



ACUMEN **Strategiepapier**

Inhalt:

<i>“Es ist nicht von Bedeutung, wie langsam du gehst,.....</i>	2
1. Einleitung	3
2. Zusammenfassung	3
Vorschläge für eine Reformänderung.....	6
3. Hauptteil.....	8
a) Übersicht/Hintergrund.....	8
Motivationsschreiben.....	8
Kritische Betrachtung der aktuellen Politik	8
b) Diskussion.....	19
Alternativen zu aktuellen politischen Optionen präsentiert durch ACUMEN.....	19
c) Implementierung.....	21

*“Es ist nicht von Bedeutung, wie langsam du gehst,
solange du nicht stehenbleibst.”*

Konfuzius

1. Einleitung

Acumen Karriereplanungsfähigkeiten (CMS) ist ein von Erasmus+ gefördertes Projekt, das den aktuellen Stand zum Thema Karriereplanung innerhalb der acht Partnerländer untersucht hat. Da sich der europäische Arbeitsmarkt immer mehr in Richtung hochwertige und hochqualifizierte Beschäftigungen entwickelt, ist es umso wichtiger die notwendigen Fähigkeiten zu besitzen, um seine Karriere erfolgreich planen zu können. Die Globalisierung und neue Technologien verändern das Berufsleben inhaltlich und strukturell, da neue Arbeitsmodelle entstehen und die breit gefächerten Erwartungen an berufliche Fähigkeiten, soziale Kompetenzen und an das Lernen, stetig wachsen. Wie die Projektpartner feststellten (und wie es auch in diversen Projekten und Berichten, z.B. ICARD, zu lesen ist), werden die Themen berufliche Bildung und Karriereplanungsfähigkeiten in konträren Zusammenhängen vielseitig und bruchstückhaft in der Erwachsenenbildung und in Schulen der verschiedenen Partnerländer behandelt. Es gibt keinen klaren und formellen Rahmenplan für Karriereplanungsfähigkeiten in Europa. Durch die neuen VUCA¹-Rahmenbedingungen wird es immer wichtiger für Arbeitnehmer, gut informiert zu sein und so wohl überlegte Entscheidungen bezüglich ihrer beruflichen Laufbahn treffen zu können. Mithilfe eines Selbsthilfe-Ratgebers und Online Lernmaterial für Lernende sowie Fachleute im Bereich Erwachsenenbildung (Pädagogen, Berufsberater, Personalentwickler usw.), basierend auf dem schottischen Rahmenplan zu Karriereplanungsfähigkeiten (2012), möchte das Acumen CMS die unterschiedlichen Konzepte und Ideen (zu Berufsbildung, Karriereplanung, Berufswechsel, Talent-Management usw.) vereinen.

2. Zusammenfassung

Das ACUMEN Konsortium betrachtet das Thema Karriereplanungsfähigkeiten als „neues Bildungsfeld“ innerhalb der Arbeitswelt. Dies ist von besonderer Bedeutung für Arbeitnehmer in gering qualifizierten Beschäftigungen, die nicht in der Lage sind ihre Karriere erfolgreich weiterzuentwickeln und dadurch großer Unsicherheit ausgesetzt

¹ Das Akronym V.U.C.A. (kurz für volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) beschreibt die geänderten Rahmenbedingungen unter denen Unternehmen organisiert und Mitarbeiter geführt werden müssen. (Ulrich Grannemann, „Wir alle leben in der VUCA-Welt“, <https://www.leadion.de/2015/08/31/wir-alle-leben-in-der-vuca-welt/>)

sind, während sich der Arbeitsmarkt weiterentwickelt. Karriereplanungsfähigkeiten sind nun grundlegende Schlüsselqualifikationen und dadurch unerlässlich innerhalb der VUCA-Welt. Innerhalb des ACUMEN Projekts wurde ein Pilotmodell entwickelt, das auf die Lernbedürfnisse von Erwachsenen in Beschäftigungsverhältnissen angepasst wurde. Diese Online Lernplattform kann zielgruppenübergreifend genutzt werden, von Studenten über Erwachsenenbildner bis hin zu Berufsberater und Coaches.

Da sich der europäische Arbeitsmarkt immer mehr in Richtung hochqualifizierte und hochwertige Beschäftigungen entwickelt, ist es jetzt schon umso wichtiger für Arbeitnehmer, ihre berufliche Laufbahn selbst weiterentwickeln und gestalten zu können. Karriereplanungsfähigkeiten können fast schon als eigenständiges Feld "neuer Kompetenzen" bezeichnet werden. Gerade Arbeitnehmer in gering qualifizierten Beschäftigungen oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, die nicht in der Lage sind ihre eigene berufliche Situation erfolgreich weiterzuentwickeln, haben oft keine berufliche Perspektive. Karriereplanungsfähigkeiten gehören nun zu den grundlegenden Schlüsselqualifikationen und das ACUMEN Projekt entwickelte hierzu eine Pilot-Selbstlernplattform, die auf die Lernbedürfnisse von Erwachsenen in Beschäftigungsverhältnissen angepasst ist.

Die Globalisierung und neue Technologien führen zu sozialen Wandlungsprozessen, die nicht nur die bestehenden Arbeitsstrukturen sondern auch ganze Arbeitsplätze verändern. Diese neuen Arbeitsmodelle fordern ein breites Spektrum an Fähigkeiten, die sowohl berufliche Qualifikationen als auch soziale Kompetenzen und das Lernen selbst umfassen. Mittlerweile gibt es vielerlei neue Lernumgebungen (von Moodle und anderen Lernplattformen bis hin zu Fernuniversitäten) und Lernmöglichkeiten, durch die sich Arbeitnehmer weiterbilden können, um damit den neuen Erwartungen von Arbeitgebern gerecht zu werden. Weltweit findet ein gesellschaftlicher Wandel statt und seine Geschwindigkeit ist enorm. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit verbunden mit einer Disposition zu lebenslangem Lernen bilden die zentralen Schlüsselemente, um diesem raschen Wandel erfolgreich zu begegnen.

Das ACUMEN Konsortium ist der Meinung, dass die konventionelle Berufsberatung, obgleich relevant innerhalb Schulen und Institutionen, für Menschen in Arbeit gänzlich ungeeignet ist. Dadurch besteht eine enorme Marktlücke für kostenfreie und leicht

zugängliche Karriereplanungstrainings, die Erwachsene dabei unterstützt, ihre berufliche Laufbahn in die Hand zu nehmen. Karriereplanung findet nicht ab und zu statt, es ist vielmehr ein andauernder Prozess, der während der gesamten beruflichen Laufbahn eine Rolle spielt. Es ist hilfreich, sich Karriereplanung als Philosophie und Set an Gewohnheiten vorzustellen, das Erwachsene dazu befähigt, Karriereziele zu erreichen und eine berufliche Resilienzfähigkeit zu entwickeln. Karriereplanungsfähigkeiten sind die neuen „Arbeitsmarktkenntnisse“. Arbeitnehmer, die diese notwendigen Fähigkeiten erworben haben, könnten einerseits einschätzen, wohin sich der Arbeitsmarkt entwickelt. Andererseits wären sie in der Lage sich mit neuen Kompetenzbereichen, die ihren Stärken entsprechen, zu befassen. Zudem helfen Karriereplanungsfähigkeiten Arbeitnehmer zu erkennen, welche Fähigkeiten und Kenntnisse zukünftig möglicherweise wichtig und gefragt sein werden. Basierend auf diesem Wissen könnten Menschen also einen persönlichen Lernplan entwickeln, um damit ihren Weg zu einer zukunftsfähigen und bereichernden Arbeit zu gestalten. Stetiges Kontakte knüpfen, Gespräche über berufliche Entwicklungen, ein regelmäßiges Update des beruflichen Entwicklungsplans und bei Bedarf auch mal neue Zielsetzungen sind Schlüsselemente für die erfolgreiche Planung seiner Karriere. Ebenfalls wichtig für eine gelingende Karriereplanung sind Grundkenntnisse in der Stellensuche und eine gewisse Belastbarkeit in Veränderungsprozessen.

Der im Juli 2012 veröffentlichte „Rahmenplan für Karriereplanungsfähigkeiten“ für Schottland fasst Karriereplanungsfähigkeiten in vier Unterthemen zusammen: Selbst, Stärken, Horizonte und Netzwerke. Dieser Rahmenplan bildet die Basis für das ACUMEN Projekt, in dem das Konsortium eine Reihe von Tools und Übungen entwickelt hat, die die oben genannten Themen behandeln. Die Tools sollen Erwachsene in Arbeit oder Arbeitsuchende dabei unterstützen, ihre berufliche Laufbahn auf sich abgestimmt weiterzuentwickeln.

Eine heutzutage so dynamische Wirtschaft lädt möglicherweise dazu ein, sich nicht weiter nur auf staatliche Einrichtungen zu verlassen, sondern Dienstleistungen anzubieten, um Menschen in Ihrer Eigenständigkeit zu schulen. Hierbei ist auch wichtig zu erwähnen, dass die konventionelle Berufsberatung Menschen in Arbeit womöglich wenig nützt. Erwerbstätige heutzutage brauchen Unterstützung dabei, starke Karriereplanungsfähigkeiten zu entwickeln, um diese in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt immer wieder für Ihre berufliche Entwicklung einzusetzen.

So etwas wie eine Anstellung auf Lebenszeit ist heute nicht mehr denkbar. In der modernen Arbeitswelt liegt der Fokus darauf, die aktuellsten Kenntnisse zu haben. Um ihren Arbeitsplatz zu sichern, müssen viele Arbeitnehmer in niedrighschwelligen oder gefährdeten Beschäftigungen Verantwortung für ihre Karriereplanung übernehmen, zukünftig gefragte Fähigkeiten erkennen und grundlegende Weiterbildungsmöglichkeiten ausfindig machen.

Für viele Erwachsene hat sich der Übergang von der Schule bzw. der Universität hin zum Arbeitsleben als schwierig erwiesen. Einst den Beruf mit Bedacht ausgewählt, finden sich heute viele Arbeitnehmer in aussterbenden Berufen wieder, da mit dem Aufkommen neuer Technologien und einer neuen Arbeitspraxis andere Fähigkeiten nachgefragt werden. Viele Arbeitnehmer befinden sich daher in einer sehr prekären Lage ohne jegliche Unterstützung in der Aufrechterhaltung ihres Arbeitsverhältnisses. Wenn Arbeitnehmer dabei unterstützt werden ihre Karriere zu planen, ihr Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen und einen persönlichen Karriereplan zu erstellen, kann der heutzutage so rasch entwickelnde Arbeitsmarkt enorm beeinflusst werden.

Wie in den meisten Bereichen des Bildungssektors, haben sich die Beratungsdienste hinsichtlich Weiterentwicklung und Umsetzung innerhalb der Mitgliedsstaaten unterschiedlich entwickelt. Die Zusammenarbeit innerhalb eines Konsortiums ermöglichte es uns, voneinander zu lernen, bewährte Methoden auszutauschen, und ein Modell zu entwickeln, das sich durch viele Vorteile auszeichnet: es ist auf unterschiedliche kulturelle Perspektiven anpassbar, es ist nützlich für viele Dienstleistungsmodelle und über die ursprünglichen Partnerländer hinaus nutzbar. Die ACUMEN Lernplattform für Karriereplanungsfähigkeiten (Acumen CMS) wurde entwickelt, um Menschen in einer komplexen Arbeitswelt zu unterstützen, damit sie flexibel mit Veränderungen umgehen und, z.B. durch eine Umschulung, langfristig beruflich erfolgreich sind.

Vorschläge für eine Reformänderung

Das vorgeschlagene Strategiepapier untersucht die Erfahrungen der Projektpartner in 8 verschiedenen EU Staaten und schlägt darauf basierend Reformänderungen vor. Ein besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Perspektiven der Kontrollgruppen (bestehend aus Pädagogen, Personalentwickler und Berufsberater) in den verschiedenen Ländern gelegt. Das Strategiepapier prüft außerdem, weshalb ein

Reformansatz (z.B. auf Regierungsebene mithilfe einer nationalen Richtlinie, auf institutioneller Ebene innerhalb der Universitäten/Schulen oder durch Arbeitgeber) relevant sein könnte und welche Vorteile das vorgeschlagene Modell mit sich bringt. Durch den Selbsthilfe-Ratgeber und das Online-Lernmaterial werden Menschen befähigt, ihre Karrieren selbst zu planen, während gleichzeitig die Produktivität auf nationaler und institutioneller Ebene erhöht wird und das Prinzip vom lebenslangen Lernen aktiv umgesetzt wird.

Nationale Ebene

1. Die einfachste und effektivste Alternative ist die Implementierung von Karriereplanungsfähigkeiten in den Lehrplan aller weiterführenden Schulen
2. Das Bewusstsein für Karriereplanungsfähigkeiten bei Pädagogen und innerhalb Bildungsträger stärken.

Institutionelle Ebene

3. Arbeitnehmer, egal ob Jugendliche oder Erwachsene, dazu ermutigen, Möglichkeiten des lebenslangen Lernens, wie das Acumen CSM, zu nutzen und so eine gebildete Arbeitnehmerschaft schaffen.
4. Ein aktives und integriertes Netzwerk zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistern schaffen.

3. Hauptteil

a) Übersicht/Hintergrund

Motivationsschreiben

Das Acumen Konsortium ermittelte einige nennenswerte Kernpunkte, die in diesem Strategiepapier diskutiert werden.

1) Die Personalentwicklung bildet den Grundstein eines jeden Landes oder einer jeden Institution, um weltweit wettbewerbsfähig zu werden und zu bleiben. Gleichwohl sind Erwachsenenbildner, Persönlichkeitsentwickler, und Arbeitsvermittler wesentlich für jegliche Dienstleistung in der Erwachsenenbildung. Aus diesem Grund und da sie sich mit verschiedenen Berufsfeldern und unterschiedlichsten Bildungsthemen beschäftigen, müssen diese Fachkräfte mit Hilfsmitteln zur Entwicklung von Karriereplanungsfähigkeiten ermutigt und unterstützt werden.

(2) Unabhängiges Lernen ist ein wichtiges Entwicklungsfeld, um gering qualifizierte Beschäftigte bei der Arbeitsplatzzerhaltung zu unterstützen, um Menschen in gefährdeten Arbeitsverhältnissen zu helfen beruflich aufzusteigen und um Menschen in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Randgruppen einen Weg zurück in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Unabhängige Karriereplanung könnte für viele Menschen in schwierigen Situationen der erste Schritt sein.

Die Absicht dieses Strategiepapiers ist es, eine breite Debatte über die Implementierung von Karriereplanungsfähigkeiten in das Bildungssystem anzuregen.

Kritische Betrachtung der aktuellen Politik

Die Unterschiede in Berufsbildung und Karriereplanung innerhalb der Partnerländer sind groß. Während manche Länder (z.B. Finnland) in diesen Bereichen durchaus fortgeschritten sind, fehlte es anderen Ländern (z.B. England) bis zum Jahr 2017 an einer innerstaatlichen Regelung, andere (z.B. Zypern und Tschechien) näherten sich mit Initiativen ihren europäischen Kollegen an und wieder andere (z.B. Deutschland und Irland) erzielten Erfolge durch eine Kombination aus verschiedenen Angeboten für berufliche Bildung in ihren Ländern. In Italien gibt es keinen nationalen Rahmenplan

für Karriereplanungsfähigkeiten, doch wurde der Bedarf offiziell anerkannt und daraufhin im Jahr 2013 Maßnahmen angeordnet. Aufgrund dieser Sachlage ist es sinnvoll zu untersuchen, wie verbreitet das Thema berufliche Bildung im jeweiligen Partnerland ist und wie Acumen CMS die bestehenden nationalen Debatten sowie die Einführung nationaler und institutioneller Regelungen unterstützen kann. Dies könnte zu einem europäischen Rahmenplan für Karriereplanungsfähigkeiten und einem europaweiten Talent-Management führen. Die Vision für 2020 könnte hierbei sein, Gleichberechtigung und die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen zu fördern, um die Produktivität der Bürger zu steigern und so das personelle Potenzial Europas zu verwirklichen.

Österreich

Die Bildungspolitik in Österreich ist aufgeteilt und die Dienstleister für Berufsberatung sind sehr unterschiedlich: Zum einen gibt es das *Österreichische Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung*, das Programme entwickelt, strukturelle Regelungen festsetzt und Schwerpunkte im Bereich Erwachsenenbildung bestimmt. Außerdem ist es zuständig für die formale Schulbildung.

Zum anderen gibt es das *Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz*, das sich mit der Arbeitsmarktpolitik befasst, indem es Entwicklungen im Arbeitsmarkt und der Erwachsenenbildung berücksichtigt. Die finanziellen Mittel für diese und ähnliche Themen werden hauptsächlich hier bestimmt. Der *Arbeitsmarkt Service Österreich (AMS)*, Österreichs Hauptdienstleister am Arbeitsmarkt, ist zuständig für die Arbeitsvermittlung und für die Unterstützung Arbeitssuchender und Bildungsunternehmen bei Themen wie Finanzierung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Der AMS arbeitet im Auftrag vom *Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz*. Institutionen sozialer Partner wie die Handelskammer, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer beraten zu den Themen Arbeit und Bildung und kooperieren eng mit dem AMS.

Durch konstanten Wissens- und Informationsaustausch zwischen den beiden Ministerien kann eine aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich gewährleistet werden. Der Trend geht von der konventionellen Schulung in Richtung Maßnahmen mit einer stärkeren Verbindung von Bildung und Arbeitsmarkt. Um auf diese Tendenz entsprechend zu reagieren, sollten Schulungsanbieter Beschäftigungsstatistiken und Wirtschaftsdaten mehr berücksichtigen.

Die innerhalb des Acumen Projekts entwickelten Ergebnisse sind auf den Trend, der sich weg von der konventionellen Schulung in Richtung Maßnahmen mit einer stärkeren Verbindung von Bildung und Arbeitsmarkt bewegt, ausgerichtet.

Interessensvertreter (wie die österreichische Fokusgruppe) schlagen daher Trainingsmaßnahmen vor, die von allen oben genannten Partnern (Arbeitsmarkt Service Österreich, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz) entwickelt und gestaltet werden. Dabei wäre jedoch entscheidend, dass der Bildungsanbieter alleinig für die Entwicklung von pädagogischem Input, für die Abläufe und für die individualisierte Unterstützung verantwortlich ist. Die Berufserfahrungen der Interessensvertreter bestätigen, wie wichtig es ist, dass die Hauptverantwortung bei den Bildungsanbietern liegt. Demnach war sich die österreichische Fokusgruppe einig, dass die Verantwortung für Karriereplanungsfähigkeiten auf institutioneller Ebene liegen sollte und staatliche Einrichtungen eine unterstützende kooperierende Rolle einnehmen sollten.

Bei der Einführung dieses Vorschlags hält die österreichische Fokusgruppe einen konstanten Dialog zwischen allen beteiligten Parteien, einschließlich der Lernenden, für unerlässlich. Es ist maßgeblich, den Lernprozess und die Lernziele für alle am Prozess Beteiligten, einschließlich – oder besonders - für die Lernenden komplett transparent zu gestalten. Alle Parteien sollen in Kenntnis darüber sein, welche Ziele erreicht werden, in welchem Zeitraum dies geschieht und weshalb die definierten Ziele wichtig sind.

Zypern

Laut der Strategie für Lebenslanges Lernen von 2014-2020 für Zypern ist die Bereitstellung von Beratungsdiensten für alle Bevölkerungsgruppen eine politische Priorität. Jugendliche werden in der Berufsschule (STVE) in Berufsbildung unterrichtet, Erwachsene ab 18 Jahren haben die Möglichkeit zur Berufsbildung über private und staatliche Anbieter.

Berufsberatungen in Berufsschulen werden üblicherweise von der Schule selbst geleistet oder vom Weiterbildungsinstitut. Es gibt jedoch keine Regelung für Kurse zu Karriereplanungsfähigkeiten oder Berufsberatungen in diesen Zentren.

In Zypern sind die Hauptverantwortlichen für Orientierung und Beratung das Ministerium für Bildung und Kultur (MOEC), das Ministerium für Gemeinnützige Arbeit und soziale Sicherheit und die Behörde für Personalentwicklung (HRDA).

Weitere wichtige Dienstleister für Orientierung und Beratung sind:

- Der Jugendvorstand Zypern, spezialisiert in der Beratung von Jugendlichen bis 30 Jahre
- Gewerkschaften und Kommunen
- Der Career Service an zypriotischen Universitäten

Im März 2012 wurde nach einem Beschluss des Ministerrats das Nationale Forum der Lebenslangen Beratung Zypern gegründet. Ziel des Forums ist eine spezielle Richtlinie in Einklang mit dem Konzil Europäischer Entschlüsse zu lebenslanger Beratung von 2004 und 2008 und mit der Kommunikationskommission (2010) „Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum“.

Hauptziele des Forums sind:

- Koordination und Kommunikation zwischen Beratungsdiensten
- Durchsetzung eines Beratungsrahmenplans zur Qualitätssicherung
- Bürgern einen leichteren Zugang zu Beratungsdiensten verschaffen
- Förderung von Forschungen zum Thema „Beratung“
- Repräsentation Zyperns in Meetings und Arbeitsgruppen zu lebenslangem Lernen auf europäischem und internationalen Level

Einige europäische und regionale Förderungsprogramme finanzieren eine Vielfalt an Bildungsprojekte für Menschen aus gefährdeten sozialen Gruppierungen, wie z.B. Analphabeten oder digitale Analphabeten, frühe Schulabgänger, arbeitslose Jugendliche und niedrig-qualifizierte Erwachsene. Diese Projekte beinhalten oft Kurse zum Thema Karriereplanung. Sie werden jedoch nur eine bestimmte Zeit lang angeboten (je nach Förderungszeitraum) und decken die Zahl der Menschen auf der Suche nach Arbeit oder mit dem Bedarf an Karriereplanungsfähigkeiten nicht ab.

Außerdem sind Berufsberatungsangebote, die Menschen beim Planen ihrer Karriere unterstützen sollen, meist an junge Absolventen oder junge Arbeitssuchende bis 35 Jahre gerichtet. Die Finanzkrise und der globale Wandel wirkten sich jedoch auch auf andere gefährdete Gruppierungen und Menschen mit langfristigen Karrieren aus. Die Möglichkeiten an Berufsberatungen für diese Menschen beschränken sich auf private

Unternehmen oder die Jobcenter. Demzufolge besteht für die Menschen in Zypern ein Bedarf an Innovationen wie z.B. das Acumen CMS.

Tschechien

Für Orientierung und Beratung sind in Tschechien zwei Ministerien zuständig, die jeweils von einer Reihe sehr spezialisierter und fest zugeordneter Unternehmen unterstützt werden. Das Arbeits- und Sozialministerium ist durch die Agentur für Arbeit hauptsächlich zuständig für die Berufsfindung, berufliche Veränderungen und neue Beschäftigungen. Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport ist verantwortlich für Orientierung Beratung an Schulen.

In Tschechien gibt es verschiedene Dienstleister für berufliche Orientierung, die jeweils auf eine bestimmte Zielgruppe spezialisiert sind. Ein Angebot für alle Menschen, auch für die, die keiner der Zielgruppen angehören, scheint es nicht zu geben. Einerseits kommt das denen zu Gute, die Teil der Zielgruppen sind. Andererseits verstärkt es die Problematik "ein transparentes und kohärentes Leitsystem für lebenslanges Lernen" zu schaffen. Ein Mainstream-Ansatz hätte dies leichter gemacht.

Die neu wahrgenommenen Angebote zur Karriereplanung werden zum unverzichtbar wenn wir über lebenslanges Lernen sprechen. Tatsache ist jedoch, dass Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen nicht zu den Stärken des tschechischen Bildungssystems gehören. Man könnte sogar von einer massiven Unterschätzung dieses Bildungsaspekts und einem akuten Änderungsbedarf dieser Situation in Tschechien sprechen.

Tschechien hat die niedrigste Arbeitslosenquote der EU. Tatsächlich haben wir es mit einem Arbeitskräftemangel in einigen Industriezweigen zu tun. Diese Situation lädt geradezu dazu ein, den Job zu wechseln oder den Berufsweg zu ändern. Es gibt zwar Möglichkeiten zur Berufsberatung, jedoch nur für bereits arbeitslose Menschen und sie ist zudem kostenpflichtig. Viele niedrigqualifizierte und geringverdienende Menschen möchten ihren Beruf wechseln, jedoch fehlen ihnen die nötigen Mittel, um die Angebote zu nutzen. Für diese Menschen bieten die ACUMEN Karriereplanungs-Lernmittel eine große Chance, da sie kostenfrei zugänglich, benutzerfreundlich und

zeitlich flexibel sind. Wir sehen eine enorme Lücke in der Bildung der jungen Generation. In Interviews machten Interessenvertreter den Vorschlag Karriereplanung in den Lehrplan aufzunehmen.

Finnland

Karriereplanungsfähigkeiten genießen in Finnland einen hohen Stellenwert. Wissen und Bildung sowie Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit bilden zwei der sechs Kernvorhaben des derzeitigen Regierungsprogramms. Ziel der Regierung ist es, die Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren und den Übergang vom Schulwesen in die Arbeitswelt zu erleichtern, weshalb sie der beruflichen Orientierung und Berufsberatung einen hohen Stellenwert beimisst. Auch Berufsberater in Bildungsunternehmen haben eine solide Position: es ist gesetzlich geregelt, dass jede Bildungseinrichtung, Beratungen zur Orientierung anbieten muss, um Lernende beim Erreichen ihrer Lern- und Karriereziele zu unterstützen.

Zudem werden Karriereplanungsfähigkeiten als eigenständiges Fach in Schulen unterrichtet. In der Grundschule und in der Oberstufe müssen Karriereplanungsfähigkeiten eine bestimmte Stundenanzahl pro Woche unterrichtet werden. In Berufsschulen sind Arbeitsmarktkenntnisse und unternehmerische Fähigkeiten verpflichtend für alle Schüler. Demnach wird die berufliche Orientierung und Berufsberatung vor allem von Bildungsinstitutionen für ihre Schüler angeboten.

Allgemein kann die Situation rund um das Thema Karriereplanung in Finnland als gut und stimmig angesehen werden. Berufliche Orientierung und Beratung ist im finnischen Schulsystem Teil des Lehrplans.

Für die Karriereplanung von Erwachsenen ist das staatseigene Ministerium für Wirtschaft und Arbeit zuständig. Dieses bietet kostenfreie Berufsberatungen für alle an. Die Angebote des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit sind im ganzen Land für alle verfügbar. Es werden berufliche Coachings angeboten, um mithilfe von z.B. Praxistests die Ziele des Klienten zu klären

Ein weitere nennenswerter Anbieter von beruflicher Bildung sind die Recruiting-Unternehmen. Ihre Dienste werden meist von großen Firmen in Anspruch genommen, deren Mitarbeiter davon dann profitieren. Außerdem gibt es eine immer steigende Anzahl an privaten Anbietern für berufliche Bildung, die Menschen bei beruflichen Veränderungsprozessen oft besser unterstützen können.

Deutschland

Die Arbeitsagentur in Deutschland ist rechtlich dazu verpflichtet (kostenlose) Karriereberatung anzubieten. Dies ist im Sozialgesetzbuch verankert. Es gibt in allen großen Städten Agenturen, die dafür verantwortlich sind Arbeitslosenleistungen zu bearbeiten und Menschen dabei behilflich zu sein einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Zusätzlich existieren sogenannte Jobzentren, die Beratung und Coaching für Arbeitssuchende anbieten, teilweise abhängig vom Fallmanagement. BerufsberaterInnen, die in Arbeitsagenturen und Jobzentren arbeiten bieten individuelle In- House Beratungen an. Die Arbeitsagenturen und Jobzentren kooperieren mit privaten Coachinganbietern, die längerfristige Coachingunterstützung für Arbeitssuchende anbieten. Die Kosten für Coaching innerhalb von Firmen (Coaching von Gruppen/ Teams, individuelles Coaching z.B. für ManagerInnen) werden normalerweise durch den Arbeitgeber gezahlt. Zusätzlich bieten viele private -/ Profitgesellschaften und viele selbständige Coaches, BerufsberaterInnen etc. Karriereberatungen an (gegen Entgelte). Dennoch existieren keine landesweiten, einheitlichen Coaching- oder Berufsberatungsprogramme, daher unterscheiden sich die Angebote in den verschiedenen Bundesländern und Regionen.

In Deutschland werden eine Vielzahl an Möglichkeiten für Menschen angeboten, die Berufsberatung benötigen. Das Problem liegt jedoch beim Zugang für angestellte Personen.

Heutzutage wird es immer wichtiger die eigene Persönlichkeit und die Fähigkeiten zur Planung der eigenen Karriere zu entwickeln. Im Zuge der Digitalisierung unterliegt die heutige Arbeitswelt einem stetigen Wandel, aufgrund dessen steigt der Bedarf für das Selbstmanagement und die Selbstorganisation stetig an. Um dieses Problem zu lösen diskutierten wir zwei Alternativen der aktuellen Politiken in Deutschland- eine Alternative beinhaltet die betriebliche Karriereberatung für angestellte Menschen finanziert durch die Regierung, die andere die Fähigkeiten für das Karrieremanagement als Teil des Curriculums in allen deutschen Schulen ab der 7. Klasse an.

Irland

Die nationale AEGI ist eine Initiative, die durch die Bildungsabteilung unterstützt wird und vom nationalen Zentrum für Bildungsberatung ausgeführt wird. Diese Initiative wird lokal durch KarriereberaterInnen implementiert, die Bildungsberatung für Erwachsene und Informationsservices (AEGIS) vermitteln, die innerhalb des Landes durch 16 Bildungs- und Trainingsboards (ETBs) angeboten werden. Insgesamt steht AEGI 40 Beratungszentren für Erwachsene, die durch diese 16 ETBs in ganz Irland angeboten werden vor und managt diese. Beratung im Bereich Bildungsberatung für Erwachsene und der Aus- und Weiterbildung werden in Irland primär durch diese Zentren angeboten.

Zusätzlich zu diesen lokalen und nationalen Berufsberatungsanbietern existiert eine Fülle an privaten Unternehmen, die Dienstleistungen für erwachsene Lernende in Bezug auf die Karriereberatung anbieten. Diese sind alle professionelle Dienstleister, für die KlientInnen jedoch zahlen müssen, um Unterstützung im Bereich Karrieremanagement zu erhalten.

Der Fakt, dass Karrieremanagement und die Planung der beruflichen Laufbahn für Erwachsene, die sich in einer Anstellung befinden, nur durch zahlungspflichtige Dienstleister existiert ist eines der Hauptprobleme für ArbeitnehmerInnen in Irland. Dies bestätigte sich auch bei den GruppenteilnehmerInnen der Fokusgruppe. Kostenlose Dienstleistungen und Beratungen, die in Irland zur Verfügung stehen, zielen auf sozial und ökonomisch benachteiligte Erwachsene ab. Für die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit nicht befriedigend finden oder ihre Kompetenzen verbessern möchten, so dass sie innerhalb der Firma aufsteigen können oder Beratung in Bezug auf die Planung ihrer potentiellen Karriere möchten, existiert heutzutage sehr wenig Unterstützung in Irland, wenn sie nicht bereit sind professionelle Serviceanbieter zu bezahlen. Daher existiert ein Bedarf an Ressourcen, wie diejenigen, die innerhalb des ACUMEN Projekts entwickelt wurden, durch welche ArbeitnehmerInnen aus allen Gesellschaftsschichten unterstützt werden können.

Italien

In Italien wurden die Fähigkeiten für das Karrieremanagement (CMS) formal in den nationalen beschäftigungspolitischen Leitlinien von 2013 festgehalten. Es existiert zurzeit kein nationaler CMS Rahmen. Karriereberatung wird zwischen den Schuldistrikten (Bildungsberatung) und Regionen (Berufsberatung) aufgeteilt. Die Präsenz bestimmter Ziele hat ebenfalls die Notwendigkeit für ad hoc Informationszentren (für Frauen, ImmigrantInnen, etc.) geschaffen. Des Weiteren ist der Beruf des Karriereberaters nicht als offizieller Beruf in Italien anerkannt, daher existieren auch keine formellen Anforderungen um ein Berufsberater zu werden.

Schulen und Universitäten haben keine BerufsberaterInnen innerhalb ihrer Belegschaft. Noch nicht einmal die öffentlichen Arbeitsagenturen, die von den Regionen verwaltet werden, verfügen über BerufsberaterInnen und sie beschäftigen meistens externe MitarbeiterInnen von Vereinen und Agenturen, um diese Aufgaben abzudecken.

Während der Fokusgruppen hoben die TeilnehmerInnen hervor, dass junge Menschen große Schwierigkeiten dabei haben zu verstehen wie in der Arbeitswelt Fuß gefasst werden kann; sie würden nicht wissen wie sie sich gegenüber ihren Vorgesetzten ausdrücken können, sie würden nicht wissen wie man verhandelt, etc. Dies ist jedoch kein Problem für diejenigen, die bereits gearbeitet haben.

Einige TeilnehmerInnen betonten, dass eines der kritischen Elemente im Bereich des Karrieremanagements die Entscheidungsfindung ist, d.h. die Fähigkeit nicht nur zum Zwecke des Karrieremanagements Entscheidungen zu treffen, sondern auch „ökologisch“- z.B. Entscheidungen, die in Übereinstimmung mit den eigenen Werten stehen.

ACUMEN repräsentiert eine Verschiebung in Italien: von der Karriereberatung hin zur Berufswahl und dem Aufbau einer beruflichen Karriere oder Weiterbildung.

Großbritannien

In Großbritannien variieren sogenannte Informationen über den beruflichen Werdegang, Ausbildungs- und Berufsberatung (CEIAG) in allen vier Regionen stark: England, Wales, Schottland und Nordirland. Alle Regionen gründen ihre CEIAG auf einer Reihe an politischen Themen, um den lokalen Konditionen jedes Landes zu entsprechen, z.B. ökonomische Engpässe und Kompetenzmangel,

soziale Mobilität und Bildungsreformen. Für den Kontext dieses Dokuments werden nur die Themen in Bezug auf England näher diskutiert und debattiert.

Vor kurzem wurde die Karrierestrategie der britischen Regierung bekannt (Dezember 2017), die einen definiten Schub in Richtung eines allumfassenden Angebots und der Etablierung eines nationalen Karriereplans für England vorsieht, da sich die Regierung auf den Brexit vorbereitet. Seit einigen Jahren und vielleicht sogar seit einer Dekade haben sich BerufsberaterInnen und Anbieter von Karriereberatungen für eine robustere und eine operationelle Agenda für den Berufsbereich eingesetzt- seit dem Abbau der Verbindungen und Entbehrungen unter denen Großbritannien, besonders England & Wales seit 2010 gelitten haben. ExpertInnen innerhalb der britischen Kontrollgruppe stimmten überein, dass lebenslanges Lernen (LLL) und lebenslange Beratung (Engl. LG) für einige Jahre in Großbritannien vorherrschten und alle Sektoren der Gesellschaft und des Lernens- formale, non- formale und informelle Bildung- von der Grundschule über weiterführende Schulen, Berufsbildung und Weiterbildung sowie Erwachsenenbildung abdeckte.

Die Hauptziele von LLL und LG war es eine lernende Gesellschaft zu kreieren, in der alle BürgerInnen die gleichen Chancen haben und sie dazu zu befähigen den Herausforderungen von sich verändernden Arbeitsplätzen zu begegnen, da die Digitalisierung seit 20 Jahren voranschreitet.

Kontrollgruppen an ExpertInnen aus Großbritannien erwähnten ebenfalls, dass ein Unterschied zwischen dem Angebot der CEIAG und dem öffentlichen und privaten Sektoren in England bestehen würde. Eine breite Vielzahl an Karrieremanagementressourcen, die sich in der Qualität unterscheiden, existieren in England. Einige Programme zielen dabei auf SchulabgängerInnen und/oder HochschulabgängerInnen ab und sind stark strukturiert. Sie zielen darauf ab, KandidatInnen in ausgetretene Karrierepfade zu vermitteln, wie beispielsweise in die Sozialdienste und NHS (National Health Service; Nationaler Gesundheitsdienst). Einige davon wurden auch durch unabhängige ExpertInnen hoch bewertet und überprüft. In anderen Bereichen hingegen und besonders in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung existieren zwar teilweise Programme, werden aber nur willkürlich- aufgrund von Finanzierungsproblemen- abgedeckt.

Einige Ressourcen existieren für erwachsene Lernende in Bezug auf Karriereberatung. Diese beinhalten Büchereien, Jobzentren, Erwachsenenbildung und Karriereberatungsdienstleistungen, Bürgerberatungsbüros und `Sector skill Councils`, die einen hilfreichen Ausgangspunkt für Erwachsene anbieten, die an ihrer Karriere arbeiten möchten, wenn sie bereits über einen Job verfügen oder für diejenigen, die in einem neuen Bereich Fuß fassen möchten oder ihren Beruf komplett ändern möchten. Die britische Regierung verfügt ebenfalls über Karriereberatung, die online verfügbar ist- die nationale Berufsberatung, die für alle zuständig ist.

Eine Vielzahl an anderen privaten Firmen versuchen ebenfalls die Erwartungen von KandidatInnen zu erfüllen, normalerweise gegen eine Gebühr, aber diese stehen niedrig qualifizierten Erwachsenen und denjenigen am Ende des Spektrums mit geringen oder keinerlei Qualifikationen nicht zur Verfügung.

Die wichtigsten Herausforderungen denen England in der aktuellen Brexit Ära bevorstehen sind:

- Adressierung der Auswirkungen von Einschränkungen & der ökonomischen Krise
- Neuausrichtung der Fähigkeiten/ Kompetenzverbesserung der Arbeitskräfte
- Verfügbarkeit von erschwinglichen oder freien CEIAG für niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen
- Adaptierung von CEIAG um Qualifikationslücken zu reduzieren während nach neuen Möglichkeiten in einer digitalisierten Welt, wie beispielsweise die `Green Economy`, gesucht wird
- Förderung von Transparenz und Validierung von Qualifikationen (inklusive non- formalem und informellem Lernen), um soziale Mobilität besonders unter niedrig- qualifizierten und MigrantInnengruppen zu fördern

Die Vision der Karrierestrategie (veröffentlicht am 4. Dezember 2017) ist es eine Gesellschaft zu kreieren, in der alle BürgerInnen über die Fähigkeiten verfügen mit den neuen Technologien die das Leben verändern umzugehen, sowie der Voraussetzung, dass Menschen sich frei zwischen Jobs, Regionen und Ländern bewegen können. Öffentlich verfügbare Ressourcen, wie beispielsweise die Nationalen Karriereberatungen der britischen Regierung können als Sprungbrett

oder Inspiration genutzt werden, um neue Ressourcen (z.B. ACUMEN CMS) zu entwickeln. Die britische Kontrollgruppe an ExpertInnen empfiehlt, dass ebenfalls andere frei verfügbare Ressourcen auf ähnliche Weise genutzt werden können; da diese in Qualität und Nützlichkeit variieren, muss jedoch zunächst die Qualität kontrolliert werden.

b) Diskussion

Alternativen zu aktuellen politischen Optionen präsentiert durch ACUMEN

ACUMEN schlägt einen neuen Ansatz für die Entwicklung von Karrieremanagement und Ressourcen vor. Es berücksichtigt Karrieremanagement als ein Unterrichtsfach, das vermittelt wird; als ein Kompetenzset, das entwickelt und aktualisiert wird; eine Fähigkeit, die genutzt und während des Berufslebens immer wieder eingesetzt wird. Es sieht die Fähigkeiten zum Karrieremanagement als einen Schlüsselfaktor, die letztlich die Erreichung oder Nicht- Erreichung einer nachhaltigen Karriere definiert. Es sieht die Fähigkeiten zum Karrieremanagement als wesentliche Einflussgrößen von sozialem und ökonomischem Wohlbefinden.

ACUMEN bietet eine große Breite an Bildungsmaterialien, die unter Berücksichtigung der neuesten, digitalen Technologien und Plattformen entwickelt wurden. Karrieremanagement ist ein Lernbereich, der auf Erwachsene in der Arbeitswelt abzielt und die traditionellen Institutionen basierend auf Provisionen entfernt.

Das ACUMEN Projekt entwickelte ein umfassendes Vermittlungsmodell für eine neue Intervention im Karrieremanagement in allen Bereichen der Erwachsenenbildung. Es adressiert den Bedarf von erwachsenen Lernenden innerhalb ihres Arbeitslebens mit Ressourcen. Die vier Themenbereiche der Ressource basieren auf dem schottischen CMS Rahmen (2012) basieren. Mit Zielen für die Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen, die innerhalb der lebenslangen Lernpolitiken aller Partnerländer und innerhalb des ACUMEN Projekts und der EU- Mitgliedsstaaten in zunehmendem Maße gestaltet werden,

ist das von ACUMEN entwickelte Modell in allen Erwachsenen- und weiterführenden Bildungsumfeldern relevant und anwendbar.

Das ACUMEN Projekt schlägt vor die allgemeine Aneignung neuer Technologien bei Erwachsenen zu erschließen indem ihnen das nötige Wissen vermittelt wird, so dass sie in der Lage sind technologische Plattformen auf effektive Weise zu nutzen, und es dabei hilft effektives Karrieremanagement zu unterstützen. Erwachsenen Lernenden die Autonomie zu geben ihre Karrierewege als freie Lernende selbst zu managen und effektiv zu recherchieren, zu evaluieren, zu bewerten, kann für das Individuum, den Arbeitsmarkt und Karriereberatungsdienstleistungsanbieter nur förderlich sein. Die Rolle von ErzieherInnen, ArbeitsentwicklungsexpertInnen, Anbietern von Arbeitsagenturen und HR- ManagerInnen in diesem neuen Karriereplanungsumfeld zu stärken hilft dabei die Kenntnisse und Fähigkeiten der wichtigsten Berufsgruppen, die oft mit den Aufgaben der Karriereunterstützung betraut werden, zu verbreitern.

Erwachsenen Lernenden dabei zu helfen Entscheidungen zu treffen und dieses transversale Fähigkeitenset aufzubauen wird positive Auswirkungen auf Bildungsergebnisse für viele weitere Jahre haben. Im Licht des Fachkräftemangels in bestimmten hochdotierten industriellen Sektoren und je mehr informiertere Lernentscheidungen von Erwachsenen jährlich getroffen werden desto besser sind die Aussichten für betroffene Individuen und die Ökonomie als Ganzes. Effektives Karrieremanagement kann einen positiven Stoß im Bildungsbereich und der Ökonomie bewirken.

Die ACUMEN Karrieremanagementressourcen sind ebenfalls für PersonalmanagerInnen von Vorteil. Einen Ersatz für MitarbeiterInnen zu finden kann ein sehr teurer und zeittressender Prozess sein und es kann lange dauern bevor neue MitarbeiterInnen in ihrer neuen Tätigkeit schnell sind oder sogar den Ethos der neuen Firma verinnerlicht haben. Es ist von größerem Vorteil bereits vorhandene MitarbeiterInnen zu ermutigen sich neue Fähigkeiten anzueignen und dies kann am besten durch ExpertInnen im Personalwesen im Kontext der Karrieremanagementstrategie für ArbeitnehmerInnen erreicht werden.

ACUMEN adressiert ein allgegenwärtiges europäisches Problem und daher ist es am angemessensten dieses auf Europäischem Level zu adressieren. Noch

wichtiger ist es, dass Erwachsene, die das Karrieremanagement Curriculum absolvieren ein beträchtliches Fähigkeitenset mit sich bringen und es ihnen zur Verfügung steht- wo auch immer ihre Karriere sie hin verschlägt. Diese Fähigkeiten können sie dann nutzen, wenn sich eine Möglichkeit oder Notwendigkeit für eine Karriereveränderung ergibt.

Das ACUMEN Projekt adressiert umfassende Karrieremanagementfähigkeiten in einem Europäischen Kontext und bietet Tools und Ressourcen, die lokalisiert wurden, um die Bedürfnisse von erwachsenen Lernenden in jedem Partnerland zu befriedigen.

c) Implementierung

Österreich

Die präferierten Optionen, die von den interviewten Stakeholdern vorgeschlagen wurden (österreichische Kontrollgruppe für das ACUMEN Projekt), sind daher Trainingsmaßnahmen, die in Kooperation mit allen Regierungspartnern entwickelt wurden; **Österreichisches Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsmarktservice (AMS)**. Es wäre sehr wichtig, dass Bildungstrainingsanbieter allein dafür verantwortlich sind Bildungsinhalte, Prozesse und individualisierte Unterstützung anzubieten. Auch zeigt die praktische Erfahrung der interviewten Stakeholder die *Wichtigkeit der Annahme der Hauptverantwortlichkeit durch die Bildungstrainingsanbieter* auf.

Bei der Implementierung der vorgeschlagenen Option existiert der dringende Bedarf für einen permanenten Dialog zwischen allen involvierten Beteiligten, inklusive der Ansichten und Meinungen der StudentInnen. Des Weiteren ist es essentiell Lernergebnisse komplett für alle Mitglieder transparent zu machen, inklusive – oder besonders- für Lernende. Alle Beteiligten müssen wissen welche Ziele wann und wie erreicht werden und auch warum die definierten Ziele wichtig sind. Evaluation und Messung der Zielerreichung ist der essentielle Teil des Projekts, um sicherzustellen, dass ein Lernprozess gemäß des Plans und der definierten Ziele verläuft.

Zypern

Politisches Handeln sollte auf einem ganzheitlichen Ansatz basieren anstatt nur einen Job für KlientInnen zu finden. Für eine effektive, lebenslange Anleitung sollte eine Kombination von Interventionen, Kundenorientierung und kommunikativer Ansätze genutzt werden. Kompetenzen von KarriereberaterInnen sollten überwacht und periodisch überprüft werden, da dies die Verbesserung von Dienstleistungsbereitstellungen sicherstellt sodass es einen Kostenvorteil für die Regierung und BürgerInnen/ Individuen bietet.

IKT- Technologien und das Selbstlernen können für die Politik wichtige Tools bei der Implementierung einer lebensbegleitenden Beratung sein. Ein Toolkit mit Aktivitäten, die Individuen dabei helfen Fähigkeiten für das Karrieremanagement zu entwickeln, könnte entwickelt werden sowie für KarriereberaterInnen zur Verbesserung und Aktualisierung ihrer Kenntnisse in diesem Bereich.

Zu guter Letzt sollte ein *Netzwerk zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistungen* kreiert werden, um die Politik auf nationalem Level besser zu unterstützen und zu implementieren.

Tschechische Republik

Die größte Herausforderung für das Karrieremanagement ist, es eine *gebildete Arbeitnehmerschaft auf junge Menschen vorzubereiten, die den Bildungsprozess verlassen sowie existierende ArbeitnehmerInnen dazu zu befähigen* ihre Karriere zu verändern so dass diese ihren individuellen Bedürfnissen und dem Bedarf des Arbeitsmarktes besser entspricht. Alle interviewten Stakeholder sahen die Lücke der Ressourcen im Karrieremanagement, besonders in der tschechischen Sprache.

Die Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn in der Bildung und in der Beschäftigung sowie ihr reibungsloser Ablauf sind seit kurzem Probleme, die an Wichtigkeit zugenommen haben. Den Bedarf des Arbeitsmarktes mit dem Potential der Bevölkerung in Einklang zu bringen, spielt eine wichtige Rolle nicht

nur im Leben von Individuen, sondern auch bei der Entwicklung der Gesellschaft als Ganzes.

Im Markt existieren Informationen, Beratungsressourcen und karrierebezogene Medien, die regelmäßig aktualisiert und erweitert werden müssen. Für einen allumfassenden Ansatz ist es nötig ein Karrieremanagementtool für die Zielgruppe der ArbeitnehmerInnen aufzusetzen, die ihre Karriere in dem sich schnell verändernden tschechischen Arbeitsmarkt verändern möchten. Dieser Abschnitt würde in Übereinstimmung mit spezifischen Regeln operieren und dabei helfen die Chancen von Menschen im Arbeitsmarkt zu verbessern und gleichzeitig dem Bedarf der Arbeitgeber entsprechen.

Deutschland

Karrierecoaching innerhalb von Organisationen würde nicht nur das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Fähigkeiten, die zur Planung der beruflichen Laufbahn nötig sind, stärken, sondern könnte auch zu befriedigenderen Jobentscheidungen und daher einer größeren Zufriedenheit und Produktivität am Arbeitsplatz führen. Der Nachteil dieser Alternative ist jedoch, dass das Inhouse- Karrierecoaching finanziert werden müsste, was möglicherweise zu höheren Steuern führen könnte. Des Weiteren könnte die erhöhte Produktivität als Resultat des Inhouse-Karrierecoaching nicht sofort festgestellt werden sondern würde erst langfristig Effekte zeigen, so dass es schwierig wäre die Verbesserungen für die Finanzierung der Regierung nachzuweisen. Daher finden wir, dass es am *effektivsten und am realisierbarsten wäre, wenn die Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn in die Curricula aller weiterführenden Schulen eingebunden werden würde.*

Kinder könnten die Wichtigkeit verinnerlichen, die die Fähigkeiten zur Karriereplanung und die Persönlichkeitsentwicklung mit sich bringen, so dass eine erfolgreiche und befriedigende Karriere sichergestellt werden kann. Des Weiteren sind Kinder von Natur aus neugierig sind und an ein Thema anpassbar sind, dass weit über das hinausgeht, womit sie sich bisher beschäftigt haben.

Auch wenn Kinder (im Alter von ca. 13 Jahren) noch nicht über berufliche Erfahrung verfügen und eventuell noch nicht in der Lage sind so komplex und reflektiert wie Erwachsene zu denken, erlauben wir es Kindern- durch die Implementierung der Fähigkeiten zur Karriereplanung in das Curriculum - ihre Persönlichkeit zu entwickeln und so die Basis dafür zu legen, dass unsere Kinder sich selbst reflektieren und `selbstbewusste` Erwachsene werden, die große Chancen für eine erfolgreiche Karriere haben.

Eine Art *dieses politische Handeln zu implementieren wäre es die Fähigkeiten zum Karrieremanagement als ein Hauptfach in weiterführenden Schulen einzuführen.*

Irland

TeilnehmerInnen der Fokusgruppen in Irland sahen das Potential *die ACUMEN Ressourcen mit dem lokalen Bildungs- und Trainingsboard* („Education and Training Board“ (Engl. Kurz: ETB)) *zu fördern.* Als ein Mitglied von ETBI (Engl.: „Education and Training Boards of Ireland“) und durch die Zusammenarbeit mit dem lokalen ETB und der Förderung des ACUMEN Ansatzes für die Karriereberatung, schlugen die Fokusgruppenmitglieder vor, dass dies dem ACUMEN Projekt Zugang zu nationalen Stakeholdern geben würde, die dazu animiert werden könnten den ACUMEN Ansatz für das Karrieremanagement mit ihren KlientInnen zu nutzen.

ETBI ist die nationale repräsentative Vereinigung der 16 sogenannten `Education and Training Boards`. ETBI repräsentiert diese 16 regionalen Bildungs- und Trainingsanbieter auf nationalem, politischem Level und daher wären sie gut positioniert, um evidenzbasierte Politikempfehlungen auf nationalem Level auszusprechen und die ACUMEN Ressourcen in regionalen ETBs als Piloten zu testen.

Nachdem die Evaluierung der ACUMEN Ressourcen innerhalb des Projektkonsortiums stattgefunden hat und alle Trainings in den Partnerländern implementiert wurden, wird die Meath Partnerschaft Kontakt mit den Repräsentanten der Meath Erwachsenenbildung und Karriereservices und den Louth und Meath Education und Training Boards herstellen, um das

Verbreitungspotential der ACUMEN Ressourcen zu diskutieren und dazu zu ermutigen, dass diese Ressourcen im Ansatz mit ihren KlientInnen erprobt werden.

Dies wird den ersten Schritt für den Zugang zu Stakeholdern auf politischem Level in Irland bilden, die in allen Beratungsstellen Empfehlungen zur Adaptierung der ACUMEN Ressourcen und des Ansatzes aussprechen können.

Italien

Stakeholder haben beobachtet, dass die Fähigkeiten zur Planung der Karriere extrem nützlich sind, sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für diejenigen, die Zutritt zum Arbeitsmarkt erhalten möchten. Darüber hinaus sind diese Fähigkeiten in allen Phasen nützlich *und die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Phasen des eigenen Berufsleben sollten berücksichtigt werden*, wenn an unterschiedliche Fähigkeiten- Level gedacht wird; Übergang zwischen Bildung und Arbeit; im Beschäftigungsverhältnis; während der Arbeitslosigkeit; in Vorbereitung die Arbeit zu verlassen oder Arbeit zu reduzieren.

Die Idee der unterschiedlichen Levels bietet auch das Potential zu helfen die Effektivität der Interventionen zur Verbesserung der Fähigkeiten zur Planung der Karriere zu evaluieren. Einer der TeilnehmerInnen schlug vor sich das Fähigkeiten- Level auf einem Kontinuum vorzustellen bei dem die Aufmerksamkeit der eigenen Fähigkeiten und die Befähigung das grundlegende Level repräsentiert, die Autonomie ein Zwischenschritt ist und die Proaktivität am Ende liegt (höchstes Level).

Da in Italien kein nationaler CMS Rahmen existiert, könnte die beste Strategie möglicherweise Bottom- Up sein. Die Idee ist es, ein Netzwerk an Menschen *aufzubauen, die an Fähigkeiten zur Planung der Karriere Interesse haben, diese weiterzubilden und ihnen dabei zu helfen die ACUMEN Ressourcen für ihren Job zu nutzen*. Das Hauptproblem ist es die essentielle Rolle zu adressieren, die die MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung bei Inhouse- Trainings spielen, damit qualitative hochwertige Ergebnisse erzielt werden, besonders in neuen Disziplinen wie dem Karrieremanagement bei denen ein Set spezifischer Fähigkeiten besonders wichtig ist, um gute Ergebnisse zu erzielen.

Großbritannien

Die TeilnehmerInnen in der britischen Kontrollgruppe betonten, dass die aktuelle Karrierestrategie (Dez. 2017) für den CEIAG- Sektor (Karrierebildung, Information, Beratung) ein Schritt in die richtige Richtung ist. Die Regierung scheint sich endlich für die Karriere Agenda einzusetzen.

Die Fokusgruppe hatte außerdem den Eindruck, dass der Brexit die Aufmerksamkeit von guten Intentionen fernhält, da es sich hier um einen Präzedenzfall handelt. Sie stellen in Frage, ob dies die Implementierung der aufgedeckten Ideen in der neuen Karrierestrategie erneut beeinflussen wird.

Daher ist es wahrscheinlich, dass die Entscheidungsfindung auf Managementlevel sowohl in der Erwachsenenbildung als auch in den staatlichen Bildungssektoren abnehmen wird. Nichtsdestotrotz braucht es Impulse für Veränderungen (untenstehend) in der Karrierepolitik für alle Gruppen und insbesondere für Erwachsene.

- Fortschritte in der Digitalisierung am Arbeitsplatz und für VerbraucherInnen
- Brexit
- Entbehrungen innerhalb der Erwachsenenbildung in der Vergangenheit, mindestens in den letzten 5 Jahren, oder sogar länger

ACUMEN CMS ergänzt viele der guten Praktiken, die in vielen Institutionen und im privaten unabhängigen Sektor bereits existieren.

Des Weiteren wird ACUMEN CMS wahrscheinlich:

- Existierende Angebote im staatlichen Bereich (nationale Karrieredienste) als auch bei privaten, unabhängigen Anbietern ergänzen
- Individuen (in niedrig- qualifizierten Jobs, Arbeitslosen, NEETs, HochschulabgängerInnen) erlauben ihre Karriere selbst in die Hand zu nehmen
- Flexibles Lernen für diejenigen bieten, die mobil unterwegs sind, da von mobilen Endgeräten auf die Produkte zugegriffen werden kann

- Menschen befähigen neue Ideen zu entwickeln und dabei helfen alternative Karrierepfade zu entwickeln, indem sie ihre Fähigkeiten an einen sich verändernden Arbeitsmarkt anpassen
- Verbesserung von digitalen Fähigkeiten für viele, besonders für niedrigqualifizierte, Arbeitslose und langzeitarbeitslosen Erwachsenen bewirken.



team training
Training & Consulting



meath
partnership
engage · enable · participate · progress



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication and all its contents 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.

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