

Bildungsberatung im Fokus

2 | 2017



> Bildungsberatung wirkt

Editorial

Bildungsberatung wirkt – aber wie wirkt Bildungsberatung? Ganz dem aktuellen Trend der Beschäftigung mit Wirkungsanalyse entsprechend, fragt die vorliegende Ausgabe von „Bildungsberatung im Fokus“, wie Wirkung (wissenschaftlich) erfasst werden kann, welche Perspektiven dabei eingenommen werden können und welche Überlegungen damit einhergehen.

In seinem einführenden Beitrag bietet Peter C. Weber den Leserinnen und Lesern einen Rahmen an, die in dieser Ausgabe vorgestellten unterschiedlichen Ansätze einzuordnen. Dabei werden auch die politische Dimension der Wirkungsanalyse und mögliche nichtintendierte Implikationen in den Fokus gerückt, welche bei der Diskussion um Wirkung nicht übersehen werden sollen.

Aus welchen unterschiedlichen Perspektiven Wirkung analysiert werden kann, verdeutlichen die weiteren Beiträge dieser Ausgabe. Einmal wird das Potenzial hervorgehoben, Wirkungen zu betrachten, die neben den für Individuen erzielten beispielsweise auf gesellschaftlicher Ebene durch Beratung erreicht werden können. Das Projekt Bildungsberatungsradar fokussiert dabei auf den Wissenstransfer von der Beratung hin zur Politik. Der Blick auf die Wirkung beraterischer Intervention auf die individuellen Entscheidungsprozesse Ratsuchender in Österreich wird ebenso vorgestellt.

Aus der Praxis berichten Beraterinnen von ihrer alltäglichen Auseinandersetzung mit Wirksamkeit der eigenen Beratung, und dem immer wieder auftretenden Spannungsfeld zwischen Individualzielen der Ratsuchenden und Systemzielen der Bildungsberatung.

Eine angenehme Lektüre und einen schönen Jahresausklang wünscht Ihnen, Mira Nausner
ÖSB S&B

Inhalt



Aus Theorie und Diskurs

- | | |
|---|----------|
| Beratungseffekte durch praxisnahe Evaluation erfassbar machen | Seite 2 |
| Wirkungsanalysen in der Bildungsberatung | Seite 6 |
| „You get what you measure“? – Professionspolitische Überlegungen für ein Berichtssystem Bildungs- und Berufsberatung („Beratungsmonitor“) | Seite 9 |
| Effekte – Nutzen – Wirkung in der Bildungsberatung | Seite 14 |



Aus der Praxis

- | | |
|---|----------|
| Bildungsberatung wirkt! Erkenntnisschritte der Bildungsberatung in Wien | Seite 18 |
| „Wenn ihr wüsstet, was ihr wisst!“ Aus der Praxis des Bildungsberatungsradars | Seite 23 |
| Beratungsziele & Wirksamkeit von Bildungsberatung: Stimmen aus der Praxis | Seite 26 |



Aktuelles aus der EU

- | | |
|--|----------|
| Für eine europaweite Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung | Seite 35 |
|--|----------|

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und des Europäischen Sozialfonds.





Beratungseffekte durch praxisnahe Evaluation erfassbar machen

Peter Weber



Kontakt:

Peter C. Weber
 Professur für Beratungswissenschaften
 Hochschule der Bundesagentur für
 Arbeit – HdBA
 E-Mail: peter.weber@hdba.de
<http://www.hdba.de/hochschule/organisation/lehrende/profil-weber/>

Die wissenschaftliche Beschäftigung mit sowie die praktische Weiterentwicklung der lebensbegleitenden beruflichen und arbeitsweltlichen Beratung entwickeln sich seit einigen Jahren mit zunehmender Intensität (Schiersmann/Maier-Gutheil/Weber 2016). Für die Frage nach den Effekten von Beratung in diesem Kontext sind in den letzten Jahren eine Reihe von Überblicksstudien erstellt worden, die einen guten Einblick in die aktuelle Wirkungsforschung und die Effekten von Beratung bieten (z. B. Hooley 2015; Käßlinger/Maier-Gutheil 2015; Schiersmann/Weber 2017; Schober/Langner 2017; Weber 2016). Gleichzeitig wird der Ruf nach Wirkungsevaluation von Seiten der Politik größer und das Versprechen, über Wirkungsforschung oder -evaluation die Evidenz zu erbringen, dass mit Beratung bestimmte Zielsetzungen erreicht werden können oder Einsparungen an anderer Stelle möglich werden, wird (zum Teil eher leichtfertig) bedient. Der vorliegende Aufsatz gilt den Fragen, was der Unterschied zwischen Wirkungsforschung und -evaluation ist, welche Ansprüche an die Wirkung von Beratung von verschiedenen Seiten gestellt werden und wie die vielfältigen Ziele der Menschen, die Beratung in Anspruch nehmen, Berücksichtigung finden können. Wirkungsevaluation – so wird deutlich – ist eine Aufgabe, bei der politische Aspekte und Interessen hinein spielen und die durch Forschung und eine kritische Fachdiskussion weiter unterstützt werden sollte.

Wirkungsforschung oder die Evaluation bzw. Analyse von Wirkungen

Wirkungsforschung oder die Evaluation bzw. Analyse von Wirkungen von Beratung sind nicht dasselbe, auch wenn sich viele Überschneidungen ergeben. So werden im Prinzip dieselben Methoden der Datenerhebung und Auswertung genutzt. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal ist, dass Wirkungsforschung keinen externen Zwecken verpflichtet sein sollte, während es bei der Evaluation oft solche externen Zwecke oder Zielsetzungen sind, die verfolgt werden. Ein zweiter Unterschied ist eher pragmatischer Natur. Während für Forschung im Prinzip „ideale“ Designs, z. B. mit Kontrollgruppen angestrebt werden können, beschränkt die Praxis diese methodischen Möglichkeiten erheblich.

Unterschiedliche Anforderungen an die Effekte/den Nutzen von Beratung

Die Evaluation von Wirkungen muss sich mit den unterschiedlichen Erwartungen von AkteurInnen an die Wirkung von Beratung auseinandersetzen, wenn sie nicht naiv oder einseitig sein will (s. Abb. 1).





Abb. 1: Erwartungen an die Wirkung von Beratung aus der Perspektive verschiedener Anspruchsgruppen (eigene Darstellung, in Anlehnung an Schiersmann u. a. 2008, S. 26)

Die Planung einer Wirkungsevaluation oder -analyse beginnt also mit der Frage, wessen Perspektive und wessen Erwartungshaltung Berücksichtigung finden sollen. So sind Organisationen, die Beratung anbieten, stärker an ökonomischen Fragen, an Ressourceneffizienz und an der Absicherung der eigenen Marktposition bzw. der eigenen institutionellen Legitimität orientiert (Indikatoren wären hier z. B. Anzahl der durchgeführten Beratungen, Erreichung des gesetzlichen Auftrags, Einsparung von Ressourcen, Aufwand pro Beratungsfall).

Politische AuftraggeberInnen und übergeordnete gesellschaftliche Akteure (z. B. Ministerien) wiederum, orientieren ihre Erwartungen an die Effektivität von Beratung stärker am Erreichen von Zielsetzungen, wie sie sich aus der aktuellen politischen Diskussion oder der fachpolitischen Zuordnung ergeben (Indikatoren wären z. B. die Anzahl von in Arbeit oder Bildung vermittelten Jugendlichen oder Erwachsenen, Integration von Geflüchteten, Ausschöpfung der Arbeitsmarktreserven, Erhöhung der Bildungsbeteiligung oder die Erhöhung von Teilhabechancen für eine spezifische Zielgruppe) und sie achten auf die „Zweckmäßigkeit“ der eingesetzten Mittel (z. B. „Social Return on Investment“).

Professionelle BeraterInnen wiederum, interessieren sich für die Erreichung der Ziele, die sie bzw. ihre Profession mit Beratung verbinden. Sie verfolgen eher pädagogisch oder psychologisch begründete Zielsetzungen (z. B. die Verbesserung des Wissens oder der Kompetenzen der Ratsuchenden, die affektive Stabilisierung, die Unterstützung von Reflexions- und Entscheidungsprozessen oder die Berücksichtigung von lebensweltlichen Perspektiven). Beratende sind wahrscheinlich auch daran interessiert ihre Leistung im Einklang mit den Professionsstandards und den ethischen Grundlagen ihrer Profession zu erbringen und somit dem Wohl der KlientInnen zu dienen (z. B. sich für das Anliegen des/der KlientIn einzusetzen, dem/der KlientIn zu helfen, seine oder ihre Potentiale zu entfalten). Dabei können sich BeraterInnen auf ihre Erfahrung mit der lebensweltlichen Vielfalt und Diversität ihrer Ratsuchenden stützen.





Interessanterweise, sind es oft eher die Erwartungen und -Ziele der ratsuchenden Menschen, die bei der Evaluation von Wirkungen der Beratung (und allgemein in der Qualitätsdiskussion) wenig Berücksichtigung finden. Dies liegt daran, dass KundInnenerwartungen individuell unterschiedlich sind, bisher wenig systematisch untersucht wurden und zum Teil als Deckungsgleich mit den übergeordneten Zielen und Erwartungen von Politik, Anbietern und BeraterInnen verstanden werden. Dabei ist eher davon auszugehen, dass sich die konkreten Erwartungen von KlientInnen von diesen unterscheiden und nicht selten in einem Spannungsverhältnis zu diesen stehen. Verallgemeinert erwarten Ratsuchende eine angemessene und geteilte Identifikation ihrer individuellen Problemlage und eine adäquate Unterstützung, damit sie ihre eigenen, persönlichen Ziele erreichen bzw. ihre Probleme bearbeiten können. Um die Erwartungen der KlientInnen an den Beratungserfolg in die Evaluation von Beratung aufzunehmen, müssten für das entsprechende Angebote passende Kriterien berücksichtigt werden, die nach Möglichkeit mit Ratsuchenden und erfahrenen Beratenden erarbeitet werden sollten. Dies ist umso mehr erforderlich, als dass sich Beratungsangebote an sehr diverse Zielgruppen richten und die Passung von individuellen Zielsetzungen und expliziten Zielen eines Angebots nicht unterstellt werden sollte.

Die Diskussion um die Wirkung von Beratung ist politisch

Berücksichtigt man die vorgestellten, sich zum Teil auch widersprechenden Perspektiven, so ist die Anlage und Durchführung von Wirkungsevaluation eben nicht nur eine fachliche, sondern auch eine sehr politische Aufgabe. Diese Perspektive wird jedoch aktuell nicht genug berücksichtigt, vielmehr scheint es zum Teil so zu sein, dass FachvertreterInnen Wirkungsevaluation oder Wirkungsforschung fordern, ohne deren Implikationen mit zu reflektieren. Dabei zeitigt die Wirkungsevaluation selbst Effekte, die nicht unbedingt den intendierten Zielen entsprechen. Werden z. B. Erfolgsindikatoren wie „eine schnellere Einmündung in den Arbeitsmarkt“ oder „Erhöhung der Bildungsbeteiligung“ als Maßstab angelegt, so könnten Anbieter schon bei der Auswahl von Ratsuchenden darauf achten, gut vermittelbare oder bildungsaffine Ratsuchende zu bevorzugen oder eine schnelle Einmündung wird einer nachhaltigen Einmündung vorgezogen. Evaluation von Wirkung kann so dazu beitragen eher die Personen den Angeboten, als umgekehrt, die Angebote den vielfältigen und komplexen Problem- und Lebenslagen der Menschen anzupassen.

Ausblick auf eine praxisorientierte Evaluationsforschung

Bei der Anlage von Evaluationsstudien ist es also nicht unerheblich, kritisch mit den Zielen und Interessen der Akteure umzugehen. Die Erfassung der erwarteten Wirkung aus Sicht der KundInnen ist bisher unterrepräsentiert und es sollten passende Formen hierfür entwickelt werden.

Für die Praxis ist die Umsetzung von anspruchsvollen Evaluationsstudien bisher jedoch eher schwierig. Zwei Gründe sollen hier benannt werden: zum einen ist es methodisch nicht einfach die erforderlichen Daten zu erheben und so auszuwerten, dass sie aussagekräftig sind. Auch können in der Praxis kaum Kontrollgruppen (also Gruppen von KlientInnen die z. B. keine oder eine systematisch andere Beratung erhalten haben) generiert werden. Zum Zweiten ist es mit erheblichem Aufwand verbunden, sinnvolle und valide Indikatoren zu identifizieren und in leicht handhabbare Erfassungsinstrumente zu übertragen.





Wie am Anfang des Beitrags angesprochen wurde, hat die Forschung in den letzten Jahren eine Reihe nutzbarer Indikatoren sowie Erkenntnisse über sinnvolle Evaluationsdesigns gesammelt. Neben einer kritischen Auseinandersetzung mit den (auch nichtintendierten) Effekten von Wirkungsevaluation ist es perspektivisch auch wünschenswert, diese Erkenntnisse in praktikabler und möglichst übersichtlicher Form der Praxis zur Verfügung zu stellen. Neben Datenbanken mit sinnvollen Indikatoren sind auch Handwerkszeuge zur Erstellung und Auswertung von (Online-)Evaluationen denkbar. Durch die trägerübergreifende Nutzung vergleichbarer Evaluationstools könnte eine Vergleichbarkeit von Daten und Ergebnissen gefördert werden. Hierzu gibt es ein aktuell laufendes EU-Entwicklungsprojekte (<http://www.keywayproject.eu/>), das für die Evaluationspraxis Fortschritte an Praktikabilität und Anwendbarkeit verspricht. Eine weiterhin kritische Diskussion um den Nutzen und mögliche Probleme, die Wirkungsevaluation mit sich bringt, ersetzt dies jedoch nicht.

Literaturhinweise:

- Hooley, T. (2015): The evidence base on lifelong guidance. Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).
- Käpplinger, B./Maier-Gutheil, C. (2015): Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Eine Systematisierung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung-Report, 38(2), S. 163-181.
- Schober, K./Langner, J. (2017): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung: Beiträge zu dem ELGPN-Seminar „Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ am 2. Juli 2015 in Berlin. (K. Schober/J. Langner, Hrsg.) (1. Aufl.). Bielefeld: wbv.
- Schiersmann, C./Weber, P. (2017) Wirkdimensionen in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und Anforderungen an deren Erfassung. In ELGPN-Seminar „Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ 2015, Berlin, K. Schober/J. Langner (Hrsg.), Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Bielefeld: wbv, S. 35-46.
- Schiersmann, C./Maier-Gutheil, C./Weber, P. (2016): Forschung zur Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, in: Tippelt, R./Schmidt, B. (2016): Handbuch Bildungsforschung (Überarbeitete Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schiersmann, C./Weber, P./Dauner, B. A./Bachmann, M. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Weber, P. (2016): Qualität von Beratung unter besonderer Berücksichtigung von Professionalität und Kompetenz des Beratungspersonals. In: Gieseke, W./Nittel D. (Hg.). Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim: Beltz/Juventa.





Wirkungsanalysen in der Bildungsberatung

Klaus Thien



Kontakt:

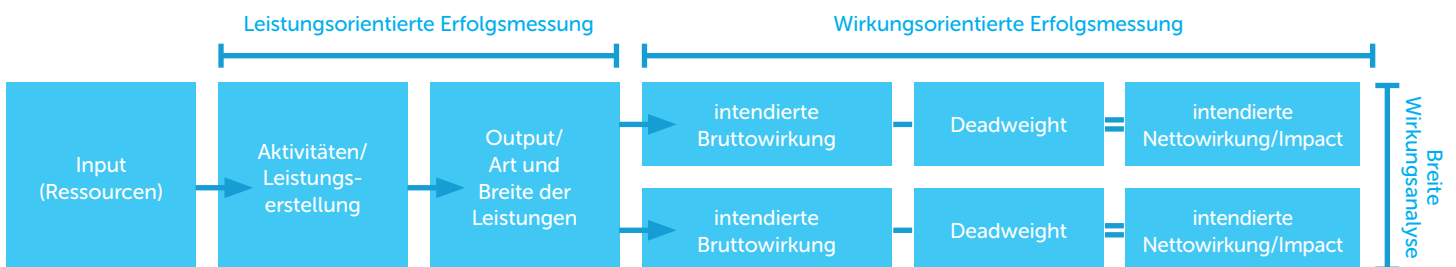
Klaus Thien
 Geschäftsführer Österreichisches Institut für
 Erwachsenenbildung
 E-Mail: klaus.thien@oieib.at
www.oieib.at

Grundüberlegungen zu Wirkungsanalysen

Wirkungsforschung ist stark im Trend. Zahlreiche Einrichtungen aus dem Non-Profit-Bereich und darüber hinaus haben in den letzten Jahren ihre Performance wirkungsanalytischen Auswertungen unterzogen. Das liegt zum einen am Bedürfnis von Organisationen über Qualität und Quantität der Wirkungen ihrer Arbeit in umfassender Weise Aufschlüsse zu erhalten, zum anderen dient es Legitimationsinteressen die zielgerechte, wirksame und effiziente Verwendung der Mittel gegenüber KundInnen, SponsorInnen oder FördergeberInnen nachzuweisen.

Wirkungen in diesem organisationalen Kontext sind die Folge der Leistungen (Output), die durch Organisationen erbracht werden aber gehen über diese Leistungen hinaus: Nach Definition des NPO-Instituts der WU-Wien (Rauscher/Schober) bezeichnen Wirkungen „jene positiven und/oder negativen Veränderungen, die an Begünstigten bzw. Betroffenen nach erbrachter Aktivität bzw. konsumierter Leistung (z. B. Menschen, Gruppen, Gesellschaft) oder in der Umwelt festzustellen sind.“

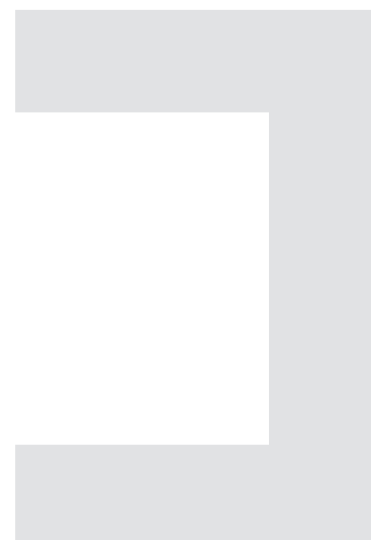
Die Implikationen für Wirkungsanalysen werden durch die sog. Wirkungskette veranschaulicht:



Quelle:

Olivia Rauscher / Christian Schober, Was ist Impact? Gesellschaftliche Wirkungen von (Nonprofit) Organisationen. Von der Identifikation über die Bewertung bis zu unterschiedlichen Analyseformen, Wien 2014.

Wirkungsanalytischer Ausgangspunkt ist der von der Organisation eingebrachte (bspw. monetäre) Input und der mit diesem erbrachte Output, also die Leistungserstellung im eigentlichen Sinn (bspw. die Beratungsleistung). Aus diesem resultieren Wirkungen bei den Zielgruppen aber auch über diese hinaus, wobei es Sinn macht neben den intendierten Wirkungen auch die nichtintendierten Wirkungen in den Fokus zu nehmen. Wichtig – wenn auch häufig methodisch schwierig – ist die Berücksichtigung von Veränderungen, die unabhängig vom zugrundeliegenden Output aufgetreten sind. Diese als Deadweight bezeichneten Veränderungen sind bei der Erfolgsmessung in Abzug zu bringen. Wirkungen entfalten sich auf verschiedenen Ebenen (Individuum, Organisation, Gesellschaft), zu verschiedenen Fristigkeiten (kurz-, mittel-, langfristig) und auf verschiedenen Dimensionen (psychisch, sozial, kulturell etc.). Methodisch bedient sich die Wirkungsanalyse einer Vielzahl quantitativer (vielfach auch quantifizierender) und qualitativer Verfahren.





Beispielhaft sei hier der sog. SROI-Index (Social Return on Investment) genannt, in dem als Ergebnis der quantifizierte eingebrachte Input den quantifizierten erzielten Wirkungen in Form eines Quotienten gegenübergestellt wird.

Wirkungsanalysen in der Bildungsberatung

Im Praxishandbuch zur Wirkungsmessung von Bildungs- und Berufsberatung (Egger-Subotitsch u. a.) werden auch für Wirkungen der Bildungs- und Berufsberatung verschiedene Ebenen und verschiedene Fristigkeiten unterschieden: Auf Ebene der beratenen Individuen, die ja primär im Fokus der Beratungseinrichtungen stehen, macht es Sinn zwischen unmittelbaren, mittel- und langfristigen Wirkungen zu unterscheiden: Während unmittelbar v. a. in den Bereichen des Wissens und der Fertigkeiten, der Einstellungen und Motivationen Wirkungen nachweisbar sind werden mittelfristig v. a. Persönlichkeits- (insbesondere Handlungs-)kompetenzen ausgebildet. Dazu zählen allgemein verbesserte Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeiten, speziell bspw. verbesserte Kompetenzen in Bezug auf den Umgang mit Berufs- und Bildungsentscheidungen. Längerfristig zeigt Bildungsberatung auch Effekte in den Lebensrealitäten der Beratenen, bspw. in aufgenommenen Aus- und Weiterbildungen oder in geänderter Beschäftigungssituation, wie sie ein gelungener (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt oder beruflicher Aufstieg darstellt.

Analog konnten in einer wirkungsanalytischen Vorstudie im Bereich der bildungsberatung.wien des Österreichischen Instituts für Erwachsenenbildung (2017), in deren Rahmen Leitfaden-Interviews ca. drei bis sechs Monate nach der Beratung durchgeführt wurden, in hohem Maß Wirkungen in den Dimensionen Information und Orientierung, Motivation, Selbstreflexion, Selbstvertrauen, Perspektivenentwicklung, Ziel- und Handlungsorientierung nachgewiesen werden (s. den Beitrag v. Bettina Novacek i. dieser Ausgabe).

Wirkungen auf Ebene der materiellen Lebensumstände (Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung) hatten sich für die Beratenen zum Zeitpunkt der Befragung nur teilweise realisiert. Vergleichbare Ergebnisse auf Persönlichkeitsebene zeigen auch andere Untersuchungen, etwa im Bereich der BerufsInfo-Zentren (BIZ) des AMS in Tirol und im Burgenland (2014). In deren Rahmen hatten sich aber bereits verstärkt Beschäftigungsmöglichkeiten für die BeratungskundInnen ergeben. Ein Hinweis auf den Umstand, dass Beratung stets unter makroökonomischen sowie sozial-, bildungs- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen stattfindet, welche die Wirkungen mitdeterminieren. Die AutorInnen weisen darauf hin, dass die Beratungswirkung in Zusammenhang mit der Ausgangssituation der Beratenen steht: Die Wirkung ist umso stärker, je klarer die Anliegen und die Zuversicht der Beratenen zum Zeitpunkt der Beratung sind.

Ähnliche Ergebnisse ergeben sich aus einer Auswertung britischer Studien (Käpplinger).

Neben den Individuen als unmittelbaren AdressatInnen der Bildungsberatung können abgeleitete Wirkungen auch auf anderen Ebenen unterstellt werden. So verweist das Praxishandbuch auf längerfristige gesellschaftliche Wirkungen auf gesellschaftlicher Ebene, bspw. auf betrieblicher und makroökonomischer Ebene positive Wachstumseffekte mit den entsprechenden sozialpolitischen Implikationen.



Auch bei Wirkungsanalysen außerhalb der Bildungs- und Berufsberatung spielen unterschiedliche Wirkungsebenen eine wichtige Rolle. So zeigt eine laufende Untersuchung des Österreichischen Instituts für Erwachsenenbildung unter Verbänden allgemeiner Erwachsenenbildung im ländlichen Raum die Relevanz der Gemeindeebene für Wirkungen von Bildungsangeboten, etwa für den sozialen Zusammenhalt. Gerade für abgrenzbare Communities, wie sie bspw. politische Gemeinden darstellen, lassen sich Wirkungen zeigen, die jenseits der Ebene der individuellen NutzerInnen liegen.

Die beschriebenen zeitlichen Dimensionen für Wirkungen der Bildungs- und Berufsberatung determinieren für das jeweilige Forschungsdesign die Messzeitpunkte. Die Wirkungen unterscheiden sich erheblich, je nachdem, ob sie unmittelbar nach der Beratung, sechs Monate oder zwei Jahre danach erhoben werden.

Methodische Grundlage der Wirkungsforschung im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung stellen Befragungen von BeratungskundInnen dar (Fragebögen, Interviews, Fokusgruppen). Sinnvoll ist, quantitative und qualitative Verfahren zu kombinieren. Im Idealfall als Längsschnittstudien bzw. mit Kontrollgruppen. Daneben sind Kompetenzmessungsverfahren, Feedbackdaten, statistische Auswertungen sowie Kosten-Nutzen-Analysen (wie der oben beschriebene SROI-Index) von Relevanz.

Abschließend sei festgehalten, dass Wirkungsanalysen – auch in der Bildungsberatung – ein interessantes Instrument sind, um Aufschlüsse über die Relevanz der eigenen Arbeit über die klassische Evaluation hinaus zu erhalten. Gerade das Mitdenken von Wirkungsebenen, die möglicherweise nicht alltäglich im Fokus stehen (bspw. familiäres Umfeld der Beratenen, Gesellschaft), eröffnet spannende Perspektiven.

Literatur:

Egger-Subotitsch, Andrea/Liebeswar, Claudia/Schneeweiß, Sandra (2016): Praxishandbuch. Die Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung professionell messen – Methoden und Indikatoren zur Messung. Wien.

Egger-Subotitsch, Andrea/Kerler, Monira/Stark, Martin/Schneeweiß, Sandra/Pintsuk, Julia: Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern Burgenland und Tirol. Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von AMS Tirol und AMS Burgenland zur Bildungs- und Berufsberatung im AMS-Kontext. AMS info (340).

Käpflinger, Bernd (2010): Nutzen von Bildungsberatung. Konzeptionelle Eckpunkte vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse. DIE-Magazin 2010/2.

Käpflinger, Bernd (2014): „Ich sehe doch am Gesicht des Klienten, was wirkt und was nicht!“ – Zugänge von Politik, Praxis und Wissenschaft zu Wirkungsanalysen in der Bildungsberatung. Präsentation im Rahmen der Tagung des Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung – Wirkung – Nutzen – Sinn“, 25. April 2014 in St. Wolfgang.

Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung (www.oieb.at) (2017): Qualitative Vorstudie zu einer Wirkungsanalyse für die Bildungsberatung in Wien. Wien.

Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung (www.oieb.at): Wirkungsanalysen für Einrichtungen der allgemeinen Erwachsenenbildung. Pilotprojekt im Bereich des Ringes österr. Bildungswerke und des Forums kath. Erwachsenenbildung (laufend).

Rauscher, Olivia/Schober, Christian (2014): Was ist Impact? Gesellschaftliche Wirkungen von (Nonprofit) Organisationen. Von der Identifikation über die Bewertung bis zu unterschiedlichen Analyseformen. Wien.

Rauscher, Olivia (2015): Die Vermessung unserer Welt mittels Wirkungsanalyse. Eine Einführung. Präsentation im Rahmen der Pädagogischen Plattform des Ringes Österreichischer Bildungswerke. 1. September 2015 in Retzhof/Wagna.

Schanne, Norbert/Weyh, Antje (2014): Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der „Dresdner Bildungsbahnen“. Eine quantitative Studie. Nürnberg.





„You get what you measure“?

Professionspolitische Überlegungen für ein Berichtssystem Bildungs- und Berufsberatung („Beratungsmonitor“)

Einleitende Anmerkung der Redaktion: Dieser Beitrag ist ein Ausschnitt der Langfassung des gleichnamigen Artikels, mit freundlicher Genehmigung der AutorInnen und des Verlages folgendem Sammelband entnommen: „Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung“, herausgegeben von Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Karen Schober und Judith Langner. Das Buch ist 2017 im W. Bertelsmann Verlag erschienen. In dieser Publikation präsentieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Beratungsforschung ihre Forschungsansätze und -ergebnisse und diskutieren deren Bedeutung für eine Stärkung der Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung.

Was bedeutet Evidenzbasierung für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung?

Evidenz hat in den letzten rund 15 Jahren eine steile Begriffskarriere erfahren. In einem ersten Zugriff kann man diese im Sinne einer unmittelbar einsichtigen (evidenten) Schlussfolgerung verstehen, die keines durch empirische Forschung belegten Nachweises bedarf (Bellmann/Müller 2011, S. 11), oder aber – für unsere Fragestellung bedeutsamer – als wissenschaftlichen Nachweis und Begründung der Wirksamkeit einer Maßnahme verstehen (vgl. Tippelt/Reich-Claassen 2010, S. 22). Was sind die Kernideen von evidenzbasierter Politik und Praxis? Leitbild und Praktiken einer evidenzbasierten Medizin haben die Diskussion stark beeinflusst. Evidenzbasierung im Sinne einer durch empirische Forschung fundierten Politik und Praxis beinhaltet zwei wichtige Kritikpunkte. Erstens die Kritik an der bisherigen Wissenschaft und Forschung: Mit dem Postulat der Evidenzbasierung werden bestimmte Ausprägungen von Wissenschaft befördert. Es geht um eine Orientierung am quantitativen Paradigma und dort wiederum an bestimmten methodischen Ansätzen wie randomisierten Studien und Kontrollgruppendesigns. Theorietestend sollen mit statistischen Analysen quasi naturwissenschaftliche Zusammenhänge im Bildungsbereich erkannt, gemessen und bewertet werden. Evidenzbasierung beinhaltet eine Mathematisierung der Forschung (vgl. Lüthy 1985) und damit eine Kritik an der bisherigen Wissenschaft, die nicht praxisbezogen und rigide genug untersucht hätte. Es wird aktuell ein Paradigmenstreit geführt. Zweitens wird mit der Evidenzbasierung die Hoffnung verbunden, dass diese zu einer besseren Bildungspolitik führe: einer Bildungspolitik, die nicht durch Ideologien gekennzeichnet sei, sondern durch rationale, faktenbasierte Entscheidungen (vgl. Tippelt/Reich-Claassen 2010, S. 23). Hier beinhaltet der Begriff der Evidenz eine Kontrastierung gegenüber Anschauungen, die lediglich subjektiv sind, während Evidenz den Anspruch der objektiven Wahrheit beinhaltet. Zusammenfassend kann man sagen, dass mit Evidenzbasierung die Hoffnung formuliert wird, dass Zahlen und Statistiken zu besseren Entscheidungen in Politik und Praxis führen. Jürgen Kluge (McKinsey) hat dies so formuliert: „Sobald Sie etwas messen, wird es besser.“ (zitiert aus Bellmann/Müller 2011, S. 10). Diese neue Orientierung wird deutlich (Jornitz 2009) oder differenziert kritisiert (Tenorth 2014). Es wird auf die Schwierigkeit verwiesen, die richtigen Maßzahlen zu bestimmen (Haberzeth et al. 2016) oder wie schwer es ist, empirische Daten zu interpretieren (Tippelt 2009). So liefern manche evidenzorientierte Studien relativ pauschale Ergebnisse oder es bleibt unklar, wie man daraufhin Entscheidungen fundiert treffen will. Zudem benötigen evidenzbasierte Studien viel Zeit, sodass eindeutiger Erkenntnisse erst Jahre später nach Einführung z. B. einer Bildungsreform verlässlich vorliegen, die dann frühere, vorschnelle Interpretationen fast ad absurdum führen (vgl. Sahlgren 2015). Vergangene Evidenz muss nicht auch aktuell relevant sein oder gar Vorhersagen ermöglichen. Bildungspolitik muss oft kurzfristig entscheiden. Wissenschaftliche Erkenntnis und politi-

Karen Schober
Bernd Käßplinger



Kontakt:

Karen Schober
Vorsitzende Nationales Forum Beratung
in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb)
E-Mail: info@forum-beratung.de
www.forum-beratung.de

Bernd Käßplinger
Justus-Liebig-Universität Giessen
Institut für Erziehungswissenschaft
Professur für Weiterbildung
E-Mail: bernd.kaepplinger@erziehung.uni-giessen.de
<https://www.uni-giessen.de/fbz/fb03/institute/ifezw/prof/wb/team/kaeppl>



sches oder praktisches Handeln haben unterschiedliche Zeithorizonte. Einigkeit sollte dahingehend bestehen, dass der naive Glaube, dass mit einer Evidenzbasierung politische und Praxisentscheidungen nur noch rational und wertfrei getroffen würden, unangemessen ist. Weder Politik noch Bildung sind wertfrei. Dort, wo dies proklamiert wird, werden wahrscheinlich nur die eigenen oder die Machtinteressen anderer durch vermeintlich objektive Daten verschleiert.

Was bedeutet dies für Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung? Angebracht erscheint ein differenzierter, kritischer und reflektierter Umgang mit dem Paradigma der Evidenzbasierung. Weder eine naive Zahlengläubigkeit mit einer Abschottung gegenüber kritischen Diskussionen noch eine Ablehnung jeglicher statistischer Orientierungen ist angemessen. Vielmehr brauchen wir den Wettstreit der Ideen, um innovationsfähig zu bleiben. Das bedeutet, dass Modellvorhaben und neue Praktiken genau evaluiert werden, was weder rein legitimatorische Gefälligkeitsevaluationen noch eine Fokussierung auf das allein quantitativ Messbare meint. Ersteres ist in der Bildungspolitik durchaus zu finden und begründet Kritik an der Aussagekraft so mancher Evaluation (Schrader/Goeze 2011, S. 75) und ihrer interessengeleiteten „Vernutzung“ (Gieseke 2002). Eine Engführung auf rein quantitative Designs mit kurzfristigem Bewertungshorizont (z. B. ein halbes Jahr nach einer Maßnahme) macht viele langfristige Effekte von Beratung und Bildung unsichtbar, was letztlich bildungs- und beratungsfeindlich wäre. Anstatt sich selbstgefällig auf Floskeln zurückzuziehen, wie „Ich sehe doch am Gesicht des Klienten, was wirkt und was nicht.“ (vgl. Käßlinger et al. 2014), sollte das Postulat der Evidenzbasierung dazu ermahnen, die Informiertheit von Entscheidungen offenzulegen. Subjektive oder partikulare Erfahrungen, Alltagstheorien oder Mythen sollten in Politik, Wissenschaft und Praxis kein Maßstab für Entscheidungen sein. Insofern kann die Diskussion darüber, mit welcher Indikatorik Beratung beschrieben und gemessen werden kann, hilfreich sein, um zu klären, welche Aspekte von Beratung für die verschiedenen Beteiligten (Ratsuchende, Beratende, Anbieterorganisationen, Träger, Stakeholder, Geldgeber) wichtig sind. Das birgt Gefahren, weil sich ggf. nur bestimmte Interessen durchsetzen. Unser Artikel ist überschrieben mit „You get what you measure“? Dieses Zitat wird im Kontext einer zahlenbasierten Steuerung von Unternehmen verwendet. Bildungs- und Beratungssysteme sind aber komplexer als ein einzelnes Unternehmen. Zudem wissen gute Unternehmenslenker, dass es mit guten Geschäftsideen und einer stimulierenden Unternehmenskultur noch mehr als nur Zahlen braucht, um ein Unternehmen gut zu führen. Insofern sollte das verwendete Titelzitat sensibilisieren für den Wert von Zahlen, aber auch deren Begrenzungen.





Eckpunkte zur Entwicklung einer Indikatorik für die BBB-Beratung

Die Entwicklung einer adäquaten Indikatorik für eine systematische und nachhaltige Berichterstattung zur BBB-Beratung erfordert eine Identifizierung der Stell-schrauben, die geeignet sind, Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Beratungssystems und -angebots in Gang zu setzen. Dazu gehört eine Analyse der politischen und der professionellen Ziele, denen lebensbegleitende Beratung verpflichtet ist. Diese sind in der Regel in dem jeweiligen gesetzlichen Auftrag festgeschrieben.

Die Systematik für eine Indikatorik sollte Bezug nehmen auf die Ziele und Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen – in Anlehnung an das systemische Kontextmodell arbeitsweltbezogener Beratung (Schiersmann/Weber 2013), das davon ausgeht, dass die Akteure im Beratungsprozess im Rahmen ihrer jeweiligen Systeme agieren. Dabei unterscheiden Schiersmann/Weber zwischen dem System der Ratsuchenden, der Beratenden, der Anbieterorganisationen und der gesellschaftlichen und politischen Akteure. Daraus ergeben sich vier Akteursgruppen mit jeweils eigenen Zielen, Erwartungen und Anforderungen an die BBB-Beratung: Politik/Stakeholder, Nutzer/Ratsuchende, Beratende und Anbieter/Träger. Ratsuchende verbinden die Inanspruchnahme eines Beratungsangebots mit persönlichen Zielen und Anforderungen an die Beratung, die in eine Indikatorik der Berichterstattung eingehen müssen. Dazu gehören z. B. Transparenz des Angebots, leichter Zugang, verschiedene Aspekte einer beratungsförderlichen Beziehungsgestaltung (u. a. Empathie, Vertrauen), Kompetenz und Professionalität der Beratenden, Ergebnisorientierung bei gleichzeitiger Ergebnisoffenheit, Gewährleistung von Datenschutz, höhere Informiertheit, Verbesserung ihrer Entscheidungsfähigkeit und Handlungskompetenz in Bildungs- und Berufsfragen. Anbieter von Beratungsdiensten und Beratende erwarten institutionelle, administrative und ressourcenorientierte Rahmenbedingungen, die ein an professionellen Standards orientiertes Beratungsangebot ermöglichen und fördern. Dazu gehören u. a. angemessene personelle und finanzielle Ressourcen, beratungsförderliche administrative Regelungen für Ratsuchende ebenso wie für die Beratenden, verbindliche Regelungen zur Aus- und Weiterbildung der Beratenden. Politisch Verantwortliche, Finanziere und Stakeholder sind in erster Linie an den nachweisbaren Ergebnissen und Wirkungen von Beratung im Hinblick auf die angestrebten Ziele und die dafür investierten Mittel interessiert. Im Hinblick auf die einzelnen Indikatoren empfiehlt es sich, diese nach dem gängigen „Input-Prozess-Output/Outcome-Modell“ in einer Matrix zu systematisieren (siehe Abbildung), in deren Feldern die relevanten Indikatoren zugeordnet werden können. Die Auswahl der für eine Berichterstattung einzubeziehenden Indikatoren könnte sich an den in dem oben erwähnten „Offenen Koordinierungsprozess“ entwickelten „BeQu-Qualitätskonzept“ und den dort definierten Qualitätsstandards und Kompetenzanforderungen orientieren (nfb/ Forschungsgruppe Beratungsqualität 2014). In der Abbildung sind hieraus ausgewählte Indikatoren den jeweiligen Feldern zugeordnet.



Agierenden-/Anspruchsgruppen	Input-Indikatoren	Prozess-Indikatoren	Output/Ergebnis-Indikatoren	Outcome/Wirkungsindikatoren
Nutzende/ Ratsuchende	Inanspruchnahme/Auslastung von Beratungsangeboten, Erreichbarkeit (Öffnungszeiten, Wartezeiten, Barrierefreiheit); Verfügbarkeit aktueller, zutreffender Information, Kompetenz der Beratenden	störungsfreie Atmosphäre, Haltung (Empathie, Wertschätzung) und Verhalten von Beratenden, Verwendung angemessener diagnostischer Methoden	Aktionsplan, Vermittlungsvorschläge, Übergang in Bildung oder Arbeit, Vermeidung von Ausbildungs-/Studienabbruch, Zufriedenheit mit Beratungsgespräch/-ergebnis, bessere Entscheidungsfähigkeit	verbesserte Handlungs- und Entscheidungskompetenz (CMS); stabile Einmündung in Ausbildung/Arbeit, höheres Einkommen, höhere Lebens-/Arbeitszufriedenheit
Beratende	Zugangsvoraussetzungen, anerkanntes Qualifikations-/Kompetentprofil, gergelte Aus- und Fortbildung und Supervision	ausreichender Zeitrahmen für Beratung, Workload, angemessene räumlich-sächliche Ausstattung, Vernetzung, Kooperation mit relevanten Akteuren, Weiterleitung/Verweisung	analog zu Ergebnisindikatoren der Nutzer; eigene Zufriedenheit; Nachhalten von Ergebnissen,	Absicherung der eigenen Tätigkeit, Legitimation und Anerkennung
Anbietende Organisationen	Planungssicherheit hinsichtlich Finanzierung und Ressourcen, Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Sach- und Personalausstattung, Gewährleistung gut ausgebildeter, kompetenter Berater, Vernetzung mit relevanten Akteuren, Beratungsspezifisches Qualitätsmanagement)	Rahmenbedingungen für beratungsförderliche Prozessgestaltung	Erreichen der mit Beratung angestrebten Lernziele (CMS, Selbstorganisationsfähigkeiten) Einmündungsquoten in Bildung/ Beschäftigung	Absicherung der Existenz der Organisation, Legitimation und Anerkennung
Politik/ Stakeholder:innen/ Finanzierung	Gesetzliche Rahmenbedingungen für Beratung/Finanzierung; Förderprogramme	Rahmenbedingungen für beratungsförderliche Prozessgestaltung, sachgerechte Mittelverwendung	Erreichen der mit Beratung angestrebten Lernziele (CMS, Selbstorganisationsfähigkeiten) Einmündungsquoten in Bildung/ Beschäftigung	Verbesserung Übergang Schule – Beruf; Vermeidung von Ausbildungs-/Studienabbruch und Arbeitslosigkeit / Unterbeschäftigung; Reduzierung von staatlichen Transferleistungen und anderen sozialen Folgekosten von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit

Abb.: Indikatoren-Matrix mit Beispielen, Darstellung der AutorInnen.

Diese hier skizzenhaft angedeutete Indikatorik bedarf im Rahmen eines Forschungsvorhabens einer weiteren Systematisierung und Ausdifferenzierung für unterschiedliche Beratungsfelder, aber auch einer Straffung im Hinblick auf ein handhabbares Berichtssystem ebenso wie im Hinblick auf die Verfügbarkeit und Beschaffung von empirischen Daten.



Literatur:

- Bellmann, Johannes/Müller, Thomas (Hg.) (2011): Kritik evidenzbasierter Pädagogik. Wiesbaden: VS Verlag.
- Gieseke, Wiltrud (2002): Evaluation in Zeiten der Veränderung. In: Report 2002/50, S. 68–76.
- Haberzeth, Erik/Käpplinger, Bernd/Kulmus, Claudia (2016): Wirkungsforschung in der Weiterbildung – Auf dem Weg zum richtigen Maß? In: Blömeke, Sigrid et al. (Hg.): Traditionen und Zukünfte. Beiträge zum 24. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Leverkusen: Budrich, S. 257–274.
- Jornitz, Sieglinde (2009): Evidenzbasierte Bildungsforschung. In: Pädagogische Korrespondenz 2009/40, S. 68–75.
- Käpplinger, Bernd/Lichte, Nina/Rämer, Sabrina (2014): „Ich sehe doch am Gesicht des Klienten, was wirkt und was nicht!“ In: Melter, Ingeborg et al. (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung – Nutzen – Sinn. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 213–238.
- Lüthy, Herbert (1985): Die Mathematisierung der Sozialwissenschaften. In: Wehler, Hans-Ulrich (Hg.): Geschichte und Ökonomie. Königstein: Athenäum, S. 230–241.
- nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität (2014): „Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ und „Professionell beraten – Kompetenzprofil für die Beratenden in Bildung, Beruf und Beschäftigung“. Berlin/Heidelberg. URL: www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/Berufsbildung (20-11-2016).
- Sahlgren, Gabriel (2015): The Real Finnish Lessons. Surrey: Centre for Policy Studies.
- Schrader, Josef/Goeze, Annika (2011): Wie Forschung nützlich werden kann. In: Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 2011/2, S. 67–76.
- Schiersmann, Christiane/Weber, Peter (Hg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Tippelt, Rudolf/Reich-Claassen, Jutta (2010): Stichwort Evidenzbasierung. In: DIE-Zeitschrift 2010/4, S. 22–23.
- Tippelt, Rudolf (Hg.) (2009): Steuerung durch Indikatoren. Opladen: Budrich, S. 7–15.
- Tenorth, Heinz-Elmar (2014): Evidenzbasierte Bildungsforschung vs. Pädagogik als Kulturwissenschaft – Über einen neuerlichen Paradigmenstreit in der wissenschaftlichen Pädagogik. In: Nevelestudomány 2014/3, S. 5–21.

Quelle:

- Schober, Karen / Käpplinger, Bernd (2017), „You get what you measure“? –Überlegungen für ein Berichtssystem Bildungs- und Berufsberatung („Beratungsmonitor“). In: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Karen Schober, Judith Langner (Hg.), Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung, W. Bertelsmann Verlag, S. 49-63.





Effekte – Nutzen – Wirkung in der Bildungsberatung

Eine Panel-Untersuchung bei Ratsuchenden der Bildungsberatung Österreich.

In dem aktuell laufenden Forschungsprojekt wird über eine Panelerhebung (Ziel: Stichprobengröße von 800 Ratsuchenden) ein integrierter Ansatz der Wirkungsbetrachtung verfolgt, indem sowohl die unmittelbaren Effekte als auch die mittel- und langfristigen Wirkungen zu unterschiedlichen Befragungszeitpunkten in den Blick genommen werden. Ziel ist zu untersuchen, welche Wirkungen beraterische Interventionen in individuellen Entscheidungsprozessen zeigen und welche weiterführenden Erkenntnisse eine kontextsensible Analyse unter Berücksichtigung der Situation der Ratsuchenden anbieten.

Wirksamkeit: Eine Frage der Perspektive?

Öffentlich geförderte Bildungs- und Berufsberatung findet in einem potenziellen Spannungsfeld von Erwartungen der Beratenen und Anforderungen der Auftrag- oder Fördergeber statt (Schröder & Schlögl, 2014, S. 134 ff). In diesem Kontext gewinnt die Wirkungsorientierung zunehmend an Bedeutung, nicht zuletzt, um den öffentlichen Mitteleinsatz zu legitimieren (Hooley, 2014). Effekte und Wirkungen lassen sich hierfür auf unterschiedlichen Betrachtungsebenen beobachten (Makro-, Meso- und Mikroebene) und treten damit verbunden für eine Vielzahl von AkteurInnen in unterschiedlicher Form in Erscheinung (Schlögl, 2014, S. 161). So werden von FördergebervertreterInnen möglicherweise andere Befunde als steuerungsrelevant eingestuft bzw. gewichtet als von BeraterInnen, die Feedback zu ihrer Beratungspraxis erhalten möchten. Die Bewertung von Wirksamkeit ist also stets auch eine Frage der Betrachtungsebene und Perspektive. Wirksamkeit muss in der Bildungsberatung dabei nicht immer unmittelbar eintreten und kann – etwa wenn der Beobachtungszeitraum zu knapp bemessen wird – nichtintendierte Ergebnisse erzielen, so könnte etwa eine aus der beraterischen Intervention folgende berufliche Umorientierung (vorübergehend) zu einem niedrigeren Einkommen oder Arbeitslosigkeit führen.

Wirkungsorientierung in der Bildungsberatung Österreich

Für Österreich liegen wirkungsorientierte Analysen nur vereinzelt für spezifische Beratungsformate vor (z. B. Schober, Sprajcer, & Karner, 2014). Die wirkungsorientierten Steuerprinzipien der Initiative Bildungsberatung Österreich sind bereits seit Beginn über in den Förderverträgen vereinbarten Wirkungsziele grundsätzlich eingeschrieben. Über ein mittlerweile standardisiertes Berichts- und Dokumentationswesen wird über den Grad der Zielerreichung (z. B. Anzahl der Beratungskontakte, erreichte Personengruppen) der Beratungsangebote quartalsweise Bericht erstattet. Um weiteres Wissen über die Wirkung von Bildungsberatung zu generieren, wurde innerhalb der Bildungsberatung Österreich im Netzwerk „Überregionale Vorhaben“ (Förderperiode 2015-2017) der Fokus auf eine darüber hinausgehende wirkungsorientierte Analyse gelegt. Die Durchführung dieses Projektes liegt verantwortlich beim Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). Als Entwicklungspartner sind das abz*austria und der Ring Österreichischer Bildungswerke sowie interessierte Beratungseinrichtungen bzw. NetzwerkkoordinatorInnen miteinbezogen.

Beratung als kontextsensibler Gegenstand der Wirkungsanalyse

Die Wirkung von Beratung als pädagogische Intervention zeigt sich nicht nur in bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Faktoren, sondern auch in der Stärkung des Selbstbewusstseins oder der Handlungsfähigkeit der Beratenen (Käpplinger, 2010, S. 32). Aus pädagogischer Sicht, sind Prozesse der Bildungsberatung damit

Martin Mayerl,
Birgit Schmidtke



Kontakt:

Martin Mayerl
Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung
E-Mail: mayerl@oeibf.at
www.oeibf.at

Birgit Schmidtke
Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung
E-Mail: schmidtke@oeibf.at
www.oeibf.at





in besonders hohem Maße durch die Orientierung an individuelle Anliegen und Bedürfnisse der Ratsuchenden charakterisiert. Zwar werden teilweise idealtypische Beratungsverläufe beschrieben, aus diesen lassen sich aber in der Realität keine standardisierten Muster von Bildungsberatung ableiten. Entscheidungstheoretische Modelle weisen darauf hin, dass Berufs- und Weiterbildungsentscheidungen in der Regel nicht konkret im Beratungsprozess getroffen werden, sondern im Anschluss an die Beratung oder sogar davor (Kuhn, 2011). Wie eine beraterische Intervention konkret auf einen Entscheidungsprozess hinwirkt, ist jedoch nach wie vor unbekannt (Gieseke, 2016, S. 32). Diese pädagogisch orientierte Perspektive auf Bildungsberatung macht gut sichtbar, dass wirksame Bildungsberatung sich an höchst individuellen Beratungsanliegen ausrichten muss. Für Wirkungsanalysen heißt dies, dass Bedürfnisse, individuelle Beratungsanliegen und der Kontext, aus dem heraus Beratung besucht wird, wichtige Parameter sind, um pädagogische Dimensionen der Wirkung beobachten zu können. Eine wirkungsorientierte Betrachtung von Beratung muss daher immer in Beziehung zu den individuellen Ausgangssituationen und subjektiven Einstellungen der Beratenen gesetzt werden. Dies betrifft vor allem die komplexe Operationalisierung von Effekten und Wirkungen in der Bildungsberatung, insbesondere wenn nicht allein auf eng begrenzte intendierte Wirkungen (etwa Weiterbildungsteilnahme, Arbeitsmarktintegration) abgestellt wird.

Forschungsdesign: Integrierter Ansatz von Wirkungsbetrachtung

Aus diesem konzeptionellen Verständnis von Wirkung in der Bildungsberatung leitet sich ein Forschungsdesign ab, das erlaubt verschiedene Ebenen von und Perspektiven auf Wirkungen zu berücksichtigen. Demnach lassen sich unterschiedliche Arten von Wirkungen unterscheiden, der Struktur- und Angebotseffekt, unmittelbare Effekte sowie mittel- und langfristige Wirkungen.

**Tabelle: Darstellung des integrierten Ansatzes der Wirkungsanalyse
Struktur als Wirkung**

Wirkungsart	Struktur- und Angebotseffekt	Unmittelbarer Effekt	Mittel- und langfristige Wirkungen
Ansatz	Monitoring	Feedback-Modell	Fallbezogenes Evaluationsinstrument
AdressatInnen	Programm- und politikverantwortliche Stellen, Beratungseinrichtungen	BeraterInnen, Beratungseinrichtungen	Steuerungsebene, Fachöffentlichkeit
Methode	Vergleich Ratsuchende mit Bevölkerungsstruktur	Panelerhebung bei Ratsuchenden	
Erhebungsinstrument	Sekundäranalyse: Metadokumentation, Mikrozensus	Papierfragebogen, Online-Fragebogen	Online-Fragebogen, Telefoninterview

Quelle:
öibf.

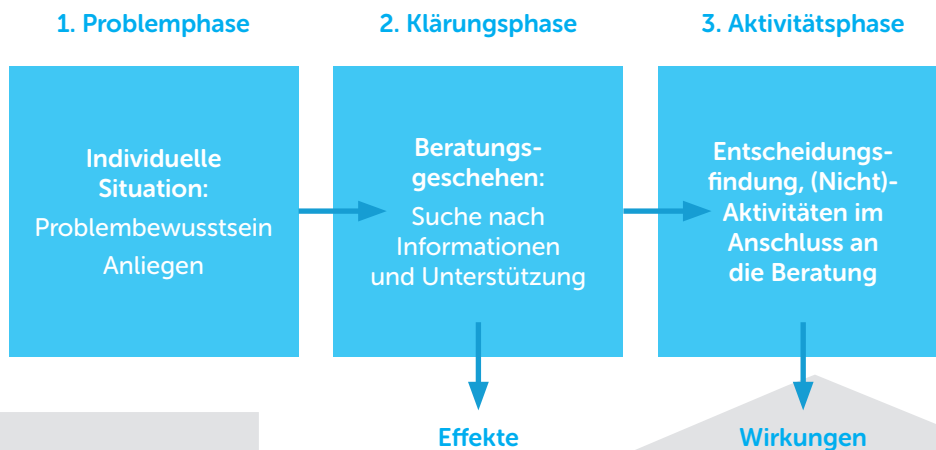


Der Struktur- und Angebotseffekt verweist auf den Effekt, der durch die spezifische Gestaltung des Angebotes auftritt. Es wird der Frage nachgegangen, wie sich die Inanspruchnahme nach der soziodemografischen Struktur der Ratsuchenden darstellt und ob das Beratungsangebot dazu beitragen kann, die soziale Ungleichheit beim Zugang zu (Weiter-)Bildung zu verringern. Die Datengrundlage wird durch ein laufendes Monitoringsystem in Form der von beratungsaktiven Einrichtungen dokumentierten und gemeldeten Beratungskontakte bereitgestellt (für 2015 vgl. Schlögl u. a., 2016). Dazu wird die Struktur der Beratungskontakte mit der Bevölkerungsstruktur Österreichs nach demografischen Merkmalen verglichen.

Panelerhebung: Unmittelbare Effekte und mittel- bzw. langfristige Wirkungen

Die Beobachtung von unmittelbaren Effekten und mittel- bzw. langfristigen Wirkungen soll durch eine Panelerhebung mit einem abgestimmten Instrumentenset erfolgen. Dazu wurde in Zusammenarbeit mit Beratungsorganisationen und BeratungsexpertInnen ein auf Effekte für BeratungskundInnen, die sich unmittelbar aus dem Beratungsgeschehen selbst ergeben, abgestelltes Indikatorenset und eine zielgruppengerechte Operationalisierung entwickelt (Instrument I). Mit Instrument I wird zudem versucht, die individuelle Ausgangslage und Ansprüche an die Beratung retrospektiv (d. h. nach der Beratung) abzufragen. Dazu gehören beispielsweise Fragen nach der Dauer des Entscheidungsprozesses eine Beratung in Anspruch zu nehmen und welche Personen zuvor bereits in den Entscheidungsprozess einbezogen wurden. Ziel ist, dadurch eine kontextsensible Analyse, die neben der Erfassung der unmittelbaren Beratungsergebnisse, auch die Erfassung der situativen Ausgangslage und Beratungsanliegen ermöglicht.

Abbildung: Wirkungsmodell aus der Perspektive von Ratsuchenden



Angebotsstruktur der Bildungsberatung Österreich, Beratungseinrichtungen, Beratungsangebot, BeraterInnen

Gesellschaftlicher Kontext: Arbeitsmarkt, Bildungssystem, Organisationen etc.

Quelle: öibf.



Der erste Fragebogen (Instrument I) bietet zudem die Basis für die Follow-Up-Erhebung (Instrument II). Die Nachbefragung erfolgt nach ca. 3 Monaten per E-Mail oder telefonisch. Der zweite Fragebogen verwendet die Antworten aus dem ersten Fragebogen zur Filterführung und bezieht sich auf die langfristigen Wirkungen in Bezug auf kontextuelle Bedingungen (Arbeitsmarkt, Bildungsteilnahmen, Biografische Aspekte etc.) und die Umsetzung der vereinbarten Handlungsschritte. Dabei wird auch nach strukturellen Bedingungen gefragt, welche die Umsetzung von Beratungsergebnissen erschweren und behindern können. Von besonderem Interesse für den gewählten Forschungszugang ist die Frage nach überraschenden Ergebnissen, welche bisher nicht berücksichtigt bzw. nichtintendiert waren.

Ausblick und Erwartungen

Die Fragestellungen dieses Forschungsprojektes beziehen sich auf das grundlegende Beratungsverständnis des Netzwerkes Bildungsberatung Österreich, das sich als anbieterneutral, ergebnisoffen und niederschwellig charakterisiert. Durch die Berücksichtigung der individuellen Ausgangssituation soll zudem untersucht werden, ob das Beratungsergebnis und dessen Bewertung kontextabhängig von den individuellen und situativen Voraussetzungen der Ratsuchenden sind. Der spezifische Forschungszugang ermöglicht dabei nicht nur die Analyse der Effekte und Wirkungen von Bildungsberatung auf verschiedenen Ebenen, sondern soll auch weitere Aktivitäten und unerwartete Ergebnisse sichtbar machen. So gibt ein überwiegender Anteil der bisher befragten Personen an, dass sie durch die Beratung neue oder zusätzliche Möglichkeiten für sich erfahren haben. Da die in der Erhebung einbezogenen Beratungsformate bekannt sind, kann der Einfluss der Beratungsformate (und ihrer eingeschriebenen Wirkungsmodelle) auf kurz- und langfristige Aktivitäten untersucht werden. Von weiterem Interesse sind zudem vertiefende Fragestellungen, wie beispielsweise ob die wahrgenommene Qualität der Beratungsleistung eine Wirkung auf die Klärung individueller Beratungsanliegen hat und welche Faktoren die Umsetzung von in der Beratung vereinbarten Maßnahmen verhindern oder einschränken. Die Erhebung von überraschenden und unerwarteten Ergebnissen der Beratung ermöglicht darüber hinaus die Entwicklung von neuen Perspektiven auf die Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung.

Literatur:

- Gieseke, W. (2016): Berufs- und Weiterbildungswahl – Entscheidungstheoretische Grundlegungen. In *Praktiken der professionellen Bildungsberatung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 27-56.
- Hooley, T. (2014): *The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. Saarijärvi.
- Käpplinger, B. (2010): Nutzen von Bildungsberatung. Konzeptionelle Eckpunkte vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse. *DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 17. Jg. II/2010, S. 32-35.
- Kuhn, R. (2011): Modell zum persönlichen Entscheidungsprozess. In M. Hammerer, E. Kanelutti, & I. Melter (Hg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis*. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 125-130.
- Schober, C./Sprajcer, S./Karner, D. (2014): *Wirkungen der AK-Bildungsberatung in NÖ. Eine Stakeholderbasierte Betrachtung mit Indikatoren*. Wien.
- Schlögl, P. (2014): Wirkung und Wirkungsorientierung. Beratungspraxis begründen und entwickeln. In BMBF, Abt. EB (Hg.), *Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder in der „Bildungsberatung Österreich“*. Wien, S. 157-170.
- Abgerufen von http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2014_1_bildungsberatung.pdf
- Schlögl, P./Lachmayr, N./Schmidtke, B. (2016): *Bildungsberatung 2015. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte*. Wien: öibf.
- Schröder, F./Schlögl, P. (2014): *Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren*. Bielefeld.



Bildungsberatung wirkt!

Erkenntnisschritte der Bildungsberatung in Wien

Spätestens seit dem ersten IBOBB-Qualitätsreview im Jahr 2010 beschäftigt sich das Netzwerk Bildungsberatung in Wien intensiver mit der Frage der Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung. Was bewirkt Beratung? Wirkt Beratung überhaupt?

In diesem Artikel werden die Erfahrungen und Erkenntnisse der Bildungsberatung in Wien skizziert.

Erkenntnisschritt 1: Der Blick von innen

2012 gründeten die NetzwerkpartnerInnen der Bildungsberatung in Wien die Arbeitsgruppe (AG) Wirksamkeit, um sich diesem Thema Schritt für Schritt anzunähern. Die Literaturrecherche im Vorfeld ergab eine grundsätzliche Feststellung, unabhängig von den persönlichen Erfahrungen im eigenen Arbeitsbereich: Beratung wirkt! Beratung wirkt auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen zeitlichen Dimensionen. Auf dieser Grundlage schränkte die Arbeitsgruppe das Betrachtungsfeld bewusst auf die individuelle/persönliche Wirkungsebene ein.

Zwei zentrale Fragestellungen standen im Fokus:

1. Was verstehen wir unter wirksamer Beratung?
2. Was bewirkt Beratung?

Ad 1. Als konkreter Ansatzpunkt für eine Arbeitsdefinition, anhand derer „Wirkung“ – ohne Bewertung ob erwünscht oder unerwünscht – greifbar gemacht wurde, wurde der Aspekt der Veränderung bei den KundInnen herangezogen:

„Wirksam ist eine Beratung, wenn sich daraus Wirkungen (bei den KundInnen) ergeben. Wirkungen sind dann gegeben, wenn es zwischen der Situation der KundInnen vor dem Gespräch und nach dem Gespräch eine Veränderung gibt.“

Ad 2. Um der Frage nach den Wirkungen auf individueller/persönlicher Ebene auf den Grund zu gehen, diskutierten die Mitglieder der Arbeitsgruppe aus ihrer Praxiserfahrung heraus folgende Fragen:

- Was passiert konkret in der Beratung?
- Welche Wirkungen sind zu erwarten?
- Welche strukturellen Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen sind nötig, um diese Wirkungen erzielen zu können?

In diesem Schritt setzten sich die AG-Mitglieder (v. a. BeraterInnen) mit ihrer Beratungserfahrung und realen Fallbeispielen und -analysen auseinander. Bisherige Ergebnissen von Wirkungsforschungen ergänzten diesen erfahrungsorientierten Zugang.

Bettina Novacek



Kontakt:

Bettina Novacek
Gesamtprojektleitung Bildungsberatung
in Wien
E-Mail: bettina.novacek@vhs.at
Web: www.bildungsberatung-wien.at

¹ http://www.oeibf.at/index.php?class=Calimero_Webpage&id=14514

² abz*austria, BFi Wien, biv integrativ, die Wiener Volkshochschulen, WUK.

³ AG-Mitglieder: Eva Holder (abz*austria), Andrea Haslinger (BFI Wien), Barbara Oberwasserlechner, Barbara Glattauer, Roswitha Weilguni, Bettina Novacek (Wiener Volkshochschulen), Ursula Königer (WUK).

⁴ Vgl. u.a. Käßlinger (2010), Bimrose/Barnes/Hughes (2008), Hirschi (2006).

⁵ Glattauer (2013), S. 7.



Wirkungskettenmodell – die intendierten Wirkungen

Ausgehend von den Ergebnissen dieses intensiven Prozesses (ad 2) und angelehnt an das Wirkungskettenmodell der Wiener Jugendzentren wurde schließlich das Wirkungskettenmodell der Bildungsberatung in Wien entwickelt. Grundannahme ist, dass entsprechende Ressourcen, Rahmenbedingungen und Konzepte Voraussetzung dafür sind, erwünschte Wirkungen in der Beratung zu erzielen.

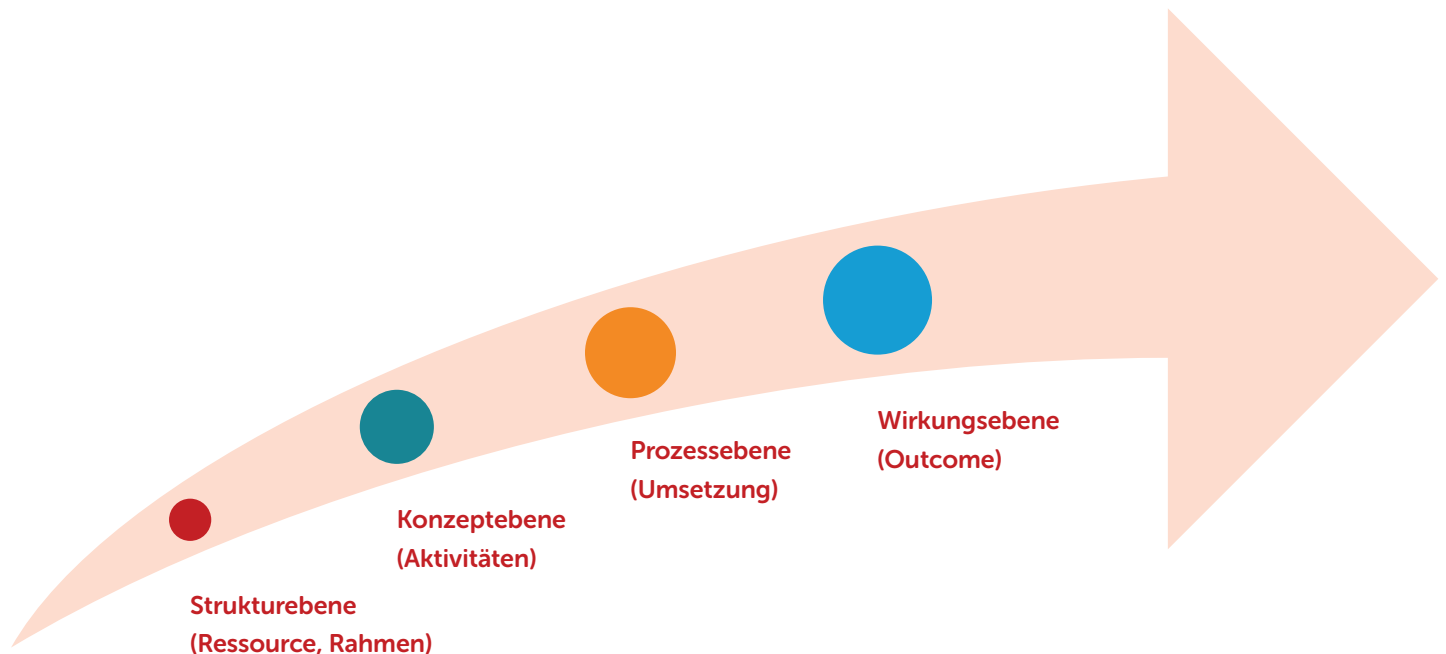


Abbildung: Wirkungskette der Bildungsberatung in Wien

Strukturebene: Diese Ebene verweist auf die notwendigen Rahmenbedingungen der Beratung: Welche Qualifikationen benötigt das Beratungspersonal? Welche Arbeitsbedingungen braucht es? Welche ethischen Standards sind relevant? Wie erfolgt der Zugang zur Beratung? Etc.

Konzeptebene: Hier geht es um die Beschreibung der Beratungskonzepte und -standards (Ziele der Beratung, eingesetzte Methoden und Instrumente).

Auszug aus dem Wirkungskettenmodell:

- In einem ergebnisoffenen, personenbezogenen Kommunikationsprozess unter umfassender Berücksichtigung der persönlichen Situation sollen die Orientierungs-, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der KundInnen im Bereich (Aus-)Bildung und Beruf erweitert werden.
- Methoden der personenzentrierten, systemischen und lösungsorientierten Beratung werden angewandt, Informationsmaterial wird zur Verfügung gestellt.
- Es erfolgt eine inhaltliche Dokumentation der Beratung.

⁶ Verein Wiener Jugendzentren (2012).

⁷ Das Netzwerk Bildungsberatung in Wien hat sich auf gemeinsame Basisqualifikationen und -kompetenzen des Beratungspersonals geeinigt.



Prozessebene: Diese Ebene beschreibt die Inhalte der Beratung und skizziert den Beratungsprozess.

Auszug aus dem Wirkungskettenmodell:

- Zielklärung und Strukturierung des Anliegens
- Bewusstmachung der Ressourcen, Anregung zur Weiterentwicklung
- Aufzeigen von Möglichkeiten und Grenzen
- Aktives Zuhören und lösungsorientierte Gesprächsführung
- Entwicklung von Perspektiven, Alternativen und Lösungsmöglichkeiten
- Weiterverweis an zusätzliche Stellen
- Besprechen der nächsten Schritte
- Ergebnissicherung

Wirkungsebene: Diese Ebene beschreibt den Outcome (die Wirkungen), die erfahrungsgemäß erzielt werden, wenn die Prozess-, Struktur- und Konzeptebene entsprechend berücksichtigt werden:

- Ratsuchende sind orientierter und haben ihr Ziel klarer vor Augen.
- Ratsuchende wissen um mögliche Wege und Abkürzungen. Fehlentscheidungen werden verringert und Fehlversuche reduziert. Dies verhindert Frustration und spart Kosten.
- Ratsuchende sind in ihrer Selbstverantwortung gestärkt, Potenziale werden aktiviert und Weiterentwicklung gefördert. Dies führt zur Stärkung von Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit, Wissen um eigene Kompetenzen. Hilfe zur Selbsthilfe.
- Ratsuchende erlangen eine realistische Einschätzung der individuellen Möglichkeiten. Sie erhalten die Sicherheit und Bestätigung, dass sie auf dem richtigen Weg sind oder die Erkenntnis, dass Alternativen entwickelt werden müssen.
- Ratsuchende lernen ihre Entscheidungsmuster besser kennen und hinterfragen. Gut bedachte und vorbereitete Entscheidungen können getroffen werden.
- Ratsuchende lernen ihre persönliche Haltung zu hinterfragen. Dies führt zu Eigenreflexion, Aufbrechen von bestehenden Mustern, zur offeneren Auseinandersetzung mit Anliegen und Zielen.
- Ratsuchende fühlen sich anerkannt, motiviert und bestärkt.
- Ratsuchende können sich leichter öffnen, haben mehr Vertrauen und können sich eher auf Neues einlassen (trotz Unsicherheit).
- Ratsuchende lernen mit Verunsicherungen umzugehen sowie dass es eine Vielfalt an Lösungsmöglichkeiten gibt. Neue Blickwinkel werden eröffnet.
- Ratsuchende eignen sich mehr Wissen über Beratungsinstitutionen an und können sich besser im „Beratungsdschungel“ orientieren.
- Ratsuchende sind sich klarer über die nächsten Schritte. Der Fokus liegt stärker auf der Handlungsorientierung. Empowerment.
- Ratsuchende sind sich bewusst, was sie in der Beratung gelernt haben.



Erkenntnisschritt 2: Der Blick von außen – die empirische Untersuchung

Bei den Ergebnissen des Wirkungskettenmodells, ausgearbeitet von langjährigen BeraterInnen und ProjektleiterInnen, handelt es sich um intendierte Wirkungen. Diese wurden im Laufe der Jahre zwar immer wieder durch positive Rückmeldungen der Ratsuchenden bestätigt, aber eine systematische Erhebung dazu fehlte bislang.

Aus diesem Grund wurde 2017 eine empirische Untersuchung in Auftrag gegeben, die als qualitative Vorstudie zu einer Wirkungsanalyse verstanden werden kann. Das Österreichische Institut für Erwachsenenbildung führte qualitative Interviews mit BeratungskundInnen durch und untersuchte, welche Wirkungen durch die Beratung erzielt werden konnten.

Im Sommer 2017 wurden 10 leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Die Beratungen lagen im Schnitt drei bis vier Monate zurück und die Auswahl der Interviewpersonen orientierte sich an den Zielgruppen der Bildungsberatung in Wien. Die Ansprache der BeratungskundInnen erfolgte über die BeraterInnen. Das Interview selbst wurde von einer externen Person durchgeführt. Angesprochen wurden in den etwa 60 bis 90 Minuten dauernden Interviews die Lebenssituation und Herausforderungen vor der Beratung, die Erwartungen an und Beurteilung der Beratung, die Veränderungen und Wirkungen auf der Persönlichkeitsebene und bezogen auf die Lebensumstände sowie die Erwartungen an die Zukunft.

Als Ergebnis konnten Wirkungen auf verschiedensten Ebenen und zu unterschiedlichen Wirkzeitpunkten festgestellt werden. Deutlich wurde, dass bei allen BeratungskundInnen persönliche Veränderungsprozesse in Gang kamen.

Nachfolgend die zentralen Ergebnisse auf der persönlichen/individuellen Ebene im Überblick:

Unmittelbarer Nutzen aus der Beratung:

- Klärung von Fragen und Anliegen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung
- Erhöhung des Informationsstandes
- Anpassung von Wünschen an die Realität
- Aufklärung über Alternativen
- Orientierung über Institutionen und Strukturen

Eindruck aus einem Interview: „Ich kann bestätigen wenn man hierher geht, dass man sicher mit mehr im Kopf weggeht. Da bin ich ganz sicher, die Bildungsberatung ist gut.“

Wirkungen auf den Selbstwert und das Selbstvertrauen:

- Steigerung des Selbstvertrauens und der Eigenverantwortung
- Anerkennung und Bestätigung allgemein
- Stärkung der Motivation
- Abbau von Schwellenangst

Eindruck aus einem Interview: „Ich bin mit viel Hoffnung nach Hause gegangen und auch mit viel Selbstvertrauen. Das brauchte ich mehr als alles andere.“

Wirkungen auf die Handlungskompetenzen und Selbstwirksamkeit:

- Selbstreflexion
- Erkennen der eigenen Kompetenzen
- Stärkung der Zielorientierung
- Anwendung des erworbenen Wissens
- Aktivierung zu Eigenengagement





Eindruck aus einem Interview: „Da hat sie mir schon auf die Sprünge geholfen. Und letztendlich war es auch ihr Angehen, dass sie mir sagte, beim (...) sind wieder Stellen ausgeschrieben. Und ich bin aufgrund dessen von ihr nach Hause gefahren und hab mich sofort beworben.“

Wirkungen auf die eigene Wahrnehmung und Perspektiven:

- Erweiterung der eigenen Perspektive
- Positiver Blick in die Zukunft
- Überzeugung, dass eine persönliche Entwicklung stattfindet

Eindruck aus einem Interview: „Ich hab auf jeden Fall eine Sicht über den Teller- rand bekommen.“

Conclusio

Der Weg zur Annäherung und Beschäftigung mit Fragen der Wirksamkeit von Beratung ist für die Bildungsberatung in Wien bereits ein langer, aber auch ein sehr lehr- und erkenntnisreicher. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die getroffenen Annahmen der AG-Mitglieder, was eine Bildungs- und Berufsberatung auf individueller/persönlicher Ebene leisten kann, mit den tatsächlichen Wirkungen der Beratung übereinstimmen. Die intendierten Wirkungen konnten tatsächlich in den Interviews wiedergefunden werden.

Die Interviews schaffen einen breiten Einblick in die Beratung und beziehen auch andere Wirkungsebenen mit ein. So konnten z. B. auch erste positive Hinweise auf materielle und berufliche Veränderungen und Auswirkungen auf die Lebenssituation der BeratungskundInnen erkannt werden.

Die bisherigen Ergebnisse bestätigen, dass Bildungsberatung positive Effekte auf die Orientierungs-, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Ratsuchenden hat.

Die NetzwerkpartnerInnen der Bildungsberatung in Wien fühlen sich bestärkt und auf dem richtigen Weg. Alles deutet darauf hin, dass die Initiative Bildungsberatung Österreich einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag leistet.

Quellen:

Bimrose/Barnes/Hughes (2008): Adult Career Progression & Advancement: A five Year Study of the Effectiveness of Guidance, Institute for Employment Research, University of Warwick, London/Coventry. https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf (zuletzt abgerufen am 20.10.2017)

Glattauer, Barbara (2013): Abschlussbericht der AG Wirksamkeit der Bildungsberatung in Wien, internes Papier.

Hirschi, Andreas (2006): Wie wirksam sind Laufbahnberatungen? In: Panorama (3), S. 13-14. http://pure.leuphana.de/ws/files/596055/Hirschi_2006_Wie_Wirksam_sind_Laufbahnberatungen.pdf (zuletzt abgerufen am 20.10.2017)

Käpplinger, Bernd (2010): Nutzen von Bildungsberatung. Konzeptionelle Eckpunkte vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2), S. 32-36. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-51961-1> (zuletzt abgerufen am 20.10.2017)

öibf: Qualitätssicherung der Bildungsberatung. http://www.oeibf.at/index.php?class=Calimero_Webpage&id=14514 (zuletzt abgerufen am 19.10.2017)

öib (2017): Abschlussbericht der qualitativen Vorstudie zu einer Wirkungsanalyse für die Bildungsberatung in Wien.

Verein Wiener Jugendzentren (2012): Qualität und Wirkung der offenen Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren. http://www.boja.at/fileadmin/download/Projekte/Uploads_Qualitaet/Wirkungskonzept_VJZ_lang_01.pdf (zuletzt abgerufen am 20.10.2017)





„Wenn ihr wüsstet, was ihr wisst!“

Aus der Praxis des Bildungsberatungsrads

Gerhard Hofer,
Johanna Wimplinger

Der Nutzen und die Wirkung von Beratungsangeboten werden in der Regel entweder auf einer individuellen Ebene, einer TrägerInnenebene oder einer volkswirtschaftlichen/gesellschaftlichen Ebene diskutiert. Welchen Nutzen das in der Beratungsarbeit entstehende Wissen über Stärken und Schwächen des Bildungs- und Fördersystems hat und haben könnte, liegt in der Regel nicht im Fokus der Debatten. Versteht man die Bildungsberatung als Teil eines lernenden Bildungssystems, dann kann der Nutzen der Beratung viel mehr als bisher auch im Aufspüren und Aufzeigen von Handlungsbedarfen zum Abbau von Bildungsbarrieren und zur Überwindung von Systemschwächen liegen.

Das Projekt

Das Bildungsberatungsradar wurde in den Jahren 2015 bis 2017 im Rahmen des ESF-Projekts „Bildungsberatung Oberösterreich“ von einem Netzwerk aus sieben Einrichtungen unter der Projektleitung der AK Oberösterreich entwickelt. Ausgangspunkt für das Projektengagement war die gemeinsame These, dass BeraterInnen durch die praktische Arbeit mit den Ratsuchenden für die Weiterentwicklung des Bildungssystems relevantes Wissen generieren, dieses aber bislang weitgehend ungenutzt bleibt. Auf Ungerechtigkeiten, Lücken, Sackgassen und aufwändige Umwege im Bildungs- und Fördersystem mehr als bisher aufmerksam zu machen und aus den Beratungserfahrungen gespeiste Verbesserungsideen zu skizzieren, könnte eine wichtige Rolle der Bildungsberatung sein. Ausgangspunkt für den Projektansatz ist die Annahme, dass das Aufzeigen individueller Beratungsfälle vielfach Hinweise auf strukturelle Bildungsbarrieren und gesellschaftliche Ausgrenzungsmechanismen liefert. Es geht also darum, den individuellen Nutzen der Bildungsberatung um eine kollektive Wirkungsebene zu erweitern. Die Einzelnen sollen letztlich von verbesserten kollektiven Regelungen profitieren können.

Kristallisationspunkt ist die gemeinsame webbasierte Wissensplattform, in die die BildungsberaterInnen ihre systemrelevanten Beratungsfälle selber eingeben können. Ergänzend dazu wurde auch die Form von Gruppeninterviews erprobt und die Ergebnisse dokumentiert. Anschließend erfolgten eine wissenschaftlich begleitete Fallanalyse, die Identifizierung möglicher AdressatInnen, die Ausformulierung von Handlungsempfehlungen und die Weiterleitung an zuständige Personen.

Nutzen und Wirkung des Projekts

Das Instrument stiftet sowohl den BeraterInnen, dem Bildungsberatungssektor aber auch dem Bildungssystem und den darin handelnden AkteurInnen Nutzen.

Der organisationsübergreifende Austausch, die Reflexion von Fällen und die auch für neue BeraterInnen nachvollziehbare Dokumentation schaffen ein intensives Lernfeld und beste Gelegenheit zur BeraterInnenweiterbildung. Als Nebeneffekt entsteht die Weiterentwicklung eines gemeinsamen Beratungsverständnisses und damit verbunden ein Professionalisierungs- und Politisierungsprozess der Bildungsberatung.

Das Bildungsberatungsradar kann auch ein Instrument zum Erleben von Selbstwirksamkeit als BeraterIn und als Bildungsberatungsbereich selber sein. Mit Hilfe des Radars können BeraterInnen Ihr Wissen und ihre Ideen in ein konkretes System einbringen und dadurch Veränderungen mitanstoßen. Wenn es gelingt, BeraterInnenwissen an EntscheidungsträgerInnen zu vermitteln, steigt der Sinn, die Motivation und das Selbstbewusstsein der BeraterInnen als ein wertvoller Teil des Bildungssystems.



Kontakt:

Gerhard Hofer
Arbeiterkammer Oberösterreich
E-Mail: hofer.g@akooe.at
<http://ooe.arbeiterkammer.at/>

Johanna Wimplinger
Arbeiterkammer Oberösterreich
E-Mail: wimplinger.j@akooe.at
<http://ooe.arbeiterkammer.at/>



Der Nutzen und die Funktion für das Bildungssystem bestehen in einer quasi seismographischen Ortung von Schwachstellen als Basis für konkrete Reformmaßnahmen. Wirkung kann der Ansatz vor allem aus der Kenntnis von Betroffenheiten konkreter von Bildungsbarrieren benachteiligter Personen erzielen. Bildungsverantwortliche können ihr Wissen mit Hilfe von Radarerkenntnissen ohne großen eigenen Aufwand um die Perspektive von BeraterInnen und Ratsuchenden erweitern.

Das Bildungsberatungsradar kann auch als Versuch verstanden werden, der Bildungsberatung zusätzliche Bedeutung zu geben und den BeratungsakteurInnen bewusst zu machen, welches wertvolles Wissen sie besitzen aber derzeit noch brachliegen lassen. Für den Bildungsberatungssektor bietet das Bildungsberatungsradar einen Konnex zu den Bildungs- und Förderverantwortlichen und ist damit auch ein Instrument zur Kontaktintensivierung mit AuftraggeberInnen und Stakeholdern in der EB. Der angestrebte Wissenstransferprozess ist eine gute Gelegenheit zur Demonstration von Kompetenz über die Wirkungsweise des Bildungs- und Fördersystems. Das bisher wenig explizit gemachte implizite Beratungswissen ist mit Sicherheit eine große Aufwertungschance für die Bildungsberatung.

Learnings

Nach mehr als zwei Jahren Projektarbeit gibt es eine Reihe von Erkenntnissen und Lernerfahrungen:

Das große Echo aus Wissenschaft, dem Beratungssektor und potenziellen AdressatInnen aus dem In- und Ausland bestätigt das große Potenzial eines Wissenstransfermodells Beratung – Politik.

Für ein lebendiges Radar muss in gute Rahmenbedingungen investiert werden. Von großer Bedeutung sind insbesondere die Schaffung einer Vertrauensbasis auf der Ebene der BeraterInnen und Beratungseinrichtungen, Zeit für die Dokumentation, die Diskussion und die weitere Analyse von Beratungsfällen und vor allem das Commitment der AuftraggeberInnen und Stakeholder.

In der Umsetzung des Modells wurde deutlich, dass gerade durch die gemeinsame Auseinandersetzung von BeraterInnen und Beratungseinrichtungen eigenes Lernen, Qualitätsförderung, die Entwicklung gemeinsamer Beratungsverständnisse und die Erweiterung einer kollektiven Wissensbasis stattfinden. Insofern kann das Bildungsberatungsradar nicht nur Impulsgeber für Verbesserungen in der Erwachsenenbildung sein, sondern auch Kondensationspunkt für qualitätsrelevante organisationsübergreifende Auseinandersetzungen über Beratungsfälle und -inhalte.

Die verschiedenen Schritte im Bildungsberatungsradar können mit erheblichem Aufwand verbunden sein. Um Überforderung der BildungsberaterInnen zu vermeiden, ist daher eine verstärkte Arbeitsteilung im Modell nötig. BeraterInnen haben in erster Linie die Aufgabe, systemrelevante Fälle aufzuspüren und in die Wissensplattform einzubringen. Für die Weiterverfolgung der Fälle in der Analysephase werden zusätzliche Ressourcen benötigt. In den Transfer- und Kommunikationsprozess mit AdressatInnen können BeraterInnen fallbezogen eingebunden werden.





Ausblick

Das Bildungsberatungsradar des Netzwerks Bildungsberatung Oberösterreich sieht sich als Pilotprojekt zum Wissenstransfer aus der Beratung in Richtung Verantwortliche der Erwachsenenbildung und seiner Förderkulisse. Für ein breiteres Rollout dieses Ansatzes stellen sich folgende Fragen:

Wie kann ein Wissenstransferinstrument institutionalisiert werden, wer kann es beauftragen und finanzieren?

Wie kann der Wissenstransfer als fixe Aufgabe von Bildungsberatung etabliert und von den AuftraggeberInnen honoriert/gefördert werden?

Kann dieses Modell zu einem Instrument der gesamten Erwachsenenbildung erweitert werden? Nach dem Motto: „Vom Bildungsberatungsradar zum Erwachsenenbildungsradar?“

Wer ist am Wissenstransfer beteiligt, ausschließlich BeraterInnen der Netzwerke oder ist das Instrument für alle zugänglich? Wo liegen die Grenzen des Instruments in inhaltlicher Hinsicht? Soll das Projektnetzwerktool zu einem öffentlichen Instrument ausgebaut werden?

Literatur:

Bärnthaler, Christine (2017): Bildungsberatungs-Radar spürt Barrieren im Bildungssystem auf. Online im Internet: http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=11372 [Stand: 2017-02-18].

Dworschak, Helmut/Hofer, Gerhard/Iller, Carola/Lehner, Roland/Schmidtke, Birgit/Wimplinger, Johanna (2016): Das Pilotprojekt „Bildungsberatungs-Radar“. In der Beratung generiertes Wissen nützen und weitergeben. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 29, 2016. Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/16-29/meb16-29.pdf> [Stand: 2017-09-13].

Hofer, Gerhard (2015): Bildungsberatung Oberösterreich: Beratungswissen als Beitrag zu einem lernenden Bildungssystem. In: Bildungsberatung im Fokus. Ausgabe 1/2015. Wien. Online im Internet: https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus01_2015.pdf [Stand: 2017-10-05].

Kulmer, Karin/Bärnthaler, Christine (2017): Bildungsberatungsradar: vom individuellen zum gesellschaftlichen Nutzen. Online im Internet: <https://ec.europa.eu/epale/de/content/bildungsberatungsradar-vom-individuellen-zum-gesellschaftlichen-nutzen> [Stand: 2017-04-11].





Beratungsziele & Wirksamkeit von Bildungsberatung: Stimmen aus der Praxis

Wann ist Beratung wirksam? Diese Frage beschäftigt nicht nur die Wissenschaft, sondern auch BeraterInnen in ihrer täglichen Arbeit. Bei ihnen haben wir deshalb dazu genauer nachgefragt.

Bei welchen Fällen wurde Beratung von den BeraterInnen als sehr wirksam empfunden? Gibt es, auf der anderen Seite, auch Beispiele für weniger optimal verlaufene Beratungskontakte – Fälle, bei denen die angebotene Beratung von BeraterInnen als unwirksam eingeschätzt wird? Und wie kann mit Situationen umgegangen werden, in denen die individuellen Zielsetzungen von Ratsuchenden und jene der BMB/ESF-geförderten Bildungsberatung nicht so einfach vereinbart werden können?

Fünf Beraterinnen aus vier Bundesländern berichten von ihren Erfahrungen aus der Praxis.

In welchen Situationen haben Sie Ihre Beratung als besonders wirksam erlebt? Schildern Sie doch einen solchen Kontakt.

Marlene Aichholzer-Pahr:

Wirksam ist Beratung dort, wo es Ratsuchenden im Beratungsprozess gelingt eine Haltungsänderung zu erreichen. Die Ausgangslage: Eine Frau mit beruflicher und privater Mehrfachbelastung meinte ihren gut bezahlten Job aufgeben zu müssen, weil sie sich beruflich unzufrieden und auch überlastet fühlte.

Anfänglich wurde über eine komplette berufliche Veränderung gesprochen. Im Beratungsprozess wurden Kompetenzen sichtbar gemacht, neue Interessensgebiete und Lernfelder erarbeitet. Nach und nach kristallisierte sich heraus, dass die berufliche Unzufriedenheit Resultat des persönlichen Leistungsanspruches und des Nichtsichtbarwerdens von Ergebnissen im momentanen Tätigkeitsfeld war. Auf der Ebene der Familie, in der Rolle der Mutter/Tochter/Schwester etc., zeigte sich die persönliche Leistungshaltung der Ratsuchenden im Nichtabgeben von diversen Tätigkeiten und Verpflichtungen und im Nichteinfordern von Unterstützung.

Die Ratsuchende erwirkte infolgedessen innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses ein neues Arbeitsfeld mit anderen, klarer definierbaren Zielsetzungen. Im Privatleben setzte sich die Ratsuchende ebenfalls Ziele und legte klar, wie sie künftig erkennen kann, dass ihr die Umsetzung gelungen ist. Langfristig wurde der Ratsuchenden ein Coaching empfohlen, um diese Haltungsänderung auch aufrechterhalten zu können.

Von Marlene Aichholzer-Pahr, Josipa Eis, Andrea Hintermayer, Cornelia Passer und Ursula Rieder-Feldner



Kontakt:

Marlene Aichholzer-Pahr
Projektkoordination, Berufs- und
Bildungsberaterin
Bildungsberatung Kärnten
E-Mail: m.aichholzer-pahr@bildungsberatung-kaernten.at

Josipa Eis
Bildungsberaterin
BFI Wien
E-Mail: j.eis@bfi.wien

Andrea Hintermayer
Beraterin Bildungs- und Berufsberatung
BhW Niederösterreich
E-Mail: a.hintermayer@bhw-n.eu

Cornelia Passer
Bildungsberaterin
amg Tirol
E-Mail: cornelia.passer@amg-tirol.at

Ursula Rieder-Feldner
Bildungsberaterin
amg Tirol
E-Mail: ursula.rieder-feldner@amg-tirol.at

**Beitrag koordiniert von
Franziska Haydn und Mira Nausner**

Kontakt:

Franziska Haydn
ÖSB Studien&Beratung
franziska.haydn@oesb-sb.at
www.oesb-sb.at

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

**Josipa Eis:**

Zu Beginn ist es mir wichtig, den Begriff „Wirksamkeit“ näher zu erläutern. Wir BeraterInnen vom Netzwerkprojekt „Bildungsberatung in Wien“ beschäftigen uns seit Jahren mit Fragen wie z. B. „Wann gilt eine Beratung als gelungen?“ oder „Hat die Beratung meiner Kundin/meinem Kunden weiter geholfen?“. Mit dem Wiener Modell der Selbstevaluierung wurde ein Instrument zum Zwecke der (Selbst)Reflexion des eigenen Handelns und der Rahmenbedingungen aller AkteurInnen im Netzwerk geschaffen. Für mich als Beraterin stehen die Anliegen und Bedürfnisse meiner KundInnen im Fokus. Ziel jeder Beratung ist es, dass meine KundInnen immer etwas „mitnehmen“, sei es Konkretes, eine mögliche Option, (Neu)Orientierung, mögliche Pläne für nächste Handlungsschritte oder auch „nur“ hilfreiche Informationen oder ein Weiterverweis. Daher stelle ich zum Schluss jedes Beratungsgesprächs immer ganz bewusst die Frage: „Hat die Beratung Ihnen weitergeholfen?“.

Vor etwa einem Monat bekam ich eine Onlineanfrage zu einem für mich absolut unbekanntem angefragten Thema. Ich recherchierte sehr viel, holte mir Informationen aus dem Internet und führte zahlreiche Telefonate mit Fachleuten. Selbst wenn die Onlineberatung (wie jedes andere Format) viele Vorteile hat, ein großer Nachteil ist, dass wir nur vereinzelt Rückmeldung bekommen. Umso mehr freute ich mich über ein nettes und sehr positives Feedback von meinem Kunden, in dem er mir mitteilte, dass meine Beratung ihm sehr geholfen hat. Ich habe diese Beratung daher aus zweierlei Gründen als wirksam erlebt: Erstens wegen der Zufriedenheit und positiven Rückmeldung meines Kunden und zweitens weil ich mich mit einer neuen Thematik auseinandergesetzt und somit mein Beratungs-Know-how erweitert habe.

Andrea Hintermayer:

Ich empfinde Beratung dann als besonders wirksam, wenn die KundInnen bereits mit einem konkreten Ziel zur Beratung kommen oder wenn es uns gemeinsam gelingt, ein konkretes Bildungs- und Berufsziel zu definieren. Erst dann ist es ja möglich, auch konkrete Handlungsschritte zu planen.

Ein Beispiel: Eine meiner KundInnen wollte sich bestmöglich auf das Aufnahmeverfahren für einen speziellen Job vorbereiten. Das heißt, wir haben gemeinsam herausgefunden, was die Aufnahmekriterien für den Job waren. Dazu haben wir eine Expertin für das Berufsfeld telefonisch interviewt. So konnten wir feststellen, welches Wissen und welche Fertigkeiten sich die Kundin noch aneignen sollte, um den Aufnahmetest bestehen zu können. Und in der Folge haben wir passende Vorbereitungskurse für das Aufnahmeverfahren recherchiert und ausgewählt.

Cornelia Passer & Ursula Rieder-Feldner:

Zunächst stellt sich die Frage, wie Wirksamkeit definiert wird, welche Kriterien heran gezogen werden, um Wirksamkeit zu messen. Das Erleben von Wirksamkeit ist ein individueller Prozess einer/eines BeraterIn, die/der in einem institutionellen Rahmen verankert ist. So können die individuellen Kriterien anders angelegt sein als der institutionelle Rahmen dies vorgibt. Als besonders wirksam erleben wir unsere Beratungen dann, wenn wir einen Selbstreflexionsprozess bei den TeilnehmerInnen der Bildungsberatung anstoßen können. Die inneren und äußeren Rahmenbedingungen der TeilnehmerInnen spielen dabei eine wichtige Rolle.

Zu den hilfreichen Rahmenbedingungen zählen: die Offenheit sich auf Veränderungsprozesse einlassen zu können, die Freiwilligkeit an der Beratung teilzunehmen, Reflexionsfähigkeit und eine gemeinsame Sprache finden. Die persönlichen Ressourcen sind weitere Kriterien, die die Beratung beeinflussen: psychische und physische Verfassung, finanzielle und strukturelle Ressourcen wie z. B. Bildungsangebote, Arbeitsmarkt und Förderungen.

Ein wesentlicher Punkt ist, dass die TeilnehmerInnen Selbstwirksamkeit erleben. So kann ein/e TeilnehmerIn im Laufe der Beratung erkennen, dass der Veränderungswunsch in diesem Moment nicht erreichbar ist. Der Denkprozess, der in der Beratung angestoßen wird, kann jedoch von den TeilnehmerInnen als sehr bereichernd erlebt werden, da die Ergebnisse der Beratung zu neuen Erkenntnissen führen.



Erleben Sie Fälle in denen die individuellen/persönlichen Ziele der KundInnen, mit den Zielen in Konflikt treten, die die BMB/ESF-geförderte Bildungsberatung verfolgt? Können Sie einen solchen Fall schildern? Wie sind Sie mit diesem Spannungsverhältnis umgegangen?

Marlene Aichholzer-Pahr:

Konflikte treten dort auf, wo Ratsuchenden von Kooperationspartnern die Bildungs- und Berufsberatung empfohlen wird, um Handlungsoptionen zu entwickeln, die Ratsuchenden aber nicht an Handlungsoptionen interessiert sind. Sie haben für sich andere Zielsetzungen gewählt, beispielsweise die Feststellung der Behinderung und den anschließenden RehaGeldbezug.

Es gilt einerseits diese persönlichen Zielsetzungen in der Beratung zu berücksichtigen, aber auch auf den unsicheren Ausgang des Verfahrens hinzuweisen. Hier geht es um klare Angebote für den Zeitpunkt, wo der/die Ratsuchende von sich aus Handlungsoptionen erarbeiten möchte.

Josipa Eis:

Menschen, die sich beruflich neu umorientieren müssen, wie die Personengruppe 50+, WiedereinsteigerInnen nach der Karenz, chronisch Kranke, Bildungsbenachteiligte, Niedrigqualifizierte, dequalifizierte Personen und Menschen mit schlechten Deutschkenntnissen – sie alle haben mit vielen Hürden zu kämpfen um zu ihrem Ziel zu kommen. Neulich war eine Frau bei mir in der Beratung, die aufgrund einer Krankheit ihren Job verloren hat. Nebst Krankheit kam noch erschwerend dazu, dass sie sehr schlechte Deutschkenntnisse hatte und zusätzlich unter einer Lernschwäche leidet. Ich habe ihr viel Raum und Zeit zum Erzählen gegeben und vorwiegend zugehört. Letztendlich ist es mir gelungen, sie davon zu überzeugen, dass der erste Schritt für eine Veränderung die Perfektionierung der Deutschkenntnisse sein muss. Ich recherchierte nach einem passenden Deutschkurs und bot ihr an, mich jederzeit wieder zu kontaktieren.

Cornelia Passer & Ursula Rieder-Feldner:

Es handelt sich hierbei um therapeutische Anliegen, Rechtsfragen u. a. zu Arbeitsrecht, Gewerberecht aber auch Familienrecht, in Fällen von erforderlicher intensiverer Begleitung (Casemanagement), Begleitung bei Jobsuche oder Jobvermittlung. Werden in der Beratung diese Anliegen genannt bzw. sichtbar, so nehmen wir unsere Schnittstellenfunktion wahr, analysieren das Anliegen, zeigen die nächsten Schritte auf und verweisen an die entsprechenden Institutionen.

TeilnehmerIn, selbstständig tätig, möchte sich beruflich verändern und strebt ein fixes Arbeitsverhältnis an, verheiratet, zwei Kinder; im Laufe der Beratung wird sichtbar, dass als erste Schritt eine Lebens- und Sozialberatung und Rechtsberatung notwendig wird, um die familiäre Situation zu klären. Verweis auf Frauenorganisation um ihre persönliche Situation zu klären: Rechtsberatung, psychosoziale Beratung; nach einem halben Jahr dann schließlich Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung im Rahmen der Bildungsberatung.





Gibt es Fälle/Situationen, in denen Sie sich als unwirksam empfinden? Welche sind das und wie handeln Sie hier?

Marlene Aichholzer-Pahr:

Unwirksam empfinde ich die Beratung dort, wo Ratsuchende nach mehreren Jahren Pension/Rehageldbezug und anschließender Langzeitarbeitslosigkeit wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten. Die Motivation und das Bemühen sind da und doch tragen sie mit sich anscheinend ein unsichtbares Schild „UNVERMITTELBAR“ herum. Eine schwierige Ausgangslage vor allem bei Personen, die noch jung sind.

Josipa Eis:

Das sind jene Situationen, wo ziemlich schnell klar ist, dass das Thema bzw. Anliegen und dementsprechend deren Lösung außerhalb des Kompetenzbereiches einer/eines Bildungsberaterin/Bildungsberaters liegen. In diesen Situationen versuche ich auf dafür zuständige Organisationen/Stellen und ExpertInnen weiterzuweisen, die vermutlich Hilfestellung geben können.

Andrea Hintermayer:

Selbstverständlich gibt es auch Fälle, bei denen ich als Beraterin den Eindruck hatte, dass die Beratung nicht viel gebracht hat. Oft liegt das dann aber an der Art oder Intensivität der Kundenmotivation oder an der fehlenden Nachvollziehbarkeit der Handlungsschritte, die die KundInnen nach der Beratung setzen. Was machen sie mit den Beratungsinhalten? Berücksichtigen sie die vermittelten Informationen tatsächlich bei der Wahl des Bildungs- und Berufsweges?

Cornelia Passer & Ursula Rieder-Feldner:

Zunächst haben wir uns die Frage gestellt, was bedeutet für uns im Beratungskontext „sich unwirksam empfinden“. Sich selbst als unwirksam empfinden enthält die Grundannahme, dass wir BeraterInnen die Verantwortung dafür übernehmen, dass das Gegenüber die nächsten Schritte geht. Als BeraterInnen stellen wir im Rahmen der Bildungsberatung Zeit, Methoden, Wissen und unsere Empathie/Wertschätzung den TeilnehmerInnen zur Verfügung. Die TeilnehmerInnen haben das Recht sich das mit zu nehmen, was sie in diesem Moment im Stande sind für ihre Lebenssituationen mitzunehmen.

Trotz dieser Grundannahme gibt es in Beratungskontexten immer wieder Situationen, in denen man sich als BeraterIn im ersten Moment als unwirksam wahrnehmen kann. Dies trifft u. a. dann zu, wenn für die Anliegen und die Erwartungen der TeilnehmerInnen keine oder unzufriedenstellende Lösungen in Aussicht sind. Zum Beispiel durch: fehlende Voraussetzungen und Lösungsmöglichkeiten auf Grund des regionalen Arbeitsmarktes, eingeschränkte finanzielle Ressourcen oder fehlende Bildungsniveaus oder fehlende Bereitschaft, sich auf den Beratungsprozess einzulassen.

Um diese Beratungssituationen als BeraterIn für sich klären, reflektieren zu können, und die Qualität der Beratung zu gewährleisten, wurden in der bildungsinfo tirol regelmäßige Fallinterventionen eingeführt. Weiters sind Team- und Einzelsupervisionen sehr gute Instrumentarien um entsprechende Beratungssituationen zu beleuchten und die eigene Rolle als BeraterIn zu hinterfragen.



Was würden Sie sich wünschen, um Ihre Beratung noch wirksamer gestalten zu können?

Marlene Aichholzer-Pahr:

- Ausbau von Onlinebildungsangeboten für strukturschwache Regionen, weil es in vielen Regionen schlicht an Bildungsangeboten fehlt
- Stundenweise Arbeitsmöglichkeiten für RehaGeldbezieherInnen, um diesen Menschen zu ermöglichen langsam wieder ins Erwerbsleben zurückzufinden
- Studienförderung unabhängig vom Alter der Studierenden

Josipa Eis:

- Eine zentrale Koordinationsstelle für eine organisierte Kooperation/Vernetzung mit anderen AkteurInnen in der „Bildungslandschaft“
- Vielfältigere und maßgeschneiderte Schulungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen – den Bedürfnissen unserer Zielgruppen entsprechend – die ich als Beraterin meinen KundInnen anbieten könnte

Andrea Hintermayer:

Ein zeitversetztes Feedback-Verfahren, das Aufschluss darüber gibt, wie die KundInnen nach der Beratung agieren und warum sie so agieren, wäre sicherlich hilfreich.

Cornelia Passer & Ursula Rieder-Feldner:

Bessere Rahmenbedingungen für die Veränderungswünsche der TeilnehmerInnen: in den Regionen ein „bunterer“ Arbeitsmarkt und ein breiteres Bildungsangebot; breiteres Spektrum an Förderangeboten. Für Menschen mit vorübergehenden und dauerhaften Beeinträchtigungen mehr Strukturen und soziale Absicherung, die sie dabei unterstützen, wieder an der Erwerbstätigkeit teilzunehmen.





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 2017 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. Ungleichheit ist das Schwerpunktthema des diesjährigen Monitors. Es wird dargestellt, wie EU-Länder allgemeine und berufliche Bildung einsetzen, um mehr Bildungsgerechtigkeit zu erzielen.

Ungleichheit gilt gemeinhin als Bedrohung für den sozialen Zusammenhalt und für den langfristigen Wohlstand der Gesellschaften der EU. Ein wichtiges Merkmal von Ungleichheit ist die intergenerationale Übertragung bzw. die Auswirkung der sozioökonomischen Stellung von Eltern auf den Bildungsgrad, den Beschäftigungsstatus, das Einkommen oder die Gesundheit ihrer Kinder. Der Bericht betont, dass Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit für Kinder und Jugendliche wirksamer sind, wenn sie integriert mit Unterstützung für Eltern und Familien angeboten werden.

Dazu wird Österreich einerseits empfohlen, die Bildungsergebnisse junger Menschen, insbesondere jener mit Migrationshintergrund, zu verbessern.

Andererseits wird die Bedeutung von lebenslangem Lernen hervorgehoben, insbesondere, wenn es darum geht, mit dem raschen sozialen und technologischen Wandel mitzuhalten. Ziel ist, dass bis 2020 15 % der 25- bis 64-Jährigen am lebenslangen Lernen teilnehmen. Europaweit ist man mit einem Durchschnitt von 10,8% allerdings noch weit vom Ziel entfernt. In Österreich liegt die Bildungsbeteiligung Erwachsener mit insgesamt 14,9 % über dem europäischen Schnitt. Non-formales Lernen macht dabei über 10 % aus, formales Lernen etwa 4 %. Österreich liegt damit dennoch deutlich hinter den führenden Ländern wie Schweden, Dänemark und Finnland.

Im Länderbericht wird dargestellt, dass Österreich umfassende Anstrengungen unternommen hat, den Einsatz digitaler Hilfsmittel im Bildungsbereich zu optimieren und digitale Fähigkeiten zu verbessern. Der Einsatz digitaler Technologien in Schulen und Hochschulen wurde verstärkt. Für die Erwachsenenbildung liegen im Bericht dazu keine Daten vor.

Education and Training Monitor 2017:

https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017_en.pdf

Factsheet Österreich:

https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-factsheet-at_de.pdf

Länderbericht Österreich:

https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-at_de.pdf

Bericht auf erwachsenenbildung.at:

https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=11975

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





Auf dem Weg zu einem europäischen Bildungsraum bis 2025

Im Rahmen der aktuellen Debatte über die Zukunft Europas präsentierte die Kommission im November 2017 ihre Vision sowie konkrete Schritte zur Schaffung eines europäischen Bildungsraums bis 2025.

Nach Auffassung der Kommission sind Bildung und Kultur von wesentlicher Bedeutung bei der Bewältigung großer Herausforderungen wie der alternden Erwerbsbevölkerung, der fortlaufenden Digitalisierung und des künftigen Kompetenzbedarfs sowie im Hinblick auf Förderung von kritischem Denken und Medienkompetenz.

Ein europäischer Bildungsraum soll dabei unter anderem die Förderung des lebenslangen Lernens – hier wird eine Erhöhung des Anteils der Menschen, die lebenslang weiter lernen, vom bisherigen Ziel 15 % auf 25 % angestrebt –, Ausarbeitung eines neuen Aktionsplans für digitale Bildung, höhere Investitionen in Bildung umfassen.

Die Zuständigkeit für Bildung und Kultur liegt in erster Linie bei den Mitgliedstaaten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Die Europäische Union spielt jedoch seit vielen Jahren eine wichtige ergänzende Rolle in diesem Bereich, vor allem bei grenzüberschreitenden Aktivitäten. In den letzten Jahren hat die Europäische Union außerdem eine Reihe von Instrumenten in „weichen“ Politikbereichen geschaffen, um den Mitgliedstaaten bei der Gestaltung ihrer jeweiligen nationalen Bildungspolitik zu helfen. Seit 2000 arbeiten die Mitgliedstaaten im „Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung“ zusammen, der gemeinsame Ziele und Benchmarks festlegt.

Weitere Informationen:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-4521_de.htm

Förderung des lebenslangen Lernens:

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/leaders-working-lunch-lifelong-learning_de.pdf

Erste Vollversion der European classification of Skills, Competences, Occupations and Qualifications (ESCO) veröffentlicht

Die EU Kommission hat die erste umfassende Version der europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe vorgelegt.

Die ESCO vereinfacht den Dialog zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Bildungs- und Ausbildungssektor, indem sie für eine gemeinsame Sprache sorgt, die bei der Überwindung von Arbeitsmarktungleichgewichten und bei der Stärkung der beruflichen und geografischen Mobilität in der EU hilfreich sein kann.

Konkret bildet die ESCO unter anderem eine Verbindung zwischen Beschäftigung und Bildung, da sie auch von Bildungsanbietern genutzt werden kann, um die zu erwartenden Lernergebnisse ihrer Lehrpläne zu beschreiben und die Trends der Arbeitsmärkte und den künftigen Qualifikationsbedarf besser zu verstehen.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=2850&furtherNews=yes>

ESCO zum Download:

<https://esco-wl-01.cogni.zone/esco/portal>





Ausgewählte BB-Aktivitäten in Europa

Schwerpunkt Schulabbruch & zweiter Bildungsweg auf EPALE

Zu diesem Schwerpunkt veröffentlichten EPALE Redaktions-Teams und die EPALE Community Fallstudien, Artikel, Reportagen und anderes Material. Dazu an dieser Stelle eine zusammengefasste Darstellung der wichtigsten behandelten Punkte.

55 Millionen Menschen im Alter von 16 bis 65 Jahren haben in Europa Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben. Viele haben die Schule ohne Abschluss der Sekundarstufe verlassen und stehen später vor zahlreichen sozialen und wirtschaftlichen Problemen. Der rote Faden, der sich durch alle Beiträge zu diesem inhaltlichen Schwerpunkt zieht, ist die Notwendigkeit, auf SchulabbrecherInnen persönlich und innerhalb des sozialen und gesellschaftlichen Umfelds, in dem sie leben und arbeiten, zuzugehen.

Als ein möglicher Ansatz dafür wird arbeitsplatzbezogenes Lernen präsentiert. Anderswo ist möglicherweise „aufsuchende Bildungsarbeit“ angezeigt und es ist notwendig, weit über Broschüren und Informationskampagnen hinauszugehen, um Erwachsene SchulabbrecherInnen zu erreichen.

Wichtig ist dabei, nicht nur das Erlangen dieser Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern, sondern auch die Sichtweise, dass die nachträglich erworbenen Kompetenzen dazu beitragen können, die Konzentration auf tägliche Existenzsicherung ein bisschen lockern zu können und den Blick nach vorne, hin zu einer gesicherten wirtschaftlichen Zukunft richten zu können.

Weitere Informationen:

<https://ec.europa.eu/epale/en/blog/epale-summary-july-focus-what-did-epale-say-about-early-school-leaving>

Blogbeitrag von Paul Dowes, „Die Vertrauenslücke schließen: Der Bedarf einer Strategie für aufsuchende Bildungsarbeit (engl. Assertive Outreach) zur Einbeziehung von erwachsenen Schulabbrechern“: <https://ec.europa.eu/epale/de/node/38550>

CEDEFOP Kurzbericht: Mensch, Maschinen, Roboter – und Kompetenzen

Nach Prognosen könnte fast die Hälfte der Arbeitsplätze in der EU infolge von Automatisierung wegfallen – und diese Entwicklung ist bereits in vollem Gange. Die Technologien polarisieren den Arbeitsmarkt, indem sie an einem Ende der Skala hoch qualifizierte und gut bezahlte, am anderen Ende gering qualifizierte und schlecht bezahlte Arbeitsplätze schaffen; gleichzeitig wird der dazwischenliegende Bereich ausgehöhlt, da diese Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können bzw. ein Wandel von Arbeitsplätzen und -inhalten bewirkt wird. Überdies ändern sich digitale Kompetenzen rasch. Es besteht einer Erhebung des Cedefop zufolge die Gefahr, dass die technologischen Kompetenzen von rund 10 % der Erwachsenen in der EU veralten; viele Erwerbstätige sind sogar insgesamt von der Teilhabe an der digitalen Wirtschaft ausgeschlossen. Künftig wird die Anpassung von Kompetenzen vor allem in Erwachsenenalter und verstärkt am Arbeitsplatz erfolgen.

Die Qualifikationsprognosen des Cedefop verdeutlichen auch, dass die Arbeitsplätze der Zukunft zunehmend eine Kombination digitaler Kompetenzen mit fachlich-technischen und verhaltensbezogenen Kompetenzen sowie Soft Skills erfordern werden.

Download Kurzbericht:

<http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/9121>



Publikation: Towards age-friendly work in Europe – a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies

Das Altern der Bevölkerung und der Arbeitskräfte in der EU wirkt sich auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Lebensstandard und Wohlstand aus. Dieser Bericht stützt sich auf das Fachwissen von vier EU-Agenturen in ihren jeweiligen Bereichen, deckt die politischen Herausforderungen im Zusammenhang mit der alternden Erwerbsbevölkerung ab und betrachtet innovative Lösungen. EU-OSHA stellt Ansätze für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für eine alternde Belegschaft vor. Eurofound untersucht die Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen aller Altersgruppen und die Frage, wie die richtige Politik längeres Arbeitsleben fördern kann. Das Cedefop untersucht, wie berufliche Bildung dazu genutzt werden kann, active ageing am Arbeitsplatz zu unterstützen. Das EIGE bietet eine Geschlechterperspektive in Bezug auf die alternde Erwerbsbevölkerung und erörtert die unterschiedlichen Herausforderungen, mit denen Männer und Frauen konfrontiert sind. Der Bericht beschreibt auch die Auswirkungen langfristiger demografischer Trends auf die Beschäftigung und behandelt dazu auch das Thema der Teilnahme an lebenslangem Lernen.

Download Bericht:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/towards-age-friendly-work-in-europe-a-life-course-perspective-on-work-and-ageing-from-eu-agencies>

Sonstiges

BIBB: Work-based learning as a pathway to competence-based education

Gemeinsam mit UNESCO-UNEVOC lud das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) WissenschaftlerInnen zu einer Fachveranstaltung zum Thema Lernen in der Arbeit und Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung.

Einen Überblick über die Tagung und weiterführende Informationen gibt es hier:

<https://www.bibb.de/de/62728.php>

Rückblick: EUROGUIDANCE Fachtagung

Was sind die neuen Tools in der Bildungs- und Berufsberatung? Wie wirkt sich der verstärkte Einsatz von Online-Beratung auf die Erreichbarkeit der Beratungsleistungen aus? Inwieweit verändern sich durch den Einsatz neuer Technologien die Anforderungen an BeraterInnen? Die Euroguidance Fachtagung, die am 7. November 2017 in Wien stattgefunden hat, bot neben der plenaren Diskussion auch fünf parallele Methoden- und Diskussionsworkshops zum Thema „Guidance 4.0 – Neue Tools und Skills in der Beratung“.

Weitere Informationen und Unterlagen:

<https://bildung.erasmusplus.at/de/policy-support/euroguidance/veranstaltungen/>





Für eine europaweite Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung

Ziele des Erasmus Netzwerks NICE

NICE, das „Netzwerk für Innovation in der Bildungs- und Berufsberatung in Europa“ entstand im Jahr 2009 durch einen Zusammenschluss von 45 Universitäten und Forschungseinrichtungen in 30 europäischen Ländern mit dem Ziel, die akademische Ausbildung von Bildungs- und BerufsberaterInnen sowie die begleitende Forschung zu koordinieren und die Zusammenarbeit in der Bildungs- und Berufsberatung voranzutreiben. Dieses Netzwerk wurde von 2009 bis 2015 im Lifelong Learning Programm der Europäischen Union gefördert.

Die Mission des Zusammenschlusses war die Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung in Europa. Dies sollte durch folgende Ziele erreicht werden:

- Entwicklung einer gemeinsamen wissenschaftlichen Basis für die akademische Ausbildung von Bildungs- und BerufsberaterInnen
- Förderung von praxisorientierter Forschung und wissenschaftlich basierter Praxis in der Bildungs- und Berufsberatung
- Europäische Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung bei der Entwicklung von akademischen Ausbildungscurricula und der begleitenden Forschung

Was bereits erreicht wurde

Ein zentrales Ergebnis ist die Entwicklung von Kompetenzstandards für Bildungs- und BerufsberaterInnen. Dieser ging eine umfangreiche Beschäftigung mit den Berufsrollen von Bildungs- und BerufsberaterInnen voraus, in die alle Netzwerkorganisationen eingebunden waren. Hier können nur exemplarisch Beispiele angeführt werden, z.B. die individuelle Ausgangs- und Bedarfssituation von Ratsuchenden zu erfassen und selbstbestimmte Bildungs- und Karriereentscheidungen anzustoßen, bei der Informationssuche zu unterstützen, bei Bewerbungsprozessen zu helfen u.v.a.m.

Es wurden 3 Arbeitsbereiche für Bildungs- und BerufsberaterInnen aufgezeigt, die ineinander greifen:

- BegleiterInnen für Bildungs- und Berufsberatung, die für Ratsuchende eine erste Anlaufstelle sind
- BeraterInnen im engeren Sinn, die Menschen bei der Bewältigung berufsbiografischer Herausforderungen unterstützen
- SpezialistInnen, die sich in der Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung engagieren

Auf Basis der Kompetenzstandards wurden Modell-Curricula erarbeitet, die für die Gestaltung von akademischen Ausbildungsangeboten eine Richtlinie bilden können. Für die interne Zusammenarbeit im Netzwerk wurden Handbücher für die erfolgreiche Gestaltung der europäischen Studierenden- und Lehrenden-Mobilität erarbeitet sowie eine Anleitung zum Peer Learning, also des effektiven Lernens voneinander und miteinander.

Alle diese Ergebnisse und weitere Informationen sind über die Homepage des NICE Network zugänglich: www.nice-network.eu

Monika Petermandl



Kontakt:

Monika Petermandl
Wissenschaftliche Programmverantwortliche
Department für Weiterbildungsforschung
und Bildungsmanagement
Donau-Universität Krems
E-Mail: monika.petermandl@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at/wbb





Die Mitglieder des Stiftungsrats der NICE Foundation wurden am 5. Oktober 2017 an der Universität von Padua in Italien gewählt. (Foto: Peter C. Weber)

Gründung der NICE Foundation

Zur Bewahrung der erreichten Ergebnisse und zur Fortsetzung und Weiterentwicklung der fruchtbaren Zusammenarbeit im Nice Network über die Förderungsphase hinaus, wurde die Gründung einer Stiftung beschlossen. Diese erfolgte am 5. Oktober 2017 in der Universität Padua.

Die Donau-Universität Krems war federführend an der Gründung der NICE Foundation beteiligt und wird sich künftig mit ihrer Expertise in Forschung und Lehre in das Netzwerk einbringen.

Fast alle Gründer der Stiftung haben bereits von Anfang an im Nice Netzwerk gearbeitet. VertreterInnen aus 18 europäischen Ländern und 32 verschiedenen Organisationen bilden das Fundament der Stiftung.

In den Board of Directors wurde dabei Monika Kil, Leiterin des Departments für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement an der Donau-Universität Krems, gewählt. Sie wird – gemeinsam u.a. mit Anne Chant (Canterbury Christ Church Universität), Lea Ferrari (Universität Padua) sowie Czeslaw Noworol (Jagiellonien-Universität Krakau) – die nächsten Jahre die Geschicke der Organisation leiten. Dazu zählen u.a. die Initiierung spezifischer Forschungsprojekte, die Organisation internationaler Konferenzen, die Vernetzung von relevanten Stakeholdern und das Forcieren von europaweit anerkannten Qualitäts- und Kompetenzstandards in der Bildungs- und Berufsberatung.

Neben Monika Kil wurde im Rahmen der Gründungsveranstaltung der NICE Foundation auch Monika Petermandl, Wissenschaftliche Lehrgangsführerin im Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement an der Donau-Universität Krems in führende Position gewählt. Sie wird künftig als Mitglied des Elections and Ethics Committee als Ansprechpartnerin für die Wahlen innerhalb der NICE Foundation sowie für zentrale ethische Fragen fungieren.

Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung

Um den Herausforderungen einer zunehmenden Komplexität des Arbeitsmarktes sowie einer gesteigerten Dynamik von Erwerbs- und Bildungsbiografien begegnen zu können, bedarf es aus Sicht der NICE Foundation einer akademisch fundierten Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung. Die Gründung der Foundation, unterstützt durch die Pionierarbeit in Forschung und Lehre der beteiligten Forschungseinrichtungen, wie der Donau-Universität Krems, ist dazu ein wichtiger Schritt.

Weitere Informationen: www.nice-network.eu bzw. www.donau-uni.ac.at/wbbm



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 BMB) 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 neuen ESF-Förderperiode 2015-2017 wird die Initiative wieder aufgelegt 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 und des Europäischen Sozialfonds.



Impressum: Bildungsberatung im Fokus.

Fachmedium der Bildungsberatung Österreich.
Gefördert aus Mitteln des BMB 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: Hochschule der Agentur für Arbeit Mannheim | Klaus Thien | AnjaSchaal | die-fotofrau | Fotografie Mathias Lenz | Lisa Rastl / Bildungsberatung Wien | BB Kärnten | Barnabas Huber | Schwarzenegger | Donau-Universität Krems/Andrea Reischer

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