregen.

Unsere bisherigen Elternabende halte ich mit dem, was alles vermittelt werden soll, für u.a. informationsüberfrachtet.

In unserer Region, die erfreulicherweise wirtschaftlich sehr strukturstark ist, ist das Aufkommen an „Berufswahlhelfern“ schier unüberschaubar und jeder wurstelt mehr oder

weniger vor sich hin. Alle Versuche von verschiedenen Seiten, Transparenz, Kooperation und vor allem Information in die Welt der Berufswahlhelfer zu bringen, betrachte ich als mehr oder weniger gescheitert. Ich beanspruche für mich eine der wesentlichen Stimmen im Chor in der Berufswahlbegleitung meiner Jugendlichen, will daher auch wissen, wer was mit „meinen Kindern“ unternommen hat und hoffe, dass meine Meinung gehört wird.

Dazu habe ich unter dem Arbeitstitel „Berufswahlkladde“ ein simples Medium angeregt. Ein DIN A6 Heftchen mit zwei Drahtösen am Heft, damit die Kladder ordnungsgemäß in den Berufswahlordner eingeräumt werden kann, enthält pro Seite die Vorgabe, einzutragen: „Was wurde unternommen/besprochen?“, „Was war das Ergebnis?“, „Wie geht’s weiter?“ und der Name/Unterschrift des Berufswahlbegleiters. Zu jeglichem „Berufswahl-Event“ gehört das kleine Heftchen, das in jede Tasche passt und, mindestens von mir, leicht überflogen werden kann. Ich meine, das nennt man Synergie.

Wir werden uns wohl mehr und mehr, und noch lange, mit dem Thema Flüchtlinge aus nichtdeutschsprachigen Ländern zu beschäftigen haben. Nicht nur für die kann die nächste Idee nützlich sein:

Ebenfalls mit Unterstützung des Schulamtes arbeiten wir an einem gewerkbezogenen Grundwortschatz. Arbeitstitel vom Schulamt: „Sprachbrücke in den Beruf“. Wir wollen ein zweiteiliges Glossar erstellen, in dem wir im ersten Teil, nach Angabe der Innungen, den Pflichtwortschatz und in einem zweiten Teil, als Kür, eine erweiterte Anzahl Berufsbegriffe erklären.

Vor jedem Praktikum, dabei denke ich speziell an die von uns vor zwei Jahren entwickelte „Sprach-EQ“ – Einstiegsqualifizierung (EQ) mit Deutschunterricht, finanziert durch „abH“ (ausbildungsbegleitende Hilfen) – bereiten Lehrer, Schulsozialarbeiter, Berufswahlhelfer, u.a. die Jugendlichen sprachlich auf ihr Praktikum vor. Dies soll den Betrieben die Arbeit erleichtern, den Jugendlichen zu Erfolgserlebnissen verhelfen und mittelfristig zu mehr Praktika führen. Angedacht ist die Installation einer „Sprachsprechstunde“, in die die „Meister“ bei Verständigungsproblemen zu festen Zeiten ihre Praktikanten, ggf. auch Auszubildende schicken können.

Ich habe inzwischen viel Anerkennung aus den verschiedensten Bereichen für diese Ideen, besonders die „Tour de Handwerk“ bekommen – so gehe ich davon aus, dass diese nützlich und gut sind. Interessant für mich waren dazu die Erfahrungen mit den Organisationen:

Ich ging mit meiner Idee zunächst gleich zu einem langjährigen Freund und Schulsozialarbeiter der Caritas. Der Freund koordiniert inzwischen auch die örtliche Schulsozi-

arbeit – ich lief bei ihm offene Türen ein. Sehr schnell kam aus seinen beiden nächsthöheren Hierarchieebenen das „Go“ mit der Aussage, bei dieser Idee bräuchten wir uns über die Finanzierung erst mal keine Gedanken zu machen. Welche Freude ob dieser ungewohnten Erfahrung.

Mit Rückendeckung meines Vorgesetzten konnte ich die Caritas bei der Umsetzung „ihrer“ Idee fachlich unterstützen. Wir gingen auf den Kreishandwerksgeschäftsführer zu und ich wurde auch bei dieser Institution positiv überrascht. Nach anfänglich etwas größerer Überzeugungsarbeit konnten wir anfangen

Nach der ersten Tour, beflügelt durch erste positive Erfahrungen, wollte ich die Sache auf ein breiteres Fundament stellen und absichern und dazu meinen Arbeitgeber, die Bundesagentur für Arbeit breiter einbringen – zumal ich auf dem baden-württembergischen Berufsberatertag mit zunehmender Begeisterung der Führung der Regionaldirektion lauschte, die zu Querdenken, Innovation, Mut zu Neuem und Engagement für neue Wege aufforderte. Mit inzwischen nachweisbarem Erfolg berichtete ich meinen Vorgesetzten und outete mich, dass es sich nicht um eine Caritasidee, sondern mein geistiges Eigentum handle. Für mich überraschend, aber schön, bekam ich Unterstützung und wir führten erfolgreich die zweite Tour durch.

Geschäftsstellenleiterin und Teamleiter luden Kreishandwerkerschaft, IHK, das Schulamt, Berufsschulzentren und die Caritas ein, sich meine Ideen anzuhören und darüber zu diskutieren. Daraus resultierten sowohl der Beginn einer Zusammenarbeit mit dem staatlichen Schulamt, als auch die Anfrage der Kreishandwerkerschaft, ob wir uns vorstellen könnten zum „Tag des Handwerks“ eine große, inhaltlich modifizierte, sehr publikumswirksame „Megatour“ durchzuführen. Daran arbeite ich gerade\*. Parallel dazu bin ich eingeladen der Leitung meiner Arbeitsagentur meine Ideen und Überlegungen vorzutragen.



**Rüdiger Jäkel:** Ich bin inzwischen 63 Jahre alt, habe mal Pädagogik studiert und arbeite seit 25 Jahren als Berufsberater. Ich betrachte mich als Praktiker, der mitdenkt, nicht als wissenschaftlich arbeitenden Menschen. Meine Lieblingsdefinition für meine Berufsberatertätigkeit: „Entwicklungshelfer“ für Jugendliche, der am Thema Beruf ansetzt. Also pädagogisch!

**Kontakt:** [ruediger.jaekel@arcor.de](mailto:ruediger.jaekel@arcor.de)

### Vorläufiges Fazit

So darf ich sehr gespannt sein, wie „meine Sache“ weiter geht und was aus dem zentralen Ansatz wird, an den Anfang der Berufswahl gesteuerte sinnliche Erfahrung anstelle von „Reflexion im leeren Raum“ zu stellen. Durch das breite Interesse, das meine Idee hier regional fand, darf ich vielleicht guter Dinge sein, dass die „Überlebenschancen meines Babys“ gut sind.

Es würde mich sehr freuen, jemanden zu finden, der eine fundierte wissenschaftliche Begleitung und Erfolgskontrolle gewährleisten kann. Schön wären auch fachliches Feedback und eine Unterstützung etwa in Person eines „Senior-Ideen-Coaches“, der, überregional agieren kann und Zugang zu den wesentlichen Gremien hat, um guten Ideen zum Durchbruch zu verhelfen.

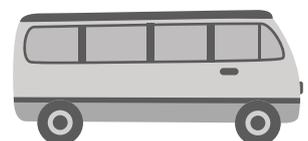
### \* Nachtrag:

Inzwischen ist die „Megatour“ mit sechzehn Betrieben, acht Kleinbussen, zweiundfünfzig Jugendlichen, viel

Presse und zwölf neugierigen Begleitern gelaufen und hat mir weitere Erkenntnisse gebracht. Diesmal waren vier Busse mit Migranten aus VABO-Klassen dabei. Sie haben überwiegend eineinhalb bis zwei Jahre Deutsch gelernt und kamen bei den Betrieben unerwartet gut an.

Mehrfach hörte ich bei der Auswertung von den Betriebssinhabern, wie beeindruckt sie von Engagement, Ausdrucksfähigkeit und Motivation seien. Etliche haben gleich Praktika vereinbart. Insgesamt haben die Jugendlichen dreißig Praktika ausgemacht. Der größte Teil der Betriebe möchte wieder an einer Tour teilnehmen.

Ich hatte diesmal Interessierten, Amtsträgern, Kooperationspartnern, der Presse, BA-Studenten und Lehrern aus Musterschulen die Begleitung der Schüler in einem der Busse angeboten. Auch hier war die Resonanz positiv und wird wohl den weiteren Weg ebnen.



# Jenseits von Google & Co.

Potentiale von Online-Informationsangeboten  
in der Berufsorientierung



Von **Dr. Ingo Blaich** (Technische Universität Dresden)

## I. Einleitung

Sich zu einem Thema online zu informieren, ist inzwischen eine völlig alltägliche Handlung und nahezu jede Schülerin und jeder Schüler greift bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsberuf oder Studienfach ebenfalls auf das Internet zurück (Franke/Schneider 2015, S. 14). Mit dem Internet verband sich dabei vielfach die Hoffnung, das gesamte Weltwissen verfügbar zu machen und herkunftsbedingte Wissensungleichheiten auszugleichen. Auch für die Berufsorientierung bedeutete dies eine Veränderung der Informationslandschaft in dreierlei Hinsicht. Erstens brachte es ein quantitatives Wachstum verbunden mit einer Ausdifferenzierung des Informationsangebots. Online kann auf eine wachsende Zahl an Übersichtsseiten und Portalen zu Studiengängen und Ausbildungsberufe zugegriffen werden. Gleiches gilt auch für spezielle Berufsfelder und Brancheninformationen oder Seiten auf denen ausgewählte Studiengänge präsentiert werden, wie bspw. der intensiv umworbene Bereich der MINT-Berufe. Zudem ist jede öffentliche und private Hochschule mit einer Homepage online vertreten. Zweitens ist das Internet ein Medium für Informationsangebote, die oftmals auch offline existieren, dort aber nicht gebündelt zur Verfügung stehen. Im Internet sind Textinformationen, Videos, Interessentests verknüpft und per Klick abrufbar. Und schließlich stellt das Internet dieses Wissen zentralisiert auf jedem internetfähigen Gerät jederzeit und überall zur Verfügung und bietet so die Möglichkeit zeitlich und örtlich entgrenzter Informationssuche. Von daher lassen sich begründet positive Effekte auf die Reduzierung von Orientierungsschwierigkeiten, Informationsdefizite und Ausbildungs- bzw. Studienabbrüche erwarten. Allerdings lassen sie sich bisher empirisch nicht aufweisen. Dieser Beitrag geht der Frage nach den Ursachen für diesen auffallenden Befund nach und will gleichzeitig eine differenzierte Beschreibung der Einbindung des Internets in die Berufsorientierung liefern.

## Berufsorientierung im Internet

Deutlich belegen lässt sich der Zusammenhang von Informationsmangel bzw. Fehlinformiertheit mit dem Studienabbruchgeschehen. In einer Studie von Pohlenz/Tinsner, gaben rund 53% der vorzeitig Exmatrikulierten an, dass uneingelöste Erwartungen bezüglich des Studienfachs ein wichtiger Abbruchgrund war (Pohlenz/Tinsner 2004, S. 54). Mangeln-

de Studienmotivation, die zum Teil auch auf falsche Vorstellungen vom Studium zurückgeht, gaben in der Studie von Heublein et al. 62% der Studienabbrecher als wichtiges Abbruchmotiv an. Aber auch die berufliche Neuorientierung nach Studienbeginn wurde mit 64% häufig genannt und kann ebenfalls als Indiz für eine falsche Studienwahlentscheidung und damit für Defizite in der Berufsorientierung genommen werden (Heublein et al. 2009, S. 28). Liegen diese Orientierungsschwierigkeiten darin begründet, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht ausreichend Informationen finden? Zumindest wäre die Annahme falsch, dass im Internet nach Informationen zu suchen eine selbstverständliche, in großem Umfang vorhandene Kompetenz der heutigen Schulabgänger und Schulabgängerinnen darstellt. Nur weil sie mit internetfähigen Geräten groß werden und sich eine Welt ohne Google, Facebook und Youtube nicht vorstellen können, werden sie nicht automatisch zu Experten in der Handhabung der technischen Aspekte von Suchmaschinen bzw. deren Effizienzkriterien. Entsprechende Studien zeigen, wie stark selektiv und gewohnheitsbasiert die Informationssuche auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen abläuft. Schwerpunktmäßig nutzt diese Altersgruppe das Internet zur Unterhaltung und Kommunikation. Der zeitliche Umfang der Informationssuche nimmt zwar mit steigendem Alter zu, doch auch bei den 18-19-Jährigen entfallen nur 17% der online verbrachten Zeit auf diese Tätigkeit (JIM-Studie 2015, S. 31).

Bei der Informationssuche dominiert die Suchmaschine Google eindeutig (Nutzungsquote fast 100%), andere Suchmaschinen werden kaum genutzt und auch Wikipedia stellt in dieser Altersgruppe eine nachrangige Informationsquelle dar (Förster 2012, S. 124). Derartige Unterscheidungen sind nicht trivial. Suchmaschinen bieten keinen neutralen Zugang zur digitalen Wissenswelt, sondern strukturieren ihn einerseits interessenbasiert durch intransparente Hierarchisierung der Suchergebnisse bspw. nach kommerziellen oder institutionellen Kriterien durch Gestaltung der Suchmaske und den Suchalgorithmus. Beides zielt auf einfache, eingängige Bedienbarkeit und hinreichende Zufriedenheit mit den Suchergebnissen; erzieht aber zur „Bequemlichkeit“ (Ballod 2010, S. 51) im Umgang mit Suchmaschinen, da sie die auf zufriedenstellende Problemlösung anstatt Optimierung zielende Handlungsorientierung alltäglichen Tuns anspricht, statt die Potentiale der Suchmaschine interessen-spezifisch auszureizen. Denn aus „Rezipientensicht“ (also bei der Nutzung von Informationen) geht es darum, Informationen in einem adäquaten Aufwand-Nutzen-Verhältnis

zu recherchieren, zu selektieren, zu organisieren sowie zu analysieren und zu evaluieren“ (ebd.).

Von daher war es ein wesentliches Ziel der von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Studie zum Online-Informationsverhalten in der Berufsorientierung, genauer aufzuschlüsseln, wie und wo Online-Informationen gesucht und gefunden werden, welcher Art diese Informationen sind und wie der Informationsnutzen jeweils bewertet wurde. Befragt wurden die Studienanfänger und Studienanfängerinnen des Wintersemesters 2013/14 an den Universitäten und Hochschulen in Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern (zur Studie siehe Müller/Blaich 2014).

## II. Ergebnisse

### Das Internet als Informationsquelle

Wie viele andere Studien, können auch wir zeigen, dass das Internet sich in die weite Bannbreite möglicher Informationsquellen für die Berufsorientierung eingegliedert hat. Nahezu alle Befragten haben mindestens einmal darauf zurückgegriffen, deswegen allerdings nicht nennenswert auf die anderen Informationsquellen wie Berufs-/Karrieremessen, die Bundesagentur für Arbeit, Printmedien etc. verzichtet. Es gibt keine Gruppe von „Power Usern“ die sich nahezu ausschließlich online informiert hat. Dominant ist vielmehr eine Informationsstrategie, in der absichtlich unterschiedliche Quellen genutzt werden, um Informationen ergänzen und va-

lidieren zu können. Im Zentrum stehen dabei Informationsmöglichkeiten in Textform; persönliche Gespräche bei einer Berufs- oder Studienberatung sind nachrangig. Eine besondere Wertschätzung erfahren dagegen direkte Gespräche mit Auszubildenden, Studierenden und Berufstätigen, also jene Gruppe, die bereits über direkte Erfahrungen mit Ausbildungs- oder Studiengängen bzw. der Berufswelt verfügen (siehe Abbildung 1).

Im Gegensatz zu reinen Printmedien sind im Internet verschiedene Informationsformate gebündelt. Neben den Textinformationen auf Homepages können Videos angesehen, Selbsttests durchgeführt und auch chat- oder e-mail-basierte Beratungsgespräche durchgeführt werden. Von daher zielte eine weitere Frage darauf, wie umfangreich diese Formate genutzt wurden und wie diese Nutzung bewertet wird. Die Textinformationen auf Homepages haben über 90% der Befragten genutzt und hinsichtlich der Nützlichkeit erreichten sie das beste Ergebnis (siehe Tabelle 1).

Knapp 70% der Befragten haben sich in ihrer Berufsorientierung Videos angesehen, Internet-Foren zum Informationsaustausch besucht und Online-Selbsttests durchgeführt. Die Nützlichkeitsbewertung ist hier allerdings deutlich ambivalenter; nur eine Minderheit von 20-25% schätzte diese Formate als sehr hilfreich ein. Hieran wird deutlich, dass Jugendliche und junge Erwachsene in der Berufsorientierung auch

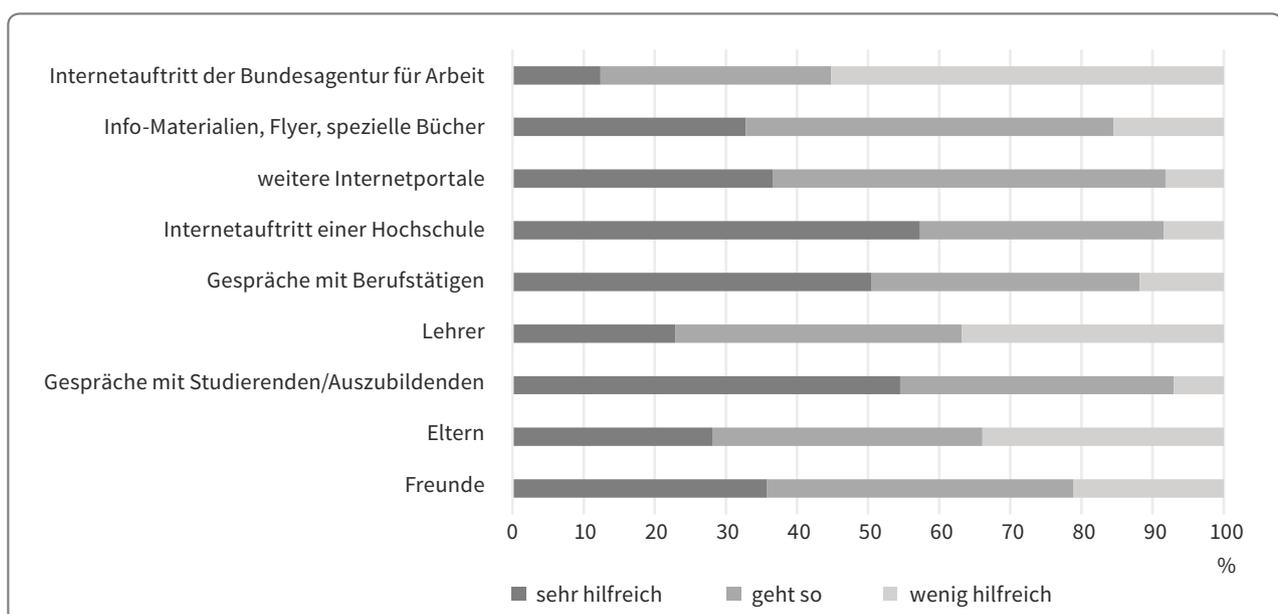


Abbildung 1: Bewertung der Informationsquellen

Quelle	sehr hilfreich
Internetauftritt einer Hochschule	55,4%
Gespräche mit Studierenden/Auszubildenden	40,3%
Praktika	34,0%
Besuch von Hochschultagen	33,0%
weitere Internetportale	30,8%

**Tabelle 1: Top 5 der Informationsquellen**

Quelle: Eigene Berechnung

online ein breites Spektrum an Informationsquellen finden und rezipieren; der Effekt auf die Informiertheit scheint dabei stärker mit der Art der angebotenen Information und deren kognitiven, subjektbezogenen Verarbeitung zusammen zu hängen, als vom Medium oder dem Format abhängig zu sein. Werden die richtigen Informationen online angeboten?

Wir haben daher danach gefragt, welche Informationen, die für die weitere Planung des Ausbildungsweges relevant sind, sich gut online recherchieren lassen (Abb. 2). Hier hat sich ein eindeutiger Schwerpunkt bei formalen Aspekten von Ausbildungs- und Studiengängen herausgebildet.

Über deren Dauer und das Studienangebot an Hochschulen und Universitäten konnten sich die allermeisten gut informieren. Nur knapp die Hälfte der Befragten gab jedoch an, dass Zugangshürden und der Inhalt von Studiengängen online gut herauszufinden seien. Angesichts der hohen Relevanz dieser Aspekte ist das ein erstaunliches Ergebnis und weist auf entsprechende Defizite entweder der Angebotsgestaltung oder der individuellen Verarbeitungskapazität hin. Darauf wird zurückzukommen sein.

Ein weiterer wichtiger Informationskomplex umfasst jene Aspekte, die sich auf die Berufs- und Arbeitswelt be-

ziehen und insofern in der Berufsorientierung relevant sind, als Studiengänge und Ausbildungsberufe auch hinsichtlich des damit anvisierten Arbeitsmarkteintritts und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt werden. Hier können wir zeigen, dass diese Informationen online in aller Regel schlecht zu erlangen sind. Weniger als 20% gaben an, dass der Inhalt beruflicher Tätigkeiten, Informationen zu Unternehmen, und der Arbeitsalltag in Betrieben oder Behörden gut online zu recherchieren sei; und auch zu beruflichen Karrierechancen fanden nur 26% online ausreichend Informationen. So überrascht es wenig, wenn dieser Informationskomplex besonders häufig genannt wurde, wenn nach dem weiteren Informationsbedarf gefragt worden war. Ganz offensichtlich konzentriert sich das Informationsangebot in der Berufsorientierung auf den Übergang vom allgemeinbildenden Schulsystem in das anschließende System der tertiären Ausbildung. Es ist darauf zentriert, die Wahl von Ausbildungsberufen oder Studiengängen zu erleichtern und hat weniger den gesamten Übergangsprozess bis zur Einmündung in den Arbeitsmarkt im Blick. Zum Teil ist dies sicherlich darauf zurück zu führen, dass vor allem universitäre Studiengänge vielfach auf ein breites Spektrum möglicher beruflicher Tätigkeiten hinführen, die kaum in nennenswertem Umfang in entsprechenden Informationsmaterialien im Vorfeld der Studienwahl dargestellt werden können. Die Berufs- und Arbeitswelt bleibt daher vor allem für die Studieninteressierten im Übergang zur Hochschule intransparent und somit schwer abzuschätzen. Gerade deshalb stellt dieser Bereich einen lohnenswerten Ansatzpunkt für die Verbreiterung und Verbesserung des Informationsangebots und damit einer positiven Beeinflussung von Berufsorientierungsprozessen dar.

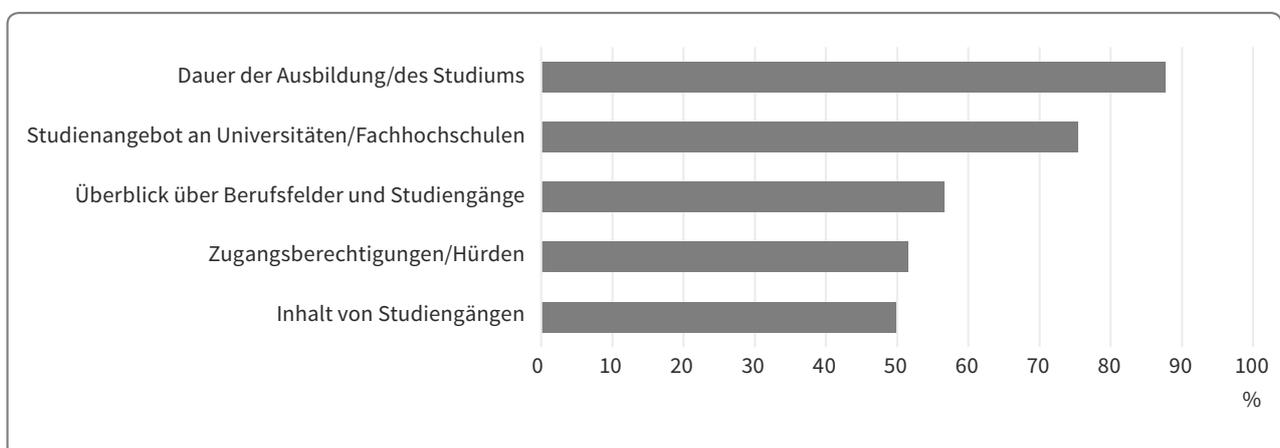


Abbildung 2: Was lässt sich gut online recherchieren? (Angeführt sind Antworten „gut“ bis „sehr gut“)

**Helfen Facebook & Co im Informationsdschungel?**

Ein möglicher Vorteil, der sich für die Berufsorientierung mit den sozialen Medien, d. h. mit sozialen Netzwerken wie Facebook, verbindet, ist die technische Option, dass als besonders relevant bzw. nützlich eingeschätzte Internetportale, Homepages, Videos etc. durch Verlinkung und Posting auf den Facebookprofilen an die Netzwerkmitglieder weitergeleitet werden und damit deren Suche effizienter gestaltet werden kann – da nicht jeder alles selbst finden muss. Unsere Studie zeigt, dass dieser Effekt allerdings kaum auftritt. Mit knapp 45% liest nicht einmal die Hälfte aller Befragten Berufs- und Studienwahl relevante Postings auf Facebook; und nur 15% präsentieren entsprechende Informationen selbst auf ihren Netzwerkprofilen. Ganz offenbar sind die Etappen der Berufsorientierung und Entscheidungsfindung ein randständiges Thema in den sozialen Netzwerken. Gruppenbefragungen mit Schülern und Schülerinnen Beruflicher Gymnasien können dies bestätigen; Facebook & Co werden primär für die Freizeit und die darauf bezogene Kommunikation mit Freunden und Bekannten genutzt (siehe Blaich 2015).

**Gibt es Kompetenzunterschiede in der Internetnutzung?**

Oben ist es bereits angeklungen, dass die unterschiedliche Fertigkeit in der Bedienung von Suchmaschinen, z. B. die Findigkeit in der Formulierung von Suchanfragen, einen eigenständigen Einfluss auf die Suchergebnisse und damit auf die

Informiertheit haben könnte. Durch die Erhebung der Medienkompetenz und der subjektiven Einschätzung des Informationsstandes vor der Studienwahlentscheidung können wir zumindest überprüfen, ob sich Ansatzpunkte für einen entsprechenden kausalen Einfluss der internetbezogenen Medienkompetenz feststellen lassen.

Wir hatten die Befragten gebeten, sich selbst hinsichtlich ihres Informationssuchverhaltens zu beurteilen, mit dem Ergebnis, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen zu fast 80% eine gute Informationssuchkompetenz („Googlekompetenz“) zusprachen. Vergleicht man hierbei nun die Gruppe derer, die sich als sehr gut über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten informiert eingeschätzt haben, mit jenen, die sich weniger gut informiert fühlten, unterscheiden sich beide Gruppen nur geringfügig hinsichtlich der Medienkompetenz (83% zu 77% attestieren sich eine sehr gute Informationssuchkompetenz). Wer also Suchmaschinen und die unterschiedlichen Informationsangebote effizienter und zielorientierter handhaben kann, entnimmt ihnen in aller Regel auch einen etwas höheren Informationsgehalt, der sich wiederum in einer besseren Informiertheit im Vorfeld der Studienwahlentscheidung niederschlagen kann. Diese Gruppe bewertet auch Videos, Selbsttests und Internet-Foren in ihrer Informationswirkung etwas besser als die Vergleichsgruppe. Dennoch schält sich hier keine Gruppe exklusiver Internetspezialisten heraus. Denn diese Befragtengruppe hat auch Offline-Informationsquellen wie Lehrer, Printmedien zum Teil häufiger genutzt als die Vergleichsgruppe, wenn auch nicht zwingend besser bewertet.

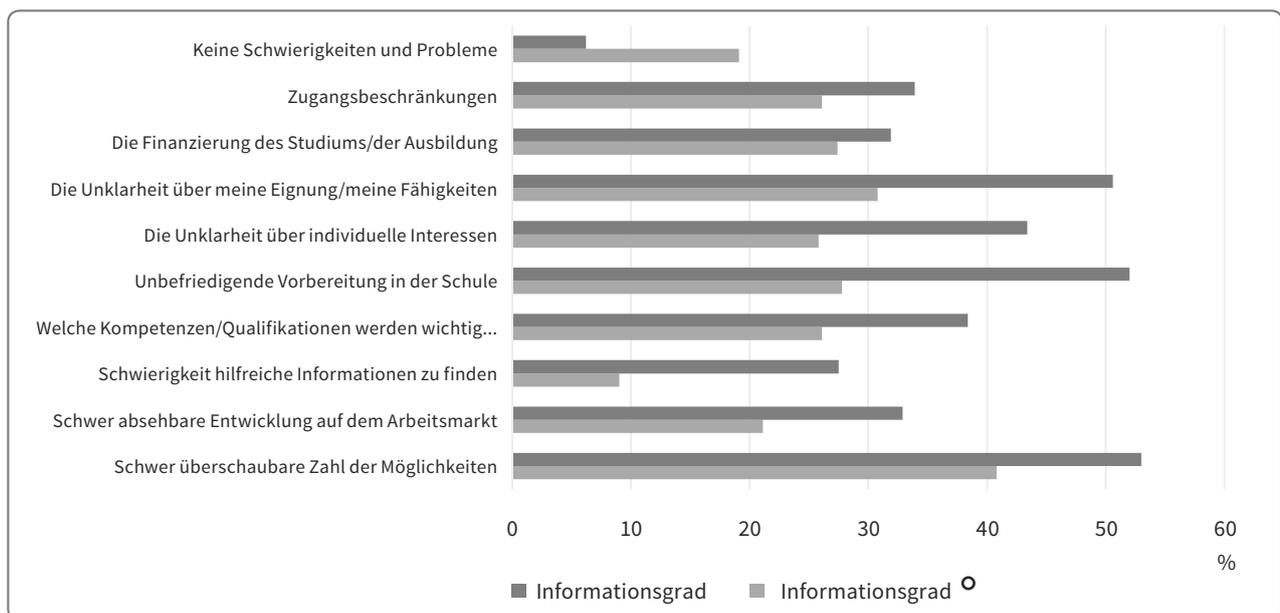


Abbildung 3: Schwierigkeiten in der Berufsorientierung in Abhängigkeit vom Grad der Informiertheit

Für manche Jugendliche und junge Erwachsene erbringen Internet-Informationsquellen also einen etwas höheren Informationsgewinn. Sie schätzen daher insgesamt die Online-Informationssuche auch wesentlich positiver ein. Aber auch sie bekunden in relevantem Umfang, dass zum Teil erhebliche Wissens- oder Informationslücken verbleiben und verzichten nicht darauf, weitere Informationsquellen zu Rate zu ziehen. Eine Konzentration auf das Internet lässt sich auch bei dieser Gruppe nicht feststellen. Vor allem aber zeigt sich, dass dieser Informationsvorsprung weniger auf den technischen Möglichkeiten von Computer und Internet und ihrer Handhabbarkeit zurückzuführen ist, sondern stärker auf die

finden“ wurde hier von 12% mehr geäußert. Dies unterstützt dann insgesamt eher die Interpretation, dass die bekundeten Schwierigkeiten in der Berufsorientierung grundlegenden Charakter haben und sich damit auch negativ auf die Informationssuche auswirken. Informationsschwierigkeiten treten daher, so lassen sich die Daten ebenfalls deuten, unabhängig vom Medium auf. Auch die neuen Medien, die leichte Zugänglichkeit von Informationen über das Internet, scheinen hier keinerlei Kompensationseffekte zu mit sich zu bringen. Kompensation in dem Sinne, dass es individuelle Begrenzungen gibt, sich über Printmedien, direkte Gespräche oder institutionelle Angebote zu informieren.

” *Wesentlich schwieriger gestaltet sich die Informationssuche bei den Fragen nach beruflichen Optionen und Entwicklungsmöglichkeiten.*

kognitiven und entwicklungspsychologischen Voraussetzungen für die Informationssuche und Informationsverarbeitung. Dafür spricht, dass die Gruppe, die sich selbst als nicht so gut über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten informiert eingeschätzt hat, befragt nach aufgetretenen Schwierigkeiten im Berufsorientierungsprozess, deutlich häufiger angab, Probleme damit gehabt zu haben, einen Überblick über das Ausbildungs- und Studienangebot zu gewinnen. Auch war es für diese Gruppe schwieriger, überhaupt relevante Informationen für ihre Berufsorientierung zu finden (unabhängig von der Informationsquelle). Und wie die Abbildung 3 weiterhin aufzeigt, wurde auch die Unklarheit über individuelle Interessen und Fähigkeiten deutlich häufiger als Problem benannt. Aber auch alle weiteren abgefragten Schwierigkeiten, die typischerweise im Berufsorientierungsprozess auftreten können, wurden teilweise ganz erheblich öfter von jenen berichtet, die sich im Vorfeld der Studienwahlentscheidung weniger gut informiert fühlten.

Nun ist dies ein naheliegender Zusammenhang, der aber unabhängig von den Informationsmedien auftritt. Und zeigt er sich in ähnlicher Weise, wenn man die Gruppen mit einander vergleicht, die sich jeweils eine gut bzw. eine nicht so gute Informationssuchkompetenz (bezogen auf die Internetrecherche) zuweist. „Unklarheiten bezüglich der individuellen Interessen“ werden von dieser Gruppe zu 15% häufiger genannt; „Schwierigkeiten, hilfreiche Informationen zu

### III. Fazit

Abschließend ist die Stellung des Internet in der Berufsorientierung wie folgt einzuschätzen. Es verwirklicht einen ganz zentralen Vorteil, in dem es eine leicht zugängliche Suche nach relevanten Informationen zu konkreten Ausbildungs- und Studiengängen, Studienorten und Hochschulen, sowie gewisser formaler und finanzieller Aspekte, die mit Studium oder Ausbildung verbunden sind, ermöglicht. Wer wissen will, was ihn im Studium der Wirtschaftsinformatik oder der Soziologie erwartet, wie lange das Studium dauert und wo dieses Fach mit welchem inhaltlichen Profil angeboten wird, wird online alles Wichtige dazu finden – und zwar zu jeder Tages- und Nachtzeit. Wesentlich schwieriger gestaltet sich die Informationssuche bei den Fragen nach beruflichen Optionen und Entwicklungsmöglichkeiten, die mit Studiengängen oder Ausbildungen verbunden sind. Von daher wird verständlich, warum die direkten Gespräche mit Auszubildenden, Studierenden und Berufstätigen so positiv bewertet werden. Sie vermitteln zwar einen sehr begrenzten, dafür aber alltagsnahen und unmittelbaren Einblick in die Arbeitswelt bzw. die Studien- oder Ausbildungsrealität. In diesen Gesprächen besteht die Möglichkeit, die teilweise sehr abstrakten Informationen über Studieninhalte und mögliche Berufswege, wie sie sowohl auf Homepages als auch in Print-Informationsmaterialien angeboten werden, auf die konkrete Lebenssituation, die je individuellen Erfahrungen, Ziele, Vorstellungen und Wünsche zu beziehen. Studieninteressierte müssen Studiengangsbearbeitungen oder Ausbildungsinhalte nicht nur dahingehend interpretieren, dass sie eine Vorstellung davon gewinnen, welche Wissensgebiete und welche Kompetenzen sie sich im Studium aneignen werden und die zum Teil bereits vorausgesetzt werden (wie bspw. grundlegende mathematische oder sprachliche Fähigkeiten). Sie müssen für sich auch

die Frage beantworten, was das für sie bedeutet. Verstärkt es die bisherige berufliche Ausrichtung oder sinkt deren Attraktivität zum Beispiel, weil die Arbeitsmarktsituation oder die späteren Arbeitsbedingungen als prekär oder problematisch eingeschätzt werden. Und wie passt dies insgesamt in das System individueller biografischer Ziele und Ressourcen? Mit Bezug auf die eingangs angeführte Verknüpfung von Studienabbruch und ausreichender Informiertheit lässt sich die Einschätzung treffen, dass die eigentlichen Probleme für die

„*Es wurde gezeigt, dass Informationen über die Arbeitswelt on- wie offline schwer zu erhalten sind.*“

Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht im Finden der Informationen liegen, sondern in der je individuellen Aneignungs- und Verarbeitungsfähigkeit im Kontext der biografischen Restriktionen, die den Berufsorientierungsprozess ganz wesentlich bestimmen. Wer sich nicht vorstellen kann, direkt nach der Schule die Heimat zugunsten eines in einer weit entfernten Großstadt angebotenen Studiengangs zu verlassen, ist notwendigerweise auf das regionale Angebot an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten verwiesen und mit der Herausforderung konfrontiert, seine Ambitionen und Interessen darauf abzustimmen. Und gerade diejenigen, denen es schwerfällt, individuelle Interessen und Fähigkeitsschwerpunkte an sich zu entdecken, bzw. diese im Feld der Ausbildungs- und Studiengänge wiederzufinden, können dem umfangreich vorhandenen Informationsmaterial weniger großen Gewinn entnehmen, als jene mit gut ausgebildeter Selbstkenntnis. Sie haben Schwierigkeiten, die vorhandenen Informationen auf sich selbst und ihre Situation zu beziehen und relevante Informationsdefizite eigenständig zu entdecken. Das Internet stellt keine optimale Umgebung für die explorative Suche nach beruflichen Optionen bzw. Alternativen dar. Die vielfach angebotenen Selbsttests werden sehr ambivalent beurteilt und darüber hinaus bieten am ehesten noch Internetforen und Videos die Möglichkeit, detaillierte, wirklichkeitsnahe Informationen zu bekommen. Der informative Charakter einer Berufs- und Karrieremesse ist bisher online nicht abbildbar und gerade diese spielen in einer frühen, stark von explorativen Suchbewegungen geprägten Phase des Berufsorientierungsprozesses, meist in

den Jahren vor dem Schulabschlussjahr, eine wichtige Rolle (vgl. Müller/Blaich 2014).

Der hohe Informationswert und die hohe Nützlichkeitsbewertung des Internets ist also primär eine Folge der leichten Zugänglichkeit zu einem engen Ausschnitt an relevanten Informationen bezüglich Ausbildungs- und Studiengängen. Und es sind vielfach Wissensbestände, die in zeitlicher Nähe zur Studienwahl oder Ausbildungsentscheidung relevant werden. Hier zeichnet sich ein zeitliches und damit biografisches Profil eines gestuften Informationsprozesses ab, wobei in den verschiedenen Etappen unterschiedliche Informationsmedien präferiert werden. Das Internet rückt, wie Müller/Blaich nahelegen, eher in einer späteren Phase ins Zentrum, wenn grundlegende Richtungsentscheidungen bereits vorbereitet sind, bzw. abschließend verschiedenen Optionen abgewogen werden. Die zeit- und ortsungebundene Suche stellt hierbei einen klaren Vorteil gegenüber Printmedien und anderen Informationskanälen dar. Allerdings werden hier zum größten Teil die gleichen Informationen vermittelt, so dass der Hauptvorteil in der Bündelung der Informationen in einem Medium besteht, welches nahezu zeit- und ortsungebunden genutzt werden kann. Gleichwohl ist deutlich geworden, dass dies allein nicht zu einer besseren Informiertheit und damit zu nachhaltigeren Entscheidungsprozessen führt. Als Grund hierfür konnte vor allem *ein* Faktor herausgearbeitet werden. Es wurde gezeigt, dass Informationen über die Arbeitswelt on- wie offline schwer zu erhalten sind. Sie stellen für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aber durchaus relevante Informationen dar, wenn es um die Einschätzung der Attraktivität oder Passgenauigkeit eines Ausbildungs- oder Studiengangs geht. Auch Rehbold konnte in einer vergleichbaren Studie mit Schülern und Schülerinnen aus Köln zeigen, welche große Bedeutung Fragen der Arbeitsplatzsicherheit, des Einkommensniveaus und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zugewiesen wird (Rehbold 2013). Offline werden solche Informationen vor allem über Gespräche mit Berufstätigen oder Studierenden vermittelt. Sie erlauben die Teilhabe an individuellem Erfahrungswissen. Zwar gibt es durch die Internet-Foren und die Möglichkeit von Filmaufnahmen (z. B. Interviews, Werksbesichtigungen etc.) durchaus die technischen Potentiale, auch dieses individuelle Erfahrungswissen bzw. den Erfahrungsraum der Arbeitswelt online zu präsentieren, allerdings mit einem noch sehr geringen Effekt. Gerade entsprechende Videos und Foren werden zwar relativ häufig genutzt, zeigen in ihrem subjektiv realisierten Informationsgehalt aber noch Steigerungspotentiale.

Das Internet ist also ein wichtiger Bestandteil im individuellen Informationsverhalten von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergang in die Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium. Gleichwohl sollte deutlich geworden sein, dass der komplexe und langwierige Berufsorientierungsprozess nicht ausschließlich über online-basierte Informations- und Kommunikationsquellen stattfinden kann und stattfinden sollte. Unausgeschöpfte Potentiale des Internets liegen im Ausbau des Angebots an berufswelt- und ausbildungsbezogenen Erfahrungswissens. Umgekehrt wäre es eventuell erfolgsversprechender, den Jugendlichen und jungen Erwachsenen umfangreichere Gelegenheiten für direkte, eigene Erfahrungen mit der Arbeits- und Berufswelt sowie für den Austausch mit Erwachsenen zu geben. Abweichend zu den hier beschriebenen Ergebnissen konnte die schon erwähnte Studie von Reibold aufzeigen, dass Praktika von den befragten Schülerinnen und Schülern als wichtigste Informationsquelle benannt wurden. In solchen auf die Berufspraxis bezogenen Handlungszusammenhängen könnte auch einer weiteren Schwierigkeit, die Jugendliche häufig berichten, besser begegnet werden, als über internetbasierte Informations- oder Selbsttestangebote: das Problem der Selbstexploration, des Herausfindens individueller Stärken und Interessen und ihrer Beziehung auf berufliche Handlungsbereiche. Denn hierfür sind weitere Explorationsphasen in möglichst vielfältigen Erfahrungsräumen bzw. die individuelle Situation der Betroffenen ernst nehmende (Beratungs-)Gespräche nötig. Die hier referierten Ergebnisse verdeutlichen, dass Internet-Informationsquellen hierfür keinen adäquaten Ansatzpunkt bereithalten. Besonders eine gute Beratung und Begleitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen kann durch sie nicht ersetzt werden. Inwiefern eventuell Online-Beratungsangebote, wenn sie in breiterem Umfang angeboten und genutzt werden, sich entsprechend positiv auswirken, kann auf Basis unserer Da-



**Dr. Ingo Blaich** (geb. 1978) ist nach Studium und Promotion in Soziologie (mit Psychologie & Geschichte) wissenschaftlicher Mitarbeiter und Studienberater am Institut für Soziologie der TU Dresden. Im Mittelpunkt seiner Lehrtätigkeit steht das breite Spektrum der Kulturosoziologie und Sozialisationsforschung. Der Schwerpunkt seiner Forschungsaktivitäten liegt bei der Berufsorientierung, den biografischen Übergängen im Bildungs- und Erwerbssystem und damit verknüpften Beratungssituationen.

ten nicht beurteilt werden. Dies bleibt eine spannende Frage für die weitere Forschung.

#### Literaturverzeichnis

Ballod, Matthias (2010): *Ins Netz Geschickt - Im Netz verstrickt? Zur Vermittlung der Schlüsselqualifikation ‚Informationskompetenz‘ in der Schule.* In: Jörg-Dieter Gauger und Josef Kraus (Hg.): *Bildung und Unterricht in Zeiten von Google und Wikipedia.* Sankt Augustin [u. a.]: Konrad-Adenauer-Stiftung (Im Plenum), S. 47–57.

Blaich, Ingo (2015): *Selbstverständlich, kritisch. Wie Jugendliche das Internet im Berufsorientierungsprozess nutzen. Ergebnisse einer explorativen Studie.* In: *Wirtschaft & Erziehung* 67 (7), S. 256–264.

Förster, Thorsten (2012): *Informationskompetenz in der Sekundarstufe II.* In: Wolfgang G. Stock und Gust von Loh, Sonja (Hg.): *Informationskompetenz in der Schule. Ein Informationswissenschaftlicher Ansatz.* Berlin: De Gruyter, S. 109–148.

Franke, Barbara; Schneider, Heidrun (2015): *Informationsverhalten bei der Studien- und Berufswahl.* Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover (Forum Hochschule, 1). Online verfügbar unter [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201501dzhw.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201501dzhw.pdf), zuletzt geprüft am 28.10.2016.

Heublein, Ulrich; Hutzsch, Christopher; Schreiber, Jochen; Sommer, Dieter; Besuch, Georg (2009): *Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08.* In: HIS: Projektbericht. Online verfügbar unter [http://www.dzhw.eu/pdf/21/studienabbruch\\_ursachen.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/21/studienabbruch_ursachen.pdf), zuletzt geprüft am 10.09.2014.

JIM-Studie 2015 - Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (Hg.) (2015): *JIM 2015. Jugend, Information, (Multi-)Media. Basisstudie zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger in Deutschland.* Online verfügbar unter [https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2015/JIM\\_Studie\\_2015.pdf](https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2015/JIM_Studie_2015.pdf), zuletzt geprüft am 28.10.2016.

Müller, Monika; Blaich, Ingo (2014): *Berufsorientierung im Netz. Wie rezipieren Jugendliche berufswahlrelevante Informationen im Internet.* In: *bwp@* (27). Online verfügbar unter <http://www.bwpat.de/ausgabe/27/mueller-blaich>.

Pohlenz, Phillip; Tinsner, Karen (2004): *Bestimmungsgrößen des Studienabbruchs. Eine empirische Untersuchung zu Ursachen und Verantwortlichkeiten.* Universität Potsdam.

Reibold, Rolf Richard (2013): *Berufsorientierung im Zeitalter von Web 2.0. Gestaltungsoptionen für Angebote zur beruflichen Orientierung vor dem Hintergrund zielgruppenspezifischer Anforderungen.* In: *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik* 27 (53), S. 105–123.

# Professionalisierung der Beratungsarbeit in der Bundesagentur für Arbeit

## Einführung und Etablierung von „Inga“

Von **Rainer Thiel** (Berufsberater für akademische Berufe)

Im dvb-forum 2/2015 haben zwei Verantwortliche der Bundesagentur für Arbeit (BA), Janet Beke und Eva Peters, aus Sicht der Organisation das Konzept der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung (bzw. Integrationsleistung) vorgestellt<sup>1</sup>. Das Akronym „Inga“ steht für ein Konzept, das einen Paradigmenwechsel beim größten Anbieter von Beratungsdienstleistungen im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung (3B-Beratung) eingeleitet hat – dieser wird derzeit auf anderen Gebieten in Form eines Projektes namens „Lebensbegleitende Berufsberatung“ fortgesetzt und ausgebaut. Im Folgenden wird Inga aus der Sicht eines Mitglieds des dvb beleuchtet, das die Qualifizierung und Zertifizierung von Integrationsberaterinnen und -beratern<sup>2</sup> über gut zwei Jahre geleitet und begleitet hat und dadurch zum konzeptionellen Konzept der beiden Kolleginnen die Sicht der Praxis, des Beraters und Trainers, ergänzen kann.

### Das Besondere an „Inga“

Was macht „Inga“ eigentlich aus? Von den Inga-Teams der Agenturen für Arbeit werden Klientinnen (im BA-Jargon „Kundinnen und Kunden“) betreut, die „aufgrund vielschichtiger Vermittlungshemmnisse“ erfahrungsgemäß nicht in 12 Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit integriert werden können, jedenfalls nicht unter den Rahmenbedingungen der normalen Vermittlungsteams. Bei Inga haben wir es zum Beispiel mit Menschen zu tun, die nach zwanzig Jahren im selben Betrieb mit gut 50 Lebensjahren plötzlich gekündigt wer-

den. Leicht kann man sich die Auswirkungen eines solchen Schocks vorstellen: Die Qualifikation ist nicht mehr aktuell, wie man sich bewirbt, hatte man vielleicht zuletzt im Schulunterricht erfahren, und die Gesundheit ist auch nicht mehr die beste. Diese Menschen fallen oft in ein tiefes Loch und sind völlig entmutigt. Es gibt vielfältige andere und weitere Fallgestaltungen, die eine Suche nach Arbeit erschweren: Schulden, Suchtproblematiken, familiäre Hindernisse wie fehlende Kinderbetreuung und anderes mehr.

Gegenüber dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement, dem Pendant zur Integrationsberatung in den Jobcentern<sup>3</sup>, besteht ein wichtiger Unterschied: Bei Inga muss noch die Einschätzung bestehen, dass die Klienten mit intensiver Beratung und Betreuung in möglichst weniger als 12 und maximal 24 Monaten eine Arbeitsstelle finden. Ganz „hoffnungslose Fälle“ werden – anders als im Fallmanage-

- 
- 1 dvb-forum 2/2015, S. 59-62. J. Beke war die Projektleiterin in der Zentrale für Inga, E. Peters ist eine der (in eigenen Worten) „Geburtshelferinnen“ der BA-Beratungskonzeption: Bundesagentur für Arbeit (2010): Peters, Eva; Langer, Thomas; Rübner, Matthias; Sprenghard, Barbara, Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Bände I-III. Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit.
  - 2 Der Lesbarkeit halber wechsle ich im Folgenden zwischen der weiblichen und männlichen Bezeichnung.
  - 3 Die Jobcenter betreuen die Empfänger von Arbeitslosengeld II (im Volksmund „Hartz IV“), Inga-Teams gibt es nur in der Agentur für Arbeit für Empfänger der Versicherungsleistung Arbeitslosengeld I und für arbeitslose Menschen, die keine staatlichen Leistungen zum Lebensunterhalt erhalten.

ment – nicht bei Inga betreut. Ansonsten sind die Ähnlichkeiten groß, vor allem findet aufgrund des Betreuungsschlüssels von ca. einem Berater für 60 bis real gut 80 Klientinnen mindestens alle vier Wochen ein persönlicher oder telefonischer Kontakt statt, bei Bedarf auch häufiger. Dadurch entsteht in der Regel ein intensiver Beratungs-Prozess. Zusätzlich sind Gruppenveranstaltungen ein regulärer Bestandteil des Konzepts von Inga, in denen nicht nur Informationen vermittelt werden, sondern auch intensiv miteinander an Themen gearbeitet wird, die der Integration dienlich sind. Das Anstoßen von gruppenspezifischen Prozessen ist ausdrücklich beabsichtigt, ebenso der ständige direkte Kontakt zur Beraterin.

Mit diesem Methoden-Mix wird ein wesentliches Manko der sonst üblichen Vermittlungstätigkeit der BA beseitigt, bei der mit Kontakten ca. alle drei Monate kein Dialog entstehen kann. Die Arbeitsvermittler können so auch nicht einschätzen, was bei dem einzelnen Klienten wirklich an Unterstützung für die Arbeitsaufnahme erforderlich ist. Bei erkanntem Bedarf wird die eigentliche Arbeit mit den Arbeitssuchenden an Bildungsträger ausgelagert, wie Bewerbungstrainings u. ä.; die Vermittlerinnen kennen ihre Klientinnen kaum, sie sind also im Grunde nur mittelbar in den Integrationsprozess einbezogen.

Die BA hatte das später in Inga umbenannte Konzept als Projekt „Pinguin“ längere Zeit erfolgreich getestet<sup>4</sup> und vor der bundesweiten Einführung festgelegt, dass sich das Ganze „refinanzieren“ müsse. Das bedeutet, gegenüber der Vergabe der aufwändigen Dienstleistungen an Bildungsträger muss durch die interne Leistung ein finanzieller Vorteil entstehen. Im Herbst 2016 wurde diese Refinanzierung als nachhaltig erfolgreich bewertet, und daher beschloss der Vorstand der BA, die bislang befristeten Stellen für das Personal ab 2017 auf Dauer zu finanzieren. Meines Wissens ist das bei aller möglichen Kritik an der Berechnung<sup>5</sup> das erste Mal, dass eine öffentliche Beratungsdienstleistung aus einer Hand als

dauerhaft kostengünstiger bewertet wird als die Vergabe solcher Leistungen an Bildungsträger. Beratungsexperten hatten dieses seit jeher so bewertet und vielfältige Argumente dafür angeführt, hatten aber viele Jahre mit ihren fachlichen Argumenten bei den Controlling-Fachleuten nicht durchdringen können

### Zeit für Beratung als Prozess

Wenn man Integrationsberaterinnen fragt, was für sie der wichtigste Faktor für den Erfolg ihrer Arbeit sei, kommt fast immer als erstes Argument: „Wir haben wirklich Zeit für die Kundinnen und Kunden!“ So kann in aller Regel ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden und damit eine Arbeitsbeziehung. Die Kolleginnen und Kollegen können bei Zurückhaltung und Widerständen seitens der Klienten nachfragen und explorieren, was sich denn dahinter verbirgt. Sie können ihnen Zeit lassen, zum Beispiel bis zum nächsten Gespräch, um sich zu öffnen und später Lösungen zu entwickeln.

Ein aufschlussreiches Detail aus den Seminaren der Qualifizierung<sup>6</sup> dazu: Im Modul „Konflikte professionell bearbeiten“ hatten die weitaus meisten Teilnehmer Schwierigkeiten, einen echten Konfliktfall beizusteuern, hingegen gab es jede Menge „schwierige Beratungsfälle“, bei denen die Komplexität der Situation der Klientinnen thematisiert und bearbeitet wurde. In diesen Fällen entsteht bei rein formaler Herangehensweise ein Konflikt: „Der Kunde sperrt sich dagegen, Bewerbungen zu schreiben.“ Bei empathischem Nachfragen, ohne mit Sanktionen zu drohen, erfährt die Beraterin, dass eine Kundin z. B. gesundheitliche und familiäre Probleme hat, bei denen es ein kleines Wunder wäre, wenn sie noch Bewerbungen schreiben, geschweige denn nach Stellen recherchieren könnte. Kann für diese Probleme ein Lösungsweg gefunden werden, wird dadurch ganz oft der Weg zum intensiven Bemühen um Arbeit geebnet.

In diesem Zusammenhang kann man gar nicht überschätzen, wie wichtig es ist, die Beraterin oder den Berater kurzfristig telefonisch oder per Email direkt erreichen zu können und nicht erst den Umweg über ein Callcenter oder ein zentrales Postfach machen zu müssen. So kann neben Zuspruch und Ermutigung auch ganz handfest kurzfristig unter die Arme gegriffen werden: Die Beraterin muss nicht alles selber können, aber sie kann und soll bei Bedarf Hinweise geben, wohin sich die Klientin wenden kann, um die notwendige Unterstützung zu erhalten.

Welche Handlungsfelder für die Inga-Berater wesentlich sind, kann recht gut an zwei Modulen der Qualifizierung abgelesen werden, den so genannten Problemlagen-Workshops:

4 2008-2010, vgl. zu den Ergebnissen die Evaluationen des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen an der Georg-August-Universität (2011): lt. SOFI nicht öffentlich zugänglich, vgl.: <http://www.sofi-goettingen.de/projekte/evaluation-des-projekts-interne-ganzheitliche-unterstuetzung-zur-integration-im-sgb-iii-pinguin/publikationen/> [30.10.2016]; im BA-Intranet sind die Abschlussberichte für Mitarbeiter nachzulesen.

5 Der Berechnungsschlüssel für die Refinanzierung ist nach Aussage von etlichen Experten nicht wirklich aussagekräftig, dieses nachzuweisen, würde den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen.

6 Vgl. Kapitel Qualifizierung und Zertifizierung, S. 3ff.

### Problemlagen I:

Zusammenhang Arbeit, Arbeitslosigkeit, Gesundheit, Erkrankung, Schwerbehinderung, Rehabilitation (physische und psychische Einschränkungen, Sucht, Schulden)

### Problemlagen II:

Lebenslagen von Männern und Frauen (Benachteiligungen, Vorurteile, Gesellschaft, Bildung und Arbeitsmarkt), Interkulturelle Kompetenz (Wertesysteme, Umgang mit Fremdheit, anderen Kulturen, Milieu und Lebenswelten), Glaube, sexuelle Orientierung, Alter

Diese Aufzählung illustriert, wie komplex das Arbeitsgebiet der Integrationsberaterinnen ist, zumal die meisten der Themen nicht isoliert, sondern kumuliert auftreten. Es wird daran auch deutlich, dass der vorgegebene Zeitrahmen von zwölf Monaten vielfach zu knapp bemessen ist, darum werden Menschen auch für zwei Jahre in die Betreuung von Inga überstellt.

### Qualifizierung und Zertifizierung

Es lässt sich nachvollziehen, dass diese komplexe Tätigkeit der Vorbereitung bzw. der ausführlichen (Anpassungs-) Fortbildung bedarf. Zum einen sind die meisten BA-Mitarbeiterinnen nicht gewohnt, Menschen derart dicht und intensiv zu begleiten; es ist – für erfahrende Beratungsfachleute selbstverständlich, nicht zwingend für in der Vermittlung Tätige – eine grundlegend andere Herausforderung, Menschen in kurzfristigen Abständen wiederholt zu sehen und kontinuierlich mit ihnen zu arbeiten.

Daher hat die BA eine umfangreiche Qualifizierungs- und Zertifizierungsreihe entwickelt, die aufbaut auf der in der BA üblichen Beratungsschulung anhand der so genannten BA-Beratungskonzeption<sup>7</sup> und Workshops, Seminare, Lernprogramme, Arbeitsgruppen, einzeln zu bearbeitende Arbeitsaufträge sowie eine Abschlussarbeit von ca. 20 Seiten Umfang umfasst.<sup>8</sup> Die oben genannten Workshops sind der eigentlichen Zertifizierungsreihe vorgeschaltet, die folgende Themen enthält:

#### A Module zur Arbeitsvermittlung:

- **Hilfe zur Selbstsuche – Stellensuche, Bewerbungsverfahren, Bewerbungstraining:**  
Wesentlich ist der Grundgedanke, die Klientel so weit

wie möglich zum selbständigen Handeln zu befähigen. Dieses Modul dient vor allem dem Einstieg, hier wird darauf Wert gelegt, dass die gegenwärtigen Standards allen Teilnehmerinnen gleichmäßig vertraut sind.

- **Intervention in die Stellenbesetzung:**

Zum einen wird auch in diesem Modul ein gemeinsamer Stand angestrebt, und zwar eine Vertrautheit mit den (informations-)technischen Seiten der Unterstützung des Integrationsprozesses, zum anderen wird die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice fokussiert und die persönliche Unterstützung von Klienten („Assistierte Vermittlung“), wenn Arbeitsuchende sich zum Beispiel nur unzureichend mit einem Arbeitgeber verständigen können oder aus anderen Gründen nicht allein zum Erfolg kommen.

#### B Module zur Beratung:

- **Selbstreflexion der Beratungserfahrung:**

Dieser bemerkenswerte Baustein ist für die Professionalisierung von herausragender Bedeutung, denn als Beraterin muss ich viel enger mit den Menschen arbeiten als ein Vermittler. Diese Tätigkeit erfordert ein besonders gut reflektiertes Verhältnis von Nähe, Distanz, ein Selbstverständnis von der eigenen professionellen Rolle. Das Modul dient als Auftakt für die Formate Kollegiale Beratung<sup>9</sup> und Supervision, die für die Integrationsberater verpflichtend sind.<sup>10</sup>

- **Klärung beruflicher Perspektiven:**

Bei der Klientel der Inga-Beratung steht sehr häufig ei-

7 Bundesagentur für Arbeit (2010): Peters, Eva; Langer, Thomas; Rübner, Matthias; Sprengard, Barbara, Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Band II, Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler Band II, Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit, die dazugehörige Seminarreihe umfasst drei Module.

8 Der Umfang und die Anforderungen der so genannten Inga-Zertifizierung entspricht in etwa der zum beschäftigungsorientierten Fallmanager, ist thematisch etwas stärker auf die Integration in den Arbeitsmarkt akzentuiert.

9 Vgl. Tietze, Kim-Oliver (2013): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 6. Auflage.

10 Für die Einführung von Supervision in der BA hat der dvb sich viele Jahre eingesetzt. Ironischerweise hat dieser unverzichtbare Bestandteil über die Zertifizierungs-Regularien der Deutschen Gesellschaft für Care- und Case Management den Einzug in die BA gefunden, also über ein BA-externes Regelwerk, die Regularien für die Inga-Beratung wurden daran angelehnt.

ne Um- oder Neuorientierung an oder auch eine Berücksichtigung der Rahmenbedingungen. Die Arbeitsuchenden wollen gern wieder arbeiten, aber wissen nicht, wie sie das bewerkstelligen sollen. In diesem Modul wird vielfältiges Handwerkszeug vermittelt, u. a. Elemente systemischer Beratung, darunter Lösungsorientierung, Aspekte des Arbeitsmarkts besonders mit dem Schwerpunkt demographischer Wandel, dazu etliche Methoden zum Umgang mit diesen Themen.

- **Motivierende persönliche Unterstützung:**

Viele Klienten der Inga-Beratung sind durch Erfahrungen des Scheiterns entmutigt und daher demotiviert. Übungen zur Hebung des Selbstwertgefühls, der (Selbst-)Wertschätzung, Elemente der Motivierenden Gesprächsführung<sup>11</sup>, eine Einführung in Life-/Work-Planung<sup>12</sup> u. a. m. sind Bestandteile dieses Seminars.

- **Konflikte professionell lösen:**

Aufgrund von eingereichten Fällen der Teilnehmer werden theoretisch und praktisch Konfliktgespräche analysiert und – wie auch schon in den Seminaren davor – praktisch geübt, zum Beispiel nach dem System der niederlagelosen Konfliktbewältigung; weitere Themen sind z. B. emotionale Regulierung und Konfliktmanagement in Organisationen.

## C Module zu Gruppenveranstaltungen

- **Planung, Konzeption und Durchführung von Gruppenveranstaltungen:**

In diesem Seminar wird nicht weniger als eine kompakte

Einführung in die Erwachsenenendidaktik geboten und die praktische Anwendung vorbereitet: Vorträge, Seminare und Workshops für Inga-Kundinnen. Als Hausaufgabe erarbeiten die Teilnehmerinnen bis zum folgenden letzten Modul eine eigene Veranstaltung.

- **Gruppenveranstaltungen – Praxisworkshop:**

Die Arbeitsergebnisse werden vorgestellt, Einzelsequenzen durchgeführt und durchgesprochen, sodass jeder Teilnehmer einmal vor der Gruppe gestanden und agiert hat.

In den erwähnten Arbeitsaufträgen und Arbeitsgruppen werden Einzelthemen erarbeitet, die keinen Platz mehr im Seminar haben finden können. Am wichtigsten ist vielleicht der Auftrag, drei Betriebsbesuche in Zusammenarbeit mit einem Betreuer der Arbeitgeber durchzuführen und zu dokumentieren: Dadurch wird die Kompetenz der Teilnehmenden gestärkt, die Perspektive der Firmen in die Beratung einzubeziehen.

Eine 20-seitige Facharbeit zu einem Thema, das mit der Integrationsberatung zu tun hat, führt im Anschluss zu einer Zertifizierung als Integrationsberater bzw. -beraterin. Auf diese Weise sind jetzt rund 1.500 Beraterinnen und Berater der BA zertifiziert worden, das kann man mit Fug und Recht als Qualifikationsschub im Bereich der Beratung der BA bewerten.

### Die Haltung der Beratenden ist entscheidend

Eine wichtige Frage, die immer wieder, auch im dvb, kontrovers diskutiert wird, ist die: Kann in einem Kontext, der potenziell durch Sanktionen bedroht ist, überhaupt Vertrauen entstehen und damit professionelle Beratung stattfinden?<sup>13</sup> Denn dieser Kontext ist im Bereich von Inga eindeutig durchgängig gegeben. An diese Frage schließt sich immer eine ganze Systemdiskussion an, die Forderungen enthält wie: Eine Beratungsstelle dürfe niemals eine Sanktionsmöglichkeit haben, die Beratung müsse immer komplett vertraulich bleiben usw. Die Realität sieht nun einmal weit überwiegend anders aus. Dazu hat Karl-Heinz P. Kohn in dieser Zeitschrift von dem Workshop auf der Jahrestagung 2015 berichtet.<sup>14</sup>

Seine abschließende Einschätzung ist bemerkenswert: „So zeigt sich, dass engagierte Beraterinnen und Berater mit einem professionellen Selbst- und Rollenverständnis aus einem reichen Methodeninventar schöpfen, dass die Lobby der Ratsuchenden die Herausforderung annimmt und dass Hoffnung bleibt trotz aller Gefährdung der Beratung im Zwangskontext des aktuellen Sozialstaats.“<sup>15</sup> Genau das ist auch meine Erfahrung, die ich aus meiner Arbeit in

11 Vgl. z. B. Körkel, Joachim, Veltrup, J.: Motivational Interviewing. Eine Übersicht. In: Suchttherapie 2003; 4. Stuttgart, New York: Georg Thieme Verlag, 115-124.

12 Vgl. <http://www.lifeworkplanning.de/> [30.10.2016], zahlreiche Veröffentlichungen, v. a. vom Begründer Richard Nelson Bolles.

13 Vgl. dazu Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb) (2016): Professionelle Bildungs- und Berufsberatung. Positionen des dvb, S. 8f. Fundstelle: [http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere\\_dvb/2016\\_04\\_23\\_Grundlagenpapier.pdf](http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/2016_04_23_Grundlagenpapier.pdf) [30.10.2016]; Göckler, Rainer (2009): Beratung im Sanktionskontext: Sanktionsgespräche in der Grundversicherung für Arbeitssuchende – Theorie und Praxis der Umsetzung. Tübingen: dgvt-Verlag, sowie diverse weitere Publikationen dieses Autors.

14 Kohn, Karl-Heinz P. (2016): Beratung unter Druck. Was macht der Zwangskontext mit der Bildungs- und Berufsberatung – und mit der politischen Arbeit für gute Beratung? In: dvb-forum 1/2016, S. 13-15.

15 Ebd. S. 15.



**Rainer Thiel** ist studierter Gymnasiallehrer und nach betriebswirtschaftlicher Tätigkeit seit 1990 bei der Bundesagentur für Arbeit. Er 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 sogenannten 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.

der Qualifizierung der Integrationsberaterinnen der BA gewonnen habe. Entscheidend ist die Haltung der Beraterin oder des Beraters zu dem Menschen. Eine menschenfreundliche, humanistische Einstellung führt dazu, dass die Beraterinnen zunächst einmal hinterfragen, warum eine Situation so ist, wie sie erscheint. In ganz vielen Fällen reichen dieses Explorieren und ein wenig Geduld aus, um das Vertrauen der Klientinnen zu gewinnen und damit das Tor zur gemeinsamen Arbeit weit aufzustoßen. Sanktionen wie die Sperre von Geldleistungen sind ultima ratio und werden in nur sehr wenigen Ausnahmefällen nötig, denn Beratungs-

kunst führt meistens zu einem einvernehmlichen Kontrakt. Die Kolleginnen und Kollegen zeigten sich fast alle in der Lage, transparent und klar, vor allem jedoch wertschätzend mit den Klienten zu arbeiten und so zu einem konstruktiven Handeln zu kommen. Daher sehe ich das Verdikt, eine Beratung im Zwangskontext sei nicht möglich, durch die gelebte professionelle Praxis als widerlegt an.

Man darf gespannt sein, was die derzeitigen Projekte zur Weiterentwicklung der Beratung in der BA für Ergebnisse bringen. Ich bin sicher, es wird im dvb-forum darüber berichtet werden.

## Wir möchten wachsen!

**Wir haben die guten Argumente für eine gehaltvolle und qualitativ hochwertige Beratung für Bildung und Beruf.** Aber um uns das notwendige Gehör bei Entscheidern und in der Politik zu verschaffen, ist auch die Menge der Mitglieder, also die Größe des Verbandes sehr wichtig.

### 6 Gründe, Mitglied im dvb zu werden:

- Es ist wichtig, dass gute Bildungs- und Berufsberatung für alle zugänglich ist.
- Der dvb bietet eine gute Möglichkeit, sich mit Kolleginnen und Kollegen zu vernetzen und auszutauschen.
- Der Verband hilft, auf dem aktuellen Wissensstand im Bereich der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung zu sein.

- Eine Mitgliedschaft gibt die Möglichkeit, sich für die eigene professionelle Entwicklung zu engagieren.
- Es kommen regelmäßig Angebote, sich preiswert und gezielt fortzubilden.
- Der Beitritt unterstützt die Bedeutung von Bildungs- und Berufsberatung für ein gelingendes Leben des Einzelnen und für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

### Deshalb: Mitglieder werben Mitglieder

Bei erfolgreicher Werbung eines neuen Mitglieds erhältst du/ erhalten Sie einen 10 Euro Büchergutschein. Sie kennen eine/n Interessenten/in für eine Mitgliedschaft? Wenden Sie sich bitte an: [kontakt@dvb-fachverband.de](mailto:kontakt@dvb-fachverband.de)

# Deutscher Qualifikationsrahmen Beratung (DQR)

## Was ist das und was haben Berater(innen) und Ratsuchende davon?

### Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB)

#### Ein Blick in die Zukunft.

#### Wir schreiben das Jahr 2025.

Gregor M. ist Psychologe und Berater. Er begleitet Ärzte und Pflegepersonal. Seine Auftraggeber, in der Regel die Träger der Krankenhäuser, erwarten von ihm neben umfangreichen fachlichen und persönlichen Kompetenzen auch, dass er Beratungsprozesse eigenständig plant und verantwortet. Deshalb verlangen sie von ihren Berater(innen) mindestens eine Qualifikation auf Niveau 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Gregor M. hat mit Abschluss seiner Beratungsweiterbildung eine Bescheinigung erhalten, die nachweist, dass seine Beratungskompetenz dem Niveau 7 des DQR entspricht. Mit dieser Bescheinigung kommt er für interessante Aufträge in Frage. Seine Auftraggeber sind froh, Qualität auf so einfache Weise sicherstellen zu können.

Annette F. ist Betriebswirtin und systemische Beraterin. Ihr Weiterbildungsinstitut hat ihr Beratungskompetenz auf Niveau 7 des DQR bescheinigt. Dies kommt einem Master-Abschluss gleich. Mit ihrer Bescheinigung kann sie sich europaweit auf anspruchsvolle Stellen oder Aufträge als Organisationsentwicklerin bewerben. Aus familiären Gründen möchte sie gerne in Frankreich arbeiten.

Fritz K., ein mittelständischer Unternehmer sucht einen Steuerberater, der nicht nur den steuerlichen Aufwand

optimiert, sondern ihn auch persönlich bei der Entwicklung seines Unternehmens und den nötigen Entscheidungen begleitet. Dafür sollte er nicht nur ein guter Kaufmann und Steuerrechtler, sondern auch ein kompetenter Berater sein. Herr K. hält Ausschau nach einem Steuerberater mit Beratungskompetenz auf Niveau 6 oder 7.

.....

**Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen „Beratung“ können Berater(innen) das Niveau ihrer Beratungskompetenz einfach mit einer Bescheinigung nachweisen. Ratsuchende und Auftraggeber finden Berater(innen) auf der gewünschten Kompetenzstufe.**

.....

### Der deutsche Qualifikationsrahmen „Beratung“

Der DQR ordnet Lernergebnisse (Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbständigkeit) in die acht Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) ein und macht sie so europaweit vergleichbar. Für Berater(innen), Auftraggeber und Ratsuchende bedeutet das, dass Berater(innen) unterschiedlichster Verfahren und Schulen in ihrer Beratungskompetenz verglichen werden können. Ob eine Familienberatungsstelle verhaltenspsychologisch, systemisch oder humanistisch ausgebildete Berater(innen) einstellen möchte, oder sogar Berater(innen) unterschiedlicher Herkunft: Sie kann festlegen,

# DGfB

Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.  
German Association for Counseling

dass alle ihre Berater(innen) über Beratungskompetenz auf einem bestimmten Niveau verfügen.

**Die Kompetenzen können auf unterschiedliche Weise erworben werden:**

- **Durch formales Lernen:** Dazu gehören die „offiziellen“, staatlich anerkannten Bildungswege (Berufsausbildung, Hochschulbildung etc.)
- **Durch nicht-formales Lernen:** Dazu gehören frei angebotene, strukturierte Weiterbildungsgänge „außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung“
- **Durch informelles Lernen:** Dazu gehört der nicht institutionell gebundene Kompetenzerwerb im Alltag, in der Familie, durch Lebenserfahrung etc.

Beratungskompetenz wird schon jetzt vor allem durch eine Kombination von formalem und nicht-formalem Lernen erworben. Hinzu kommen jedoch oft wichtige informell erworbene Kompetenzen (z. B. soziale Kompetenzen), die im persönlichen Sozialisationsprozess erworben worden sind. Vor allem in diesem Bereich finden sich unterschiedliche Ausprägungen und Vertiefungen.

Im Deutschen Qualifikationsrahmen Beratung werden Beratungskompetenzen beschrieben und den verschiedenen Niveaus des DQR zugeordnet.

## Niveaus des DQR:

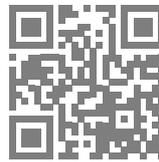
Im DQR werden Kompetenzen, d. h. Wissen, Fertigkeiten, soziale Kompetenzen und der Grad der Selbstständigkeit acht Niveaus zugeordnet. Für den Bereich der formalen Bildung bedeutet das z. B.:

- Niveau 8** Doktor
- Niveau 7** Master
- Niveau 6** Bachelor, Meister(in)
- Niveau 5** gepr. Servicetechniker(in), zert. IT Spezialist(in)
- Niveau 4** duale Berufsausbildung (3 -3,5 Jahre)
- Niveau 3** duale Berufsausbildung (2 -jährig)
- Niveau 2** Berufsfachschule (berufl. Grundbildung)
- Niveau 1** Berufsausbildungsvorbereitung

## Information:



Die DGfB versteht sich als Sprachrohr professioneller Beratung. Sie vernetzt und repräsentiert Praktiker(innen), Ausbilder(innen) und Forscher(innen) in 25 Beratungsverbänden. Die Positionen der DGfB werden als orientierende Expertise abgerufen und verarbeitet von Beratungsklient(innen), Fachöffentlichkeit, allgemeiner Öffentlichkeit sowie all jenen, die gesellschaftlich handeln und dabei Unterstützung brauchen. In der DGfB ist die AG EQR-DQR zuständig für die Entwicklung des Qualifikationsrahmens Beratung.



Lesen Sie mehr über den deutschen Qualifikationsrahmen im Internet:  
[www.dqr.de](http://www.dqr.de)

## Wie der Qualifikationsrahmen Beratung entsteht

Die Deutsche Gesellschaft für Beratung wird als größtes Bündnis professioneller Beratung in Deutschland gemeinsam mit dem Arbeitsbereich Beratungsforschung der Universität zu Köln Beratungskompetenzen beschreiben und den verschiedenen Niveaus zuordnen. Dabei muss auch bedacht werden, wie diese Kompetenzen überprüft werden können.

Zuständig für die verbindliche Zuordnung der Kompetenzen zum DQR ist dann eine Arbeitsgruppe des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Kultusministerkonferenz.

## Bessere Orientierung, geringeres Risiko, kulturelle Vielfalt

Wo Personen über die der jeweiligen Stufe zugeordneten Beratungskompetenzen verfügen und diese nachgewiesen haben, kann ihnen dies bescheinigt werden. Dies ermöglicht ihnen, ihre Kompetenzstufe europaweit nachzuweisen.

So können Ratsuchende, Arbeitgeber und Auftraggeber die Beratungskompetenzen von Berater(innen) unabhängig von deren methodischer Ausrichtung besser einschätzen und sich im vielfältigen Beratungsangebot orientieren. Das Risiko von Ratsuchenden und Auftraggebern bei der Auswahl des richtigen Beratungsangebots sinkt.

Da die Einstufung in die Niveaus des DQR unabhängig ist von Beratungsphilosophien und -verfahren, bleibt ein breites und kulturell vielfältiges Beratungsangebot erhalten.

# Nutzen und Anwendbarkeit eines fotobasierten Card Sorts und Interessentests bei jungen Berufswählern

## Eine empirische Vergleichsanalyse

Von **Professor Dr. Matthias Rübner**

(Professor für Integrationsmanagement an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

Die Unterstützung von Ratsuchenden<sup>1</sup> bei der Klärung ihrer beruflichen und persönlichen Interessen, Werte und Fähigkeiten gehört zu den zentralen Ansatzpunkten beruflicher Beratung. In der Literatur existiert eine Vielzahl an Methoden, Techniken und Verfahren, um die berufliche Selbsteinschätzung von Ratsuchenden zu fördern (z.B. Wood & Hays 2013;

zung zu evaluieren, die in unterschiedliche theoretische Paradigmen der Berufswahlforschung eingebettet sind: einen auf Hollands RIASEC-Modell basierenden Interessentest und ein auf konstruktivistischen Ansätzen basierendes Card Sort. Nutzen und Anwendbarkeit der Methoden werden dabei für die Zielgruppe der beruflichen Erstwähler in einem face-to-face-Beratungssetting getestet.

### Theoretische Einbettung

Testverfahren, die auf dem RIASEC-Modell basieren (**R**ealistic [realistisch], **I**nvestigative [forschend], **A**rtistic [künstlerisch], **S**ocial [sozial], **E**nterprising [unternehmerisch], **C**onventional [konventionell]), können theoretisch zur Familie der zurechnungs- bzw. matchingorientierten Ansätze gezählt werden (Rübner & Höft 2016a). Ausgangspunkt ist die Identifikation und Klärung von als relativ stabil angesehenen Persönlichkeitseigenschaften des Ratsuchenden (RIASEC), basierend auf einer testpsychologischen Normierung. Darauf aufbauend werden passende Berufe ausgewählt, d.h. solche, die eine hohe Kongruenz zum Profil des Ratsuchenden aufweisen. Der Beratende fungiert vorwiegend als fachlicher Experte, der u.a. das Testverfahren anleitet, dem Ratsuchenden eine Rückmeldung seiner Testergebnisse gibt und die weiteren Umsetzungsschritte plant. Sowohl die theoretische Basis dieses Ansatzes als auch die damit verbundene Konzeption von Beratung wurden in jüngster Zeit verstärkt kritisiert. Die in der internationalen Diskussion prominenteste Kritik stammt von der Forschergruppe um Mark Savickas (2011) und verbindet sich mit dem Schlagwort „Life Designing“:

„*Schlagworte: Berufsberatung, Wirkung von Beratungsmethoden, berufliche Selbsteinschätzung, Jugendliche, Prä-Post-Design*“

Bahrenberg et al. 2002). Vielfach sind diese unterschiedlichen Ansatzpunkte in übergeordnete theoretische Konzepte der Berufswahl und Laufbahnentwicklung eingebunden, aber nur in seltenen Fällen wurden die einzelnen Methoden und Verfahren auf ihren intendierten Nutzen und ihre Anwendbarkeit für unterschiedliche Beratungssettings und Zielgruppen evaluiert. Ziel dieses Artikels ist es deshalb, zwei etablierte Methoden zur Unterstützung der beruflichen Selbsteinschät-

1) Soweit möglich wurde eine geschlechtsneutrale Schreibweise verwendet, ansonsten aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung die männliche Form genutzt.

„Die gegenwärtigen Theorien und Techniken der Laufbahnenentwicklung sind deshalb in der Krise, weil ihre grundlegende Annahme einer auf Stabilität und Stufen beruhenden Vorhersehbarkeit immer fragwürdiger und – weitaus entscheidender – nicht länger funktional ist. [...] Egal wie stabil individuelle Charakteristika auch sein mögen, das Umfeld ändert sich rasch. Daher bedarf es theoretischer Modelle, die menschliche Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen betonen. Darüber hinaus sollten künftige Methoden der Berufsberatung einem dynamischen Ansatz folgen, der zu kreativem Denken und der Exploration möglicher Ausprägungen des Selbst anregt.“ (Savickas 2011, S. 34)

Im deutschsprachigen Raum war es vor allem Frank Nestmann (2011), der für eine Stärkung personensorientierter Beratungsansätze in der Berufsberatung plädiert hat. Grundsätzlich geht es diesen Autoren um eine zeitgemäße Erweiterung der Konzepte, Methoden und Instrumente der Berufsberatung. Eine mögliche Erweiterung in methodischer Hinsicht stellt hierbei das Card Sort (Kartensortiertechnik) dar (Savickas et al. 2011, S. 46). Card Sorts liegen in unterschiedlichen Varianten vor und finden in zahlreichen Beratungsfeldern Anwendung (für einen Überblick s. Wood/Hays 2013). Die Methode kann zur Familie der konstruktivistisch orientierten Ansätze gezählt werden (Parker 2006). Im Kern geht es darum, dass Ratsuchende die angebotenen Karten (text- und/oder bildba-

sierte Stimuli zu Tätigkeiten, Interessen, Werten) frei wählen, kombinieren und anordnen können und auf diese Weise angeregt werden, eigene Sinnzusammenhänge zu konstruieren. In Abgrenzung zu den matchingorientierten Ansätzen werden die Sortiererergebnisse nicht auf Basis einer bestimmten Normierung interpretiert. Es ist vielmehr der Ratsuchende selbst, der sein eigenes Profil erarbeitet. Auch der Beratende fungiert hier nicht als Experte, sondern als Prozessbegleiter, indem z.B. Vertiefungsfragen gestellt oder Anregungen gegeben werden.

### Eigene Studie

Um eine ausreichend hohe Vergleichbarkeit zwischen den beiden Methoden zu ermöglichen und dabei zugleich eine jeweils neuere, nicht textbasierte Variante zu erproben, wurde mit der aus der Schweiz stammenden Bilderserie zu beruflichen Tätigkeiten von Gubler und Gerosa (2012/2016) gearbeitet. Diese aus 134 Farbfotos im DIN-A6-Format (Postkartengröße) bestehende Serie stellt einen breiten Querschnitt über aktuelle berufliche Tätigkeiten dar und kann sowohl als nonverbaler Berufsinteressentest als auch als Card Sort eingesetzt werden (s. Abbildung 1).<sup>2</sup>

### Foto-Interessen-Test (FIT)

Das Verfahren wurde anhand einer Stichprobe von 1.047 Jugendlichen aus der Deutschschweiz konstruiert (Stoll/Jungo/Toggweiler 2012). Die Fotos von Gubler und Gerosa (2012) wurden dabei u.a. nach der RIASEC-Typologie von Holland kategorisiert. Auf diese Weise können die vom Ratsuchenden ausgewählten Fotos (0: kein Interesse, 1: mittleres Interesse, 2: großes Interesse) für die Bestimmung des Interessen- bzw. Persönlichkeitsprofils genutzt werden. Hierzu steht ein lizenziertes webbasiertes Auswertungstool zur Verfügung (parallel dazu ist in der Version 2012 auch eine Handauswertung möglich). Der Ablauf der Methode erfolgt dabei in drei Schritten:

1. Nach der Testinstruktion ordnet der Ratsuchende die auf einem Stapel befindlichen Berufsfotos jeweils einer der drei Wahlkarten zu (kein, mittleres, großes Interesse).
2. Der Beratende gibt die Ergebnisse in das Auswertungstool ein.
3. Der Beratende gibt dem Ratsuchenden auf Basis des ermittelten RIASEC-Profiles eine ausführliche Rückmeldung (s. Abbildung 2).

Abb. 1: Berufsfotos von Gubler und Gerosa (2012/2016)



Abdruck der Fotos mit freundlicher Genehmigung (Berufsfotos.ch)

<sup>2</sup> In der vorliegenden Studie wurde mit der zum damaligen Zeitpunkt vorliegenden Serie 2012 gearbeitet, die aus 132 Bildern besteht. Gleiches gilt für den Berufsinteressentest.

**Card Sort**

Für die Durchführung des Card Sorts auf Basis der Bilderserie von Gubler und Gerosa (2012) wurde ein dreistufiges Vorgehen gewählt:

1. Nach einer kurzen Erläuterung zur Methode ordnet der Ratsuchende die auf einem Stapel befindlichen Berufsfotos jeweils einer der drei Wahlkarten zu (kein, mittleres, großes Interesse).
2. Im Anschluss wird der Ratsuchende aufgefordert, die positiv bewerteten Bilder nach eigenen Vorstellungen miteinander in Beziehung zu setzen (Clustern).
3. Abschließend wird der Ratsuchende gebeten, für die fertigen Cluster Überschriften zu formulieren und auf vorbereitenden Karten aufzuschreiben (s. Abbildung 3).

Schritt 1 sollte dabei relativ zügig erfolgen, die Schritte 2 und 3 sollten dagegen an dem individuellen zeitlichen Bedarf des Ratsuchenden ausgerichtet sein, d.h. der Ratsuchende wird durch den Beratenden ermutigt, Karten neu zu arrangieren und seine Überlegungen zu verbalisieren. Der Beratende fungiert darüber hinaus wie beschrieben als Prozessunterstützer.

**Fragstellung und Hypothesen**

Die beiden Leitfragen der Untersuchung lauten:

1. Wie wird aus Sicht der Ratsuchenden der Nutzen und die Anwendbarkeit der beiden Methoden beurteilt?
2. Gibt es im Hinblick auf die Verbesserung der beruflichen Selbsteinschätzung bei jugendlichen Berufswählern Hinweise auf die Überlegenheit einer der beiden Methoden?

Das Hypothesenset teilt sich dabei in zwei Gruppen auf: in Annahmen zum Nutzen (H1-H3) und zur Anwendbarkeit (H4, H5).

**H1** Der Einsatz beider Methoden führt zu einer bedeutsamen Verbesserung der beruflichen Selbsteinschätzung. Beide Methoden zielen darauf ab, die berufliche Selbsteinschätzung von Berufserstwählern zu verbessern und zwar in dem Sinne, dass Ratsuchende ein klareres Bild von ihren beruflichen Interessenschwerpunkten und Präferenzen erhalten. In beiden Methoden werden die Ratsuchenden dazu angehalten, eine Vielzahl von beruflichen Tätigkeiten mit ihren eigenen Vorlieben und Neigungen abzugleichen. Die Ratsuchenden erhalten darüber hinaus entweder ein individuelles Feedback (FIT) oder eine individuelle Prozessberatung (CS).

**H2** Ratsuchende mit einer höheren beruflichen Selbsteinschätzung profitieren stärker von dem CS als von dem

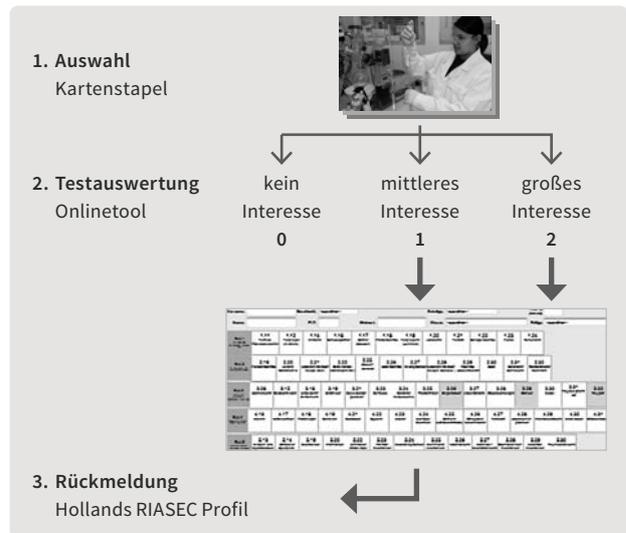


Abb. 2: Ablauf Foto-Interessen-Test mit Berufsfotos von Gubler und Gerosa (2012/2016)

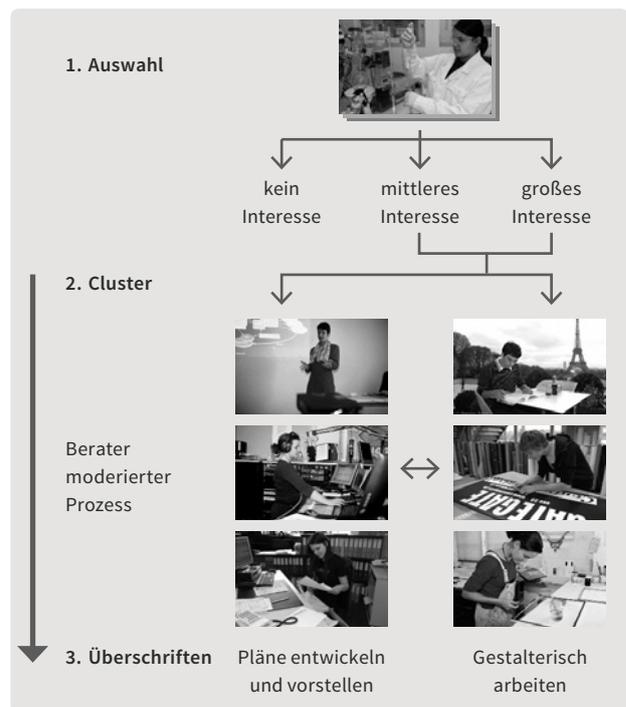


Abb.3: Ablauf Card Sort mit Berufsfotos von Gubler und Gerosa (2012/2016)

FIT. Diese Erwartung begründet sich darin, dass die Ratsuchenden mit höherer beruflicher Selbsteinschätzung durch das CS stärker gefordert sind, ihre bereits vorhandenen beruflichen Vorstellungen, Ziele und Interessen nochmals zusammenhängend zu reflektieren, während der FIT den erreichten Status eher zusammenfasst.

**H3** Das CS hat einen stärker aktivierenden Effekt als der FIT. Aufgrund der aktiveren Rolle des Ratsuchenden

während der einzelnen CS-Schritte und der Anforderung, ein eigenes Interessenprofil zu erstellen, wird davon ausgegangen, dass diese Methode einen höheren Effekt auf die berufliche Handlungsbereitschaft hat als der FIT.

Die Anwendbarkeit der beiden Methoden wird unter drei Gesichtspunkten überprüft: Attraktivität für den Ratsuchenden, Schwierigkeiten bei der Durchführung und beanspruchte Zeit.

- H4** Das CS wird im Vergleich zum FIT positiver bewertet, insbesondere von Ratsuchenden mit einer höheren beruflichen Selbsteinschätzung. Die Arbeit mit einer breiten Palette an Berufsfotos sollte in beiden Methodensettings insgesamt ein ansprechendes Beratungsangebot für Jugendliche darstellen. Aus den bereits erwähnten Gründen (aktivere Rolle, eigene Profilerstellung) sollte dieser Attraktivitätseffekt beim CS höher ausfallen als beim FIT, allerdings mit unterschiedlicher Ausprägung zwischen den beiden Gruppen.
- H5** Die Durchführung des CS bereitet mehr Schwierigkeiten als der FIT, insbesondere für Ratsuchende mit einer niedrigeren beruflichen Selbsteinschätzung. Aufgrund der höheren Anforderungen beim CS wird mit mehr Schwierigkeiten bei der Durchführung gerechnet als beim FIT, insbesondere dann, wenn die Ratsuchenden im Vorfeld ihre Interessen und Präferenzen noch nicht so gut einschätzen konnten.

Schließlich sollte überprüft werden, welche Zeit die beiden Methoden beanspruchen und ob das Card Sortin einem Beratungssetting mit einem Zeitfenster von 60 Minuten eine realistische Option darstellt.

## Methode

### Versuchsdesign und Stichprobe

An der Studie nahmen 103 Realschüler (53% weiblich) der 9. Klasse im Alter zwischen 14 und 16 Jahren teil. Die Datenerhebung fand im Zeitraum von Januar bis Februar 2013 an drei Realschulen in Berlin, Erfurt und Gera statt, davon 90% in der Schule und 10% in der Berufsberatung einer Agentur für Arbeit.<sup>3</sup> Die Teilnahme war für die Schüler freiwillig. Alle Teilnehmenden füllten vor der Versuchsdurchführung einen Prä-Fragebogen aus, anschließend wurden sie durch Randomisierung einem der beiden Treatments (FIT oder CS) zugewiesen. 50,5% der Teilnehmenden führten den FIT durch und erhielten im Anschluss eine Rückmeldung über ihr RIA-

SEC-Interessenprofil (s. Abbildung 1). 49,5% der Teilnehmenden führten das fotobasierte CS durch (s. Abbildung 2). Nach dem Treatment beantworteten alle Teilnehmenden einen Post-Fragebogen. Abschließend erhielten die Jugendlichen konkrete Recherchehinweise für ihre Berufswahl.

## Instrumente und abhängige Variablen

### Berufliche Identität

Um Veränderungen der beruflichen Selbsteinschätzung messen zu können, wurde die Vocational Identity Scale (Holland/Daiger/Power 1980) verwendet, die zu den international am häufigsten genutzten Instrumenten zählt. Im Prä- und Post-Fragebogen kam hierbei die aus zehn Items bestehende deutsche Fassung aus dem EXPLORIX® zum Einsatz (Beispielitem: „Ich muss noch herausfinden, in welche berufliche Richtung ich gehen soll“; Jörin et al. 2004, S. 16). In Abweichung vom Ursprungsverfahren und der Fassung im EXPLORIX® wurde eine fünfstufige Likert-Skala (Antwortanker 1 „nein, trifft nicht zu“ bis 5 „ja, trifft voll zu“) genutzt. Die interne Konsistenz der Skala fällt dabei hoch aus (Cronbach- $a_{prä}$  = .87). Die Subgruppeneinteilung in Teilnehmende mit höherer bzw. niedriger beruflicher Selbsteinschätzung erfolgte mittels Mediansplit der Identitätsskala, d.h. je 50% der Teilnehmenden liegt über bzw. unter dem Median.

### Berufswahlbezogene Handlungsbereitschaft

Diese Variable wurde in Anlehnung an den Beratungsansatz der Motivierenden Gesprächsführung (Miller/Rollnick 2015) entwickelt. Im Prä- und Post-Fragebogen wurde jeweils gefragt, wie hoch die Teilnehmenden ihre Bereitschaft einschätzen, etwas dafür zu tun, um in ihrer Berufswahl einen Schritt weiter zu kommen (Antwortanker: 0 „gar nicht hoch“ bis 5 „sehr hoch“).

### Attraktivität und Schwierigkeiten

Bei diesen Variablen geht es um Fragen der Anwendbarkeit der beiden Methoden. Im Post-Fragebogen wurden die Teilnehmenden gefragt, wie ihnen die Arbeit mit den Karten gefallen hat (sechsstufige Skala). Ebenfalls im Post-Fragebogen wurde gefragt, womit bei der jeweiligen Methode Schwierigkeiten auftraten (Antwortanker: „keine Schwierigkeiten“, „mit dem Sortieren der Fotos“, „mit dem Finden von Oberbegriffen“, „mit den Abbildungen, und zwar folgende ...“).

## Ergebnisse

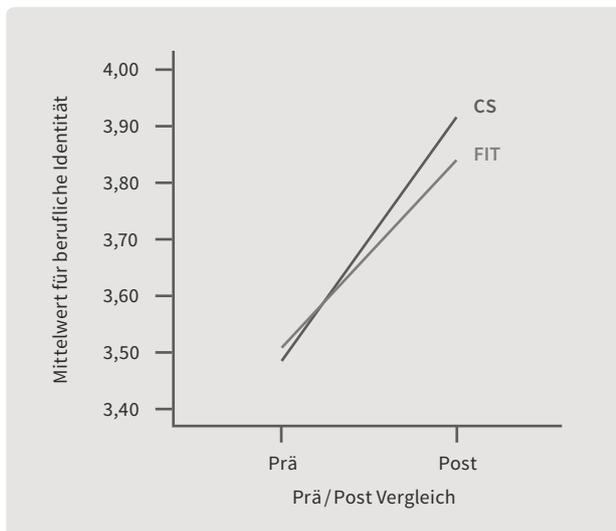
Im Folgenden werden entlang der aufgestellten Hypothesen die Ergebnisse berichtet. Zunächst wurde jedoch überprüft,

3) Besonderer Dank geht hier an Catrin Möller, Christina Reuthe und Lydia Tomaschewski für die Datenerhebung.

ob sich die beiden Versuchsgruppen in ihrer Zusammensetzung (Variablen: Geschlecht, Alter) und ihrem Stand im Berufswahlprozess (Variablen: berufliche Identität, Handlungsbereitschaft im Vorfeld der Beratung) unterschieden. Für alle genannten Variablen konnten keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Gruppen festgestellt werden, sodass von gleichen Startbedingungen ausgegangen werden konnte.

Entsprechend **Hypothese 1** lässt sich in beiden Gruppen ein bedeutsamer Zuwachs in der beruflichen Identitätsskala im Anschluss an das Treatment feststellen (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung,  $F_{1,101}=64.47$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.39$ ). Abbildung 4 veranschaulicht die Ergebnisse: Auf der x-Achse sind die beiden Messzeitpunkte, auf der y-Achse die Mittelwerte der Identitätsskala abgetragen. Die rote Linie zeigt die Veränderung der Mittelwerte in der Gruppe, die das CS durchgeführt hat, die blaue Linie steht für die Gruppe, die den FIT genutzt hat. Im Vorher-Nachher-Vergleich zeigt sich in beiden Gruppen ein deutlicher Anstieg auf der Identitätsskala. Dagegen fallen die Unterschiede zwischen den Gruppen marginal aus, der leicht höhere Anstieg in der CS-Gruppe ist nicht signifikant (Interaktionseffekt,  $F_{1,101}=1.03$ ,  $p=.31$ ).

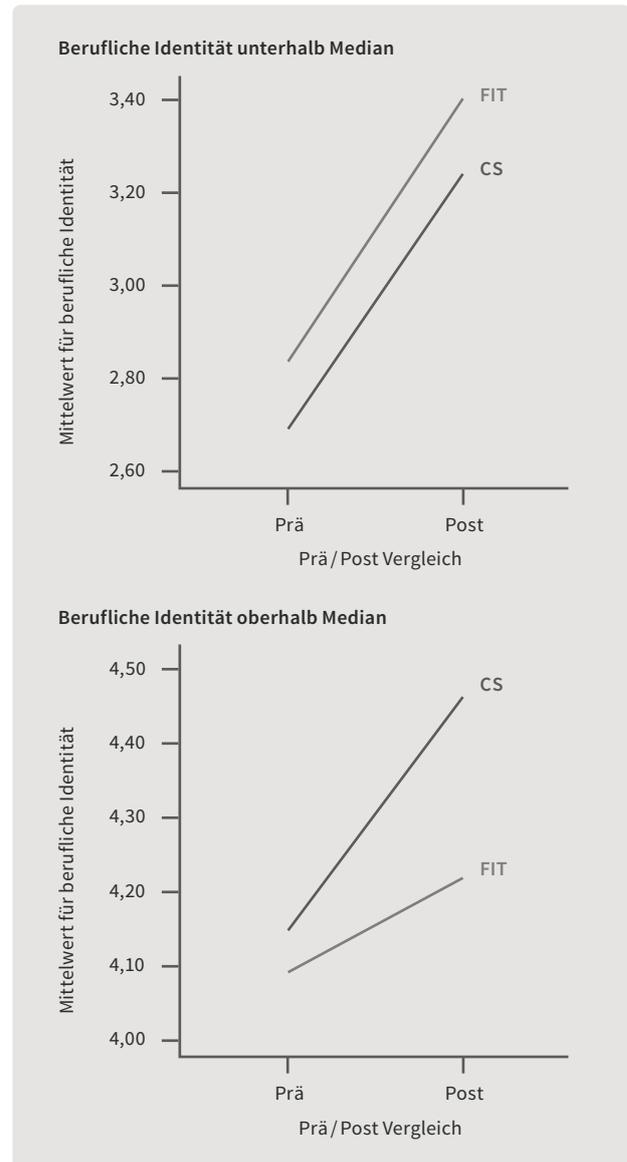
Abb.4: Veränderung der beruflichen Identität



Zur Überprüfung von **Hypothese 2** werden die Veränderungseffekte getrennt nach den beiden Gruppen mit niedrigeren bzw. höheren Ausgangswerten auf der Identitätsskala ausgewiesen. Die Profilplots in Abbildung 5 bestätigen die vermuteten Unterschiede: Schüler mit höheren Ausgangswerten profitieren zwar von beiden Methoden (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung,  $F_{1,54}=26.36$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.33$ ), allerdings deutlich stärker von dem CS als dem FIT (Interaktionseffekt,  $F_{1,54}=4.56$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.08$ ). Bei den Schü-

lern mit niedrigeren Ausgangswerten zeigt sich, dass sie von beiden Methoden gleichermaßen profitieren ( $F_{1,45}=46.21$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.51$ ), ein Unterschied zwischen den beiden Methoden ist nicht feststellbar (Interaktionseffekt,  $F_{1,45}=.004$ ,  $p=.95$ ).

Abb.5: Vergleich Schüler/innen mit niedriger und hoher beruflicher Identität vor der Beratung



Weiterhin wurde überprüft, ob das CS tatsächlich einen stärker motivierenden Effekt im Hinblick auf berufliche Anschlussaktivitäten hat (Hypothese 3). Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden. Es kann sowohl nach dem CS als auch dem FIT ein bedeutsamer Anstieg der beruflichen Handlungsbereitschaft festgestellt werden (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung,  $F_{1,100}=8.97$ ,  $p<.01$ ,  $\eta^2=.08$ ). Der geringfügig höhere Anstieg in der CS-Gruppe ist nicht signifikant (Interaktionseffekt,  $F_{1,100}=.33$ ,  $p=.57$ ).

Bei der Frage nach der Anwendbarkeit der Methoden für die Zielgruppe junger Berufswähler ging es zunächst um die wahrgenommene Attraktivität. Im Mittel wurde der FIT auf einer 6-stufige Skala mit  $M=4.06$  ( $SD=.10$ ) und das CS mit  $M=4.55$  ( $SD=.10$ ) eingeschätzt. Die Differenz zwischen den Mittelwerten erweist sich – wie in Hypothese 4 angenommen – als signifikant (zweifaktorielle Varianzanalyse,  $F_{1,99}=10.04$ ,  $p<.01$ ,  $\eta^2=.10$ ). Ebenfalls in Übereinstimmung mit Hypothese 4 zeigt sich, dass die unterschiedlichen Ausgangswerte auf der Identitätsskala einen stärkeren Einfluss auf die Beurteilung des FIT haben als auf das CS (Interaktionseffekt  $F_{1,99}=4.93$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.05$ ). Schüler mit höheren Ausgangswerten beurteilen den FIT deutlich schlechter ( $MFIT=3.79$ ) als Schüler mit niedrigeren Ausgangswerten ( $MFIT=4.33$ ), während die jeweils positivere Beurteilung des CS ( $MCS=4.57$  bzw.  $4.48$ ) eng beieinanderliegt.

Die zweite Anwendungsfrage bezog sich auf Schwierigkeiten mit der Durchführung der jeweiligen Methode. Tabelle 1 weist die Ergebnisse der binären logistischen Regression aus. Wie in Hypothese 5 angenommen, werden von den Schülern beim CS signifikant mehr Schwierigkeiten berichtet als beim FIT ( $4.26=$  mehr als viermal so häufig). Der Tendenz nach berichteten Schüler mit niedrigen Ausgangswerten auf der Identitätsskala häufiger von Schwierigkeiten als die Vergleichsgruppe ( $2.04=$  etwas mehr als doppelt so häufig,  $p=.10$ ). Die höheren Werte kommen dadurch zustande, dass diese Gruppe nicht nur beim CS, sondern auch beim FIT über größere Schwierigkeiten berichten als die Vergleichsgruppe, d.h. die Unterschiede begründen sich nicht – wie angenommen – primär auf vermehrte Schwierigkeiten mit dem CS.

**Tabelle 1:** Schwierigkeiten mit der Durchführung der Methoden

Prädiktor	Odds-Ratio
Methode CS = 1	4.26***
Berufliche Identität (niedrig = 1)	2.04 <sup>+</sup>
Konstante	.21***
Pseudo-R <sup>2</sup> (Nagelkerke)	.17
Prozent korrekt vorhergesagter Fälle	66,0 %

Anmerkung: \*\*\* =  $p<.001$ , <sup>+</sup> =  $p<.10$

Schließlich ging es bei der Frage der Durchführbarkeit der beiden Methoden um den zu kalkulierenden Zeitfaktor. Der FIT dauerte inklusive Ergebnismeldung im Durchschnitt 17 Minuten ( $SD=3$  Min.), das CS durchschnittlich 30 Minuten ( $SD=10$  Min.). Die hohe Standardabweichung beim CS weist

darauf hin, dass die tatsächliche Dauer von Fall zu Fall stark variiert, der Maximalwert lag bei 52 Minuten. Die reine Sortierzeit der 132 Foto-Karten dauerte in beiden Varianten durchschnittlich 7,5 Minuten ( $SD=4$  Min.).

### Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Studie wurde ein standardisiertes Testverfahren mit einer explorativen Beratungsmethode verglichen. Sowohl der Fotointeressentest (FIT) als auch das Card Sort (CS) basierten dabei auf dem gleichen Ausgangsmaterial, den Berufsfotos von Gubler und Gerossa (2012). Die Zuweisung der untersuchten Realschüler zu einem der beiden Methoden erfolgte zufallsgesteuert.

Beide Methoden erwiesen sich im hohen Maße als förderlich im Hinblick auf wichtige Zielgrößen beruflicher Beratung: zum einen auf die Verbesserung der beruflichen Selbsteinschätzung und zum anderen auf die Erhöhung der berufswahlbezogenen Motivation (die berichteten Effektstärken liegen mit  $\eta^2=.08-.39$  im mittleren bis hohen Bereich; Cohen 1988). In der Mehrzahl gelingt es den Realschülern ein klareres und stärker zusammenhängendes Bild von ihren beruflichen Interessen und bevorzugten beruflichen Tätigkeiten auszubilden. Ebenso zeigten sie sich motivierter als zuvor, etwas für ihre Berufswahl unternehmen zu wollen. Beide Methoden integrieren dabei Elemente, die in der Literatur wiederholt als förderlich für die Berufswahl nachgewiesen worden sind (Whiston und Rahardja 2008; Kirschner, Hoffman und Hill 1994): individuelles Feedback (FIT), Beraterische Unterstützung des Reflexionsprozesses (CS), Bereitstellung einer kognitiven Struktur, hier das RIASEC-Modell (FIT), Einsatz von Kreativtechniken (CS). Zudem wurde die Arbeit mit den Berufsfotos von den Teilnehmenden in beiden Varianten als ansprechend und interessant eingestuft, d.h. sie haben sich als ein jeweils anschlussfähiger Zugang für junge Berufswähler erwiesen.

Neben den Gemeinsamkeiten konnten aber auch bedeutsame Unterschiede zwischen den beiden Methoden festgestellt werden: Zunächst erzielte das CS insgesamt höhere Zufriedenheitswerte als der FIT. Allerdings erwies sich das CS auch als stärker herausfordernd. Die berichteten Schwierigkeiten führten jedoch in keinem Fall dazu, dass das CS als zu anspruchsvoll eingestuft wurde und abgebrochen werden musste. Die mit dem CS verbundenen Anforderungen weisen vielmehr auf einen verstärkten Beraterischen Unterstützungsbedarf hin, z.B. beim Clustern oder Finden von Oberbegriffen. Dieser Befund bestätigt die Bedeutung der aktiv moderierenden Rolle des Beratenden, wie sie im CS konzeptionell vorgesehen ist. Für Schüler, die im Vorfeld der Beratung über eine

höhere berufliche Selbsteinschätzung verfügen, erweist sich die Erarbeitung eines eigenen beruflichen Interessen- und Tätigkeitsprofils zudem als nutzbringender als die bloße Rückmeldung eines normierten RIASEC-Profiles. Schüler mit niedrigerer beruflicher Selbsteinschätzung hatten mit beiden Methoden mehr Schwierigkeiten als die Vergleichsgruppe. Die Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Interessen und Präferenzen stellt insoweit methodenübergreifend eine größere Herausforderung dar, wenn diese noch nicht so stark konturiert und ausgeprägt sind. Allerdings „lohnt“ sich diese Auseinandersetzung, wie die deutlichen Veränderungen im Vorher-Nachher-Vergleich gezeigt haben, und zwar in beiden Varianten.

Mit Blick auf die Anwendbarkeit beider Methoden lässt sich sagen, dass sie problemlos in einem Beratungssetting eingesetzt können, in dem ein Zeitrahmen von sechzig Minuten zur Verfügung steht. Der Durchschnittswert von dreißig Minuten für das CS kann dabei als robust eingestuft werden, da dieser auch in einer Studie mit unterschiedlichen CS-Varianten festgestellt werden konnte (Mendla 2011). Für Ratsuchende, die eher noch am Anfang ihres Berufswahlprozesses stehen und nach für sie passenden beruflichen Optionen suchen, können nach den vorliegenden Befunden beide Varianten gleichermaßen empfohlen werden. Für Ratsuchende, die in ihrer beruflichen Selbsteinschätzung bereits etwas fortgeschrittener sind und ihre beruflichen Interessen und Präferenzen auf kreative Weise weiter konkretisieren und reflektieren wollen, scheint immerhin die CS-Variante die geeignetere Methode zu sein. Eine grundsätzliche Überlegenheit einer der beiden Methoden ist allerdings nicht feststellbar. Die Arbeit mit Berufsfotos kann sowohl in der standardisierten Variante eines Interessentests als auch in der konstruktivistischen Variante eines Card Sorts helfen, berufs-



#### **Prof. Dr. Matthias Rübner**

ist seit Mai 2012 als Professor für Integrationsmanagement an der HdBA in Mannheim tätig.

- 1995-1999 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Prof. Dr. Hans-Joachim Giegel)
- 1999-2003 Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler in der Bundesagentur für Arbeit (München, Ingolstadt), stellvertretender Teamleiter
- 2003-2007 Hauptamtlich Lehrender am Fachbereich Arbeitsverwaltung, Fachhochschule des Bundes, Mannheim. Lehrbereiche: Soziologie, Sozialpsychologie, Beratung
- 2008 Expertentätigkeit zur Grundlegung einer Beratungskonzeption für die Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Nürnberg
- 2008-2012 Wissenschaftliche Lehrkraft an der HdBA, Mannheim. Lehrgebiete: Beratung und Vermittlung im SGB II und SGB III

wahlbezogene Lernprozesse anzustoßen. Die Ergebnisse sprechen insoweit weniger für ein Konkurrenzverhältnis dieser Methoden als für die Bereitstellung und Nutzung eines breiten, situativ und bedarfsorientiert einsetzbaren Sets an Methoden und Verfahren. Dazu gehören neben zuordnungsbasierten Testverfahren wie dem FIT mehr denn je auch konstruktivistische Beratungsmethoden (Savickas et al. 2011; Nestmann 2011). Für die Beratung mithilfe des Interessentests FIT ist noch zu beachten, dass psychodiagnostische Grundkenntnisse voraussetzt werden.

Die Reichweite der Studie ist auf die Gruppe der Realschüler beschränkt, wenn auch die Ergebnisse einer Vergleichsstudie mit Haupt- und Realschülern (Sudarikow 2012) den Nutzen und die Anwendbarkeit von Card Sorts für beide Zielgruppe bestätigt hat. Eine weitere Limitation der Studie besteht darin, dass hier nur die kurzfristigen Effekte von zwei unterschiedlichen Methoden gemessen wurden, d.h. über die Frage der Stabilität der Effekte keine Aussage getroffen werden kann. Immerhin weisen einige Studien darauf hin, dass durch Beratung auch mittelfristig stabile Veränderungseffekte erzielt werden können (Rübner/Höft 2016b; Perdriz et al. 2012).

Insgesamt gesehen erweisen sich die Ergebnisse der vorliegenden Studie als ermutigend: Die gezielte, hier fotobasierte Erarbeitung eines Interessen- und Tätigkeitsprofils hat nachweisbare Effekte auf zentrale Zieldimensionen beruflicher Beratung und erweist sich zugleich als ein ansprechendes und machbares Vorgehen in der Beratung mit beruflichen Erstwählenden. Insofern können die Befunde als Anregung zur Erprobung dieser und weiterer Methoden und Verfahren in der Beratung verstanden werden. Zugleich stellen sie eine Aufforderung an die Wissenschaft dar, deren Einsatz in Hinblick auf Nutzen und Machbarkeit in unterschiedlichen Beratungssettings zu evaluieren.

## Literatur

Bahrenberg, R. (2002). Richtig beraten. Anregungen. Techniken. Grundwerk beruflicher Beratung. Nürnberg: BA

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale, NJ: Erlbaum

Gubler, H. / Gerosa, A. (2012/2016). Berufsfotos Gubler / Gerosa. Ein Arbeitsmittel für die Berufsberatung und Laufbahnberatung. Fotoliste 2012/2016. Verfügbar unter: [www.berufsfotos.ch](http://www.berufsfotos.ch) (5.8.2016)

Holland, J.L. / Daiger, D. / Power, P.G. (1980). My Vocational Situation. Description of an Experimental Diagnostic Form for the Selection of Vocational Assistance. Mountain View, CA: CPP

Jörin, S., Stoll / F., Bergmann, C. / Eder, C. (2004). EXPLORIX®- das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Manual. Bern: Huber

Kirschner, T. / Hoffman, M.A. / Hill, C.E. (1994). Case study of the process and outcome of career counseling. Journal of Counseling Psychology, 41, 216-226

Mendla, A. (2011). Die Kartensortiertechnik – Eine vergleichende Erprobung. Mannheim: HdBA-OPAC

Miller, W. R. / Rollnick, S. (2015). Motivierende Gesprächsführung. Motivational Interviewing (3. Aufl.). Freiburg: Lambertus

Nestmann, F. (2011). Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf – Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von „Counseling“ und „Guidance“. In Hammerer, M. / Kanelutti, E. / Melter, I. (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis (S. 59-79). Bielefeld: wbv

Parker, P. (2006). Card Sorts. Constructivist assesment tools.

In McMahon, M. / Patton, W. (Eds.), Career Counselling. Constructivist approaches (S. 176-186). New York: Routledge

Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. und Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. Journal of Vocational Behavior, 80, 565-578

Rübner, M. / Höft, S. (2016a/i.E.). Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess. In Kauffeld, S. / Spurk, D. (Hrsg.), Handbuch Laufbahnmanagement und Karriereplanung. Wiesbaden: Springer

Rübner, M. / Höft, S. (2016b/i.E.): Veränderungseffekte durch Berufsberatung? Zur Erfassung der individuellen Wirkung von beruflicher Beratung auf die Berufswahlbereitschaft von jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf. In Schober, C. / Langner, J. (Hrsg.): Wissen was wirkt – Wirkungsforschung und Evidenzbasierung für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland. Bielefeld: wbv

Savickas, M. L. / Nota, L. / Rossier, J. / Dauwalder, J. P. / Duarte, M. E. / Guichard, J. ... / Van Vianen, A. E. (2011). Life designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert. dvb-forum, 50, 33-47

Stoll, F. / Jungo, D. / Toggweiler, S. (2012). Foto-Interessen-Test F-I-T auf Basis der Berufsfotos von Gubler und Gerosa. Serie 2012. Dübendorf: SDBB

Sudarikow, I. (2012). Die praktische Anwendung der Kartensortiertechnik bei Haupt- und Realschülern im Agenturbezirk Regensburg. Mannheim: HdBA-OPAC

Whiston, S.C. / Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In Brown, S. D. / Lent, R. W. (Eds.), Handbook of counseling psychology (4th ed. pp. 444-461). Hoboken, NJ: Wiley

Wood, C. / Hays, D.G. (2013). A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments (6th ed.). Broken Arrow, OK: NCDA



# Back and Forth

## Career Guidance between Cultural Borders

Von **Ovagem Agaidyan**

(Verein Multikulturell, Innsbruck, Austria)

*Ende Mai/Anfang Juni 2016 fand in Potsdam ein Euro-guidance Kongress statt, bei dem das Thema dieses Artikels u.a. in einem Workshop mit Herrn Agaidyan behandelt wurde. Der Referent hat uns freundlicherweise dazu diesen Beitrag geschrieben. (Die Redaktion)*

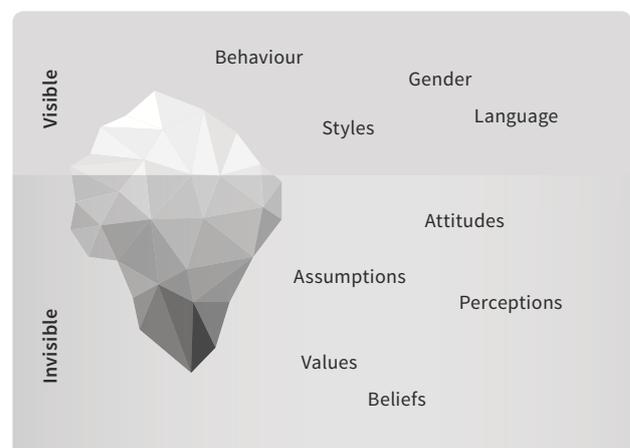
Der Workshop, der in Potsdam abgehalten wurde, basiert auf aktuellen Entwicklungen, persönlichen Erfahrungswerten und wertvollem Erfahrungsaustausch mit vielen Partnern. Das Verstehen unserer Wahrnehmung zwischenmenschlicher Kommunikationsstrukturen bildet das Grundverständnis dieser Herangehensweise an das Thema, weil es trotz standardisierter Beratungsmethoden in der Beratung immer um Menschen geht. Und wir Menschen neigen dazu, unserer persönlichen Wahrnehmung eine besondere Rolle zu geben.

In der Praxis mit diversen Beratungssituationen bemühen wir uns oft, die Menschen in der Beratung nicht zu beeinflussen. Dennoch beschäftigen uns immer wieder Begriffe wie Werte, Kulturen, Beratung, Grenzen. All diese von der Praxis wohl bekannten Begriffe bekommen eine neue Bedeutung, wenn es sich bei den KlientInnen um MigrantInnen und Flüchtlinge handelt. Gerade werfen die aktuellen Bilder von Flüchtlingen in und um Europa auf diese Begriffe ein anderes Licht. Nicht selten werden wir uns in diesen Situationen befinden, wenn wir mit Menschen zu tun haben, die aus völlig anderen Bildungssystemen zu uns kommen. Was passiert in der Beratung, wenn unser „Klient“ aus einer anderen Kultur, aus einer anderen Religion und mit einer anderen Erstsprache kommt?

Wir stehen immer wieder in diesen Situationen, auch wenn sie gleich zu sein scheinen, dennoch sind sie nie gleich und die Handelnden agieren auch immer anders. Ein einfaches Übungsbeispiel, das jede/r im eigenen Team ausprobieren kann, liefert den besten Nachweis. Wie lang ist eine Minute? Die TeilnehmerInnen schließen ihre Augen und stehend

versuchen sie auf Kommando die Länge einer Minute zu fühlen. Und sobald sie glauben, dass die Minute schon vorbei ist, öffnen sie ihre Augen und setzen sie sich hin. Sie werden sich jedes Mal wundern, wie unterschiedlich die Wahrnehmung der Menschen von einer Minute sein kann. Gibt es hierbei Unterschiede „kultureller“ Natur?

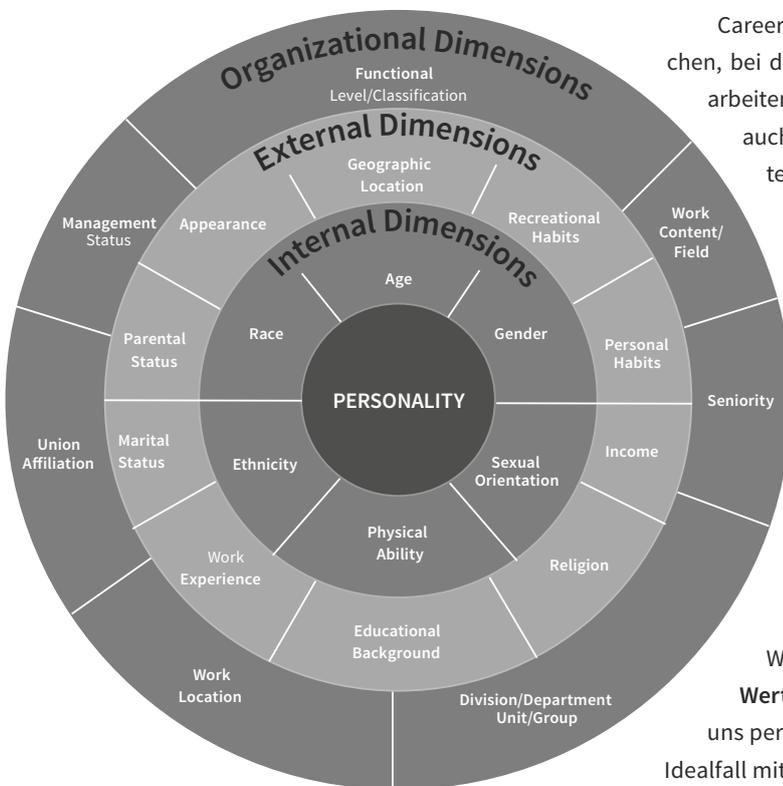
Für die Vorstellung, wie die Laufbahnberatung gestaltet werden soll, würden wir für ein- und dieselbe Beratungssituation unterschiedliche Varianten finden. Diese Varianten sind umso vielschichtiger, wenn es hier um MigrantInnen und Flüchtlinge handelt. In der Praxis erleben wir immer wieder Situationen, bei denen Migranteneltern mit ihren jugendlichen Kindern zur Beratung kommen und das „Beste“ für ihre Kinder wünschend dennoch viel zu oft die Berufsentcheidung beeinflussen, manchmal sogar auch selber die Entscheidung treffen. „Guidance“ ist ein vielseitiger Begriff und die Vorstellung dessen bei den Betroffenen umso mehr. Schauen wir uns das „Eisbergmodell“ an, welches für viele mit Sicherheit schon ein Begriff ist. Bei Menschen und Situationen, die für uns angeblich so klar und deutlich zu verstehen sind: was können wir wirklich ohne weitere Informationen wahrnehmen, erkennen und verstehen? Nach dem klassischen Eisbergmodell ist es ein winzig kleiner Bruchteil dessen, was das Ganze ausmachen würde.



Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass Menschen mit Fluchterfahrung, die in den letzten zwei Jahren zu uns gekommen sind, innerlich aber noch nicht angekommen sind. Ein länger andauernder Ausnahmezustand erschwert ihre soziale, berufliche und kulturelle Integration. Es gibt mittlerweile unterschiedliche Anstrengungen, die betroffenen Menschen auf ihrem Weg zu einer gelungenen Integration in unseren Gesellschaften zu begleiten, sowohl seitens der EU als auch mancher Mitgliedsländer. Klar ist, dass es in den meisten Fällen ein langjähriger Prozess werden wird.

Die Bildungs- und Berufsberatung mit länger im Land ansässigen MigrantInnen verläuft nicht weniger leicht. Viel zu oft spielen für diese Zielgruppen ihre Werte eine wichtige Rolle. Was manche für sich als Chance sehen, kann für andere zum Stolperstein werden. Das klassische Beispiel dafür ist das Kopftuch. Viel zu oft werden Frauen mit Kopftüchern auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, manche sogar diskriminiert. Aber auch familiäre und kulturelle Werte, Traditionen spielen hierbei eine große Rolle. Diese werden in der Gesellschaft sehr unterschiedlich wahrgenommen. Dies kann z.B. mit Hilfe vom „Diversity Wheel“ erklärt werden.

Abb. 2: Four Layers of Diversity



Internal Dimensions and External Dimensions are adapted from Marilyn Olden and Judy Rosener, Workforce America! (Business One Irwin, 1991). From: Diverse Teams at Work, Gardenswartz & Rowe (2nd Edition, SHRM, 2003)

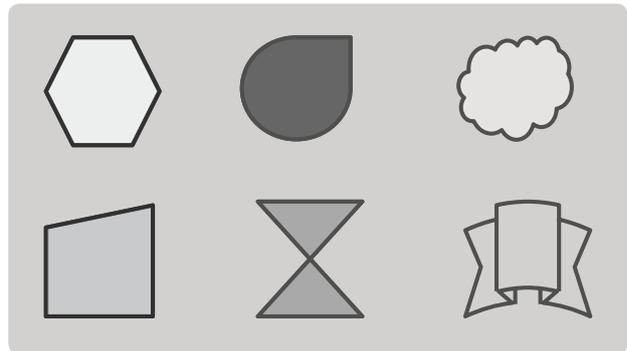


Abb. 3: What Shape?

In diesem Konzept steht das Individuum immer im Mittelpunkt. Jeder Mensch hat unterschiedliche Dimensionen: internal, external and organizational dimensions. Die interne Dimension bilden hauptsächlich diejenigen Merkmale, die nicht verändert werden können, wie z.B. Geschlecht, Alter, Augenfarbe. Diese Merkmale sind mit uns verbunden und beeinflussen oft unser Leben. Das beste Beispiel ist die ethnische Zugehörigkeit. Viele MigrantInnen geben an, aufgrund ihrer Ethnie im Berufsleben oft diskriminiert und benachteiligt zu werden. Ähnliche Erfahrungen kennen wir bereits im Bereich Gender/Gleichberechtigung zu oft.

Career Guidance ist mit Sicherheit eine der Berufsbranchen, bei der wir ständig mit unterschiedlichsten Menschen arbeiten müssen. Die Diversität gehört hier zum Konzept, auch wenn wir manchmal doch einiges von Neuem hinterfragen müssen. Alle diese Besonderheiten haben natürlich damit etwas zu tun, dass hier überall Menschen am Werk sind. Entscheidend ist auch, dass wir uns dessen bewusst sind, dass es natürlich eine Rolle spielen kann und spielt, wie wir persönlich „gestrickt“ sind (Abb. 3).

Eine erfolgreiche Karriereplanung bezieht immer auch die Persönlichkeit des Betroffenen mit ein, weil der langfristig nachhaltige Erfolg im Berufsleben sehr viel damit zu tun hat, was für eine Persönlichkeit wir sind. So können wir selber auch heraus finden, welcher Beruf uns am besten passen könnte. Welche Faktoren sind hier ausschlaggebend?

**Werte:** Faktoren, die neben der Bezahlung noch für uns persönlich wichtig sind. Unsere Berufswahl sollte im Idealfall mit unseren Werten im Einklang stehen. Was ist entscheidend dafür, dass wir jeden Tag in der Früh gerne aufstehen? Ist es die Flexibilität des Jobs, die Kreativität, der Status? **Persönlichkeit:** Was für eine Person sind wir? Introvertiert, extrovertiert, was sind unsere speziellen Merkmale?

**Interessen:** What do we like and dislike? Je mehr wir unsere Interessen in unserem Job verwirklicht finden, umso mehr haben wir Freude daran. Haben wir eher Interesse an technischen und wissenschaftlichen Berufen, oder sind wir eher der Typ für den Sozialbereich? Vielleicht sind wir dazu geeignet, einen Bürojob auszuüben. Sind wir eher der Naturtyp?

**Work Style:** Dies ist anders als die „Persönlichkeit“. Wir arbeiten wir, wir sind wir im Berufsleben, wie verhalten wir uns im Kontext der Arbeit?

” *Wyh cna you raed tihs snetecne,  
tohguh the ltertes  
aer not in crrocet odrer?*

Als Ergebnis dieser Betrachtung kommen dann diejenigen Faktoren heraus, die unsere Stärken und Talente ausmachen: strengths and talents. Am Ende spielt es keine große Rolle, was für eine Person wir sind, what shape we are. Wichtig ist, dass wir uns möglichst bewusst sind, wie wir „ticken“ und was uns am besten passt. Genau dieser Prozess scheint in der Beratung mit MigrantInnen und Flüchtlingen sehr wichtig zu sein. In der Praxis haben wir in unserer Institution, dem Verein Multikulturell, eine Art Aktionsplan entwickelt, die diesen Voraussetzungen und Gegebenheiten gerecht werden sollte.

#### Action Plan:

- Biographywork
- Mix of tools:
  1. Join in a job
  2. Tandem Now
  3. Casebook
- Trainee / Role Models

Ziel dieser Einheiten ist es, für die Betroffenen das bestmögliche Beratungsmodell zu kreieren und zu begleiten. Wir sind

bemüht, diesen Prozess ständig weiter zu entwickeln, um den aktuellen Herausforderungen gerecht werden zu können. „At the end of the day, it’s a journey of discovery!“ (Indische Weisheit)

#### Casebook:

Das Projekt „Casebook for Career Guidance/Practitioners working with migrants“ möchte den Prozess der Eingliederung von Erwachsenen, schlecht gebildeten Migrant/innen erleichtern und entwickelt ein Fallbuch (Handbuch) und ein Set verschiedener zusätzlicher Arbeitshilfen für Laufbahnberater/innen sowie Sozialarbeiter /innen, um diese in ihrer täglichen Arbeit mit Migrant/innen zu unterstützen. Dazu zählen zwei E-Learning-Kurse: einer direkt für Bildungs- und Berufsberater/innen und Sozialarbeiter/innen, der andere für Ausbilder von Bildungs- und Berufsberater/innen sowie Sozialarbeiter/innen. Weiter wird ein webbasierendes Depot für zusätzliche Fallbeispiele, die von der Zielgruppe selbst zur Verfügung gestellt werden können, angeboten. Zur Entwicklung des Fallbuches werden mehrere Fallbeispiele zu Beratungen mit erwachsenen und schlecht ausgebildeten Migrant/innen von Laufbahnberater/innen aus den Partnerländern Österreich, Deutschland, Frankreich, Italien, Türkei und Großbritannien gesammelt.

Das Projekt „Casebook“ ist eine Erasmus+ Strategische Partnerschaft im Bereich Erwachsenenbildung und wird vom Verein Multikulturell in Innsbruck koordiniert.

Der Verein „Multikulturell – Tiroler Integrationszentrum“ ist eine gemeinnützige, seit dem Jahr 1993 tätige Organisation in Tirol. Hauptzielsetzung ist die Förderung der beruflichen und sozialen Inklusion von Migrant/innen, deren Höherqualifizierung sowie die Stärkung des interkulturellen Austausches. Bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten kooperiert die Organisation mit diversen Einrichtungen, Institutionen und Vereinen. Weitere Informationen: [www.casebookproject.eu/](http://www.casebookproject.eu/) [www.migration.cc](http://www.migration.cc)

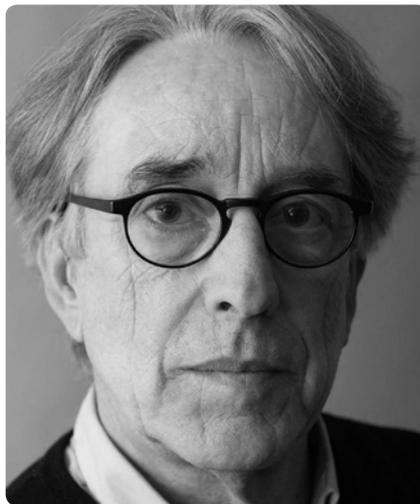
# Aktiv die dritte Lebensphase gestalten

Von **Hans Beat Achermann**  
(Buchautor und ehemaliger  
Berufsinformator im BIZ Zug)

Zwei Drittel der Pensionierten wollen mehr tun als nur den Ruhestand geniessen: Sie nutzen die Pensionierung als Aufbruch in eine selbstbestimmte Lebenszeit und setzen ihre Ressourcen und Kenntnisse für neue Ziele ein.

Laufbahnberaterinnen und -berater kennen den Wunsch ihrer Klientinnen und Klienten: Nochmals etwas Anderes, etwas Neues, etwas Sinnvolles, etwas mit Menschen. Häufig kommt der Wunsch so um die 40, 45, wenn noch 20 Jahre Arbeitszeit vor einem liegen und 20 schon hinter einem. Häufig scheitert dann die Realisierung an den Rahmenbedingungen: Zinskosten, Ausbildungsunterstützung, wenig Bereitschaft, den Lebensstandard hinunterzufahren und so weiter. Im Gespräch müssen dann die Wünsche der Realität angepasst werden – selten umgekehrt. Aber oft bleibt der Wunsch, wird einfach aufgeschoben auf die Zeit danach. Denn auch mit 60 oder 70 ist

man in der Regel noch fit genug, etwas anzupacken. Die Altersforschung hat gezeigt, dass Lernen nicht altersgebunden ist, dass höchstens das Lerntempo sich verlangsamt und mehr Üben gefragt ist. Mehr noch: Geistige Herausforderungen und körperliche Aktivitäten im Rentenalter reduzieren das Risiko, später an Demenz zu erkranken: „Der Zusammenhang von frühem Ruhestand, fehlender Aktivität im Rentenalter und Krankheiten wie Alzheimer lässt sich in Studien nachweisen“, sagt die Altersforscherin Ursula Staudinger in einem Interview in der „Zeit“.



**Hans Beat Achermann (1947)** ist dipl. Berufs- und Laufbahnberater. Von 1993 zur Pensionierung 2011 arbeitete er als Berufsinformator im Berufsinformationszentrum (BIZ) Zug, wo er die Infoabteilung leitete. Vorher war er als Lehrer, Korrektor, Lektor und Journalist tätig. Er ist Mitautor des Buches „Chancen nach sechzig“. Seit seiner Pensionierung ist er in Freiwilligenarbeit in verschiedenen Altersprojekten der Stadt Luzern engagiert.

Der verordnete Ausstieg aus dem Erwerbsleben muss nicht das Ende der Arbeit sein. Viele nennen ihr Tun jetzt Hobby oder einfach Tätigkeit, auch wenn die aufgewendete Zeit oft der früheren Arbeitszeit nahe kommt. So sagt der ehemalige Chemieingenieur Robert Sprenger, der einen Foodblog betreibt: „Am Anfang war das ein neuer Fulltime-Job.“ Bei Robert Sprenger war der Übergang durch einen Zufall bestimmt. Nach einer Erkrankung seiner Frau war er gezwungen, Haus- und Kocharbeit zu übernehmen. Sein „Tüftler-Gen“ und die Lust am Schreiben und Fotografieren führten dann zu einer neuen Passion.

## Babyboomer packen freiwillig an.

Die häufigste Form von Arbeit nach der Erwerbsarbeit ist die Freiwilligenarbeit bzw. das zivilgesellschaftliche Engagement. Laut Bundesamt für Statistik werden jährlich gegen 700 Millionen Stunden an unentgeltlicher Arbeit geleistet, ein großer Teil davon im Gesundheits- und Sozialbereich. Ein Fünftel der Freiwilligenarbeit leisten

Pensionierte. Suzanne Vogt zum Beispiel unterstützt im Auftrag von Pro Senectute ältere Menschen bei Treuhandarbeiten wie Steuererklärungen oder Versicherungsfragen. Ihre ehemalige Tätigkeit als Personalfachfrau in sozialen Institutionen qualifizierte sie für dieses Engagement.

Für Seniorinnen und Senioren öffnet sich heute ein weites Feld für Freiwilligenarbeit: Mitarbeit im Klassenzimmer, als Sterbebegleiterin, in der Quartierarbeit, bei der niederschweligen Betreuung von alten Menschen, Fahrdienste oder Wissenstransfer, um nur einige Beispiele zu nennen. „Wichtig

ist, dass die Freiwilligen Wertschätzung für ihre Arbeit erhalten, in ihrer Arbeit geschult und unterstützt werden, sich austauschen können. Denn die Babyboomer, die jetzt nach und nach pensioniert werden, sind bereit anzupacken, sofern sie die Arbeit interessiert und sie darin den Nutzen für sich selber erkennen“, schreibt Simone Gretler Heusser vom Department Soziale Arbeit der Hochschule Luzern.

### Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten

Doch auch ausserhalb des zivilgesellschaftlichen Engagements können Pensionierte Sinn und Erfüllung finden. Heinrich Bachmann zum Beispiel, pensionierter Raumplaner, hat mit 65 ein Atelier gemietet, in den letzten zehn Jahren über 400 Bilder gemalt und an verschiedenen Ausstellungen teilgenommen. Auffallend ist, dass viele der Senioren auf mehreren Gebieten aktiv sind: So engagiert sich Heinrich Bachmann auch noch im Quartierverein und spielt Schwyzerörgeli. Die 80-jährige Marita Schulz, früher Katechetin, findet seit 20 Jahren Befriedigung und Glücksgefühle beim Laufen von Marathons und 100-Kilometer-Läufen. Auch sie ist neben dem Laufen noch in Betreuungs- und Klassenarbeit engagiert.

Klar ist, und das zeigen auch die Porträts: Diversität nimmt im Alter zu, die Lebensläufe werden heterogener, da die beruflichen und zeitlichen Korsetts wegfallen und Hierarchien an Bedeutung verlieren. All das ermöglicht Individualisierungen – auch das Nichtstun oder das individuelle Geniessen gehören dazu.

### Die Ressourcen der Älteren

Im Buch „Chancen nach sechzig“ beantwortet die Wissenschaftlerin Margrit Stamm einige grundlegende Fragen im Zusammenhang mit den Ressourcen von älteren Menschen. Aus ihrer Studie „Talent Scout 60plus“ geht hervor, dass die Teilnehmenden über eine breite Palette von Ressourcen in den verschiedensten Kompetenzbereichen verfügen. Diese scheinen allerdings bei vielen ungenutzt zu sein: Es zeigen sich große, bisher weit unterschätzte Kapazitätsreserven, die in der Gesellschaft in den verschiedensten individuellen Formen eingebracht werden könnten. Mehr als ein Viertel der befragten Pensionierten möchte seine Berufstätigkeit aufrechterhalten. Und zwei Drittel der Befragten möchten ihre Ressourcen weiter nutzen – entweder im Beruf, in Form eines zivilgesellschaftlichen Engagements oder mit einem Umstieg in einen neuen Tätigkeitsbereich. Lediglich ein Drittel der Befragten gibt an, sich nach der Pensionierung von allen Verpflichtungen zu befreien und nur noch zu genießen. Um dem Abbau der Ressourcen entgegenwirken zu können, rät

Margrit Stamm, sich auf besondere Begabungen zu konzentrieren und die Fertigkeiten mit intensiver Übung – aber mit reduziertem Tempo – auf hohem Niveau zu halten.

### Altersgemässe Work-Life-Balance

Die sogenannte Work-Life-Balance ist nicht mit 65 beendet. Sie wird erst recht zur Herausforderung, wenn – biologisch bedingt – die körperlichen Kräfte nachlassen. Die selbstbestimmte Tätigkeit und das selbstbestimmte Dolcefar niente, das Sinngebende und das Zweckfreie müssen immer wieder in ein neues Gleichgewicht gebracht werden. Um diesen Prozess zu unterstützen, gibt es heute sowohl bei öffentlichen wie auch privaten Beratungsstellen Angebote für individuelle Laufbahnberatungen. Denn die Laufbahn ist selten einfach mit 65 zu Ende. Sie verändert sich, geht neue Wege und lässt alte Wünsche auf- und ausleben. Dass man im Alter nur alt wird und sonst gar nichts, wie George Bernard Shaw gesagt hat, muss nicht sein, mindestens nicht vor 80.

## BUCHEMPFEHLUNG



Bruno Baer

## Chancen nach Sechzig



Das Buch „Chancen nach sechzig“ enthält zwanzig Porträts von Menschen über sechzig. Es zeigt auf, wie sie die Zeit nach der Pensionierung gestalten: Mit Teilzeitarbeit, leidenschaftlich gepflegten Hobbys, Freiwilligenarbeit oder der Muße. Ergänzt werden die Porträts durch Beiträge von Fachleuten zu grundsätzlichen Themen, welche für die dritte Lebensphase bedeutend sind. Das Buch regt dazu an, den eigenen Übergang ins Rentenalter konkret zu planen. Es zeigt Chancen und Möglichkeiten auf, die in neue Tätigkeiten oder freiwillige Engagements führen können.

Das Buch regt dazu an, den eigenen Übergang ins Rentenalter konkret zu planen. Es zeigt Chancen und Möglichkeiten auf, die in neue Tätigkeiten oder freiwillige Engagements führen können.

Baer, Bruno (Hrsg., 2015): **Chancen nach Sechzig**

160 Seiten · ISBN 978-3-033-04974-1

Verleger: Bruno Baer, Explorum

Bezugsquelle: [www.shop.sdbb.ch](http://www.shop.sdbb.ch)

# Professionelle Bildungs- und Berufsberatung

## Positionen des dvb

Von **Birgit Lohmann** (Redaktionsmitglied dvb forum)

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) hat im April 2016 ein Grundlagenpapier mit ausführlichen Erläuterungen zu ethischen Zielen, Arbeitsgrundlagen, Ausbildungs-, Kompetenz- und Qualitätsanforderungen verabschiedet und veröffentlicht: [www.dvb-fachverband.de/publikationen.html](http://www.dvb-fachverband.de/publikationen.html). Mit einer Presseinformation wurde Anfang Dezember auf diese wichtige Positionspapier hin-

gewiesen, das im Jubiläumsjahr – der Fachverband feierte 2016 sein 60jähriges Bestehen – vorgelegt werden konnte. In der Präambel des Grundlagenpapiers wird die Entstehung skizziert und im letzten Absatz erläutert welchen Zielen es dient.

Wir, die Redaktion des dvb-forum, möchten die Verbreitung des Papiers in der interessierten Öffentlichkeit mit diesem Hinweis unterstützen und laden mit Abdruck der Präambel herzlich zur Lektüre ein!

### Präambel zum Grundlagenpapier „Position des dvb“

Im Jahr 1984 hatte der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung im Laufe seines Einsatzes für die Qualitätsentwicklung und Professionalisierung beruflicher Beratung ein erstes Berufsbild „Berufsberater/Berufsberaterin“ erarbeitet. Dieses Berufsbild gab das Selbstverständnis der Berufsberatenden wieder und hatte folgende Ziele: die Professionalisierung des Berufs vorantreiben, den Beruf in der Öffentlichkeit sachgerecht und authentisch darstellen und eine Aus- und Weiterbildung der Berufsberater/innen anregen, die der Ausbildung anderer Beratungsdienste vergleichbar ist.

Das Berufsbild wurde im Laufe der Jahre und Entwicklungen immer wieder aktualisiert und fortgeschrieben und war Grundlage der Bemühungen des dvb, in den späten 90er Jahren ein Berufsgesetz für die unregelmäßige Tätigkeit auf den Weg zu bringen.

Inzwischen hat sich der dvb vor dem Hintergrund des gewachsenen heterogenen Beratungsmarktes im Bereich Bildung und Beruf, in dem Menschen mit unterschiedlichen Werdegängen beraterisch tätig sind, entschieden, auf das strenge Konzept der Professionsbildung mit einer ex-

klusiven Zugangsregelung zu einem geregelten Beruf „Bildungs- und Berufsberater/in“ zu verzichten. Stattdessen werden im nun hier vorliegenden Grundlagenpapier Tätigkeiten und Kompetenzen für eine professionelle Bildungs- und Berufsberatung dargestellt. Damit beschreibt der dvb seine Grundpositionen und Überzeugungen für die Wahrnehmung professioneller beraterischer Dienstleistungen in Bildungs- und Berufsfragen und integriert die grundlegenden Qualitäts-Standards, die der dvb in seiner Arbeit entwickelt hat.

Das vorliegende Grundlagenpapier verdeutlicht die anspruchsvollen Aufgaben professioneller Bildungs- und Berufsberatung, das Selbstverständnis der im dvb organisierten Beraterinnen und Berater sowie die nötigen Kompetenzen und die empfohlenen Zugangswege für eine Dienstleistung auf hohem Qualitätsniveau.

Es dient damit der Professionalisierung und Identitätsbildung der Beratenden und bildet die Basis für das Bestreben des dvb, umfassende Beratungsqualität für die individuellen persönlichen Anliegen der Ratsuchenden zu garantieren.



# 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?

Wir bieten 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](mailto:forum@dvb-fachverband.de)

Das Heft wird im Frühsommer 2017 erscheinen.

UND BLEIBEN  
FACHBERATERIN ARBEIT  
BERUFSEINSTIEGSBEGLEIT  
MANAGERIN BERUFSSBERATERIN  
NGSBERATERIN BERUFSSBERATERIN  
ENTIERERIN BERATERIN FÜR BILDUNG, BERUF  
EBERATERIN LAUFBAHNBERATERIN BERUFSSORIENTIERERIN  
JFBAHNBERATERIN WIR SIND IHR FACHVERBAND! BILDUNGSBERATERIN REHABERATE  
BERUFSEINSTIEGSBEGLEITERIN WEITERBILDUNGS  
STUDIENBERATERIN KARRIEREBERATERIN REHABERATE  
BERUFSSORIENTIERERIN WEITERBILDUNGS  
BERUFSSORIENTIERERIN WEITERBILDUNGS  
BERUFSSORIENTIERERIN WEITERBILDUNGS



### 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 BerufsBeratungsRegister 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 Verbandsarbeit 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.