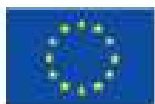


Berufliche Veränderung durch Beratung? Chancen und Grenzen

Prof. Dr. Bernd Käßlinger
Humboldt-Universität zu Berlin

19. Juni 2013 in Dortmund

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Grundsatzfrage



Erste Grundsatzfrage:

Warum eine Beratung zur beruflichen Entwicklung?

Grundfiguren der Begründung

Mit Beratung zum Erfolg



Immer mehr Beschäftigte wollen sich auch aus eigenem Antrieb beruflich weiterentwickeln. Sie wollen etwas Neues ausprobieren, streben eine Führungsposition an, möchten mehr verdienen. Manche wollen in Ihrem Job einfach besser werden.

Außerdem ist es mir ein ganz besonderes Anliegen, Zuwanderern die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen zu erleichtern.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Erfolg!



Guntram Schneider
Minister für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

- Etwas Neues ausprobieren
- Führungsposition anstreben
- Mehr verdienen
- In ihrem Job besser werden
- Anerkennung im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Quelle: *Flyer zur Beratung zur beruflichen Entwicklung*

Guter Rat ist nicht mehr teuer

Neues Förderinstrument „Beratung zur beruflichen Entwicklung“

„Vor allem in diesen Umbruchsituationen stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft vor einem Berg von Fragen:

- Wo genau will ich beruflich in einigen Jahren stehen?
- Rentiert sich eine Weiterbildung überhaupt für mich und wenn ja, welche?
- Wie sieht der Arbeitsmarkt in einer bestimmten Branche und Region zukünftig aus?
- Welche inner- und außerbetrieblichen Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen gibt es?
- Wo kann ich einen Schul- oder Berufsabschluss nachholen oder eine Umschulung absolvieren?
- Welche Weiterbildungsformen und -anbieter stehen zur Auswahl und wie sehen die Finanzierungsmöglichkeiten aus?“ (**Quelle:** *GIB-Info 4/2012*)

Abgrenzung und Einordnung des neuen Förderinstruments



Beratung im Kontext des Bildungsschecks NRW oder der Bildungsprämie des Bundes

Möglichkeiten/Stärken	Grenzen/Schwächen
- Orientierung zu Fördermöglichkeit(en)	- Intensive, „richtige“ Beratung sind eher die Ausnahme
- Förderung z.T. für bestimmte Zielgruppen	- Primäres, antizipiertes Ergebnis ist die Weiterbildungsteilnahme
- Information über Weiterbildungsmarkt/-angebote	- Eher enges Zeitfenster für Beratungsgespräch
- Klarheit zu Scheck-/Prämiennutzung	- Scheckinteressierte zumeist mit relativ klaren Vorstellungen

Abgrenzung und Einordnung des neuen Förderinstruments



Beratung zur beruflichen Entwicklung	Bildungsscheck / Prämiengutschein
- Ergebnis: Offenerere Beratung	- Ergebnis: Primäres, antizipiertes Outcome ist Weiterbildungsteilnahme
- Zeit: Größeres Budget für eigentliche Beratung	- Zeit: Kleineres Budget für eigentliche Beratung
- Adressaten: Größere Zielgruppenoffenheit	- Adressaten: Stärkere Zielgruppenorientierung
- Ziele: Größere Offenheit gegenüber diversen Zielen	- Ziele: Scheckinteressierte zumeist mit relativ klaren Vorstellungen

Was ist das Problem? Was ist die gute Entscheidung?



„Also ich hab sieben Jahren selber Therapie gemacht [...] Und dann bin ich irgendwie danach wieder in ein Loch gefallen. [...] Da hab ich- Irgendwie bin ich auf die Idee gekommen, ‚Da kannst du auch gleich selbst `ne Ausbildung machen‘, ne?“ (Frau Ritter)

„(...) kundenseitige Vorfeldentscheidung gemeinsam mit den zu Beratenden zu reflektieren und ggf. Alternativen hierzu zu entwickeln. Der Vorstellung mancher Kundinnen bzw. Kunden, bei den Beratungsstellen handele es sich lediglich um reine ‚Bildungsscheck-Ausgabestellen‘ ist insofern häufig entgegenzuwirken.“ (Muth 2008, S. 40)

Ergebnisse eines europäischen Projektes



Qualität im Beratungsprozess
Zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von KMU und ihren Beschäftigten
 – europäischer Austausch und Vergleich –



Was? Transnationaler Erfahrungsaustausch mit Belgien, Finnland, Niederlande, Norwegen und Österreich

Warum? Hinweise zur Optimierung der Umsetzung und Weiterentwicklung des Bildungsschecks und der Potentialberatung NRW

Wann?

01.01.2011 – 31.08.2012

Wie?

- Europaweite Recherche plus Island, Norwegen und Schweiz nach ähnlichen Förderprogrammen
- Vertiefende Analysen in den fünf ausgewählten Kooperationsländern
- Zwei transnationale Workshops
- Internat. Abschlusskonferenz



Wer?

Büro für berufliche Bildungsplanung
 Rosemarie Klein und Dieter Zisenis (Projektsteuerung)
 Kerstin Wolff, Alla Koval (wiss. MA)
 Holger Angenent, Kevin Folger (HK)

Humboldt-Universität zu Berlin
 Prof. Dr. Bernd Käßpinger (Projektleitung)
 Nina Lichte (wiss. Mitarbeiterin)
 Svenja Krämer (student. Hilfskraft)

G.I.B.
 fachliche Begleitung

analysierte Instrumente:

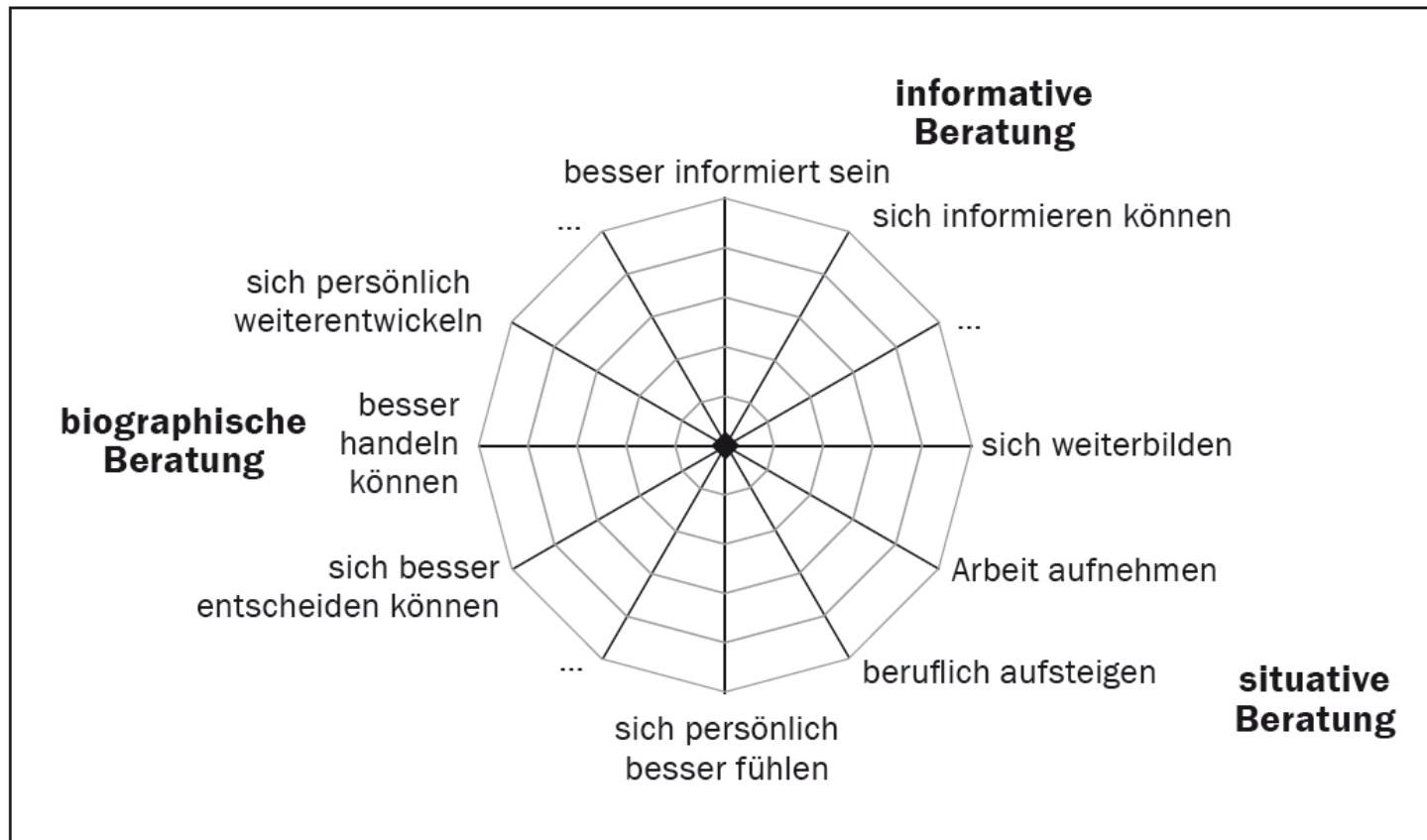
- AT:** Flexibilitätsberatung und Qualifizierungsberatung für Betriebe, Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung, Bildungsbonus –
BE: Flemish Workability Monitor, KMO-Portefeuille – **FI:** TYKES – **NO:** Basic Competence in Working Life, FRAM –
NL: Soziale Innovation, Excelleren.nu, MKB Krachtcentrale, Actie E sociale innovatie

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Nutzen von Beratung

Abb. 1: Netz der Nutzendimensionen



Quelle: eigene Darstellung

Quelle: Käßlinger 2010, S. 33 <http://www.diezeitschrift.de/22010/kaepplinger1001.pdf>

Kriterium 1: **Information** der Klienten

Indikator 1.1: Neue Informationen durch die Beratung erhalten

Indikator 1.2: Durch die Beratung Tipps bekommen, um sich in Zukunft auch selbst besser informieren zu können (verbesserte Selbstregulation)

Kriterium 2: **Verbesserung der Situation** des Klienten

Indikator 2.1: (Teil-)Anerkennung ausländischer Qualifikationen / Nachholen von Abschlüssen

Indikator 2.2: Finden neuer oder anderer Arbeit

Indikator 2.3: Beruflichen Aufstieg / Einkommensverbesserung

Indikator 2.4: Größere Arbeits-/Lebenszufriedenheit

Kriterium 3: **Biographische Selbstregulation**

Indikator 3.1: Sich (besser) entscheiden können

Indikator 3.2: Sich persönlich weiterentwickeln

Indikator 3.3: Persönliche Akzeptanz und Anerkennung erfahren

Herausforderungen und Anregungen aus Sicht der Wissenschaft



- 1.) **Zugang und Werbung** für das neue Instrument (Benachteiligte wirklich erreichen)
- 2.) **Vernetzung mit anderen Förderinstrumenten in NRW** (Bildungsscheck, Potenzialberatung, etc.)
- 3.) **Vernetzung des neuen Beratungsangebots mit anderen Beratungsstellen** (Anerkennungsstellen, BA, Studienberatung, Suchthilfe, etc.)
- 4.) Vernetzung des Beratungs- **mit dem Weiterbildungsangebot** (Seismographenfunktion von Bildungsberatung wird zu wenig genutzt)
- 5.) **Multipler Beratungsauftrag** und Professionalität/Expertise der Beratung – Was ist **professionell** zu bewältigen? Welche **Nutzendimensionen** werden realiter erfüllt?

Einige ganz praktische Herausforderungen/Fragen

- Genügen **9 Stunden** für eine Beratung zur beruflichen Entwicklung?
- Müsste Beratung nicht mit konkreten, modularisierten Weiterbildungsangeboten **verzahnt / begleitend angelegt sein** (z.B. Lernberatungskonzeption von Kemper/Klein), um berufliche Entwicklung zu stützen?
- Kann es **omnipotente Berater** geben:
 - a) die sowohl zu Anerkennung im Ausland erworbenen Qualifikationen
 - b) zur Arbeitssuche / Qualifizierung von Arbeitslosen oder
 - c) der 49jährigen Pflegerin, die sich aus gesundheitlichen Gründen perspektivisch umschulen will/muss?
- Wann soll ein Berater einen Ratsuchenden ggf. **weitervermitteln** (Schuldenberatung, Therapien, etc.)?

-

Antworten zur Frage im Vortrag

Kann Beratung zu beruflicher Veränderung führen?

Ja, Veränderung ist eine Option, aber wir dürfen „Veränderung“ nicht nur von großen, harten „Outcomes“ im Sinne von beruflichem Aufstieg, Einkommensverbesserung oder beruflicher Wiedereingliederung abhängig machen.

„Veränderung“ liegt auch in der **subjektiven Bewertung** und kann auch heißen: Ich arbeite lieber, ich engagiere mich mehr, ich bleibe gesund, ich bleibe arbeitsfähig, ich erfahre Anerkennung.

Antworten zur Frage im Vortrag

Kann Beratung zu beruflicher Veränderung führen?

Nein, Beratung kann oft „nur“ akute **Entscheidungsprozesse unterstützen oder qualitativ fundieren.**

Kausalität von Beratung und Veränderung ist schwierig. Momentan muss man auch aufpassen, dass die hohen Erwartungen, die an Beratung herangetragen werden realistisch bleiben. Ich wäre zum Beispiel vorsichtig damit, Beratung primär als ein Instrument zu sehen, dass zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung führt (vgl. Messer/Wolter 2008).

Kann Beratung zu beruflicher Veränderung führen?

Gelingende Beratung **unterstützt** primär berufliche Veränderungen; hilft bei Entscheidungen und motiviert diese dann auch wirklich zu treffen und umzusetzen.

Eher in Ausnahmefällen führt Beratung kausal zu beruflicher Veränderung.

Nutzen von Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik

„Nur wenn in stärkerem Maße als bisher subjektive Einschätzungen der Lebensqualität im Zusammen-hang mit (den Risiken der) Erwerbstätigkeit beachtet werden, etwa die Erfüllung von Weiterbildungswünschen, von Berufswechseln und einer Balance von Arbeit und Leben, kann der tatsächliche Mehrwert von Politik erfasst werden.“

(Schmid 2008, S. 28)

⇒ Eine im Sinne der Klienten gelingende Beratung zur beruflichen Entwicklung sollte m.E. den **„Mehrwert von Politik“ berufs- und lebenspraktisch erfahrbar machen!**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Bernd Käpplinger

Juniorprofessor für Lernen im Lebenslauf/Betriebliche Weiterbildung

Humboldt-Universität zu Berlin

Phil. Fak. IV., Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Geschwister-Scholl-Straße 7, 10099 Berlin

Tel.: ++49 (0)30 2093 4135 oder -4136

Fax: ++49 (0)30 2093 4175

Mail: bernd.kaepplinger@rz.hu-berlin.de

ESREA-Tagung: <http://ebwb.hu-berlin.de/aktuelles/esrea>