

Bildungsberatung im Fokus

1 | 2018



> Bildungsberatung auf dem Weg

Editorial

Zum Ende der letzten Förderperiode der Initiative Bildungsberatung Österreich und zum Beginn der nächsten wirft diese Ausgabe einen Blick zurück, sieht sich an, wo die vielfältigen Aktivitäten aktuell stehen und wie es in Zukunft weitergehen könnte.

Gerhard Krötzl würdigt im Interview mit Rudolf Götz die Entwicklungen innerhalb der Initiative, beispielsweise die niederschweligen Angebote sowie die Professionalisierung und wünscht sich eine noch bessere sektorenübergreifende Vernetzung.

Wie BildungsberaterInnen selbst die Entwicklungen ihres Arbeitsfeldes einschätzen, hat Erika Kanelutti-Chilas erfragt – 13 Kurzinterviews aus der Praxis geben einen umfangreichen Einblick in Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen.

Auch der Nachbericht zur Fachtagung Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung schaut auf das Feld und stellt dar, wie die Frage, was das Handeln in der Bildungs- und Berufsberatung leitet, bearbeitet wurde.

Zahlen und Daten der dokumentierten Beratungskontakte der Jahre 2015 bis 2017 werden ebenso präsentiert, wie eine Einschätzung des Beitrags der Bildungsberatung zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt sowie Ressourcen und Perspektiven in der Öffentlichkeitsarbeit der Bildungsberatung.

Abschließend stellt Petra H. Steiner ihre Dissertation „Subkulturen und Soziale Welten der Erwachsenenbildung“ vor, welche kürzlich im transcript Verlag erschienen ist und zum kostenlosen Download angeboten wird. Den Link finden Sie im Heft.

Einen interessanten Rückblick und Inspiration für den Weg in die Zukunft wünscht,

Mira Nausner
ÖSB S&B

Inhalt



Aus Theorie und Diskurs

„Zunächst muss man schon einmal sehr zufrieden sein.“

Seite 2

Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung
Was leitet mein Handeln? Was leitet unser Handeln? –
Denkräume öffnen.

Seite 5



Aus der Praxis

Was hat sich verändert – was kommt auf uns zu?

13 Kurzinterviews aus der Praxis der Bildungsberatung Seite 8

Rückblick auf die dokumentierten Beratungskontakte
2015 bis 2017 unter besonderer Berücksichtigung
des Dokumentationsmerkmals „Migrationshintergrund“ Seite 21

Der Beitrag der Bildungsberatung zur Gleichstellung
der Geschlechter am Arbeitsmarkt Seite 25

Klug vernetzt ist schlau beworben Seite 27



Aktuelles aus der EU

Seite 31



Rezension

ErwachsenenbildnerInnen als soziale Welten und als
Profession – Ergebnisse einer Dissertation und
Querbezüge zu Bildungs- und BerufsberaterInnen

Seite 34

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung
und des Europäischen Sozialfonds.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



„Zunächst muss man schon einmal sehr zufrieden sein.“

Am Rande der Euroguidance Fachtagung „Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt“ am 8. November 2018 führte Rudolf Götz mit MinR Gerhard Krötzl ein Gespräch zu zentralen Meilensteinen und Herausforderungen der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich.

Anmerkungen der Redaktion sind in Klammern angeführt.

Götz: Wie hat sich die Bildungs- und Berufsberatung in den letzten rund 20 Jahren in Österreich entwickelt, was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Meilensteine?

Krötzl: Soweit ich das überblicke, gab es starke Impulse von außen. Nämlich die Verknüpfung mit dem Lebenslangen Lernen (LLL) Anfang der 2000er Jahre, wo dann eben auch der Begriff Lifelong Guidance (LLG) geschaffen wurde und die Vernetzung, die Kooperation und der Austausch bisher getrennter Sektoren gestärkt worden ist. Wenn man also Berufsberatung im Arbeitsmarktbereich hernimmt, in der Erwachsenenbildung, im Schulbereich, teilweise auch im Sozialbereich, dann sieht man, dass da langsam eine übergreifende Community entstanden ist, das ist die eine Entwicklung.

Und die zweite Entwicklung ist – auch in Übereinstimmung mit den Entwicklungen in anderen Ländern, wir sind ja da nicht ganz alleine in Österreich – die Verbreiterung des Verständnisses von Beratung. Wie ich gerne sage: Vom „Expertenmodell zum Befähigermodell zum Bekräftigermodell“, dass man das als Prozess sieht. Die Verbreiterung ist auch stark verbunden mit der sozialen Dimension, mit der Bedeutung verschiedener besonders unterstützenswerter Berufsgruppen, mit der Verbindung zur Sozialarbeit. Das sind so ein paar Stichworte.

Ja klar, und wenn man sagt 2015 und die Folgejahre, speziell der Fokus auf die Integration von Zugewanderten.

Götz: Wenn Sie jetzt die aktuellen Angebote und Strukturen der Bildungs- und Berufsberatung betrachten – bitte auch die Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung (EB) mitdenken – gelingt es uns, die Bedürfnisse an Beratung und Orientierung zu bedienen?

Krötzl: So wie ich das verfolgt habe, ist da schon eine enorme Entwicklung passiert in den letzten Jahren. Also, dieses Netzwerk (Anmerkung: Auf- und Ausbau der Initiative Bildungsberatung Österreich im Bereich EB) und in der Professionalisierung auch. Es ist halt sehr divers, das ist klar. Es gibt viele Player mit unterschiedlichen Angeboten, es gibt auch niederschwellige Angebote. Ich glaube, dass man da wirklich stolz und zufrieden sein kann zunächst einmal.

Gerhard Krötzl



Leiter der Abteilung I/2 (Schulpsychologie, Gesundheitsförderung und psychosoziale Unterstützung, Bildungsberatung)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Interview durchgeführt von:

Rudolf Götz
 ÖSB Studien&Beratung
rudolf.goetz@oesb-sb.at
www.oesb-sb.at



Dass immer wieder Weiterentwicklungen wünschenswert sind, das ist klar. Also man wünscht sich natürlich ein dichteres Netz (an Angeboten). Die Qualitätsfrage, da ist schon viel gemacht worden, aber natürlich kann man auch sagen, die Frage der Professionalisierung, der Qualifizierung, diese Fragestellungen sind nach wie vor da. Aber ich glaube, zunächst muss man schon einmal sehr zufrieden sein.

Götz: Wir haben heute beim ersten Key Note wieder gehört (bezieht sich auf die Euroguidance Fachtagung 2018), dass das Angebot, wenn es freiwillig ist, eher besser Gebildete wahrnehmen. Wie liegen wir da?

Krötzl: Das ist ein Problem, ja. Das ist in dem Bereich immer so. Aber ich glaube, es sind gerade auch Formate entstanden für Benachteiligte und sehr niederschwellige Angebote, bei denen man versucht an den Orten mit Menschen in Kontakt zu kommen, wo sie im Alltag sind. Was sich noch steigern muss, sind Beratungsangebote in Unternehmen.

Götz: Der Weg ist ein guter auf dem wir sind?

Krötzl: Ja, ja das täte ich schon sagen.

Götz: Gut, weil wenn wir schon auf dem Weg sind, wären wir bei der Frage in die Zukunft. Welche zentralen Herausforderungen sehen Sie auf die Bildungsberatung in den nächsten 10 Jahren zukommen?

Krötzl: Immer wieder die Qualifizierungsfrage natürlich, die Fortbildung der BeraterInnen, dass man da immer schaut, dass man nahe an den Bedürfnissen ist.

Dann natürlich auch die Kooperation oder Abstimmung zwischen verschiedenen Formaten. Also, wenn wir jetzt sagen der Terminus IBOBB – Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf – ist ja eine ziemlich breite Palette, dass es da ein gutes Zusammenwirken gibt, auch institutionenübergreifend, das ist sicher noch weiter ausbaubar.

Und natürlich auch Langzeitarbeitslose besser zu erreichen, in Zusammenarbeit mit dem AMS. Dass man da noch bessere Antworten findet, um diese wieder in den Arbeitsmarkt zurückzubringen, also wie da Beratung unterstützen kann.

Götz: Was braucht man aus Ihrer Sicht unbedingt, um die genannten Herausforderungen anzugehen – vielleicht eher auf struktureller und Ressourcen-Ebene?

Krötzl: Ja, wenn man jetzt einfach sagt, es sollte mehr Einrichtungen geben, das ist es alleine nicht. Es ist wahrscheinlich schon zu schauen, ein noch besseres Netz (an Angeboten) zu spannen. Im Bildungsbereich haben wir natürlich unsere Herausforderungen, aber das eine Beispiel mit den Langzeitarbeitslosen, das ich genannt habe, das ist definitiv in einem anderen Politikbereich.

Ich glaube, überall ist es so, man muss ein gutes, ausgewogenes Verhältnis zwischen Prävention und Intervention finden. Aber man darf bei aller Wichtigkeit der Prävention nicht auf die Intervention vergessen. Das ist manchmal ein bisschen ins Hintertreffen geraten.

(Wichtig ist auch), dass die individuellen Unterstützungen noch besser und genau ankommen und nicht nur die Unterstützung punktuell, sondern auch begleitend im Sinne eines Coachings.





Götz: Ich frage jetzt ganz direkt. Vor allem was die Erwachsenenbildung betrifft, bei der Schule kenne ich mich weniger aus, wäre aus Ihrer Sicht eine 15a B-VG Vereinbarung¹ sinnvoll, um das sehr projektorientierte System zu stabilisieren, das es zur Zeit gibt?

Krötzl: Das nimmt man halt sehr schnell immer her. Ich kenne mich bei der Erwachsenenbildung nicht so gut aus, bei den Problemen, die wir im Kompetenzbereich haben zwischen Ländern und Bund.

Im Prinzip ist es natürlich ein gutes, oder attraktives Instrument zunächst einmal. Aber was mir auffällt ist, dass wir das Instrument strapazieren für alle möglichen Herausforderungen. Ob das jetzt im Bereich der Kindergartenpädagogik ist, für die einheitliche Qualität der Sprachförderung, oder für die Schulsozialarbeit. Ich bin mir nicht sicher, ob das nicht überfrachtet wird.

Götz: Generell der Weg von einer projektbasierten Förderung zu einer Struktur?

Krötzl: Na ja gut. Das ist halt so eine Sache. Das ist halt was Wesentliches, diese Heterogenität, die halt so entstanden ist, wo es viele Partner gibt, wo es viele Player gibt, wo es viele Organisationen gibt.

Wenn man eine feste Struktur haben möchte, bzw. sagt, das ist Aufgabe des Staates, dann ist das etwas, was zu dieser Struktur (Anmerkung: Heterogenität der Akteure in der Initiative Bildungsberatung Österreich im Bereich EB) im Widerspruch steht. Dann müsste man sagen, man lagert das nicht aus, sondern macht es zu einer staatlichen Aufgabe und integriert das ins AMS oder in irgendeine Agentur, die dafür zuständig ist. Da werden sich die Vereine aber nicht freuen.

Götz: Abschließend – jetzt kommt ja schon bald Weihnachten: Wenn Sie sich etwas für die Bildungsberatung wünschen dürfen, wie lautet Ihr ganz persönlicher Wunsch für die Zukunft der Bildungsberatung in Österreich?

Krötzl: Ich täte mir wünschen: Erstens in punkto Professionalisierung, dass sich in Österreich auch eine Universität, eine Lehrstuhl mit dieser Aufgabe als Querschnittsmaterie beschäftigt und hier Forschung betreibt. Das ist einfach eine wichtige Sache für einen professionellen Hintergrund. Damit zusammenhängend, dass es dann auch Höherqualifikationen da gibt.

[Zweitens], dass es auf regionaler Ebene, sowohl im Bundesland als auch in den Regionen, eine noch bessere sektorenübergreifende Vernetzung und Abstimmung gibt – hier Plattformen eingerichtet werden. (Als Beispiel für solche Plattformen kann die Einführung der Bildungsdirektionen im Rahmen der aktuellen Bildungsreform dienen:) (...) wo die Logik der Steuerung in den Bildungsregionen ist. Also ca. 30 Bildungsregionen in Österreich. Das sind so Größen, wo eine Vernetzung über die Sektoren stattfinden kann, um sich die Bedürfnisse der Region genau anzuschauen. Das, glaube ich, wäre ganz interessant, wenn es solche Mechanismen gibt – Plattformen, wo man den Bedarf in der Region anschaut. Das wäre fein, wenn da was entstehen könnte.

¹ Bund-Länder-Vereinbarungen gemäß Art. 15a B-VG:

Der Bund und einzelne oder alle Bundesländer können gemäß Art. 15a Bundesverfassungsgesetz (B-VG) Vereinbarungen über Angelegenheiten ihres jeweiligen Wirkungsbereiches schließen. Diese sogenannten 15a-Vereinbarungen (Bund-Länder-Vereinbarungen) binden sowohl den Bund als auch die Bundesländer hinsichtlich der getroffenen Vereinbarungen. (Siehe: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/99/Seite.991408.html>).





Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung

Was leitet mein Handeln? Was leitet unser Handeln? – Denkräume öffnen.

Von 26.-27. April 2018 fand bereits zum 5. Mal die Fachtagung Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung am bifeb statt – ein Nachbericht.

Denkräume – Bewegungen – Kreise

Die Fachtagung stand vor allem im Zeichen der Öffnung von (Denk-)Räumen. Die Teilnehmenden beschäftigten sich mit der Fragestellung, was das Handeln in der Bildungs- und Berufsberatung leitet, und kamen dabei durchaus in Bewegung. Es wurden nämlich nicht nur die eigenen inneren Räume geöffnet, sondern auch äußere Räume und Felder beschritten – etwa in Gestalt von Aufstellungen – sowie Kreise gebildet in Form von Circle Songs und Circle Talks. Auf jeden Fall bot diese Tagung spannende Möglichkeiten der Mitgestaltung und des Austauschs, regte zum Diskurs und zur Selbstorientierung, -verortung und -reflexion an.

Eröffnung: Bildungs- und Berufsberatung im Spannungsfeld

Im Gespräch mit der Moderatorin Hermine Steinbach-Buchinger umriss das Tagungsteam (Marika Hammerer, Erika Kanelutti-Chilas, Gerhard Krötzl und Ingeborg Melter) den Werdegang der Tagung und ihrer thematischen Schwerpunktsetzungen über die Jahre hin und diskutierte das „Rollenbild“ der Bildungs- und Berufsberatung im Wandel. In einer Zeit der Umbrüche findet sie sich in einem Spannungsfeld wieder, denn an sie werden unterschiedliche Erwartungen gestellt: individuell, institutionell, politisch und gesellschaftlich. Sind wir mit unseren Herangehensweisen in der Beratung den aktuellen Herausforderungen gewachsen? Welche Faktoren wirken auf mein und unser Denken und Handeln? Ronald Sultana hatte in seiner Keynote zur Tagung 2016 die Bildungs- und Berufsberatung bestimmenden Diskurse nachgezeichnet und unsere Verantwortung betont, „Ansätze der Laufbahnberatung zu entwickeln, die kritisch, Streitbar und emanzipatorisch sind – in ihrem Anspruch und in ihrem Geltungsbereich“ (Sultana 2017, S. 27). Der auf dem Vortrag basierende Text „Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt“ war Anregung und Ausgangspunkt für die diesjährige Tagung.

Open Space – Raum für Reflexion

Anhand des Textes von Ronald Sultana, der von den Teilnehmenden nochmals im Selbststudium erarbeitet wurde, kristallisierten sich Themen bzw. Fragestellungen im „Open Space“ heraus; diese wurden gesammelt und in Kleingruppen bearbeitet. Es entstanden anregende Diskussionen über das Verhältnis der Beratungspraxis zu den aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen. Diskutiert wurden so unterschiedliche Aspekte wie das Selbstverständnis der BildungsberaterInnen oder eine möglicherweise notwendige Neudefinition des Begriffes der (Erwerbs-)Arbeit. Weitere Diskussionen kreisten zum Beispiel um folgende Fragen: Welche neuen Formen von „Arbeit“ können bzw. müssen entstehen? Wie kann Empowerment auf individueller, aber auch auf gesellschaftlicher Ebene erfolgen? Wie könnte eine Vernetzung der Ratsuchenden aussehen – und: auf welche Weise kann das Wissen aus der Bildungsberatung nutzbar gemacht werden?

Die beiden Keynotes der Tagung beschäftigten sich mit verschiedenen Ebenen, die in der Beratung wirksam werden: Susanne Maria Weber mit jener der Organisation und Peter Weber mit jener der das Beratungssystem bildenden Subjekte und ihrer organisationalen und gesellschaftlichen Kontexte.

Astrid Leonhartsberger-Ledl



Kontakt:

Astrid Leonhartsberger-Ledl
Arbeiterkammer Oberösterreich
E-Mail: leonhartsberger-ledl.a@akooe.at
<http://ooe.arbeiterkammer.at>





Welche Rolle spielt die Organisation?

Susanne M. Weber, Professorin an der Universität Marburg, beleuchtete in ihrem Vortrag „Vergessene Kontexte? Organisation als Bezugspunkt von Beratung“ die Wirkmächtigkeit des institutionellen und organisationalen Kontextes über die Beratungspraxis und zeigte anhand eines exemplarischen Beratungsfeldes unterschiedliche Praxismuster auf.

Beratungen innerhalb von Institutionen unterscheiden sich nicht einfach nur aufgrund individueller Parameter, es ist immer die Organisation mit ihren Werteorientierungen, ihren Zielen und Rahmenbedingungen im Spiel – ohne dass dies wahrgenommen werden muss. Verschiedene Organisationen bringen unterschiedliche Beratungshaltungen, -verständnisse und -methoden hervor.

Die habitusreflexive Beratung bezieht unsere eigene Wahrnehmung mit ein: Aus welcher Haltung heraus berate ich? Und: wie sehe ich die Welt? Unsere Denk- und Handlungsmuster sind geprägt von Sozialisationsprozessen; der Habitus prägt unsere Wahrnehmungsmuster bzw. -filter. Eine Reflexion sollte sowohl auf der individuellen und der Organisationsebene erfolgen als auch gesellschaftliche und organisatorische Dimensionen mitdenken.

Susanne M. Weber empfiehlt in ihrem Vortrag abschließend, reflexiv zu agieren und auch eine Vision zu verfolgen: in welcher Gesellschaft wollen wir leben, für welchen Entwurf wollen wir uns einsetzen?

Den Abschluss des ersten Tages bildeten **Circle Songs** – angeleitet von **Robert Pakleppa**. Das Singen im Kreis ließ die Tagungsgruppe tönen und klingen und konnte auch als Metapher für das Wechselspiel von Individualität und Gruppe gesehen (und erfahren) werden.

Was hat das alles mit mir zu tun?

Am zweiten Tag beschäftigte sich **Peter C. Weber**, Professor an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim, mit der **Kontextualisierung eines Problems/Anliegens in der Beratung**.

Unsere Gedanken, Konstrukte und der Blick auf die KlientInnen sind subjektiv. Wir können unseren Standpunkt jedoch prüfen, hinterfragen und die Perspektive wechseln. Peter C. Weber beschreibt das systemische Kontextmodell von Beratung, das es ermöglicht, das Feld, in dem sich BeraterIn und KlientIn begegnen, nochmals anders zu begreifen und aus verschiedenen Perspektiven zu verstehen.





Unsere „innere Aufmerksamkeit“ bestimmt, wie wir uns mit den KlientInnen in diesem Raum bewegen. Neben der Beziehungsqualität sind die gegenseitigen Rol-
lenerwartungen (was denke ich von meinen KlientInnen?), die Klärung der Rah-
menbedingungen (z. B. wieviel Freiräume habe ich in meiner Organisation?) und die
Form der Kommunikation ausschlaggebend. Die Anliegenklärung stellt hier eine
zentrale Weichenstellung im Beratungsverlauf dar.

Wer sich öffnet, kann gemeinsam zum Dialog und zum Schöpferischen kommen,
ein kreatives System mit dem anderen Menschen in der Beratung erzeugen. Man
bewegt sich gemeinsam fort, es gibt nicht den einen „richtigen“ Weg.

Peter C. Weber schloss seinen Vortrag mit der „Empfehlung“, authentisch Bezie-
hung in der Beratung aufzunehmen und vom organisatorischen in den persönli-
chen Raum zu treten.

Abschluss – Wirkungs(k)reise

Im Anschluss an diesen Vortrag wurde das systemische Kontextmodell quasi in
den Raum gebracht. In einer Aufstellungsminiatur stiegen die Teilnehmenden, sich
durch den Raum bewegend, zunächst in die verschiedenen Perspektiven bzw. Sys-
teme (BildungsberaterIn, KlientIn, Beratungssystem) einer Beratung ein und tauschten
sich über ihre Erfahrungen und Gedanken aus, um schließlich im Doppelkreis
das Beratungssystem aus der organisationalen bzw. gesellschaftlichen Perspektive
in den Blick zu nehmen.

Abschließend wurden in Circle Talks wichtige Erkenntnisse und Erlebnisse fest-
gehalten. In der Schlussrunde wiesen die Teilnehmenden besonders auf die Wich-
tigkeit der Vernetzung der BildungsberaterInnen hin, um die Identität zu stärken
und Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen.

Weitere Informationen:

www.bifeb.at





Was hat sich verändert – was kommt auf uns zu?

13 Kurzinterviews aus der Praxis der Bildungsberatung

Wie schätzen Bildungsberater*innen die Entwicklung ihres Arbeitsfeldes im Allgemeinen und der Initiative Bildungsberatung Österreich im Bereich Erwachsenenbildung (bzw. der zugehörigen Netzwerke) im Besonderen ein? Um dazu ein Bild zu erhalten, wollten wir mindestens zehn Personen, die im Bereich der Bildungsberatung tätig sind – und zwar in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern – dazu gewinnen, ihre Einschätzungen mit den Leser*innen im Rahmen von Kurzinterviews zu teilen.



Beitrag koordiniert von
Erika Kanelutti-Chilas
 in between
 +43(0)218 90 2828
erika.kanelutti@in-between.or.at

Tatsächlich kamen dreizehn Personen dieser Einladung nach: Sechs davon sind Berater*innen, vier weitere haben neben bzw. nach ihrer Beratungstätigkeit eine weitere Funktion inne (Projektleitung, Öffentlichkeitsarbeit, Referent*in). Zwei Interviewpartner*innen beobachten die Entwicklung vor allem von außen, indem sie die Szene beforschen bzw. als Referent*innen tätig sind. Die meisten der beratungsaktiven Kolleg*innen arbeiten mit und für die Zielgruppe Erwachsene, davon jeweils eine explizit für Menschen mit Migrationshintergrund bzw. für Menschen mit Behinderung. Drei Personen richten ihr Angebot an Schüler*innen bzw. an Jugendliche am Übergang zwischen Schule und Beruf. Sie sind in sechs unterschiedlichen Bundesländern tätig, dabei arbeiten sieben Berater*innen in Beratungsangeboten, die der Initiative Bildungsberatung Österreich zuzurechnen sind.

Die einzelnen Rückmeldungen werden den Fragestellungen zugeordnet zusammen präsentiert. Sie sind eingeladen, durch die Antworten durchzuschmökern, die Fragen und Antworten müssen in keiner fixen Reihenfolge gelesen werden. Die Antworten werden teilweise im originalen Wortlaut, teilweise gekürzt oder zusammengefasst wiedergegeben. Kleinere redaktionelle Eingriffe sind nicht gekennzeichnet, größere Auslassungen sind kenntlich gemacht.



¹ Aufbauend auf früheren Initiativen hat das BMBF (heute BMBWF) im Jahr 2011 die Initiative Bildungsberatung Österreich lanciert. Ziel ist in einem flächendeckenden, leistungsfähigen und anbieterneutralen Bildungsinformations- und Beratungssystem kostenlose Beratung für Erwachsene als Erstanlaufstelle für Bildungsinteressierte anzubieten. Diese Beratungsleistungen werden von Projektnetzwerken angeboten, die in jedem Bundesland gebildet wurden. Weitere Informationen: <https://erwachsenenbildung.at/images/themen/dossier/ebooks/dossier-bildungsberatung.pdf>.



Was ist Ihrer Wahrnehmung nach die markanteste Entwicklung im Bereich der Bildungsberatung, seitdem Sie die Szene beobachten?

Die bemerkenswertesten Entwicklungen der Bildungsberatung werden auf ganz unterschiedlichen Ebenen wahrgenommen – in Bezug auf die Sichtbarkeit des Angebotes, die Berufswerdung, die Rollenentwicklung, die Entwicklung der Formate oder die Finanzierung.

Verankerung des Angebots – größere Nachfrage

Bildungsberatung ist als Angebot – insbesondere für Erwachsene – zunehmend ein Thema geworden, es gibt aus unterschiedlichen Gründen eine größere Nachfrage. Das Angebot ist vermehrt einer größeren Öffentlichkeit bekannt und hat sich ein Stück weit etabliert.

„Es wird immer mehr Beratungen geben, da Jobwechsel, Unsicherheit etc. immer öfter vorkommen.“

„Es ist nicht zu übersehen, dass wir deutlich mehr Arbeit haben. Menschen wissen, wofür die Bildungsberatung zuständig ist und wissen, wo sie Hilfe holen können. Bei Messen beobachte ich, dass inzwischen viele Menschen einer Weiterbildung und beruflichen Neuorientierung gegenüber aufgeschlossen und offen sind. Manche haben keine Angst mehr, mit 40+ einen neuen Beruf zu erlernen. Ich denke, dass diese Entwicklung zu einem großen Teil den Verdiensten der Bildungsberatung zuzuschreiben ist. Wir machen den Menschen Mut, stärken ihr Selbstwertgefühl und begleiten sie zu neuen Zielen. [...] Viele Menschen haben erkannt, dass lebenslanges Lernen in der heutigen Arbeitswelt, in der ein hohes Maß an Flexibilität erwartet wird, von großer Bedeutung ist.“

Professionalisierung und Vernetzung der Berater*innen

Die Schärfung des professionellen Profils, die Ausbildungsqualität und die Vernetzung zwischen Akteur*innen und Arbeitsbereichen gewinnen an Bedeutung:

„Seit ca. 1998 die ersten fachspezifischen Aus- und Weiterbildungsangebote auf dem Bildungsmarkt aufgetaucht sind (WIFI Wien, BIFEB Strobl), ist eine starke Professionalisierung zu bemerken. Mittlerweile gibt es zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote für Bildungs- und Berufsberater*innen und auch die Möglichkeit, einen fachspezifischen Master zu erwerben. [...] Wissensaustausch und gemeinsames Wissensmanagement sowie voneinander und miteinander Lernen werden durch Initiativen wie die Vernetzung Bildungsberatung 9+1, bib-wiki und VOEBB-Vereinigung österr. Bildungs- und Berufsberater*innen gefördert. Durch die [zunehmende] Vernetzung vieler Beratungsanbieter*innen [unter anderem] über das Netzwerk Bildungsberatung Österreich (oder besser – die Netzwerke) und die damit verbundene Entwicklung gemeinsamer Beratungsangebote und Aktivitäten, wie beispielsweise Tagungen, hat die Bildungsberatung generell [an Sichtbarkeit gewonnen] und die Bedeutung von Bildungsberatung für Erwachsene [...] zugenommen.“



Rolle der Bildungsberatung und neue Aufgaben

Von den Berater*innen werden Veränderungen in Hinblick auf ihre Tätigkeit wahrgenommen.

„Früher machten die Kund*innen einen AIST [Anm.: Allgemeiner Interessen-Struktur-Test] – danach Berufsberatung, um den geeigneten Beruf zu erarbeiten, danach Selbstrecherche. Heute sind Themen Bewerbungsunterlagen, Förderungen, Stellensuche im Vordergrund. Die Beratung wurde zu einem Führen – Anleiten – Coachen!“

Die Situation vieler Ratsuchender hat sich verschärft – so sehen Berater*innen beispielsweise „weit schlechtere Chancen für Menschen, die keine schulischen Erfolge aufweisen können“. Das bewirkt, dass sich die Rolle der Beratung und der Berater*innen sukzessive verändert:

Sie nehmen „komplexere Beratungssituationen“ wahr, „in denen [der/]die Berater*in eine Rolle als Reflexionspartner*in einnimmt“, und sehen sich „vermehrt [mit] Themen wie Burnout, Mobbing, Neuorientierung, Stärken und Ressourcen“ konfrontiert.

Schwierigere Rahmenbedingungen setzen die Kund*innen stärker unter Druck. „Bei den Beratungen kann ich feststellen, dass Personen mit psychischen Belastungen vermehrt in die Beratung kommen, und diese Zielgruppe aufgrund der politischen Entwicklungen auch immer mehr unter Druck gesetzt wird, dem Arbeitsmarkt möglichst schnell wieder zur Verfügung zu stehen.“ Damit stellt sich die Frage der Abgrenzung: „Was ist noch Bildungsberatung, wo sind andere Stellen gefragt?“

Manche Aufgaben stellen sich neu bzw. haben an Bedeutung gewonnen:

„Durch beispielsweise die demografische Entwicklung oder verstärkte Flucht- und Wanderbewegungen wird auch die Vielfalt unterschiedlicher Zielgruppen mit ihren jeweils sehr eigenen Bedürfnissen sichtbar.“ Damit ergibt sich die Auseinandersetzung mit Diversity-Fragen, z.B. „in Bezug auf Personen mit Ausbildungen aus dem Ausland, Asylwerber*innen.“

Wichtig wurde auch das „Empowerment für ältere Personen sowie gering qualifizierte Arbeitnehmer*innen“ oder Aufgaben, die sich aus der „eingeschränkte[n] Förderungslandschaft, ‚Beschwerden‘ über das AMS“ und ähnlichem ergeben.

Die Berater*innen beobachten auch, dass „[d]urch ein zunehmendes Bildungsangebot und die dynamische Entwicklung von Berufsbildern [...] sich der Schwerpunkt [ihrer] Tätigkeiten [...] zunehmend in Richtung Wissensmanagement und Recherche [verlagert].“

Auch hier sind Veränderungen zu beobachten. Beispielsweise die „Entwicklung der Datenbanken. Früher wurde selbst recherchiert und Mappen selbst erstellt.“ „[Die] Recherche ist einfacher (aber auch weniger spannend).“

Neue Formen der Beratung

Auch die Angebotsformate und die eingesetzten Medien haben sich verändert – insbesondere zum Vorteil von Zielgruppen, die nicht in Ballungsräumen leben.

„Eigentlich ist das Angebot der mobilen und dezentral angebotenen Beratung die markanteste Entwicklung. Dabei geht es darum, möglichst viele Zielgruppen zu erreichen, die den Weg in eine Bundeshauptstadt oder eine klassische Institution nicht finden würden. Darüber hinaus nimmt seit einigen Jahren die Bedeutung neuer Beratungsformate in Zusammenhang mit neuen Medien und Technologien, Stichwort Online-Beratung, zu.“

„Die Beratungsklient*innen können uns diskret und kostenlos auf die für sie passende Art und Weise kontaktieren. Wir stehen telefonisch, online oder mit der Face-to-Face-Beratung zu ihrer Verfügung. Diese Flexibilität ist gerade in [Gebieten mit ausgeprägter] regionaler Benachteiligung [wichtig]. Ort und Raum sollen kein Hindernis auf dem Weg der beruflichen Veränderung sein.“

Neu ist auch „der Einsatz digitaler Medien, Verwendung von Filmen [...] und die Kommunikation über das Handy.“



Institutionalisierte Netzwerke

Eine Besonderheit ist die Einrichtung von Beratungsnetzwerken: Im Rahmen der Projektinitiative Bildungs- und Berufsberatung sind die Fördernehmer*innen angehalten, in ihrem jeweiligen Bundesland andere Beratungseinrichtungen sowie weitere Kooperationspartner*innen in ein gemeinsames Netzwerk zu einzubinden, um das Angebot breiter aufzustellen, besser zu verankern und um mehr Zielgruppen zu erreichen.

„Auf Organisationsebene habe ich den Eindruck, dass die Ländernetzwerke in den letzten Jahren enger zueinander gerückt sind. Dies wurde durch gemeinsame Formate, wie Kompetenz+Beratung und auch gemeinsame Weiterbildungsmöglichkeiten gefördert. Die Vergemeinschaftung hat demnach innerhalb der Berater*innenszene erfreulicherweise zugenommen, obwohl die Gegebenheiten in den jeweiligen Bundesländern nach wie vor völlig unterschiedlich sind.“

Rahmenbedingungen – insbesondere bei projektfinanzierten Beratungsangeboten

Mit Sorge werden hingegen die als deutlich schwieriger erlebten Abrechnungsmodalitäten und andere bürokratische Vorgaben beobachtet.

„Als besonders negativ empfinde ich die Vorgaben für die Abrechnung, die in den letzten Jahren immer aufwendiger und unverständlicher geworden sind.“

„Mein Eindruck ist der, dass ‚die Bildungsberatung‘ mit großen Erwartungen und viel innovativem Elan aufgebrochen ist, aber durch die ESF-Strukturen langsam ‚einem schleichenden Tod‘ entgegengeht. War in der ersten Förderperiode der innovative und kreative Geist noch deutlich spürbar und hat auch tatsächlich zu guten Ergebnissen geführt, so ist in der zweiten Periode bereits die bürokratische Lähmung erkennbar geworden; geht es so weiter, werden wir die Paradoxe Entwicklung erleben, dass die Bildungsberatung bei vollen Fördertöpfen vertrocknet oder bestenfalls in Alltagsroutine erstarrt.“

„Stark steigende Bürokratisierung, Dokumentations- und Belegpflichten, Evaluationen, Datenschutzbestimmungen etc. binden einen zunehmenden Teil der Arbeitszeit.“





Die Sicht von innen

Frage an Mitglieder der Initiative Bildungsberatung Österreich: Was waren die wichtigsten Entwicklungen innerhalb der Netzwerke?

Die bereits angeführten Netzwerke Bildungs- und Berufsberatung werden durch Mittel des Bildungsministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, des Europäischen Sozialfonds und des jeweiligen Bundeslandes gefördert. Diese Landesnetzwerke, die im Rahmen Gesamtsinitiative auch untereinander kooperieren, gibt es nun seit 2011. Sie sind von Land zu Land unterschiedlich zusammengesetzt und auch die Vernetzung leben sie auf zwar ähnliche, aber doch nicht idente Art und Weise.

Neue Möglichkeiten – Formate, Zusammenarbeit

Jene Interviewpartner*innen, deren Organisationen an den regionalen Netzwerken beteiligt sind, sehen neue Möglichkeiten, die sich aus der Vernetzung sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene ergeben, und stellen diese vorwiegend positiv dar.

Von einer/einem Kolleg*in wurden die Ergebnisse der Entwicklungen der Netzwerke folgendermaßen auf den Punkt gebracht: „Neue Formate: Online-Beratung, Kompetenz+Beratung, Veranstaltungen, BIB-Radar ; vermehrter Dokumentationsaufwand; neue Kolleg*innen“.

Im Detail äußern sich weitere Befragte zur erreichten besseren Zusammenarbeit und lohnenden Kooperationen:

„Durch die regionale Vernetzung aller Mitarbeiter*innen der Netzwerkorganisationen konnte eine klare Zielgruppendefinition und ein Prozedere, wie mit externen Anfragen umzugehen ist, erarbeitet werden. Die Vernetzung führte zu besserer Zusammenarbeit der Netzwerkpartner*innen und einem nützlichen Wissenstransfer. Es wurde abgeklärt, welche Organisation für welche prioritären Zielgruppen zuständig ist und wie mit Überweisungen von Klient*innen umzugehen ist. Gemeinsame Fortbildungen im Rahmen des Netzwerks sowie in Kooperation durchgeführte mobile Beratungsaktivitäten (z.B. in Einkaufszentren) fördern Synergien.“

Den Beratungsklient*innen nützt die gute Kooperation der Netzwerkpartner und ihrer Mitarbeiter*innen insofern, als sie [treffsicher] an Partner*innenorganisationen weiterverwiesen werden können. Ein guter regionaler Austausch aller im Netzwerk Agierender führt zu einem Mehr an gezielter, bedarfs- und zielgruppenorientierter Beratung und damit zu mehr Kund*innenzufriedenheit und Nachhaltigkeit.“

Ähnlich wird das mit Perspektive auf Wien gesehen: „Das Wiener Netzwerk hat sich ja schon in früheren Projektphasen eine Struktur gegeben, die eine produktive und Synergien nutzende Zusammenarbeit möglich machte. Als die wichtigsten Entwicklungen, die darauf aufbauen, sehe ich die Kooperationen a) bei den Kompetenzberatungsworkshops, b) der mobilen/aufsuchenden Beratung und c) die Arbeit mit den Peers, d) der muttersprachlichen Beratung, e) bei der Online-Beratung.“

Online-Beratung wird also mehrfach genannt und von einem/einer Berater*in sogar als wichtigste Entwicklung hervorgehoben: „Die Online-Beratung erscheint mir als die wichtigste Innovation innerhalb der Beratungsformate. Sie ist orts- und zeitunabhängig und ermöglicht ein kurzes ‚Hineinhüpfen‘ in eine unverbindliche Beratungssituation – nicht umsonst verschwinden viele Antworten ohne Reaktion der Ratsuchenden im Äther. Damit müssen wir Berater*innen umgehen lernen und doch erschließen wir hier eine neue Zielgruppe, die dieses Format bewusst wählt. Wie bei allen neuen Formaten gilt es, die Online-Beratung an die Endkund*innen zu bringen. Es steht aber bereits fest, dass mit diesem Format neue beraterische Möglichkeiten geschaffen wurden.“



Sondersituation Burgenland

Etwas anders sieht die Situation im Burgenland bezüglich der Netzwerke aus: „Ja, wir sehen uns als Mitglied der Initiative Bildungsberatung Österreich, jedoch mit einem Sonderstatus, da wir in unserem Bundesland keine Netzwerkstruktur, sondern zwei voneinander unabhängig agierende Beratungseinrichtungen mit je eigenen Fördergeber*innen haben. Dadurch war die Verbindung zur Initiative eher lose; andererseits waren unsere Herausforderungen für die Initiative kaum von Interesse.“

Und wie schätzen Sie die Bedeutung der Initiative ein? Was können die Beratungsangebote der Initiative zur gesellschaftlichen, bildungs- oder arbeitsmarktpolitischen Entwicklung beitragen?

Bedeutung für die Mitglieder des Initiative selbst

Die Netzwerke ermöglichen „Vernetzung, Austausch, Wissenstransfer sowie bessere Abklärungsmöglichkeit bzw. Übersicht über Einrichtungen. Durch [...] z.B. das BIB-Radar ist ein Weiterleiten von Problemfällen an die zuständigen Stellen (Institutionen, Gesetzgeber) möglich.“ Es ist nützlich, „[...] dass es in jedem Bundesland Ansprechpersonen gibt, die Auskunft zu verschiedenen regionalen Aus- und Weiterbildungsthemen geben können.“

Beitrag zur gesellschaftlichen, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklung

Auf gesellschaftlicher, bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Ebene trägt „[d]as Angebot [...] dazu bei, die Chancengleichheit zu fördern, da alle erwachsenen Personen die Bildungsberatung gratis nutzen können. Die Beratung kann helfen, Personen zu ermächtigen, ihren eigenen beruflichen Weg zu finden!“

Auch für Wien wird Ähnliches betont: „[...] [H]ier [erhalten] alle Erwachsenen unabhängig von ihrem Sozialstatus Unterstützung für ihre Anliegen im Zusammenhang mit Bildung/Beruf [...]. D.h. auch Arbeitssuchende, weder im Beruf noch in Ausbildung Stehende, Asylwerber*innen... Bildungsberatung in Wien spannt damit als einzige Einrichtung einen Bogen über all die großen und kleineren Beratungs- und Betreuungsinstitutionen, die nur bestimmten Zielgruppen offenstehen.“

Die Netzwerke haben Orientierungsfunktion: „[...] [Es gelang] ein höheres Bewusstsein für Lifelong-Guidance zu schaffen. Die Spannungsfelder in dem die Netzwerke dabei agieren, sind jene der Beschleunigung, der strukturellen Veränderungen und der daraus resultierenden ‚neuen Unübersichtlichkeit‘. Die Netzwerke sind denselben Mechanismen ausgesetzt und doch navigieren sie durch die Veränderungen und können so Übersetzungsleistungen liefern.“

Als Wunsch wird geäußert, dass es „[...] einen regen Austausch zwischen der Bildungsberatung und Entscheidungsträger*innen in der Politik [gäbe], damit die Erfahrungen der Bildungsberatung in die Planung von Aus- und Weiterbildungen einfließen könnten.“





Bedeutung der Netzwerke am Beispiel der muttersprachlichen Beratung

Die Netzwerkstruktur bietet viele Vorteile, beispielsweise für die muttersprachliche Beratung, welche ebenfalls zur Chancengleichheit beiträgt: „Ein gut funktionierendes Netzwerk ist von großer Bedeutung. Die Berater*innen profitieren vom Wissen über die Bedürfnisse der Ratsuchenden. Durch vielfältiges Beratungsangebot und Expertise ist es einfacher, an Informationen zu gelangen. Im Vergleich zu den Berater*innen beim AMS, die aufgrund der hohen Anzahl an Klient*innen wenig Zeit haben, auf jeden Fall individuell einzugehen, können sich die Bildungsberater*innen im Netzwerk mehr Zeit nehmen, die Ratsuchenden zu informieren und ihnen zu helfen, ihr Ziel zu erreichen. Gerade die muttersprachliche Face-to-Face-Beratung ist von großer Wichtigkeit. Bei vielen Menschen mit Migrations- und Fluchtbiografie sind die Bildungsbiografien durch Brüche geprägt. Das teilweise oder gänzliche Fehlen von schulischer und/oder beruflicher Ausbildung führt so zu gravierenden Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Mit der muttersprachlichen Beratung [...] wird für Migrant*innen ein Schritt zur Überwindung ihrer Benachteiligungen gesetzt und zum Sichtbarwerden ihrer Anliegen beigetragen. [...] Muttersprachliche Bildungs- und Berufsberatung und Informationsmaterial in der Erstsprache oder einer Mittlersprache ermöglichen die Überwindung sprachlicher Barrieren und tragen damit zur Förderung der Chancengleichheit für die Zielgruppe bei.“

Die Sicht von außen

Frage an Nicht-Mitglieder der Initiative: Haben oder hatten Sie in Ihrer Arbeit Berührungspunkte mit den Netzwerken der Initiative Bildungsberatung?

Berührungspunkte, Verbindungen, Zusammenarbeit

Es ergeben sich laufend Berührungspunkte „[...]“, sei es über Feedback aus dem Netzwerk zu unseren Produkten und Angeboten, die wesentlich zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung beitragen oder über die Beteiligung an Tagungen und anderen Veranstaltungen, die über das Netzwerk initiiert werden.“

„Da mir als Unterrichtender in Aus- und Weiterbildung von Bildungs- und BerufsberaterInnen Vernetzung ein großes Anliegen ist, gab und gibt es natürlich immer wieder [Verbindungen] [...] und Zusammenarbeit. Das bib-wiki als Instrument der Wissensvernetzung ist für mich aus der täglichen Arbeit schwer wegzudenken.“

Manche kooperieren sogar unmittelbar in „gemeinsame[n] Veranstaltungen z.B. bei einem gemeinsamen Infotisch in der Hauptbibliothek“ und sind über „Austauschtreffen“ in Kontakt.





Bedeutung und Potenzial und Herausforderungen der Netzwerke aus der Außenperspektive

Viele Kolleg*innen, die selbst nicht im Rahmen der Initiative Bildungsberatung tätig sind, schätzen die Bedeutung der Netzwerke und sehen darin ein großes Potenzial:

„Wertvolles, niederschwelliges Angebot; sehr umfassend [...] – auch angepasst an die technischen Gegebenheiten wie Online-Beratung; Werbung in der Öffentlichkeit; sehr strukturierte Webseite (bib-wiki).“

„Als Freiberuflerin bin ich hochgradig auf diese und ähnliche Netzwerke angewiesen, um in meiner Arbeit auf dem Laufenden und handlungsfähig zu bleiben. Gesellschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitisch sehe ich einen wachsenden Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung in sehr vielen unterschiedlichen Lebenssituationen auf uns zukommen. Da alle Prognosen zur Zukunft der Arbeit von einer zunehmenden Bedeutung von Flexibilität ausgehen, sehe ich eine weiter stark wachsende Bedeutung der Beratungsleistungen.“

Analog zu den Rückmeldungen aus der Initiative selbst, wird auch an dieser Stelle der Wunsch nach einem intensiveren Austausch mit Entscheidungsträger*innen geäußert, wofür die Netzwerke die Basis legen würde.

Die Initiative „[...] bietet die Chance, dass der sehr stark fragmentierte Bereich Bildungsberatung – bei aller Unterschiedlichkeit und Individualität der Anbieter*innen – stärker mit einer Stimme gegenüber seinen Stakeholdern auftreten könnte. Die Berater*innen sind im Kontakt mit ihren Kundinnen und Kunden unmittelbar am Puls der alltäglichen Problemlagen und Herausforderungen. Hier wäre es wünschenswert Strukturen weiterzuentwickeln, die es ermöglichen diese Erfahrungen aus dem Beratungsalltag auf der breiten Basis des Netzwerkes nachhaltig und nachdrücklich bei Entscheider*innen in Politik, Wirtschaft, bei Auftrag- und Fördergeber*innen zu platzieren.“

Damit könnten gesellschaftliche, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Problembereiche und Fehlentwicklungen aus der Perspektive der Bildungsberatung praxis- und alltagsnah thematisiert und auch Lösungsansätze und Erfolgsmodelle aufgezeigt werden.

Auch gegenüber potenziellen Kundinnen und Kunden wird die Bildungsberatung sichtbar. Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit können effizienter eingesetzt werden, als es einzelne Institutionen und Anbieter*innen für sich tun können. Die Vernetzung in der Beratungslandschaft fördert meiner Ansicht die wechselseitige Befruchtung mit Ideen und die gemeinsame Entwicklung von Angeboten, die aufgrund der Struktur der Netzwerke trotzdem auf die regionalen und zielgruppenspezifischen Bedarfe abgestimmt werden können.“

Diese Form der kostenlosen Bildung ist in Europa einzigartig. „[...] Ich war auch schon bei Veranstaltungen der Initiative. Das Netzwerk ist in Europa einzigartig, weil es versucht, Beratungseinrichtungen und Berater*innen in allen Bundesländern miteinander zu vernetzen. Die Arbeit des Netzwerkes ist für das Selbstverständnis und die Professionalisierung der Berufsgruppe der Bildungsberater*innen, aber auch der Beratungsorganisationen, von großem Nutzen, da es diese miteinander in Diskurs bringt und dazu beiträgt, dass über den eigenen Tellerrand hinausgeschaut werden kann. Auch das Angebot einer kostenlosen Bildungsberatung der Einrichtungen in allen Bundesländern, die im Netzwerk Mitglied sind, ist in Europa einzigartig.“

Dass die komplexe Angebotsstruktur in der Außensicht allerdings auch herausfordernd sein kann, macht folgende Aussage deutlich: „Grundsätzlich [halte ich] sehr viel [davon], jedoch macht mir Sorge, dass es schon zu viele Anbieter*innen gibt und das Angebot schon etwas zu unübersichtlich wird.“



Welche besondere Herausforderung an die Bildungsberatung erwarten Sie in den nächsten fünf Jahren, was fällt Ihnen als erstes dazu ein?

Was die erwarteten Herausforderungen an die Bildungsberatung betrifft, so beziehen sich die meisten Nennungen auf gesellschaftliche und technologische Entwicklungen, die sich auf die Beratung auswirken.

Digitalisierung

Nahezu alle Befragten nennen die zunehmende Digitalisierung als große Herausforderung, einerseits was die gesamtgesellschaftliche sowie Arbeitsmarkt-Entwicklungen betrifft, andererseits betreffend neuer Beratungsformate.

„Der bedeutendste Einfluss auf den Arbeitsmarkt und auch auf unser Bildungssystem wird sicher die Digitalisierung sein. Die Bildungsberatung Österreich hat mit ihrem Angebot der Online-Beratung darauf auch schon reagiert. Dadurch dass viele Arbeitsplätze durch die Digitalisierung in der Produktion und im Handel verloren gehen werden, wird es die Aufgabe der Bildungsberatung Menschen bei ihrer beruflichen Neuorientierung zu unterstützen.“

Nicht nur das Verlorengehen von Arbeitsplätzen durch Digitalisierung wird thematisiert, auch die neuen Berufe, die durch die Digitalisierung entstehen, werden als Herausforderung identifiziert.

„Als besondere Herausforderung sehe ich das Schritthalten mit der Entwicklungsdynamik von Berufen und Arbeitswelt, die Entwicklung neuer (digitaler) Werkzeuge für die Beratung, die Auseinandersetzung mit der neu heranwachsenden Generation von ‚Digital Natives‘ und deren Bedürfnissen und weitere Professionalisierung durch Aus- und Weiterbildung sowie (Wissens-)Vernetzung.“

Es wird davon ausgegangen, dass verstärkt neue Beratungsformate (z.B. „Chatberatung, videobasierte Beratung“; „eventuell auch Online-Beratung beim AMS“) und weitere neue Kommunikationstools (z.B. „Webinare, MOOCs“) zum Einsatz kommen, der Umgang mit diesen ein Thema sein wird sowie digitale Beratungsformate auch verstärkt in Anspruch genommen werden.

Veränderung der Arbeitswelt

„Aus meiner Perspektive ist eine wesentliche Herausforderung die Veränderung der Arbeitswelt, der damit verbundenen Veränderung der Aus- und Weiterbildung und eine zunehmende Verunsicherung vieler Menschen. Ich sehe dadurch einen steigenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf der auf ein immer noch mangelndes Wissen über die vorhandenen Angebote trifft.“

„Herausforderungen sind die rasanten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (Digitalisierung, Akademisierung ...) und div. aktuelle politische Zielsetzungen und Maßnahmen, die sich auf das (Arbeits-)Leben auswirken. Die damit verbundenen Klüfte, Problemlagen und Unsicherheiten, die sich für die Menschen auftun, Prekarisierung etc. werden sich stark in der Inanspruchnahme der Bildungsberatung widerspiegeln.“

Weiters wird „steigende Flexibilisierung (flexible Arbeitszeiten/Arbeitsorte)“ als Herausforderung genannt.



Herausforderungen in der Beratungssituation

Es wird erwartet, dass neue Themen verstärkt nachgefragt werden, und Beratungen komplexer werden könnten – besonders, was die Weiterbildungsmöglichkeiten für niedrigqualifizierte Personen betrifft.

Aufgrund der oben bereits genannten Herausforderung der steigenden Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt geht ein*e Interviewte*r von steigender Bedeutung des Themas „Umgang mit Stress, Burnout [oder] Gesundheitsmanagement“ aus. Außerdem wird ein Anstieg von „Anfragen hinsichtlich Weiterbildungsangebote für ältere Personen“ vermutet.

Es wird davon ausgegangen, dass es für BeraterInnen schwieriger werden wird, den Überblick zu behalten: „Einerseits gibt es viele individuelle Angebote für Zielgruppen – dadurch ist aber die Überschaubarkeit – Übersichtlichkeit nicht gegeben – es wird komplizierter – auch für BildungsberaterInnen sich auf dem Laufenden zu halten.“ Aufgrund von „steigender Internationalisierung“ wird weiters angenommen, dass „interkulturelle Kompetenzen“ wichtiger werden.

Es wird mit „komplexeren Beratungssituationen“ gerechnet, beispielsweise aufgrund eines eventuell größer werdenden Bildungsgap und höheren Ansprüchen von Firmen – „Was machen wir mit Jugendlichen, die diese Ansprüche nicht erfüllen – wird es für sie Arbeitsplätze geben?“ bzw. „[...][M]üsste eine Bildungsberatung [aufgrund der vielschichtigen Problematiken] mit Sozialarbeit verbunden werden?“ bzw. der generellen Herausforderung einer „schwierige Vermittlung von Menschen, die ‚sich schwertun‘“.

Ähnlich bringt es ein*e weitere*r Interviewte*r auf den Punkt: „Eine andere Herausforderung sehe ich darin, für niedrigqualifizierte Personen sinnvolle Weiterbildungsmöglichkeiten zu finden, die die Chance auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Auch Personen, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Berufsleben ausscheiden und aufgrund der politischen Entwicklung vermehrt unter Druck gesetzt werden, werden in nächsten Jahren zunehmen.“

Damit zusammenhängend wird als Herausforderung genannt, dass „Fördermittel [...] weniger werden oder anders verteilt werden[könnten] mit allen Konsequenzen für Betroffene“ sowie der „Umgang mit veränderten Förderstrukturen“.

Entwicklung des Beratungsangebots, Ressourcen in der Bildungsberatung

Die Herausforderung kann sich aber auch durchaus auf die Entwicklung des Beratungsangebotes selbst beziehen: „Die Bildungsberatung ist in einer Phase der Konsolidierung angelangt, somit erscheint mir, dass die größte Herausforderung darin besteht, Bestehendes auszubauen, vielleicht auch umzubauen, vor allem innovativ zu bleiben und weiter an neuen Ideen und Formaten zu arbeiten.“

Interviewpartner*innen, die mit projektfinanzierten Beratungsangeboten befasst sind, sehen die fördertechnischen und finanziellen Rahmenbedingungen als schwerwiegende Herausforderungen:

„Die neue Projektperiode bringt Änderungen mit sich, auf die wir uns anpassen müssen. Der Schwerpunkt liegt in Zukunft auf Face-to-Face-Beratungen. Die Vor- und Nacharbeit für Einzelgespräche und die neue Form der Dokumentation sind mit mehr zeitlichem Aufwand verbunden. Aufgrund dessen können wir leider weniger Gruppenberatungen als in den letzten zwei Projektperioden anbieten. Wir alle sind als Teilzeitkräfte angestellt und glauben, dass die bürokratischen Anforderungen uns die kostbare Zeit, die wir für weitere Beratungen verwenden könnten, nehmen wird.“

„Ich könnte jetzt versucht sein, die bildungspolitischen Topthemen der Zukunft aufzuzählen, was ich aber lieber den gelehrten Kolleginnen und Kollegen auf den FHs und Unis überlasse. De facto wird alles davon abhängen, ob und wie die Initiative weiter finanziert werden kann, vor allem ob und wie viel Geld es in einer nächsten ESF-Periode bzw. im Budget des BMBWF dafür gibt.“



Ist die Bildungsberatung dafür ausreichend gut gerüstet?

Den Herausforderungen gerecht werden

Was braucht die Beratung, was brauchen die Berater*innen, um den erwarteten Herausforderungen gerecht werden zu können? Die Interviewten geben an, dass vieles von dem, was sich bisher als wichtig erwies, auch in Zukunft wichtig sein wird.

„Ich finde, dass die Bildungsberatung dafür gut gerüstet ist. Jedenfalls sollte in diesem Bereich nicht eingespart werden, weil wir auch in Zukunft diese Dienstleistung dringend benötigen werden.“ „Zeitliche und finanzielle Ressourcen“ werden also betont, aber auch „fachliche und beratungsrelevante Weiterbildung“.

Folgende konkrete Punkte werden genannt:

- „Wichtig: Ausbildung von Bildungsberatern, ständige Weiterbildung und Vernetzung
- Netzwerktreffen und gegenseitiger Austausch
- fixe Verankerung von Bildungsberatung in Bildungseinrichtungen UND Firmen“
- „Intensivere Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen durch gemeinsame Angebote bezüglich Datenbanken/Testangeboten/Förderungen
- Bessere Übersicht über die Angebote
- Regelmäßige Vernetzungstreffen mit fachlichen Inputs
- Anpassung der Ausbildung zur Berufsberater*in – mit sozialpädagogischen und Coachingelementen“

Auf das mehrfach aufgeworfene Thema Weiterbildung der Berater*innen wird noch detaillierter eingegangen – es könnten aber nicht alle Herausforderungen damit gemeistert werden.

„Manches lässt sich sicher durch Schulungen (Stichwort Digitalisierung und neue Berufe) gut abdecken. Manches leider nur durch ein Umdenken in der Gesellschaft und einen Regierungswechsel.“

„Schon jetzt wird deutlich, dass Bedarf an einem deutlich verstärkten Beratungsangebot ohne Zielgruppeneinschränkungen und mehr qualifizierten Berater*innen besteht. Die Bildungsberater*innen sind für ihre Aufgabe dann gut gerüstet, wenn die Förderbedingungen weiterhin ausreichende Weiterbildung, begleitende Intervention/Supervision, Vernetzung und ‚Lernen voneinander‘ erlauben.“

Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven in der Branche

„Ich sehe die Berufslandschaft der Bildungsberatung als hochgradig diversifiziert: Viele unterschiedliche Anbieter*innen und Zielgruppen sowie Zielsetzungen. Wünschenswert wären sicherlich ausreichend gute Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven innerhalb der Branche, um Berater*innen langfristig am Thema halten zu können. Viele Kolleg*innen arbeiten unter prekären Bedingungen ohne Arbeitsplatzsicherheit – hier sehe ich großen Verbesserungsbedarf. Da Professionalisierung in Beratungsberufen zu einem großen Teil auf Erfahrungslernen basiert, ist eine supervisorisch begleitete Praxis ein gutes Lernfeld, aber auch Vernetzung, Wissensaustausch, gemeinsame Arbeit an der Entwicklung neuer Werkzeuge werden hilfreich sein, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden.“





Neue fachliche Herausforderungen, Bekanntheitsgrad Bildungsberatung

Neue Themen und gesellschaftliche Entwicklungen fordern die Bildungsberatung und sind Herausforderungen, die nicht selbstverständlich bewältigt werden können.

„Bis vor ein, zwei Jahren hätte ich diese Frage[, ob die Bildungsberatung für Herausforderungen gerüstet ist (Anm. der Redaktion),] noch mit einem eindeutigen „JA“ beantwortet. Seit unseren Erfahrungen im Schwerpunkt Flüchtlingsberatungen bin ich mir nicht mehr so sicher. Zum einen hat sich gezeigt, wie schnell der vermeintlich sichere fachliche Boden durch neue Herausforderungen schwinden kann, vor allem, wenn sie so heftig und plötzlich hereinbrechen wie mit der Flüchtlingsbewegung ab dem Sommer 2015. Zum anderen hat sich in diesem Zusammenhang in überraschend großem Ausmaß gezeigt, wie wenig „Bildungsberatung“ als institutionalisierte Dienstleistung bei breiten Bevölkerungskreisen bekannt zu sein scheint. Gemeint ist das große Heer an aktiv gewordenen Helferinnen und Helfern, die ihre „Schützlinge“ auch bei Bildungs- und Berufsentscheidungen mit Rat und Tat unterstützend zur Seite standen und stehen – aber kaum je auf die Idee kommen, diese zu einer (noch dazu kostenlosen) Bildungsberatungseinrichtung zu schicken. Das hat schon zu denken gegeben, zumal es sich bei diesem Personenkreis meist um keine ‚bildungsfernen‘ Menschen handelt.“

„Digitale Beratungsformate werden bereits angeboten. Auf gewisse Herausforderungen wird die Bildungsberatung auch relativ kurzfristig reagieren müssen. Weiterbildungen/Fachvorträge zu den aktuellen Herausforderungen/Themen wären eine gute Unterstützung, ebenso der Austausch mit Kolleg*innen.“





Faktor Zeit für Bewältigung der Herausforderungen

Ein besonderes Augenmerk wird dem Faktor Zeit zuteil – er wird gleich zweimal ausführlich angeführt:

„Ich möchte hier einen Faktor in den Mittelpunkt stellen, der vielleicht nicht als allererstes in den Sinn kommt: Zeit. Beratungsprozesse selbst brauchen ausreichend Zeit, um die Kundinnen und Kunden weiterzubringen. Aber auch die Auseinandersetzung der Berater*innen mit aktuellen Entwicklungen, mit neuen Tools und Anwendungen, mit Veränderungen in den Berufsmöglichkeiten und Bildungsangeboten, die Reflexion der eigenen Tätigkeit, Ansätze, Modelle, der Austausch und die Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen braucht vor allem eines: Zeit.

Natürlich stehen damit Fragen der finanziellen Rahmenbedingungen, der Organisationsstrukturen, der persönliche Bereitschaft, der zunehmenden Unübersichtlichkeit der Angebote, der vielschichtigen Problemlagen von Kundinnen und Kunden usw. in enger Wechselwirkung. Es scheint mir wichtig, diese Fragen verstärkt unter dem Gesichtspunkt zu diskutieren, wie für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung hochwertiger Beratungsprozesse und die laufende persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Berater*innen die erforderlichen Zeitressourcen ermöglicht werden können.“

„In erster Linie brauchen unsere Berater*innen ausreichend zeitliche Ressourcen. Unser Wunsch wäre ein einfaches Dokumentationsverfahren und möglichst geringer bürokratischer Aufwand. Ich bin mir aber sicher, dass wir trotz der knappen finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen sehr gute Arbeit leisten werden, weil wir überzeugt sind, dass dank unserer Beratung ein großer Berg an Hindernissen am Weg der beruflichen Ziele unserer Ratsuchenden weggeräumt wird. Und dank den bei uns erhaltenen Informationen können sie ihre Ziele leichter erreichen und sich besser im Dschungel der Weiterbildungsangebote orientieren.“

Und nicht zuletzt stellt sich auch hier die Frage der Finanzierung:

„Die beraterische Konsolidierungsphase widerspricht dem Projektstatus der Bildungsberatung Österreich – inklusive der üblichen Unsicherheiten. Es fehlt schlichtweg an stabilen Verhältnissen – für die Netzwerke, deren Mitarbeiter*innen und Partner*innen. Und doch bin ich wie immer zuversichtlich und das obwohl die Bedingungen so sind, wie sie sind. Die Bildungsberater*innen-Szene ist motiviert und lebt, das wird die neue Förderperiode zeigen.“



¹ Das BIB-Radar ist ein Instrument, mit dessen Hilfe Learnings aus der Beratungspraxis – z.B. das Fehlen eines bestimmten relevanten Weiterbildungsangebotes – gebündelt und gezielt an die entsprechenden Ansprechpersonen weitergereicht werden.



Rückblick auf die dokumentierten Beratungskontakte 2015 bis 2017 unter besonderer Berücksichtigung des Dokumentationsmerkmals „Migrationshintergrund“

Institutionenübergreifende Dokumentation in der Initiative Bildungsberatung Österreich

In den Jahren 2015 bis 2017 wurden österreichweit in der Initiative Bildungsberatung Österreich (mit Burgenland) 318.406 Beratungskontakte durch 47 beratungsaktive Einrichtungen dokumentiert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auf Grundlage des institutionenübergreifenden Dokumentationssystems nur die im Rahmen der Initiative Bildungsberatung Österreich umgesetzten Beratungsleistungen entsprechend den Dokumentationsanforderungen erfasst werden. Weitere Leistungen, die in oder außerhalb der Initiative von den Beratungseinrichtungen erbracht werden erscheinen in diese Form der Dokumentation nicht auf.

Unter dem Oberbegriff „Beratungskontakte“ wird in der Initiative ein breites Spektrum an Beratungsformaten und -arten zusammengefasst, die von eher kurzen informationsorientierten Beratungsleistungen über umfassendere Beratungsgespräche bis zu gegliederten Leistungen reichen, die sich aus mehreren Beratungskontakten in Einzel- und Gruppensettings zusammensetzen. Für die eher punktuellen und kürzeren Informationsleistungen ist im Rahmen des institutionenübergreifenden Dokumentationssystems eine reduzierte Dokumentationsstiefe ausreichend (vgl. Irmer 2014, S. 89ff.).

Das geplante Beratungsangebot wird zudem hinsichtlich bestimmter struktureller Merkmale als standardisiertes Raster, der sogenannten „Standardbeschreibung“ durch die beratungsaktiven Einrichtungen dargestellt. Ziel der standardisierten Leistungsbeschreibungen ist es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf bestimmte strukturelle Merkmale in dem vielfältigen Angebotsspektrum sichtbar zu machen, eine inhaltliche Harmonisierung ist damit explizit nicht verbunden (vgl. Schlögl/Proinger 2014, S. 123ff.). In der Projektlaufzeit 2015 bis 2017 wurden Beratungskontakte nach 226 unterschiedlichen Typen von Standardbeschreibungen umgesetzt.

Auf dieser Grundlage wird nachfolgend ein Rückblick auf die Entwicklung der dokumentierten Beratungskontakte in den Jahren 2015 bis 2017 gegeben. Hierfür erfolgt zunächst eine Beschreibung der umgesetzten Beratungsleistungen und der dokumentierten Merkmale der Personen, die durch diese Beratungsleistungen erreicht wurden. Ein Schwerpunkt wird dabei auf die Entwicklung der Beratungskontakte gelegt, bei denen „Migrationshintergrund“ (Definition s. unten) als eine von mehreren Formen der strukturellen Benachteiligung hinsichtlich der Teilnahme am Arbeitsmarkt- und Weiterbildungssystem dokumentiert wurde.

Birgit Schmidtke,
Norbert Lachmayr



Kontakt:

Birgit Schmidtke
Projektleiterin am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung
schmidtke@oeibf.at
www.oeibf.at

Norbert Lachmayr
Projektleiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung
lachmayr@oeibf.at
www.oeibf.at

¹ Weitere Informationen zur Initiative und den zugrundeliegenden Begriffen: https://erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/angebot/initiative_eb.php



Die Beratungsleistungen in den Jahren 2015-2017

Eine erste Differenzierung ergibt sich hinsichtlich der drei definierten Beratungsformate Information (und Weiterverweise), Bildungs- und Berufsberatung im weiteren Sinn und Kompetenz+Beratung (Definitionen s. Schlögl/Proinger 2014, S.125). In der Projektlaufzeit 2015 bis 2017 wurden zwei Drittel aller dokumentierten Beratungskontakte mit Angabe zum Beratungsformat als Informationsleistungen dokumentiert. Bildungs- und Berufsberatung im weiteren Sinn machte dagegen 33 % der Beratungskontakte aus. Das spezifische Beratungsformat Kompetenz+Beratung übernimmt in dieser Darstellung im Verhältnis mit 1 % der Beratungskontakte eine untergeordnete Rolle, jedoch handelt es sich dabei um eine Beratungssequenz von mehreren Gruppen- und Einzelberatungen mit längerer Dauer, welche jeweils aufgrund der Dokumentationsvorgaben als ein Beratungskontakt erfasst wird. Insgesamt fanden in den drei Jahren 3.042 Beratungsleistungen im Format Kompetenz+Beratung statt. Die durchschnittliche Anzahl der Beratungskontakte ist damit im Vergleich zur Vorperiode von ca. 800 Kontakten im Jahr auf knapp über 1.000 Kontakte im Jahr gestiegen.

Neben dem Beratungsformat können die umgesetzten Beratungskontakte nach den Beratungsarten, also der Gestaltung der Interaktion unterschieden werden¹. Drei Viertel aller Beratungskontakte in den Jahren 2015 bis 2017 fanden als persönliche Beratungsgespräche (face-to-face) statt. Es folgen die telefonischen Beratungsgespräche mit 19 % und die Beratungskontakte in Gruppen (mit gegliederten Leistungen) mit 10 % der dokumentierten Beratungskontakte. Schriftliche Beratungen über Post/E-Mail machten 4 %, und die Online-Beratung über das österreichweite Onlineportal 1 % der Beratungskontakte aus. Die Anzahl der Online-Beratungskontakte ist dabei von 664 Beratungskontakten im Jahr 2015 deutlich gestiegen auf 1.391 Kontakte im Jahr 2016 und 1.160 Kontakte im Jahr 2017. Insgesamt fanden 24 % aller Beratungskontakte als Distance Counselling Kontakte statt.

Aufgrund der Angaben in den Standardbeschreibungen ist für diese Projektlaufzeit erstmals auch der österreichweite Vergleich der Angebotsstrukturen möglich, in deren Rahmen die Beratungskontakte umgesetzt wurden. Mit 85 % fand der überwiegende Anteil der Beratungskontakte als angebotsorientierte Beratungsleistungen statt, 11 % wurden im Rahmen von mobilen und 4 % von aufsuchenden Beratungsleistungen umgesetzt (Definitionen s. Burger 2012). Der Großteil der Beratungskontakte fand mit 91 % in für alle Zielgruppen offenen Beratungssettings (teilweise mit Schwerpunktsetzungen) statt. 9 % der Beratungskontakte wurden dagegen in zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten umgesetzt.

Die beratenen Personen in den Jahren 2015-2017

Nach der Darstellung der umgesetzten Beratungsleistungen erfolgt nun die Beschreibung der durch diese Beratungsleistungen erreichten Personengruppen. Wie auch in den Vorjahren war der überwiegende Anteil der beratenen Personen weiblich. Mit 57 % Frauen hat sich jedoch der Unterschied zwischen dem Anteil an weiblichen und männlichen Personen im Vergleich zu den Vorjahren mit einem Verhältnis von zwei Drittel Frauen und einem Drittel Männer verringert. Die größte Altersgruppe bilden die 25- bis 34-Jährigen mit 33 %, gefolgt von der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen mit 30 % der Beratungskontakte. Der Anteil von Beratungen mit Personen über 54 Jahre machte 3 % der Beratungskontakte aus.

Hinsichtlich dem Erwerbsstatus und dem Bildungsstand zeigen sich eine ähnliche Aufteilung und Tendenzen wie in den Vorjahren. Fast die Hälfte (49 %) aller Beratungskontakte mit angegebenem Erwerbsstatus in den Jahren 2015 bis 2017 fanden mit unselbständig erwerbstätigen Personen statt. Die zweitgrößte Gruppe bildeten die arbeitslosen Personen mit 21 %. Es folgen nichterwerbstätige Personen (15 %) und nicht erwerbstätige Personen in Ausbildung (11 %). Bei den Bildungsabschlüssen sind die größten Gruppen Personen mit Pflichtschule/PTS (23 %) und Lehrabschluss (22 %). Dann folgen die akademischen Abschlüsse mit 16 % der Beratungskontakte. Bei 9 % der beratenen Personen wurde als Bildungsstand „ohne Pflichtschulabschluss“ dokumentiert.





Aufgrund der Entwicklungen in der Migration seit 2015 wird der Fokus nachfolgend auf die Beratungskontakte gelegt, in denen das Dokumentationsmerkmal „Migrationshintergrund“ erfasst wurde. Die zugrundeliegende Definition umfasst in der Initiative Bildungsberatung „Personen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und/oder nicht in Österreich geboren sind und/oder Vater und/oder Mutter nicht in Österreich geboren sind und/oder eine andere Sprache als Deutsch vorwiegend in ihrer Familie sprechen“ (öibf 2011). Entsprechend den Vorgaben der Initiative Bildungsberatung Österreich bleibt für die Dokumentation jedoch entscheidend, ob damit strukturelle Benachteiligungen verbunden sind. Die Gruppe der „Personen mit Migrationshintergrund“ wurde zudem als eine prioritäre Zielgruppe in der Initiative definiert. Hier ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass die Interpretation der Dokumentationsvorgaben immer auch stark von der Dokumentationspraxis in den einzelnen Einrichtungen abhängig ist und variiert.

Insgesamt wurde in der Projektlaufzeit 2015-2017 in 20 % aller Beratungskontakte „Migrationshintergrund“ als eine Form der strukturellen Benachteiligung dokumentiert. Wird der Fokus auf die Beratungsformate Bildungs- und Berufsberatung im weiteren Sinn und Kompetenz+Beratung mit vollständiger Dokumentationstiefe gerichtet, fanden 38 % der dokumentierten Beratungskontakte mit dieser Zielgruppe statt. 2014 waren es im Vergleich dagegen noch 19 % der dokumentierten Beratungskontakte in diesen Formaten. Innerhalb der letzten drei Jahre zeigt sich ebenfalls eine Steigerung von 35 % im Jahr 2015 auf 42 % der dokumentierten Beratungskontakte im Jahr 2017. Wird der Blick auf die durch die Standardbeschreibungen dargestellten Beratungsangebote gerichtet zeigt sich, dass die Anzahl unterschiedlicher Typen von Beratungsangeboten mit Zielgruppe oder Schwerpunkt auf „Personen mit Migrationshintergrund“ über die drei Jahre nahezu gleich geblieben ist. Die Zunahme der Beratungskontakte mit dieser Zielgruppe steht also nicht in einem Zusammenhang mit einer Ausdifferenzierung der Beratungsstrukturen, sondern mit einer erhöhten Nachfrage in dem bestehenden Angebot bzw. einem erhöhten Beratungsbedarf.

Auf Grundlage der Standardbeschreibungen lässt sich nun erstmalig auch beschreiben, durch welche Beratungsangebote diese Gruppe von Personen in der Projektlaufzeit 2015 bis 2017 besonders gut erreicht wurde. Aufgrund des hohen Anteils an angebotsorientierten Beratungsleistungen wurde der überwiegende Anteil der Beratungskontakte mit der Zielgruppe innerhalb dieses Beratungsarrangements dokumentiert. Werden die Beratungskontakte differenziert nach Beratungsarrangement und unabhängig von dem Anteil an den gesamten Beratungskontakten betrachtet zeigt sich jedoch, dass in 70 % der dokumentierten Beratungskontakte in den aufsuchenden Beratungsleistungen „Migrationshintergrund“ als eine Form der strukturellen Benachteiligung dokumentiert wurde und dagegen nur in 32 % der mobilen Beratungskontakte bzw. in 38 % der Kontakte in den angebotsorientierten Beratungsformaten. Der hohe Anteil in den aufsuchenden Beratungen stimmt mit Erfahrungen aus Projekten für geflüchtete Menschen überein, wonach es besonders wichtig ist Zugangsbarrieren durch Beratungen vor Ort abzubauen (vgl. z.B. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin 2018). Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass aus den dokumentierten Beratungskontakten nicht ersichtlich ist, inwiefern es sich bei den beratenen Personen um Menschen mit Fluchterfahrung handelt.

² In Anlehnung an den „Migrationsindex“ des Deutschen Jugendinstituts e.V.

³ „Aufsuchende“ Beratungen werden in andere Projektkontexten dabei häufig den „mobilen“ Beratungen als Oberbegriff zugerechnet



Einen wichtigen Beitrag leisteten zudem die auf diese Personengruppe ausgerichteten zielgruppenspezifischen Beratungsleistungen, in welchen fast ausschließlich (zu 99 %) Beratungskontakte mit „Migrationshintergrund“ als strukturelle Benachteiligung dokumentiert wurden. Im Vergleich dazu lag dieser Anteil der dokumentierten Beratungskontakte bei den für alle Zielgruppen offenen Beratungsleistungen bei 19 %. Hier zeigt sich das Spannungsfeld zwischen der erforderlichen Weiterentwicklung und (interkulturellen) Öffnung des bestehenden „Regelangebots“ und zugleich der Entwicklung spezifischer Angebote, welche die dafür notwendige Integration strukturell benachteiligter Personen gezielt unterstützen.

Zusammenfassung

Die Beschreibung der dokumentierten Beratungskontakte in der Projektlaufzeit 2015 bis 2017 zeigt das breite und vielfältige Angebotsspektrum in der Initiative Bildungsberatung Österreich, wodurch neben eines flächendeckenden Ausbaus der Beratungsangebote auch die Entwicklung verschiedener aufsuchender und zielgruppenspezifischer Formate ermöglicht wurde. Der Rückblick auf die Projektlaufzeit 2015 bis 2017 macht zudem deutlich, wie wichtig es ist, auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen wie z.B. in der Migration durch unterschiedliche Beratungsarrangements und -zugänge reagieren zu können. Es ist gerade die Kombination aus flächendeckenden angebotsorientierten, offenen Beratungsangeboten und den zielgruppenspezifischen, aufsuchenden Beratungsleistungen, die einen breiten und niedrigschwelligen Zugang ermöglichen. Die Beratungszahlen können hier allerdings immer nur einen begrenzten Einblick geben, da beispielsweise nicht deutlich wird wie vielen Personen durch aufsuchende oder zielgruppenspezifische oder auch neue Formate der Zugang zum „Regelangebot“ erst ermöglicht wurde. Voraussetzung für dieses vielfältige Angebotsspektrum bleiben auch zukünftig Rahmenbedingungen, die neue Entwicklungen und die Umsetzung aufwendiger Beratungsformate wie die aufsuchenden Beratungsleistungen zur Erreichung strukturell benachteiligter Personen weiter ermöglichen und unterstützen.

Literatur:

- Burger, Manuela (2012): Aufsuchende Bildungsberatung – Methodik und Begründetheit. In: Bildungsnetzwerk Steiermark (Hg.). Bildung gestaltet Zukunft. Berlin: Pro Business, S. 73-82.
- Irmer, Manon (2014): „Setz einfach eins drauf“ gilt nicht! – Zur Komplexität von institutionsübergreifender Beratungsdokumentation. In BMBF, Abt. EB (Hrsg.), Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder in der „Bildungsberatung Österreich“, Wien, S. 89-98.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – öibf (2011): Dokumentations- und Berichtspflichten für Beratungskontakte. Unveröffentlichtes Dokument. Wien
- Proinger, Judith & Schlögl, Peter (2014): Standardisierte Leistungsdarstellung in der „Bildungsberatung Österreich“. Ein Weg zu mehr Transparenz und Vergleichbarkeit im vielfältigen Spektrum von Informations- und Beratungsleistungen. In BMBF, Abt. EB (Hrsg.), Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder in der „Bildungsberatung Österreich“, Wien, S. 123-134.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin (2018): Fachkonzept Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen in Berlin (MoBiBe) nach dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf. Version 2.2.





Der Beitrag der Bildungsberatung zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt

Anm. Redaktion: Drei Fragen zum Beitrag der Bildungsberatung zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt haben wir an Daniella Schallert und Marion Russ des ABZ*AUSTRIA gerichtet – ihre Antworten sind hier zu lesen.

Warum ist Bildungsberatung für das Vorantreiben der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt wichtig?

Frau M. war dreißig Jahre alt und Alleinerzieherin, als sie überraschend ihren Job in der Medienbranche verlor. Trotz akademischer Ausbildung und langer Berufserfahrung gelang es ihr nicht, in ihr voriges Betätigungsfeld zurückzukehren. Als sie bei der Bildungsberatung Wien ein Beratungsgespräch vereinbarte, hatte sie die Hoffnung beinahe aufgegeben. Ihre Beraterin bei ABZ*AUSTRIA ermutigte sie jedoch, eine Ausbildung bei einer Fluglinie anzufangen, die gute Gehalts- und Aufstiegschancen versprach. Heute arbeitet Frau M. als Passenger Service Agent und kann ihren Beruf durch familienfreundliche Dienstzeiten gut mit der Kinderbetreuung vereinbaren.

Betreuungspflichten für Kinder sind nur einer der Gründe für den erschwerten Arbeitsmarktzugang von Frauen. Neben der horizontalen und vertikalen Segregation, dem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung und der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit trägt auch Diskriminierung zur Benachteiligung von Frauen bei. Wiedereinsteigerinnen, Niedrigqualifizierte, Frauen mit Migrationshintergrund und Ältere sind davon besonders betroffen. Dieser Ungerechtigkeit entgegenzuwirken ist seit ihren Anfängen Aufgabe der Bildungsberatung: Ihr Ziel ist es, Handlungsoptionen den Ressourcen und Bedürfnissen der KundInnen entsprechend zu erweitern und fundierte Bildungsentscheidungen zu ermöglichen. Die Bildungsberatung ist damit für das Vorantreiben der Gleichstellung am Arbeitsmarkt essentiell: Sie baut Ungleichheiten ab und ermöglicht Zugang zu Bildung und nachhaltiger Beschäftigung.

Daniela Schallert,
Marion Russ



Kontakt:

Daniela Schallert
ABZ*AUSTRIA Geschäftsführerin
daniela.schallert@abzaustria.at
www.abzaustria.at

Marion Russ
ABZ*AUSTRIA Mitarbeiterin
marion.russ@abzaustria.at
www.abzaustria.at



Was wurde dafür bereits getan?

Gleichstellungsorientierung wurde in der Bildungsberatung von Beginn an als Querschnittsthema implementiert – so sind Gender- und Diversity-Standards mittlerweile fester Bestandteil ihrer Qualitätssicherung. In den Landesnetzwerken wurde dazu bereits viel unternommen. Zentral ist, dass die BeraterInnen über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung usw. mitzudenken und ihnen entgegenzuwirken. Ein Beispiel: Äußert eine Kundin den Wunsch, eine Lehre als Friseurin oder Kindergartenassistentin zu beginnen, kann die Beraterin oder der Berater ihr bewusst auch andere Optionen eröffnen, die z.B. höhere Gehalts- und Aufstiegschancen bzw. eine bessere Vereinbarkeit versprechen.

Darüber hinaus ist die Implementierung von Gender- und Diversity-Ansätzen auch auf der Strukturebene der Bildungsberatungsträger und Netzwerke essentiell, um so ihre nachhaltige Wirkung sicherzustellen. Vor allem seitdem im Rahmen der Bildungsberatung Österreich bundesweite Maßnahmen wie praxisorientierte Workshops angeboten werden, erhalten die Landesnetzwerke und ihre BeraterInnen umfassende Impulse und Tools für eine gendersensible Arbeit. Diese Expertise vor Ort liefert den „Blick von außen“, um Beratungsmaßnahmen gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Was wäre dafür in Zukunft wichtig?

In Zukunft sollen gleichstellungsorientierte Ansätze in allen Netzwerken der Bildungsberatung und auf allen Ebenen verankert sein. Dafür braucht es nicht zuletzt auch praxistaugliche Tools wie in der aktuellen Broschüre der Bildungsberatung Österreich zu Gender und Diversity. Das Grundprinzip bleibt: Die Perspektiven und Handlungsoptionen der KundInnen müssen erweitert und stereotype (Selbst-) Zuschreibungen hinterfragt werden. Besonderes Augenmerk kann auch auf eine Verbesserung der Zielgruppenerreichung gelegt werden: Wie können Folder, Infoblätter und andere Materialien so gestaltet werden, dass sich alle gleichermaßen angesprochen fühlen? Wie können Barrieren weiter abgebaut werden, um auch schwer erreichbare Zielgruppen anzusprechen? Hier gilt es in den kommenden Jahren noch genauer hinzuschauen.

Literatur:

Lenz, Werner/Schmidl, Wolfgang (1977): Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Wien: Institut für Stadtforschung, S. 34.

Götz, Rudolf (2013): Dialog zum Themenbereich „Gender & Diversity und Bildungsberatung“, Gespräch mit Manuela Vollmann und Regina Barth, in: Bildungsberatung im Fokus, Nr. 1/2013, S. 6.

ABZ*AUSTRIA (2018): Bildungsberatung Österreich – Gender und Diversity Standards kennen, anwenden, nutzen. Tools und Methoden für die Anwendung von Gender und Diversity in der Bildungsberatung Österreich, Wien.



Klug vernetzt ist schlau beworben

Ressourcen und Perspektiven in der Öffentlichkeitsarbeit der Bildungsberatung Österreich

Was ist Bildungsberatung?

Welche Angebote gibt es?

Wie schaffen wir es, Menschen über die Angebote der Bildungsberatung zu informieren?

Wen wollen wir erreichen, ansprechen und, im nächsten Schritt, auch davon zu überzeugen, dass Bildungs- und Berufsberatung das Leben leichter machen kann?

Unser Ziel für die Öffentlichkeitsarbeit ist es, Inhalte informativ, bewegend und lässig zu gestalten, und den Menschen Anreiz für neue Ziele und Träume zu geben. Damit das gelingt, müssen wir fortwährend Fragen wagen und diese differenziert beantworten:

1. Was ist Bildungsberatung?
2. Wer soll erreicht werden?
3. Wie können wir das machen?

Im Englischen wird für Öffentlichkeitsarbeit der Begriff public relations verwendet, was recht vereinfacht in öffentliche Beziehungen übersetzt werden könnte. Wie diese Beziehungen hergestellt werden, für wen sie gedacht sind und was sie bezwecken sind Fragen, die uns alle in den 9+1 Netzwerken der Bildungsberatung Österreich intensiv beschäftigen, die jede Einrichtung, jedes Netzwerk für sich gestellt hat, die wir uns aber auch immer öfter gemeinsam gestellt haben und stellen werden.

Keine Strategie ohne Vision

Für jedes Netzwerk ist es essenziell, eine gemeinsame Vision zu entwickeln. Im Netzwerk Bildungsberatung Salzburg wurde die folgende Vision entfaltet:

„Alle Menschen in Salzburg sollen wissen, was Bildungsberatung ist und wo sie bekommen.“

In den Motiven unserer Arbeit liegt die Vision verborgen und damit auch die Kraft für das Vorhaben, die Energie und die Motivation. So braucht es auch für eine österreichweite Zusammenarbeit einen gemeinsamen Ausgangspunkt. Ein erstes gemeinsam erarbeitetes Produkt ist die Öffentlichkeitsmatrix¹. Ein wunderbares Instrument, durch das erstens sichtbar wird, dass die Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit sich einteilen lässt in:

- Grundlagenarbeit,
- Medienarbeit,
- Materialien und
- Aktivitäten im öffentlichen Raum, Veranstaltungen und Vernetzung.

Zweites, die Ansprache an den Bedarfen der Zielgruppe ausgerichtet werden muss, die sich auf drei Ebenen unterscheiden lässt:

1. Für das eigene Netzwerk, die Gesamtinitiative
2. Für Multiplikator_innen, Lokale Akteur_innen, Fachöffentlichkeit
3. Für die Endzielgruppe

Katrin Reiter,
Carmen Bayer



Kontakt:

Katrin Reiter

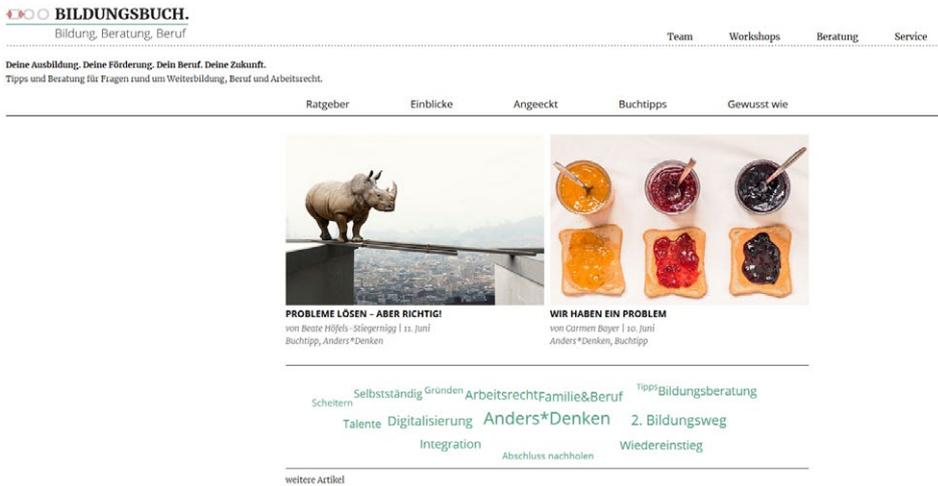
Projektkoordination
Netzwerk Bildungsberatung Salzburg
katrin.reiter@eb.salzburg.at
<https://www.bildungsberatung-salzburg.at>
<https://www.bildungsbuch.at>

Carmen Bayer

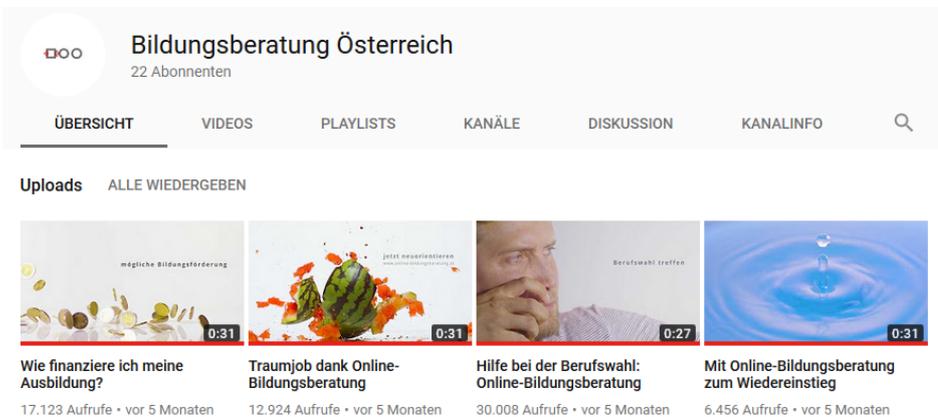
Redaktion Blog
Netzwerk Bildungsberatung Salzburg
carmen.bayer@eb.salzburg.at
<https://www.bildungsberatung-salzburg.at>
<https://www.bildungsbuch.at>



Beispiele für eine österreichweite öffentlichkeitswirksame Zusammenarbeit sind das bibwiki, der bibatlas, die Kursförderung.at, die Bildungsberatung im Fokus, die 24h Vernetzung, die Online-Bildungsberatung mit der gemeinsamen Social-Media-Kampagne, gemeinsame Personas und der Bildungsbuchblog.



Quelle: bildungsbuch.at,
abgerufen am: 11.06.2018



Quelle: <https://www.youtube.com/channel/UCxwkQ-dDNsv-Li5EsQKaWcQ>,
abgerufen am: 11.06.2018





Öffentlichkeitsarbeit ist somit als strategische Wirkebene zu verstehen, die nicht abgekapselt für sich alleine steht, sondern mit anderen Organisationsbereichen – der Beratungspraxis, Vernetzung, Weiterbildung, Entwicklung – in Wechselwirkung steht². Ein wesentlicher Grundsatz muss auch bei der Ressourcenplanung berücksichtigt werden: Öffentlichkeitsarbeit passiert nicht im Nebenher. Öffentlichkeitsarbeit braucht strategische Auseinandersetzung, kritische Reflexion, Visionskraft und Weiterbildung.

Wie social media die Kommunikation und damit auch Öffentlichkeitsarbeit verändert hat

Mit dem Web 2.0 wurde ein Paradigmenwechsel eingeleitet, wodurch sich ein großer Wandel in der Art der Kommunikation vollzogen hat. Empfänger_innen wurden selbst zu Sender_innen, die bewerten, diskutieren und Inhalte generieren. Die Geschwindigkeiten und die Unmittelbarkeit in der Kommunikation haben sich erhöht und verdichtet, Techniken und Tools ändern sich fortlaufend. Diese Einflussfaktoren wirken herausfordernd auf die Arbeits- und Lernprozesse in den Organisationen, wodurch das koordinierte Zusammenarbeiten zwischen den Einrichtungen und in den Netzwerken umso wertvoller und wichtiger wird.

Erika Kanelutti-Chilas hat mit dem bibwiki den Anfang gemacht, die Kraft und Professionalität der Bildungsberater_innen und Projektleiter_innen über Einrichtungen und Bundesländer hinweg einzubinden und Synergien zu erzeugen, Rudolf Götz mit der Bildungsberatung im Fokus, Wolfgang Kellner mit der Kompetenz+Beratung und Barbara Oberwasserlechner mit der Online-Beratung, sie haben weitere herausragende Gemeinschaftsinitiativen entwickelt und umgesetzt. In diese innovative, umsichtige und kollaborative Tradition reiht sich nun auch der Bildungsbuchblog ein.

Bildungsberatung ist für Geschichten gemacht

Ziel des Salzburger Netzwerks war es, aktuell, lässig und authentisch die Themen und Inhalte der Bildungsberatung online zu präsentieren. Wir wollten von Menschen und ihren einzigartigen Bildungsgeschichten berichten. Die Strategie dahinter zielt darauf ab, mittels Storytelling die Angebote der Bildungsberatung sowie die vielen Vorteile einer Weiterbildung den Zielgruppen näher zu bringen.

Damit das Zusammenspiel zwischen Story und Information gelingt, und im Blog sowohl Geschichten als auch die vielfältige Expertise der Bildungsberatung und Bildungseinrichtungen für Erwachsene sichtbar werden, wurde der Blog von Beginn an breiter angelegt und erweitert um Reportagen über Einrichtungen, Initiativen und Projekte, Infos zu bildungsrelevanten Themen, eine kritische Glosse und Buchtipps.

Grundlegend für jeden Blog sind Aktualität und interessante Beiträge, daher sind das Herzstück des Blogs auch unsere Autor_innen. Dank der österreichweiten Netzwerkcommunity werden wir von einem vielfältigen Team unterstützt, das Beater_innen und Expert_innen ebenso umfasst wie von Arbeitslosigkeit Betroffene und Wiedereinsteiger_innen.

¹ Positionspapier Öffentlichkeitsarbeit der Bildungsberatung Österreich

² Im Netzwerk Bildungsberatung Salzburg haben die Partner_innen BiBer Bildungsberatung, Frau&Arbeit, Verein VIELE, Arbeiterkammer Salzburg, Wirtschaftskammer Salzburg, die Berufsinformationszentren des AMS und der Verein Salzburger Erwachsenenbildung fünf strategische koordinierte Wirkebenen für ihr gemeinsames Denken und Tun definiert: Vernetzung, Weiterbildung, Beratungspraxis, Öffentlichkeitsarbeit, Entwicklung



In offenen Redaktionssitzungen werden im Team die künftigen Themen besprochen, Inhalte abgestimmt und die Corporate Identity entwickelt. Um den besonderen Anforderungen an Struktur und Inhalten gerecht zu werden, begleiten Weiterbildungen die Konzeption des Bildungsbuches von Beginn an. Susanne Drdla vom abz*austria hat durch ihre Expertise einen wesentlichen Beitrag für die Professionalisierung des Blogs beigesteuert. Diese gemeinsamen Workshops zu Themen wie Zielgruppenerreichung, Persona-Methode oder SEO, fördern den Zusammenhalt und lassen uns als Team fachlich wachsen.

Der für den Blog generierte Content wird in variierenden Darstellungen ergänzend in andere Social Media Kanäle integriert, wodurch die Reichweite erhöht werden kann. Die Veröffentlichung und Streuung dieser Inhalte geschieht nicht willkürlich, sondern unterliegt einem Redaktionsplan, der sich an Wochen- beziehungsweise Monatsmottos hält. Content Marketing in Verbindung mit den Themenschwerpunkten ist einerseits für die Suchmaschinenoptimierung und andererseits für die Bindung der Leser_innen an den Blog relevant.

„Nutzen, was bereits vorhanden ist und mit vereinten Kräften Neues erschaffen.“

Die vergangenen Jahre wurden österreichweit genutzt, um regional wie auch überregional moderne Konzepte für die Bildungsberatung zu entwickeln. Hier hat sich nicht nur strategisch sondern auch praktisch viel entwickelt: Für die online Bildungsberatung wurden beispielsweise Werbevideos erarbeitet, welche über einen eigens angelegten YouTube Kanal: Bildungsberatung Österreich, von den Netzwerken auf Facebook aufeinander abgestimmt geteilt und beworben wurden. So konnten wir bis zu 30.000 Aufrufe pro Video generieren – eine Zahl, die sich sehen lassen kann!

Gemeinsam mit Suanne Drdla vom abz*austria wurden österreichweit Workshops zur Persona-Methode organisiert. Dieses Marketing-Tool bildet die optimale Brücke zwischen dem Anspruch zielgruppenspezifisch zu texten sowie die relevanten Themen für die Zielgruppen zu erarbeiten. Die Ergebnisse dieser Arbeiten finden sich auf einem Padlet zusammengefasst und sind für alle Netzwerkpartner_innen dokumentiert und bereitgestellt.

Jedes Landesnetzwerk hat sich viele Gedanken gemacht, wie die Bildungsberatung bekannter wird und die Menschen erreicht. Jedes Landesnetzwerk hat Ideen entwickelt und kreative Maßnahmen umgesetzt. Aus Salzburger Perspektive können wir sagen, dass die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen immer von Neugierde, Elan, einem leichten Hang zum Weltverbessern und einem Hauch von Lässigkeit begleitet wird und wir uns sehr freuen, dass mittlerweile vier Landesnetzwerke den Blog Bildungsbuch.at auf ihren Websites integriert haben. #staytuned. #togetherwearebetter

Literatur & Buchempfehlungen

Andersen, Sabine / Hurrelmann, Klaus et.al. (2010): Bildungsmarketing. Qualitätsentwicklung im Bildungswesen. Weinheim: Beltz Verlag.

Gaiser, Birgit et.al. (2009): Bildungsportale: Potenziale und Perspektiven netzbasierter Bildungsressourcen. München: Oldenbourg Verlag.

Grossmann, Ralph / Lobnig, Hubert / Scala Klaus (2007): Kooperationen im Public Management: Theorie und Praxis erfolgreicher Organisationsentwicklung in Leistungsverbänden, Netzwerken und Fusionen. Juventa Verlag: Weinheim und München.

Meerman Scott, David (2014): Die neuen Marketing- und PR-Regeln im Social Web: Wie Sie mit Social Media und Content Marketing, Blogs, Pressemitteilungen und viralem Marketing Ihre Kunden erreichen. Heidelberg: mitp Business.



Aktuelles aus der EU

Mira Nausner



Kontakt:

Mira Nausner
 ÖSB Studien&Beratung
mira.nausner@oesb-sb.at
www.oesb-sb.at

Aktuelle BB-relevante Prozesse, Aktivitäten der EU (policy-Ebene)

EU Bildungsmonitor 2018 veröffentlicht

Im EU Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung berichtet die EU Kommission jährlich über Entwicklung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union. Er vergleicht, inwieweit die einzelnen Mitgliedstaaten die Ziele der Strategie Europa 2020 für den Bildungsbereich erreicht haben. Das diesjährige Schwerpunktthema des Monitors ist Staatsbürgerschaftskunde und BürgerInnenkompetenz. Es wird dargestellt, welche positiven Effekte diese Themen für demokratische Gesellschaften haben, wenn sie gelehrt werden. Die unterschiedlichen Herangehensweisen in den EU-Ländern, Staatsbürgerschaftskunde zu lehren und welche Ausbildungen es dafür gibt, wird ebenfalls besprochen.

Bereits in den im Mai 2018 veröffentlichten Empfehlungen des Rates der Europäischen Union zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen wird empfohlen, BürgerInnenkompetenz zu fördern. Diese wird definiert als die Fähigkeit, als verantwortungsvoller BürgerInnen zu handeln und uneingeschränkt am gesellschaftlichen und sozialen Leben teilzunehmen, und zwar auf der Grundlage der Kenntnis gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, rechtlicher und politischer Konzepte und Strukturen sowie einem Verständnis von globalen Entwicklungen und Nachhaltigkeit.

Zu dem in der Strategie Europa 2020 definierten Ziel, dass bis 2020 mindestens 15 % der 25- bis 64-Jährigen am lebenslangen Lernen teilnehmen sollen, zeigt sich, dass man im europaweiten Durchschnitt von 10,9 % noch immer weit von der Zielerreichung entfernt ist. In Österreich liegt die Bildungsbeteiligung Erwachsener mit insgesamt 15,8 % über dem europäischen Schnitt. Österreich liegt damit dennoch deutlich hinter den führenden Ländern wie Schweden, Dänemark und Finnland, die rund 30 % erreichen.

Im Länderbericht wird dargestellt, dass Österreich ein umfassendes Konzept bei der politischen Bildung verfolgt und danach strebt, einen ganzheitlichen Ansatz bei diesem Thema zu fördern. Es wird darauf hingewiesen, dass Österreich weiterhin 5 % seines BIP in Bildung investiert, die Ergebnisse jedoch hinter dem Umfang der Ausgaben zurückbleiben. Außerdem verzeichnen Menschen aus ärmeren Gesellschaftsschichten und Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin schlechte Ergebnisse im Bildungsbereich.

Education and Training Monitor 2018: <http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>

Factsheet Österreich: http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-factsheet-2018-austria_de.pdf

Länderbericht Österreich: http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-austria_en.pdf

Empfehlungen des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9009_2018_INIT&from=EN

¹ Der Bezugszeitraum für die statistische Erfassung der Teilnahme an (formaler und nicht formaler) Bildung und Ausbildung umfasst vier Wochen vor der Befragung.



Ausgewählte BB-Aktivitäten in Europa

CEDEFOP-Online-Ressourcen für lebensbegleitende Berufsberatung

Die Ressourcen umfassen ein Toolkit, ein Handbuch sowie Weiterbildungs-Module zum Thema Bedeutung und Relevanz von Arbeitsmarktinformationen für die lebensbegleitende Beratung. Es wird dargestellt, wie solche Informationen in die Beratung mithilfe von digitalen Instrumenten integriert werden können.

Weitere Informationen: <http://www.cedefop.europa.eu/de/news-and-press/news/cedefop-launches-online-resources-guidance>

Zum Toolkit: <http://www.cedefop.europa.eu/de/toolkits/resources-guidance/toolkit>

Zum Handbuch: <http://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/resources-guidance/handbook-transferability/welcome>

Zu den Weiterbildungs-Modulen: <http://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/resources-guidance/training-modules/objectives-target-groups>

OECD-Bericht: Bildung auf einen Blick 2018

Der jährliche Bericht, der dieses Jahr im September erschienen ist, bietet einen Überblick über die Bildungssysteme der 35 OECD-Länder und weiterer Partnerländer. Es werden wesentliche Informationen zum Erfolg von Bildungseinrichtungen, zu den Auswirkungen des Lernens in den einzelnen Ländern, zu Bildungszugang, Bildungsbeteiligung und Bildungsverlauf, zu den in Bildung investierten Finanzressourcen etc. geboten, wobei die OECD-Indikatoren einen Vergleich zwischen den Ländern ermöglichen. Darüber hinaus finden sich viele interessante Informationen zu Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen in der Publikation.

Download Bericht: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/6001821lw.pdf?expires=1543502337&id=id&accname=guest&checksum=ED0E1A12D93DE58BD883800C9561F871>

Ländernotiz Österreich: http://www.oecd.org/berlin/publikationen/EAG2018_CN_AUT.pdf

CEDEFOP-Publikation: Blickpunkt Berufsbildung Österreich

Das Berufsbildungssystem Österreichs wird in dieser kurzen Publikation kompakt vorgestellt. Ein Fokus liegt dabei auch auf aktuellen Herausforderungen und bildungspolitischen Lösungsansätzen – beispielsweise bezüglich des Stellenwerts non-formaler Qualifikation.

Download der Publikation: http://www.cedefop.europa.eu/files/8127_de.pdf

Infografik des Europäischen Parlaments zu lebenslangem Lernen

Eine Infografik bietet einen interaktiven Einblick in die Lage der EU-Staaten hinsichtlich lebenslanges Lernen. Hier sei insbesondere auf den Abschnitt zu Erwachsenenbildung hingewiesen.

Zur Infografik: <http://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/index.html>





Sonstiges

Rückblick: EUROGUIDANCE Fachtagung 2018

Was kann „Lifelong Guidance“ dazu beitragen, Veränderungen im Berufsleben gut zu meistern? Durch welche Zugänge kann Bildungs- und Berufsberatung insbesondere benachteiligte Menschen erreichen, befähigen und stärken?

Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Euroguidance Fachtagung, die am 8. November 2018 in Wien stattgefunden hat. Die Tagung bot neben der plenaren Diskussion auch fünf parallele Methoden- und Diskussionsworkshops zum Thema „Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt: erreichen, befähigen, stärken“.

Weitere Informationen und Unterlagen: <https://bildung.erasmusplus.at/de/aktuelles/artikel/2018/11/euroguidance-fachtagung-lifelong-guidance-in-einem-dynamischen-arbeitsmarkt-am-8-november-2018/>

Rückblick: Erste NICE Academy in Krakow, Polen

Die 2017 gegründete NICE Foundation hat mit einer Tagung zum Thema „Fostering the Dialogue Between Science and Practice in Career Guidance and Counselling“ ihre Arbeit aufgenommen. Die TeilnehmerInnen diskutierten Fragen der Notwendigkeit und Nützlichkeit von „Berufslaufbahntheorien“ für die alltägliche Praxis der BeraterInnen sowie Aspekte des Verhältnisses zwischen Theorie, Forschung und Praxis.

Weitere Informationen: <http://www.nice-krakow2018.confer.uj.edu.pl/programme/>

Bericht des Nationalen Forums Beratung (ab S. 18): http://www.forum-beratung.de/cms/upload/NL_2-2018_final.pdf

Erasmus+ Projekt „Keyway“

„Connecting Guidance Services to Key Impact Indicators“ lautet der Untertitel des Projektes Keyway, welches zum Ziel hatte, ein System von Indikatoren zu entwickeln und zu beschreiben, um BeratungsanbieterInnen zu unterstützen, ihre Angebote und die Wirkung ihrer Dienstleistungen erfassen und bewerten zu können. Damit soll ein Beitrag geleistet werden, die Qualität von Beratungsdiensten zu verbessern und Informationen für EntscheidungsträgerInnen bereitzustellen.

Ein Mapping der relevanten Indikatoren, die für die Erfassung und Bewertung von Beratungsleistungen herangezogen werden können, das entwickelte System der Key-Performance- und Impact-Indikatoren sowie ein methodischer Leitfaden zur Umsetzung dieser Indikatoren in Beratungsangeboten sind auf der Projektwebseite verfügbar.

Weitere Informationen und Unterlagen: <http://www.keywayproject.eu/project/>

Ankündigung: 2019 NICE Academy in Split, Kroatien

Die kommende NICE Academy wird von 09. Bis 12. Oktober 2019 von der Universität Split veranstaltet. Das Thema lautet „Innovative Approaches to Career Guidance and Counselling“.

Weitere Informationen: <http://www.nice-network.eu/split2019/>



ErwachsenenbildnerInnen als soziale Welten und als Profession –

Ergebnisse einer Dissertation und Querbezüge zu Bildungs- und BerufsberaterInnen

Die Dissertation mit dem Titel Subkulturen und Soziale Welten der Erwachsenenbildung. Eine professionstheoretische Verortung wurde 2016 an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt abgeschlossen und ist als Buch im transcript-Verlag Bielefeld erhältlich.

Am Anfang stand die in der Erwachsenenbildungsforschung geteilte Erkenntnis, dass ErwachsenenbildnerInnen sich durch hohe Diversität auszeichnen (hinsichtlich Tätigkeitsprofilen, Herkunftsberufen, Arbeitsverhältnissen, Aus- und Weiterbildungen, ...) und dass genau dies als Hindernis für Professionalisierung zu sehen ist, da Professionalisierung immer eine gewisse Abstimmung und Vereinheitlichung bedeutet. Gleichzeitig hatte ich, auch gespeist von Beratungserfahrungen mit ErwachsenenbildnerInnen im Rahmen der Weiterbildungsakademie Österreich, die Vermutung, dass es starke Kohäsions- und Homogenitätssphänomene innerhalb der Erwachsenenbildung gibt. Ich machte mich daher auf die Suche nach Konzepten, die erlauben, gleichzeitig sowohl Diversität als auch Homogenität und Kohäsion zwischen ErwachsenenbildnerInnen theoretisch abzubilden. Letzteres, die Betonung bereits jetzt bestehender Kohäsion hat noch kaum Tradition in der Erwachsenenbildungsforschung. So entstanden die beiden Aspekte der Dissertation: 1. Klärungen zu Profession und Professionalisierung und 2. Beschreibungsmodelle für ErwachsenenbildnerInnen. Die entwickelten Beschreibungsmodelle für ErwachsenenbildnerInnen sind von der Kulturwissenschaft inspiriert sowie von der Grounded Theory und schlagen vor, ErwachsenenbildnerInnen als Professionsspezifische Subkulturen zu erfassen sowie als Soziale Welten in Arenen. Eine Hintergrundmotivation für die Entwicklung dieser Beschreibungsmodelle liegt in der Annahme, dass mit dieser neuen passgenauen Beschreibung die Anerkennung vorhandener Subkulturen und sozialer Welten forciert wird. Dadurch wiederum werden für Professionalisierung nötige Prozesse der Abstimmung erst möglich. Denn erst, wenn sich Subgruppen ihrer Identität sicher sind, können sie sich für derartige Prozesse öffnen. Zusätzlich leistet die Arbeit etwas, was bislang ebenfalls ein Novum ist: Mit dem aus der Grounded Theory stammenden Arena-Konzept (ErwachsenenbildnerInnen als „soziale Welten in Arenen“) wird ein Instrument aufgenommen, das erlaubt, die pluralen gesellschaftlichen Anbindungen der Erwachsenenbildung theoretisch angeleitet einzuholen. Denn beruflich ausgeübte Erwachsenenbildung ist nicht nur Teil des Bildungswesens, sondern vielmehr auch Teil der Privatwirtschaft, des Gesundheits- und des Sozialwesens, der Zivilgesellschaft etc.

Blickt man in die Literatur zur Bildungs- und Berufsberatung (BBB), so lässt sich erkennen, dass diese ebenfalls – so wie die Erwachsenenbildung – über ihre Identität und Konstituierung als Profession reflektiert (etwa Knoll 2008, S. 109ff / Pöllauer 2014). Ebenso ist ersichtlich, dass es auch bei Bildungs- und BerufsberaterInnen vielfältige Erscheinungsformen gibt. So nennen Oberwasserlechner, Stifter, Wohlfahrter (2011, S. 207) die Erscheinungsformen „Karrierecoach, Bildungsberater, Laufbahnberaterin und Coach, Outplacementberaterin“. Im Editorial von Bildungsberatung im Fokus wird darauf hingewiesen, dass es neben „typischer Bildungsberatung“ noch „untypische Angebote“ gibt, letztere im „Bildungs- und Arbeitsmarktkontext“. Es werden die Sektoren „Arbeitsmarktpolitik, Übergangsmanagement, Erwachsenenbildung, tertiäre Bildung“ erwähnt, in denen BBB zu finden ist (Haydn und Polsterer 2013, S. 1), was wiederum eine gewisse Parallele zu ErwachsenenbildnerInnen darstellt. (Natürlich ist auch das Verhältnis der Professionalisierung von ErwachsenenbildnerInnen und der Bildungs- und BerufsberaterInnen in seinen wechselseitigen Bezügen zu analysieren, hier jedoch werden diese beruflichen

Das Buch



Petra H. Steiner (2018):

Soziale Welten der Erwachsenenbildung. Eine professionstheoretische Verortung. Bielefeld: transcript.

Eine PDF-Version des Buches ist kostenlos unter folgendem Link verfügbar: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4328-2/soziale-welten-der-erwachsenenbildung>



Gruppierungen vorerst getrennt behandelt.) Einer kurzen Recherche nach werden in der BBB jedenfalls Fragen nach Kompetenzstandards, Fragen nach Professionalität und Qualität sowie Fragen zur Systematisierung für die geleisteten Tätigkeiten und der institutionellen Settings noch vorrangig gestellt vor den Fragen nach einer berufspolitischen Strategie zur Etablierung einer Profession. Professionalisierung wird somit vorrangig im Sinne individueller Professionalisierung verstanden und weniger als strukturelle (auch als „kollektive Professionalisierung“ bezeichnete). Mitunter wird, da traditionelle Professionen heute nicht mehr auftreten, die Möglichkeit von Professionalisierung im Sinne einer Professionswerdung abgewählt (Pöllauer 2014, S. 18) und lediglich auf „Professionalität“ abgestellt. Jedoch ist „Professionalität“ ohne die Idee einer Profession denkbar?

Die vorliegende Publikation arbeitet Begriffs- und Theorietraditionen rund um Profession und Professionalisierung auf. Häufig nämlich werden verkürzte oder unklare Begrifflichkeiten verwendet, die weder wissenschaftlich noch praktisch relevant werden können, da sie zu wenig detailliert in ihren Aussagen sind. Eine von mehreren wichtigen Erkenntnissen hier ist, dass zwischen individueller Professionalisierung und struktureller Professionalisierungsperspektive (Helsper und Tippelt 2011, S. 275, Kraus 2012, S. 39) unterschieden werden sollte. Meint man eher individuelle Professionalisierung, so fokussiert man vorrangig auf kompetente Berufsausübung durch Individuen und bespricht weniger den strukturellen Rahmen, in dem diese Professionsausübung stattfindet. Das Buch bietet unter anderem auch einen Konzeptvorschlag für Professionen heute: die strukturell verankerte und dynamisch-offene Profession. Empfehlungen, wie eine sich konstituierende Profession vorzugehen hätte, beinhalten, dass es einen fixen Rahmen und flexibel-offene Elemente der Definition der Profession geben muss, dass jedoch auch für nachhaltige Etablierung strukturell verankerte (längerfristig institutionalisierte) Elemente vorhanden sein müssen. Einig ist man sich in allen Professionalisierungstheorien, dass Professionalisierung als gesellschaftlicher Durchsetzungsprozess gesehen werden muss. In diesem Zusammenhang ist auch interessant, dass eine jüngere Theorieentwicklung dem „Habitus“ Rechnung trägt: So beinhaltet professionelle Kompetenz nach Pfadenhauer (2009, S. 10) auch – und das ist neu – einen gewissen Aspekt der reinen „Performanz“, der mit herkömmlichen Verständnis von Professionalität und Kompetenz nichts zu tun hat, es handelt sich eher um eine „Kompetenzdarstellungskompetenz“.

Literatur:

Haydn, Franziska; Polsterer, Andrea: Editorial zu Bildungsberatung im Fokus 2/2013: Typisch untypisch. Online: https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus-02_2013.pdf.

Helsper, Werner; Tippelt, Rudolf (2011): Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer un abgeschlossenen Diskussion. In: Helsper, Werner, Tippelt, Rudolf (Hg.): Pädagogische Professionalität. Beiheft zur Zeitschrift für Pädagogik, 57. Weinheim u.a: Beltz. S. 268-288.

Knoll, Jörg (2008): Lern- und Bildungsberatung. Professionell beraten in der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann.

Kraus, Katrin (2012): Professionalisierung und Beschäftigung in der Weiterbildung. In: Sgier, Irena, Lattke, Susanne (Hg.): Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 35-46.

Oberwasserlechner, Barbara; Stifter, Wolfgang; Wohlfahrter, Irmgard (2011): Identität finden – Vielfalt leben – Profil zeigen: Die vielen Gesichter der Bildungs- und Berufs- und Laufbahnberatung. Ein Projekt der ÖVBBL. In: Hammerer, Marika; Kanelutti, Erika; Melter, Ingeborg (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: Bertelsmann.

Pfadenhauer, Michaela (2009): Professioneller Stil und Kompetenz. In: Pfadenhauer, Michaela, Scheffer, Thomas (Hrsg.): Profession, Habitus und Wandel. Frankfurt/Main: Peter Lang. S. 7-19.

Pöllauer, Wolfgang (2014): Professionalisierung versus Professionalität in der Bildungsberatung. Einige Anmerkungen mit Bezug zur Professionalisierungsdiskussion in der Soziologie. In: Reihe: Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr 1/2014: Professionalität in der Bildungsberatung. Herausgegeben von: Bundesministerium für Bildung und Frauen. Abteilung Erwachsenenbildung II/5. Online: https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2014_1_bildungsberatung.pdf.



Initiative/Impressum



Initiative Bildungsberatung Österreich:

Das Fachmedium Bildungsberatung im Fokus wird im Rahmen der Initiative Bildungsberatung Österreich herausgegeben.

Zu Beginn des Jahres 2011 startete das bm:ukk (heute BMBWF) eine österreichweite Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Die Initiative zielt darauf ab, bildungsbenachteiligten Erwachsenen unter Einsatz von Beratungsangeboten einen besseren Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen. Mit der ESF-Förderperiode 2015-2018 wird die Initiative wiederaufgelegt und erweitert.

Die Umsetzung der Initiative wird von neun Netzwerkprojekten auf Landesebene und überregionalen Vorhaben getragen.

Gemeinsame Ziele der bundesweiten Initiative sind:

- die Umsetzung eines bundesweiten, niedrighschwelligem, qualitativ hochwertigen und gebührenfreien Beratungsangebots zu Bildung und Beruf für Erwachsene,
- die prioritäre Ansprache und Erreichung von bildungsbenachteiligten Erwachsenen
- und die Unterstützung der weiteren Professionalisierung der Leistungserbringung.



Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Impressum: Bildungsberatung im Fokus.

Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und des Europäischen Sozialfonds..

Koordination der Publikation:
ÖSB Studien & Beratung gGmbH - Rudolf Götz
Erscheint 2 x jährlich online auf
www.erwachsenenbildung.at/Service/bildungsberatung_fokus.php

Medieninhaber & Produktion: ÖSB Studien & Beratung gGmbH, Meldemannstraße 12-14, A-1200 Wien

HerausgeberInnen: Erika Kanelutti-Chilas (in between), Gerhard Hofer (AK Oberösterreich), Ingeborg Melter (bifeb), Manuela Vollmann (abz*austria), Bettina Novacek (VHS Meidling), Katrin Reiter (Verein SEB), Silvia Schwarzenberger-Papula (Verein SEB), Peter Schlögl (öibf), Rudolf Götz (ÖSB S&B), Wolfgang Kellner (Ring Österr. Bildungswerke)

Fachredaktion: Astrid Leonhartsberger-Ledl (AK Oberösterreich), Birgit Schmidtke (öibf), Erika Kanelutti-Chilas (in between), Franziska Haydn (ÖSB S&B), Wolfgang Kellner (Ring Österr. Bildungswerke), Mira Nausner (ÖSB S&B)

Supportredaktion, Lektorat:
Franziska Haydn (ÖSB S&B),
Mira Nausner (ÖSB S&B)

Grafisches Konzept: Robert Radelmacher

Satz und Layout: Tordrei.com

Foto-Credits: BMBWF/David Freigner | privat | Fotostudio Schöp | A. Hoeglinger-Mager | Vordenken für Osttirol Brunner | Volker Hoffmann | Brigitte Rumpf | Netzwerk Bildungsberatung | Sarah Baier | privat

Blattlinie: Das redaktionell betriebene Fachmedium der Bildungsberatung Österreich richtet sich an eine Fachöffentlichkeit im Feld und Umfeld der Bildungs- und Berufsberatung. Ziel von „Bildungsberatung im Fokus“ ist die Förderung der Auseinandersetzung mit zentralen Themen der Bildungs- und Berufsberatung und die Anregung wechselseitigen Lernens in diesem Bereich.

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen, der Redaktion oder der beteiligten Institutionen. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich von rassistischen, sexistischen oder anderweitig diskriminierenden Äußerungen sowie rechtswidrigen Inhalten.

Urheberrecht: Das Urheber- und Veröffentlichungsrecht aller Beiträge der Publikation „Bildungsberatung im Fokus“ verbleibt bei den HerausgeberInnen bzw. den jeweiligen AutorInnen. Falls die Inhalte ganz oder teilweise in anderen Publikationen verwendet werden, sind der Name des Autors/der Autorin sowie ein Quellenverweis anzugeben. Jegliche kommerzielle Nutzung oder Vervielfältigung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen ausdrücklichen, schriftlichen Genehmigung.

Wenn Beiträge auf einer Webseite veröffentlicht oder in gedruckter Version zur Verfügung gestellt werden, wird außerdem ersucht, den Link zur Webseite elektronisch an bib@oesb-sb.at bzw. ein Belegexemplar auf dem Postweg an die angegebene Kontaktadresse zu übermitteln.

Kontakt: ÖSB Studien & Beratung gGmbH, Meldemannstraße 12-14, A-1200 Wien, bib@oesb-sb.at