

ZUSAMMENFASSUNG FORSCHUNGSBERICHT

Inhalte

Einführung.....	3
Lokale Forschungsergebnisse	5
Österreich.....	5
Zypern.....	6
Tschechien Republik	8
Finnland.....	9
Deutschland	10
Irland.....	11
Italien	13
Großbritannien	15
Schlussfolgerungen	17

Einführung

Die Entwicklung von Beratungsdiensten für erwerbstätige Erwachsene ist ein aktuelles Anliegen. Dramatische Veränderungen in den Arbeitsstrukturen stellen Anforderungen an Erwachsene dar, ihre Karriere laufend zu überdenken. Das ACUMEN-Projekt zielt darauf ab, eine breite Palette an Bildungsmaterialien zur Verfügung zu stellen, die mit den neuesten digitalen Technologien und Plattformen entworfen und entwickelt werden, um die Karriere-Management-Fähigkeiten und Kompetenzen von Erwachsenen in ganz Europa zu verbessern. Mit dem Career Management Skills (CMS) Framework für Schottland als Benchmark möchte das ACUMEN-Projektkonsortium diese Karrieremanagement-Ressourcen mit dem Ziel entwickeln, erwerbstätige Erwachsene zu unterstützen oder diejenigen, die eine Beschäftigung suchen, für geeignete berufliche Entwicklungsszenarien zu ermitteln.



Das Career Management Skills (CMS) Framework für Schottland wurde im Juli 2012 veröffentlicht und beschreibt 4 Themen zur Fähigkeit der Planung der beruflichen Laufbahn: Person; Stärken; Horizonte; Netzwerke. Das schottische CMS ist ein Kompetenzrahmen, der eine einheitliche Definition und Beschreibung der beruflichen Fähigkeiten mit den Kompetenzen, die diesen vier Themen unterteilt sind, wie folgt bietet:

- Person - diese Kompetenzen befähigen den/die Einzelne/n, dazu sein/ihr Selbstbewusstsein in der Gesellschaft zu entwickeln;
- Stärken - diese Kompetenzen ermöglichen es den Einzelpersonen, ihre Stärken zu erwerben und auszubauen sowie einträgliche Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten anzustreben;
- Horizonte - diese Kompetenzen ermöglichen es Einzelpersonen, ihre Karriereziele während des gesamten Lebens zu veranschaulichen, zu planen und zu erreichen;
- Netzwerke - diese Kompetenzen ermöglichen es Einzelpersonen, Verbindungen und Unterstützungsnetzwerke zu entwickeln

Insgesamt beschreiben diese Kompetenzen eine Reihe von übergreifenden Fähigkeiten, Einstellungen und Fertigkeiten, die die Zukunftschancen des Einzelnen unterstützen. Als solches definiert das schottische CMS-Framework klar die Fähigkeiten, die einzelnen MitarbeiterInnen und Arbeitsuchenden in ihrem Karrieremanagement helfen und skizziert, wie Einzelpersonen diese Karriere-Management-Fähigkeiten erwerben und anwenden können. Das ACUMEN-Projektteam baut auf diesem Rahmenplan auf, um eine komplette Palette an Tools und Ressourcen zu entwickeln, die jedes der oben genannten Themen ansprechen.

Um sicherzustellen, dass die vom ACUMEN-Projektteam entwickelten Ergebnisse adäquat sind, um die bestehenden Diskrepanzen zu bewältigen, wurde ein gezielter Forschungsprozess durchgeführt und die laufenden nationalen Forschungsberichte spiegeln die aktuelle Situation im Bereich der

Erwachsenenberatung in den jeweiligen Ländern wider. Unter der Führung von BEST, umfasste das Forschungskonzept sowohl desk-basierte als auch feldbasierte Forschungsaktivitäten und beabsichtigte, die folgenden Fragen zu beantworten, die wiederum die zukünftigen Projektentwicklungsmaßnahmen beeinflussen werden.

- Für welche Qualifikationsniveaus sollen die neuen thematischen Karrieremanagement-Ressourcen entwickelt werden?
- Welche vorhandenen Ressourcen könnten für den Einsatz im neuen Karriere-Management-Szenario verwendet oder neu gestaltet werden?
- Welches sind die am besten geeigneten Medienformate für die Entwicklung der neuen Ressourcen, um sicherzustellen, dass die Präferenzen der erwachsenen Lernenden erfüllt sind und dass das Potenzial des Online-Lernens genutzt wird?
- Welche Art von Bewertungsrahmen wäre am besten geeignet, um die Zielerreichung der Maßnahmen auf allen Ebenen zu erfassen?
- Welche Arten von pädagogischen Unterstützungsstrukturen sind erforderlich, um die betriebliche Weiterbildung von Erwachsenenbildern, Mitarbeiterentwicklungsexperten, Personaldienstleistern und Personalverantwortlichen in diesem neuen Karriere-Management-Bereich zu erleichtern?

Um diesen Forschungsfragen gerecht zu werden, begann jeder Projektpartner mit der desk-basierten Recherche, wo ein kurzes Profil aller Berufsberatungs- und Berufsorientierungsdienste abgebildet, identifiziert und zusammengefasst wurde. Um die Ergebnisse der desk-basierten Recherchen zu validieren, stellten die Partner die Ergebnisse ihrer Forschungsanstrengungen einer kleinen Forschungsgruppe vor, die sich aus qualifizierten und erfahrenen Fachleuten zusammensetzte, die in der Berufsberatung, dem Coaching und dem Beratungssektor tätig waren. Durch diese Forschungsgruppen gewannen die Projektpartner auch wertvolle Einblicke von Fachleuten auf dem Gebiet der aktuellen Bereitstellung von Erwachsenenberatungsdiensten in jedem Partnerland.

In den folgenden Abschnitten finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse aus den nationalen Forschungsprozessen und nationalen Berichten, die von den Projektpartnern entwickelt wurden:

- Österreich
- Zypern
- Tschechien
- Finnland
- Deutschland
- Irland
- Italien
- Großbritannien

Eine vollständige Ausfertigung der nationalen Berichte kann über die Projektwebsite abgerufen werden: www.acumen.website.



Lokale Forschungsergebnisse

Österreich

In Österreich ist die Situation der Berufsberatung vor allem dadurch gekennzeichnet, dass eine Vielzahl von Anbietern in verschiedene Systeme integriert ist. Im Bereich der Erwachsenenbildung spielt das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) eine wichtige Rolle als führender Anbieter von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Das AMS könnte zudem bei der Professionalisierung des gesamten Fachgebietes Arbeit eine zentrale Position einnehmen: einerseits als Vermittler zu anderen Beratern und Beratungsorganen sowie andererseits durch die Beteiligung an der Entwicklung eines einheitlichen Berater-Trainingsinstrumentes.

Karriereinformationen und -beratung werden auch von den Sozialpartnern, insbesondere von den Handelskammern in den Bundesländern und in deren Regionalbüros, angeboten. Die Kammern bieten viele berufsbezogene Dienstleistungen, nicht nur für ihre Mitglieder (Arbeitgeber und Unternehmen) an, wie z.B. Informationen über Kurse. Generell richtet sich das Angebot an Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz bzw. eine Lehrstelle suchen und an Arbeitgeber, die auf der Suche nach beruflicher Aus- und Weiterbildung sind, welche vor allem vom Wirtschaftsförderungsinstitut, dem größten Institut für berufliche (Erwachsenen-) Aus- und Weiterbildung in Österreich angeboten wird.

Derzeit sind Informations-, Beratungs- und Betreuungsdienste in Österreich über folgende Initiativen verfügbar:

- www.bibwiki.at ist ein professionelles, branchenübergreifendes Instrument für das Wissensmanagement in der Bildungsberatung und ein einzigartiger Wissenspool. Es ist als Wiki konzipiert, das von Beratern aus verschiedenen Institutionen und mit mannigfachen Arbeitsbereichen gefüllt, gepflegt und genutzt wird.
- www.erwachsenenbildung.at ist ein Informationsportal für LehrerInnen und Lernende in der Erwachsenenbildung und veröffentlicht täglich neue Berichte und Veröffentlichungen. Die Redakteure informieren interessierte Menschen aus dem Bildungssektor über Informationssysteme, Berufsstände, Förderungen, Grundlagen und technische Belange in der Erwachsenenbildung.
- www.bib-atlas.at ist ein Atlas für Beratungsangebote in Österreich, der die Organisationen gliedert nach Regionen mit den Beratungs- und Betreuungsangeboten für die spezifischen Zielgruppen darstellt. Die Daten werden von den Anbietern selbst eingegeben und verwaltet.
- www.bildungsberatung-online.at bietet Online-Beratung an und ermöglicht somit mehr Vielseitigkeit im Beratungs- und Betreuungsprozess.

Schwerwiegende Veränderungen der Arbeitsstruktur und -gestaltung sowie der sozialen Rahmenbedingungen führen in Österreich zu ständiger Verbesserung und Evaluation der beruflichen Laufbahn.

Die Bereitstellung von klassischen Berufsberatungsdiensten in Schulen oder Institutionen mag nach wie vor wichtig sein, ist aber zunehmend ungeeignet, um den Bedürfnissen Erwachsener auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden.

Dies führt dazu, dass Karriere-Management-Dienstleistungen zu dem Zeitpunkt genutzt werden müssen, der den Bedürfnissen des Einzelnen am besten gerecht wird. Selbstinitiative und Selbstorganisation spielen dabei eine große Rolle, denn ohne diese Kompetenzen wäre eine eigenverantwortliche Vorgehensweise nicht möglich. Die Welt unterliegt einer stetigen Veränderung auf die jeder Einzelne angemessen reagieren muss. Weder Angst noch Inaktivität sondern das Erlernen einer Reihe von Schlüsselkompetenzen führen zur Erreichung der notwendigen Flexibilität.

Diese Schlüsselkompetenzen sind gleichzusetzen mit Career Management Skills (CMS) indem sie nützliche vorhandene Fähigkeiten identifizieren, neue Lernziele setzen und die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Eingliederung verbessern können. Allerdings ist das Erwerben dieser Career Management Skills (CMS) keine einmalige, abgeschlossene Tätigkeit: Es ist die ständige Arbeit an und mit diesen Fähigkeiten, die den tatsächlichen Nutzen nach sich zieht. Chancen zu identifizieren, Fähigkeiten zu verbessern, den persönlichen Wert auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, Entwicklungspotentiale am Arbeitsplatz zu identifizieren oder wichtige Karriereentscheidungen zu treffen, sind nur einige der Aspekte, die mit der Ermittlung von CMS verbunden sind.

Der Einsatz moderner Digitaltechnik für Kunden führt einerseits zur besseren Erreichbarkeit der Endnutzer und andererseits zum Anbieten eines breiteren Spektrums an Bildungsmaterialien; vor allem mobile Endgeräte spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

Ähnlich wie diese Aspekte ist die Überwachung und Bewertung von CMS oder vielmehr der Lernfortschritt zu berücksichtigen. Als sinnvoll erachtet ist die Erfassung einer Reihe von besten Praktiken mit Fokus auf Bildungsberatung und -betreuung in den jeweiligen Partnerländern: Einige dieser Beiträge können zur weiteren Einbeziehung/Berücksichtigung weiter entwickelt werden.

Zypern

Die Berufsberatung in der Erwachsenenbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung wird vor allem für Erwachsene ab 18 Jahren sowohl durch öffentliche als auch private Institutionen angeboten. Deskbasierte und feldbasierte Forschungsaktivitäten zeigten, dass im Bereich der beruflichen Bildung in der Regel Karrieredienstleistungen für Einzelpersonen, die an Abendschulen teilgenommen haben, zur Verfügung stehen. Dazu zählen unter anderem Schulabbrecher, die an die Schule zurückkehren, um neue Fähigkeiten zu erwerben und ihr Schulabschlusszeugnis oder Berufsbildungsdiplom zu erwerben. Karriere-Dienstleistungen, die für diese Gruppen angeboten werden, sind in der Regel Teil der Dienstleistungen der Schule oder der Hochschule für Weiterbildung.

In Zypern wird Erwachsenenbildung jeder Altersgruppe durch Lernzentren für Erwachsene, private Organisationen, öffentliche Einrichtungen, das Ministerium für Bildung und Kultur sowie den Programmen unterstützt von der Agentur für Personalentwicklung (HRDA) und dem Ministerium für Arbeitsrecht, Wohlfahrt und Sozialversicherung zur Verfügung gestellt.

Die Erwachsenenlernzentren bieten Sprachkurse und Kurse für soziale, finanzielle, persönliche und kulturelle Entwicklung an, wobei keine Kurse für Karriere-Management und keine Berufsberatung in diesen Zentren angeboten werden.

Daher besteht die Notwendigkeit für die Entwicklung und Anpassung neuer Curricula, die das Karriere-Management entweder innerhalb der bestehenden Kurse oder / und mit der Entwicklung bestehender Kurse hin zum Fokus Karriere-Management ausrichten würden. Darüber hinaus könnten durch die Lernzentren Karriereserviceleistungen erbracht werden.

Einige private Organisationen führen Projekte mit der finanziellen Unterstützung lokaler und europäischer Förderprogramme durch, um den Einzelpersonen, die schutzbedürftigen Gruppen angehören, Bildung und Ausbildung zu ermöglichen. Diese Organisationen stellen zudem oft Unterstützung bei der Berufsberatung und -betreuung für diese Gruppen zur Verfügung. Im Allgemeinen sind diese Dienstleistungen nur während der Förderperiode (in der Regel von 1-3 Jahren) verfügbar und die Anzahl der Organisationen, die diese Dienste anbieten ist nicht ausreichend für die Anzahl der Personen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen möchten. Die lokale Forschungsgruppe hat vorgeschlagen, dass die während der Förderperiode entwickelten Ressourcen online verfügbar sein sollten.

In den letzten Jahren gab es viele Anstrengungen von Seiten der Regierung, um anfällige Gruppen in Beschäftigungsaktivitäten einzusetzen. Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Sozialversicherung setzt Beschäftigungsprogramme für Menschen in benachteiligten Personengruppen um, wobei die meisten Projekte keine Schulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für die an diesen Programmen teilnehmenden Personen anbieten. Die lokale Forschungsgruppe schlug vor, dass die Ausbildungs- und Berufsberatung durch die bereits vorhandenen Programme unterstützt werden sollte.

Die zypriotische Agentur für Personalentwicklung (HRDA) unterstützt sowohl das individuelle Personalmanagement als auch Unternehmen mittels der Einführung einer Vielzahl von Beschäftigungsprogrammen und die Bereitstellung von subventionierten Programmen für Unternehmen, private und öffentliche Organisationen, Universitäten und Hochschulen und andere. Diese Aktivitäten umfassen beispielsweise Schulungen für Managementfähigkeiten.

Im privaten Sektor bieten Beratungs- und Rekrutierungsagenturen Dienstleistungen für Arbeitssuchende und Stellenanbieter an, einschließlich Beratung, Schulungen und Berufsorientierung. Das Jugendamt Zyperns bietet in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Bildung und Kultur Karriereberatung und Karrieremanagement-Dienstleistungen für Jugendliche im Alter von bis zu 35 Jahren an. Das EURES Zypern-Netzwerk stellt auch Berufsberatung und Job-Matching Dienste für interessierte Personen zur Verfügung. Nach einer Überprüfung der wichtigsten Forschungsergebnisse und der Rückmeldungen aus der örtlichen Gruppe wurden folgende Vorschläge vom zypriotischen Projektteam gemacht:

1. Karrieremaßnahmen könnten am Arbeitsplatz erworben werden, aber auch durch Kurse, Schulungen und Interaktionen innerhalb der Rahmenbedingungen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Kurse strukturiert sind, um die Erfahrungen jedes Einzelnen zu reflektieren. Die Ressourcen, die entwickelt werden sollten, sollten Frage-und-Antwort-Spiele beinhalten, um das Wissen, den Lernstil und die Kompetenzen zu beurteilen. Die jeweiligen Themenbereiche sollten daher so gestaltet werden, dass sie jedem Einzelnen helfen können, die Kompetenzen und Fähigkeiten und Fortschritte des eigenen Wissensstandes zu erfassen.
2. Beratungsunternehmen, Privatinstitute und Personalvermittlungsagenturen entwickelten eigene spezifische Berufsberatungsmaßnahmen im Bereich Karrieremanagement und Karriereberatung. Viele dieser Maßnahmen sind von privaten Unternehmen urheberrechtlich geschützt und stehen der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung. Es gibt einige Maßnahmen in griechischer Sprache, die zwar für die Öffentlichkeit zugänglich sind, aber für die Zwecke des ACUMEN-Projekts nicht neu gestaltet werden können. Dennoch könnten diese Ressourcen als Leitinstrumente oder Forschungsquellen für die Entwicklung der ACUMEN Karrieremanagementressourcen genutzt werden.
3. Der Bewertungsprozess sollte mit den Lehrmethoden in Einklang gebracht werden und zudem sowohl von den Lernenden als auch von den Instruktoren verwendet werden. Für jeden thematischen Bereich sollte eine transparente Reihe von Zielen und deren Einzelziele festgelegt werden, um dem Lernenden und dem Lehrpersonal die Beurteilung der jeweiligen erreichten Ziele und Einzelziele zu erleichtern.
4. Das Curriculum könnte in Modulen angeboten werden und dem selbstgesteuerten Lernansatz folgen. Jedes Kapitel könnte eine Kombination aus Übungen wie schriftliche Aufgaben (Essays, kurze Übungen und Fallstudien) sowie Frage-und-Antwort-Sessions enthalten.
5. Folgende pädagogische Ressourcen sind zur Erleichterung einer erfolgreichen innerbetrieblichen Weiterbildung von Erwachsenenbildnern, Berufsberatern und Karrierecoaches, Arbeitsvermittlern und Personalverantwortlichen erforderlich, um diese Zielgruppe in ihrer neuen Rolle bei der Entwicklung und Herausbildung von Fähigkeiten und Kompetenzen zur Planung der beruflichen Laufbahn Ihrer Klienten zu unterstützen: a) Arbeitsgruppensitzungen, b) Lehrgang zur Ausbildung von Ausbildnern, c) Online-Drehscheibe mit Lernressourcen, d) Online-Forum, e) Verzeichnis der verfügbaren Dienste, Serviceleistungen und Material

Insgesamt sind Karriere-Dienstleistungen in Zypern zur Unterstützung von Einzelpersonen bei der Berufswahl und Berufsorientierung begrenzt verfügbar. Die Finanzkrise und der globale Wandel im Beschäftigungssektor betrafen Personen aus einer Vielzahl von Zielgruppen; darunter benachteiligte Gruppen sowie Einzelpersonen mit langjähriger beruflicher Laufbahn. Während es Bemühungen gibt, diese Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist die Verfügbarkeit von Berufsberatungs-



diensten zur Karriereunterstützung auf private Unternehmen und Regierungsprogramme mit jeweils kurzer Dauer beschränkt. Zudem sollten die neu entwickelten Karrieremanagement-Szenarien auf die Nachhaltigkeit der bestehenden Anstrengungen zugeschnitten sein und gleichzeitig zusätzliche Programme und Konzepte einführen.

Tschechien Republik

Berufsberatungs- und Berufsorientierungssysteme werden in der Tschechischen Republik in zwei Säulen angeboten, von denen jede dieser Säulen eine Reihe von sehr engagierten und hoch spezialisierten Rahmeninstituten hat. Das Ministerium für Arbeit und Soziales beschäftigt sich gemeinsam mit den Arbeitsämtern vor allem mit Themen wie Karrieremöglichkeiten, berufliche Wechsel und Veränderungen sowie neuen Berufsfeldern. Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport befasst sich hauptsächlich mit der Berufsberatung und Berufsorientierung an Schulen.

Professionalität ist aufgrund des Spezialisierungsgrades in allen Institutionen vorherrschend.

Die Interoperabilität von Beratungsdienstleistungen mit Fokus Bildung und Beschäftigung und deren reibungsloser Ablauf sind Themen, die seit kurzem an Bedeutung gewonnen haben.

Die Berücksichtigung und Abstimmung der Arbeitsmarktbedürfnisse an das vorhandene Potenzial der Bevölkerung spielt eine wichtige Rolle nicht nur für Einzelpersonen, sondern auch für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung.

Es besteht Verbesserungspotential bei den Beratungsdienstleistungen auf dem Arbeitssektor, insbesondere im Hinblick auf den methodischen Hintergrund, der keine eindeutig definierten Beratungsstandards hat. Das System der Weiterbildung der Berater zeigt auch gewisse Nachteile auf. Das Beratungssystem als solches würde mit einem Erlass über die Beratungsdienstleistungen sicherlich verbessert werden; einhergehend mit einer einheitlichen und verbindlichen Richtlinie über die Erbringung dieser Dienstleistungen.

Auf dem Markt gibt es relativ umfangreiche Informationen, Beratungsressourcen und berufsbezogene Medien, die regelmäßig aktualisiert, innoviert und erweitert werden. Im Rahmen eines umfassenden Ansatzes für die Klienten ist es notwendig, Berufsberatungsdienste speziell für Arbeitnehmer einzurichten, die ihre Karriere im schnelllebigen tschechischen Arbeitsmarkt ändern möchten. Dieser Dienst würde in Übereinstimmung mit spezifischen Regeln agieren und dazu beitragen, die Chancen der Bürger auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und gleichzeitig die Bedürfnisse der Arbeitgeber zu befriedigen.



Die neu gestalteten Beratungsdienstleistungen werden zusehends zu einem unverzichtbaren Bestandteil des lebenslangen Lernens. Es ist eine Tatsache, dass Erwachsenenbildung und das lebenslange Lernen nicht zu den Stärken der Bildungssysteme in der Tschechischen Republik gehören; was allerdings auch auf viele andere Länder zutrifft. In der Tschechischen Republik ist sogar von einer gravierenden Unterbewertung dieses Teils der Bildung die Rede und es besteht eine dringende Notwendigkeit mit Hilfe von Berufsberatungsdienstleistungen diese Situation zu beheben.

Finnland

Das Bedürfnis die beruflichen Fähigkeiten Erwachsener zu entwickeln ist ein weithin anerkanntes Thema in Finnland und es bestehen mehrere Projekte, die dieses Thema erforschen und entwickeln. Die Projekte sind derzeit voneinander getrennt und es besteht daher ein Bedarf an einem neuen aufeinander abgestimmten systematischen Kompilierungsansatz. Einige der derzeit laufenden Projekte sind unten auf dieser Seite aufgelistet.

Karrieremanagementdienstleistungen werden in Finnland in umfassenden Rahmen bereitgestellt. Wie im Zuge der desk-basierten Forschung offensichtlich wurde, ist der wichtigste Anbieter für Berufsberatungsdienstleistungen für Erwachsene in Finnland das Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung, welches vielseitige Dienstleistungen kostenlos anbietet. Die Leistungen des Ministeriums sind in allen Teilen des Landes verfügbar und stehen allen Bürgern zur Verfügung. Das Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung wird jedoch manchmal als langsamer und bürokratischer Dienstleister betrachtet; deshalb gibt es auch neue Dienstleister wie die Gewerkschaften, Rekrutierungsunternehmen und Privatunternehmen, die spezialisierte Berufsberatungsdienste für Erwachsene anbieten.

Die desk-basierte Forschung zeigte, dass ein echter Bedarf für einen neuen Karrieremanagement-Ansatz für Erwachsene besteht. Dieser neue Ansatz sollte flexibel und auf der Nachfrage verfügbar sein sowie die unterschiedlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen berücksichtigen. Als wesentliche Bestandteile des neuen Ansatzes wurden die persönliche Beratung und Betreuung sehr hervorgehoben, da diese als essentielle Faktoren für die Erwachsenen gesehen wurden zum unterstützenden Lernen, zum Identifizieren ihrer Stärken und Interessen, zum Erkennen ihrer Schwächen und für das richtige Anwenden der Suchvarianten nach geeigneten Informationen über den Arbeitsmarkt und die persönlichen Karrierevorstellungen. Die Einstellungen und der Mut, sich zu verändern und sich weiterzuentwickeln, wurde als ein wichtiger Grundstein für die Entwicklung der Fähigkeiten von Erwachsenen für die persönliche Planung der Laufbahn angesehen sowie zudem die Rolle der persönlichen Beratung und Betreuung betont. Das Erfordernis hoher pädagogischer und beratender Kompetenz der Trainer wurde auch betont, da dies eine hohe Relevanz darauf hat, den Erwachsenen bei der Aneignung des neuen Ansatzes unterstützend beizustehen.

In der späteren Phase des Projektes wird ziemlich viel finnisches Material verwendet. Da vorwiegend englisches Material in der Erwachsenenberatung und -betreuung in Finnland verwendet wird, wird das meiste Material außerhalb von Finnland produziert. Das Material, das für dieses Projekt als nützlich erachtet wird, umfasst Übungen zur Identifizierung von Stärken und Interessen, Informationen über die Positionierung von Absolventen auf dem Arbeitsmarkt und Anleitungsfäden für die Erstellung von Online-Lebensläufen.

Empfehlungen

Der neue Ansatz würde am besten als eine Kombination, bestehend aus Präsenzphasen und Online-Lernphasen, durchgeführt werden. Die Präsenzphasen fördern die sozialen Fähigkeiten (von Angesicht zu Angesicht) sowie die Teamfähigkeiten und ermutigen die TeilnehmerInnen dazu sich verbal auszudrücken und die jeweiligen Meinungen zu vertreten; alles Grundfertigkeiten, die auf dem heutigen Arbeitsmarkt benötigt werden. Präsenzphasen vor Ort sind besonders wichtig für Menschen mit vorhandenen Defiziten in sozialer Interaktion. Die Online-Lernphasen dagegen fördern die Selbstreflexion, Selbstinitiative und verbessern die Zielorientierung. Langzeitübungen sowie die Analyse der Gedanken, Einstellungen, Fähigkeiten und Entwicklungen der TeilnehmerInnen in allen genannten Bereichen könnten den TeilnehmerInnen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten zu Gute kommen. Die Webseiten, Plattformen und Anwendungen, die im Zuge der Online-Lernphasen verwendet werden, sollten einfach zu bedienen sein.

Deutschland

Die desk-basierte Forschung zeigte, dass Beratungs- und Berufsorientierungsangebote vor allem für Arbeitslose und Arbeitsuchende zur Verfügung stehen. Die Nationale Arbeitsagentur und die örtlichen Arbeitsvermittlungszentren bieten eine Vielzahl von Beratungs- und Betreuungsangeboten an, die oft an Dritte vergeben werden und sowohl private als auch gemeinnützige Organisationen sein können. Berufsberater und -vermittler im öffentlichen Dienst müssen die Anforderungen der Nationalen Agentur für Arbeit erfüllen. Diese Anforderungen beinhalten z.B. einen tertiären Grad in pädagogischer oder sozialer Arbeit und eine relevante Berufserfahrung im Bereich Coaching und Beratung. Dennoch ist "Karriereberater" oder "Coach" kein geschützter Begriff in Deutschland und formal sind weder ein gesetzlicher Mindeststandard noch einheitliche Zugangsvoraussetzungen für dieses Berufsfeld definiert. Dies gilt auch für selbstständige Berufsberater und -vermittler, da sich Jeder unabhängig von Beruf, Ausbildung oder Studium Coach- oder Karriereberater nennen darf. Darüber hinaus werden mehr als 300 Coaching-Trainingsprogramme von verschiedenen Anbietern in Deutschland angeboten. Verbände im Bereich der Berufsberatung haben Qualitätsstandards festgelegt und versuchen, ethische Richtlinien und Kernkompetenzen für das Coaching zu etablieren, die aber derzeit nicht rechtlich bindend sind.

Es werden nur einige und nicht viele kostenlose Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen angeboten, mit dem Manko, dass die Beschäftigten oft nicht über die verschiedenen Zuschüsse und Fördermöglichkeiten Bescheid wissen.

Alle an der Diskussion beteiligten Fachleute stimmten darin überein, dass es nicht nur notwendig ist, Arbeitslose durch Lernen und bessere Ausbildung zu unterstützen, sondern auch das Potenzial der Beschäftigten zu fördern und zu unterstützen und sie bei der Steuerung ihrer Ausbildung und Karriere zu begleiten. In Hinblick auf die zukünftigen Herausforderungen in unserer Gesellschaft, die einen erhöhten Bedarf an multiplen Karrieremöglichkeiten erfordern, ist es offensichtlich, dass eine gut entwickelte und professionelle Bildung und Berufsberatung eine wichtige Rolle bei der Lösung dieser Probleme spielen wird.

Gleichzeitig steigt die Bedeutung von Information über Bildung, Karriere und Beschäftigung im Internet mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und der zunehmenden Nutzung neuer Medien erheblich. Die Forschungsgruppe identifizierte dies als einen entscheidenden Aspekt des ganzen Themengebietes. Die Erweiterung der Karriere-management-Kompetenzen ist eines der Ziele des Projektes; ein anderes sind die IKT-Kenntnisse. Die Lernplattform muss so entwickelt werden, dass gering qualifizierte Personen verstehen, wie man sie benutzt und sich motiviert fühlen, ihre Kompetenzen auf eigene Faust zu erweitern, indem sie unsere Plattform nutzen.

Die Fragen der Online-Tools sollten ausgewogen sein zwischen geführten Fragen, die die TeilnehmerInnen durch das Tool führen und mehr psychologisch entwickelten Fragestellungen, die durch den Einsatz von sorgfältiger Formulierung zu überraschenderen und unerwarteten Ergebnissen führen, die den TeilnehmerInnen helfen, neue Perspektiven in ihre Planung zu integrieren.

Um die Bedürfnisse dieser heterogenen Zielgruppe von gering qualifizierten MitarbeiterInnen zu beantworten, ist es wichtig, dass die Werkzeuge auch TeilnehmerInnen mit verschiedensten Hintergründen miteinbeziehen und ansprechen. Im Hinblick auf Fragebögen würde dies zum Beispiel dazu dienen, grundlegende und fortgeschrittene Versionen anzubieten, um die Bedürfnisse Aller zu erfüllen.

Der schwierige Teil ist, dass die Tools offene Konversation vergleichbar mit einer Face-to-Face-Coaching-Sitzung anbieten können. Da es sich um Online-Tools handelt, können jeweils nur digitale Binärfragen zur Bearbeitung angeboten werden. Um eine vergleichbare Lernumgebung zu garantieren, ist eine ausgewogene Vielfalt an Werkzeugen dafür unentbehrlich. Zur Erhöhung der Teilnehmermotivation sollten die Werkzeuge sowohl einen passiven als auch einen aktiven Bestandteil enthalten: Der/Die TeilnehmerIn sollte neue Kenntnisse erlangen, indem er/sie Videos ansieht, Comics oder Interviews liest. Auf der anderen Seite sollte er/sie sich auch kreativ mit den Themen beschäftigen, indem er/sie z.B. Aufgabenstellungen bearbeitet oder über ihn/sie selbst Fragen beantwortet, indem er/sie Fragebögen beantwortet oder Online-Spiele spielt, die einem bestimmten Lernzweck dienen. Es wäre ratsam, am Ende eines jeden Moduls einen Ausdruck anzubieten, d.h. etwas Greifbares, so dass die TeilnehmerInnen ein Feedback haben, auf das sie zurückgreifen können und welches sie auch für weitere Coaching-Sessions verwenden können. Dies könnte als fortlaufender Fließtext im Sinne eines Feedbacks oder mehr visuell implementiert werden, indem eine Grafik angezeigt wird, die das Endergebnis des Selbsteinschätzungs- und Lernprozesses darstellt.

Aus dem Berufsalltag kennen Experten die Wichtigkeit von Face-to-Face-Kontakten und die Bedeutung persönlicher Gespräche in diesem Bereich und sind sich darüber im Klaren, dass eine Online-Plattform diese Interaktion nicht vollständig ersetzen kann. Wenn weitere Coaching-Sessions nicht möglich sind, sollten die Lernenden zumindest motiviert sein, ihre Ergebnisse mit Familie und Freunden zu besprechen und in ihrem eigenen Netzwerk nach Unterstützung zu suchen.

Irland

Unsere desk-basierten und feldbasierten Forschungsaktivitäten haben gezeigt, dass die Beratung und Betreuung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Irland vor allem auf Lernende und Erwachsene im Alter von 18 Jahren ausgerichtet ist sowie auf die an Berufsbildungsinitiativen und -programmen Beteiligten, die typischerweise zwischen den Stufen 1 und 2 des 6-stufigen Nationalen Qualifikationsrahmen akkreditiert sind. Als solche haben einige der erwachsenen Lernenden, die an diesen Programmen teilnehmen, die Schule frühzeitig abgebrochen und kehren nun wieder zur Bildung zurück; oder alternativ können sie sich in einem neuen Beruf wiederverwirklichen oder ihre Fähigkeiten in ihrem derzeitigen Fachgebiet weiterentwickeln. Die Erwachsenenberatungsdienste, die in Verbindung mit diesen Berufsbildungs- und Berufstrainingsprogrammen gefördert werden, werden in der Regel von den Ausbildungsinstituten, den örtlichen Jugend-Zentren oder den allgemeinen Bildungsprogrammen für die Zielgruppe Erwachsene, die frühzeitig die Schule verlassen haben und die nun zur Bildung zurückkehren wollen, angeboten.

Die Orientierungshilfe für diese Lernenden wird vor allem durch den Erwachsenenbildungs- und Informationsdienst (AEGI) bereitgestellt. AEGI ist eine Initiative, die vom Ministerium für Bildung und Qualifikationen (DfES) unterstützt wird und vom Nationalen Bildungszentrum für Bildungseinrichtungen betrieben wird. Diese Initiative wird lokal von Berufsberatern durchgeführt, die an der Ausbildung von Erwachsenenbildung und Informationsdiensten (AEGIS) arbeiten, die in Irland von den 16 Ausbildungsstellen (ETBs) angeboten werden. Insgesamt überwacht und verwaltet AEGI 40 Erwachsenenbildungsberatungsstellen, die von diesen 16 ETBs angeboten werden (Nationales Zentrum zur Steuerung im Bildungswesen, 2016); (AONTAS - die National Adult Learning Organisation, 2016); (Cavan und Monaghan Ausbildungsausschuss, 2016).

Erwachsenenbildung-Beratungsdienste werden auch von der Meath Partnerschaft und ähnlichen Organisationen sowie durch soziale Eingliederungsmaßnahmen und das Gemeinschaftsaktivierungs- Programm (SICAP) zur Verfügung gestellt. Ähnlich wie die AEGIS-Initiative ist dieser Service für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer in Teilzeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen unabhängig, vertraulich und kostenlos. Durch dieses Programm unterstützen SICAP-Karriere-Spezialisten Einzelpersonen, um ihre VET-Lernpfade zu erkunden; identifizieren und setzen Karriereziele; planen und setzen Strategien um, die helfen, die Karriere fortzusetzen und weiterzuentwickeln; die Barrieren aufzudecken, die den beruflichen Erfolg behindern und Strategien identifizieren können, um diese Hindernisse zu überwinden sowie unterstützen Einzelpersonen durch Beratung und Coaching, um ihre Ziele zu erreichen. Dieser Service wird sowohl durch private, Einzelsitzungen als auch durch unterstützende "Rückkehr in die Beschäftigungs-Workshops" angeboten, die in der Regel über vier Sessions (12 Stunden) vermittelt werden und sich auf Themen wie Karriereplanung, strukturierte Arbeitssuche; Lebenslauf- und Anschreiben-Vorbereitung; Interview-Fähigkeiten und Coaching sowie erforschen von Optionen für die Rückkehr zur Bildung. Ergänzend zu diesen lokalen und nationalen Beratungsdienstleistern gibt es unzählige private HR-, Recruitment- und Coaching-Unternehmen und Einzelpersonen in Irland, die Dienstleistungen für MitarbeiterInnen und Arbeitsuchende in Bezug auf Karrieremanagement anbieten. Diese Dienstleistungen konzentrieren sich auf die Bereitstellung von Beratungs- und Betreuungsleistungen und sind kostenpflichtig. Sie neigen dazu, mehr individuelle und personalisierte Dienstleistungen für Einzelpersonen in Bezug auf Karriereentwicklung, unterstützende Arbeitssuche anzubieten und organisieren simulierte Interviews. Diese privaten Unternehmen und Einzelpersonen bieten auch Coaching für Menschen mit bedeutenden Veränderungen im Leben einschließlich der ersten Stellensuche, die Gründung eines Unternehmens oder die Ausscheidung aus dem Erwerbsleben mit Übergang in den Ruhestand an.

Aufgrund des Feedbacks unserer lokalen Arbeitsgruppe zum Thema „Karrieremanagement“, können wir folgende Empfehlungen machen:

1. „Karrieremanagement“ ist ein andauernder, lebenslanger Prozess, der für eine Person durch die Interaktion mit seiner/ihrer Umgebung entsteht. Fähigkeiten und Kompetenzen können dabei durch Arbeitserfahrung, Weiterbildung, und auch durch Phasen der Arbeitslosigkeit entstehen.

Daher sollte das ACUMEN Projektteam berücksichtigen, dass miteinander verbundene Kompetenzen, Lernen und Erfahrung im Rahmen einer Karriere nicht linear verlaufen; d.h. vom Anfänger zum Fortgeschrittenen; und daher sollten die entwickelten Tools darauf abgestimmt sein.

2. Die thematischen Tools für das „Karrieremanagement“ sollten schrittweise konzipiert sein, damit jede Person ihre eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten messen kann und den Kurs auf einem Level beginnen kann, oder die Tools nutzen kann, die angemessen sind.
3. Viele der Tools, die momentan im Bereich des „Karrieremanagement“ bestehen, sind geschützt durch das Urheberrecht von privaten Personalberatungsfirmen und Weiterbildungsanbietern. Während diese Kurse thematisch interessant sind für das ACUMEN Projekt, sind sie nicht verwendbar für unser Projektteam, um sie im Rahmen des ACUMEN „Karrieremanagements“ umzugestalten und umzuwandeln. Passende Tools finden sich auf www.careersportal.ie, www.businessballs.com, als auch in open source Materialien auf Slideshare. Allerdings kann es aufgrund des offenen Charakters der Plattform Slideshare schwierig sein, die Qualität des Materials zu bewerten.
4. Die Bewertungen, die in den ACUMEN Tools enthalten sind, sollten als Handwerkzeuge so konstruiert sein, dass sie sowohl Lehr- als auch Lernaktivitäten unterstützen und nicht nur als reiner Bewertungsmechanismus fungieren.
5. Effektive Bewertungsmethoden sind beispielsweise Onlinediskussionen, bei denen die Lernenden sich vernetzen können und gemeinsam ihre Problemlösungsfähigkeiten und kritisches Denken üben und erweitern können. Weiterhin bieten sich kurze Quizze am Ende der Curriculum Einheiten an, sowie am Ende jeder Moduls komplexere „Teste dein Wissen“ Quizze. Diese komplexeren Quizze können sich auf Themen konzentrieren wie beispielsweise die Setzung von Karrierezielen oder die Erarbeitung eines persönlichen „Karrieremanagementplans“.
6. Auf der ACUMEN E-Learning Plattform sollten die Quizze einfache Multiple-Choice-Tests sein, die automatisch korrigiert werden, damit sie auch nach der Projektlaufzeit von ACUMEN verwendet werden können.
7. Um ein gelungenes Training für Beratende in der Erwachsenenbildung, Karriere- und Jobcoaches, sowie Mitarbeitende in Arbeitsagenturen und Jobcenter, und Personalmanger/innen zu gewährleisten, werden die folgenden pädagogischen Tools benötigt. Sie dienen der Zielgruppe als Unterstützung in ihrer neuen Rolle als Beratende für die Entwicklung von „Karrieremanagementfähigkeiten“ und Kompetenzen ihrer Kunden.
 - Train-the-Trainer Programm oder eine Einführung in die neue Lernsoftware; Resilienz Training, um Klienten dabei helfen zu können sich zu erholen und Herausforderungen zu meistern; ein Onlinespeicher für fallbasierte Tools, Fallbeispiele, Curricula, und Trainingmaterialien für Job-



coaches; eine Onlineplattform für die Klienten; ein Forum für die Vernetzung mit anderen Mitarbeitenden in der Erwachsenenbildung/Coaches/

Arbeitsagenturen und Jobcentern; Verzeichnis von verfügbaren Service- und Unterstützungsangeboten; fähigkeitsbasiertes Trainingsmaterialien, um die Kompetenzentwicklung zu unterstützen und die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen für Arbeitssuchende und Klienten zu ermöglichen.

8. Ergänzend zu der durchgesehenen schottischen "CMA Learning Outcome Matrix" möchte die irische Arbeitsgruppe noch folgendes Lernergebnis ergänzen: „Besser in der Lage sein, Fähigkeiten und Talente zu fördern und zu kommunizieren, und karrierespezifische Netzwerke zu bilden, um Kontakte und Beziehungen am Arbeitsplatz auszubauen.“

Italien

Die Recherche hat uns gezeigt, das Beratungs- und Coachingangebote in Italien sehr verschieden und nicht standardisiert sind.

Laut ISFOL (2011) kommen die registrierten Zentren (die Mehrheit), die Beratungen durchführen, aus folgenden Bereichen:

- 80% betrieblicher Bereich
- 57% Weiterbildungsbereich
- 96% Zentren des Beratungs- und Beschäftigungsbereiches
- 80% Bildungssystem
- 99% Universität und tertiäres Bildungssystem

„Karrieremanagementfähigkeiten“ (CMS) und Karrierebildung wurden offiziell in den Nationalen Richtlinien für Lebenslanges Lernen im Jahr 2013 definiert und geregelt. Momentan gibt es kein nationales CMS Rahmenkonzept. Die Zuständigkeit für die Karriereberatung ist aufgeteilt zwischen den Schulbezirken (Bildungsberatung) und den Regionen (Berufsberatung). Das Auftreten von speziellen Zielgruppen (Einwanderer, Frauen, etc.) hat darüber hinaus auch Schnell-Informationszentren notwendig gemacht.

Nach der Reform der italienischen Verfassung im Jahr 2001, die den Regionen mehr Autonomie gegeben hat, muss die zentrale Regierung mit den Regionen über ein generelles Rahmenprogramm für die Karriereberatung Übereinkommen. Die Provinzen sind zuständig für das Verwalten der Karriereberatungsangebote für Erwachsene und junge Menschen zwischen 14 und 18 Jahren, die weder arbeiten noch studieren. Für Schüler und Studenten werden diese Beratungsangebote von Schulen und Universitäten durchgeführt.

Neben den Aktivitäten der Sekundarschulen (Trainingsangebote, um das Erkennen eigener Stärken zu fördern, und Informationsberatung zu möglichen Trainingsangeboten und die Verbindungen zum Arbeitsmarkt) und der Universitäten (sie zielen zum einen auf die Unterstützung der Studenten hinsichtlich der Findung von passenden Trainings, um sich zu spezialisieren; zum anderen auf das Verstehen der Dynamiken am Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Jobangebote), werden wir kurz einige Initiativen vorstellen, die sich mit der Beratung von erwachsenen Lernenden beschäftigen (beide beschäftigen sich mit Arbeitslosen und generellen Angeboten zum „Karrieremanagement“).

Die Hauptangebote sind: Beratungssitzungen, Kompetenzbilanzen, Begleitung während der Arbeitssuche, Begleitung während des Arbeitsplatzvermittlung.

Karriereberatung für Erwachsene und Personen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung sind, wird angeboten von Unternehmensverbänden, beruflichen Ämtern, bilateralen Ämtern mit Bildungspartnern in verschiedenen Bereichen, privaten Agenturen im Bildungsbereich, Agenturen für Aushilfsfähigkeiten, etc.

Eine neue Initiative ist das Angebot von „Informagiovani“, das von den Gemeinden und Provinzen gestellt wird, zusammen mit Verbänden, Agenturen, und privaten Organisationen, die im sozialen Bereich arbeiten.

Das berufliche Profil von Beratenden wird in Italien nicht offiziell anerkannt. Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, haben verschiedene berufliche Hintergründe (Wirtschaft, Recht, Psychologie, Poli-

tik, Pädagogik) und verschiedene Rollen (Erwachsenenbildner, Arbeitskräftemanager, Arbeitsplatzvermittler, Personalmanager). Daher haben wir beschlossen, all diese beruflichen Profile in unser Forschungsfeld aufzunehmen.

Das italienische Rechercheteam schätzt das Projekt sehr hoch und kommt darin überein, dass neue thematische „Karrieremanagement“ Tools für unterschiedliche Level kreiert werden sollten. Die Teilnehmenden haben festgestellt, dass „Karrieremanagementfähigkeiten“ extrem hilfreich und wertvoll sind, sowohl für bereits arbeitende Personen als auch für solche, die am Anfang ihres Berufslebens stehen. Sie sind wichtig für alle beruflichen Abschnitte, und die Unterschiede zwischen den beruflichen Abschnitten sollten immer mitbedacht werden, wenn man über verschiedene Level von Fähigkeiten nachdenkt: vor Berufsbeginn; nach der Ausbildung und vor der Arbeitsaufnahme; während der Beschäftigung; ohne Arbeit; Vorbereitung auf das Reduzieren oder Beenden der Beschäftigung. Das Konzept mit Leveln zu arbeiten, ermöglicht auch die Effektivität von Interventionen, die die „Karrieremanagementfähigkeiten“ verbessern sollen, zu überprüfen und zu evaluieren. Einer der Teilnehmenden hat vorgeschlagen, dass wir die Fähigkeitslevel entlang eines Kontinuums konzipieren, das mit dem Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten beginnt, als einen mittleren Punkt die Fähigkeit zur Selbstverantwortung hat, und mit der Bewertung der Proaktivität auf dem höchsten Level endet.

Die Experten haben auf verschiedene Online Ressourcen hingewiesen, die für das neue „Karrieremanagementmodell“ verwendet oder umgestaltet werden können.

Laut der Teilnehmenden sind die am besten geeigneten Medienformate kurze Videos, die sowohl Tutorials als auch Beispiele von inspirierenden Personen beinhalten, die in ihrem „Karrieremanagement“ erfolgreich waren.

Diese können als Beispiele dienen und Menschen motivieren. Weiterhin können sie Personen helfen, speziell erwachsenen Lernenden, über ihre eigenen Fähigkeiten und über die verschiedenen Aspekte des „Karrieremanagement“ zu reflektieren. Onlinespiele und Onlinebeurteilungen wurden auch genannt als Medienformate, die hilfreich sein können beim Reflektieren und spielerischen Umgang mit den Inhalten.

Die Teilnehmenden haben verschiedene Bewertungsstrategien aufgelistet. Diese Strategien hatten unterschiedliche formale Level und nur ein paar können in Online Programmen verwendet werden: Selbstbeurteilung durch Multiple-Choice-Tests oder Vignetten, die typische „Karrieremanagementsituationen“ darstellen; Peer Assessment, wobei Fragebögen an Personen überreicht werden, die mit der bewerteten Person arbeiten, oder diese gut kennen; Karriereportfolio und Leistungsnachweise; Beobachtung; strukturierte Interviews; Aufgaben oder Projektarbeiten, worin das auf allen Leveln Erreichte gezeigt werden kann.



Einige Teilnehmende haben vorgeschlagen, dass formale Bewertungen wertvoll sind für Prozesse des „Karrieremanagement“; die Mehrheit hat allerdings gesagt, dass formale Bewertungen keine Priorität haben sollen.

Einige haben hervorgehoben, dass das Einfachste und Kostenfreundlichste ein (angeleitetes) Selbstbewertungstool wäre, das objektive Kriterien als Referenz hat.

Die Teilnehmenden erwähnten auch Trainingsinhalte, sowie verschiedene Tools, die Berater nutzen sollten, um ihre Klienten im Erlangen von „Karrieremanagementfähigkeiten“ zu unterstützen, wie z.B. Beratungstools, das Wissen um verschiedene ‚Assessment Tests‘, sowie die Fähigkeit, Informationen zur gegenwärtigen Arbeitsmarktlage und insbesondere zur zukünftigen Entwicklung der professionellen Beratung zu erlangen.

Einige Teilnehmenden wiesen darauf hin, dass ein speziell für die Beratenden abgestimmtes Trainingsprogramm Klassenraumsimulationen beinhalten sollte.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe diskutierten alle fünf Lernergebnisse des schottischen „Career Management Skills Framework“ und bewerteten diese. Es wurde vorgeschlagen weitere Ergebnisse einzubeziehen, bspw. ‚Framing‘ zur Problemlösung oder bzgl. Kommunikation und Verhandlungen, also die Fähigkeit, die eigenen Fähigkeiten und Talente zu formulieren und zu verhandeln, um die eigenen Chancen zu verbessern.

Großbritannien

Materialauswertungen und Erfahrungen im theoretischen sowie auch im praktischen Bereich lassen Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten Sektoren in Großbritannien erkennen, sowie eine große Vielfalt an „Karrieremanagement“ Tools mit schwankender Qualität. Manche Programme richten sich an Schulabbrecher und/oder Akademiker. Diese sind gut durchstrukturiert und zielen darauf ab, die Teilnehmenden auf bewährte Karrierepfade zu führen, wie bspw. im sozialen Dienst oder in der Pflege. Manche der Programme erhielten hohe Bewertungen bei Überprüfungen unabhängiger Experten.

Bibliotheken, Jobcenter, Erwachsenenbildung und Einrichtungen für Karriereberatung sind ein guter Anfangspunkt für Erwachsene, die ihre Karriere vorantreiben möchten. Dies gilt gleichermaßen für Personen, die bereits einen Job besitzen, aber auch für Personen, die sich umschulen lassen bzw. einen ganz neuen Beruf erlernen möchten. Die britische Regierung bietet ebenfalls einen Karrieredienst in diversen Medien u.a. auch online an: den ‚National Careers Service‘, welcher darauf ausgelegt ist, alle Menschen zu erreichen. Unzählige weitere private Unternehmen bieten derlei Dienste an, in der Regel gegen ein Entgelt.

In Großbritannien besteht ein hoher Bedarf an qualitativen, eigenverwendbaren, „Karrieremanagement“ Tools, welche für einkommensschwache Arbeiter mit und ohne Ausbildung konzipiert sind, da der Arbeitsmarkt ständigen Schwankungen unterworfen ist. Die Armutsrate in Großbritannien ist stetig steigend. Viele Menschen finden sich einer Endlosschleife aus schlecht bezahlten Jobs wieder, ohne Hoffnung dieser zu entkommen, aufgrund eines Finanzierungsmangels seitens der Regierung, aber auch aufgrund genereller Erschöpfung und mangelnder Informationen bzgl. möglicher kostenloser Unterstützungsmöglichkeiten. Dies hat Einfluss auf die Produktivität der Nation (Wolf 2015). Daher müssen die Tools leicht verfügbar, verständlich und gut zugänglich sein.

Zusätzlich besteht Bedarf an zuverlässigen Tools für Techniken der Interviewführung, dem Erstellen eines Lebenslaufs, dem Motivationsschreiben, Resilienztraining, IT und neuer Verfahrenstechnik, sowie Erste-Hilfe-Training und allgemeine Gesundheitssensibilisierung, also Tools die alle Bereiche abdecken und sich als hilfreich für das eigene „Karrieremanagement“ des Teilnehmenden erweisen. Auch die steigende Anzahl an Start-Ups in Großbritannien könnte den Zugang zu Grundlagentrainings im Bereich Business (Erstellen eines Businessplans, Geldmittel erlangen etc.) einfacher gestalten. Diese Tools sind derzeit nur über Bibliotheken oder Informationsdienste zugänglich, jedoch nicht für die Eigenverwendung. In manchen Fällen bieten Banken eine solche Hilfe über Onlineportale an.

Ein Hauptanliegen, das sich aus der Recherche ergab, ist, dass die Tools entgeltfrei und leicht zugänglich für Arbeitgeber, das Personalwesen, Karriereberater, etc. sein sollen, sodass diese die potenziellen Teilnehmenden problemlos zu den Tools weiterverweisen können. Viele existierende Tools sind derzeit privat oder urheberrechtlich geschützt und somit ohne großen Nutzen für die allgemeine Bevölkerung, besonders für jene in gefährdeten oder gering bezahlten Arbeitsstellen. Dies gilt auch für das ACUMEN Konsortium, das diese Tools auch nicht für die eigenen „Karrieremanagement“ Tools verwenden kann.

Die öffentlich zugänglichen Tools, wie z.B. der ‚National Careers Service‘ der britischen Regierung, können allerdings als Sprungbrett oder Inspiration für die Entwicklung neuer Tools genutzt werden. Andere Open-Source Tools können ähnlich genutzt werden, jedoch müssten diese zuvorderst einer Qualitätskontrolle unterzogen werden, aufgrund schwankender Qualität und Nutzen.

Online-Plattformen scheinen daher eine gute Idee zu sein. Zeitdruck war ein weiteres Anliegen, also sollten die Tools schnell zu erlangen, sowie präzise in der Zielführung sein. Ein weiterer genannter Punkt war der Wert des Face-to-Face Kontakts mit Aufsehern oder Beratern. Tools zur Eigenverwendung sollten also kein Ersatz zum Kontakt mit realen Personen darstellen, sondern diesen ergänzen. Der Teilnehmende kann die Tools zur Selbstreflektion nutzen und die Resultate dann im Face-to-Face Gespräch diskutieren. Somit verbessern Onlinetools Face-to-Face Gespräche. Diese Gespräche können jede Form annehmen, sei es Individualberatung, Workshops, oder Selbsteinstufung.

Die thematischen „Karrieremanagement“ Tools sollten modular konzipiert sein und eine große Bandbreite an Fähigkeitsstufen abdecken, da die Recherche ergab, dass es Personen mit stark schwankenden Kompetenzen und Erfahrungswerten gibt. Die Karrieretools sollen nicht bevormunden, sondern den Nutzer zu einem für ihn angemessenen Niveau führen. Die Tools können fortlaufend aufeinander aufbauen, jedoch gleichzeitig eigenständig nutzbar sein.

Die neuen Tools sollten hauptsächlich visuell und videobasiert sein, z.B. kurze Videos von fünf bis acht Minuten Länge. Aufzählungszeichen sollten kurz und präzise die Hauptpunkte zur besseren Verinnerlichung hervorheben. Weiterhin sollten PDFs zum Download und kurzen Merkblätter zur Verfügung stehen, sodass Teilnehmende diese vor einem Face-to-Face Gespräch durchgehen können. Ebenso können Selbsteinstufungstest vor einem ersten Treffen mit einem Berater absolviert werden. Diese Tools machen Face-to-Face Gespräche effizienter, da bspw. das Level des Teilnehmenden im Vorfeld besser eingeschätzt werden kann und der Berater somit nicht herablassend erscheint. Ein Quiz kann ebenfalls nützlich sein, um das Wissen des Teilnehmenden zu testen.

Workshops und spezielle Einarbeitungen können als Einführung in die neuen Tools und Materialien, sowie deren Anpassung an die Teilnehmenden durchgeführt werden. Ein Onlineportal (z.B. die ACUMEN Website) kann hier als Informations- und Navigationshilfe dienlich sein. Hätten Teilnehmende und Berater Zugang zu solch einem Portal, würde dies die Zuversicht bzgl. Karriereentscheidungen stärken. Regelmäßiger Kontakt mit den Teilnehmenden, sowie regelmäßiges Feedback und Einschätzungen können dies weiterhin unterstützen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die neuen thematischen ACUMEN „Karrieremanagement“ Tools gut entwickelt, aufbauend auf bereits existierende öffentlich zugängliche Tools, wenn möglich aus Großbritannien, online, fortlaufend und kurz sowie visuell und video-basiert sein sollen. Vor allem sollen sie leicht zugänglich und verständlich für die Teilnehmenden zur Eigenverwendung, wie auch für die Berater zur Verbesserung des Face-to-Face Gesprächs sein, sodass diese effizienter gestaltet werden können. Wenn das Level der Tools den Teilnehmenden entsprechend zugeordnet werden kann, können diese am meisten davon profitieren. Ebenso erleichtert es die Arbeit des Karriereberaters, da dieser bereits im Vorfeld konkrete Informationen erhält. „Karrieremanagement“ ist ein andauernder, lebenslanger Prozess. Mit den neuen Tools, welche auf das korrekte Niveau der Zielgruppe abzielen, können die Teilnehmenden, sowie die Berater, gelungener planen, und den Fortschritt der Karriere besser beobachten.

Schlussfolgerungen

Die Rechercheergebnisse zeigen, dass Karriereberatung in den teilnehmenden Ländern (Österreich, Zypern, Tschechien, Finnland, Deutschland, Irland, Italien und Großbritannien) sehr verschiedenen ist und dass der Erwerb von „Karrieremanagementfähigkeiten“ nicht an einen einzelnen Anbieter gebunden ist. Es besteht eine Vielzahl an öffentlichen, privaten und dazwischenliegenden Anbietern, welche Karriereunterstützung unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachten. Eine Fokussierung auf einzelne Gruppen oder Bereiche ist prinzipiell eine gute Idee, sofern eine große Bandbreite an entsprechenden Dienstleistungen existiert. Lokale Berichte zeigen jedoch, dass die Implementation nur teilweise erfolgreich verläuft. Die Unterteilung der Dienstleistungen in verschiedene Bereiche, resultiert in einer Vielzahl an Programmen, die alle eigenständig arbeiten und eine zusammenhängende Unterstützung des „Karrieremanagements“ nicht ermöglichen. Es gibt keinen einheitlichen Ansatz, sondern viele eigenständige Anbieter, was ein Fehlen von Qualitätsstandards vermuten lässt.

Mit diesem Hintergrund ist es für das ACUMEN Projekt von großer Bedeutung, bereits existierende Probleme und unausgereifte Ideen mit einzubeziehen und innovative Lösungsmöglichkeiten zu finden. Das Hauptziel des Projekts ist somit die Entwicklung von Onlinetools, die leicht zugänglich sind und von Volljährigen aller Fähigkeitsstufen benutzt werden können. Komplizierte, benutzerunfreundliche „Karrieremanagement“ Dienstleistungen führen zu Überanstrengung und die Nutzer sind nicht in der Lage Vorteile daraus zu ziehen oder die Dienstleistungen überhaupt wahrzunehmen.

Die Entwicklung von neuen Bildungsmaterialien und Tools ist gekennzeichnet durch ein neues Konzept, dass flexibel und auf Anfrage verfügbar ist. Der Fokus sollte nicht auf einer speziellen Zielgruppe liegen, sondern darauf, dass alle Personen von einem lebenslangen Lernprozess bzgl. der Entwicklung von „Karrieremanagementfähigkeiten“ profitieren können. ACUMEN spricht also Erwachsene in Arbeit, sowie ohne Arbeit gleichermaßen an, um ihnen auf einem sich ständig ändernden Arbeitsmarkt Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Besondere Beachtung bei der Entwicklung der ACUMEN Tools muss die Entstehung neuer Karrieremöglichkeiten finden. Der Schwerpunkt sollte auf „Karrieremanagement“, nicht auf Karriereberatung liegen.

Die Ergebnisse der Feldstudie der Kontrollgruppen der teilnehmenden Länder zeigen, dass zukünftige ACUMEN Teilnehmer/innen eigene Aktivitäten organisieren und eigene Initiative bei der Arbeit mit den Lernmaterialien zeigen müssen. Um diesen Anspruch zu gewährleisten, müssen die Tools auf die entsprechende Fähigkeitsstufe der Teilnehmenden zugeschnitten sein. Dies ist zu erreichen, indem man den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, die eigenen Fähigkeiten einzustufen und vorhergehende Erfahrungen mit einzubeziehen. Die verschiedenen Stufen beziehen sich jedoch nicht nur auf Fähigkeiten und Wissen. Jede Person befindet sich in einem anderen Lebensabschnitt. Manche waren noch nie Teil der Arbeitswelt, andere sind bereits berufstätig oder arbeitslos geworden. Mit dieser Diversität müssen die Lösungen von ACUMEN übereinstimmen. Moderne Technologien und neue Medien müssen zur Entwicklung der Tools genutzt werden. Die Entwicklung von „Karrieremanagementfähigkeiten“ geht einher mit der weiteren Entwicklung der Technologien. In der Verwendung von modernen Technologien besteht eine Möglichkeit für die Teilnehmenden ihre IKT Fähigkeiten zu erweitern. Hierbei muss beachtet werden, dass manche Teilnehmer über keine oder nur geringe solcher Fertigkeiten verfügen, sodass ein Tutorial notwendig wäre, damit die Motivation aufrechterhalten werden kann.

Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die Balance von Face-to-Face Beratung und Onlineaktivitäten. Die persönliche Beratung wird normalerweise als essentiell betrachtet und kann helfen, die persönlichen Stärken und Interessen herauszufinden, sowie an den Schwächen zu arbeiten. Die entwickelten Tools sollen diesen Vorteil nicht ersetzen. Nichtsdestotrotz müssen die Tools durch Vielfalt gekennzeichnet sein, z.B. durch die Verwendung verschiedener Lerntools (Videos, Fallstudien, etc.). Face-to-Face Beratung und Onlinetools sollten sich im besten Falle gegenseitig unterstützen. Beide Elemente können zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels zusammenarbeiten. Dieses Leitkonzept erfordert natürlich gewisse Fähigkeiten die ein Berater besitzen muss. Daher muss das von ACUMEN angebotene Training gewährleisten, dass Berater mit dem nötigen Wissen ausgestattet sind, um Erwachsene in ihrem „Karrieremanagement“ zu unterstützen. Diese notwendigen Fähigkeiten umfassen ein gesamtes Verständnis der ACUMEN Modelle und Tools. Simulationen realer Klassenraumbegebenheiten sowie Workshops können genutzt werden, um praktische Erfahrung zu erlangen.

Um überprüfen zu können, ob der Lernprozess erfolgreich war, muss das Ergebnis oder der Lernfortschritt bewertet werden. Dieser Vorgang sollte mit den Lernmethoden verbunden sein und für Teilnehmer und Anbieter Feedback ermöglichen. Um dies zu erreichen, müssen für jeden Bereich

Ergebnisse definiert werden. Auf diese Weise ist es möglich den erreichten Erfolg und Verbesserungspotenzial festzulegen. Das Hauptanliegen ist, dass die Aktivität nach der Bewertung nicht endet. Die Bewertung soll Verbesserungsvorschläge anbieten, um den gesamten Prozess effektiver gestalten zu können, sie sollten also nicht als reine Evaluierung gesehen werden, sondern als Aspekt des Beratens und des Lernens. Onlinediskussionen, in denen Teilnehmer sich untereinander austauschen können, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und an Lösungen für spezielle Probleme zu arbeiten, können ein möglicher Ansatz für Bewertungen sein. Andere Methoden wie z.B. Quiz oder schriftliche Aufgaben können ebenso angewandt werden. Die einfachste und günstigste Lösung ist wohl eine unterstützte Selbstbewertung. Eine Kombination verschiedener Methoden, stets verbunden mit einem gemeinsamen Feedback, könnte sich als effektiv erweisen.

Eine Überprüfung der 'Scottish CMS Learning Outcome Matrix', lässt den Schluss zu, dass alle teilnehmenden Länder das Rahmenkonzept bestätigen und die für die vier Themen – Self, -Strengths- Horizons- and Networks – spezifischen Fähigkeiten als essentiell für ein effektives „Karrieremanagement“, auch im Rahmen von ACUMEN, betrachten. Die nachstehende Tabelle fasst die Hauptempfehlungen der lokalen Arbeitsgruppen zusammen:

- a) Nutzen Sie effektiv die Vielzahl an „Karrieremanagement“ Produkten und Dienstleistungen auf eine Art, die den individuellen Anforderungen entspricht.
- b) Identifizieren Sie Möglichkeiten zur Entwicklung individueller Lernziele und Arbeitsfähigkeiten und verstehen Sie, wie der Arbeitsmarkt funktioniert: wie Sie Arbeit finden, wie und warum die Industrie und individuelle Arbeitsplätze sich verändern und welche Fähigkeiten verlangt werden.
- c) Identifizieren Sie, wie Einzelpersonen innerhalb des Arbeitsplatzes sich weiterentwickeln können.
- d) Rufen Sie die den individuellen Bedarf an Dienstleistungen ab, arbeiten Sie mit Partnern zusammen, oder koordinieren und organisieren Sie ein Bündel an Dienstleistungen.
- e) Seien Sie in der Lage Karriereentscheidungen zu treffen, Veränderungen sowie Unsicherheiten durch vorausschauendes Planen entgegenzutreten, sowie zuversichtliche Entscheidungen für sich selbst zu treffen.

Experten aus Irland empfahlen ein weiteres Lernresultat: „Seien Sie besser in der Lage für Ihre eigenen Fähigkeiten zu werben und diese zu kommunizieren, und entwickeln Sie ein karrierespezifisches Netzwerk, welches darauf abzielt Kontakte an der Arbeitsstelle aufzubauen.“ Italienische Experten empfahlen als weiteres Lernresultat: „Die Lösung von Problemen“ sowie „Kommunikation und Verhandlungen“.

	a)	b)	c)	d)	e)
Österreich	Für diesen Zweck benötigen die Personen Selbstorganisation und die Fähigkeit zur Selbstinitiative.	Dies sollte weiterhin beinhalten: eigene Ziele setzen, eine Zukunftsperspektive aufbauen und die Dynamik des sich ständig wechselnden Arbeitsmarktes in Betracht ziehen.	Benötigt wird ein Lernen auf Abruf, Flexibilität der Arbeiterschaft, sowie Adaption zu den Anforderungen der modernen Welt.	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen
Zypern	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen
Tschechien	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen
Finnland	Es kann, insbesondere für Menschen mit verschiedenen Arten neuropsychologischer Erkrankungen, sich als schwierig erweisen. Persönliche Beratung ist essentiell.	Es benötigt eine selbstauflegende Einstellung und den Willen sich selbst zu verändern und weiterzuentwickeln. Persönliche Beratung wird bzgl. CMS als Notwendigkeit gesehen.	Die gleichen Gedanken wie bereits bei den ersten beiden Fragen wurden angegeben.	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen
Deutschland	Bestätigt ohne Empfehlungen	Für manche Personen mag dies schwierig sein, daher sollte externe Unterstützung bereitgestellt werden, um eine Person beim Erreichen dieser Ziele zu unterstützen.	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen
Irland	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen
Italien	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen
Großbritannien	Bedeutung von Face-to-Face Beratung und kostenlosen Tools	Nicht einvernehmlich. Es wurde betont bzgl. der CMS-Tools auf dem neuesten Stand zu sein, sowie für ein integriertes Dienstleistungspaket zu sorgen.	Bestätigt ohne Empfehlungen	Bestätigt ohne Empfehlungen	Nicht einvernehmlich. Die Notwendigkeit die Berufswahl und den Fortschritt im Beruf zu planen wurde jedoch bestätigt.



Project Number: 2016-1-UK01-KA204-024334



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.