

Euroguidance-Fachtagung 2013

Building the Evidence Base – Face-to-Face Beratung:

Methoden und Wirkung

Wien, 21. Oktober 2013



www.euroguidance.at

euro
guidance
österreich

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
I Programm	5
II Plenare Beiträge	13
II.1 Guidance als öffentliches Gut: worauf müssen wir achten? (Das ELGPN Resource Kit als Instrument <i>Gerhard Krötzl / Peter Härtel</i>	13
II.2 The employment & skills challenge: a culture change in careers provision? <i>Deirdre Hughes</i>	17
II.3 Evidence Based Policy and Practice - Dokumentation, externe Qualitätssicherung und Wirkungsorientierung anbieterneutraler Bildungsberatung in Österreich <i>Peter Schlögl</i>	21
III Beiträge zu den Workshops	26
III.1 Workshop 1: Stop Dropout - Das Beratungsprofil <i>Susanne Linde / Klaus Linde-Leimer</i>	26
III.2 Workshop 2: Systemisch und lösungsorientiert in der Beratung - das strukturierte Erstgespräch <i>Christine Kühnert</i>	31
III.3 Workshop 3: Kompetenzerfassung als Beitrag zur positiven Veränderung von Selbstwirksamkeitserwartungen <i>Marika Hammerer</i>	35
III.4 Workshop 4: Motive, Werte, Bedürfnisse in der Berufs- und Bildungsberatung <i>Margit Voglhofer</i>	38
III.5 Workshop 5: Beratung mit Wirkung <i>Marianne Roessler</i>	41
III.6 Workshop 6: Sifting-Shaping-Sharing - Brainstorming Career Paths through Bread-making <i>Nadezhda Savova</i>	47
III.7 Literaturverzeichnis zu den Workshopbeiträgen	52
IV Methodenmarkt	55
IV.1 Vorgestellte Methoden der Face-to-Face Beratung	62
IV.2 Vorgestellte Methoden der Wirkungsmessung	73
V Anhang	81
V.1 Kurzlebensläufe	81
V.2 Impressionen der Fachtagung	88
V.3 Euroguidance Produkte	90

Einleitung

Die Euroguidance Fachtagung 2013 zum Thema „Building the Evidence Base - Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung“ widmete sich aktuellen Aspekten der Wirkung und der Wirkungsmessung von Bildungs- und Berufsberatung, welche angesichts der gegenwärtigen Krise am europäischen Arbeitsmarkt verstärkt an Bedeutung gewinnt, nicht zuletzt weil auf politischer Ebene die Sammlung von Evidenzgrundlagen eine Basis zur Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen schafft.

Euroguidance Österreich erkannte, dass in Bezug auf die Wirkungsmessung im Bereich der IBOBB („Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“) in Österreich in verschiedenen Handlungsfeldern Entwicklungsbedarf besteht und griff im Rahmen der Fachtagung in Wien am 21. Oktober 2013 dieses Thema auf. Den rund 160 Teilnehmer/innen wurde ein Forum zum Kennenlernen und zur Diskussion von ausgewählten Ansätzen der Wirkungsmessung sowie wirksamen Methoden im Bereich der Face-to-Face Beratung geboten. Der in Österreich noch am Anfang stehende Diskurs wurde insbesondere durch einen Blick auf Forschungsergebnisse aus Großbritannien angeregt. Auch auf nachfolgenden Veranstaltungen auf nationaler Ebene zu Wirkung und Nutzen wurden die Ergebnisse der Euroguidance Fachtagung als Basis für weitere Diskussionen herangezogen.

Die plenaren Beiträge der Fachtagung widmeten sich dem differenzierten Blick auf die Rolle von „Guidance“ bzw IBOBB:

Als Vertreter des European Lifelong Guidance Policy Netzwerkes (ELGPN) referierten Peter Härtel (Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft) und Gerhard Krötzl (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur). Sie beleuchteten die Funktion von Guidance als öffentliches Gut aus den unterschiedlichen Perspektiven der Einzelpersonen, Organisationen und Politik.

Deirdre Hughes (Chair des National Careers Council for England und Associate Fellow am Warwick Institute for Employment Research) erläuterte, dass Investitionen in Bildungs- und Berufsberatung, Studien aus Großbritannien zufolge, konkret messbare Verbesserungen bringen: Benachteiligte junge Menschen, die eine qualifizierte Beratung in Anspruch nehmen, können in Folge deutlich besser ihre beruflichen Ziele erreichen.

Der Beitrag von Peter Schlögl (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, öibf) stellte eine nationale Initiative zur Dokumentation, externen Qualitätssicherung und Wirkungsorientierung anbieterneutraler Bildungsberatung in Österreich vor. Ziel des Verfahrens ist eine unabhängige Überprüfung der Verlässlichkeit und Ernsthaftigkeit von Beratungsangeboten.



Gerhard Krötzl

Peter Härtel

Deirdre Hughes

Peter Schlögl

Eine vertiefte Auseinandersetzung fand im Rahmen von sechs parallelen Workshops statt, die von Expert/innen aus dem Bereich der Bildungs- und Berufsberatung geleitet wurden.



Impressionen aus den Workshops

Die Workshops, welche ab Seite 26 dokumentiert sind, stellten großteils Methoden für unterschiedliche Beratungssituationen vor: die Dropout Prävention in Schulen durch systemische Instrumente (Workshop 1: Susanne Linde und Klaus Linde-Leimer); das wirkungsvolle Erstgespräch in kurzfristig angelegten Beratungssettings (Workshop 2: Christine Kühnert); die Unterstützung der Selbstwirksamkeitserwartung durch die Erfassung der Kompetenzen (Workshop 3: Marika Hammerer); die Sichtbarmachung von Werten, Bedürfnissen und Motiven von beruflichen Zusammenhängen (Workshop 4: Margit Voglhofer); oder das Backen von Brot als unterstützende Aktivität beim Brainstorming zu Laufbahnfragen (Workshop 6: Nadezhda Savova). Einer der Workshops fokussierte insbesondere auf eine konkrete Methode der Wirkungsmessung, die den Berater/innen sowohl qualitative als auch quantitative Aussagen ermöglicht (Workshop 5: Marianne Roessler).

Informationen aus erster Hand zu Projekten, Beratungsangeboten und Initiativen konnten die Teilnehmer/innen im Rahmen eines Methodenmarktes erhalten. Zehn Organisationen (darunter auch zwei deutsche Initiativen, *die Dresdner Bildungsbahnen* und der *KES Verbund bei Arbeit und Leben e.V.* LAG Berlin sowie das bulgarische *International Council for Cultural Centers*) stellten ihre Methoden der Face-to-Face Beratung und/oder der Wirkungsmessung vor. Eigens entwickelte Blätter für den Methodenmarkt befinden sich im Anhang ab Seite 55.



Impressionen der Fachtagung

Euroguidance Österreich bedankt sich bei allen Teilnehmenden, Referent/innen und Mitwirkenden, die durch den regen Austausch, die überaus informativ gestalteten Plenarreden, die hervorragend geleiteten Workshops sowie die gute Vorbereitung des „Methodenmarktes“ zum Gelingen der Fachtagung beigetragen haben.

Das Team von Euroguidance Österreich:

Carin Dániel Ramírez-Schiller, Eva Baloch-Kaloianov, Christiane Gotz, Karin Hirschmüller



Referent/innen (v.l.n.r.): K. Hirschmüller, M. Hammerer, C. Dániel Ramírez-Schiller, E. Gesslbauer, D. Hughes, G. Krötzl, M. Roessler, P. Schlögl, M. Voglhofer, P. Härtel, E. Baloch-Kaloianov

Weitere Informationen zur Veranstaltung, sowie alle Powerpoint-Präsentationen der Veranstaltung finden Sie hier:

http://www.lebenslanges-lernen.at/euroguidance-fachtagung_2013

Kontakt:

Euroguidance Österreich

Nationalagentur Lebenslanges Lernen

A-1010 Wien | Ebendorferstraße 7 | T +43 1 534 08 | F +43 1 534 08-699

info@euroguidance.at | www.euroguidance.at | www.oead.at | www.lebenslanges-lernen.at

I Programm

Euroguidance-Fachtagung 2013

„Building the Evidence Base“ –

Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung

21. Oktober 2013

Kardinal König Haus ▪ Kardinal-König-Platz 3 ▪ 1130 Wien

www.lebenslanges-lernen.at/euroguidance-fachtagung_2013

Die Euroguidance Fachtagung 2013 fokussiert auf Beratung, welche im Face-to-Face-Setting stattfindet. Die Tagung verbindet dies mit Aspekten der Wirkung und der Wirkungsmessung von Bildungs- und Berufsberatung, welche angesichts der derzeitigen Krise am europäischen Arbeitsmarkt verstärkt an Bedeutung gewinnt. Auf politischer Ebene schafft die Sammlung von Evidenzgrundlagen eine Basis zur Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen. Die Euroguidance Fachtagung zeigt als Beitrag hierzu ausgewählte Ansätze und wirksame Methoden im Bereich der Face-to-Face Beratung auf.

Neben Fachvorträgen und Workshops besteht auch die Möglichkeit, europäische und nationale Projekte und Beratungsangebote im Rahmen eines Marktplatzes aus erster Hand kennen zu lernen und sich zu vernetzen.

**Programm
Workshops
Methodenmarkt**

Programm

09:00 - 10:00 **Registrierung**

Setting the Scene

Moderation: Carin Dániel Ramírez-Schiller, Euroguidance Österreich

10:00 - 10:10 **Begrüßung**
Ernst Gesslbauer, Nationalagentur Lebenslanges Lernen

10:10 – 10:30 **Guidance als öffentliches Gut: worauf müssen wir achten?
(Das ELGPN Ressource Kit als Instrument)**
Peter Härtel (STVG) und Gerhard Krötzl (BMUKK)

10:30 – 11:15 **The employment & skills challenge: a culture change in
careers provision?**
Deirdre Hughes (Chair, National Careers Council for England &
Associate Fellow, Warwick Institute for Employment Research)

11:15 – 11:30 **Einführung zum Methodenmarkt**
Eva Baloch-Kaloianov, Euroguidance Österreich

11:30 – 12:15 Kaffeepause und Besichtigung des Methodenmarktes

12:15 – 12:45 **Evidence Based Policy and Practice – Dokumentation, externe
Qualitätssicherung und Wirkungsorientierung
anbieterneutraler Bildungsberatung in Österreich**
Peter Schlögl (öibf)

12:45 – 13:00 **Vorstellung der Workshops**
Karin Hirschmüller, Euroguidance Österreich

13:00 - 14:00 Mittagessen

Thematische Arbeit in Workshops

14:00 - 16:30 **Parallele Workshops**

Transfer und Zusammenfassung

16:30 – 16:45 **Austausch zu den Workshops**

16:45 – 17:00 **Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung -
Zusammenfassung und Ausblick**
Peter Härtel (STVG) und Gerhard Krötzl (BMUKK)

17:00 **Ausklang bei einem Glas Wein**

18:00 Ende der Veranstaltung

Workshops

Workshop 1: Das Beratungsprofil zur Dropout Prävention im Schul- und Ausbildungsbereich

Das Beratungsprofil ist ein strukturiertes Interview-Schema für Berater/innen und Trainer/innen, das in den Stop Dropout Beratungen angewendet wird. Dieses Interview-Schema wurde im Leonardo da Vinci Transfer of Innovation Projekt „Stop Drop out!“ an die österreichischen Gegebenheiten adaptiert und beleuchtet systematisch die persönlichen Stärken und Schwächen und das jeweilige Lernumfeld der Schüler/innen und Trainees. Mit Hilfe dieses Instruments können tiefer liegende Bedürfnisse angesprochen werden, die erfüllt sein müssen, damit die Jugendlichen ihre schulischen und persönlichen Ziele besser verfolgen können. Im Workshop werden sowohl die zu Grunde liegenden Theorien (Choice Theory, Lifeline Konzept, Konstruktivismus, Story Telling) kurz besprochen auf denen das Beratungsprofil aufbaut als auch praktische Übungen zu diesem Beratungstool angeboten.

Leiter/innen:

Susanne Linde, akademische integrative Trainerin, Jugendleiterin, Beraterin für systemische Familien- und Strukturaufstellungen, Leiterin des Instituts Blickpunkt Identität, Projektmanagerin

Klaus Linde-Leimer, akademischer integrativer Trainer, Klinischer und Gesundheitspsychologe, Arbeits- und Organisationspsychologe, Leiter des Instituts Blickpunkt Identität, Projektmanager

Rapporteurin:

Vera Pesenhofer, Nationalagentur Lebenslanges Lernen

Workshop 2: Systemisch und lösungsorientiert in der Beratung – das strukturierte Erstgespräch

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel stellt heute hohe Anforderungen an die Flexibilität und an die Fähigkeit zu Selbstmanagement und Selbstorganisation. Das Erstgespräch in der Beratung nimmt eine zentrale Rolle im Beratungsprozess ein, wenn es darum geht das Anliegen der Menschen zu thematisieren und mögliche Lösungswege zu konkretisieren, ohne dabei das systemische Umfeld der Person außer Acht zu lassen. Wie ein strukturiertes Erstgespräch in der systemischen und lösungsorientierten Beratung ablaufen kann, wird anhand konkreter Fallbeispiele aufgezeigt. Ein zentraler Aspekt ist die „Visualisierung“ des Gesprächs, welche als Leitfaden für den weiteren Beratungsprozess dient. Darüber hinaus bietet diese Herangehensweise die Möglichkeit, Arbeitsaufträge im Sinne der Stärkung von Selbstorganisation anzuregen und strukturell gut aufzubereiten.

Leiterin:

Christine Kühnert, Dipl. Erwachsenenbildnerin und Beraterin für Beruf und Weiterbildung in der individuellen Beratung und Förderung; Systemischer Coach; davor Trainerin und Personalentwicklerin

Rapporteurin:

Heidrun Thomas, Nationalagentur Lebenslanges Lernen

Workshop 3: Kompetenzerfassung als Beitrag zur positiven Veränderung von Selbstwirksamkeitserwartungen

Selbstwirksamkeitserwartungen sind ein bedeutsamer Einflussfaktor für Fragen der Laufbahnwahl und –entscheidung. Kompetenzerfassung, durchgeführt als formatives Verfahren und in einen Beratungsprozess eingebettet, unterstützt die Kompetenzentwicklung und stärkt die Selbstwirksamkeitserwartungen einer Person.

Im Workshop werden verschiedene Aspekte dieses Konstrukts skizziert und Zusammenhänge zur Kompetenzerfassung als Kompetenzentwicklung aufgezeigt. Förderliche Berater/innenhaltungen und Bedingungen als Voraussetzung für die Möglichkeit positiver Veränderungen der Selbstwirksamkeitserwartungen werden dargelegt, ausgewählte Tools aus dem Bereich der Kompetenzerfassung erprobt.

Leiterin:

Marika Hammerer, Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberaterin, Supervisorin (ÖVS), Aus- und Weiterbildung von Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberater/innen sowie von Berater/innen in der Erwachsenenbildung, Leiterin des Instituts für bildungs- und berufsbezogene Beratung

Rapporteur:

Udo Bachmayer, Nationalagentur Lebenslanges Lernen

Workshop 4: Motive, Werte, Bedürfnisse in der Berufs- und Bildungsberatung

Nachhaltige Berufsentscheidungen gründen in der Berücksichtigung dreier Ebenen: Tätigkeit, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen. Wenn alle diese drei Faktoren stimmig sind, kann man von einer relativ hohen Arbeitszufriedenheit ausgehen. Neben der Erfassung von Kompetenzen gewinnt die Erforschung von Motiven, Werten und Bedürfnissen der Klient/innen an Bedeutung. Denn bei Klarheit über Werte und Bedürfnisse und gleichzeitig hoher Motivation sind Kompetenzen in hohem Maße erwerbbar. Dieser Workshop macht mit Methoden vertraut, die den Fokus auf individuelle Erfolgsdefinitionen, Karriereanker und Werthaltungen sowie Bedürfnisse lenken. Zudem widmet sich der Workshop - ebenfalls methodisch - der Ergebnissicherung in der Beratung.

Leiterin:

Margit Voglhofer, freiberufliche Trainerin und Coach, Leiterin des Lehrganges für Berufs- und Bildungsberater/innen am WIFI Wien; Mitarbeit in diversen Gremien zum Thema „Qualifizierung und Qualitätssicherung in der Berufs- und Bildungsberatung“; Gründung des Wiener Verbandes für Berufsberatung

Rapporteur:

Christoph Sackl, Nationalagentur Lebenslanges Lernen

Workshop 5: Beratung mit Wirkung

Der Workshop stellt Ergebnisse aus der Wirkungsforschung vor und leitet daraus Schlüsse für den Beratungsalltag ab. Forschungsergebnisse identifizieren zum einen das Arbeitsbündnis zwischen Berater/in und Klient/in und zum anderen das Wollen der Klient/innen (erwünschte Zukunft und Ziele) als zentrale Faktoren für gelingende Veränderungs- und Beratungsprozesse. Auf diese Erkenntnisse aufbauend stellt der Workshop das "Klient/innengesteuerte-ergebnisorientierte Verfahren" (CDOI – client directed – outcome informed) als eine konkrete Methode der Wirkungsmessung vor. Das Verfahren gibt unmittelbare und direkte Rückmeldung über die Wirkungen und Erfolge der Beratung und hilft Berater/innen und Klient/innen gemeinsam den Beratungsprozess zu steuern. Neben qualitativer Aussagen eröffnet dieses Verfahren auch eine Auswertung auf quantitativer Ebene.

Leiterin:

Marianne Roessler, Sozialarbeiterin, Sozialwissenschaftlerin, Supervisorin und Organisationsberaterin in freier Praxis, Anwendung des systemisch lösungsorientierten Ansatzes auf Organisations- und Teamentwicklung. Schwerpunkte: Empowerment und Partizipation, Wirkungsforschung

Rapporteurin:

Vera Santner, Nationalagentur Lebenslanges Lernen

Workshop 6: Sifting-Shaping-Sharing - Brainstorming Career Paths through Bread-making (in English language)

In this workshop participants will experience an innovative career counselling tool, in which the stages of bread-making become useful metaphors to help people rethink their lives and come up with new ideas of alternative career and personal paths.

This method can be applied with groups of either 1) similar background (peers; students; professional team; community organization; etc.) or 2) from diverse backgrounds in order to foster cross-pollination of ideas and skills come together around one table - a true "roundtable" not only of verbal discussions but also of hands-on doing – as they engage in collective bread-making.

At each one of the three main stages of bread-making – sifting, shaping, and sharing – the participants take on three different roles – dreamer, critique, and realist – in order to measure the created ideas from various perspectives and "knead" and shape them in the most constructive and plausible way in order to turn them into viable alternatives.

The key third section, the "sharing" of the baked bread, creates a unique sense of comfort, support, and community, thus truly giving people the needed self-esteem and confidence that an alternative path is possible.

Chair:

Nadezhda Savova, cultural anthropologist (PhD Princeton University), president of the International Council for Cultural Centres (I3C) and founder of the Bread Houses Network where former strangers can bake bread, exchange ideas and form friendships. Due to the great success of the bulgarian prototype the program since spread to a dozen countries.

Rapporteurin:

Eva Baloch-Kaloianov, Euroguidance Österreich

Methodenmarkt

Nationalagentur Lebenslanges Lernen

- ❖ Euroguidance Österreich
- ❖ Europass
- ❖ Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich
- ❖ ADAM - Projekt- und Produktportal für Leonardo da Vinci

Beratungsstellen, Initiativen, Projekte

- ❖ Bildungsberatung in Wien
- ❖ Bildungsinformation Burgenland
- ❖ Dresdner Bildungsbahnen (DE)
- ❖ International Council for Cultural Centres (BG)
- ❖ KES Verbund bei Arbeit und Leben e.V. LAG Berlin (DE)
- ❖ Kompetenzerkennungszentrum KOMPAZ der Volkshochschule Linz
- ❖ ÖSB Consulting, Projekt „back up“
- ❖ Peregrina - Bildungs-, Therapie und Beratungszentrum für Immigrantinnen
- ❖ Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft
- ❖ Verein Multikulturell, Leonardo da Vinci TOI Projekt „Compass“

II Plenare Beiträge

II.1 Guidance als öffentliches Gut: worauf müssen wir achten? (Das ELGPN Resource Kit als Instrument)

Gerhard Krötzl (BMBF) und Peter Härtel (STVG)

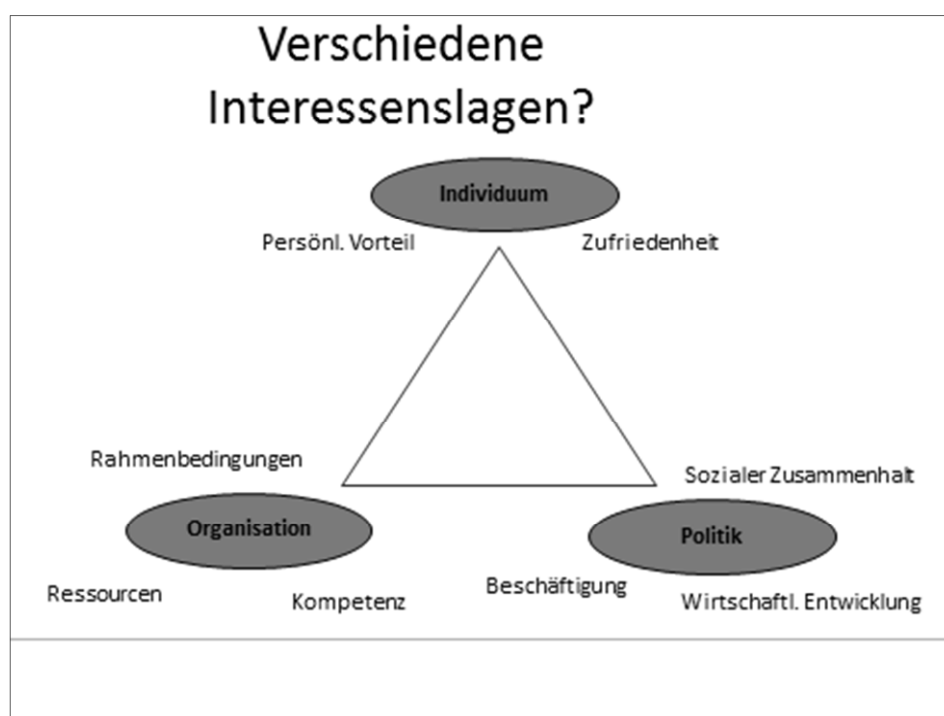
Gerhard Krötzl

Schönen Guten Morgen, auch im Namen des Unterrichtsministeriums. Die Guidance-Community trifft sich heute zur Euroguidance Fachtagung, die schon zu einem Fixpunkt geworden ist. Für das Ministerium ist die Kooperation enorm wichtig, da wir aktuelle Themen rund um den Bereich Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf aufgreifen können.

Der Begriff Lifelong Guidance steht seit 13 Jahren stark im Zusammenhang mit dem Lebenslangen Lernen und dessen Überlegungen. Insbesondere hinsichtlich neuer Gegebenheiten in der Gesellschaft, also nicht mehr „gerade“ Biografien, sondern häufige Wechsel von Bildungswegen, Berufswegen und die Notwendigkeit sich ein Leben lang - lifelong - immer wieder neu zu orientieren.

In jeder Demokratie ist Bildung ein wichtiger Faktor. Die Stabilität einer Demokratie hängt eng mit dem hohem Bildungsniveau sowie der Beteiligung an Gesellschaft und Politik zusammen. Auch Erfordernisse des Arbeitsmarktes oder Standortvorteile gewisser Länder mit hohem Bildungsniveau sind von enormer Bedeutung.

Guidance bedient diese Erfordernisse und den sozialen Zusammenhalt, indem Unterstützung für Menschen bei Bildungs- und Berufsplanung geboten wird, damit diese nicht aus dem System fallen. Somit ist Guidance in verschiedenen Bereichen der Politik eine wichtige Zielsetzung. Dem hat auch das letzte Regierungsprogramm Rechnung getragen, wo Bildungsberatung und Berufsorientierung in verschiedenen Kapiteln angesprochen werden.



Nun ist es wichtig zu bedenken und sich vor Augen zu führen, welche Interessenslagen bestehen. Oft treffen verschiedene Interessenslagen aufeinander und wir als Berater/innen müssen einen guten Blick bewahren, um diesen Perspektivenwechsel vollziehen zu können. Beim Individuum und dessen Beratungsprozess geht es um sehr persönliche Anliegen wie Zufriedenheit und persönliche Vorteile, die sich in verschiedener Art und Weise äußern können, etwa durch höhere Bildung, bessere Arbeitsmarktchancen, größeren Verdienst und bessere Gesundheit.

Beratungsorganisationen ist es wichtig, genügend Ressourcen, Kompetenz, Qualität, Fortbildung und gute Rahmenbedingungen zur Verfügung zu haben, um deren Arbeit gut erfüllen zu können. Es handelt sich um typische Interessenslagen von Seiten der Beratungsinstitutionen.

Aus der Perspektive der Politik, als Verantwortliche für das gesellschaftliche Zusammenleben und dessen Entwicklung, ergeben sich folgende Interessen: Inwieweit trägt Beratung zu Beschäftigung und Sicherung des Beschäftigungsniveaus, Reduktion von Arbeitslosigkeit, zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes und zum sozialen Zusammenhalt bei? Als Berater/in muss man sich mit diesen Fragen auseinandersetzen und überprüfen, ob diese Wirkungen auch erzielt werden können. Denn nur wenn diese Wirkungen erzielt werden können, wird die Politik dazu bereit sein, Geld zu investieren.

Ein weiterer Aspekt ist, wenn wir von Guidance reden, also Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf, dass es mehrere Möglichkeiten und Ansätze gibt, Erwachsene bzw. Schüler/innen zu unterstützen. In den letzten Jahren wurde im Schulbereich Fokus auf den „whole school approach“ gelegt, etwa Organisationen oder Schulen dementsprechend zu gestalten und dafür zu sorgen, dass hier Kompetenzen entwickelt werden, die es dem Einzelnen ermöglichen, selbst tätig zu werden und Entscheidungen zu treffen.

Dabei darf man nicht vergessen, dass viele hierbei eine individuelle Unterstützung benötigen. Daher haben wir beschlossen, diese individuelle Unterstützung auch dieses Jahr wieder in den Fokus zu stellen: nämlich in Form der Face-to-Face Beratung.

Peter Härtel

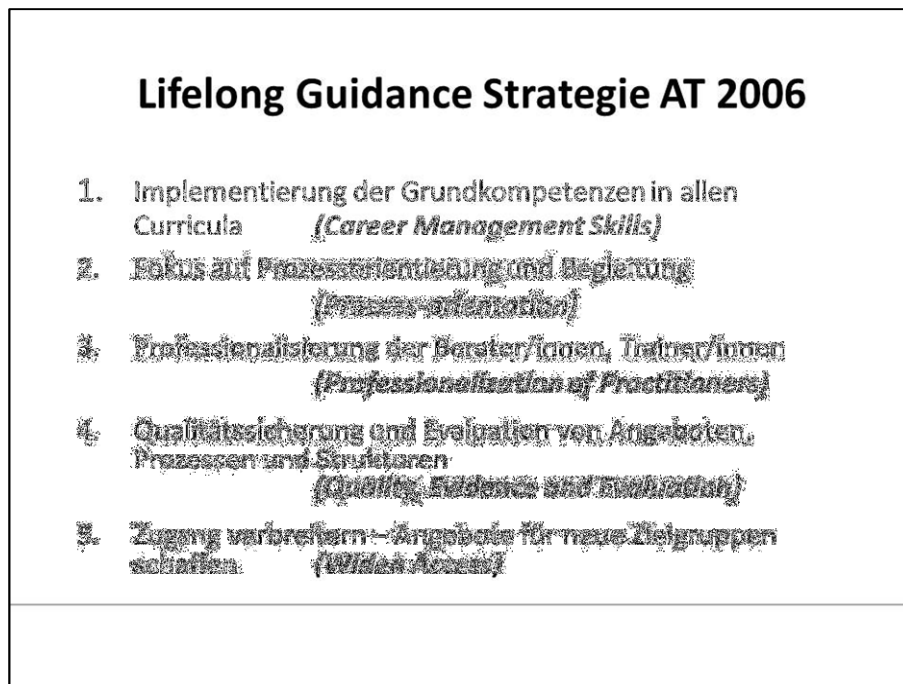
Ich darf einen schönen Vormittag wünschen und mich herzlichst für die Einladung bedanken, wieder in dieser Form, an dieser Veranstaltung, die wir schon über mehrere Jahre durchführen, teilhaben zu dürfen. Herzlichen Dank an den OeAD und die Nationalagentur Lebenslanges Lernen, Ernst Gesslbauer, an das Euroguidance-Team für die langjährige Zusammenarbeit, Carin Daniel-Ramirez Schiller, Eva Baloch-Kaloinov und Karin Hirschmüller und an das Unterrichtsministerium, auch im Namen meiner Kollegin Michaela Marterer.

Wir konnten ganz entscheidende Entwicklungen im Bereich Lifelong Guidance als Teil einer Strategie des lebenslangen Lernens in Verbindung mit den Aspekten von Beschäftigung und Arbeitsmarkt und den sozialen Ansätzen, die damit verknüpft sind, anstoßen und betreiben. Dies wollen wir gemeinsam bei dieser Veranstaltungen fortsetzen.

Im Hintergrund läuft eine intensive, gemeinsame europäische Arbeit, die bereits viele Jahre andauert. Die Blitzlichter des großen OECD-Projektes „Career Guidance Policy“ waren, beginnend mit 2000, ein Anstoß für Österreich. Anschließend gab es die Entwicklungen bei großen europäischen Projekten, die vorbereitend europäische Netzwerke eingeleitet haben, die dann zur Gründung des Lifelong Policy Networks geführt haben. Österreich hat bei diesem Netzwerk wesentlich mitgewirkt und vieles einge-

bracht, gleichzeitig aber auch enorm davon profitiert und dazugelernt. Viele der Entwicklungen, die in Österreich entstanden sind, wären ohne dieses Netzwerk nicht möglich gewesen.

In Österreich haben wir schon sehr früh - lange vor der Implementierung der österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen - eine spezielle Strategie für Lifelong Guidance erarbeitet. In einem großen Netzwerk, einer Plattform, waren alle relevanten Ministerien und Betroffenen (Unterricht, Wissenschaft, Wirtschaft, Soziales, Landwirtschaft, alle Sozialpartner, AMS etc.) miteingebunden. Wir haben im Jahr 2006 fünf Schwerpunkte als Strategie festgelegt und nach Brüssel rapportiert.



Der erste Punkt: Implementierung der Grundkompetenzen in allen Curricula. Dies korreliert mit dem Thema Career Management Skills. *Der zweite Punkt:* Der Fokus auf Prozessorientierung und Begleitung ist eine Herausforderung, der wir in Österreich insbesondere als Resultat der Zusammenarbeit mit der OECD begegnen. Der Grund ist, dass Vieles in Österreich damals zu diesem Zeitpunkt sehr punktuell und anlassbezogen organisiert war, während Beratung im europäischen Verständnis eine prozesshafte Leistung ist. Hier haben wir bereits wesentliche Verbesserungen vorgenommen. *Der dritte Punkt:* Die Professionalisierung bzw. Bildung und Qualifikation der Berater/innen und Trainer/innen sind auch ein wichtiges Thema, bei dem wesentliche Fortschritte erzielt werden konnten, wo wir aber noch Spielraum nach oben haben. *Der vierte Punkt:* Qualitätssicherung und Evaluation von Angeboten, Prozessen und Strukturen sind heute das Hauptthema. In Österreich pendeln wir zwischen den Extremen, vom Versuch da und dort „evidence-based policy“ zu betreiben, aber zwischendurch auch den Ansatz der „policy-based evidence“ zu benutzen. Das ist etwas, wo wir gerade jetzt, in Zeiten der Regierungsverhandlungen, ein ganz besonderes Augenmerk setzen müssen. Wir sind jetzt bei der Erstellung eines neuen Regierungsprogrammes, bei der es ganz wichtig ist, alle Anstrengungen zu unternehmen, weitere Schritte anzusetzen. Es ist wichtig, wieder jene Punkte in allen wesentlichen Bereichen vom schulischen und außerschulischen Ansatz, über Erwachsenenbildung, mit dem Hinweis auf Lernen und Bildung, aber auch in Richtung Beschäftigung, soziale Entwicklungen und Beratung zu platzieren.

Der fünfte Punkt: Wir müssen auch sicherstellen, dass wir besonders die Beratung bedürftiger und ausgrenzungsgefährdeter Personen ausbauen. Beratung soll als Leistung für die gesamte Öffentlichkeit, für alle Personen, in allen Bereichen, in allen Zeiten und Phasen des Lebens und der Entwicklung,

zugänglich sein. Gerade in der heutigen Zeit bedarf es dieser Anstrengungen, um die Wirkungen für die nächsten fünf Jahre zu verstärken. Den Zugang zu verbreitern hängt damit wesentlich zusammen.

Die Strategie für das lebensbegleitende Lernen in Österreich ist eine der fünf strategischen Leitlinien. Weitere sind die Strategie der Lebensphasenorientierung, die Leitlinie, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen, die „Voice of Users“ zu berücksichtigen und darauf zu reagieren sowie die Kompetenzorientierung und Förderung der Teilnahme Erwachsener am lebensbegleitendem Lernen. Im Zentrum dieser fünf Leitlinien steht die *Lifelong Guidance*, mit dem Ansatz, umfassende Unterstützung für alle Lernenden und alle Bürger/innen, Verbesserung und Ausbau der Beratung, Verbreitung des Zugangs und Professionalisierung der Berater/innen zu gewährleisten.

Wir haben uns auf der europäischen Ebene sehr intensiv mit der Entwicklung von Instrumenten und Werkzeugen auseinandergesetzt. Resultat ist ein „Ressource Kit“, welches im Internet auf Deutsch verfügbar ist. Es beinhaltet einzelne Kapitel zu einer Reihe von Instrumenten und Self-Assessment Werkzeugen sowie die wesentlichen Fragestellungen, die mit all diesen fünf Schwerpunkten zusammenhängen. (Link: <https://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/publications3>)

Die Politik wird nur nachhaltig investieren, wenn eine wirkungsorientierte Philosophie verfolgt wird. Dies ist auch ein von der Allgemeinheit geforderter Ansatz, nämlich dass in Bereiche investiert wird, wo belegbar ist, dass sowohl der Einzelne, als auch die Allgemeinheit einen entsprechenden Nutzen hat. Einen Nutzen, der nicht nur quantifizierbar ist, sondern auch qualitative Elemente aufweist. Diese Elemente, die wir gemeinsam definieren müssen, sollen im Vordergrund stehen. Welche Kosten/Nutzen Situation ergibt sich für die Allgemeinheit und die Regierungen? Welche Kosten/Nutzen entstehen für Einzelpersonen aus diesen Bereichen, für ihren persönlichen Lebensweg, für Beschäftigung, persönliche Weiterentwicklung aber auch mit dem Leben in der Familie und Gemeinschaft, dem Wohlbefinden in der Gesellschaft und Gesundheit.

Wenn wir bei Qualität und Evidenz den Schwerpunkt auf die Face-to-Face Beratung legen, dann tun wir das gemeinsam unter dem Ansatz, dass wir alle dafür mitverantwortlich sind, individuell in der Institution, öffentlich für Jugend, Kinder, Erwachsene und Familien, für Personen, die in Beschäftigung sind oder nicht.

Auch mit dem Aspekt der persönlichen Lebensperspektive und Entwicklung, dem umfassenden Thema Qualität und Evidenz wollen wir uns in Zukunft auseinandersetzen. Ich freue mich auf die Beiträge, Workshops und vor allem auf die gemeinsame Zusammenarbeit und Umsetzung dessen was wir heute erarbeiten und weiterbetreiben wollen. Herzlichen Dank.

Links: <http://www.lifelongguidance.at>
<http://www.elgpn.eu/>
<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bo/bok/ibobb.xml>

II.2 The employment & skills challenge: a culture change in careers provision?

Deirdre Hughes (The National Careers Council for England; Warwick Institute for Employment Research)

Introduction

Throughout Europe the employment and skills landscape is fast changing. In this context there is a growing need for careers provision to demonstrate the educational, social and economic value and impact of its work. The search for evidence-based policies and systems development applied to inform and influence Government policies and careers service delivery has become an urgent imperative for both policymakers and practitioners.

I would like to thank the organisers, Euroguidance Austria and ELGPN colleagues for inviting me to Vienna to share ideas and experiences on (i) lifelong guidance opportunities and challenges; and (ii) evidence-based policies and practices. In Gerhard Krötzl's presentation we saw a triangle representing policy, research and practice. This best describes my current UK, EU and international portfolio of work. Drawing upon this, there are four main areas that I intend to explore with the audience: -

- Careers and labour market policies: individuals, jobs skills and growth
- Challenges: social, cultural and economic prosperity
- Careers work and its impact: current and future possibilities
- Careers intelligence: returns on investment.

Careers and labour market policies

Government policies often have an impact on practitioners' work in the form of legislation, statutory requirements, funding and/or targeted initiatives. In our audience some people work primarily with young people, some with adults and others work with both groups. Therefore, it is important to consider 'do we know where we are going with careers work and lifelong guidance?' In order to appreciate the direction of travel, we all have to monitor regularly how public policy is being framed. Traditional views of public policy in careers work and lifelong guidance have been *framed* around learning, labour market and social equity goals. Yet we can observe, particularly in the UK and elsewhere, that government policies are being *reframed* to focus more on jobs, skills, growth and productivity.

Austria's economy and citizens' skills development appear to be performing well. In the UK, for example, literacy and skills improvements between younger and older generations are barely apparent. The OECD 'Skilled for Life' report¹ (2013) highlights young people are entering a much more demanding labour market, yet they are not much better prepared than those who are retiring. Also, England and Northern Ireland are among the three highest-performing countries in literacy when comparing 55-65 year-olds; but our nations are among the bottom three countries when comparing literacy proficiency among 16-24 year-olds. Overall, 'per capita' incomes are higher in countries with larger proportion of adults who reach the highest levels of literacy, numeracy and proficiency. Clearly, careers and labour market policies must be well designed to help encourage young people and adults to maximise their talents, skills and capabilities. However, do people who are *not* involved in careers work understand that this is a major *lubricant* that supports the well being of individuals, businesses and educational institutions? Do people outside of the careers profession know how practitioner's work adds value and makes a positive impact?

¹ http://skills.oecd.org/SkillsOutlook_2013_KeyFindings.pdf

Challenges: social, cultural and economic prosperity

Youth transitions are reportedly easier and safer in Austria compared to the UK. In many EU countries, young people's moves from learning to earning are proving more problematic in general terms (Keep, 2012). More diverse young people (including some high achievers) are not in education, employment or training (NEET), with fewer jobs on offer and less 'decent work' available (as opposed to temporary low-skilled work), and the skills of young people are generally not in high demand from employers. The percentage share of youth in the overall population is declining, alongside increasingly fragmented and prolonged transitions (ILO, 2010a, p. 13). The problem is not solely linked to weak economies or changing demographics, but also to structural problems. The lack of robust and readily accessible labour market intelligence and information, and deficiencies in career management skills, including career adaptability competences, have fuelled the issues of inadequate job matching, poor signposting to opportunities and lack of access to social capital for unemployed and under-employed young people and adults.

Youth unemployment requires urgent policy attention because not only does it threaten to violate the principle of equality and solidarity between generations, which is an important aspect of social justice, but any further prolonging or deepening of the crisis will also increase the likelihood of political and social unrest as more and more young people lose faith in the current economic paradigm' (Hughes/Borbély-Pecze, 2012: 11)². The marginalisation of low skilled and/or unemployed adults from the labour market is also of major policy concern. Given current austerity measures, if you were in the driving seat would you prioritise investment in young people and early interventions or would you be more concerned with mid-life career guidance in the context of an ageing population? How would you answer this question? These are real challenges and the reason why Ministries demand evidence on the impact of career services. Indeed, many people would argue for access to careers provision on a lifelong basis.

Fundamentally, we need to ensure that all individuals have 'a clear line of sight' to relevant learning and work opportunities. This has to extend beyond simply matching qualifications to jobs, moving towards supporting individuals into sustainable employment. Career guidance and counselling policies can be viewed by policy-makers as the *lubricant* that supports individual's social, cultural and economic prosperity. This also supports the transformation of education, employment and skills policies in turbulent global, national, regional and local labour markets. However, this is not a panacea for fixing labour market deficits: for example, it remains questionable whether equitable outcomes for individuals can be realised on a broad basis if the structural causes of unemployment and inequality remain unchanged.

In England, a new all-age National Careers Service (NCS) was formally launched by the Government in April 2012, through a joint initiative of the Department for Business, Innovation & Skills (BIS) and the Department of Education (DfE). The overall budget is provided by a number of government departments. In 2012/2013 this totalled £106 million, comprising £84.4m from BIS; £14m from the Ministry of Justice; £4.7m from DfE; and £1.5m from the Department for Work & Pensions (National Careers Council, 2013). Previously, the budget alone for Connexions Services was estimated at around £200million (House of Commons Education & Select Committee, 2013). However, a significant tightening of fiscal policies was articulated by government in late 2012, with schools, colleges and local authorities' deemed solely autonomous institutions 'best placed to decide on their own careers provision'. In September 2012, schools were faced with the biggest change to the provision of careers guidance for almost 40 years. After having available a publicly-funded service, they were given a

² Hughes, D. & Borbély-Pecze, B. (2012) Youth Unemployment: a crisis in our midst, ELGPN Concept Note 2. Visit: http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/Hughes_and_Borbely-Pecze_youth_unempl_concept_note_web.pdf?cs=1350649971

statutory duty to secure access for their pupils to 'independent and impartial careers guidance', with no ring-fence funding to commission such services.

The NCS has rapidly built up capacity and expertise through a regional infra-structure and contracted online national telephone and web-based services, but in reality it is supporting mainly (though not exclusively) adults. A cadre of over 2,500 qualified career development professionals are employed by 12 Prime Contractors (this may change in the NCS re-contracting process in October 2014). Co-location in Job Centre Plus, Further Education Colleges and community walk-in arrangements are in place, ranging from libraries, council service outlets, community centres to mosques and high street shops. In this context, face-to-face careers services are available from the NCS but to adults only. This is juxtaposed with, for example, less than 1 per cent of young people (.8 per cent) using the telephone service and .6 per cent using webchat facilities. In September 2013, the new Minister for Skills & Enterprise formally launched the Government's 'Inspiration Vision Statement' amidst growing concerns that career services for young people in England are on the decline. He stated: 'The Government is committed to improving the quality of careers information, advice and guidance, and we believe that the new statutory duty on schools and the equivalent requirements on colleges are an important step towards this.' The focus on inspiration for young people and 'the best motivation and advice tend to come from people in jobs themselves' is reflected in demands for more employers to 'step up and offer more career opportunities to young people' (UKCES, 2013). Competitions for innovation in labour market intelligence and enterprise initiatives are on the increase, stimulated financially by government. As chair of the National Careers Council, a Ministerial appointed advisory board comprising senior leaders from industry, education and the careers sector we have called for the remit of the NCS to be extended to young people.

Careers work and its impact: current and future possibilities

Across Europe, new arrangements, new partnerships and new markets are beginning to emerge. In the UK, an 'English experiment' is underway opening up the market to a whole range of different providers from private, social enterprise and community investment companies. Schools now have new freedoms to choose their own providers of impartial and independent career guidance. This may not include the National Careers Service. However, schools need to build skills and capacity in the teaching workforce, learn best practice and access reliable labour market information to help deliver career management skills, including career adaptability competences and resilience in young people. As funding tightens this becomes a real challenge. Simultaneously, the National Careers Service's work with adults is now well established with high customer satisfaction ratings. There are some concerns that this work could be weakened if the budget for services to young people is not increased. This is why the National Careers Council has called for a 'culture change in careers provision'³ whereby the crucial role of career development professionals working closely with employers and education providers is fully recognised. Moreover, the evidence-base for careers work has been used to win the hearts and minds of Ministers facing difficult budgetary decisions.

Some examples of the evidence-base include a recent literature review of adult guidance, commissioned by the Mayor of London's Economy Committee.⁴ The purpose of this study was to review evidence from the UK, EU and other international countries of models of interesting policies and practices to inform an effective approach to adult information, advice and guidance (IAG) design and delivery for London and to offer potential evidence based policy options for consideration by the Committee. This included a focus on six specific target groups: people returning to work after an absence from the labour market (e.g. through caring or maternity); mid career changers; people aged 50+; those at risk of long term unemployment; disabled people and people from black, Asian and

³ NCC (2013) An Aspirational Nation: Creating a culture change in careers provision, London: National Careers Council, June 2013.

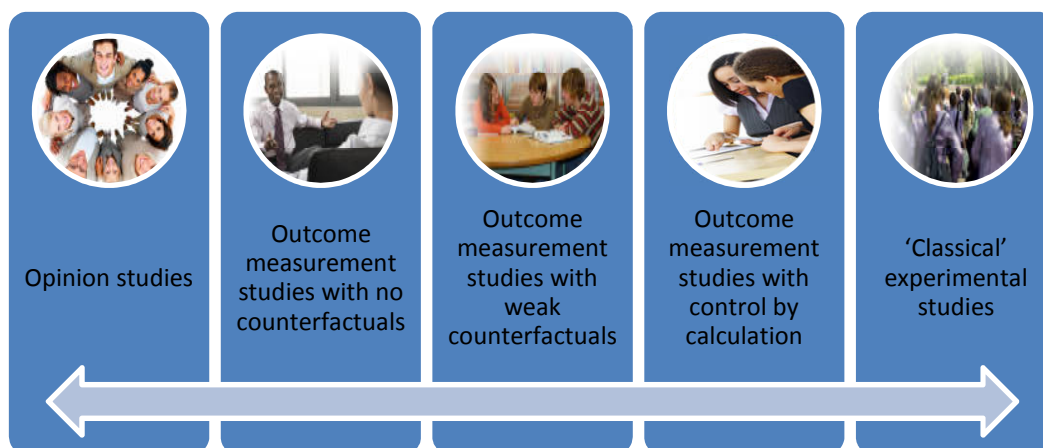
⁴ http://www.london.gov.uk/sites/default/files/Literature%20review_%20Adult%20careers.pdf

minority ethnic communities. The available research evidence highlights how adult guidance strategies in most major cities in the UK (and further afield) are often fragmented and diffuse.

Careers intelligence: returns on investment

An earlier study (Hughes & Gration, 2009)⁵ examined the evidence-base for guidance and related interventions and highlighted '10 Key Facts We Know for Sure'. This resource was designed to build confidence and capacity in practitioners. The content includes a five-level model of evidence as outlined below.

Five-level model of evidence



There exists a range of robust studies that demonstrate the impact of careers work. Studies that use 'counterfactuals'; that is to say, studies that try to demonstrate the effect of an intervention by making a comparison with a situation where the intervention did not take place. For busy practitioners this level of work can be very challenging; however, I would encourage a gradual step-by-step approach towards building your own evidence-base portfolio starting with conversations with peer groups. We all know services need to become more sophisticated in their approach to gathering useful data on the impact of differing forms of interventions. The customer voice is a powerful driver for change; therefore I strongly recommend this is harnessed alongside other research findings so that the quality and range of careers and guidance-related interventions can be used to good effect. More recently, I have worked with colleagues in the ELGPN on an EU 'Quality assurance and evidence-based policy systems' (QAE) Framework⁶. The framework is designed to encourage policy-makers and partner organisations to gather data more systematically focusing on (i) practitioner competence; (ii) citizen/user involvement; (iii) service provision and improvement; (iv) cost-benefits to government; and (v) cost-benefits to individuals. I recommend the ELGPN 'Lifelong Guidance Policy development: A European Resource Kit' as a user-friendly practical resource covering all aspects of lifelong guidance.

Conclusion

It is really important to have a clear vision and to see how your vision can connect with others in making the case for investment in careers work. Many individuals and organizations cannot function alone. Working in partnership with others can provide both stimuli and results. The Chinese symbol of a crisis is made up of two symbols. One means danger and the other opportunity. We can choose to turn a crisis into an opportunity or into a negative experience. The difference between try and triumph is a little bit of "umph". I hope that when you make the case for careers work you will be more confident in knowing that there is a strong evidence base underpinning effective careers work. I wish you well in your important work – thank you!

⁵ [http://www.eep.ac.uk/DNN2/Portals/0/IAG/E&I\(Synthesis\)_FINAL\(W\).pdf](http://www.eep.ac.uk/DNN2/Portals/0/IAG/E&I(Synthesis)_FINAL(W).pdf)

⁶ http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf?cs=1350649791

II.3 Evidence Based Policy and Practice – Dokumentation, externe Qualitätssicherung und Wirkungsorientierung anbieterneutraler Bildungsberatung in Österreich

Peter Schlögl (öibf)

Danke für die Einladung. Der Begriff Evidence-Based Policy ist ein schwieriges Thema und ist nicht ganz unproblematisch. Tatsachen und Evidenz haben viel miteinander zu tun, sind aber nicht deckungsgleich.

Was ist nun Evidenz? Für uns, d.h. die Initiative „Bildungsberatung Österreich“, ist es die gemeinsame Sicht wesentlicher Akteur/innen auf bestimmte Tatsachen. In Österreich neigt man leider wiederholt dazu, manche Befunde oder Daten herauszupicken oder Anderes zu ignorieren, je nachdem was gerade in das verfolgte (politische, strategische, institutionelle, persönliche) Konzept passt. Solche Praxis kann wohl nicht als evidence-based angesehen werden, auch wenn dahinter empirische Daten stehen.

Heute möchte ich aber vielmehr hinterfragen, wie Politik und Beratungspraxis in diesem Kontext von Beratung für Erwachsene gut zusammenwirken, können und zwar auf Basis von gemeinsam generierten Daten. Ein Beispiel bieten die gut vernetzbaren Fäden zwischen Dokumentation, Qualitätssicherung und Wirkungsorientierung. Ich möchte zeigen, wie man diese auf das konkrete Projektgeschehen hinunterbrechen kann. Wobei die genannte Initiative ein komplexes Projekt darstellt: 150 Partner, 44 beratungsaktive Einrichtungen, mittlerweile über 50.000 Beratungen pro Jahr. Ich will versuchen Ihnen zu zeigen, wie aus einer Fülle von Daten, die bei großen Projekten ja immer entstehen, Information wird und für wen diese Ergebnisse zu gebrauchen sind. Wie wird aus Daten über Dokumentation, Qualitätssicherung und Wirkungsorientierung relevante d.h. steuerungsrelevante Information?

Die Initiative wurde durch das Unterrichtsministerium angestoßen und wird durch nationale und esf-Mittel sowie teils durch Länder und Sozialpartnerorganisationen finanziert. In den Bundesländern wurden Netzwerke von beratungsaktiven und strategischen Einrichtungen etabliert. Diese Netzwerke sind nunmehr zu Akteurinnen und Akteuren der Beratungslandschaft geworden. Man redet nicht mehr von einer flachen Struktur, denn zwischen Berater/in und den politischen Zielen passiert eine ganze Menge durch das Zusammenwirken von Organisationen, die in einem koordinierten Miteinander vereinbarte Ziele erreichbar machen (wollen). Ein erfolgskritischer Prozess beginnt bereits beim Aufruf, wie ein solches Projektvorhaben zustande kommt. Man kann ausschreiben, dass sich Netzwerke bewerben sollen, oder man gibt gleich gewisse Merkmale vor, denen die Netzwerke genügen sollen. So geschehen bei den Beratungsnetzwerken der Initiative „Bildungsberatung Österreich“, die seit 2010 etabliert wurden.

Dort sollte es Einrichtungen geben, die für die strategische Implementierung von Beratungsleistung wichtig und richtig im jeweiligen Bundesland sind. Mindestens drei Beratungseinheiten sollten beteiligt sein und als Teil der Einreichung sollte standardisiert beschrieben werden, welche und wie viele Beratungsleistungen vorgesehen sind. Was man unter Face-to-Face Beratung versteht, was hinter dem Konzept einer aufsuchenden Beratung steht, was Bildungsinformation ist, was weitergehende Beratung ist, sollte strukturiert dargestellt werden.

Nicht die Zentralbehörde legte damit fest was Beratung bedeutet, sondern die Beratungseinrichtungen legten fest, was Beratung für sie bedeutet. Sagen Sie uns, wer Ihre Zielgruppe ist, wie umfänglich die Beratung ist, welche Merkmale sie hat etc. Die Beteiligten beschrieben ihre Beratungsaktivitäten nach einem einheitlichen Muster. 44 beteiligte Beratungsorganisationen haben das getan und nunmehr

liegen 253 Standardbeschreibungen für Beratungsleistungen, welche teils große Unterschiede aufweisen, vor.

Manchmal gibt es aus der Systemperspektive geringe Unterschiede, da aber dasselbe Beratungsformat in Ort A und B umgesetzt wird, kann es vom Prozess her einen Unterschied machen, da die Beraterkapazitäten geplant werden und das Wissensmanagement gesichert werden muss, um vergleichbare Beratungsqualität bieten zu können.

Das heißt, dass es ein Rollout eines sehr offenen Konzeptes ist, vergleichbar der „Methode der offenen Koordinierung“. Aus dieser großen Gesamtinitiative möchte ich die Dokumentation, Qualitätssicherung und Wirkungsorientierung betrachten. Diese werden nicht als Sequenzen eines linearen Prozesses betrachtet, da es wechselseitige Bezüge gibt. Wenn Sie Akteure der Netzwerke befragen, ob diese das auch so sehen, ist das ebenso ein Aspekt der offenen Koordination. Dokumentation: Wer tut was, für wen ist als Leitfrage schon in sich geschachtelt auf der System-, Netzwerk-, Organisations- und Beratungsebene. Es gibt viele unterschiedliche Beratungsansätze, die für unterschiedliche Zielgruppen geeignet sind, die aber in einer gesamthaften Betrachtung zusammengebracht gehören. Wie das alles zusammenläuft, ist eine Frage der Netzwerkorganisation, bei dem wir (als koordinierende Einrichtung) im Hintergrund versucht haben ein System zu entwickeln, in dem diese Leistungen in einem einheitlichen Prinzip abgebildet werden können, sprich in der Meta-Dokumentation. Es muss klar gesagt werden, dass unser Ziel nicht eine parallele Information zur gelebten Praxis ist, sondern die gelebte Praxis an sich darzustellen. Den Einrichtungen steht es grundsätzlich frei, wie sie dokumentieren. Wir haben versucht den kleinsten gemeinsamen Nenner zu definieren, um rückkoppeln zu können und den Einrichtungen zurückzuspielen, ob Fremdsicht und Selbstsicht in Rufweite voneinander zu finden sind.

In 2012 sind in diesen Netzwerken über 18.000 Face-to-Face Beratungen erfolgt. Diese machen, gemessen an der Gesamtsumme von über 48.000 Beratungen, immer noch den größten Anteil an Beratungsleistungen aus (den zweitgrößten Teil hat mit stark wachsender Tendenz die telefonische Beratung).

Beratungskontakte nach Beratungsart und Geschlecht der BeratungskundInnen

	Face-to-Face	Messe	Telefon	E-Mail / Post	online	Gruppe mit Individualkontakt/-en	Gruppe	k.A. bzw. nicht zuordenbar	Gesamt
Männer	36,5%	37,1%	34,1%	32,6%	17,1%	37,7%	48,1%	22,2%	36,5%
Frauen	63,4%	62,8%	65,7%	67,4%	82,9%	62,2%	51,7%	55,6%	63,4%
k.A., nicht zuordenbar	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	22,2%	0,1%
Gesamt (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt (n)	18.242	4145	14.461	3.936	426	2.849	4.533	18	48.610

Quelle: Meldungen der beratungsaktiven Einrichtungen 2012, Berechnungen des öibf. Dokumentationspflichtige Beratungskontakte, ohne zusätzlich gemeldete Beratungskontakte. Datenstand: 25.4.2013

Die Netzwerke umfassen aber nicht die gesamte Beratungslandschaft in Österreich. Sie sehen, es manifestiert sich in verschiedenen Arten, wie Menschen mit Beratungseinrichtungen in Kontakt treten und umgekehrt. Hinter jeder dieser Zahlen steht eine Geschichte von einem Beratungsprozess und der dazugehörigen Geschichte einer Einzelperson, über die wir mittlerweile auch schon einiges wissen. Spannend ist, wenn man mit den vergleichenden Betrachtungen auf Bundesebene geht, auf der es kleine aber feine Unterschiede zwischen Bundesländern aber auch Organisationen gibt. Auf Organisationsebene gibt es je nach Einrichtungsschwerpunkten auch andere „konjunkturelle“ Spitzen.

Als Beratungsstelle für Bildungsabbrecher/innen sind die Hauptkontaktzeiten zu einer anderen Zeit, als bei längerfristigen Planungsprozessen für Menschen mit dem Ziel hochwertiger Aus- und Weiterbildung. Die Verteilung der Beratungskund/inn/en passt gut zur Weiterbildungsbeteiligung - denn je höher das Alter, umso geringer die Inanspruchnahme von Beratung. Es kann auch nach dem Erwerbsstatus differenziert werden und je nach Erwerbsstatus stehen auch unterschiedliche Kontaktformen im Vordergrund. Wir kennen Daten auf Landes-, Bundes- und Organisationsebene und jede Einrichtung hat diese Daten auch für sich zur Verwertung und kann bzw. soll daraus Schlüsse ziehen.

Da dies ein vom esf ko-finanziertes Projekt ist, in dem spezielle Personengruppen im Vordergrund stehen, stellt sich die Frage wen man erreichen möchte? Es gibt Personen, die beratungsaffin sind und Personengruppen, die besonderer Maßnahmen bedürfen, um an die Beratungsleistungen herangeführt zu werden. Bei der Beratung selbst wird es auch noch einmal schwierig, wenn man die Beratungsdokumentation nicht zum Klassifizieren von Personen benutzen will. Wenn ein/e Berater/In feststellt, dass ein Kunde eine Behinderung hat, die nicht beratungsrelevant ist, soll so etwas dokumentiert werden? Eigentlich nicht, da es für die erbrachte Leistung keine Bedeutung hat!

Insgesamt muss festgehalten werden, dass es sich nicht um ein sozialwissenschaftliches Forschungsprojekt handelt, sondern ein Projekt der Organisationsentwicklung. Ein Ziel war es auch, in die Regionen zu gehen, wo man die Personen erreicht. Wie nahe kommt man den Menschen, wie groß ist die Distanz zwischen Wohnort und Beratungsort? Möchte man Personen im eigenen Wohnzimmer beraten? Was ist ein guter Zielwert? Das muss man erst einmal, sachgerecht und zugleich zielgruppenorientiert, festlegen.

Planung und Steuerung bedeutet in diesem Kontext, dass die Projektpläne für 3 Jahre geschmiedet sind. Diese lassen sich nicht von heute auf morgen nachsteuern, bieten aber ein wichtiges Werkzeug für die Qualitätssicherung. Wie reflektiert ist eine Einrichtung und wie geht sie mit Fragen der Anbieterneutralität und Kund/inn/enorientierung um? Da liefern unsere Zahlen wenige Informationen, dafür liegt ein ausgearbeitetes Verfahren der externen Qualitätssicherung vor, das dem Fit-For-Purpose-Anspruch folgt. Was heißt das? Bin ich richtig aufgestellt für meine Vorhaben? Statt normative Standards aufzustellen und zu erfüllen, zu sagen: Was habt ihr vor, wie geht ihr es an? Ist der gewählte Weg State-of-the-Art und wie wirkt es?

Ein weiteres wesentliches Thema ist, wie die Beratungseinrichtung die Instrumente der Evaluierung, des Monitorings und der Informationssysteme nutzt. Dokumentation ist kein Selbstzweck, es hat Legitimationszwecke. Zum Beispiel um zu begründen, wie Fördermittel verwendet wurden. In erster Linie soll sie jedoch Grundlage zur Prüfung der Zielerreichung zur Selbstreflexion sein.

Es gibt Einrichtungen, die Prozesse mitprotokollieren, welche uns nie gemeldet werden, aber genau der Zielerreichung von Anbieterneutralität nachspüren, etwa durch detaillierte Protokollierung an welche Bildungseinrichtungen sie weiter verweisen. Nicht weil sie besondere Interessen am Marketing haben, sondern aus dem Grund, ob es eine Verzerrung in der Verweispraxis gibt. Sie berichten regelmäßig, ob es eine entsprechende Streuung gibt, oder ob in bestimmten Quartalen bestimmte Effekte zu erkennen sind.

Die Weiterbildungslandschaft ist sehr unterschiedlich aufgestellt und es gibt Anbieter, die für bestimmte Zielgruppen bestimmte Angebote starten. So können im Herbst die Weiterverweiseraten an Hochschulen oder Schulen für Berufstätige anders aussehen als in anderen Quartalen. Das ist ein interessantes Instrument, gerade wenn man sich die Frage stellen muss, ob man ein trägerübergreifender oder neutraler Beratungsanbieter ist. Das können wir österreichweit nicht protokollieren und ausweisen, da die Weiterbildungslandschaft so unterschiedlich ist. Deshalb sollen die Daten dort bleiben, wo Entscheidungen zu treffen sind, bei den Einrichtungen selbst.

Wie sieht ein Qualitätssicherungsverfahren aus und worauf zielt es ab?

Es gibt einen Bruch zwischen dem Rat und der Tat. Wie kann ich überprüfen was danach passiert? Spannend aus meiner Sicht ist, wenn man diesen Rat auch als Tat ernst nimmt. Der Rat ist auch eine Handlung, da wird etwas gemacht. Kommunikativ von der Bewerbung einer Maßnahme über den Erstkontakt bis hin zur prozesshaften Begleitung.

Das Heikle bei der Frage der Qualitätssicherung ist, wie man mit ihr umgeht? Wie bekommt man das professionelle Tun von Berater/innen in den Griff? Auf einer Skala von Zugängen bezeichne ich das eine Ende der Skala als Mystifikation des professionellen Handelns. Wenn jemand das richtige Abschlusszeugnis als Berater/in hat wird schon alles gut. Am besten mit einem hochschulischen Zertifikat, das führt zu einem hohen Vertrauen in die Qualifikation der Berater/innen. Am anderen Ende der Skala findet man das Denken im Qualitätsdiskurs. Es gibt eine Handlung, die man beschreiben kann, es gibt einen Regelprozess, den man normenkonform abzuwickeln hat, dann wird das Ziel erreicht.

Wie so oft im Leben liegt die Wahrheit nicht in der Mitte, sondern darin, wie diese beiden Dinge ineinander verschränkt und verflochten werden. Dieser Idee geht das Qualitätssicherungsverfahren nach, das wir für über 40 Beratungseinrichtungen seit mittlerweile 5 Jahren durchführen. Der Fokus liegt darauf, ob es sich um eine neutrale Beratungseinrichtung handelt, ob das Beratungsangebot begründet ist, wie es mit der Kompetenz des Personals aussieht und ob die bereitgestellten Informationen aktuell sind? Ein weiterer Komplex von Fragen dreht sich um das Design und die Organisation der Beratungsleistung. Wie ist das konzipiert?

Der vierte Bereich behandelt die interne Qualitätssicherung und ist, was ziemliche Irritation ausgelöst hat, was die Beratungseinrichtungen zum Thema Beobachtung der Wirksamkeit machen. Viele der ersten Reaktionen waren, dass es sie nichts angeht und wieso die Forschungseinrichtung die Frage nach den Wirkungen an sie richtet, da es doch die Aufgabe der Forschungsorganisation ist, diese Fragen zu beantworten.

Ziele des Verfahrens:

unabhängige Überprüfung der Verlässlichkeit und Ernsthaftigkeit hinsichtlich von

- **Neutralität der Beratungsleistung(en) sowie Zielgruppenorientierung**
- **Begründetheit des Beratungsangebots, Kompetenz des Personals sowie Aktualität der Information**
- **Klarheit und Effizienz von Design und Organisation der Dienstleistung(en)**
- **Interne Qualitätssicherung und Beobachtung der Wirksamkeit**

Bei den ersten Re-Zertifizierungen hat sich das geändert, manche haben in ihre Feedback-Instrumente entsprechende Fragen aufgenommen, manche haben eigene Wirkungskettenmodelle entwickelt. Wirkungsorientierung ist nicht nur im Qualitätssicherungsverfahren gefordert, sondern wir haben diese auch von Anfang an versucht in die Arbeitsweise der Einrichtung einzuschreiben. Information ist eine Form der Intervention, die Personen bei einem Entscheidungsprozess mit relevanten Daten unterstützt. Die Frage, ob jemand das Richtige sucht bzw. richtig sucht, wird nicht automatisch zum Thema gemacht. Das wiederum sind Fragen der nächsten Komplexitätsstufe, denn bei der Beratung wird das Handlungsrepertoire der Person thematisiert und erweitert. Bei der 3. Stufe der Kompetenzberatung wird die Strategie selbst zum Thema gemacht. Die Differenzierung dieser 3 Formen ist eine Möglichkeit der Klassifikation der Wirksamkeit des professionellen Handelns. Ich würde mich nicht trauen zu fragen, ob Berater/innen und Einrichtungen das auch so leben, aber mit diesem Modell ist ein Grundstein gelegt, bei dem wir mittlerweile Daten von über 100.000 Beratungskontakten haben, wo wir versuchen, durch Auswertungen dieser Frage nachzugehen.

Wenn man diese Wirkungsorientierung als geteilte Verantwortung sieht, gibt es offensichtlich eine Aufgabe die den Berater/Innen zufällt und eine Aufgabe, die den Einrichtungen zufällt (Kommunikation, Beratungsprozesse, welche Personen erreichen wir, die wir versprochen haben zu erreichen. Bei welchen funktioniert es und bei welchen nicht?) Plötzlich greifen diese Dinge ineinander. Wie schafft man es hier, einen Schritt weiterzukommen?

Ich habe ihnen zum Abschluss ein Zitat vorbereitet, um einen Ausblick dazu zu geben. Beim Umgang mit Wirkungsorientierung ist es wie beim Lernen oder auch der Beratung selbst:

„Der Hafen ist keine Alternative zum Schiffbruch; er ist der Ort des versäumten Lebensglücks.“ – Hans Blumenberg.

Es nützt nichts im Hafen zu liegen und darüber nachzudenken, wo wir hin wollen, oder was unsere Ziele sind. Irgendwann müssen wir den Anker lichten und lossegeln, ob es dann das Lebensglück wird, muss jeder für sich entscheiden.

Danke.

III Beiträge zu den Workshops

III.1 Workshop 1: Stop Dropout – Das Beratungsprofil

Susanne Linde/Klaus Linde-Leimer (Institut Blickpunkt Identität)

Das Beratungsprofil ist ein Beratungsansatz, der Berater/innen einen ganzheitlichen Ansatz für die systematische Untersuchung der Stärken und Schwächen potenzieller Schulabbrecher/innen und einen Leitfaden zur präventiven Intervention bietet.

Es wurde innerhalb des Transfer of Innovation Projektes „Stop Dropout“ aus einigen skandinavischen Ländern nach Österreich und in einige andere europäische Länder gebracht, an die länderspezifischen Rahmenbedingungen angepasst und weiterentwickelt (siehe dazu: www.stop-dropout.eu). Die Zielsetzung ist, Schüler/innen, die gefährdet sind, ihre Ausbildung vorzeitig abzubrechen, möglichst früh zu erkennen, um ihnen rechtzeitig geeignete Hilfestellungen anbieten zu können. Durch Abschluss einer Ausbildung haben junge Menschen wesentlich höhere Chancen auf einen qualifizierten und zukunftsträchtigen Arbeitsplatz. Das Beratungsprofil basiert auf einem theoretischen Rahmenwerk, das anerkannte Theorien aus Berufsberatung, Gruppenberatung und Psychotherapie integriert, und baut auf Theorien von konstruktivistischen und narrativen Ansätzen auf. Diese Theorien werden mit William Glassers Theorie über menschliche Bedürfnisse kombiniert.¹ Alle Fragen richten sich nach diesen Bedürfnissen.

Konstruktivistischer Ansatz – Story Telling

Der konstruktivistische Ansatz geht davon aus, dass sich Personen über ihre eigenen subjektiven Erfahrungen und dadurch, wie sie diese Erfahrungen bewerten, definieren. Demnach entsteht Identität dadurch, dass Personen sich über sich selbst und ihr bisher gelebtes Leben (subjektive) Geschichten erzählen.²

Psycholog/innen und andere Berater/innen brauchen eine Vielzahl von Blickweisen für die Beobachtung und das Verstehen von Menschen, ihren Gedanken, Gefühlen und Handlungen. Diese Ideen sind auch der Kern des Beratungsprofil-Ansatzes, wo verschiedene Lebensbereiche (Cluster) im Dialog zwischen dem Berater/der Beraterin und der gefährdeten Schülerin bzw. dem gefährdeten Schüler untersucht werden. Die Hauptabsicht ist, Personen zu unterstützen, dass sie positive Schritte zu einem erfüllteren Leben machen können. Der Beratungsprofil-Ansatz baut auf dem Gespräch über Stärken und positive Erfahrungen auf, statt auf Problemen und negativen Gefühlen.

Man versteht sein eigenes Leben und das anderer durch Geschichten (subjektive Erfahrungen), die man anderen erzählt. Das Erzählen dieser Geschichten kann eine Verbindung in die gegenwärtige Lebenssituation schaffen. Wenn jemand eine Geschichte aus seinem Leben erzählt, erlebt er/sie die Atmosphäre der Situation und erfährt, wer er/sie ist. Diese Geschichten können variieren; von der gesamten Lebensspanne der Person zu kurzen Momenten ihres Lebens, die einen kleinen Teil des Lebens betreffen. Wenn eine Geschichte erzählt und verstanden wurde, kann man sie von außen aus verschiedenen Perspektiven betrachten und analysieren. Dieses Verständnis kann für die weitere Zukunftsplanung genutzt werden.

¹ vgl. Glasser (1999)

² vgl. Brott (2001) S. 291 - 382

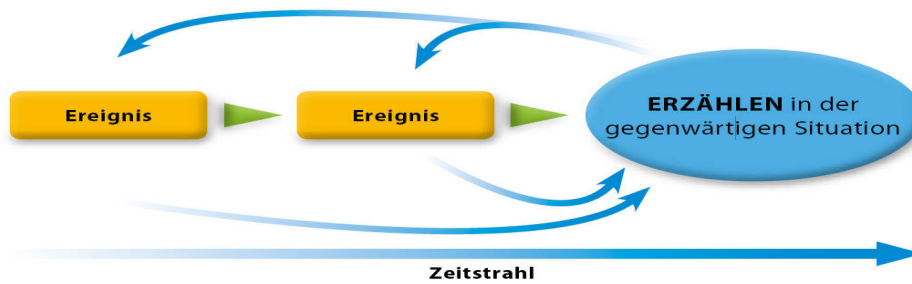


Abbildung: Story Telling

Menschliches Verhalten kann besser verstanden werden, wenn man Kenntnisse über das Umfeld der betreffenden Person hat und weiß, wie sie Ereignisse in ihrem Leben bewertet. Die Person schafft ihre persönliche Geschichte in Bezug zu ihren Erfahrungen. Im Dialog zwischen Klient/Klientin und Berater/Beraterin kann eine neue Realität konstruiert und Ressourcen aus der Vergangenheit können aktualisiert werden. Das heißt, man geht von positiven Erfahrungen aus, damit die Person ihre Zukunft auf positive Weise konstruieren kann.

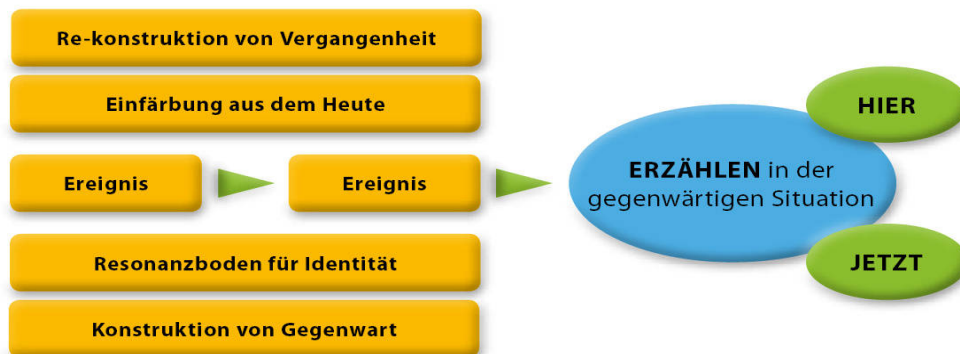


Abbildung: Story Telling – Rekonstruktion von Vergangenem und Konstruktion von Gegenwart

Es wäre jedoch irreführend zu behaupten, dass alle Personen die Beratung mit einer vollständigen Lösung für ihre Probleme verlassen. Um Personen bei der Auseinandersetzung mit schwierigen Situationen zu helfen, ist es essentiell, ihre Aufmerksamkeit auf konkrete und erfüllbare Ziele zu richten. Man nimmt an, dass so schon einige kleine Handlungen das Gesamtbild ändern können.

Glasser's Needs (Glassers Bedürfnisse)

Studien haben gezeigt, dass Schulen destruktivem Verhalten bei Jugendlichen eher vorbeugen können, wenn sie deren Bedürfnisse besser abdecken.³

Bezieht man William Glassers Theorie⁴ bei der Entwicklung einer umfassenden, integrativen und unterstützenden Methode ein, kann man besser auf die universellen Grundbedürfnisse von Jugendlichen, Familien, Schulen oder Gemeinschaften eingehen. Glasser ist der Überzeugung, dass Menschen fünf Bedürfnisse haben, die das ganze Leben über ständig erfüllt werden müssen. All diese Bedürfnisse sind gleich wichtig, sie umfassen:

³ vgl. Capuzzi/Gros (2000)

⁴ vgl. Glasser (1999)

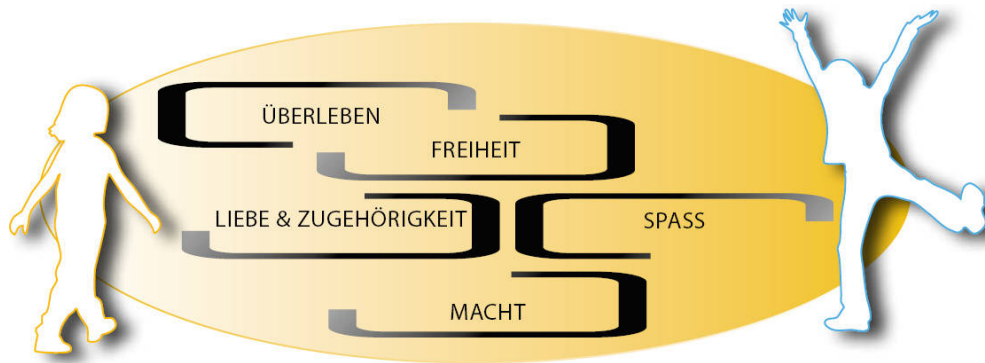


Abbildung: Fünf Grundbedürfnisse nach Glasser

Überleben beinhaltet unsere Grundbedürfnisse nach Wasser, Essen und Unterkunft. Es wird auch mit Sicherheit und lebenslanger Gesundheit in Verbindung gebracht. Im Schulkontext können schlechte Noten oder Mobbing ebenfalls als existenzbedrohlich bewertet werden.

Macht beinhaltet das Bedürfnis sich anerkannt zu fühlen. Erfolgreich zu sein und seine Ideen und Meinungen einbringen zu können.

Freiheit ist, Entscheidungen treffen zu können, mobil zu sein und selbstverantwortlich zu handeln.

Spaß ist lachen, spielen, neugierig sein, sowie Neues zu entdecken.

Liebe und Zugehörigkeit sind das Bedürfnis, sich als Teil einer Gruppe zu fühlen und Beziehungen zu haben.

Das Interviewschema baut auf den, mit William Glassers Theorie der universellen Bedürfnisse kombinierten, konstruktivistischen und narrativen Ansätzen auf. Das Beratungsprofil stellt offene Fragen, die sich nach den universellen Bedürfnissen richten. Es soll der betreffenden Person helfen, ihre Zukunft zu planen. Durch die Betrachtung vergangener positiver Beziehungen und Erlebnisse fällt es der Person leichter, positive Schritte zu machen. Der Zweck ist immer, positive Veränderungen für die Person selbst herbeizuführen.

Das Arbeiten mit Clustern

Um die Testergebnisse des Risikochecks (ein Instrument des Stop Dropout Ansatzes) gemeinsam mit dem/der betreffenden Schüler/in besprechen und in weiterer Folge gemeinsam strukturiert nach tragfähigen Lösungen suchen zu können, kommt folgendes Schema zum Einsatz.



Abbildung: Cluster des Stop Dropout Tools: Das Beratungsprofil

Dieses Schema bildet einzelne Lebensbereiche der Schüler/innen ab und erleichtert dadurch die Auswahl des ersten Gesprächsthemas. Um die Gleichwertigkeit zwischen Schüler/in und Berater/in hervorzuheben, entscheidet der/die Schüler/in als erste/r, über welchen Cluster gesprochen wird, den zweiten Cluster sucht der/die Berater/in aus.

Der leere Cluster dient dazu, um weitere Themen, die nicht in den anderen Clustern enthalten sind, die für die betroffenen Schüler/innen aber wichtig sind, behandeln zu können – in einigen Fällen handelt es sich dabei um Themen, die sehr belastend für junge Menschen sein können wie etwa Mobbing, Diversity- oder Gender-Themen, Gesundheitsthemen, aber auch Gewalt- und Missbrauchserfahrungen, etc.

Während der Beratung führt der Coach seiner/ihrer Klient/in vor Augen, dass er/sie Wahlmöglichkeiten im Leben hat. Durch das Erzählen ihrer Lebensgeschichte und durch die Betrachtung bestimmter Lebensbereiche (Cluster) kann die Person ihre Beziehungen und Erfahrungen untersuchen und diese neu betrachten.

Die Arbeit mit den Clustern stellt auch sicher, dass Berater/in und Schüler/in die Gestaltung mehrerer Lebensbereiche im Auge behalten, anstatt sich in einen einzigen Bereich im Leben der betroffenen Person zu verbeißen. Man bespricht mit dem Klienten/der Klientin einige wichtige Aspekte seines/ihrer Lebens und seines/ihrer Umfeldes. Die zu besprechenden Cluster sind Die Schule, Meine Familie, Altersgruppe, Meine Stärken und Schwächen, Mein Lebensstil, Meine Hobbys und ein weiterer leerer Cluster.



Die Publikation

„... damit niemand rausfällt!“

**Grundlagen, Methoden und Werkzeuge
für
Schulen zur Verhinderung von
frühzeitigem (Aus-) Bildungsabbruch**

ist Anfang 2013 von Blickpunkt Identität im Auftrag des BMUKK herausgegeben worden und kann unter folgendem Link gratis angefordert werden:

<http://pubshop.bmukk.gv.at/detail.aspx?id=505>

Im aktuellen Grundtvig-Projekt



“Resilience – a key skill for education and job”, das Blickpunkt Identität koordiniert, wird eine Datenbank mit Resilienz-Übungen entwickelt, die in der Einzelberatung und im Gruppensetting angewandt werden können. Das Beratungsprofil erhält in diesem Projekt nochmals einen Feinschliff mit dem Fokus auf Resilienz.

<http://www.resilience-project.eu>

III.2 Workshop 2: Systemisch und lösungsorientiert in der Beratung – das strukturierte Erstgespräch

Christine Kühnert (diplomierte Erwachsenenbildnerin)

Die Beratung für den Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung stellt ein Angebot dar, das Individuen in allen Bildungs-, Berufs-, und Beschäftigungssituationen ihres Lebens darin unterstützt, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen und weiterzuentwickeln (vgl. Schiersmann 2011, S. 83). Der Zugang zu Informationen ist vielfältiger und der Umgang mit diesen in sämtlichen Lebensbereichen ist anspruchsvoller geworden (vgl. Nestmann 2011, S. 63). Deshalb kommt der Beratung hier eine bedeutsame Aufgabe hinzu – nämlich die Informationen auf Basis der gewünschten Erfordernisse zu bündeln.

Systemischer Ansatz in der Beratung

Das konstruktivistisch geprägte Verständnis wird diesen Forderungen gerecht, indem es die Belange der ratsuchenden Person in den Mittelpunkt stellt und Lösungen gemeinsam im Beratungsprozess erarbeitet werden (vgl. Lang- von Wins 2006, S. 15). Es ist von der Selbstständigkeit der Person auszugehen und diese als „**Experte und Expertin ihres Lebens**“ zu betrachten.

Strukturiertes Erstgespräch (Prozess – Struktur)

Die Komplexität des Beratungsprozesses muss von den Beratenden in eine Struktur gebracht werden. Somit wird im Erstgespräch ein Fahrplan für die weiteren Schritte entworfen, sofern das Anliegen klar identifiziert wurde. Darauf folgende Beratungsschritte sollen gut geplant werden und können auch zyklisch verlaufen, wenn die eine oder andere Lösungsvariante noch überprüft werden muss.

Folgende Aspekte sind im Erstgespräch hilfreich, weil sie wesentlich zur Orientierung beitragen:

- Das Anliegen muss klar formuliert sein.
- Die Aufwände in Bezug auf **Zeit** und **Ressourcen** sollten angesprochen und geplant werden.
- Der **gesamte Beratungsprozess** muss der ratsuchenden Person gut vermittelt werden.
- Die Vermittlung des Beratungsprozess kann durch eine **Visualisierung** erfolgen, die sowohl zeitliche wie auch inhaltliche **Meilensteine/Fixpunkte** aufzeigen soll.
- Der Beratungsprozess wird auf einem **Zeitstrahl** dargestellt (Beginn Erstgespräch, geschätzte Beratungstermine, Zielerreichung und möglicher Beginn von Weiterbildungen)

Bezogen auf die Erstberatung ist die zentrale Aufgabe der Beratenden, in Kooperation mit den Ratsuchenden **stabile Rahmenbedingungen** für den Beratungsprozess zu schaffen. Im Weiteren gilt es das System, auf das sich die Beratung in Hinblick auf die Unterstützung der Selbstorganisationsprozesse beziehen soll, zu identifizieren.

Selbstorganisation setzt dabei eine Aktivierung des jeweiligen Systems voraus, wie

- das Schaffen **motivationsfördernder** Bedingungen
- die **Aktivierung** von Ressourcen
- die **Herausarbeitung** der emotionalen und motivationalen Bedeutung von Zielen bzw. Anliegen der Ratsuchenden.

Gerade im Erstgespräch passiert sehr viel und das in kurzer Zeit. Abgesehen vom Kennenlernprozess werden viele Informationen ausgetauscht, die die ratsuchende Person schnell überfordern könnte. All das, was im Erstgespräch aufgezeigt wurde, dient als Arbeitsgrundlage für weitere Gespräche. Wenn die ratsuchende Person während des Prozesses auf neue Erkenntnisse gestoßen ist, so ist es auch wichtig, diese im Sinne eines **gemeinsamen Fahrplans** festzuhalten.

Im ersten Gespräch mit der ratsuchenden Person werden auch Begriffe (beiderseits) ausgetauscht. Die beratende Person hat darauf zu achten, dass diese erklärt werden bzw. sie hat nachzufragen ob dies auch richtig verstanden wurde. Der Einsatz von **systemischer Fragetechnik**, **Paraphrasieren** und **Kontextualisierung** sind hier wichtige Werkzeuge.

Beratungsprozess nach Schiersmann (Schiersmann 1993, S. 27)

- Artikulation des Beratungswunsches/Anliegen
- Gemeinsame Analyse sowie Thematisierung der Problemstruktur
- Information und Beratung zur Problemlösung und Entwicklung von Handlungsmotivationen und -möglichkeiten
- Unterstützung bei der Veränderung der Problemlage

Formal

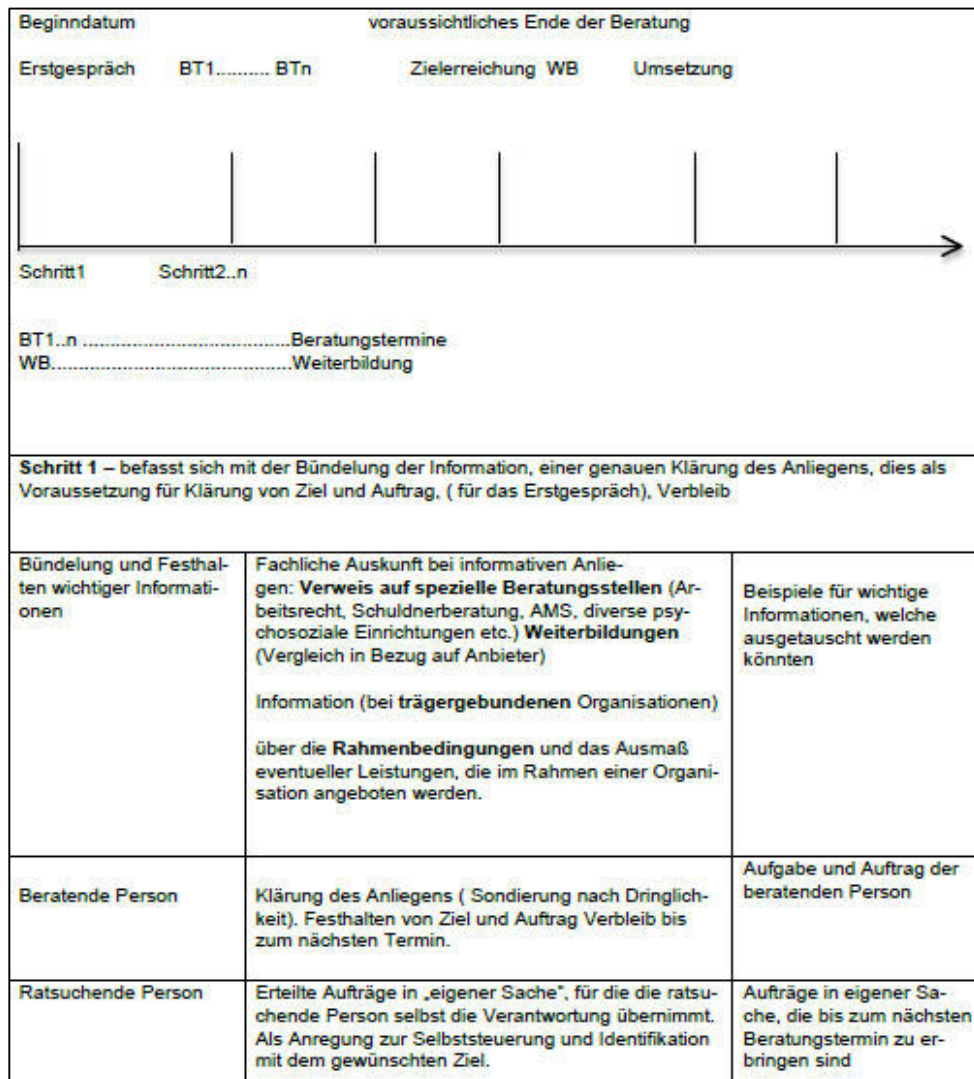
Im Erstgespräch soll zunächst der ratsuchenden Person der Prozess aufgezeigt werden, um Information und zugleich Orientierung über den weiteren Beratungsverlauf und eventuelle Aufgaben zu geben. Das Beratungsgespräch kann nur in Kooperation mit der ratsuchenden Person erfolgen. Die Rolle der beratenden Person ist es, sich ganz mit ihrer/seiner fachlichen, sozialen, persönlichen und methodischen Kompetenz einzubringen. Die Rolle der ratsuchenden Person ist es, gewisse „**Aufträge in eigener Sache**“ zu übernehmen, um sich auf den Prozess einzulassen.

Je nach Anliegen gestalten sich die „**Aufträge in eigener Sache**“ sehr unterschiedlich:

- Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie
- Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten/Fertigkeiten (als Vorstufe zur Kompetenz-Feststellung)
- Auseinandersetzung mit diversen Zielvorstellungen und Prüfung der SMART-Kriterien (siehe Beispiel Aufbau eines zweiten Standbeins, Wechsel in die Selbstständigkeit)
- Auseinandersetzung mit weiteren beruflichen Zielen (Nachholen eines Bildungsabschlusses wäre als eine Voraussetzung dafür zu sehen)
- Auseinandersetzung mit den eigenen Rahmenbedingungen (Inwiefern lassen sich die persönlichen Ziele unter Bedacht von persönlichen und finanziellen Ressourcen überhaupt realisieren?)
- Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt
- Auseinandersetzung mit diversen Ausbildungen (in Bezug auf Passung und Verwertbarkeit)

Formale Abbildung des Beratungsprozesses (Grafik *siehe nächste Seite*)

Die Abbildung des Beratungsprozesses kann durch eine **Visualisierung** erfolgen, die sowohl zeitliche wie auch inhaltliche **Meilensteine/Fixpunkte** aufzeigen soll.



Inhaltlich

Der/die Berater/in ist im Erstgespräch mitunter mit einem Anliegen seitens des/der Kunden/Kundin konfrontiert, die zusätzlich zur Feldkompetenz auch eine Methodenkompetenz hinsichtlich des weiteren Beratungsprozesses erfordert. Die Herausforderung liegt darin, im Erstgespräch viele Dinge auf einmal aufzunehmen, zu ordnen, zu strukturieren, um schlussendlich der ratsuchenden Person das Ergebnis dieses Gesprächs als Handout auszuhändigen.

Ein weiterer Aspekt, der mir an dieser Stelle wichtig zu erwähnen erscheint, ist die „Arbeit in eigener Sache“. Durch das Erarbeiten bzw. die Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie und das Festhalten der Ergebnisse (Beispiel Schritt 1/ Schritt1a/ Auszug aus der Kompetenzbilanzierung) wird bei der Person ein motivationsfördernder Prozess (Verweis auf Schiersmann) angestoßen. Auch bietet die schriftliche Gegenüberstellung von Rechercheergebnissen die Möglichkeit leichter eine Entscheidung zu treffen.

Besonders hilfreich ist diese Vorgehensweise bei komplexeren Anliegen, wie bei situativen oder lebensbiographischen Anliegen.

Situatives Anliegen:

Die situativen Anliegen sind jene, die sich aus beruflichen oder persönlichen Situationen, Erwartungen generieren und wo genauer Klärungsbedarf notwendig ist.

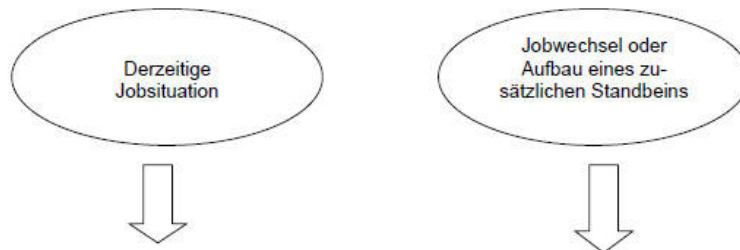
Beispiele:

- Arbeitsplatzwechsel verbunden mit einem Firmenwechsel und Neuorientierung (freiwillig, oder ungewollt durch Kündigung oder Entlassung herbeigeführt)
- Wiedereinstieg mit geänderten Rahmenbedingungen

Herausgreifen möchte ich jene Situationen, bei denen es gilt sich zu entscheiden, in welchem Bereich sich die maßgeschneiderte Lösung sich befindet.

<p>2 Mut zur Veränderung Erarbeiten von konkreten Charakteristika des Jobs die verändert werden sollten – Suche nach einem neuen Job, der diese Anforderung besser erfüllt</p>	<p>3 Mut zur Kombination Wie kann der bisherige Job so verändert werden, dass er dem/der Betroffenen wieder hundertprozentig Spaß macht?</p>
<p>4 Mut zu ganz was Neuem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umschulung in einen anderen Beruf • Nutzung eines Sabbaticals/Bildungskarenz • Wechsel in eine andere Branche 	<p>1 Mut zum Bewahren herausarbeiten, was das Gute am bisherigen Job ist (Abwägung von Nutzen – Risiko) – das könnte bewirken dass der Betroffene im Job bleibt und eine Weiterbildung macht</p>

Beispiele für mögliche Fragestellungen, wenn eine Person ihren Arbeitsplatz wechseln möchte



Fragestellungen betreffend IST-Job	Fragestellungen betreffend SOLL-Job
Welche Weiterbildung ist zur Arbeitsplatzsicherung noch notwendig?	Welche Kompetenzen bringe ich mit?
Geschieht die WB freiwillig oder wird sie vom Arbeitgeber verlangt?	Welche Kompetenzen werden verlangt?
Wie zufrieden ist die betroffene Person mit der aktuellen beruflichen Situation?	Wie realistisch ist die SMART-Passung?
Inwiefern passen Arbeitszeit und Gehalt?	Welche Umsetzungsmöglichkeiten finde ich am Arbeitsmarkt vor? Verfüge ich über persönliche Kontakte?
Passt der Job zu meinen neuen Rahmenbedingungen (Elternkarenz)?	Benötige ich Weiterbildungen dazu?
Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es für mich?	Besteht die Möglichkeit eine Weiterbildung berufsbegleitend zu machen oder benötige ich eine Bildungskarenz?

III.3 Workshop 3: Kompetenzerfassung als Beitrag zur positiven Veränderung von Selbstwirksamkeitserwartungen

Marika Hammerer (Institut für bildungs- und berufsbezogene Beratung)

Beim Erfassen und Erkennen von Kompetenzen ist eine in der Fachliteratur vielfach vorgenommene Unterscheidung jene zwischen summativen und formativen Verfahren. Während bei den summativen Verfahren überwiegend mit quantitativen Methoden gearbeitet wird, basieren formative Verfahren auf qualitativen Methoden, bisweilen werden in der Praxis auch Mischverfahren angewendet.

Formative Ansätze wählen „nicht-standardisierte, biografiebezogene Vorgehensweisen, betonen die aktivitätsfördernde Selbststärkung der Individuen (Empowerment) und legen weniger Wert auf Validität und Reliabilität der erfassten Kompetenzen“ (Preißer/Völzke 2007, S. 63). Es kann davon ausgegangen werden, dass Kompetenzerfassung als formatives Vorgehen unter Berücksichtigung bestimmter Bedingungen für die Kompetenzentwicklung förderlich ist.

Gemäß dem Thema der Tagung, „Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung“, wurden im Workshop Kernelemente formativer Verfahren vorgestellt, die Wirkung einzelner Elemente anhand von Untersuchungsergebnissen der Kompetenzenbilanz von „PerformPartner“ (siehe unten) dargelegt sowie zwei dem Thema Kompetenzerfassung entsprechende Methoden erprobt.

Die Kompetenzenbilanz von „PerformPartner“, von 2003 bis 2010 in Österreich vom Zukunftszentrum Tirol durchgeführt, wurde in mehrfacher Hinsicht quantitativ und qualitativ evaluiert. Ein Ergebnis ist, dass der Prozess der Kompetenzenbilanz sich aktivierend und positiv auf verschiedene Konstrukte des Selbstkonzepts einer Person, insbesondere auf „das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten, Kontrollüberzeugungen, Selbstwirksamkeitserwartungen, Proaktivität“ (Lang-von Wins/Triebel 2012, S. 150) auswirkt. In Bezug auf die Selbstwirksamkeitserwartungen konnte Folgendes beobachtet werden: Sie „steigen im Verlauf der intensiven stärkenorientierten Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie deutlich und signifikant an und bleiben stabil auf dem dann erreichten Niveau“ (Lang-von Wins/Triebel 2012, S. 154). Dieses Ergebnis trifft jedoch nicht für Langzeitarbeitslose zu, obwohl auch für diese Personengruppe Veränderungen in ihrem Verhalten nachgewiesen konnten, allerdings mehr in einem besseren Umgang mit Belastungen.

Generell interessant im Zusammenhang mit Bildungs- und Berufsberatung ist, dass Selbstwirksamkeitserwartungen ein zentraler Faktor innerhalb der sozialkognitiven Laufbahntheorie sind und neben den Ergebniserwartungen und den persönlichen Zielen eine wesentliche Wirkvariable im Berufswahlprozess darstellen. „Die (berufliche) Selbstwirksamkeitserwartung bezieht sich nach Bandura (1986) auf die Einschätzung der eigenen Fähigkeit, bestimmte Verhaltensweisen, die zur Erreichung eines (beruflichen) Zieles beitragen, ausführen zu können. Selbstwirksamkeitsüberzeugungen sind keine stabilen situationsunabhängigen Persönlichkeitseigenschaften, sondern werden durch Lernerfahrungen erworben und modifiziert [...]“ (Bergmann 2004, S. 374)

Welche Elemente eines Kompetenzerfassungs- bzw. Kompetenzentwicklungsprozesses wirken nun auf welche Art?

Vorausgesetzt, dass eine Kompetenzenbilanzierung als Beratungsprozess im Sinne einer formalisierten Beratung bzw. eines Coachings durchgeführt wird, können laut Triebel für diesen Prozess die Wirkprinzipien von Klaus Grawe, die dieser für Psychotherapie entwickelt hat, übernommen werden (vgl. Triebel 2009, Bauer/Triebel 2011). Grawe legt vier Wirkprinzipien fest: Prozessuale Aktivierung, Ressourcenaktivierung, Intensionsveränderung und Intensionsrealisierung (vgl. Grawe 2000).

Die Biographiearbeit, die Fertigkeitenanalyse sowie das Erarbeiten der Kompetenzen können in einen Zusammenhang mit der prozessualen Aktivierung und der Ressourcenaktivierung gebracht werden.

Die Auseinandersetzung mit den Werten und das Formulieren nächster Schritte unterstützen die Intentionsveränderung. Hinsichtlich des Prinzips der Intentionsrealisierung konnte „festgehalten werden, dass der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen Vorhaben entwickelt und auch tatsächlich umgesetzt hat“ (Triebel 2009, S. 249).

Damit oben angeführte Prinzipien wirksam werden können, Kompetenzerfassung zur Kompetenzentwicklung wird und ein psychologisches Konstrukt wie jenes der Selbstwirksamkeitserwartungen gestärkt wird, bedarf es sowohl auf Berater/innen- als auch auf Kund/innenseite einiger grundlegender Voraussetzungen.

Berater/innen: Wesentlich ist die Schaffung einer tragfähigen Beratungsbeziehung, Voraussetzung dafür ist Kompetenz in einem Ansatz personenbezogener Beratung.

Dazu kommen das Beherrschen des jeweiligen Verfahrens (Kenntnis der theoretischen Grundlagen, die professionelle Anwendung der einzelnen Techniken) und das „Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit“ (Schiersmann/Weber/Petersen 2013, S. 6).

Auf Kund/innenseite erfordert es Klarheit hinsichtlich Ablauf, Inhalt und Anforderungen (z.B.: Zeitaufwand), die Bereitschaft, sich auf den Prozess einzulassen, und die grundsätzliche Voraussetzung, Erfolge sich selbst zuschreiben zu können.

Im Workshop wurden nachfolgend angeführte Methoden erprobt und reflektiert:

Zum Auftakt – **Methode „Meine Stärken“**

Ziele:

Einen spielerischen Zugang zum Thema Stärken, Kompetenzen ermöglichen.

Die Kenntnis der eigenen Stärken erweitern und durch den Austausch mit einem Partner/einer Partnerin präzisieren.

Eine andere Person durch das Thema Stärken kennen lernen.

Material: Arbeitsblatt mit Stärken

Ablauf:

Einzel: Alle angeführten Stärken lesen, eventuell fehlende Begriffe ergänzen, fünf auswählen, die besonders zutreffend sind.

Mit PartnerIn: Jede/r stellt der/dem anderen ihre/seine Stärken vor. Die andere Person fragt jeweils nach: Was verstehen Sie genau darunter? Bei welchen Tätigkeiten setzen Sie diese Stärken ein? Wie gehen Sie dabei vor, wenn Sie z.B. „gut Entscheidungen treffen“?

Einsatzmöglichkeiten:

Im Einzelsetting oder in der Gruppe, am Beginn oder im Vorfeld zur Erarbeitung von Kompetenzen.

Alternative zu Arbeitsblättern oder Listen sind Karten (z.B. SkillCards® K. Lechleitner, www.skillcards.at).

Zum Themenbereich Biographiearbeit – **Methode Fallstudie**

(vgl. Praxisbuch ProfilPASS, S. 196, siehe auch: www.profilpass.de/)

Ziele:

Sich am Beispiel der Biographie einer anderen Person mit spezifischen Fragen der Biographiearbeit auseinandersetzen.

Aufzeigen, dass auch Lebenswege, die nicht „geradlinig“ verlaufen, gute Wendungen nehmen können. Ermutigen, motivieren.

Material: Biographien von vier verschiedenen Personen, abgestimmt auf die Zielgruppe

Ablauf:

Vier Kleingruppen bilden, jede Gruppe erhält die Biographie einer Person und tauscht sich zu folgenden Fragen aus:

Was ist das Einzigartige an dieser Biographie?

Was kann die Person wahrscheinlich besonders gut?

Wann könnten im Leben dieser Frau/dieses Mannes spezielle Lernsituationen stattgefunden haben?

Gab es besondere Lernorte?

Reflexion in der Großgruppe.

Einsatzmöglichkeiten:

Im Einzelsetting oder in der Gruppe, als Einstieg in die Biographiearbeit, bevor mit einer intensiveren bzw. zeitlich umfangreicheren Methode gearbeitet wird.

III.4 Workshop 4: „Motive, Werte, Bedürfnisse in der Berufs- und Bildungsberatung“

Margit Voglhofer (Coaching Voglhofer)

In unserer westlichen Welt ist Beruf beinahe untrennbar mit Identität verknüpft. Kinder fragen nicht: „Was machst du beruflich?“ sie fragen: „Was bist du?“ Beruf stiftet Identität. Beruf kann das Beste in uns hervorholen: „Arbeit kann uns verkrüppeln und sogar töten. Aber das ist nur eine Möglichkeit. Arbeit vermag uns auch Energien zu schenken, die zu besitzen wir uns nie hätten träumen lassen!“ (Frithjof Bergmann)

In solchem Maße beflügeln kann Arbeit nur dann, wenn wir am richtigen Platz gelandet sind. Damit Berufsberatung den richtigen Platz finden hilft, muss Beratung sich mit mehreren Dimensionen von „Beruf“ auseinandersetzen:

Ebene 1: Tätigkeit

Berufe bestehen aus einem Bündel von Tätigkeiten und Kompetenzen.

Ebene 2: Umfeld

Berufe finden in einem bestimmten Umfeld statt. Dieses prägt die Tätigkeit in hohem Maße.

Ebene 3: Arbeitsbedingungen

Menschen erbringen ihre Leistungen unter bestimmten Bedingungen. Das persönliche Potenzial können wir dann optimal zur Entfaltung bringen, wenn die Arbeitsbedingungen unsere Bedürfnisse gut abdecken.

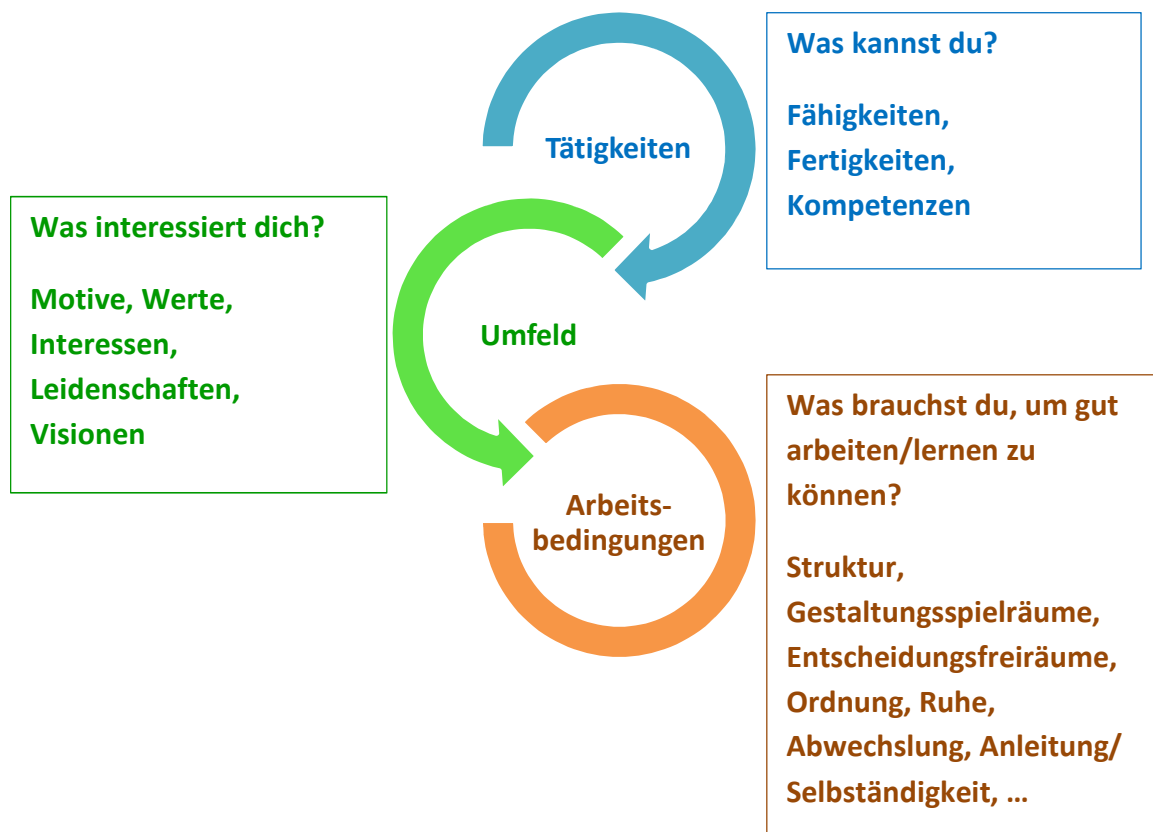


Abbildung: Dimensionen der Beratung

Im Workshop wurden mehrere Methoden vorgestellt, die diesen Fragenkomplexen entsprechen.

Methode 1: Die fünf Säulen der Identität

Die Arbeit/der Beruf nimmt einen zentralen Stellenwert in unserem Leben ein. Nicht nur weil wir im Beruf viel Zeit verbringen und unser Geld verdienen, sondern auch weil er Sinn und Identität stiftet. Nachhaltige Berufsberatung hilft, einen Beruf zu finden, der die eigene Identität bzw. Identitätsentwicklung stärkt bzw. fördert.

Identität entwickelt und verändert sich im Lebensverlauf. Dabei werden ständig Informationen aus dem Leib-Selbst (Identifikation = „Wie sehe ich mich selbst?“) und der Umwelt (Identifizierung = „Wie werde ich von meinen Mitmenschen gesehen?“) bewertet und übernommen oder zurückgewiesen. Identität ist daher einerseits ein zeitlich überdauerndes Konzept, das sich andererseits aber lebenslang in Entwicklung und Veränderung befindet.

Das Modell der fünf Säulen der Identität wurde von Hilarion G. Petzold für die integrative Therapie als Diagnosemodell entwickelt.

Die 5 Säulen der Identität nach H. G. Petzold umfassen:

1. Leib / Leiblichkeit
2. soziales Netzwerk / soziale Bezüge
3. Arbeit und Leistung
4. materielle Sicherheit und
5. Werte

Diese Säulen bauen, stützen und tragen die Identität eines Menschen. Das Modell kann zum Einen als Instrument zur Standortbestimmung, zum Anderen als Diagnoseinstrument für die Berufswahl verwendet werden.

Beschreibung der Methode:

Standortbestimmung:

Die Teilnehmer/innen zeichnen die fünf Finger ihrer Hand auf ein Blatt Papier und stellen mit Hilfe von Farben, Symbolen, Worten den Ist-Zustand in den fünf Identitätsbereichen dar. Diese Arbeit dient als Grundlage für ein Einzelcoaching:

„Was ist gut daran?“ „ Was möchten Sie ändern?“ „ Was müsste sich sofort ändern?“ „Welche Auswirkungen sollte die Veränderung haben?“ „ Was heißt das jetzt für ihre Berufswahl?“

Diagnose Berufswahl:

Berufswünsche werden mit Hilfe der fünf Säulen beleuchtet:

„Wenn ich diesen Beruf ergreife, welche Konsequenzen hat das auf der Ebene der Leiblichkeit, des sozialen Netzes, der materiellen Sicherheit und meiner Werte, welche Anforderungen werden an mich bzgl. Arbeit und Leistung gestellt?“

Die Vollständigkeit dieser 360°-Analyse stellt eine nachhaltige Berufswahl sicher.

Quelle: Petzold, Hilarion: *Angewandtes Psychodrama*. 4. Auflage. Junfermann, Paderborn 1993; adaptiert für die Berufs- und Bildungsberatung von Margit Voglhofer

Methode 2: Was ist Erfolg für mich?

Erfolg er-folgt. Erfolg ist ein Ergebnis aus erfüllten Erwartungen. Wenn ich meine Erwartungen an mich selbst erfüllt sehe, bin ich zufrieden und stolz auf mich.

Täglich sind wir konfrontiert mit Erfolgsbildern (zB aus der Werbung), die meist Bedürfnisse wie Status, Geld, Macht, Geliebt-werden, Begehrt-werden und ähnliches ansprechen. Das Empfinden von Erfolg ist jedoch ein sehr individuelles Erlebnis, das bei jedem Menschen ein wenig anders ausgeprägt erscheint. Das, was uns stolz auf uns selbst macht, hängt sehr nah mit den individuellen Erwartungshaltungen zusammen, die wir an uns selbst stellen. Ebenso hängt davon ab, wie hoch wir uns die Latte legen, wenn wir uns als erfolgreich empfinden wollen.

Die folgende Übung soll helfen, die persönlichen Erfolgskriterien sichtbar zu machen. Erst, wenn wir wissen, was uns stolz macht, können wir besser dafür sorgen, diese Art von Erfolgserlebnissen gezielt anzustreben. Die Übung stärkt auch das Selbstvertrauen.

Beschreibung der Methode:

Die Teilnehmer/innen und Ratsuchenden bekommen die Aufgabe, sich an Situationen zu erinnern, in denen sie sich (besonders) erfolgreich gefühlt haben. Je mehr Erfolgsgeschichten sie sammeln, desto besser. Diese Geschichten (können auch aufgeschrieben werden) sollen dann einer Person (andere/r Teilnehmer/in, Berater/in) erzählt werden. Diese zweite Person versucht, in den Geschichten einen roten Faden zu finden und anhand des Arbeitsblattes „Erfolgsfaktoren“, mehr über die persönlichen Erfolgskriterien des Gegenübers herauszufinden.

Erfolgsfaktoren: Wann fühle ich mich erfolgreich?

- ✚ Wenn ich jemandem helfen konnte
- ✚ Wenn ich Lob und Anerkennung von jemand (bestimmtem) bekommen habe
- ✚ Wenn ich Publikum habe
- ✚ Wenn ich ein Geschäft abgeschlossen habe
- ✚ Wenn ich Profit erwirtschaftet habe
- ✚ Wenn ich ein Problem lösen konnte
- ✚ Wenn ich kreativ war
- ✚ Wenn ich schneller als andere war
- ✚ Wenn ich besser, gescheiter, geschickter als andere war
- ✚ Wenn ich mich selbst überwinden konnte
- ✚ Wenn ich Mut bewiesen habe
- ✚ Wenn ich besonders gut Erwartungen entsprochen habe
- ✚ Wenn ich etwas fehlerlos/perfekt gemacht habe
- ✚ Wenn ich mich besonders anstrengen musste
- ✚ Wenn ich Verantwortung übernehmen durfte
- ✚ Wenn ich etwas kompliziertes auflösen konnte
- ✚ Wenn ich anderen etwas erklären konnte
- ✚ Wenn ich Ordnung in Dinge/Verhältnisse bringen konnte
- ✚ Wenn ich mich durchsetzen konnte
- ✚ Wenn ich besonders gut kommunizieren konnte
- ✚ Wenn ich viel Geduld bewiesen habe
- ✚ Wenn ich einer Belastung standhalten konnte
- ✚ ...

III.5 Workshop 5: Beratung mit Wirkung

Marianne Roessler (Netzwerk OST)

In diesem Beitrag werde ich anhand ausgewählter Ergebnisse aus der Psychotherapiewirkungsforschung zeigen, welche Faktoren in professionellen Helfer/innen-Klient/innen-Interaktionen maßgeblich sind, um für Klient/innen hilfreich zu sein. Im zweiten Teil des Beitrags werde ich ein einfach einzusetzendes Qualitätsmanagementinstrument, mit dem Wirkung gemessen werden kann, vorstellen.

Ergebnisse aus der Psychotherapiewirkungsforschung für die Beratungsarbeit nutzen

Die Faktoren, die in professionellen Helfer/innen-Klient/innen-Interaktionen Wirkung zeigen, sind mittlerweile durch Studien aus der Psychotherapiewirkungsforschung gut erforscht und es besteht Übereinkunft darüber, dass die außertherapeutischen Faktoren den größten Einfluss (ca. 40%) auf Veränderungsprozesse haben. Außertherapeutische Faktoren sind zum einen zufällige Ereignisse, die der Zielerreichung dienen und zum anderen werden darunter Ressourcen der Klientin/des Klienten und ihres sozialen Netzwerks verstanden, die zu den gewünschten Veränderungen führen. (Lambert 1992, S. 97; Lambert/Shapiro/Bergin 1986, S. 158)

Innerhalb der Helfer/innen-Klient/innen-Interaktion ist der größte Wirkfaktor ein gelingendes Arbeitsbündnis (ca. 30%). Entscheidend ist dabei nicht die Einschätzung des Helfers/der Helferin, sondern vielmehr ob und in welchem Ausmaß die Klientin/der Klient das Arbeitsbündnis als gelingend erlebt, ob er/sie sich verstanden und respektiert fühlt und wie sehr es um die Themen und Anliegen geht, die für sie/ihn wichtig sind. Weitere wichtige Wirkfaktoren sind das Ausmaß der Hoffnung der Klient/innen auf positive Veränderungen (Veränderungserwartung) sowie Modell und Techniken, die professionelle Helfer/innen einsetzen und wie sehr sie von der Klientin/dem Klienten als hilfreich und passend angesehen werden (jeweils ca 15%; Lambert 1992, S. 97). Diese Wirkfaktoren werden als „Common factors“ bzw. als Gemeinsame Wirkfaktoren bezeichnet, da sie unabhängig von der therapeutischen Ausrichtung bzw. von der Konzeption der psychosozialen Beratung wirken.

Die genannten Wirkfaktoren legen nahe, dass es für professionelle Helfer/innen mehrere Anknüpfungspunkte für die Gestaltung hilfreicher Hilfe gibt:

1. Das Arbeitsbündnis

Professionelle Helfer/innen sind gut beraten das Hauptaugenmerk auf ein seitens der Klientin/des Klienten als gelingend empfundenen Arbeitsbündnis zu richten. Und zwar nicht, indem sie zuerst an der „Beziehung“(Beziehungsaufbau) arbeiten, um in der Folge mit der eigentlichen Arbeit zu beginnen, sondern indem sie kontinuierlich an der Qualität des Arbeitsbündnisses arbeiten. Die Arbeit an Veränderungsschritten und die kontinuierliche Entwicklung bzw. Aufrechterhaltung eines gelingenden Arbeitsbündnisses müssen zeitgleich geschehen und sind untrennbar miteinander verbunden.

Faktoren für ein gelingendes Arbeitsbündnis

a) Die Theorien der Klient/innen wie Veränderung gelingen kann

Professionelle Helfer/innen sollten ihr Behandlungsangebot so ausrichten, dass es zu den Ansichten, den Überzeugungen und den Vorstellungen der Klient/innen, wie Besserung erfolgen kann, passt. Damit dies gelingt ist es für professionelle Helfer/innen erforderlich, herauszufinden, welche Auffassungen für den Klienten/die Klientin handlungsleitend und von Bedeutung sind. (Frank 1985)

b) Die Ziele der Klient/innen

Die Ziele der Klient/innen (das Wollen) bilden den Pfad für Veränderungsprozesse: Professionelle Helfer/innen müssen, um entlang der Ziele der Klient/innen arbeiten zu können kontinuierlich (zyklisch), immer wieder nach dem Wollen fragen, da Ziele nicht statisch sind (obwohl sie häufig so behandelt werden, nämlich als Ziele, die zu Beginn formuliert und dann als gegeben angesehen werden). In einer Konzeption, die den gemeinsamen Wirkfaktoren folgt, werden Ziele als dynamisch und als sich verändernd gesehen. Daher bleiben im Laufe der Helfer/innen-Klient/innen-Interaktion das (sich wandelnde) Wollen und die Ziele (im Sinne einer erwünschten Zukunft) fortlaufend im Fokus und werden mit bereits Erreichtem in Verbindung gesetzt.

c) Wie sehr die Methodik aus Sicht der Klient/innen zu ihnen passt

Professionelle Helfer/innen müssen, wenn sie ihre Interventionsstrategien und ihr Vorgehen an den gemeinsamen Wirkfaktoren und den wissenschaftlichen Ergebnissen, was in Helfer/innen-Klient/innen-Interaktionen positiv wirkt, ausrichten wollen, mit einer forschenden Haltung von den Klient/innen lernen, welches Vorgehen – welche Methodik – zu ihnen passt und was sie als hilfreich empfinden. Dies ist deshalb entscheidend, da Klient/innen es abhängig davon machen für wie kompetent und glaubwürdig sie den Helfer/die Helferin einstufen. Auch „wäre es selbstverständlich nicht im besten Interesse des Klienten [der Klientin] (...), wenn das verwendete Modell oder Behandlungsverfahren einem pessimistischen Weltbild Vorschub leistet oder eine langwierige Abhängigkeit vom Therapeuten [von der professionellen Helferin] erforderlich macht. Ebenso wenig hilfreich wäre es, wenn der Ansatz auf irgendeine Weise die Selbstachtung oder die Selbstwirksamkeit des Klienten untergräbt oder seinen Wertvorstellungen oder religiösen Überzeugungen widerspricht“ (Miller/Duncan/Hubble 2000, S. 95).

d) Wie gut die Klient/innen die Helfer/innen-Klient/innen-Interaktion einschätzen

Professionelle Helfer/innen können ihre Wirksamkeit erhöhen, indem sie Klient/innen explizit fragen, wie sie das Arbeitsbündnis einschätzen und was aus ihrer Sicht anders gemacht werden sollte, um von den Klient/innen zu lernen, wie Zusammenarbeit und Wirksamkeit gefördert werden können und dementsprechend ihr professionelles Handeln auszurichten.

2. Die Bedeutung von Hoffnung und Veränderungserwartung für hilfreiche Hilfe

Für gelingende Veränderungsprozesse ist weiters maßgeblich, über wie viel Hoffnung Klient/innen verfügen, also wie zuversichtlich sie sind, dass Veränderung möglich und machbar ist. Gelingt es, Hoffnung und Zuversicht bei den Klient/innen zu stärken, so führt die gesteigerte Hoffnung zu einer erhöhten Selbstwirksamkeitserwartung (Grossmann 2005), die wiederum zur Folge hat, dass sich Klient/innen als handelnde Akteur/innen erleben können, also als Personen, die durch ihre Handlungen¹, Veränderungen in sozialen Interaktionen, Veränderungen in ihrem Leben bewirken (können). Interessanterweise ist auch das Ausmaß an Hoffnung der Helfer/innen für gelingende Helfer/innen-Klient/innen-Interaktionen maßgeblich, und zwar in zweierlei Hinsicht:

Haben Helfer/innen keine oder wenig Hoffnung auf positive Veränderung und damit eine geringe Veränderungserwartung, wirkt sich dies nachteilig auf die Chancen aus, dass positive Veränderungsprozesse in Gang gesetzt werden. (Snyder et al. 2006, S. 186)

Die Zuversicht des Helfers/der Helferin zum eigenen methodischen Handeln und in die eigene Wirksamkeit: Dafür braucht der professionelle Helfer/die professionelle Helferin eine Konzeption über das eigene beraterische/professionelle Handeln und ein Interventionsrepertoire und zwar einerseits zur Gestaltung des kommunikativen Prozesses und andererseits um die unterschiedlichen

¹ Vgl. dazu den Diskurs zu agency: Emirbayer/Mische 1998

professionellen Handlungsprogramme zu steuern (Gaiswinkler/Roessler 2009).² „Better outcomes [are predicted] for therapists, who have hope both in their clients abilities to change and in the potential of what they have to offer the client to bring about change.“ (Snyder et al. 2006, S. 186)

Hoffnung kann befördert werden, indem auf Kompetenzen und Ressourcen und auf (kleine) Erfolge und Fortschritte fokussiert wird „Wenn es gelingt, beim (...) [Klienten] positive Erwartungen auf wirksame Hilfe und baldige Besserung zu induzieren, wird er sich wieder etwas zuversichtlicher fühlen und mit mehr Mut, Schwung und Vertrauen an die Dinge heran gehen. Dies führt zu kleinen Erfolgserlebnissen, die wiederum sein Vertrauen stärken, dass Veränderung möglich ist. Dies hebt seine Stimmung erneut und führt zu positiveren Zukunftserwartungen, die wiederum die Voraussetzungen für weitere Erfolgserlebnisse verbessern“³ (Grawe 2000, S. 35) Hoffnung entsteht (...) indem eine erwünschte Zukunft mit der Klientin/dem Klienten entworfen wird und Klient/innen für sich machbare Umsetzungsstrategien entwickeln“ (Snyder 2001 et al. 195), und zwar Umsetzungsstrategien, die im eigenen Einflussbereich und damit auch innerhalb der eigenen Kontrolle liegen. (Roessler 2012)

Pre-session Change (Pre-treatment Change): Veränderungen vor dem Erstgespräch und zwischen den Beratungsgesprächen

Veränderungen, die bereits vor der ersten professionellen Helfer/innen-Klient/innen-Interaktion stattfinden werden als „Pre-Session Change“ oder auch als „Pre-Treatment Change“ bezeichnet. (Howard et al. 1986, S. 163) Lawson (1994, S. 245) führte ein Forschungsprojekt zur Identifizierung des „Pre-Treatment Change“ durch, an dem 82 Klient/innen teilnahmen.⁴ 62,2 Prozent berichteten von Verbesserungen in Bezug auf die Beschwerde bereits wenn sie zum ersten Gespräch kamen. Klient/innen berichten vor allem dann von Verbesserungen, wenn sie explizit danach gefragt werden. Das Erzählen von Verbesserungen bzw. das Berichten von Zeiten, in denen das Problem kleiner war, führt häufig erst dazu, dass die im systemisch-lösungsfokussierten Ansatz als Ausnahmen (De Jong/Berg 2008) bezeichneten Zeiten, von Klient/in und Helfer/in wahrgenommen werden.

Helfer/innen-Klient/innen-Beziehungen, in denen es innerhalb der ersten drei Sitzungen zu keinen Besserungen kommt enden durchschnittlich nicht positiv und Klient/innen, bei denen es innerhalb der ersten drei Sitzungen zu Verschlechterungen kommt, brechen doppelt so oft – im Vergleich zu jenen, die von Verbesserungen berichteten - die Therapie ab. (Miller et al. 2006)

Frühe Veränderungen sind wahrscheinlicher als Verbesserungen, die zu einem späteren Zeitpunkt des Hilfeprozesses stattfinden (Brown/Dreis/Nace 2006, S. 390). Frühe Verbesserungen möglichst früh zu erfassen (also auch jene, die bereits vor der ersten Beratung eingetreten sind) dient dazu, sie den Klient/innen bewusst zu machen und damit Hoffnung zu befördern. Es dient weiters dazu, auf ihnen in der Helfer/innen-Klient/innen-Interaktion aufzubauen, sie zu verstärken und damit die Selbstwirksamkeitsüberzeugung zu stärken.

Große Unterschiede zwischen den professionellen Helfer/innen im Outcome

Ich habe bisher gezeigt, dass es die Gemeinsamen Wirkfaktoren (Arbeitsbündnis, Hoffnung, Methodik/Techniken) sind, die wirken und dass es in erster Linie in der Helfer/innen-Klient/innen-

² In diesem Aufsatz beschreiben wir (Roessler/Gaiswinkler 2009) unser Verständnis von Handlungsprogrammen und deren Steuerung. Als Handlungsprogramm bezeichnen wir beispielsweise: 1.) Psychosoziale Beratung, 2.) Fachberatung (Informationen geben), 3.) Erschließen institutioneller Ressourcen, 4.) Geldaushilfen, 5.) Kontrolle (wie beispielsweise in der Jugendwohlfahrt), etc.

³ Ich erlebe in meiner Praxis die Wirkmächtigkeit dieser Vorgehensweise: Obwohl der Gedankengang so banal scheint, ist es eine große Herausforderung gerade bei komplexen Problemlagen diesen wertschätzenden Blick auf die kleinen Veränderungen aufrecht zu erhalten.

⁴ alle KlientInnen, die innerhalb einer Zeitspanne von drei Monaten die Familienberatungsstelle neu aufgesucht hatten.

Interaktion darum gehen sollte, von den Klient/innen zu lernen, was für sie hilfreich ist, um dementsprechend die Zusammenarbeit zu gestalten. Dies gelingt professionellen Helfer/innen unterschiedlich gut:

Okiishi et al. (2003) zeigen in einer Studie an der 1841 Klient/innen und 91 Therapeut/innen einer universitären Beratungsstelle im Zeitraum von 2,5 Jahren teilnahmen, dass es große Unterschiede zwischen den Therapeut/innen gibt. In dieser Studie wurden die Klient/innen vor jeder Sitzung mittels Fragebogen⁵ zu ihrer aktuellen Lebenssituation befragt und auf diese Weise ermittelt, ob Verbesserungen eingetreten waren. Die Ergebnisse wurden gesondert für jeden Therapeuten/jede Therapeutin ausgewertet. Dabei zeigte sich, dass Therapeut/innen unterschiedlich hilfreich für die Klient/innen waren:

Die Mehrzahl der Therapeut/innen konnte die Klient/innen so unterstützen, dass es ihnen im Laufe der Behandlung besser ging. Einige erreichten systematisch überdurchschnittliche Ergebnisse (10 Mal so starke Verbesserungen als der durchschnittliche Therapeut/die durchschnittliche Therapeutin mit einer geringeren Anzahl von Sitzungen (ebd. 366).

Bei drei Therapeut/innen ging es den Klient/innen durchschnittlich schlechter als vor der Behandlung

Okiishi et al. (2003) weisen in der Studie zusätzlich nach, dass diese Unterschiede nicht vom Geschlecht, nicht von der theoretischen Orientierung (Verhaltenstherapie, humanistisch, psychodynamisch), nicht von der Grundausbildung (Beratungsausbildung, klinische Psychologie, Sozialarbeit) und auch nicht – geradezu erstaunlich – von den Jahren an Schulung abhängig waren. (vgl. auch Albert, 1997; Jennings/Skovholt, 1999; Orlinsky/Howard 1980) Die Vermutung liegt nahe, dass es den drei besten Therapeut/innen besonders gut gelang die gemeinsamen Wirkfaktoren zu nutzen und am Bezugsrahmen der Klient/innen anzuknüpfen. (Saleeby 2006, S. 8; Roessler 2012)

Für professionelle Helfer/innen, die sicher gehen wollen, wirksam zu sein, sollte es also selbstverständlich sein, zum einen das Arbeitsbündnis und zum anderen die Ergebnisse ihrer professionellen Hilfe (Beratung/Therapie) zu monitoren, um die Klient/innen-Helfer/innen-Interaktion möglichst hilfreich gestalten zu können. Anker et al. (2010) zeigten in einer norwegischen Studie am Beispiel von Paartherapien, dass sich mittels Feedback Verfahren, die Ergebnisse von Helfer/innen-Klient/innen-Interaktionen deutlich verbessern lassen und dass die Verbesserung des Arbeitsbündnisses dazu wesentlich beitrug.

⁵ In der Studie wurde der *Outcome Questionnaire 45*, abgekürzt OQ-45 eingesetzt. Hier werden 45 Dimensionen abgefragt (vgl. Gillapsy/Murphy/Murphy 2012:74⁵). Das Verfahren wurde von Lambert, Hansen, Umphress, Lunnen, Okiishi, Burlingame, Huefner & Reisinger (1996) entwickelt. Gillapsy/Murphy führen fünf randomisierte klinische Studien als Belege an: Harmon et al. (2007); Hawkins et al. (2004); Lambert et al. (2001; 2002); Whipple et al. (2003). Der OQ45 ist online verfügbar unter: http://www.therapyworx.net/uploads/OQ-45.2_Adult.pdf

Von den Klient/innen lernen – ein Paradigmenwechsel

Die Sichtweise der Klient/innen ist, wie gezeigt wurde, entscheidend: Duncan/Miller/Sparks (2004) schlagen daher vor, die Klient/innen an den Fahrersitz bzw. ans Lenkrad der Veränderungen zu setzen ("Putting the client in the driver's seat" (ebd.: 2004, S. 79) Um dies tun zu können bedarf es eines Paradigmenwechsels: Weg von einem medizinischen, expert/innengesteuerten Paradigma (Anamnese, Diagnose-Behandlung-Evaluation: Kunstreich 2001, S. 300) - hin zu einem klient/innengesteuerten kooperativen Paradigma. Nachstehendes Modell zeigt die entscheidenden Unterschiede im Vorgehen:

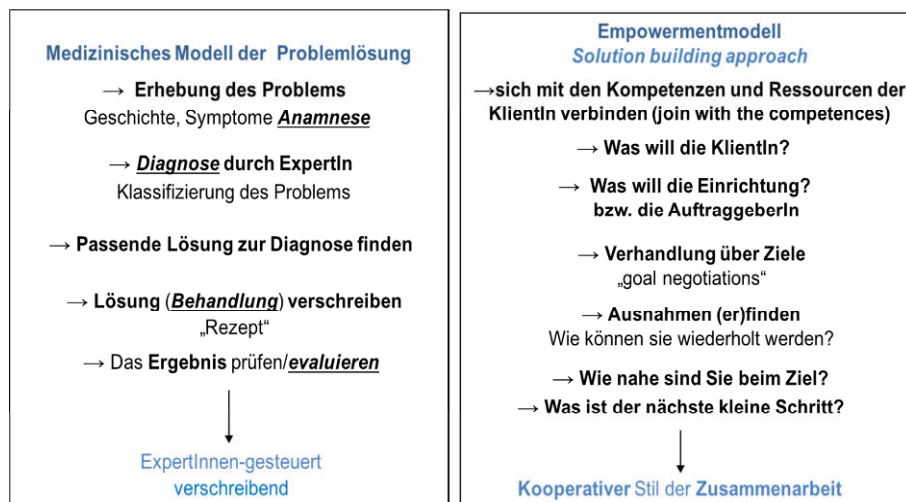


Abbildung: medizinisches Modell versus Empowermentmodell (Gaiswinkler/Roessler 2012)

Ein Vorgehen nach dem klient/innengesteuerten kooperativen Paradigma (Modell) ermöglicht es Helfer/innen, von den Klient/innen zu lernen und entlang der erwünschten Zukunft zu arbeiten. Es impliziert, dass Diagnose und Behandlung nicht getrennt vorgenommen werden und trägt damit dem Umstand Rechnung, dass Diagnostik immer auch wirkt und somit Behandlung ist. So zeigen beispielsweise die Ergebnisse einer Studie mit Agoraphobiker/innen (Southworth/Kirsch 1988), dass in der Versuchsgruppe, in der den Klient/innen die erste Intervention⁶ bereits als Teil der Behandlung kommuniziert wurden, bessere Ergebnisse in der Reduzierung der Symptome erzielt wurden, als in jener Gruppe, in der die erste Intervention als Diagnostik kommuniziert worden war, um auf deren Ergebnissen die passende Behandlung erfolgen lassen zu können. Wenn also jede Diagnostik auch Intervention ist (Pantucek 2006, S. 78), so legt dies den Schluss nahe, von Beginn an die Diagnostik ressourcen- und kompetenzorientiert zu gestalten, entlang dem Wollen und der erwünschten Zukunft zu arbeiten und darüber Daten zu erheben.

Das klient/innengesteuerte-ergebnisorientierte Verfahren (engl.: client-directed outcome-informed – CDOI)

Die referierten Forschungsergebnisse legen nahe, dass es unumgänglich ist, mit Klient/innen auf Augenhöhe zu kooperieren und darauf zu achten, dass nicht nur ein gutes Arbeitsbündnis entsteht, sondern es auch kontinuierlich aufrechterhalten wird. Sie legen auch nahe, Verbesserungen - erwünschte Ergebnisse - ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken, um (frühe) Verbesserungen nicht zu übersehen, sondern auch schon die ersten Anzeichen von Selbstwirksamkeit wahrzunehmen und aufzugreifen.

⁶ Den TeilnehmerInnen der Studie wurde gesagt: „Gehen Sie so weit von zu Hause weg, wie es Ihnen möglich ist und wenn Sie Angst bekommen kehren Sie um. Das sollen Sie über einen definierten Zeitraum täglich tun.“

Der Nutzen für Auftraggeber/innen

An Ergebnissen und raschen Verbesserungen sind auch Auftrag- und Geldgeber/innen interessiert: Als Antwort auf diesen Wunsch verlangen Geldgeber/innen von Auftragnehmer/innen immer verfeinere Dokumentation und Statistiken, die häufig mehr Zeit in Anspruch nehmen, als in der alltäglichen Arbeit zur Verfügung steht und wenig bis keine Aussagekraft haben. Die eingeforderten Zahlen geben oft wenig bis keine Auskunft über Wirkung und Erfolge in der Arbeit und sind häufig nicht mehr als Zahlenfriedhöfe. Unter dem Gesichtspunkt, dass es einerseits 80% der Klient/innen, die Psychotherapie oder psychosoziale Beratung in Anspruch nehmen, besser geht als davor, es aber andererseits zwischen den Helfer/innen große Unterschiede bei den Ergebnissen (Outcome) gibt (Asay/Lambert 2001), es manchen Klient/innen – wie gezeigt wurde – sogar schlechter geht, ist es m.E. ethisch geboten, Erfolge zu messen. Es stellt sich also die Frage, wie eine aussagekräftige Messung, die sinnvolle Ergebnisse liefert, konzipiert sein muss? Fest steht, dass ein Erfassen der Aktivitäten (wie Anzahl der Telefonate, Teilnahme an Treffen, Kontakte, Länge der Beratung etc.) nur eine Aussagekraft darüber haben, wie viel der Helfer/die Helferin gearbeitet hat – wie tätig er/sie war, nicht jedoch über das Ergebnis und auch nicht darüber, wie effektiv die angebotene Hilfe für den Klienten/die Klientin war.

Eine Antwort auf den Bedarf den effektiven Mitteleinsatz belegen zu können, stellt das von Miller/Duncan/Hubble/Sparks (2004) entwickelte Qualitätsmanagementverfahren dar (CDOI⁷-Verfahren - siehe Anhang). Mit dem CDOI-Verfahren werden zwei Dimensionen von quantifizierbaren Daten erhoben und auf diese Weise aussagekräftige Ergebnisse über die Wirksamkeit erzielt. Da, wie gezeigt wurde, die Qualität des Arbeitsbündnisses ein entscheidender Prädiktor für die Ergebnisse ist, wird mit dem klient/innengesteuerten ergebnisorientierten Verfahren zum einen die Qualität des Arbeitsbündnisses (am Ende jedes Beratungsgesprächs) gemessen und zum anderen wird erhoben, inwiefern und in welchem Ausmaß, Klient/innen von Verbesserungen berichten und zwar bereits im Erstgespräch (pre-session change) und zu Beginn jeder Folgesitzung. Der Charme dieses Verfahrens liegt m.E. und wie 1000ende Praktiker/innen berichten darin, dass es mit wenig Zeit regelmäßig eingesetzt werden kann, ein valides Verfahren ist und rasch zeigt, ob Verbesserungen bemerkbar sind. Es bietet professionellen Helfer/innen die Möglichkeit, ihre Vorgehensweisen und ihre Interventionsstrategien passgenau und klient/innenspezifisch einzusetzen und damit wirkungsvoller die Klient/innen-Helfer/innen-Interaktion zu gestalten. Darüber hinaus macht es für Klient/innen und Helfer/innen die eintretenden Verbesserungen sichtbar, befördern damit bei beiden Hoffnung und stellen – auch nicht unwesentlich – eine wirksame Burn Out Prophylaxe dar.

Auftraggeber/innen wird mit diesem Verfahren ein Instrument in die Hand gegeben, mit dem sie den effektiven Einsatz von Mitteln nachweisen können und sie ziehen einen weiteren Nutzen, nämlich dass Fördermittel für die unmittelbare Klient/innenarbeit verwendet werden können und nicht für das Führen von Statistiken, die keine Aussagekraft haben und die professionellen Helfer/innen nicht helfen, bessere Wirkung bei ihren Klient/innen zu erzielen.

Links

CDOI-Bögen als Download und Wirkungsforschung: <http://scottdmiller.com/performance-metrics/> oder http://www.netzwerk-ost.at/publikationen/pdf/publikationen_diagnostik.pdf

Outcome Questionnaire (OQ 45 Download: http://www.therapyworx.net/uploads/OQ-45.2_Adult.pdf)

Zahlreiche Publikationen verfügbar unter: www.netzwerk-ost.at

Kontakt: roessler@netzwerk-ost.at

⁷ Dieses Verfahren knüpft am OQ 45 an, stellt allerdings ein vereinfachtes Verfahren dar und ist damit leichter in jeder Sitzung einsetzbar ist.

III.6 Workshop 6: Sifting-Shaping-Sharing - Brainstorming Career Paths through Bread-making

Nadezhda Savova (International Council for Cultural Centers - I3C)

The Sifting-Shaping-Sharing (The 3 "S") Method for brainstorming career paths was presented at the Austrian Euroguidance Conference 2013. The 3 "S" Method offers an innovative approach of face-to-face counselling based on action and collective, co-creative doing rather than the standard discussion-based methods.

In the workshop held at the conference a group of ten participants experienced this innovative career counselling tool, in which the stages of bread-making become useful metaphors to help people rethink their lives and come up with new ideas of alternative career and personal paths. This method was of particular interest to the group as it can be applied with groups of either 1) similar background (peers; students; professional team; community organization; etc.) or 2) from diverse backgrounds in order to foster cross-pollination of ideas and skills come together around one table - a true "roundtable" not only of verbal discussions but also of hands-on doing – as they engage in collective bread-making.

At each one of the three main stages of bread-making – sifting, shaping, and sharing – the participants take on three different roles – dreamer, critique, and realist – in order to measure the created ideas from various perspectives and "knead" and shape them in the most constructive and plausible way in order to turn them into viable alternatives. The key third section, the "sharing" of the baked bread, creates a unique sense of comfort, support, and community, thus truly giving people the needed self-esteem and confidence that an alternative path is possible.

History of the bread houses Network

The International Council for Cultural Centers (I3C) is non-profit organisation registered in 2008 in Bulgaria with international membership, uniting cultural community centers and their networks and associations in more than 50 countries on 5 continents. One of I3C's main programs, the Bread Houses Network, is a network of innovative cultural community centers called Bread Houses (the prototype was established in Bulgaria in 2009), currently active in more than 12 countries around the world. Some of the Bread Houses function as cultural community centers, while others operate as social enterprises and cultural centers, training and employing people with mental and physical disabilities. In 2010 at the Copenhagen World Ecological Forum the BREAD Movement (Bridging Resources for Ecological and Art-based Development) was launched, inspiring and connecting collective bread-making workshops around the globe and evolving as an effective platform for people to brainstorm alternative ideas about their personal and professional lives and their communities. The basic Bread Method has been applied in various countries and places and it recently grew into two new methods: a team-building method called "Bread-building"; and an innovative career counselling tool called Sifting-Shaping-Sharing (The 3 "S").

The 3 "S" Method is particularly useful for enabling young people to brainstorm and consider as a viable option alternative, creative careers, in the field of the arts, culture, social work, ecology, social entrepreneurship, etc. The method takes students and their professors, as well as sometimes students' parents, if suitable, out of their original roles in society, and thus enables young people to dare dream and express their dreams, particularly to the often critical and more pragmatically-thinking parents and educators. The playful essence of the method also allows young people to escape peer pressure limiting

their visions and dreams. The key strength to the method for career guidance is that it mixes playfulness and the potential for thinking freely as a child with deep reflections, inspired by the interdisciplinary, imaginative and creative way of thinking generated by the method for its use of images and symbols expressed in the edible bread shapes representing each person's idea and/or dream for the future.

The 3 "S" Method has been tested and proven highly successful and growing in popularity in high schools and career guidance conferences across Bulgaria as a product of the cooperation between the Bread Houses Network and the Bulgarian National Center for Human Resource Development.

Why bread is so powerful

- Bread is universally present and loved as a symbol, not simply food, around the world (even rice and corn-based cultures have rice and corn breads), consumed by people without division of economic status, age, gender, ethnicity, religion, education, etc.: therefore, bread is a universal experience and a universal language to unite and educate.
- Bread can be made by anyone, from child to grandparent, and is at the same time the most entertaining cooking activity.
- The word "company" comes from Latin, "com panis", people "sharing bread"; thus when people share food, in particular bread as a symbol of peace, they are very much likely to establish peace and cooperation.
- Bread-making teaches creating, not passively consuming, and thus inspires confidence that there are creative solutions to any problem, and that problems are not as grave as imagined.
- Bread-making resembles art (clay work) but at the same time stimulates all five senses! Tactile and taste experiences are psychologically proven to develop particular parts of the brain, which make one perceive the world differently and connect experiences and ideas in an innovative way.
- Bread as the most basic, simple food yet the most universal symbol of sharing inspires and enables people to ask complex questions: "Where does food come from and why? How do I treat my body, and what other food – intellectual and spiritual – do I need for a meaningful life?"

The BREAD Method

The key to the spread and success of the BREAD Movement and the Bread Houses Network is due to its ultimate simplicity: you do not need anything else but flour, water, hands, and hearts! As with most great ideas, it simply took changing a few aspects of a familiar local practice and symbol – such as bread – to create a catalyzer for cooperation, problem solving, and building sense of community in diverse areas around the world, from war-torn zones to highly-mixed, inter-ethnic neighborhoods around the world. Below are the basic steps of the classical Bread Method which can always be modified to include other metaphors and issues that are relevant to the particular group or community, as well as to include other traditional local art forms and cultural traditions.

Parallels between bread-making and problem-solving and community-building:

- **Aerating** (called “humanizing”) the flour: during this process, begin to freely brainstorm ideas on a certain topic; as ideas are let out of one’s mind to “breathe” and shared with others, more possibilities open up for them to acquire oxygen and be “humanized” and realized.
- **Sifting the flour**: beginning a gradual process of ordering the ideas in thematic categories.
- **Adding the yeast** (and salt and sugar): the facilitator adds critical analysis and more ideas not considered so far by the participants, acting as a catalyst for new ideas.
- **Adding the water**: gradually mixing and kneading long, with balanced pressure, in order to achieve coherence: a moment teaching us patience (to be able to pass from the initial stickiness to smooth dough) and teaching us balance.
- **Shaping**: a process of consolidating the initial and the latter ideas into a coherent system with well-defined and also interconnected spheres useful in an integrated, holistic approach to problem-solving and development of strategies.
- **Letting the dough “sleep”/rise** (40 minutes to an hour): avoiding hurried conclusions and actions, leave time for ideas to “sleep over,” to germinate and evolve, so that the ensuing action has much greater chance to gain success and sustainability.
- **Baking the bread** (if no oven is available, each person can take the risen dough home to bake): engage local volunteers (from all ages) to animate the baking time with arts/creative activities and workshops that could also have themes about ecology and sustainable living (here is a small list of possibilities: write and read poetry, draw and paint, knit and embroider, carve wood, play a musical instrument, sing, dance, rap, story-telling (collecting local histories), create theater skits and scenarios, create short documentaries, develop local photography, etc).
- **Sharing/Breaking the bread**: break the divisions between professions and isolated local organizations, as people from diverse professions and age groups get used to regular art and weekend outdoor activities beyond the bread-making.

Sifting-Shaping-Sharing (The 3 “S”)

The method is particularly suited for young people searching for career paths, as well as professionals seeking creative ideas and inspiration for their professional realization in all spheres, but in particular in the social, nonprofit sphere. The method can be applied in group discussions on career options and projects; in team work and team-building sessions; in community organizations brainstorming and organization of local initiatives; etc.

During each of the three main stages of bread-making – sifting, shaping, and sharing – the participants take on three different roles, which are based on the model designed by Walt Disney and his creative team – the roles of dreamer, critic, and realist. These roles allow people to measure the created ideas from various perspectives and “knead” and shape them in the most constructive and plausible way in order to turn them into viable alternatives. The key third section, the “sharing” of the baked bread (which takes place if an oven is available in close proximity), creates a unique sense of comfort, support, and community, thus truly giving people the needed self-esteem and confidence that an alternative path is possible.

Sifting – participants draw their boldest dreams of careers/lives into the flour on the table (true “brainstorming” that we call “idea-sifting”) – all are in the roles of dreamers.

Shaping – participants start mixing the flour and things literally get “sticky” while the ideas are also getting more and more critiqued as people enter the role of the critic (all can choose and discuss a few of the ideas that seem most interesting). At this stage, working with an element to create a three-dimensional object, rather than the two-dimensional drawing on the flour, places some limitations on what can be shaped and thus shows the person the pragmatic limitations before his/her own idea but also offers new alternatives if one can think creatively and constructively. Thinking through symbols during the Shaping stage helps you think through images more clearly and in synthesis about what you want the essence of your work to be, what you would like to be associated with in your life (for example, few people want to be associated with a dollar sign and often at this stage change their career ideas). This image/symbol could become the logo of one’s future enterprise, initiative, or key hobby.

Baking the dough is a key moment for anthropological reflections and lessons, as it shows how, similar to the way the breads change their form and color, one can see and understand how people in areas of diverse amounts of sunlight around the world developed different color skins: a simple realization that makes a big difference in many people’s attitude towards other races. The new shape out of the oven can lead people to new career paths (for example, the transformation of a symbol from an eye into an egg).

Sharing – after the baking of the more pragmatic ideas, the shapes come out of the oven transformed once again (some have risen a lot, some might have remained flat, others completely change their shape, etc.), which shows that the ideas are again a bit transformed, and, indeed, they are entering now the third stage of thinking of the participants, that of the realist. The key process here is sharing one’s bread with the others and commenting on each other’s bread’s flavour and also on each other’s idea through the tangible experience of its bread shape. This is a psychological way to weigh the idea through interaction with others – or, as a Bulgarian expression goes, to see “how much bread [potential] there is in the idea”. It is also a moment, when people truly experience and realize how important it is to work and share with others in order to truly feel satisfaction from one’s work, which inspires people to seek and appreciate team-work in any field.

The sharing part of the exercise makes people think about the sharing/earning proportion of work – how important it is for you who and in what ways you share your work with (colleagues, family, friends, etc.). If you appreciate more personal and flexible time but at the expense of your earning (work time), then the sharing/earning proportion shows you clearly the path to a fulfilling professional and personal life.

Social Innovation and Social Entrepreneurship – Applications of the BREAD Method

The BREAD Movement: Bridging Resources for Ecological and Art-based Development, led by the Bread Houses as social enterprises and potential social franchise model, has been recognized by the European Social Innovation Network, which is building and streamlining the social innovation field in Europe. By 2014, Social Innovation Europe will be the meeting place for social innovators across the continent. Social Innovation Europe aims to do just that — bring social innovators together from across countries and sectors to streamline the process of innovation, and propel Europe to lead the practice of social innovation, globally.

Other applications of the method include “Bread building”, an innovative team building method, the “Mobile Bread House (MBH) Program”, aimed at fostering intercultural dialogue, as well as various therapy- and art-related approaches.

More information on these applications as well as on partnerships formed with other innovative networks can be found at the website www.breadhousesnetwork.org

The Bread Houses Network's vision of a better world is a web of neighborhoods, where a wood-fired oven is the social focal point, metaphorically and literally, bringing diverse people around the fire ("foco" in Latin) to share stories, talents, dreams, and love!

III.7 Literaturverzeichnis zu den Workshopbeiträgen

Workshop 2:

Lang-von Wins, Thomas/Triebel, Claas (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Heidelberg: Springer Medizin Verlag

Nestmann, F. (2011): Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf – Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von „Counselling“ und „Guidance“. In: Hammerer, M./ Kanelutti, E./ Melter, I. (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, S. 63

Schiersmann, C. (1993): Weiterbildungsberatung im regionalen Bezugsfeld. Eine Analyse von Kooperationsstrukturen Hrsg.: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Berlin, S. 27

Schiersmann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich (2009): Organisationsentwicklung - Konzepte und Strategien. Wiesbaden: VS-Verlag

Schiersmann, C. (2011): Bildungs- und Berufsberatung neu denken. In: Hammerer, Marika; Kanelutti, Erika; Melter, Ingeborg (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung – Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 8

Workshop 3:

Bauer, H.G./ Triebel, C. (2011): KomBI Laufbahnberatung. Kompetenzorientiert Biografisch Interkulturell. Ein Arbeitsbuch. München: PerformPartner

Bergmann, C. (2004): Berufswahl. In: Enzyklopädie der Psychologie, Band 3, Schuler, H. (Hg.): Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie, Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe

Grawe, Klaus (2000): Psychologische Therapie. 2. korrigierte Auflage. Göttingen: Hogrefe-Verlag

Harp, S./ Pielorz, M./ Seidel, S./ Seusing, B. (Hg.) (2011): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Lang-von Wins, T./ Triebel, C. (2012): Karriereberatung. Berlin, Heidelberg: Springer

Preißer, R./ Völzke, R.(2007): Kompetenzbilanzierung – Hintergründe, Verfahren, Entwicklungsnotwendigkeiten. In: Nussli,E./ Schiersmann, C./ Siebert, H. (Hg.): Personen- und Organisationsbezogene Bildungsberatung. Bonn: Report 1/2007 DIE, S. 62 – 71

Schiersmann, C./ Weber, P./ Petersen, Crina-Maria (2013): Kompetenzprofil und Kompetenzerfassung für Beratende – am Beispiel des Feldes Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Haubl, R./ Möller, H./ Schiersmann, C. (Hg.) (2013): Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt. Ausgabe 2/2013

Triebel, C. (2009): Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention – Wirkfaktoren und Wirkprinzipien in Laufbahnberatung und Coaching. Dissertation an der Universität der Bundeswehr München, Verfügbar unter <http://137.193.200.7:8081/doc/86279/86279.pdf>

Workshop 4:

Petzold, H. (1993): Angewandtes Psychodrama. 4. Auflage. Paderborn: Junfermann Verlag

Voglhofer, Margit in: Praxishandbuch; Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Bildungsferne, 2012, AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und abif, (Hrsg.) veröffentlicht in der Methodendatenbank des AMS-Forschungsnetzwerk

Workshop 5:

Albert, G. (1997): What are the characteristics of effective psychotherapists? The experts speak. In: *Journal of Practical Psychology and Behavioral Health*, Jg. 3, S. 36–44

Anker, Morten G.; Owen, Jesse; Duncan, Barry L.; Sparks, Jacqueline, A. (2010): The Alliance in Couple Therapy: Partner Influence, Early Change, and Alliance Patterns in a Naturalistic Sample. In: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Jg. 78, H. 5, S. 635–645

Asay, Ted P.; Lambert, Michael J. (2001): Empirische Argumente für die allen Therapien gemeinsamen Faktoren: Quantitative Ergebnisse. In: Hubble, Mark A. (Hg.): *So wirkt Psychotherapie. Empirische Ergebnisse und praktische Folgerungen*. Dortmund: Verl. Modernes Lernen (Systemische Studien, 21), S. 41–81

Brown, Jeb; Dreis, Sandra; Nace, David K. (2006): What Really Makes a Difference in Psychotherapy Outcome? Why Does Managed Care Want to Know? In: Hubble, Mark L.; Duncan, Barry L.; Miller, Scott D. (Hg.): *The heart & soul of change. What works in therapy*. Washington, DC: American Psychological Association

De Jong, Peter; Berg, Insoo Kim (2008): *Lösungen (er)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie*. 6., verb. und erw. Aufl. Dortmund: Verl. Modernes Lernen (Systemische Studien, 17)

Duncan, Barry L.; Miller, Scott D.; Sparks, Jacqueline (2004): *The heroic client. A revolutionary way to improve effectiveness through client-directed, outcome-informed therapy*. Rev. ed. San Francisco: Jossey-Bass

Emirbayer, Mustafa; Mische, Ann (1998): What is Agency? In: *American Journal of Sociology*, Jg. 103, H. 4

Frank, Jerome D. (1985): *Die Heiler*. München: dtv/Klett-Cotta

Gaiswinkler, Wolfgang (2009): Soziale Diagnostik der KlientInnen-SozialarbeiterInnen-Kooperation. In: Pantucek, Peter; Röh, Dieter (Hg.): *Perspektiven Sozialer Diagnostik. Über den Stand der Entwicklung von Verfahren und Standards*. 1., Aufl. Münster, Westf: Lit, S. 147–166. Online verfügbar: http://www.netzwerk-ost.at/publikationen/pdf/publikationen_diagnostik.pdf

Gaiswinkler, Wolfgang. Roessler, Marianne (2009): Using the expertise of knowing and the expertise of not-knowing to support processes of empowerment in social work practice. In: *Journal of Social Work Practice*, Jg. 23, H. 2, S. 215–227

Gaiswinkler, Wolfgang; Roessler, Marianne (2012): *Unsere Lernreise*. In: Vogt, Manfred; Wolf, Ferdinand; Sundman, Peter; Dreesen, Heinrich N. (Hg.): *Begegnungen mit Steve de Shazer und Insoo Kim Berg*. Dortmund: Verlag modernes Lernen

Garfield, S. L.; Bergin, A. E. (Hg.) (1986): *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*. New York: Wiley

Gillapsy, Arthur J.; Murphy, J. R.; Murphy, John J. (2012): Incorporating Outcome and Session Rating Scales in Solution-Focused Brief Therapy. In: Franklin, Cynthia; Trepper, Terry S.; Gingerich, Wallace J.; McCollum, Eric E. (Hg.): *Solution-Focused Brief Therapy. A Handbook of Evidence-Based Practice*. New York: Oxford University Press, S. 73–91

Grawe, Klaus (2000): *Psychologische Therapie*. 2. korrigierte Auflage. Göttingen: Hogrefe-Verlag

Grossmann, Konrad Peter (2005): *Die Selbstwirksamkeit von Klienten. Ein Wirkverständnis systemischer Therapien*. Heidelberg: Carl-Auer-Verl. (Systemische Therapie)

Harmon, S. C.; Lambert, M. J.; Smart, D. W.; Hawkins, E. J.; Nielsen, S. L.; Slade, K. (2007): Enhancing outcome for potential treatment failures: Therapist/client feedback and clinical support tools. In: *Psychotherapy Research*, Jg. 17, S. 379–392

- Jennings, L.; Skovholt, T. M. (1999): The cognitive, emotional and relational characteristics of master therapists. In: *Journal of Counseling Psychology*, Jg. 46, S. 3–11
- Lambert, Michael J.; Shapiro, D. A.; Bergin, A. E. (1986): The effectiveness of psychotherapy. In: Garfield, S. L.; Bergin, A. E. (Hg.): *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*. New York: Wiley, S. 157–212
- Lambert, Michael J. (1992): Implications of outcome research for psychotherapy integration. In: Norcross; Goldfried (Hg.): *Handbook of Psychotherapy Integration*. New York: Basic
- Lambert, M. J.; Hansen, N. B.; Umphress, V.; Lunnen, K.; Okiishi, J.; Burlingame, G. M.; Reisinger, C. (1996): Administration and scoring manual for the OQ 45.2. Hg.: American Professional Credentialing Services
- Lawson, D. (1994): Identifying pretreatment change. In: *Journal of Counseling and Development*, Jg. 72, S. 244–248
- Miller, S. D.; Duncan, Barry L.; Hubble, Mark A. (2000): *Jenseits von Babel. Wege zu einer gemeinsamen Sprache in der Psychotherapie*. New York, London: Klett-Cotta
- Miller, S. D.; Duncan, B. L.; Sorrell, R.; Brown, G. S.; Chalk, M. B. (2006): Using outcome to inform therapy practice. In: *Journal of Brief Therapy*, Jg. 5, H. 1, S. 5–22
- Okiishi, John; Lambert, Michael J.; Nielsen, Stevan L.; Ogles, Benjamin M. (2003): Waiting for Supershrink: An Empirical Analysis of Therapist Effects. In: *Clinical Psychology and Psychotherapy*, Jg. 10, S. 361–373
- Orlinsky, David E.; Howard, Kenneth I. (1980): Gender and psychotherapeutic outcome. In: Brodsky, Annette M.; Hare-Mustin, Rachel T. (Hg.): *Women and psychotherapy*. New York: Guilford, S. 3–34
- Pantucek, Peter (2006): *Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis sozialer Arbeit*. Wien: Böhlau (Forum Aelio in Cetio Technici Scientiaequae, Beiheft 1)
- Roessler, Marianne (2012): Beratung im Zwangskontext. Wertschätzung und Transparenz einsetzen, um Klientinnen und Klienten für eine Zusammenarbeit zu gewinnen. In: Hammerer, Marika; Melter, Ingeborg; Kanelutti, Erika (Hg.): *Zukunftsfeld Beruf*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag
- Saleebey, Dennis (2006): Introduction: Power in the People. In: Saleebey, Dennis (Hg.): *The strengths perspective in social work practice*. 4th edition. Boston: Pearson/Allyn & Bacon
- Snyder, Charles R.; Michael, Scott T.; Cheavens, Jennifer S. (2001): Hoffnung: Grundlage des gemeinsamen Faktors Placebo und Erwartung. In: Hubble, Mark A. (Hg.): *So wirkt Psychotherapie. Empirische Ergebnisse und praktische Folgerungen*. Dortmund: Verl. Modernes Lernen (Systemische Studien, 21), S. 193–219
- Snyder, Charles R.; Michael, Scott T.; Cheavens, Jennifer S. (2006): Hope as a Psychotherapeutic Foundation of Common Factors, Placebos, and Expectations. In: Hubble, Mark L.; Duncan, Barry L.; Miller, Scott D. (Hg.): *The heart & soul of change. What works in therapy*. Washington, DC: American Psychological Association, S. 179–200
- Southworth, Suzanne; Kirsch, Irving (1988): The role of expectancy in exposure-generated fear reduction in agoraphobia. In: *Behaviour Research and Therapy*, Jg. 26, H. 2, S. 113–120

IV Methodenmarkt

Im Methodenmarkt stellten ausgewählte Einrichtungen ihre Tätigkeit dar und fokussierten sich dabei besonders auf eine Methode der Face-to-Face Beratung und/oder eine Methode der Wirkungsmessung.

Nationalagentur Lebenslanges Lernen

Euroguidance Österreich
Nationalagentur Lebenslanges Lernen



Das Euroguidance Zentrum Österreich unterstützt als Teil des europäischen Euroguidance Netzwerks die europäische Anbindung der österreichischen Bildungs- und Berufsberater/innen an europäische Kontexte und fokussiert dabei auf vielfältige Weise auf Methoden der Face-to-Face Beratung und der Wirkungsmessung. Euroguidance Österreich bietet

- einen grafischen Überblick über das österreichische Bildungssystem (www.bildungssystem.at) inkl. Produkte wie Plakate, Faltblätter und Powerpoint Folien
- regelmäßige Veranstaltungen wie die Euroguidance Fachtagung (2012 zur Erweiterung des Zuganges zu Beratung) und das internationale Cross Border Seminar (2012 zu Methoden der Kompetenzerfassung)
- Inputs bei Lehrgängen und Veranstaltungen der Bildungs- und Berufsberatung
- Information über europäische Projekte des Förderprogramms Lebenslanges Lernen, welche sich u.a. der Weiterentwicklung von Methoden der Bildungs- und Berufsberatung widmen.

Weitere Informationen: www.euroguidance.at
Kontakt: info@euroguidance.at

Europass
Nationalagentur Lebenslanges Lernen



Zeig' was Du kannst! Ausbildungswege sind vielfältig, ebenso die persönlichen Erfahrungen im lebenslangen Lernen.

Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diploma Supplement unterstützen Bewerbung, Weiterbildung und self-assessment.

Die Dokumente sind europaweit einheitlich strukturiert. Das Portfolio macht Bildungswege und Kompetenzprofile über Sprachbarrieren hinweg transparent.

Europass fördert eine breite Partizipation am europäischen Arbeitsmarkt und in der grenzüberschreitenden Weiterbildung. Dokumente und Informationen liegen in 26 Sprachen vor.

Europass ist ein kostenloses Service der Europäischen Kommission und steht allen Bürgerinnen und Bürgern, Institutionen und Unternehmen zur Verfügung.

Die Marke Europass setzt einen europaweiten Standard und gewinnt jährlich erheblich an Reichweite.

Das Netzwerk von Europass ist in über 33 Ländern aktiv, die Europasszentren informieren und beraten zu allen Dokumenten online, persönlich und bei Veranstaltungen.

Weitere Informationen: www.europass.at
Kontakt: info@europass-info.at

Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich

Nationalagentur Lebenslanges Lernen



Die Koordinierungsstelle für den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR), eingerichtet in der OeAD-GmbH / Nationalagentur Lebenslanges Lernen, arbeitet mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Auftrag der nationalen Behörden. Sie ist die zentrale Ansprechstelle für alle Belange rund um den NQR.

Das Team der NKS

- unterstützt die Entwicklung und Implementierung des NQR in Österreich durch die Vertretung in verschiedenen Arbeits- und Steuerungsgruppen.
- errichtet ein internetbasiertes Qualifikationsregister. Hier sollen zukünftig zum Qualifikationsrahmen zugeordnete Bildungsabschlüsse verglichen werden können und deren Lernergebnisse sichtbar sein.
- informiert über den aktuellen Stand der NQR Entwicklungen in Österreich und das Zuordnungsverfahren durch Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen und Beratung.
- stellt die Beziehung und Transparenz zwischen dem österreichischen und europäischen Referenzsystem her.
- ist auf nationaler und europäischer Ebene vernetzt.

Weitere Informationen:

www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/nqr_koordinierungsstelle/

Kontakt: nqr@oead.at

ADAM - Projekt- und Produktportal für Leonardo da Vinci

Nationalagentur Lebenslanges Lernen



Leonardo da Vinci ist Teil des europäischen Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen und beschäftigt sich mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Leonardo da Vinci Projekte entwickeln Jahr für Jahr eine Vielzahl innovativer Bildungsprodukte, die für den unmittelbaren Einsatz in Unternehmen und Bildungseinrichtungen maßgeschneiderte Lösungen anbieten. Vielleicht sind nicht alle dieser Produkte so bekannt wie der Europäische Computerführerschein, der durch ein Leonardo da Vinci Projekt entwickelt worden ist, qualitativ sind die meisten aber ebenso gut.

Mit dem Projekt- und Produktportal **ADAM** haben Projektträger/innen europaweit die Möglichkeit, ihre Ergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die Fach- und die interessierte Öffentlichkeit erhalten mit **ADAM** Zugriff auf ein umfassendes elektronisches Nachschlagewerk zu beruflichen Bildungsprojekten in Europa.

Auch zum Thema „Methoden der Beratung und Wirkungsmessung“ wurde europaweit bereits eine Vielzahl an Leonardo da Vinci Projekten entwickelt, in **ADAM** finden Sie die wichtigsten Informationen zu diesen Projekten.

Weitere Informationen: www.adam-europe.eu

Kontakt: adam@oead.at

Beratungsstellen, Initiativen und Projekte

Bildungsberatung in Wien



Das Netzwerk „Bildungsberatung in Wien“ bietet kostenfreie und anbieterunabhängige Bildungs- und Berufsinformation und –beratung für alle Wiener/innen ab 16 Jahren, die unabhängige Unterstützung bei berufs- und bildungsbezogenen Entscheidungen suchen. Geboten werden Einzel- und Gruppenberatungen – auch aufsuchend und mobil – telefonische, E-Mail- und Onlineberatung, Mini!kurse und Mini!labs, Kompetenzworkshops sowie Lernpotenzialanalysen.

Im Netzwerk arbeiten abz*austria, BFI Wien, biv integrativ, VHS Wien, WIFI Wien und WUK zusammen. Die Netzwerkkoordination erfolgt durch die VHS Meidling. Die Synergien aus dem Netzwerk sowie die Expertise und Ressourcen aller PartnerInnenorganisationen ermöglichen dieses vielfältige, offene und flächendeckende Bildungs- und Berufsberatungsangebot in Wien.

Methode der Face-to-Face Beratung: **SkillCards®** von Kay Lechleitner
SkillCards® sind ein interaktives Tool, um Potenziale von Menschen zu erkennen, zu fördern und gezielt einzusetzen. Sie dienen zur Feststellung von Schlüsselkompetenzen, der Ermittlung berufsbezogener Fähigkeiten, Neigungen und Interessen.

Methode der Face-to-Face Beratung: **Berufsfotos** Gubler/Gerosa
Über 100 Fotos aus der Berufswelt können in der Beratung vielfältig eingesetzt werden. Sie dienen der Ermittlung beruflicher Interessen und Neigungen.

Methode der Wirkungsmessung: **Wirksamkeitsmodell der Bildungsberatung in Wien**
Das Wirkungsmodell der Bildungsberatung in Wien wird gerade als ein weiteres wichtiges Element der Selbstevaluierung erarbeitet. Auf 4 verschiedenen Ebenen werden die Rahmenbedingungen, Konzepte und Inhalte der Beratungsformate beschrieben sowie die Wirkungen von Beratungen festgehalten.

Weitere Informationen: www.bildungsberatung-wien.at, www.facebook.com/bildungsberatungwien
Onlineberatung: <https://bildungsberatung-wien.beranet.info/>
Kontakt: info@bildungsberatung-wien.at

Bildungsinformation Burgenland



Die Bildungsinformation Burgenland (BiB) unterstützt Bildungssuchende in allen Fragen der Aus- und Weiterbildung. Sie ist landesweit über das Burgenländische Bildungstelefon erreichbar und bietet kostenlos und unabhängig Information und Beratung für Jugendliche, Erwachsene und ältere Menschen. Bei Bedarf können auch persönliche Beratungstermine vor Ort vereinbart werden. Ein weiterer Auftrag der Bildungsinformation Burgenland ist die Sensibilisierung, Motivierung und Aktivierung der Bevölkerung für lebenslanges Lernen.

Methode der Face-to-Face Beratung: **Aufsuchende Bildungsberatung im ländlichen Raum**

In Form der mobilen regionalen Bildungsinformation (BiB mobil) bietet die Bildungsinformation Burgenland niederschwellige Beratung und Information im öffentlichen Raum (z.B. bei Veranstaltungen, Festen und in Einkaufszentren) im gesamten Burgenland. Zielgruppe sind bildungsferne Personen am Land, Erwachsene, Jugendliche, SeniorInnen.

Weitere Informationen: www.bib-burgenland.at
Kontakt: info@bib-burgenland.at

Dresdner Bildungsbahnen

Landeshauptstadt Dresden,
Geschäftsbereich Soziales Bildungsbüro



Die Landeshauptstadt Dresden etablierte im April 2010 ein kostenfreies und trägerneutrales kommunales Angebot zur Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Die Dresdner Bildungsbahnen sind ein Projekt der Landeshauptstadt Dresden in Kooperation mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS).

Methode der Wirkungsmessung: **Kosten-Nutzen-Analyse kommunaler Bildungsberatung**

Die präzise Dokumentation aller Beratungsfälle und die positiven Selbstevaluationsergebnisse unterstützen die Bemühungen nach einer datenbasierten Entscheidungsgrundlage für die nachhaltige Weiterentwicklung des - derzeit drittmittelfinanzierten - Beratungsangebotes. Für die Kosten-Nutzen-Analyse der Dresdner Bildungsberatung werden die Gesamtkosten der Beratung dem Gesamtnutzen - durch geringe Transferleistungen, höhere Gehälter und damit verbundenen höheren Steuereinnahmen etc. - gegenübergestellt. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2014 erwartet.

Weitere Informationen: www.bildung.dresden.de
Kontakt: bildung@dresden.de

International Council for Cultural Centers (I3C)



The **International Council for Cultural Centers (I3C)** is a non-for-profit organisation registered in 2008 in Bulgaria with international membership, uniting community cultural centers and their networks and associations in countries on 5 continents. One of I3C's main programs, the Bread Houses Network, is a network of innovative community cultural centers called Bread Houses (the prototype was established in Bulgaria in 2009), where collective bread-making workshops evolved as an effective platform for people to brainstorm alternative ideas about their personal and professional lives and their communities.

Method of face-to-face counselling:

Sifting-Shaping-Sharing – Brainstorming Career Paths through Bread-making

We developed a method called "Bread-building" as a particular community-building and team-building method. Most recently, on the basis of the Bread-building methods, we framed an innovative career counselling tool called Sifting-Shaping-Sharing (The 3 "S"), where the stages of bread-making become useful metaphors to help people rethink their lives and come up with new ideas of alternative career and personal paths.

Further Information: www.international3c.org
Contact: breadhousesnetwork@gmail.com

KES-Verbund bei Arbeit und Leben
Koordinierungs- und Evaluierungs-Stelle der öffentlich
finanzierten (Weiter-)Bildungsberatung im Land Berlin



Der KES-Verbund befindet sich seit 2008 in Trägerschaft von Arbeit und Leben e. V. (DGB/VHS), LAG Berlin. Der KES-Verbund bei Arbeit und Leben e.V. administriert eine zugangsgeschützte Arbeitsplattform über die den Beratungseinrichtungen u.a. ein Software gestütztes Tool zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung ihrer Beratungsfälle bereit gestellt wird. Die so in einer zentralen Datenbank erfassten Daten bilden die Grundlage für die Evaluierung der Bildungsberatung.

Methode der Wirkungsmessung: **Anlassorientierter Mehrebenenansatz**

Das geplante Verfahren zur Wirkungsmessung sieht vor, die in der Beratung angesprochenen individuellen Bildungs- und Berufsziele über eine systematische Erfassung von Beratungsanlässen und -inhalten mithilfe des bereits angewendeten Dokumentationssystems messbar zu machen.

Weitere Informationen: www.kes-verbund.de

Kontakt: office@kes-verbund.de

Kompetenzanerkennungszentrum KOMPAZ
Volkshochschule Linz



Die VHS Linz koordinierte ab 2001 ein EU-Projekt zur Feststellung, Anerkennung und Zertifizierung sozialer und kommunikativer Kompetenzen und befindet sich seit 2003 in strategischer Kooperation mit der Gesellschaft CH-Q. Seit 2003 finden jährliche Trainer/innenausbildungen an der VHS Linz statt. 2004 wurde das Kompetenzanerkennungszentrum KOMPAZ an der VHS Linz gegründet. Im Jänner 2007 wurde eine Evaluation über Befragung der bisherigen Absolvent/innen durchgeführt.

Methode der Wirkungsmessung: **Kompetenzen und Selbstwert**

CH-Q Kompetenzmanagement ist eine Kombination aus formativ-entwicklungsorientierter Kompetenzenbilanzierung und klassischem Profiling-Ansatz mit eher summativem Charakter. Die vorgestellte Methode „Kompetenzen und Selbstwert“ untersucht, ob bzw. wie sich der Selbstwert von Teilnehmer/innen an CH-Q Kompetenzmanagement-Angeboten durch die Arbeit an ihren persönlichen Kompetenzprofilen verändert.

Weitere Informationen: www.kompetenzprofil.at

Kontakt: elke.schildberger@mag.linz.at

ÖSB Consulting



Die ÖSB Consulting GmbH hat sich in Österreich als Partnerin der öffentlichen Hand in der Konzeptionierung von Lösungsansätzen für aktuelle gesellschaftspolitische Herausforderungen positioniert. Seit mehr als 30 Jahren wird seitens des Unternehmens auf innovative Ansätze im Bereich der Arbeitsmarktpolitik fokussiert.

Methode der Face-to-Face Beratung: **Case Management als Prozessmethode**

Im Tätigkeitsfeld der innovativen Arbeitsmarktprogramme hat sich die Methode des Case Management bei der Beratung und Begleitung von Jugendlichen in komplexen Problemlagen und bei hoher Akteur/innendichte und Problemkomplexität bewährt und wird projektübergreifend bei der Integration Jugendlicher in den und auf dem ersten Arbeitsmarkt angewendet.

Weitere Informationen: www.oesb.at

Kontakt: officewien@oesb.at

Peregrina – Bildungs-, Therapie und Beratungszentrum für Immigrantinnen



Der 1984 gegründete Verein Peregrina bietet Rechts- und Sozialberatung, psychologische Beratung und Betreuung, Bildungsberatung, Basisbildungs- und Deutschkurse sowie sonstige Bildungsmaßnahmen für Frauen aus über 80 Herkunftsländern an.

Methode der Face-to-Face Beratung: **GAIN©**

Die von der Bildungsberatung Peregrina 2012 entwickelte GAIN© – METHODE versucht die vorhandenen und neu zu erschließenden Ressourcen der Immigrantinnen zu stärken. Beim Methodenmarkt wird exemplarisch jeweils eine Methode der vier Dimensionen von GAIN© vorgestellt:

Gendersensibel - Methode: Geschlechtsneutrale Berufskarten

Antrassistisch - Methode: Ethnopschoanalytische Begleitung

Interdisziplinär - Methode: One Stop Shop

Niederschwellig - Methode: Mobile Beratung.

Weitere Informationen: www.peregrina.at

Kontakt: information@peregrina.at

Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft



Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG) ist eine Bildungseinrichtung der Wirtschaft an Schnittstellen von Bildungswesen und Wirtschaft. Die STVG unterstützt mit dem Projekt BerufsFindungsBegleitung (BFB) Jugendliche dabei, einen gelingenden Übergang in die berufliche Ausbildung, in die Arbeitswelt oder in eine weitere schulische Ausbildung zu finden.

Methode der Face-to-Face Bratung: **Einzelbegleitung im Projekt BerufsFindungsBegleitung**

Im Rahmen der individuellen Einzelbegleitung durch die Berufsfindungsbegleiter/innen entdecken die Jugendlichen ihre Interessen, Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen. Die entsprechenden beruflichen und schulischen Möglichkeiten werden aufgezeigt und besprochen. Ein Erst- und ein Abschlussgespräch sind fixe Meilensteine in der Begleitung. Alle weiteren Inhalte bzw. Dauer, Häufigkeit und Art (telefonisch/persönlich) der Meetings orientieren sich an Bedarf und Möglichkeiten der Jugendlichen.

Methode der Wirkungsmessung: **Überleitungscheck**

Anschließend an die oben beschriebenen Einzelbegleitungen erfahren die die Berufsfindungsbegleiter/innen in einem weiteren Kontakt – dem Überleitungscheck -, wohin der Übergang gelang.

Weitere Informationen: www.stvg.com
Kontaktperson: daniela.haspl@stvg.com

Verein Multikulturell



Der Verein Multikulturell in Innsbruck existiert seit 1993 und fördert aktiv die soziale und berufliche Qualifikation von MigrantInnen.

„COMPASS – Pathways to career management skills“ führt Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen an das lebenslange Lernen heran, in dem es geeignete "career management skills" vermittelt - Fähigkeit zur Selbstreflexion (insbesondere von Fähigkeiten, Interessen, Leistungsfähigkeit und Wünschen), - Entscheidungsfähigkeit (zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen im Umgang mit mehrdimensionalen Entscheidungsgrundlagen), - Informationsrecherche und -bewertung, - Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können. Diese Skills sollen Jugendliche befähigen, Grundkompetenzen zu erwerben und bei einer eigenständigen Planung und Wahrnehmung von Beruf- und Bildungsentscheidungen helfen.

Methode der Face-to-Face Beratung: **Urban Orienteering Race**

Herzstück von „COMPASS“ ist das "urban orienteering race": ein strukturierter Orientierungslauf durch Stadt/Gemeinde über mehrere Wochen. In Form einer "Schnitzeljagd" sollen Jugendliche Aufgaben und Anforderungen bewältigen, die mit ihrer möglichen beruflichen Laufbahn und/oder Aus- und Weiterbildung in Zusammenhang steht. Die Einbindung von Betrieben, Arbeitsmarktvermittlungstellen, Gemeinden und Wirtschaftskammern stellt ein Schlüsselement bei der Schnittstelle im Übergang Schule – Ausbildung - Beruf dar.

Weitere Informationen: www.migration.cc
Kontakt: office@migration.cc

IV.1 Vorgestellte Methoden der Face-to-Face Beratung



Eine Methode der Face-to-Face Beratung

Name der Organisation:

ÖSB Consulting GmbH; Projekt: back-up

Name der ausgewählten Methode:

Case Management als Prozessmethode

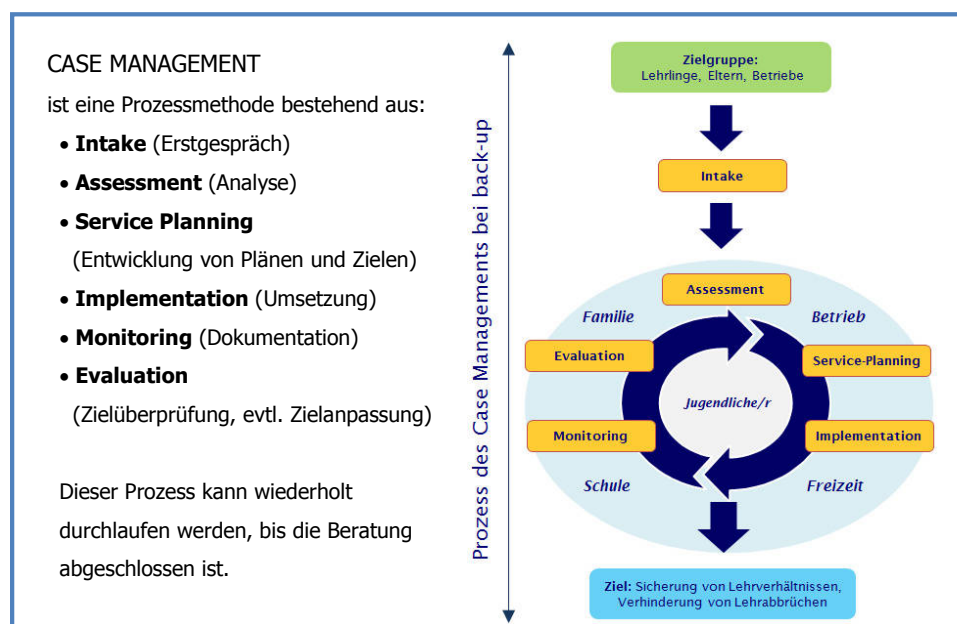
Zielgruppe(n):

Lehrlinge (in aufrechten betrieblichen Lehrverhältnissen, keine ÜBA/IBA), Eltern, Betriebe

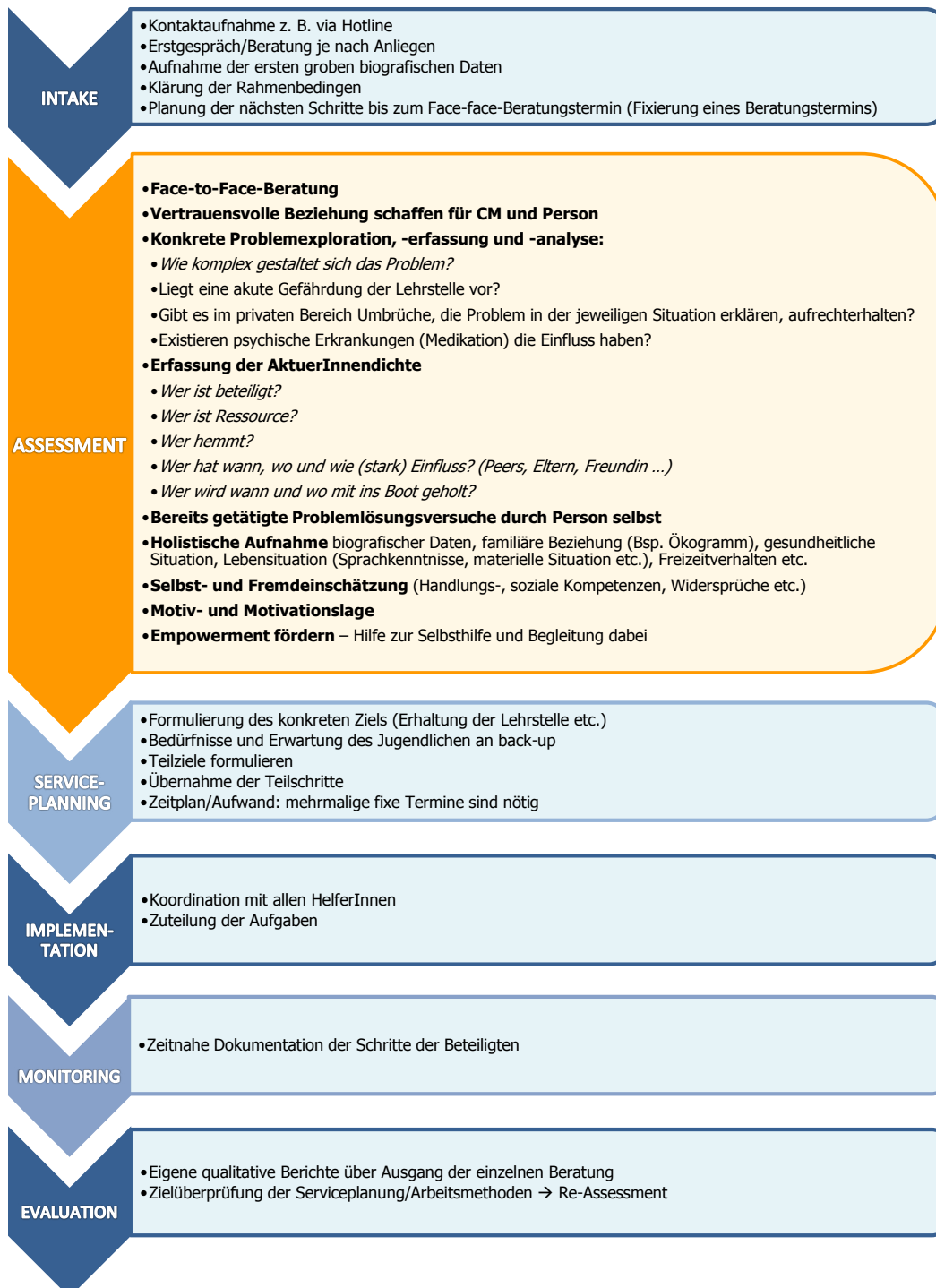
Anwendungsbereich:

Beratungsfälle mit hoher AkteurInnendichte und Problemkomplexität

Beschreibung der Methode:



Euroguidance Fachtagung 2013 | Building the Evidence Base – Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung | Methodenmarkt



Kontakt: Dipl. Päd. Kai Hartig
kai.hartig@oesb.at back-up-wien@oesb.at <http://www.back-up-wien.at>
 Handy: 0699/1656-3796 Hotline: 0699/1656-2330

Euroguidance Fachtagung 2013 | Building the Evidence Base –
 Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung | Methodenmarkt

Eine Methode der Face-to-Face Beratung

Name der Organisation: Bildungsinformation Burgenland

Name der ausgewählten Methode:

aufsuchende Bildungsberatung im ländlichen Raum

Zielgruppe(n): Erwachsene, Jugendliche, SeniorInnen

Bildungsferne Personen am Land

Anwendungsbereich:

im öffentlichen Raum: Feste, Märkte, Einkaufszentren, diverse Veranstaltungen...usw.

Beschreibung der Methode:

BiB mobil ist ein Service der Bildungsinformation Burgenland (BiB). Auf Veranstaltungen im öffentlichen Raum wie z.B. Märkten und Festen oder in Einkaufszentren bietet BiB mobil niederschwellige Information und Beratung bei allen Bildungsfragen.

Neben persönlicher Bildungsinformation und Beratung werden „Kurspakete“ verteilt. Sie beinhalten aktuelle Kursprogramme und Informationen von burgenländischen Bildungseinrichtungen und sollen einen Überblick über die regionalen Bildungsangebote bieten.

BiB mobil möchte auf das kostenlose Beratungs- und Informationsangebot am Burgenländischen Bildungstelefon hinweisen. Angesprochen sind vor allem jene Personen, die bis jetzt keinen Zugang zu Bildungsberatung gefunden haben, denn Bildungsberatung erreicht häufig nicht diejenigen, die den größten Bedarf haben. Vor allen Dingen nutzen so genannte bildungsferne Personen in der Regel selten Beratungsangebote. Um den Kontakt zu den PassantInnen herzustellen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen, werden diverse Giveaways verteilt. Auf diese Weise werden Zugangsbarrieren abgebaut und die Neugierde wird geweckt.

Euroguidance Fachtagung 2013 | Building the Evidence Base –
Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung | Methodenmarkt

Außerdem bietet BiB mobil im Rahmen von Miniworkshops die Möglichkeit, Bildungsangebote kennenzulernen und auszuprobieren.

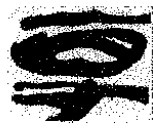
Die Beratungskontakte, die bei BiB mobil stattfinden, sollen die Ratsuchenden motivieren, Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen und in weiterer Folge den Zugang zu (Weiter)Bildung zu finden.

Übergreifendes Ziel der mobilen Bildungsberatung ist es, diesen Personen konkrete Hilfestellungen auf ihrem Weg zurück zu einer positiven Bildungs- und Arbeitsbiographie zu geben. Die BiB agiert dabei anbieterneutral und überregional; die Anliegen der Ratsuchenden stehen stets im Mittelpunkt.

Kontakt:

Bildungsinformation Burgenland
Domplatz 21
7000 Eisenstadt
T. 02682 66 88 615

info@bib-burgenland.at
www.bib-burgenland.at



Peregrina

BILDUNGS-, BERATUNGS- UND THERAPIEZENTRUM
FÜR IMMIGRANTINNEN

**euro
guidance**
österreich

Eine Methode der Face-to-Face Beratung

Name der Organisation:

Peregrina - Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Immigrantinnen

Name der ausgewählten Methode: GAIN© – METHODE

Zielgruppe(n): Frauen mit Migrationserfahrung

Anwendungsbereich: Bildungs- und Berufsberatung

Beschreibung der Methode:

Die GAIN© – METHODE wurde 2012 von der Bildungsberatung Peregrina speziell für die Zielgruppe der Migrantinnen entwickelt. Sie beruht auch auf der englischen Bedeutung des Wortes „gain“, auf Deutsch „Verstärkung“, da unser Beratungsziel die Nutzung und Stärkung schon vorhandener als auch neu zu erschließende Ressourcen von Frauen ist, um Ihnen eine Erweiterung ihres Handlungsspielraums zu ermöglichen.

Zu jedem der vier Ansätze arbeiten wir in der Beratung mit verschiedenen Methoden, beim Methodenmarkt stellen wir exemplarisch jeweils eine vor, wobei wir den Schwerpunkt auf die Arbeit mit gendersensiblen Berufskarten in der Berufsorientierung von Frauen setzen.

Gendersensibel - Methode: Berufskarten

Antirassistisch – Methode: ethnopschoanalytische Begleitung

Interdisziplinär - Methode: One Stop Shop

Niederschwellig – Methode: Mobile Beratung

Kontakt: Drⁱⁿ Sigrid Awart, Georgia Sever, Bildungsberatung Peregrina

e-mail: awart@peregrina.at, sever@peregrina.at

Tel: 01 408 33 52 21, 01 408 33 52 11

www.peregrina.at

Euroguidance Fachtagung 2013 | Building the Evidence Base –
Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung | Methodenmarkt



Peregrina

BILDUNGS-, BERATUNGS- UND THERAPIEZENTRUM
FÜR IMMIGRANTINNEN

Währingerstraße 59/6, 1090 Wien

Tel: 01/408 33 52

Email: information@peregrina.at

www.peregrina.at

Gendersensible Berufskarten

Zielgruppe: Frauen, insbesondere MigrantInnen

Anwendung: Berufsorientierung

Setting: Einzelberatung, modifiziert auch in der Gruppe möglich

Übungsziel: Gendersensible Berufskarten sollen Frauen animieren, sich auch für Berufe zu interessieren, die ihnen nicht bekannt sind und die keine traditionellen Frauenberufe sind

Vorbereitung / Material: Berufskarten, Notizblock

Dauer: 30 – 40 Minuten

Beschreibung der Methode:

- 1) Die/der BeraterIn fragt die Klientin nach ihren Berufswünschen und macht sich dazu Notizen.
- 2) Die/die BeraterIn lädt die Klientin ein, sich eine Berufskarte nach der anderen anzuschauen und sie in drei Stapel zu teilen (ohne jedoch die Rückseite der Karte zu lesen).

Stapel 1: Bilder, die sie emotional ansprechen

Stapel 2: Bilder, die sie nicht ansprechen

Stapel 3: Bilder, die ihr unklar sind oder bei denen sie sich nicht dafür oder dagegen entscheiden kann.

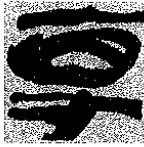
- 3) Mit den Karten von Stapel 3 werden nach einem klärenden Gespräch eventuell noch Karten in Stapel 1 gelegt.
- 4) Anschließend werden alle ausgesuchten Berufe von der/dem BeraterIn notiert. Die Klientin kann jetzt die Informationstexte auf der Rückseite lesen und kurz die Berufe mit der/dem BeraterIn besprechen. Zumeist kommt es zu einer weiteren Aussortierung, da manche Berufe aufgrund des Ausbildungsaufwandes oder sonstiger Rahmenbedingungen wegfallen.
- 5) Abschließend bespricht die/der BeraterIn mit der Klientin, wer welche Informationen über die in Punkt 1 und 4 ausgewählten Berufe für den nächsten Beratungstermin recherchiert (z.B. von Befragungen von Bekannten, Beruflexika, BerufsInfoZentren, Internetsuchmaschinen, usw.).

Quelle: Berufskarten. Verein MAIZ und Verein FRAUENSERVICE Graz, 2013

Anleitung: erstellt von Sigrid Awart und Georgia Sever, Bildungsberatung Peregrina, 2013



bm:uk Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur



Peregrina

BILDUNGS-, BERATUNGS- UND THERAPIEZENTRUM
FÜR IMMIGRANTINNEN

Währingerstraße 39/6; 1090 Wien

Tel: 01/408 33 52

Email: information@peregrina.at

www.peregrina.at

Die ethnopschoanalytische Begleitung-Tagebuchanalysen zur Selbstreflexion

Die „Ethnopschoanalytische Begleitung“ ist eine von Maya Nadig (1986) entwickelte Forschungsmethode, die auch in der Sozialarbeit, Beratung und Pädagogik eingesetzt werden kann. Im Wesentlichen geht es dabei um das Verschriftlichen aller spontanen Assoziationen und Irritationen während eines interaktiven Prozesses, z.B. in der Bildungsberatung oder Felforschung in Form eines Tagebuches. Diese Texte werden dann nach einer gewissen zeitlichen Distanz, in Supervision (von PsychoanalytikerInnen) oder in Intervention mit KollegInnen analysiert. Diese Methode ist einerseits von Bedeutung, weil sie unbewusste Reaktionen von BeraterInnen und ForscherInnen, die den Arbeitsprozess beeinflussen, bewusst und handhabbar macht. Andererseits enthalten Tagebuchaufzeichnungen auch wichtige Informationen über die Klientinnen bzw. beforschte Kulturen. Beispielsweise zeigen sich in den Rollen, die eine Klientin ihrer BeraterIn zuschreibt, ihre bisherigen Erfahrungen auf, etwa Ambivalenzen, Probleme und Machtverhältnisse.

Praktische Hinweise zur Durchführung der „Ethnopschoanalytischen Begleitung“

- 1) Das Tagebuch soll möglichst frei, spontan und „unzensuriert“ geschrieben werden. Die Aufzeichnungen schreibt man nur für sich, welche Teile dann weiter besprochen und bearbeitet werden, entscheidet man selbst. So gibt es z.B. in den Aufzeichnungen politisch unkorrekter Ausdrücke oder Äußerungen von Aggressionen, die man anderen in dieser Form nicht kommunizieren würde.
- 2) Wenn möglich, ist es von Vorteil, schon vor dem ersten persönlichen Kontakt zu den KlientInnen oder Forschungssubjekten mit dem Schreiben zu beginnen, denn auch hier gibt es schon Erwartungen, Ängste und Hypothesen.
- 3) Regelmäßiges Schreiben ist wichtig, gerade wenn man einen Widerstand hat, gibt es oft etwas Interessantes zu berichten.
- 4) Als Tagebuch empfiehlt sich ein kleines Heft, das man leicht überall mitnehmen kann.
- 5) Für die Analyse der Aufzeichnungen empfiehlt es sich, einige Tage vergehen zu lassen, sie kann alleine, mit KollegInnen und bestenfalls mit SupervisorInnen durchgeführt werden
- 6) Das Tagebuch hilft auch bei der eigenen psychischen Bewältigung der Arbeit.

Literatur: Awart, Sigrid (2013): Erziehung und Sozialisation im interkulturellen Vergleich. www.inter-uni.net. Nadig, Maya (1986/1997): Die verborgene Kultur der Frau. Fischer.

Anleitung: erstellt von Sigrid Awart, Bildungsberatung Peregrina, 2013



bm:uk Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur

Eine Methode der Face-to-Face Beratung

Name der Organisation:

Verein Multikulturell

Name der ausgewählten Methode:

COMPASS – Pathways to career management skills

Zielgruppe(n):

Jugendliche MigrantInnen im Alter zwischen 15 und 25 Jahre

Anwendungsbereich:

Bildungs- und Berufsberatung für jugendliche MigrantInnen

Beschreibung der Methode:

„COMPASS – Pathways to career management skills“ führt Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen an das lebenslange Lernen heran, in dem es geeignete "career management skills" vermittelt.

- Die Fähigkeit zur Selbstreflexion (insbesondere von Fähigkeiten, Interessen, Leistungsfähigkeit und Wünschen)
- Entscheidungsfähigkeit (zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen im Umgang mit mehrdimensionalen Entscheidungsgrundlagen)
- Informationsrecherche und –bewertung
- Die Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können

Diese Skills sollen Jugendliche befähigen, Grundkompetenzen zu erwerben und bei einer eigenständigen Planung und Wahrnehmung von Beruf- und Bildungsentscheidungen helfen.

Herzstück von „COMPASS“ ist die innovative Methode des "urban orienteering race": ein strukturierter Orientierungslauf durch Stadt/Gemeinde über mehrere Wochen. In Form einer "Schnitzeljagd" sollen Jugendliche Aufgaben und Anforderungen bewältigen, die mit ihrer möglichen beruflichen Laufbahn und/oder Aus- und Weiterbildung in Zusammenhang steht.

Ein Bündel von Maßnahmen für Jugendliche, sowie die breite Einbindung von Betrieben, Partnern wie die Arbeitsmarktvermittlungsstellen, Gemeinden und die Wirtschaftskammern, unterstützt die Implementierung der Produkte, die Sensibilisierung und fördert die



Vernetzung der Akteure. Die Einbindung dieser Partner stellt ein Schlüsselement bei der Schnittstelle im Übergang Schule –Ausbildung - Beruf dar.

Ziel ist es, jungen Menschen die grundlegenden Fähigkeiten zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, ihr Potenzial auch im weiterführenden Ausbildungsangebot ausschöpfen zu können, sie an (lebenslanges) Lernen heranzuführen, sowie die Entscheidungsfähigkeit in Berufs- u. Bildungsfragen zu stärken.

Kontakt:

Verein Multikulturell
Bruneckerstraße 2d
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 562929
Mail: office@migration.cc

Eine Methode der Face-to-Face Beratung

Name der Organisation:

Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft

Name der ausgewählten Methode:

Individuelle Einzelbegleitung im Projekt BerufsFindungsBegleitung – Übergangsmanagement

Zielgruppe(n):

Jugendliche im Alter von 13-19 Jahren, die sich gegen Ende der vollzeitschulischen Bildungsphase befinden und vor der Berufs- oder Ausbildungs-Erstentscheidung stehen.

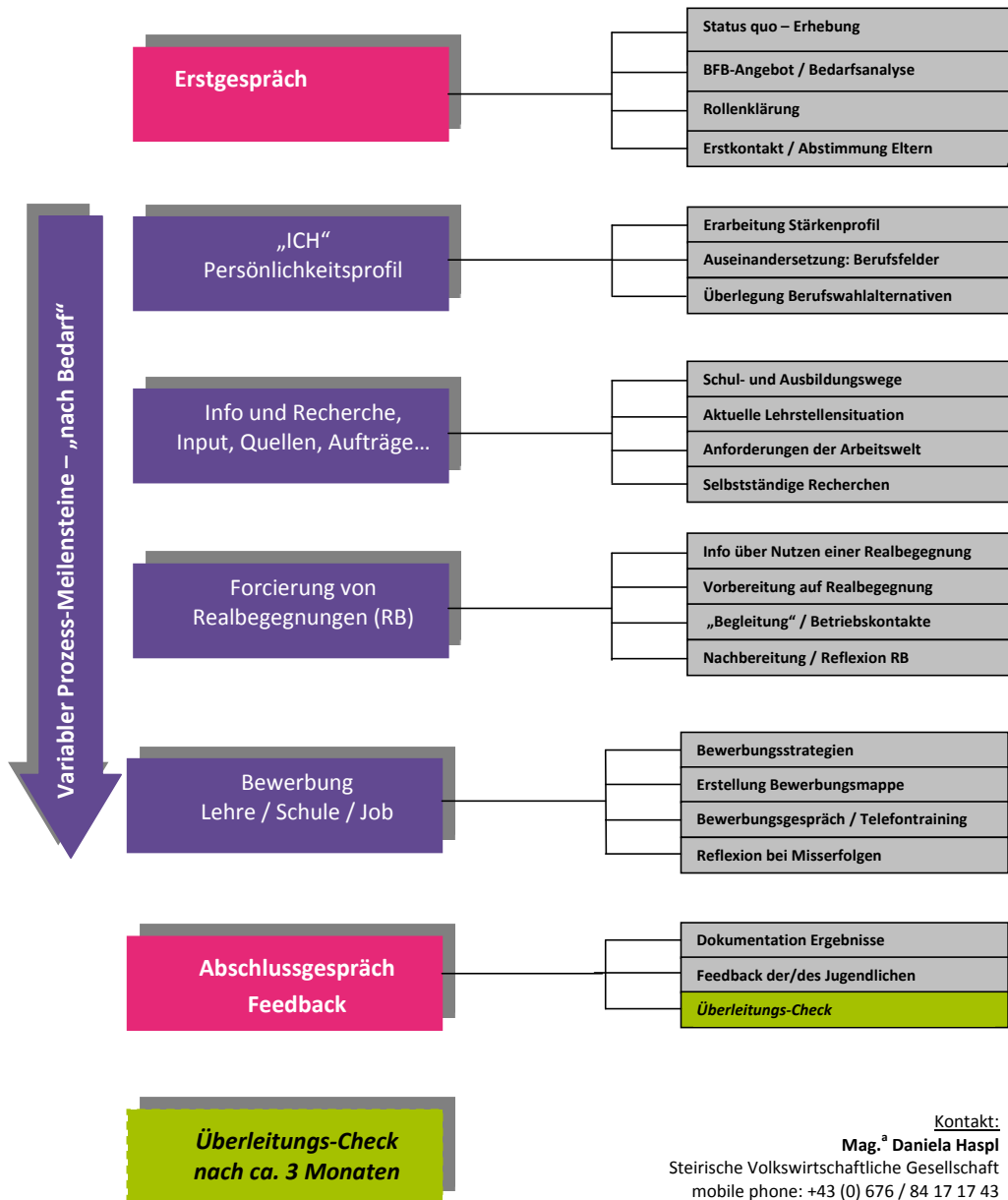
Anwendungsbereich:

Unterstützung in der Berufsorientierung

Beschreibung der Methode:

Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft unterstützt mit dem Projekt BerufsFindungsBegleitung – Übergangsmanagement (BFB) Jugendliche dabei, einen gelingenden Übergang in die berufliche Ausbildung, in die Arbeitswelt oder in eine weitere schulische Ausbildung zu finden. Im Rahmen der individuellen Einzelbegleitungen durch die BerufsFindungsBegleiter/innen entdecken die Jugendlichen ihre Interessen, Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen. Darauf aufbauend werden berufliche und schulische Möglichkeiten aufgezeigt und besprochen. Ein Erst- und ein Abschlussgespräch sind fixe Meilensteine in der Begleitung. Alle weiteren Inhalte bzw. Dauer, Häufigkeit und Art der Meetings (telefonisch / persönlich) orientieren sich nach Bedarf und Möglichkeiten der Jugendlichen.

**Überblick der Meilensteine einer Einzelbegleitung im Projekt „BerufsFindungsBegleitung –
 Übergangsmanagement“**



Kontakt:
 Mag.^a Daniela Haspl
 Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft
 mobile phone: +43 (0) 676 / 84 17 17 43
 e-mail: daniela.haspl@stvg.com

IV.2 Vorgestellte Methoden der Wirkungsmessung



Eine Methode der Wirkungsmessung

Name der Organisation:

Volkshochschule Linz – Wissensturm, Kompetenzerkennungszentrum KOMPASZ,
Kärntnerstraße 26, 4020 Linz

Name der ausgewählten Methode:

Kompetenzen und Selbstwert

Zielgruppe(n):

Personen, die an der Workshopreihe „Kompetenzprofil“ teilnehmen. Es handelt sich dabei um ein prozessorientiertes Verfahren zur Kompetenzfeststellung auf der Grundlage des CH-Q Kompetenzmanagement.

Anwendungsbereich:

Im Rahmen der Workshopreihe durch Befragungen zu Beginn und am Ende.

Beschreibung der Methode:

Die Methode wurde im Rahmen einer Diplomarbeit mit dem Thema „Kompetenzen und Selbstwert – Mögliche Auswirkungen der Kompetenzidentifizierung auf den Selbstwert am Beispiel des Kompetenzmanagements nach CH-Q an der Volkshochschule Linz“ entwickelt und erprobt. Verfasst wurde die Arbeit 2013 an der WU Wien von Frau Christa Maria Reumann.

Ziel der Methode ist es herauszuarbeiten, ob bzw. wie sich der Selbstwert von TeilnehmerInnen an der Workshopreihe „Kompetenzprofil“ im Zuge der Teilnahme unmittelbar verändert. Dazu werden zu Beginn und am Ende der Workshopreihe (d.h. in einem zeitlichen Abstand von 4-6 Wochen) Fragebögen an die TeilnehmerInnen ausgegeben.

Euroguidance Fachtagung 2013 | Building the Evidence Base –
Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung | Methodenmarkt



Der Fragebogen erhebt neben Angaben zur Person Aussagen zum Selbstwert. Berücksichtigt werden dabei die Bereiche schulisches/berufliches, soziales und emotionales/persönliches Selbstkonzept. Die Ergebnisse können zusammenfassend folgendermaßen festgehalten werden:

Identifizierung und Sichtbarmachung von Kompetenzen mittels Kompetenzmanagement nach CH-Q kann zu einer signifikanten Steigerung des Selbstwertes führen. Personen, die zu Beginn der Workshopreihe hohe Werte angaben, hatten auch am Ende hohe Werte. Für die überwiegende Anzahl der TeilnehmerInnen (ca. 85%) war die Teilnahme an der Workshopreihe im Hinblick auf die Selbstwertsteigerung höchst erfolgreich.

Kontakt:

Mag.^a Elke Schildberger

Volkshochschule Linz – Wissensturm

Kompetenzanerkennungszentrum KOMPASZ

Kärntnerstraße 26, 4020 Linz

Tel: 0732 7070 4341, 0676 4894657

elke.schildberger@mag.linz.at

Eine Methode der Wirkungsmessung

Name der Organisation:

Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft

Name der ausgewählten Methode:

Überleitungs-Check

Zielgruppe(n):

Jugendliche im Alter von 13-19 Jahren, die sich gegen Ende der vollzeitschulischen Bildungsphase befinden und vor der Berufs- oder Ausbildungserstentscheidung stehen.

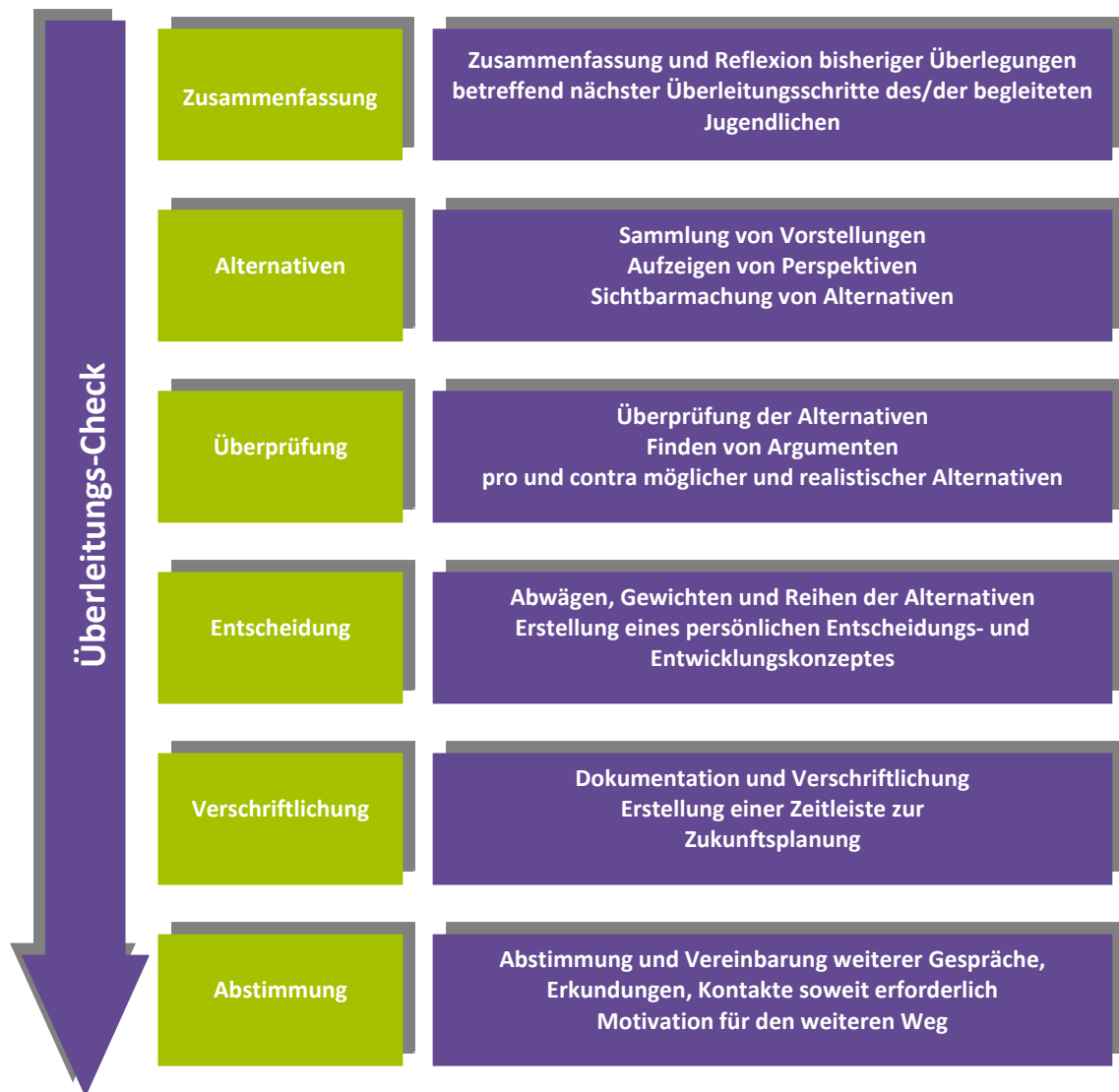
Anwendungsbereich:

Unterstützung in der Berufsorientierung

Beschreibung der Methode:

Zu einer individuellen Einzelbegleitung gehört im Rahmen des Abschlussgesprächs der „Überleitungs-Check“. Während der Face-to-Face Beratung werden berufliche und schulische Möglichkeiten aufgezeigt und besprochen. Ein Erst- und ein Abschlussgespräch sind fixe Meilensteine in der Begleitung. „Überleitungs-Check“ im Sinne des Konzeptes BFB bedeutet, mit dem/der Jugendlichen zu erarbeiten, welchen Ausbildungs- und Entwicklungswege er/sie einschlagen wird/möchte. Falls zum Zeitpunkt des Abschlussgesprächs noch nicht feststeht welchen Weg der/die Jugendliche gehen möchte/wird, erfolgt spätestens 3 Monate nach dem Abschlussgespräch telefonisch oder per Mail eine weitere Kontaktaufnahme. Überleitungen können dadurch überprüft und Wirkungen sichtbar gemacht werden. Aber auch die Möglichkeit einer weiteren Unterstützung seitens der BerufsFindungsBegleiter/innen kann eine Folge des erneuten Überleitungs-Checks sein.

Überleitungs-Check im Projekt BerufsFindungsBegleitung – Übergangmanagement



Kontakt:

Mag.^a Daniela Haspl

Bereichsverantwortung Berufsorientierung

Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Freiheitsplatz 2/III, 8010 Graz

mobile phone: +43 (0) 676 / 84 17 17 43, e-mail: daniela.haspl@stvg.com



Eine Methode der Wirkungsmessung (Entwicklungsphase)

Name der Organisation: Netzwerk **Bildungsberatung in Wien**

Name der ausgewählten Methode: **Wirkungsmodell** des Bildungsberatung in Wien

Anwendungsbereich: Im Rahmen der **Selbstevaluierung** zur Sicherung der Wirkungen von f2f-Beratungen

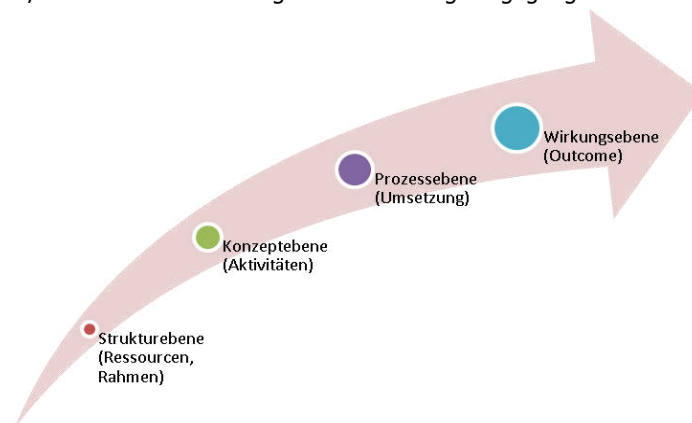
Aufbau des Modells:

Es erfolgt eine Deskription auf vier verschiedenen Ebenen:

- 1) **Strukturebene:** Beschreibung der benötigten Ressourcen und Rahmenbedingungen der Bildungs- und Berufsberatung
- 2) **Konzeptebene:** Beschreibung des Beratungskonzepts
- 3) **Prozessebene:** Beschreibung der Umsetzung (Was passiert in der Beratung?)
- 4) **Wirkungsebene:** Beschreibung der daraus resultierenden Wirkungen innerhalb der Beratung

Selbstevaluierung:

Im Rahmen der Selbstevaluierung erfolgt eine laufende Kontrolle und Reflexion der Struktur-Konzept- und Prozessebene. Entspricht die operative Umsetzung den erarbeiteten Standards und Vorgaben, kann von einer wirkungsvollen Beratung ausgegangen werden.



Kontakt: Mag.a Bettina Novacek, BA | Netzwerkkoordination Bildungsberatung in Wien |
Tel: 01 89 174 112 801 | info@bildungsberatung-wien.at | www.bildungsberatung-wien.at

Euroguidance Fachtagung 2013 | Building the Evidence Base –
Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung | Methodenmarkt

Eine Methode der Wirkungsmessung

Name der Organisation:

KES-Verbund bei Arbeit und Leben e.V. LAG Berlin (DGB/VHS)

Name der ausgewählten Methode:

Anlassorientierter Mehrebenenansatz

Zielgruppe(n):

Ratsuchende der öffentlich geförderten Bildungsberatung im Land Berlin

Anwendungsbereich:

Monitoring und Evaluation der öffentlich geförderten Bildungsberatung im Land Berlin

Beschreibung der Methode:

Das geplante Verfahren zur Wirkungsmessung sieht vor, die in der Beratung angesprochenen individuellen Bildungs- und Berufsziele über eine systematische Erfassung von Beratungsanlässen und -inhalten mithilfe des bereits erprobten KES-Dokumentationssystems messbar zu machen. Über eine gezielte Nachbefragung der Ratsuchenden (follow-up-Messung) kann so nachgehalten werden, was diese bzgl. ihres Beratungsanlass (Bsp. geplante Anpassungs- oder Aufstiegsqualifizierung u.a.) seit der Inanspruchnahme der Bildungsberatung erreichen konnten. Hierbei soll abgefragt werden, welche Aktivitäten bzw. Handlungsschritte erfolgten und/oder welche Entscheidungen getroffen wurden. Bei der Auswertung der Befragungsergebnisse werden diese schließlich in Bezug zu den jeweiligen Beratungszielen analysiert. Das Verfahren soll einen Beitrag dazu leisten, weitere Erkenntnisse zur Messbarkeit der Wirkung von Bildungsberatung zu gewinnen und diese mit den beteiligten Akteuren im Rahmen von evidenzbasierter Politiksteuerung und Qualitätssicherung zu erörtern.

Kontakt:

Michael Lüdtke, Leiter KES-Verbund und Geschäftsführer Arbeit und Leben e.V. Mail: luedtke@kes-verbund.de - Tel.: +49 (0)30 21 91 79 -16 – Fax: -20



Eine Methode der Wirkungsmessung

Name der Organisation: Landeshauptstadt Dresden, Geschäftsbereich Soziales
Bildungsbüro „Dresdner Bildungsbahnen“

Name der ausgewählten Methode:
Kosten-Nutzen-Analyse der Bildungsberatung mittels „Integrierter Erwerbsbiographien“

Zielgruppe(n):
Ratsuchende der kommunalen Bildungsberatung der Landeshauptstadt Dresden

Anwendungsbereich: Monitoring und Evaluation der kommunalen Bildungsberatung der Landeshauptstadt Dresden

Beschreibung der Methode:

Für die Kosten-Nutzen-Analyse der Dresdner Bildungsberatung werden die Gesamtkosten der Beratung dem Gesamtnutzen gegenübergestellt. Die finanziellen Aufwendungen umfassen die Investitions-, Personal-, Aus- und Weiterbildungs-, Marketing- sowie Overheadkosten (Mieten, Material etc.) der Beratungsstellen. Der „Ertrag“ bestimmt sich als Gesamtnutzen von Bildungsberatung für ein Individuum aus der Summe des Erwerbseffekts, des Einspareffekts, des Bildungseffekts und des Individualeffekts (Vgl. Vorstudie der IGES Institut GmbH 2012, URL: www.bildung.dresden.de/de/downloads). Erwerbs- und Einspareffekte lassen sich monetär untersetzen. Die Bildungsberatung belegt dann ihre ökonomische Wirksamkeit, wenn der Gesamtnutzen der Bildungsberatung für alle Individuen höher ist als die Gesamtkosten. Auf der Basis des Datensatzes „Integrierte Erwerbsbiographien“ (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lassen sich die individuellen Erwerbsverläufe der Ratsuchenden der Dresdner Bildungsberatung vor und nach der Inanspruchnahme von Bildungsberatung, nachvollziehen. Über ein „statistisches Matching“ wird zur Bildung einer Referenzgruppe ein „statistischer Zwilling“ (ohne Bildungsberatung) identifiziert. Die Ergebnisse der Berechnungen sowie konkrete Aussagen zum Gesamtnutzen der Bildungsberatung der „Dresdner Bildungsbahnen“ werden im Frühjahr 2014 erwartet.

Kontakt: Landeshauptstadt Dresden, Geschäftsbereich Soziales
Bildungsbüro „Dresdner Bildungsbahnen“
Arlette du Vinage
aduvinage@dresden.de
+49 351 488 20 66

Euroguidance Fachtagung 2013 | Building the Evidence Base –
Face-to-Face Beratung: Methoden und Wirkung | Methodenmarkt

Kosten-Nutzen-Analyse von Bildungsberatung



1) Modellentwicklung

(IGES Institut GmbH im Auftrag der Landeshauptstadt Dresden / VHS Dresden e. V.)

- Erwerbseffekt (monetär untersetzbar)
- Einspareffekt (monetär untersetzbar)
- Individualeffekt
- Bildungseffekt

2) Berechnung des Mehrwertes

(IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

- Datensatz: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)
- Vergleich: Beratungskunde – „statistischer Zwilling“
- Beachtung: sozioökonomische Rahmenbedingungen

3) Modellierung der Wirksamkeit

(IAB / Landeshauptstadt Dresden – Bildungsbüro „Dresdner Bildungsbahnen“)

- Wann „rechnet“ sich die kommunale Bildungsberatung?



V Anhang

V.1 Kurzlebensläufe: Referent/innen, Workshop-Leiter/innen und Rapporteur/innen

Udo Bachmayer

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich,
Nationale Koordinierungsstelle / Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR)



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2011 im OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen tätig, Aufgabenbereich: Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich
- Projektarbeit und Projektentwicklung in der Stabstelle Soziale Nachhaltigkeit und Partizipation bei der Volkshilfe Wien
- Wissenschaftliche Mitarbeit beim Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung
- Studium Internationale Betriebswirtschaft, Kultur- und Sozialanthropologie

E-Mail: udo.bachmayer@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Eva Baloch-Kaloianov

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich, Euroguidance



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2000 im OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen, Aufgabenbereich: Euroguidance Österreich
- Seit 2008 Lektorin für Chinesisch an der Fachhochschule IMC Krems
- Lektorin für Deutsch als Fremdsprache an der Xiangtan Universität in China
- Kursleiterin für Alphabetisierung / Basisbildung an der Volkshochschule Ottakring
- Lehrgang Deutsch als Fremdsprache (Verband Wiener Volksbildung)
- Studium der Sinologie / Kulturanthropologie (Universität Wien, Beijing University)

E-Mail: eva.baloch-kaloianov@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Carin Dániel Ramírez-Schiller

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich, Euroguidance Österreich



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2007 stellv. Leiterin der Nationalagentur Lebenslanges Lernen, Bereichsleiterin Querschnittsmaterien inkl. Studienbesuche / Valorisierung, Thematisches Monitoring & Impact Assessment / Euroguidance / Europass / Ombudsstelle / Veranstaltungsmanagement
- 1997 - 2006 stellvertretende Leiterin der Sokrates Nationalagentur (zuständig für Erasmus)
- Seit 1994 im OeAD tätig
- 1992 - 1994: zunächst Trainings-, dann Marketingassistentin in einem Software-Unternehmen
- Forschungsstudienaufenthalte in Paris (Diplomarbeit) und Washington (Dissertation)
- Studium der Politikwissenschaft und Geschichte in Wien

E-Mail: carin.daniel-ramirez-schiller@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Ernst Gesslbauer

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich,
Leitung/Head



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2007 Leiter der Nationalagentur Lebenslanges Lernen
- 2004 – 2006 Leiter der Nationalagentur Leonardo da Vinci
- 2002 – 2004 Europäische Kommission in der Generaldirektion für Bildung und Kultur
- Seit 1998 im OeAD tätig
- Studium der Rechtswissenschaften

E-Mail: ernst.gesslbauer@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Christiane Gotz

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich,
Nationale Kofinanzierung, Euroguidance



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2013 im OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen tätig, Aufgabenbereiche: Nationale Kofinanzierung und Euroguidance
- Projektkoordinierung eines Fortbildungsprogramms über die Europäische Union für Jungdiplomat/innen aus dem Pazifikraum in der Diplomatischen Akademie Wien
- Praktikum beim United Nations High Commissioner for Refugees, Flüchtlingshochkommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR)
- Studium der Rechtswissenschaften

E-Mail: christiane.gotz@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Peter Härtel

Geschäftsführung Steirische und Österreichische
Volkswirtschaftliche Gesellschaft



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Vorstandsvorsitzender Bildungsnetwork Steiermark
- Österreichischer Vertreter in der Steuerungsgruppe / Task Group des European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)
- Vorsitzender der Expert/innengruppe „Lehrer/innenbildung NEU“ 2009/2010
- Projekte und Netzwerke an Schnittstellen und Übergängen zu den Themen Bildung und Wirtschaft
- Lifelong Guidance und Lifelong Learning Projekte auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene
- Zahlreiche Publikationen im deutschsprachigen und im europäischen Raum zu Themen aus Bildung und Wirtschaft, Berufsorientierung, Berufsbildung, Lifelong Guidance
- Studium der Volkswirtschaft, Dissertation zum Thema „Berufsorientierung an den Schnittstellen zwischen Schule und Wirtschaft“

E-Mail: ph@stvg.at

Homepage: www.stvg.at

Marika Hammerer

Institut für bildungs- und berufsbezogene Beratung

Ausbildung und Tätigkeiten:

- Laufbahnberaterin, Coach, Supervisorin
- Kompetenzenbilanzcoach
- Leiterin des Lehrganges „Bildungs- und Berufsberatung“ am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb), St.Wolfgang
- Aus- und Weiterbildungsseminare für Bildungs- und Berufsberater/innen und für Berater/innen in der Erwachsenenbildung für verschiedene Einrichtungen und Institutionen
- Konzept- und Curriculumsentwicklung für Aus- und Weiterbildungen im Bereich Bildungs- und Berufsberatung



E-Mail: office@laufbahnberaterin.at

Homepage: www.laufbahnberaterin.at

Karin Hirschmüller

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich,
Euroguidance

Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2009 beim OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen tätig, Aufgabenbereiche: Euroguidance und Grundtvig
- Berufsbezogene und interkulturelle Bildungsarbeit mit Romnija/Roma und Sintezza/Sinti im Projekt Thara der Volkshilfe Österreich
- Projektarbeit im Bereich Menschenrechtsbildung und Antidiskriminierung am Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte
- Bildungsreferentin Südwind Niederösterreich Süd, Verein für entwicklungspolitische Bildungsarbeit
- Studium Betriebswirtschaft



E-Mail: karin.hirschmueller@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Deirdre Hughes

Chair, National Careers Council for England &
Associate Fellow, Warwick Institute for Employment Research

Education and Professional Experience:

- Consultant within the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) specialising in 'quality assurance and evidence-based policies'
- Two Ministerial appointments as Commissioner at the UK Commission for Employment & Skills, Chair of the National Careers Council for England
- Order of the British Empire (OBE) in the New Year Honours List (2012) in recognition of services to career guidance
- Associate Fellow at the Institute for Employment Research (IER), Warwick University, Associate at the Centre for Educational Sociology, Edinburgh University
- Academic published works: evidence-base and impact of careers work, including youth employment, social mobility, adult guidance, careers education and guidance, the marketisation of careers services, ICT and labour market intelligence <http://deidrehughes.org/publications>
- Co-Founder of the UK 'Careers Profession Alliance' (CPA, 2010), Fellow of the Career Development Institute (CDI, 2013)
- Active member of the International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDP) working on the theme of 'Prove It Works'



E-Mail: deirdre.hughes3@btinternet.com

Homepage: www.deidrehughes.org

Gerhard Krötzl

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Österreichischer Regierungsvertreter im European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) und Leiter der nationalen Steuerungsgruppe für Berufs- und Bildungsberatung
- Leiter der Abteilung I/9 (Schulpsychologie-Bildungsberatung, Gesundheitsförderung, Schulinformation)
- Schulpsychologe beim Landesschulrat für Niederösterreich von 1983 bis 1993, seit 1994 beschäftigt in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur
- Schulpsychologe, Klinischer Psychologe und Gesundheitspsychologe

E-Mail: gerhard.kroetzl@bmbf.gv.at

Homepage: www.schulpsychologie.at

Christine Kühnert

Diplomierte Erwachsenenbildnerin



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2006 Beraterin für Beruf und Weiterbildung im Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds, Aufgabenbereich: individuelle Beratung und Förderung
- 2011 - 2013: Masterabschluss im Bereich Erwachsenenbildung auf der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
- Seit 2004 Systemischer Coach
- Seit 2004 Selbstständige und Weiterbildungsakademie zertifizierte Trainerin im Bereich Systemisches Coaching und PE-Themen
- 2004 - 2006: Personalentwicklerin, Aufgabenbereich: Personalprojekte, E-Learning, interne Trainerin für Kundenorientierung und Kommunikation
- 1986 - 2003: Akademisch geprüfte Datentechnikerin, Projektkoordinatorin im Bereich Telekommunikation

E-Mail: christine.kuehnert@gmail.com

Susanne Linde

Blickpunkt Identität



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2007 Institutsleiterin von Blickpunkt Identität, Aufgabenbereiche: Projektmanagement, Konzeption und Training
- Akademische integrative Trainerin, Master of Science in Training and Development, Lehrgang universitären Charakters am Institut für Kommunikations-, Konfliktpädagogik und Coaching, Wien
- Jugendleiterin, Wiener Jugendleiterschule, Institut für Freizeitpädagogik, Wien
- Beraterin für systemische Struktur- und Familienaufstellungen, IGSL Hospizbewegung, Wien
- Diplomierte Hara Shiatsu Praktikerin, Hara Shiatsu Tomas Nelissen, Wien
- Seit 2003 in EU Projekten tätig
- Trainerin in der Erwachsenenbildung für Persönlichkeitsentwicklung und Gesundheitsthemen

E-Mail: office@blickpunkt-identitaet.eu

Homepage: www.blickpunkt-identitaet.eu

Klaus Linde-Leimer

Blickpunkt Identität



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2007 Institutsleiter von Blickpunkt Identität, Aufgabenbereiche: Konzeption, Projektmanagement und Training
- Seit 2003 in EU Projekten tätig
- Trainer in der Erwachsenenbildung für Persönlichkeitsentwicklung und EDV
- Akademischer integrativer Trainer, Master of Science in Training and Development, Lehrgang universitären Charakters am Institut für Kommunikations-, Konfliktpädagogik und Coaching, Wien
- Postgraduelle Ausbildung zum Klinischen und Gesundheitspsychologen sowie zum Arbeits- und Organisationspsychologen, Berufsverband für Psychologinnen und Psychologen, Wien
- Studium der Psychologie an der Universität Wien

E-Mail: office@blickpunkt-identitaet.eu

Homepage: www.blickpunkt-identitaet.eu

Vera Pesenhofer-Yarnton

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich, Comenius



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2012 im OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen tätig, Aufgabenbereich: Comenius
- 2010 - 2012: Trainerin und Employment Specialist bei Seattle Goodwill, Seattle, USA
- 2008 - 2010: Programm-Managerin im Zentrum für Auslandsstudien und Lektorin am Department für englische Wirtschaftskommunikation an der WU Wirtschaftsuniversität Wien
- Studium Englisch und Französisch (Lehramt) und Deutsch als Fremd-/Zweitsprache - Universität Wien

E-Mail: vera.pesenhofer-yarnton@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Marianne Roessler

Netzwerk OS`T



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Sozialwissenschaftlerin, Supervisorin und Organisationsberaterin in freier Praxis
- Netzwerkpartnerin von OS`T – Netzwerk für **Organisationsberatung Sozialforschung Supervision Training**
- Anwendung des systemisch lösungsorientierten Ansatzes auf Organisations- und Teamentwicklung
- 1999 - 2010: Lehrbeauftragte für Methoden und Interventionsstrategien, Sozialraumorientierung am FH Campus Wien, Studiengang Soziale Arbeit
- Beratungs- und Forschungsschwerpunkte: Empowerment und Partizipation, Wirkung Sozialarbeiterischer Interventionen (Wirkungsforschung), Arbeit im Zwangskontext

E-Mail: roessler@netzwerk-ost.at

Homepage: www.netzwerk-ost.at

Christoph Sackl

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich, Grundtvig



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2012 im OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen tätig, aktueller Aufgabenbereich: Grundtvig
- 2011 Projektassistent in der Internationalen Projektabteilung beim BEST Institut und Leiter eines Pilotprojektes in Reykjavik, Island
- Langjährige Auslandserfahrung in England als Independent Learning Disability Advocate und Group Advocacy Development Worker für Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Bachelor of Arts "Tourism and Planning", University of Westminster, London

E-Mail: christoph.sackl@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Vera Santner

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich,
Querschnittsmaterien



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2011 im OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen tätig, Aufgabenbereiche: Valorisierung, Thematisches Monitoring und Impact Assessment, ADAM
- 2011: Tätigkeit als Sprachtrainerin bei Berlitz Rotterdam
- 2010-2011: Asian Desk Officer, United Network of Young Peacebuilders in Den Haag
- 2008: Research fellow am Third World Studies Center, Philippines
- Lehrgang Spielpädagogik (ifp)
- Studium der Kultur- und Sozialanthropologie in Wien

E-Mail: vera.santner@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Nadezhda Savova

International Council for Cultural Centers, Founder and President



Education and Professional Experience:

- 2006-2013: PhD, Cultural Anthropology, Princeton University: Expert and Consultant on cultural policy development; implementation of UNESCO Conventions on world heritage; community arts and sustainable development projects; art therapy methods development
- 2012: "Traveler of the Year 2012", National Geographic for her "travel with a mission" conducting research and social projects in 76 countries
- 2010: First Summer School of Arts and Sciences for Sustainability in Social Transformation (ASSiST), organized with the Cultura21 Association, www.assist2010.ning.com
- 2009: Created the first Bread House cultural center: an innovative community cultural center where collective bread-making is the central artistic, cultural, social, and therapeutic activity for mixed groups across age, gender, class, and physical and mental special needs; the Bread House model spread to more than 12 countries, forming the Bread Houses Network, www.breadhousesnetwork.org
- 2008-present: Founder and President, International Council for Cultural Centers (I3C)

E-Mail: n.savova@international3c.org

Homepage: www.international3c.org

Peter Schlögl

Österr. Institut für Berufsbildungsforschung, Wien



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 1998: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Sekretär der Institutsleitung und Projektleiter, seit Juli 1999 als geschäftsführender Institutsleiter
- 1996-1998: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Referent für Weiterbildungspolitik
- 1995-1996: Berufsförderungsinstitut Österreich, Pädagogischer Mitarbeiter für Bildungsstatistik, Berichtswesen und MitarbeiterInnenqualifizierung
- 1992-1995: freiberufliche Tätigkeit, Trainer und Kursorganisation in der Erwachsenenbildung
- 1990-1991: Wechselspiel - Institut für interdisziplinäre Didaktik, Konzeption und Projektmanagement im Bereich Ausstellungen und außerschulische Bildungsarbeit
- Studium der Biologie und Philosophie in Wien

E-Mail: peter.schloegl@oeibf.at

Homepage: www.oeibf.at

Heidrun Thomas

Nationalagentur Lebenslanges Lernen Österreich, Studienbesuche



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Seit 2009 im OeAD / Nationalagentur Lebenslanges Lernen tätig, Aufgabenbereich: Studienbesuche
- Langjährige Erfahrung als Trainerin für Deutsch als Fremdsprache an der Universität Wien, am BFI Wien, in Kursen in der Slowakei und in Slowenien, Trainerin für Menschenrechtsbildung, Antirassismuarbeit und interkulturelles Lernen in Österreich und verschiedenen Ländern Ex-Jugoslawiens
- Österreichische Lektorin an der Universität Ljubljana und Mitarbeiterin an der Kulturabteilung der österreichischen Botschaft in Ljubljana/Slowenien, Projektleiterin am Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, Projektleiterin im Interkulturellen Zentrum, Bildungsreferentin bei der Industriellenvereinigung Salzburg
- Studium Germanistik /Slowenisch (Fächerkombination Angewandte Sprachwissenschaft und Südosteuropäischer Geschichte) in Graz/Wien/Ljubljana, Managementausbildung am WIFI Wien

E-Mail: heidrun.thomas@oead.at

Homepage: www.lebenslanges-lernen.at

Margit Voglhofer

Coaching Voglhofer



Ausbildung und Tätigkeiten:

- Berufs- und Bildungsberaterin, akademische Supervisorin, diplomierte Erwachsenenbildnerin und diplomierte Lebens- und Sozialberaterin in freier Praxis
- Gründerin und Leiterin des Diplomlehrgangs „TrainerIn für Berufs- und Bildungsberatung“ am WIFI Wien
- Initiatorin des Projektes „bildung goes public“ in Kooperation mit der VHS Hernalers
- Nominiert für den Staatspreis Erwachsenenbildung 2011
- Lehrtätigkeit in der Weiterbildung von Berufs- und BildungsberaterInnen (Methoden, Beratungskompetenz, Fachkompetenz)

E-Mail: margit.voglhofer@aon.at

Homepage: www.coaching-voglhofer.at

V.2 Impressionen der Fachtagung



Plenum am Vormittag



Workshop 1: Das Beratungsprofil zur Dropout Prävention im Schul- und Ausbildungsbereich



Workshop 2: Systemisch und lösungsorientiert in der Beratung – das strukturierte Erstgespräch



Workshop 3: Kompetenzerfassung als Beitrag zur positiven Veränderung von Selbstwirksamkeitserwartungen



Workshop 4: Motive, Werte, Bedürfnisse in der Berufs- und Bildungsberatung



Workshop 5: Beratung mit Wirkung



Workshop 6: Sifting-Shaping-Sharing - Brainstorming Career Paths through Bread-making



Vernetzung im Garten des Kardinal König Haus



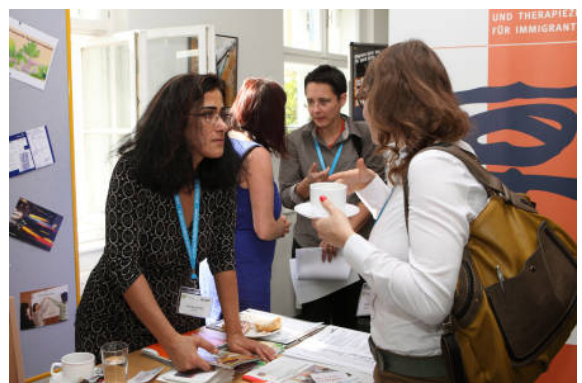
Austausch und Vernetzung



Methodenmarkt



Methodenmarkt



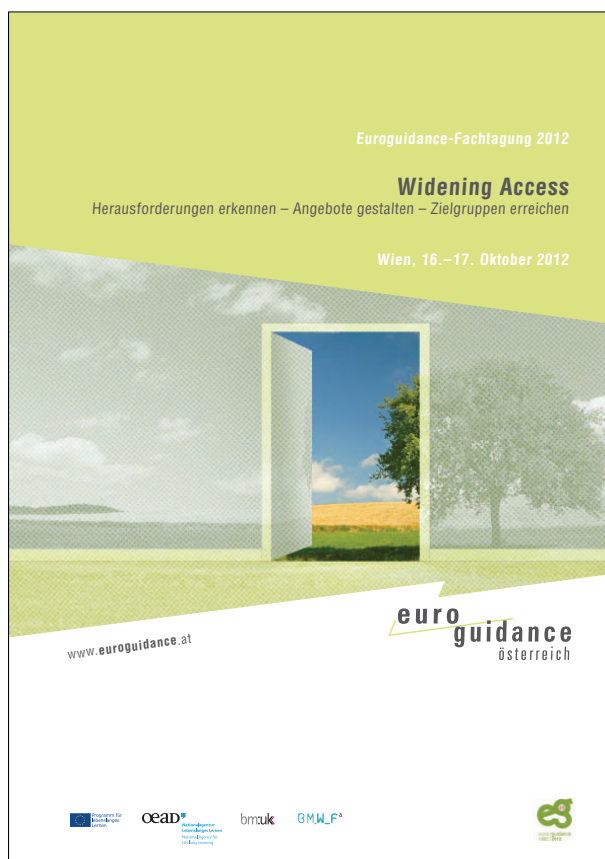
Methodenmarkt

V.3 Euroguidance Produkte

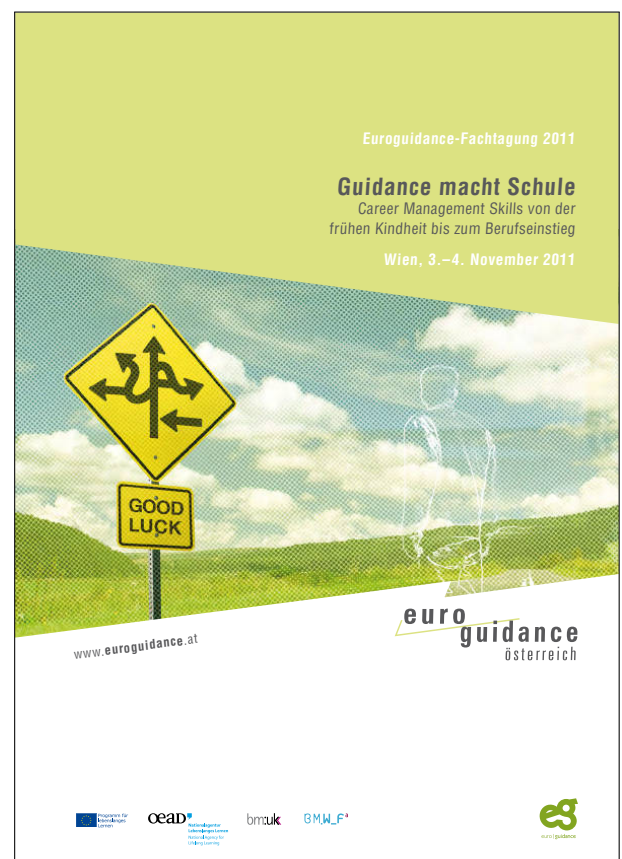
Das österreichische Bildungssystem (siehe nächste Seite) kann als Plakat und Faltblatt in den Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch, Russisch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch bei Euroguidance Österreich bestellt werden.

Siehe auch **www.bildungssystem.at** bzw. **www.edusystem.at**, diese Website wird 2014 im neuen Format erscheinen.

Die Dokumentationen der Euroguidance Fachtagungen 2012 „Widening Access“ und 2011 „Guidance macht Schule“ können auch bei Euroguidance Österreich bestellt werden.

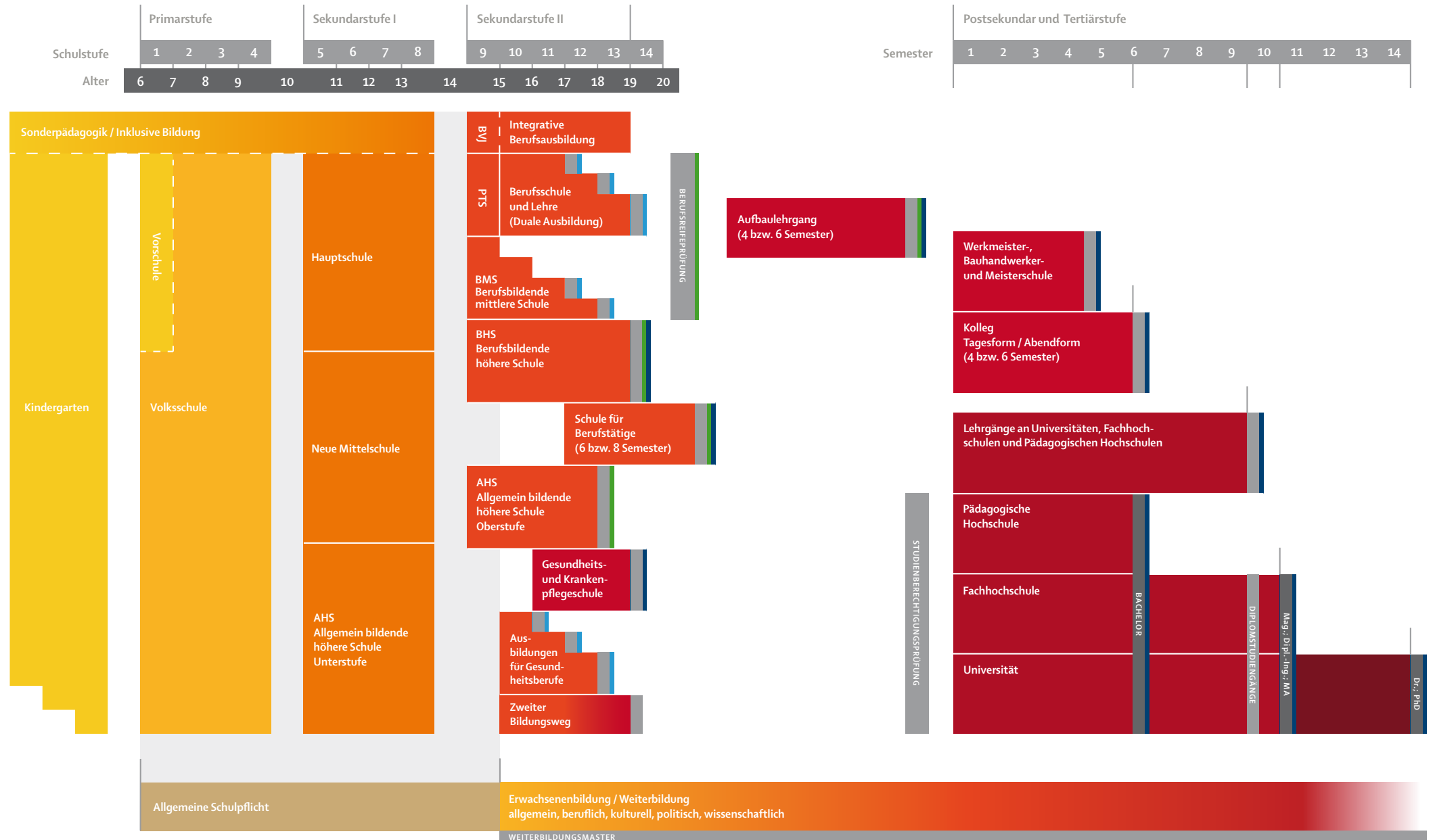


Euroguidance Fachtagung 2012, Widening Access



Euroguidance Fachtagung 2011, Guidance macht Schule

Das österreichische Bildungssystem



IMPRESSUM

OeAD-GmbH

Nationalagentur Lebenslanges Lernen

Euroguidance Österreich

Ebendorferstraße 7

1010 Wien

T +43 1 534 08

F +43 1 534 08 – 999

info@euroguidance.at

www.euroguidance.at

www.bildung.erasmusplus.at

Redaktion:

Euroguidance Österreich

Carin Dániel Ramírez-Schiller

Eva Baloch-Kaloianov

Christiane Gotz

Karin Hirschmüller

Melanie Wetzer

Cover:

Alexandra Reidinger

Foto Credits:

APA-Fotoservice/OeAD/Theresa Zötl

Die Portraits der Kurzlebensläufe wurden von den jeweiligen
Personen zur Verfügung gestellt

Für den Inhalt verantwortlich:

Ernst Gesslbauer

Wien, im Mai 2014



www.euroguidance.at