

Euroguidance-Fachtagung 2018

# Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt:

erreichen, befähigen, stärken

Wien, 8. November 2018



[www.euroguidance.at](http://www.euroguidance.at)

**euro**  
**guidance**  
österreich



# Inhaltsverzeichnis

<i>Euroguidance Österreich</i> Editorial	3
<b>Teil I Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt</b>	<b>5</b>
<i>Alison Crabb</i> The “European Pillar of Social Rights” and lifelong guidance for a fast moving labour market	6
<i>Andreas Hirschi</i> Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung	11
<i>Karin Hirschmüller und Michaela Marterer</i> Weiterbildung findet in Europa statt!	16
<b>Teil II ... erreichen, befähigen, stärken</b>	<b>20</b>
<i>Ingrid Pammer und Peter Frühmann</i> Konstruktive Gespräche. Storytelling für Beratung, Communities und Organisationen	22
<i>Rudolf Götz</i> Bildungsberatung als Brücke in die Weiterbildung im Betrieb	30
<i>Florian Hinterberger</i> Competence mapping and career planning with “Competence Kaleidoscope”	35
<i>Barbara Dziwinsky und Monika Rinner</i> „Ich schaffe das!“ Von der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen aus Sicht von Jugendarbeiter/innen	38
<i>Regina Weissmann</i> Interessendiagnostik und Beratung in der Berufsorientierung	43
<b>Teil III Anhang</b>	<b>51</b>
Annex I: Programm der Euroguidance-Fachtagung 2018	52
Annex II: Impressionen der Fachtagung	57
Annex III: Methodenmarkt	59
Annex IV: Das österreichische Bildungssystem	67
Annex V: Das Learning by Leaving Netzwerk in Österreich	68
Impressum	69

## Editorial

Der Arbeitsmarkt in Europa befindet sich in einem rasanten Wandel. Die kontinuierlich steigende Arbeitsmarkt-Mobilität sowie steigende Geschwindigkeit in der Technologieentwicklung stellen eine große Herausforderung dar. Dies trifft insbesondere auf Menschen zu, die benachteiligt und dadurch verstärkt vom Ausschluss bedroht sind. Um vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Einstieg sowie Übergänge am Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen, müssen heute vor allem Fähigkeiten im Umgang mit Veränderung entwickelt werden.

Durch welche Zugänge können insbesondere Menschen, die benachteiligt sind, erreicht werden und wie kann Lifelong Guidance im Sinne einer frühzeitigen - am gesamten Erwerbsleben orientierten - nachhaltigen Unterstützung dazu beitragen, Übergänge am Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen? Diese Fragen wurden auf der Euroguidance Fachtagung 2018 von Guidance Expertinnen und Experten aus Österreich und Europa erörtert, deren Beiträge im vorliegenden Tagungsband nachzulesen sind. Rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung präsentierten und diskutierten erfolgreiche Modelle und Projekte, die derzeit umgesetzt bzw. entwickelt werden. Die Fachtagung fand am 8. November 2018 im Rahmen der European Vocational Skills Week statt.



**Abbildung 1: Das Team von Euroguidance Österreich mit den Expertinnen und Experten der Fachtagung 2018**

**Alison Crabb** (Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration, Head of Unit “Skills and Qualifications”) erläutert in ihrem Key Note Beitrag, dass „Bildungs- und Berufsberatung ein Glied in der Kette der bildungspolitischen Prioritäten Europas ist. Dazu zählen die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, Integration von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt sowie Anerkennung der Kompetenzen, welche Menschen außerhalb der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung erworben haben. „Qualitativ hochwertige lebenslange Beratung ist eine wesentliche Voraussetzung zur Erreichung dieser Ziele“, so Crabb.

**Andreas Hirschi** (Ordinarius für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern) forscht zu Möglichkeiten der nachhaltigen Förderung und Unterstützung von beruflichen Karrieren: „Digitalisierung und Dynamik auf dem Arbeitsmarkt bedingen mehr Eigenverantwortung und Flexibilität in der Laufbahngestaltung. Bildungs- und Berufsberatung können bei der nachhaltigen Gestaltung der Berufslaufbahn unterstützen, indem sie den Fokus auf die Erlangung und Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit legen und Ressourcen sichtbar machen“.

Das Format der Euroguidance Fachtagung sieht traditionell sowohl internationale und nationale plenare Beiträge, als auch interaktive Workshops vor. Diese Möglichkeit eines intensiven Austausches und des Kennenlernens neuer Methoden und Projektergebnisse im Rahmen des „Methodenmarktes“ wurde sehr geschätzt. Am Nachmittag befassten sich fünf Methoden- und Diskussionsworkshops mit den Themen „Storytelling“ in der Beratung, Kompetenzerfassung und Karriereplanung, Beratung am Arbeitsplatz, mit der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen aus Sicht von Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter sowie mit Interessensdiagnostik und Beratung in der Berufsorientierung.

Im vorliegenden Tagungsband finden sich Beiträge zu den Vorträgen im Plenum und den Workshops; im Anhang findet sich ein Überblick der Projekte, die am Methodenmarkt ausgestellt wurden.

Die Konferenz wurde wie auch in den Jahren zuvor in Zusammenarbeit mit Gerhard Krötzl und Andrea Fraundorfer (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) konzipiert. Euroguidance Österreich dankt allen Personen, die in der Vorbereitung der Veranstaltung inhaltlich unterstützt haben, sowie all jenen, die als Vortragende, Moderatorinnen und Moderatoren, Expertinnen und Experten, Rapporteurinnen und Rapporteure, Projektausstellerinnen und Projektaussteller sowie als aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Gelingen der Konferenz beigetragen haben.

Das Team von Euroguidance Österreich wünscht eine spannende Lektüre!

Carin Dániel Ramírez-Schiller  
Eva Baloch-Kaloianov  
Susanne Krischanitz  
Cornelia Meier

## **Teil I**

# **Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt**

## Key Note Sessions

## The “European Pillar of Social Rights” and lifelong guidance for a fast moving labour market



**Figure 2: Alison Crabb, Head of Skills and Qualification Unit in the DG Employment, European Commission**

I am really delighted to be able to join you today. This is a special time in Vienna which hosts the 2018 Vocational Skills Week. And of course Austria currently holds the Presidency of the Council of the EU, so colleagues from your Ministries are doing a great job in Brussels chairing discussions on a whole range of policy fields. The topic of my speech today is **lifelong guidance in a fast moving labour market**.

Travelling here, I was thinking back to my very first visit to Vienna 25 years ago. I was a student at that time and starting to look ahead to the world of work, wondering what the future would hold. Looking at the labour market of today, whether for young newcomers or indeed those of us who are already a bit older, I think it would be fair to say that a “linear” model of career progression is becoming a thing of the past. We’re in an increasingly **fluid labour market** in which people are moving around between jobs, between careers, between employment statuses, in and out of learning and training. So a much more turbulent environment than was the case 25 years ago.

It’s worth asking ourselves the question: is there such a thing today as **typical work**? We know from the EU Labour Force Survey that fewer than 60% of people now working in the EU are in full time indefinite employment. So in other words about 40% are self-employed, working part time, working through temporary agencies, or active in the platform economy. How we work, and indeed how we live, is being shaped by the “**megatrends**” of global value chains, demographics and of course digitisation.

To introduce our reflections today, I would like to share just **two statistics** with you:

- The World Economic Forum in its recent report on "The future of jobs" estimates that around 30% of workplace tasks today are being carried out by machines. Looking ahead 5 years, this is likely to be 40-60%: a huge jump.
- The other is from the OECD, which has been looking at the capacity of computers or artificial intelligence to carry out certain tasks. And they conclude that between 30% and 40% of the workforce is using cognitive skills like literacy and numeracy at a level which is equivalent to or below the current level of computer capabilities.

So we clearly need to look at new ways of working hand in hand with technology: not only "robotisation" but perhaps rather "**cobotisation**", the interface between humans and machines. It's time for some serious thinking about how that will impact on the world of work.

Turning now to the question of whether we are well prepared for these changes in both life and work, the answer in most countries in Europe is probably that we could do better. The PIAAC study put the spotlight on the significant number of **low skilled adults** in Europe. Around 60 million adults don't have a functional level of reading, writing or digital problem solving – a challenge which goes far beyond the labour market and impacts on their chances of feeling comfortable and confident in everyday life.

So where does **guidance**, our topic for today, come into this picture?

Guidance can perhaps best be described as a link in the complex chain which delivers life-long and lifewide learning and working opportunities, bringing together employment issues, social issues, integration, productivity and innovation. Guidance has a key role to play in opening up these opportunities and that is what we will be talking about today.

Let's start with a look at where we stand with EU **policy on lifelong guidance**. My first message is a positive one. We can see that guidance in the last 5 years has been underpinning all of our initiatives in the field of employment and social policy. Ranging from work on early school leaving to drive down the number of young people leaving school without a secondary qualification; to the youth guarantee, reaching out to young people to guide them towards new opportunities; and tackling long term unemployment, reaching out to some of the most vulnerable on the labour market.

Guidance is also a red thread in the **Skills Agenda** for Europe. I would like to mention just three of our initiatives which are in the headlines at EU level at the moment and where guidance is clearly key to making them a success.

The first one is **validation of non-formal and informal learning**. In other words, the 80% of learning which we know is happening outside and after initial formal education and training.

In a fluid labour market, finding ways to capture, understand, make visible and give the right value to learning and skills will be key for people to go further on their employment and learning pathway.

By the end of next year, the Commission will report on developments on validation in each Member State and at European level since the 2012 Recommendation on validation invited Member States to put in place national validation arrangements. And we will look ahead at follow up measures, with proposals on how we could go forward together.

A second important field of work at the moment is on “**Upskilling Pathways**”, where Member States have committed to reaching out to the lowest skilled adults, those who don't have an upper secondary qualification, to give them the opportunity to develop three basic skills: literacy, numeracy, and digital. Guidance plays a crucial role; based on an assessment of what a person knows and can do, a tailored learning offer can be made. And in many cases, an opportunity to have the skills recognised and to take them further on the learning pathway. All Member States have reported on measures so far, and the Commission in the first quarter of next year will draw those experiences together in a synthesis report.

Finally, guidance is of course essential to **integrating refugees and migrants into the labour market** and indeed society more widely. Professional guidance is a key to successful integration. The Commission has designed an online “skills profile tool for third country nationals”, for use by guidance practitioners, reception centres, or any other body in dialogue with refugees and migrants. It's based on very practical questions, to get behind the typical lack of formal qualifications: have you cared for older people or children, can you drive a vehicle, do you have cooking skills? One small part of the pathway towards integration, but we hope a useful and practical tool in the hands of guidance practitioners.

All of this is helping to put into practice what we call the **European Pillar of Social Rights**, a set of 20 principles for fair and well-functioning labour markets and social protection systems, proclaimed by Heads of State and Government last year at the EU Social Summit. For the guidance community, it's interesting to see that the very first of these 20 principles is the right to access good quality lifelong learning, education and training. Another principle clearly states that people have the right to active assistance, support and advice during labour market transitions. That's one of our headline topics today: whether you're low, medium or high skilled, guidance helps find the best step forward.

So on the policy front we can see that guidance is a red thread running through EU employment and social initiatives. But how far are we with **guidance in practice**? Here the picture is more nuanced. My second message would be that guidance still has some way to go to reach its potential. To put into action the principles of the Social Pillar, here's still some path to cover.

In a recent Eurobarometer survey, more than 60% of people agreed that guidance is defi-

nitely useful for finding a job, and 70% thought useful for identifying further learning. But **only one in four people had actually used a guidance service**, typically those on a higher education pathway and usually while they were still in formal education and training. And that really is the challenge to crack: bringing guidance out of the classroom into all life stages and places.

So what can we do to move forward? I would highlight three fields of work, all of which are underway, and in which we have scope to do more:

- One is information, a better understanding of policies and practices both nationally and at European level.
- Another is collaboration, opportunities to understand, adapt and adopt policies and practices for different circumstances.
- And thirdly, practical tools, ideally with funding attached, which make a difference in building up guidance practices and reaching out to different communities.

Guidance is clearly a field of national competence, where responsibility is in the hands of Member State governments and stakeholders. But at EU level we have solid experience of how we can work together to move things forward.

- Last year we celebrated 25 years of the Euroguidance network supporting learning mobility and developing cooperation across Europe.
- The ELGPN, the European Lifelong Guidance Policy Network, has generated very practical guidelines based on deep expertise and exchange between experts.
- The Commission will next year launch a study looking specifically at how guidance can evolve to support labour market transitions. We want to better understand some of the new trends and technologies which are being used and draw conclusions for future cooperation at European level.
- CEDEFOP colleagues are facilitating a new network of national guidance experts, “CareersNet”, with a view to gathering up-to-date data.
- And we are discussing and designing with Member States and stakeholders the new Europass. Europass is already a well visited site, with 2 million visitors per month. But technology has dramatically evolved since its launch. By the end of next year, we aim to launch a new Europass with more modern tools, including links which steer users

to guidance services at national level. We also want to better integrate skills intelligence into Europass. Guidance practitioners and citizens should be able to understand the latest skills trends and forecasts in their field of interest.

- Finally, we are looking forward to the next generation of Erasmus. In the Commission's proposal for the future EU budget, the new "investing in people" strand brings together programmes including Erasmus and the European Social Fund, accompanied by ambitious budgets. The Commission's proposal for the future ESF budget is around 100 billion, and for Erasmus around 30 billion: a doubling compared to today. Whether mobility actions, policy experimentation, or partnerships across borders, you will find opportunities to test out and develop new approaches and learn across borders.

In conclusion, I very much welcome the thematic focus of this conference. This is an interesting time to be thinking about the role of guidance in a fluid labour market and fast-changing society. Technology brings challenges, but also a lot of opportunities in terms of how we design and deliver guidance, the way that we can reach people and tailor information to their specific needs.

So that is the challenge and the opportunity that we face: designing a guidance offer for very diverse citizens at very different stages of their lives, both lifelong and lifewide. Together with my Commission colleagues, I'm looking forward to continuing our work together on that. Thank you again to the Euroguidance and Austrian hosts and organisers, it is always a pleasure to work with you whether in Brussels or here in Vienna!



#### **Author**

**Alison Crabb**, working in the European Commission since 1999, currently heads the Skills and Qualifications Unit in the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Her team is working with Member States, social partners and other stakeholders to improve skills development and skills intelligence for better career choices, and to make skills and qualifications more visible

E-Mail: [Alison.CRABB@ec.europa.eu](mailto:Alison.CRABB@ec.europa.eu)

**Figure 3: Alison Crabb at Euroguidance conference 2018 in Vienna**

Andreas Hirschi

## Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung

Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung nehmen Bezug auf die im raschen Wandel begriffenen Umstände des Arbeitsmarktes. Laufbahnberatung, die diesen Umständen Rechnung trägt muss den Fokus auf die Erlangung und Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit legen, Ressourcen sichtbar machen und aktivieren, motivationale Komponenten einbeziehen und insgesamt an der Stärkung der Fähigkeit des Umgangs mit Veränderung sowie der Anpassungsfähigkeit arbeiten. Dadurch kann eine ganzheitliche und nachhaltige lebenslange Laufbahnentwicklung gefördert werden.



Abbildung 4: Andreas Hirschi, Universität Bern

### Vier zentrale Veränderungen im Arbeitsmarkt

Veränderungen im Arbeitsmarkt zwingen die Laufbahnberatung dazu sich weiterzuentwickeln und neue Ansätze zu verfolgen, um Personen nachhaltig über die ganze Lebensspanne hinweg in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Eine wichtige Veränderung betrifft die Arbeitsplatzsicherheit, die zusehends wegfällt. Aufgrund der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt, kann man sich trotz guter Qualifizierungen und Motivation nicht sicher sein, dass man die eigene Stelle über einen längeren Zeitraum behalten kann. Aber auch die qualitative Unsicherheit darüber, wie sich die eigene Arbeit im Laufe der Zeit inhaltlich verändern wird und ob die Person mit diesen Veränderungen erfolgreich umgehen kann hat in den letzten Jahren zugenommen. Eine zweite wichtige Veränderung ist, dass Karriereperspektiven häufig wegfallen. Dies passiert aufgrund der Veränderungen in Unternehmen, wo Hierarchiestufen abgebaut wurden und den Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung übertragen wird. Diese zweite Veränderung zieht eine dritte Veränderung mit sich, dass klassische lineare Karrieren immer unwahrscheinlicher werden. Auch die Bedeutung von Karriereentwicklung und Karri-

erfolg wird dadurch verändert. Klassische Laufbahntheorien, welche die Laufbahn in klar aufeinander folgende Phasen aufteilt, können in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr eins zu eins angewendet werden. Laufbahnen werden immer dynamischer, flexibler und individueller. Zudem ist es nach dem Ruhestand mit der Laufbahn oft nicht vorbei. Sowohl aus finanziellen Gründen, als auch aus Beschäftigungsgründen suchen viele Menschen auch nach der Pensionierung noch nach einer sinnvollen Tätigkeit. Ruhestand ist folglich in neuen Ansätzen der Laufbahnforschung eine aktive neue Laufbahnphase, die gestaltet werden soll. Eine vierte Veränderung bezieht sich auf Einstellungen, die man in der Gesellschaft beobachten kann. Viele Menschen erwarten mehr von der Arbeit, als nur dafür bezahlt zu werden. Die Arbeit sollte auch Zufriedenheit auslösen und im besten Falle Teil der eigenen Identität sein oder der Verwirklichung von eigenen Lebenszielen dienen.

### **Technologische Entwicklung als Ursache von Dynamik im Arbeitsmarkt**

Eine zentrale Ursache für diese Veränderungen am Arbeitsmarkt und in Laufbahnen ist die technologische Entwicklung. Schon mit der ersten und dann mit der zweiten industriellen Revolution gab es grundlegende Veränderungen im Arbeitsmarkt. Schon damals machten sich Leute Sorgen darüber, dass ihre Arbeit in Zukunft nicht mehr existieren wird. Technologie ersetzte damals vor allem Muskelkraft und somit eher niedrig qualifizierte Arbeiten. Leute, die eher kognitiv arbeiteten, wurden davon nicht groß betroffen. Aktuell spielt in diesem Kontext vor allem die Digitalisierung eine wichtige und prominente Rolle. Schon seit den 50er und 60er Jahren wird immer mehr kognitive Arbeit automatisiert. Wenn diese Entwicklung so weitergeht, kann dies große Implikationen für den Arbeitsmarkt haben. Eine Befürchtung, die man oft hört und vor allem auch in den Medien immer wieder präsent ist: „Werden wir alle wegrationalisiert, durch Maschinen ersetzt?“. Viele Arbeiten, auch sehr komplexe, werden heute bereits automatisiert. Nicht nur Service-Berufe sind davon betroffen, sondern auch Berufe im Recht, in der Medizin und auch in der Psychologie.

Analysen zeigen, dass es einige wenige Berufe gibt, bei denen man alle Tätigkeiten automatisieren könnte bis hin zu Berufen, bei denen man nur ganz wenige Tätigkeiten automatisieren kann. Digitalisierung rationalisiert somit nicht primär ganze Berufe weg, sondern einzelne Tätigkeiten in einzelnen Berufen. Studien zeigen, dass nur knapp 10 Prozent aller Berufe komplett aus Tätigkeiten bestehen, die man alle technisch ersetzen könnte. Eine wichtige Implikation dieser Studien ist es jedoch, dass fast jeder Beruf Tätigkeiten beinhaltet, die man automatisieren könnte. Dies trägt stark zu der vorher definierten qualitativen Arbeitsplatzunsicherheit bei. Massenarbeitslosigkeit ist somit nicht das primäre Problem. Vielmehr die fundamentale Änderung in der Struktur des Arbeitsmarktes, dass neue Kompetenzen verlangt werden und, dass sich die Berufe inhaltlich stark verändern werden.



**Abbildung 5: Vortrag Andreas Hirschi**

überfachliche Kompetenzen sind wichtig, aber diese alleine reichen nicht aus, um nachhaltig im Arbeitsmarkt bestehen zu können. Wichtig ist auch eine Reihe von weiteren persönlichen und kontextuellen Ressourcen. Ressourcen sind Dinge, die einem helfen, bestimmte Ziele zu erreichen oder Herausforderungen zu bewältigen. Die Idee, dass Ressourcen sehr wichtig sind, ist heute ein sehr aktuelles Thema in der ganzen Arbeits- und Organisationspsychologie, unter anderem auch in der Laufbahnentwicklung.

Personen müssen sich an diese Veränderungen anpassen und im Idealfall davon profitieren können, indem sie durch die Digitalisierung entstandenen Gelegenheiten für ihre eigene Laufbahnentwicklung nutzen können. Dazu brauchen sie einerseits eine Selbstgestaltung ihrer Laufbahn. Andererseits müssen die Leute Arbeitsmarktfähigkeit besitzen. Meist wird Arbeitsmarktfähigkeit relativ eng als Kompetenzen verstanden. Fachliche und

### **Karriere-Ressourcen zur erfolgreichen Gestaltung der eigenen Laufbahn**

Der in meiner Forschungsgruppe entwickelte Karriere-Ressourcen Fragebogen (CRQ) fasst wichtige Ressourcen zusammen, die Personen bei einer erfolgreichen Gestaltung ihrer Laufbahn unterstützen. Aufgrund der internationalen Forschungsliteratur, inklusive Metaanalysen und theoretischen Modellen, haben wir Faktoren identifiziert, welche mit einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung in Verbindung stehen. Es wurde sowohl objektiver Erfolg berücksichtigt, Lohn und Beförderungen, als auch subjektiver Erfolg, also Arbeitszufriedenheit oder auch die Bereicherung, die man durch die eigene Arbeit empfindet. Durch diese Literaturanalyse konnten wir vier Dimensionen identifizieren, welche für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung besonders wichtig sind: Wissen und Kompetenzen; Motivationale Ressourcen; Umfeld Ressourcen; sowie Aktivitäten. Der Bereich „Wissen und Kompetenzen“ umfasst drei Komponenten: (1) Berufliche Expertise und Fachwissen, um einen bestimmten Beruf ausführen zu können; (2) Arbeitsmarktwissen, das Wissen über Trends im Arbeitsmarkt und welche Kompetenzen grundsätzlich eher verlangt werden; und (3) allgemeine Fähigkeiten, das heißt übergreifende Schlüsselkompetenzen, wie Sprachkenntnisse oder Präsentationsfähigkeiten, die in mehreren Feldern angewendet werden können. Der Bereich „Motivation“ umfasst (1) Wichtigkeit der Arbeitsrolle – wie wichtig die Arbeit als Lebensrolle ist; (2) Zutrauen, die eigene Laufbahn erfolgreich zu gestalten und mit Herausforderungen umzugehen; und (3) Klarheit über eigene Ziele in der beruflichen Entwicklung. Auch der Bereich „Umfeld“ ist in drei Ressourcen unterteilt: (1) Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen; (2) Organisationale Unterstützung zur eigenen Laufbahnentwicklung; und (3) soziale Unterstützung, die sowohl vom Arbeitskontext als auch vom Familienkontext kommen kann. Der vierte Bereich, „Aktivitäten“ ist in drei spezifische Aktivitäten aufgeteilt. (1) Netz-

werken – Kontakte zu anderen Leuten aufbauen, pflegen und für die eigene Laufbahnentwicklung nutzen; (2) Informieren über Möglichkeiten zur eigenen Laufbahnentwicklung; und (3) kontinuierliches Lernen auf dem eigenen Fachgebiet. Diese drei Aktivitäten helfen auch, die anderen Ressourcen aufzubauen oder zu nutzen.

Der Karriere-Ressourcen Fragebogen bietet ein einfaches und schnelles Instrument zur Einschätzung von diesen zentralen Ressourcen und Aktivitäten, welche für die eigene Arbeitsmarktfähigkeit und den persönlichen Laufbahnerfolg maßgebend sind. Der Fragebogen existiert in einer Version für Erwerbstätige, als auch für Studierende. In der Auswertung erhält man ein persönliches Karriere-Ressourcen Profil. Der Fragebogen kann auf der Website: [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) kostenlos aufgefüllt werden.



Abbildung 6: Modell des Autors

## Zukünftige Rolle der Berufsberatung

Es stellt sich natürlich die Frage, wie diese Ressourcen gefördert werden können. Die Forschung zeigt, dass Leute, die wenig Ressourcen haben Mühe haben, Ressourcen aufzubauen und sogar die Gefahr laufen, dass sie Ressourcen verlieren könnten. Wenn jemand zum Beispiel arbeitslos wird, verliert diese Person die Ressourcen des Arbeitgebers, die Herausforderung bei der Arbeit oder auch Teil der sozialen Unterstützung. Das kann eine Gefahr sein, weitere Ressourcen zu verlieren. Zum Beispiel kann der Verlust der Arbeit zu Unsicherheit führen, was wiederum die Zuversicht in die eigenen Fähigkeiten zur erfolgreichen Gestaltung der Laufbahn senkt, das heißt motivationale Ressourcen leiden darunter. Dies führt dazu, dass man sich sehr wahrscheinlich nicht mehr über den Arbeitsmarkt informiert oder Kompetenzen entwickelt und aufrechterhält; dadurch können auch Kompetenz-Ressourcen verloren werden. Diese Wirkungsweise wird als Negativspirale bezeichnet. Es kann jedoch auch Positivspiralen geben. Wenn Ressourcen gefördert werden, kann dies positive Konsequenzen auf andere Ressourcen haben. Um diesen Ressourcenzyklus positiv in Gange zu setzen, brauchen die Leute Unterstützung. Vor allem diejenigen, die wenige Ressourcen haben oder Ressourcen verloren haben.

Einerseits kann man schon bei der Schule und in der Berufsbildung ansetzen, indem man sich fragt, wie man diese Kompetenzen zur Laufbahngestaltung fördern kann. Berufswahlunterricht sollte diese Kompetenzen beinhalten und sich die Frage stellen, wie Leute langfristig befähigt werden können ihre Laufbahn erfolgreich zu gestalten. Andererseits kann die Berufs- und Laufbahnberatung eine große Stütze sein. Dabei muss sich der Fokus der Tätigkeiten verändern von informieren und bei Entscheidungen zu beraten hin zu gezielter Ressourcenförderung. Dazu braucht es neue Methoden und neue Ansätze, die zurzeit noch wenig entwickelt sind.

Was heißt dies nun für die zukünftige Ausrichtung der Berufs- und Laufbahnberatung? Ein sehr wichtiger Punkt ist, dass Berufsberatung ein umfassendes Kompetenzzentrum sein soll, welches über Unterstützung zur Berufswahl und Laufbahnplanung hinausgeht. Es müssen auch Themen behandelt werden wie Arbeitsleistung und wie jemand seine Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten kann. Genauso sollten Themen wie Arbeitsmotivation, wie jemand Sinn und Bedeutung in seiner Arbeit finden kann, aber auch Arbeitsfähigkeit behandelt werden. Auch kann Unterstützung geboten werden in Themen wie Regeneration und wie man mit Belastungen umgehen kann oder wie man Familie und Beruf besser vereinbaren kann. Wichtig ist auch, dass sich die Wahrnehmung der Berufs- und Laufbahnberatung in der Öffentlichkeit verändert, und diese nicht nur als Informationszentrum wahrgenommen wird. Parallel zur Kompetenzentwicklung und Ausrichtung in der Berufsberatung selber muss folglich auch gezielte Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden.

### **Autor**

**Andreas Hirschi** ist ordentlicher Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern. Er ist einer der führenden Forscher Europas zu den Themen Berufswahl, Karriereentwicklung und Laufbahnberatung. In der Lehre ist er unter anderem in der Aus- und Weiterbildung von Berufs- und Laufbahnberaterinnen und -beratern tätig. Prof. Hirschi ist Assoziierter Herausgeber des *Journal of Vocational Behavior*, der weltweit führenden wissenschaftlichen Fachzeitschrift in der Karriereforschung. Zudem ist er ehrenamtliches Mitglied in mehreren nationalen und internationalen Fachgruppen und Kommissionen zum Thema Berufs- und Laufbahnberatung, im Beirat von mehreren führenden wissenschaftlichen Zeitschriften zur Karriereforschung und regelmäßig als Gutachter für internationale Zeitschriften und Konferenzen tätig.

E-Mail: [andreas.hirschi@psy.unibe.ch](mailto:andreas.hirschi@psy.unibe.ch)

Website: [www.andreashirschi.com](http://www.andreashirschi.com)

Karin Hirschmüller und Michaela Marterer

## Weiterbildung findet in Europa statt!

Nutzen Sie die Möglichkeiten des Programmes Erasmus+ Erwachsenenbildung!

Einblicke in das Erasmus+ Projekt „Kommunikation – Kooperation – Koordination in Guidance“ von Michaela Marterer (MM), Geschäftsführerin der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft (STVG). Die Fragen stellte Karin Hirschmüller (KH), Nationalagentur Erasmus+, Erwachsenenbildung.



**Abbildung 7: Michaela Marterer, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft im Gespräch mit Karin Hirschmüller, Nationalagentur Erasmus+ Bildung**

*KH: Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG) hat das Projekt „Kommunikation – Kooperation – Koordination in Guidance“ koordiniert. Gemeinsam mit dem Bildungsnetzwerk Steiermark und der Stadt Graz wurden mit diesem Projekt Weiterbildungen und Job Shadowings in Europa durchgeführt. Worum ging es in dem Projekt?*

MM: Die Idee dahinter war: Wie können wir in der Bildungs- und Berufsberatung noch besser miteinander kommunizieren? „Wir“ - das waren in dem Projekt einerseits das Bildungsnetzwerk Steiermark, das unterschiedliche steirische Bildungseinrichtungen vernetzt und u.a. im Bereich Bildungsberatung und Erwachsenenbildung arbeitet. Andererseits war es auch die Stadt Graz mit der Abteilung Bildung und Integration, die mit dem IBOBB-Cafe einen Non-Stop-Shop anbietet, eine Informationsdrehscheibe und Anlaufstelle bei allen Fragen rund um Bildung und Beruf. Wir als Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG) machen seit über 20 Jahren EU-Projekte im Bereich Guidance und für uns ist das Mobil-Werden

und das Zusammenarbeiten mit Europa ein ganz wichtiger Faktor für unsere strategischen Entwicklungen.

Wir wollten uns mit dem Projekt gemeinsam anschauen, wie die Zusammenarbeit im Guidance Bereich in anderen Ländern funktioniert. Und zwar anhand einiger thematischer Herausforderungen, die wir derzeit in der anbieterneutralen Bildungsberatung sehen: Digitalisierung, Migration und Elternbildung.

*KH: In welche Länder seid ihr denn gegangen? Welche Aktivitäten habt ihr dort unternommen?*

MM: Mit dem Projekt führen Vertreter/innen unterschiedlicher hierarchischer Ebenen nach Europa: Geschäftsführung/ Abteilungsleitung, das mittlere Management und die Basismitarbeiter/innen. Wir haben Einrichtungen in Deutschland, den Niederlanden und in Belgien besucht, womit wir auch größtenteils zu deutschsprachigen Organisationen gefahren sind. In Deutschland waren wir beim Volkshochschul-Verband Baden-Württemberg, der 139 Mitgliedseinrichtungen hat. Weiters haben wir uns in Deutschland mit dem Kultusministerium (Abteilung Erwachsenenbildung) und einer Bezirksverwaltung getroffen. In den Niederlanden waren wir bei einer Gemeinde, wo der Austausch für die Stadt Graz sehr spannend war! In Belgien waren wir bei Earll, European Association for Regional and Local Authorities, einem Netzwerk, das im Bereich Lebenslanges Lernen Projekte durchführt.

*KH: Das Projekt wurde vor kurzem abgeschlossen. Hat sich durch das Projekt etwas verändert?*

MM: Auf jeden Fall! Die Motivation jener, die draußen waren, ist deutlich gestiegen! Sie kommen zurück mit einer großen Begeisterung. Sie waren ein paar Tage unterwegs, haben etwas Neues gesehen und gelernt und bringen das in die eigenen Organisationen ein. Aber sie haben auch gespürt: Unsere Arbeit wird in Europa geschätzt! Da gibt es etwas, wo auch andere sich gerne etwas von uns anschauen möchten! Und aus dem Gelernten konnten konkrete Ideen für die eigene Arbeit entwickelt werden, die nun implementiert werden.

*KH: Das Projekt wurde als Key Action 1 (KA1) Projekt in Erasmus+ Erwachsenenbildung eingereicht. Ein KA1 Projekt kann man entweder als einzelne Organisation aus Österreich einreichen. Oder man kann – so wie ihr das gemacht habt – sich für das Projekt mit anderen Einrichtungen aus Österreich zusammentun (ist gleich ein Konsortium bilden). Was waren eure Beweggründe, das Projekt als Konsortium zu machen?*

MM: Ausschlaggebend waren zum einen, dass wir in den oben genannten thematischen Herausforderungen viel Gemeinsames erleben. Weiters wissen wir auch, dass es sehr viele Player braucht, um etwas bewegen zu können. Bezüglich Kooperation mit Europa hatten wir im Konsortium recht unterschiedlichen Erfahrungsumfang: Das Bildungsnetzwerk hatte bisher noch keine Weiterbildungen in Europa gemacht, auch die Stadt Graz noch wenig. Und

vor allem sind die Strukturen unserer Einrichtungen (NGO, Bildungsnetzwerk, Stadtverwaltung) sehr unterschiedlich aufgesetzt. Auch das war ein Reiz, zu schauen, wie wir hier Gemeinsamkeiten finden.

KH: *Hast du einen Tipp für all jene, die überlegen ein Erasmus+ KA1 Projekt zu machen?*

MM: Wichtig ist, sich gut zu überlegen, was man mit dem Projekt erreichen will. Und dann zu schauen: welche Partner brauchen wir, um die Ziele zu erreichen. Auf jeden Fall kann ich empfehlen: Nehmen Sie die Beratung der Nationalagentur in Anspruch! Wir sind als STVG zwar schon sehr erfahren in europäischen Projekten und in Erasmus+. Aber wir kommen immer wieder gern zur Beratung, weil wir wertvolle Hinweise und Rückmeldungen bekommen!

KH: *Danke für das Gespräch!*

### **Projektinfo**

Das vorgestellte Projekt wurde in **Erasmus+ Erwachsenenbildung als Key Action 1 (KA1) Mobilitätsprojekt** beantragt und gefördert.

Informationen zum Projekt: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/2016-1-AT01-KA104-016593>

Mit **Key Action 1 (KA1) Mobilitätsprojekten in Erasmus+ Erwachsenenbildung** senden Einrichtungen der Erwachsenenbildung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Weiterbildungen nach Europa. Möglich sind Job Shadowings, Hospitationen und Strukturierte Fortbildungen im Ausland (internationale Kurse, Konferenzen oder Workshops). Das Erlernte wird in die eigene Organisation eingebracht und dient der Weiterentwicklung und Internationalisierung der Einrichtung.

Weitere Informationen finden Sie hier:

<https://bildung.erasmusplus.at/de/erwachsenenbildung/mobilitaet/>

### **Autorinnen**

**Karin Hirschmüller** studierte Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien und arbeitet seit 2009 in der Nationalagentur Erasmus+ Bildung in der OeAD-GmbH im Bereich Erwachsenenbildung. Sie ist Projektbetreuerin von Erasmus+ Strategischen Partnerschaften in der Erwachsenenbildung und war bis 2017 auch Mitarbeiterin in Euroguidance (europäische Vernetzung der Bildungs- und Berufsberatung). Davor war sie in der Erwachsenenbildung tätig, u. a. in der Dialogarbeit zwischen Roma und Nicht-Roma und im Bereich Antidiskriminierung.

E-Mail: [Karin.Hirschmueller@oead.at](mailto:Karin.Hirschmueller@oead.at)

Website: [www.bildung.erasmusplus.at](http://www.bildung.erasmusplus.at)

**Michaela Marterer** ist Geschäftsführerin der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft. Sie ist in der operativen Begleitung der Steuerungsgruppe des Nationalen Forums für Lifelong Guidance in Österreich tätig und koordinierte im Rahmen des European Lifelong Guidance Policy Networks (ELGPN) das Themenfeld „Co-operation and Co-ordination in LLG“. Sie entwickelt und führt Projekte und Netzwerke an den Schnittstellen und Übergängen zu den Themen Bildung und Wirtschaft auf regionaler, nationaler und europäischer Ebenen durch. Sie studierte Kunstgeschichte, promovierte 1999 und war sieben Jahre selbstständige Trainerin in der Erwachsenenbildung.

E-Mail: [mm@stvg.at](mailto:mm@stvg.at)

Website: [www.stvg.at](http://www.stvg.at)



Abbildung 8: Das Interesse bei der „Reise durch den Methodenmarkt“ ist groß.



Abbildung 9: Und weiter geht's!

## **Teil II**

### **... erreichen, befähigen, stärken**

Diskussions- und Methodenworkshops

Ingrid Pammer und Peter Frühmann

## Konstruktive Gespräche. Storytelling für Beratung, Communities und Organisationen

Wir leben in turbulenten Zeiten. Die Gesellschaft ändert sich auf globaler, nationaler und lokaler Ebene. Organisationen und Gemeinschaften ändern sich, Veränderungen können schnell und unerwartet eintreten und überwältigend sein. Soziale Diskurse entwickeln sich oder werden angefacht und entfremden dabei die Menschen. Umstrukturierungen, Fusionierungen und Übernahmen, Budgetkürzungen, Arbeitsplatzverlust, Mauern des Schweigens, Burn-Outs und – scheinbar weniger bedauerlich – falsche Berufswahl können zu Unsicherheit führen und die Resilienz von Individuen und Gemeinschaften schwächen. Es kann zu einem Gefühl der (sozialen) Ausgrenzung führen, persönliche Narrative untergraben und die Zuversicht für die Zukunft vermindern. All das kann die Handlungsfähigkeit von Menschen einschränken. Wir sind Teil einer internationalen Partnerschaft aus 5 europäischen Ländern (AT, GB, IT, NL, SI, SP), die das von Erasmus+ finanzierte Projekt „StoryTeller“ durchführt.



**Abbildung 10: Peter Frühmann, Storybag und Ingrid Pammer, BBRZ**

In diesem Artikel möchten wir einen kurzen Überblick darüber geben, wie narrative Praktiken und Methoden des Storytellings (und auch des Zuhörens) einschränkende Überzeugungen und Glaubenssätze überwinden können, Unterstützung bei der Dekonstruktion dominanter Narrative bieten und dazu beitragen können, alternative (zukünftige) Narrative aufzubauen. Wir hoffen, Ihnen damit einen kleinen Einblick in die Möglichkeiten und das Potenzial des Arbeitens mit Geschichten zu vermitteln.

Das Projekt „StoryTeller“ entwickelt ein Curriculum, das sich primär an Fachkräfte richtet, die im Sozialbereich mit sozial gefährdeten Menschen arbeiten und daran interessiert sind, in ihrem Beruf Storytelling auch praktisch einzusetzen. Die in diesem Artikel vorgestellten Methoden können und werden jedoch auch im Kontext von Organisationen (z. B. Änderungsmanagement, persönliche Entwicklung) eingesetzt.

## Storytelling, (dominante) Narrative und narrative Praktiken

Von dem Moment an, als wir Menschen über Sprache verfügten, konnten wir uns die Welt erklären. Wir konnten damit unsere komplexe und manchmal verwirrende, mit Informationen überfüllte Umgebung in sinnvolle Einheiten strukturieren. Wenn es keinen Sinn gibt, schaffen wir ihn: in Narrativen und Geschichten.



Abbildung 11: Erfahrungsaustausch im Workshop

### Die Begriffe ....

#### Storytelling

Storytelling kann als bewusster und geplanter Akt des Erzählens von Geschichten verstanden werden, bei dem Geschichten zu einem bestimmten Zweck oder mit einer bestimmten Absicht erzählt werden – z.B. Veränderung anregen, unterhalten, Wissen teilen, trösten, verbinden, manipulieren usw.

Geschichten haben eine klare (universelle) Struktur, das heißt, es gibt immer einen Rahmen/eine Umgebung (wo, wann, wer), eine Krise (Wendepunkt), Aktivitäten der Handelnden Personen, eine Transformation oder Veränderung (Wendepunkt) und eine Lösung (Einsicht, Moral, Erlerntes).

#### Narrative

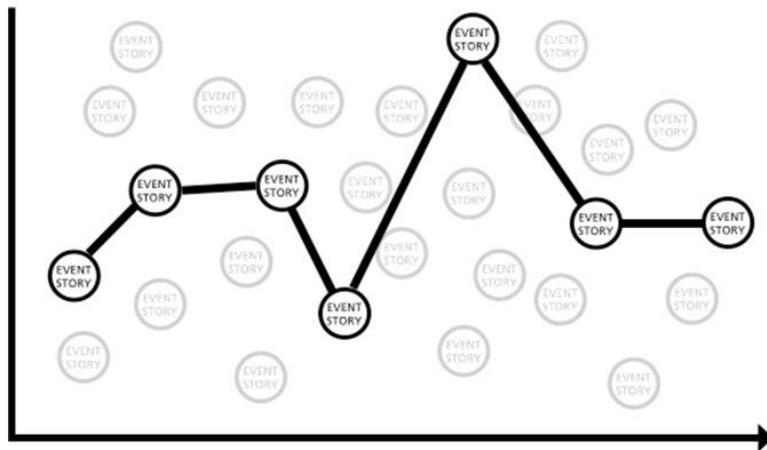
Narrative helfen uns zu verstehen und zu deuten, was passiert ist, was gerade passiert und was in der Zukunft passieren könnte. Narrative „vereinfachen“ unser Leben, indem sie Ereignisse hervorheben (dies können Geschichten oder einfache Beschreibungen sein). Und sie verknüpfen diese Ereignisse zu einem roten Faden: Zu unserer persönlichen, narrativen Identität mit ihrem Bezug zu unserer (sozialen) Umgebung.

In der narrativen Praxis und in narrativen Ansätzen wird Identität als etwas Relationales betrachtet und weniger als etwas vollkommen Unabhängiges/Individuelles. Wenn wir Ge-

schichten erzählen, weisen wir uns und anderen Identitäten zu. Deshalb wird Identität sozial konstruiert, beeinflusst von Familie, Freundinnen und Freunden, Kolleginnen und Kollegen und gesellschaftlichen Diskursen (Verhaeghe 2014; Adams und McLean 2013).

### **Dominante Narrative**

Das Leben ist komplex und besteht aus scheinbar unzähligen, nicht zusammenhängenden Ereignissen. Die folgende Abbildung (angepasst an Morgan 2000) zeigt, wie komplex das Leben ist und wie es aus diesen scheinbar unabhängigen Ereignissen besteht. In dieser Darstellung werden einige Ereignisse hervorgehoben und zu einem zusammenhängendem Narrativ von z.B. „Langsam sein“ verknüpft. Die Ereignisse/Geschichten können aus allen Bereichen stammen – dem Arbeitskontext, aus Familienbeziehungen oder Freundschaften, Schulerinnerungen. Dieses Narrativ kann durch selektive Wahrnehmung und Erinnerung dominant werden.



**Abbildung 12: Dominantes Narrativ (Grafik angelehnt an Morgan, 2000)**

Nicht bestätigte Ereignisse bleiben unbemerkt oder werden nicht berücksichtigt, weil sie unerheblich scheinen. Der Prozess kann auch durch ähnliche Geschichten von Familie, Freundinnen und Freunden und Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden. Dabei soll nicht vergessen werden, dass dies in beide Richtungen funktionieren kann: Die Absicht des Erzählenden der Geschichte kann die Wahrnehmung seiner Umgebung beeinflussen und vice versa (Frühmann et al., 2016).

Dominante Narrative bewirken auch, dass „potenzielle“ Narrative (und Identitäten) ausgeschlossen werden. Sie können damit in der Gegenwart, aber auch für die Zukunft, Alternativen für Einzelpersonen, Gruppen und ganze Gesellschaften einschränken und blockieren.

### **Der narrative Ansatz**

Man könnte sagen, dass das Leben, wie es gelebt wird, viel reicher ist als das Leben, wie es beschrieben wird. Mit dieser Perspektive arbeitet man in der narrativen Praxis. Es gibt immer wieder Ereignisse, die die dominierenden und selbstverständlichen Ideen nicht bestäti-

gen. Diese bleiben dann oft unberücksichtigt, obwohl sie für die eigene Identität von Nutzen sein können. Das Leben ist vielschichtig, es gibt viele verschiedene Erzählungen (und Geschichten), abhängig von der Perspektive, den Individuen und Gruppen. Wir haben viele potenzielle Identitäten und somit Zukunftsoptionen.

Der narrative Ansatz zielt darauf ab, dominante Erzählungen sichtbar zu machen und sie zu dekonstruieren, um sie als bloße Ideen zu sehen ... nicht als „Wahrheiten“. Die Externalisierung des Problems, die Visualisierung, die Beschreibung seiner „Stimme“ und seiner Strategien tragen dazu bei, das Problem als „Problem“ zu sehen. An einem bestimmten Punkt soll es für den Einzelnen handhabbar sein, sei es durch Gegenstrategien oder dadurch, sich vom Problem zu verabschieden. (Weiß, 2007)

Der Einsatz von narrativen Praktiken ermöglicht es Einzelpersonen, Gruppen und Gemeinschaften langfristig, alternative, gewünschte und erreichbare (Zukunft) Narrative zu konstruieren. Diese können Menschen befähigen, aktiv zu werden und sich den Herausforderungen des Lebens zu stellen. Die alternativen (bevorzugten) Narrative sind auch im Leben begründet, da sie auf realen Ereignissen/Geschichten basieren, die (oft) nicht zum dominanten Narrativ passen, und diese zu einem neuen, alternativen Narrativ verbinden.

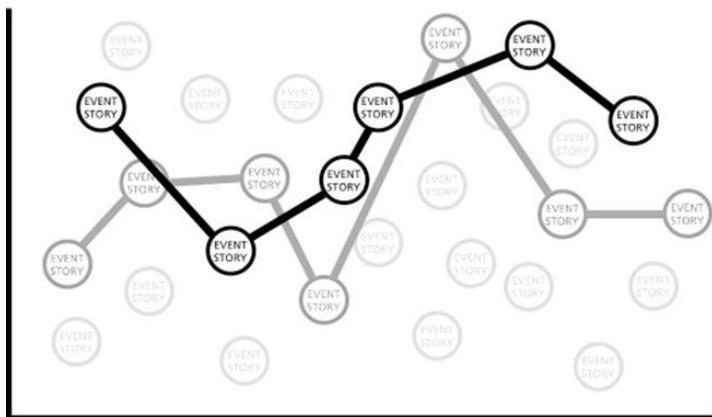


Abbildung 13: Alternatives (bevorzugtes) Narrativ (Grafik angelehnt an Morgan, 2000)

### Geschichten „hervorlocken“ – Die Macht von Fragen

Anderen Geschichten zu „entlocken“, sowie das Sammeln und Analysieren von Geschichten beginnt mit dem Stellen von Fragen. Wenn wir den bereits vorgestellten Hintergrund von Geschichten und Erzählansätzen betrachten, erkennen wir, wie wichtig Fragen im Sozialbereich sind. Sie halten ein Gespräch aufrecht, sie sind die Grundlage jeder Geschichte („Warum, was, usw.?“,) ob erzählt oder gehört.

Fragen sind fast nie unschuldig (Kurtz, 2012). Sie sind beabsichtigt, sie dienen einem Zweck, genau wie die gegebenen Antworten oder Geschichten. Und sie haben nicht nur die Macht, Geschichten ans Licht zu bringen, sondern auch die Macht, diese Geschichten zu lenken und zu manipulieren und sogar zu entmachten. Fragen können kontrollieren, weil der soziale Druck zu antworten sehr stark ist. Es kann sich ein Machtspiel entwickeln. Man kann Fragen aber auch ausweichen, sie zurückgeben oder eine Geschichte erzählen, die an den Fragen vorbeigeht. Sie können überzeugend sein, weil sie das Denken und die Antwort des anderen

beeinflussen können (wie geschlossene Fragen z.B.: „Ihnen gefällt dieses Gebäude nicht, oder?“).

Fragen sind gut, wenn sie das Zuhören fördern und nicht die Beraterin/den Berater zum Reden animieren. Offene Fragen sind besonders nützlich, z.B.: „Können Sie sich an einen Moment erinnern, als ...“, „Was ist passiert ...?“ Diese Fragen können persönliche Details über die andere Person offenbaren und geben Ihnen die Möglichkeit sich einzufühlen und damit empathisch zuzuhören.

## Erzählen und Zuhören

Hören ist angeboren, aber das Zuhören lernen wir erst in (sozialen) Kontexten. Das Hören ist wie der Geschmack, das Sehen und das Fühlen einer unserer natürlichen Sinne. Hören erfolgt permanent. Es bedarf dazu nicht unbedingt besonderer Aufmerksamkeit.



Abbildung 14: Erzählen und Zuhören war auch Teil des Workshops

Zuhören erfordert jedoch Konzentration und Aufmerksamkeit. Zuhören ist beabsichtigt (wie das Erzählen) und auf eine einzelne „Nachricht“ hin ausgerichtet (z.B. eine Geschichte).

Zuhören ist kein passiver Vorgang. Costello (2017) definiert Zuhören als gemeinsam geschaffene Realität: *„Effektives Zuhören von Geschichten macht die Kraft der Verbindung oder die Identifikation mit dem/der SprecherIn deutlich, und vermittelt einem das Gefühl, nicht allein zu sein. Man ist nicht isoliert mit seiner Erfahrung von Not und aus diesem Teilen heraus entwickelt sich ein Team, ein Unterstützungs-Netzwerk usw.“*

Wie kann für die Sprecherinnen und Sprecher Sicherheit entstehen und wie gewinnen die Hörerinnen und Hörer „Hörrechte“? Wir sollten eher den Ansatz eines Lernenden als den von ExpertInnen annehmen und dies auch kommunizieren: Wir sollten empathische Zuhörerinnen und Zuhörer sein. Für interessierte Leserinnen und Leser schlagen wir vor, die „Hörer-Checkliste“ von Senova (2017) oder auch das Vier-Ohren-Modell von Schulz von Thun (2012) zu studieren. Beide sind in der narrativen Praxis sehr wertvoll.

## Einige Methoden: Interviews und Story Circles

Welches Gespräch wird besser sein: Das mit Ihnen oder das ohne Ihnen? Kurtz (2012) unterscheidet direktes Engagement wie in Einzelgesprächen und Gruppeninterviews sowie indirektes Zuhören wie in Peer-Interviews und Story-Circles, wobei die Beraterinnen/Berater mit unterstützenden Fragen helfen, die Geschichten zu entwickeln.



Abbildung 15: Workshop „Story Telling“ auf der Euroguidance Fachtagung 2018

### Interviews

Der einfachste Weg, eine Person zu verstehen, ist es, mit ihr zu sprechen. Interviews sind eine Möglichkeit, mit Menschen in Kontakt zu treten und ihre Erfahrungen mit ihren eigenen Worten erzählt zu bekommen. Mit Menschen über ihren Alltag zu sprechen, kann Ihnen (und ihnen) dabei helfen, die Probleme, mit denen sie konfrontiert sind, ihre Umgebung, Bestrebungen, Talente, Ängste usw. zu definieren und zu beschreiben. Daraus ergeben sich vielleicht schon Ideen, wie Sie diese Menschen erreichen/begleiten/unterstützen können.

Peer-Interviews sind nützlich, wenn nicht ausgesprochene Überzeugungen und Gefühle zum Vorschein gebracht werden sollen. Stellen Sie sich zum Beispiel zwei ethnische Gruppen vor, die sich unfreiwillig im selben Stadtteil befinden, oder Angestellte aus verschiedenen Abteilungen einer Organisation. Wenn Sie mit Peer-Interviews beginnen, um Geschichten zu entwickeln, werden Sie vielleicht leichter vorankommen, da sich die Menschen gegenseitig an Vorfälle/Ereignisse erinnern, die sie persönlich erlebt haben. Einen umfassenden Überblick über mögliche Fragen finden Sie in „Arbeiten mit Geschichten in Ihrer Gemeinde oder Organisation“ (Kurtz, 2012). Fragen zu Geschichten und zu deren Analyse und Sinnggebung finden Sie auch in „Raising Strong and Resilient Communities“ (Frühmann et al.).

### Story Circles

Um Erfolgsgeschichten (oder Misserfolge) und bewährte Praktiken aus einer Gruppe oder Organisation zu sammeln, können Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf freiwilliger Basis zu einem „Gespräch“ zu einem Thema, das für alle relevant ist, einladen. Das können

z.B. die Verbesserung der Arbeitssituation, aktuelle oder bevorstehende Probleme in der Organisation (z.B. vermehrter Krankenstand, Umstrukturierung, Fusionen) oder andere Veränderungen (Migrantinnen und Migranten, Infrastrukturänderungen) sein. Wir nennen dies einen Story Circle, der an einem runden Tisch (offensichtlich) stattfindet, an dem auch der „Story-Practitioner“ teilnimmt.

Als Story-Practitioner eröffnen Sie „nur“ das Gespräch und unterstützen/leiten den „Fluss“ der Geschichten und der entstehenden Gespräche.

Es gibt grob gesagt drei Phasen:

1. Die Geschichte/n: z.B. „Erzählen Sie mir von der Zeit, als Sie sich ... fühlten?“, „Was ist passiert?“, „Wer war dabei?“, „Was hat sich geändert?“, „Was macht diese Geschichte außergewöhnlich?“
2. Sinnggebung, die Geschichten infrage stellt: „Was können wir über ... lernen?“, „Wenn wir über diese und ähnliche Situationen nachdenken, was erzählen sie uns über...?“
3. Nach Rat fragen (wenn es sinnvoll ist): „Nach dem was Sie erzählt haben, welche Ratschläge hätten Sie für ...?“, „Was/Wovon sollte es Ihrer Meinung nach mehr (Hebelwirkung) oder weniger (einschränkende Überzeugungen loswerden) geben?“ oder „Was sollte anders sein?“ (innovativ).

Diese Methode wurde bereits in vielen Bereichen erfolgreich angewendet und wird durch Forschung und Good Practices unterstützt (z.B. Kurtz 2012, Hutchens 2015, Frühmann et al., 2016).

## **Fazit**

Dieser kurze Artikel sollte einige der Möglichkeiten aufzeigen, mit Geschichten und narrativen Ansätzen im Sozialbereich zu arbeiten. Nicht nur für Menschen, die von Ausgrenzung bedroht sind, sondern auch für Personen, die sich an einem Punkt in ihrem Leben befinden, an dem ihr aktuelles Narrativ über ihr Leben nicht (mehr) passend und die Zukunft unklar und unsicher erscheint. Narrative Ansätze können die notwendige Unterstützung bieten, indem sie die Reflexion und die Erkundung (zukünftiger) Möglichkeiten anregen und erleichtern.

Das von Erasmus+ finanzierte Projekt „StoryTeller“ entwickelt ein Curriculum „Arbeiten mit Geschichten“ für Fachkräfte/Praktikerinnen und Praktiker, die daran interessiert sind, zukünftig narrative Ansätze in ihrer Arbeit anzuwenden. Der Projektfortschritt kann auf [www.learnstorytelling.eu](http://www.learnstorytelling.eu) verfolgt werden.

## **Quellen**

McAdams, Dan P. K./McLean, Kate C. (2013): Narrative Identity. In: APS Current Directions in Psychological Science. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0963721413475622> (letzter Abruf, 14.12.2018).

Costello, P. (2017): Notes on listening. URL: <http://storywise.com/index.php/2017/12/18/notes-on-listening/> (letzter Abruf, 14.12.2018).

Frühmann, P./Hamilton, N./Broer, Y./Mogensen, L./Frezza, L./ Hamilton, J. (2016): Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower co-operation, cohesion and change in communities through non-formal education. SFV in cooperation with Storybag. URL: [www.rsrc.eu/outputs.html](http://www.rsrc.eu/outputs.html) (letzter Abruf, 14.12.2018).

Kurtz, C. (2014): Working with Stories. New-York: Kurtz-Fernhout Publishing.

Morgan, A. (2000): What is Narrative Therapy? An easy-to-read introduction. Adelaide: Dulwich Centre Publications.

Schulz von Thun, F. (2012): Miteinander Reden 1 - Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Hamburg: rororo 382003; Illustration: [https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides\\_model](https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model).

Senova, M. (2017): This Human, Amsterdam: BIS Publishers.

Verhaeghe, P. (2014): What about me? Melbourne: Scribe Publications.

White, M. (2007). Maps of Narrative Practice. New York: W.W. Norton & Co.

### **Autorin und Autor**

*Ingrid Pammer* arbeitet seit 27 Jahren im Bereich Berufliche Rehabilitation für Menschen mit körperlichen und/oder psychischen Beeinträchtigungen im BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum). Ziel des BBRZ ist es, Menschen bei ihrem Weg (zurück) in das Arbeitsleben zu unterstützen. Nach vielen Jahren als Trainerin und Managerin arbeitet sie nun schwerpunktmäßig in internationalen Projekten – als Projektmanagerin/-koordinatorin und Expertin für berufliche Rehabilitation in verschiedenen Ländern.

E-Mail: [Ingrid.Pammer@bbrz.at](mailto:Ingrid.Pammer@bbrz.at)

Website: [www.bbrz.at](http://www.bbrz.at)

*Peter Frühmann – Storybag* has more than 30 years of experience in communication as a designer, copywriter and creative director at international agencies. His interest in what makes people tick led to a BSc in Psychology (and a thesis in socio-ecology of behaviour). Within Storybag he offers narrative strategies and practices as an effective and inspiring (change and development) tool to organizations and educational projects (within the Erasmus+ program). He is also lecturer of "Story Development" at the Film Department of the SAE Creative Media Institute Amsterdam and a regular guest lecturer at the Erasmus University Rotterdam (Rotterdam School of Management).

E-Mail: [peter@storybaq.nl](mailto:peter@storybaq.nl)

Website: [www.storybaq.nl](http://www.storybaq.nl)

Rudolf Götz

## Bildungsberatung als Brücke in die Weiterbildung im Betrieb

Bildungsbenachteiligte Personen mit Bildungs- und Beratungsangeboten zu erreichen, ist häufig eine Herausforderung. Ein Ort, an dem dies gut gelingen kann, ist der Betrieb. Hier können diese Personengruppen in ihrer Lebenswelt abgeholt werden. Hier können informelle und praxisnahe (Weiter)Bildungsmöglichkeiten bedürfnisnah angeboten werden.



Abbildung 16: Rudolf Götz stellt TRIAS vor

### **Denn wer da hat, dem wird gegeben**

*„Denn wer da hat, dem wird gegeben, dass er die Fülle habe; wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen, was er hat.“ (Mt 25,29; Luther 2017 bei [www.bibelserver.com](http://www.bibelserver.com))*

Dieses Zitat aus dem Matthäusevangelium hielt als „Matthäus-Effekt“ in den Weiterbildungsdiskurs Einzug. Der Matthäus-Effekt steht für den „Rückkoppelungseffekt“ ungleicher Teilhabe an Weiterbildung, die in unterschiedlichen Gruppen entlang von Scheidelinien wie Milieu, Alter, Beruf/Branche, Berufsposition/Tätigkeit<sup>1</sup> deutlich zu Tage tritt. Dem Matthäus-Effekt zufolge treffen also Personen, die schon über viel Bildungserfahrung verfügen wesentlich häufiger auf „Bildungsreize“, als jene, die in ihrer bisherigen Biografie weniger mit „Bildung“ zu tun hatten. Ein Befund, der sich durchaus statistisch abbilden lässt: Gering qualifizierte Personen nehmen deutlich seltener an Weiterbildungen teil, als Personen mit höhe-

---

<sup>1</sup> Siehe: Adult Education Survey – AES von Eurostat 2007, 2011, 2016/17; auch: Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2016/17. Struktur des österreichischen Bildungswesens (10. 04. 2018)

rer Ausbildung. Darüber hinaus arbeiten gering qualifizierte Personen überdurchschnittlich oft in Hilfs- und Anlerntätigkeiten, die zum einen mit weniger Weiterbildungsaktivitäten verbunden sind, zum anderen selbst geringere Lernanreize bieten (learning on the job).

### Kursbesuche in den letzten 4 Wochen

Tätigkeitsbereich		Bildungsniveau	
Hilfs- und Anlerntätigkeiten	2,8%	3,0%	PflichtschulabsolventInnen
FacharbeiterInnentätigkeiten	8,9%	6,2%	Lehr-, BMS-Abschluss
Leitungstätigkeiten	10,6%	12,2%	≥ Matura

**Abbildung 17: Weiterbildungsbeteiligung (Kursbesuch in den letzten 4 Wochen) nach Tätigkeitsbereich und Bildungsniveau (2012), auf Basis des Arbeitskräfteerhebungsdatensatzes (Mikrozensus) <sup>2</sup>**

Daraus ergibt sich für diese Personengruppe ein doppeltes Risiko „lernungeübt“ zu werden, da formale/non-formale aber auch informelle Lernerlebnisse in geringerem Ausmaß zu ihrem Alltag gehören als bei anderen Gruppen. Diese Gruppe wird im Fachjargon daher mit dem Begriff „bildungsfern“ oder „bildungsbenachteiligt“ apostrophiert.

### Gute Gründe für „Bildungsabstinenz“ und gute Lernformate für bildungsbenachteiligte Personengruppen

Wenn nun diese sich biografisch verfestigte Bildungsbenachteiligung durch Förderung des Zugangs zur Weiterbildung aufgebrochen werden soll gilt es, die möglichen multifaktoriellen Barrieren einer Beteiligung zu berücksichtigen. Von Zeit und Geld über vorausgesetzte Kompetenzen, fehlender Unterstützung der Arbeitgeber bis zu negativen Haltungen gegenüber Bildung (siehe z.B. MacKeracher et. al. 2006).

Darüber hinaus sind die spezifischen „Lernkulturen“ von Berufsgruppen und Milieus zu beachten. I. Erler (2013, 5) hebt beispielweise auf Basis von Auswertungen des AES 2007 hervor, dass Vertreterinnen und Vertreter der „manuell praktischen“ Berufsgruppe gegenüber Weiterbildung kritisch eingestellt sind und bereits P. Bourdieu (2001) hat in seinen Milieustudien darauf hingewiesen, dass die „unteren“ sozialen Milieus praktisches Wissen und Anwendbarkeit bevorzugen. Korrespondierend mit diesen Befunden zeigen Studien, dass Bildungsbenachteiligte praxisorientierte, informelle Lernformate wie etwa arbeitsintegriertes Lernen durch Beobachten und Ausprobieren, Unterweisung oder Anlernen bevorzugen (siehe Krenn et al. 2014, 2).

### Betriebe als Lernort, Bildungsberatung als Brücke in die Weiterbildung im Betrieb

<sup>2</sup> Nach Krenn et al. 2014.

In der Adressierung der Herausforderung bildungsbenachteiligte Personen für Weiterbildungen zu mobilisieren, kann der „Betrieb“ als zentraler Angelpunkt identifiziert werden. Die Mehrheit der formalen und non-formalen Weiterbildung Erwachsener ist berufsbezogen. Ein erklecklicher Anteil davon findet in Betrieben statt oder wird von diesen finanziert – 2015 waren in Österreich 88,1% der Unternehmen weiterbildungsaktiv<sup>3</sup>. Darüber hinaus findet in Betrieben viel berufsbezogenes informelles Lernen statt (learning on the job). Der Betrieb ist damit ein wichtiger „Lernort“ unserer Gegenwartsgesellschaft.

Bildungs- und Berufsberatung ist ein „Brücke“ in die (Weiter)Bildung. Über Informations- und Beratungsleistungen wird die Teilhabe an Bildung unterstützt. Wenn nun der Betrieb ein zentraler „Lernort“ unserer Gegenwartsgesellschaft ist, liegt es auf der Hand, Bildungsberatung als Brücke in die Weiterbildung in betrieblichen Settings anzubieten. Nichtsdestotrotz sind Angebote der „Bildungsberatung im Betrieb“ in Österreich eher rar gesät. Hier setzt der TRIAS-Ansatz zur Bildungsberatung am Arbeitsplatz an.

### Bildungsberatung in der Triade

Bildungs- und Berufsberatung im betrieblichen Setting bewegen sich immer in einer „Akteurs-TRIAD“:

- Den Beschäftigten als Zielgruppe der Beratung
- Dem Betrieb als Kooperationspartner der Durchführung der Beratung sowie bei möglichen nachfolgenden Qualifizierungsangeboten
- Der Beraterin/dem Berater als Initiatorin/Intitiator der Beratung

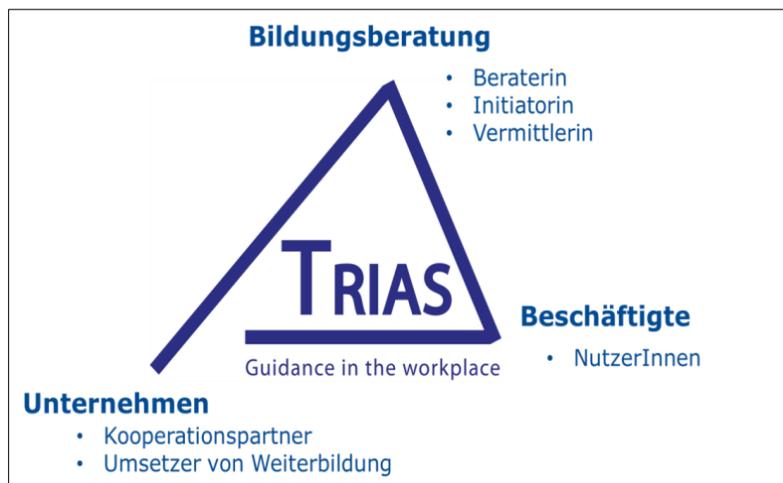


Abbildung 18: Wirkungsmodell des Projekts TRIAS

Durch die Hinzunahme eines dritten Akteurs wird die Beratungsintervention komplexer. Einerseits sind unterschiedliche Interessenslagen von drei statt zwei Parteien zu berücksichtigen. Andererseits entstehen neue Handlungsoptionen – insbesondere dadurch, dass ein potenzieller „Bildungsanbieter“ in den Beratungsprozess involviert werden kann.

<sup>3</sup> Statistik Austria, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS5). Erstellt am 06.03.2018

## Drei TRIAS-Modelle

Je nach Ausprägung und Reichweite der Kooperation mit Betrieben, wird der Betrieb „nur“ als Ort einer aufsuchenden, klient/innenzentrierten Bildungsberatung genutzt oder auch als „Lernort“ in die Beratungsintervention miteinbezogen:

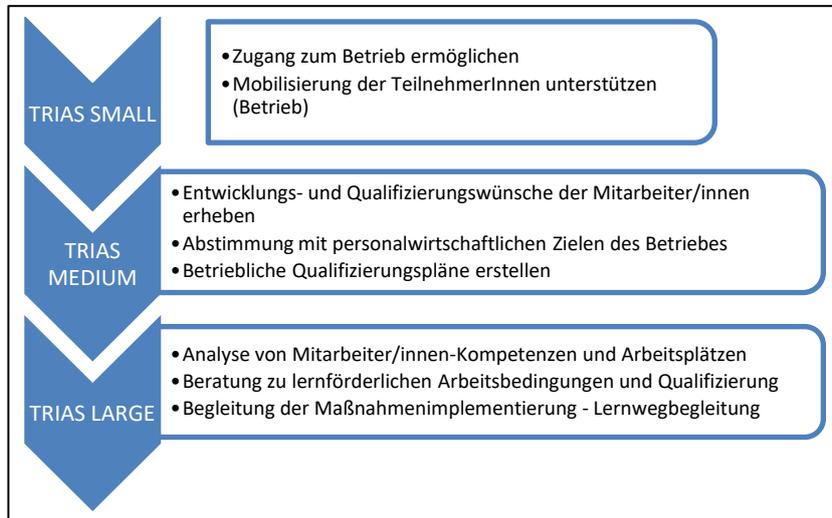


Abbildung 19: TRIAS SMALL; MEDIUM; LARGE sind „additiv“ zu verstehen

TRIAS LARGE – umfasst im Detail folgende Leistungen:

(A) Eine **Analyse** auf drei Ebenen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Erhebung/Analyse von Karriere- und Qualifizierungswünschen sowie Kompetenzen
- Arbeitsplatz: Erhebung/Analyse der Stellenbeschreibungen, sowie Identifikation von lernförderlichen und lernriskanten Tätigkeiten
- Betrieb: Erhebung/Analyse der „Weiterbildungskultur“ (Haltung zu WB, WB-Angebot, ...), sowie der Ziele der Personalentwicklung

(B) Eine **Beratung** für Beschäftigte und Betriebe basierend auf den durchgeführten Analysen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Klassische Bildungs- und Karriereberatung, plus individuelle Lernwegbegleitung
- Betrieb: Unterstützung von lernförderlichen Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung (Jobenrichment, Jobrotation, Karrieren, ...), sowie betrieblicher Qualifizierung. Begleitung der Maßnahmenimplementierung

Im Vollausbau kann eine dem TRIAS-Ansatz folgende Bildungsberatung im Betrieb einen Beitrag dazu leisten, dass Bildungs- und Entwicklungswünsche, sowie vorhandene Kompetenzen der Beschäftigten sichtbar gemacht und innerbetriebliche Lern- und Karrieremöglichkeiten ausgeschöpft werden.

## Herausforderungen der Beratung in der Triade

Diesen Potenzialen des Ansatzes stehen Herausforderungen gegenüber, die es für die Implementierung zu bedenken gilt. Zum Beispiel:

- Beraterische Interventionen im Betrieb gelingen dann am besten, wenn der Betrieb einen klaren betrieblichen Nutzen erkennt – z.B.: Fachkräftesicherung. Nicht immer jedoch wird eine bessere Qualifizierung der Belegschaft mit betrieblichen Zielen korrespondieren – z.B., wenn höhere Qualifizierung zu höheren KV-Einstufungen führt und damit Personal teurer macht.
- Eine zentrale Herausforderung liegt in der grundsätzlich klient/innenzentrierten Ausrichtung des Beratungsangebots, das selbstverständlich auch „überbetriebliche Karriereberatung“ beinhalten kann. Hier kann möglicherweise ein Zielkonflikt entstehen.
- Die Kombination von klient/innenzentrierter Bildungs- und Berufsberatung und personalwirtschaftlicher Unternehmensberatung (TRIAS LARGE) ist eine Herausforderung an die Kompetenzen der Beraterinnen und Berater. Hier bietet sich ein Beratungstandem aus Bildungs- und Unternehmensberaterinnen und –beratern an.

### **Autor**

**Rudolf Götz** schloss 2001 sein Studium der Soziologie an der Universität Wien ab, promovierte 2008. 2001-2005 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Interdisziplinären Forschungszentrum Sozialwissenschaften (ICCR-IFS-CIR). Seit April 2005 Mitarbeiter der ÖSB Consulting GmbH, Abteilung Labour Market Strategies & Research, ab 2006 als Projektleiter, ab 2011 als Senior Expert. Mit Januar 2018 Übertritt in die ausgegründete Schwesterfirma ÖSB Studien&Beratung gGmbH. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Projektleitung und Vertragsmanagement; Konzeption und Durchführung von Studien, Recherchen, Seminaren, Tagungen und Workshops; Unterstützung politischer Programm- und Strategientwicklung; Publizitätstätigkeiten, Vorträge und Herausgabe von Periodika. Themenschwerpunkte sind hierbei: Arbeitsmarktpolitik, Europäische Beschäftigungsstrategie, Active-Ageing, Jugendarbeitslosigkeit und Life-Long-Guidance (LLG).

E-Mail: [rudolf.goetz@oesb-sb.at](mailto:rudolf.goetz@oesb-sb.at)

Website: [www.oesb-sb.at](http://www.oesb-sb.at)

Florian Hinterberger

## Competence mapping and career planning with “Competence Kaleidoscope”

We are living in a world of constant change. The labour market in Europe is evolving at an accelerating pace. Transnational mobility challenges stringent educational pathways. Technological development changes working environments and requirements for employees. All these developments have led to fragmented and non-linear employment biographies and the need for new ways of career counselling and guidance. Especially socially deprived groups suffer from exclusion from an ever-changing job market and lack the competences to keep up with the pace. At migrare we have been working with migrants for decades, offering counselling on legal and social matters as well as career guidance and aid with the recognition of formal qualifications. Although we offer a wide range of services, our experience showed the need for a method to discover and map competences acquired in non-formal and informal learning contexts. The idea to develop a new method suitable and useable for a wide range of target groups in different national contexts, led to the idea of applying for a KA2 Erasmus+ project. After extensive research for possible project partners and a first informal meeting, four organizations decided to submit “Competence Kaleidoscope” in 2015.



**Abbildung 20: Florian Hinterberger und Katerina Hodicková at Euroguidance Conference 2018**

The project kicked off in September of 2015 with a first official meeting of all project partners in Uherské Hradiště in the Czech Republic. My colleague Lisa Filzmoser and I used this opportunity to carry out the first part of the data collection process. We interviewed trainers from “Akropolis”, our partner from Uherské Hradiště, on important dimensions of a new competence mapping method. We also met with former clients of “Akropolis” to get a feel

for the target groups and their specific needs. We carried home important insights and deepened our understanding of the target groups with visits at “NORA G.I.C.” in Brno in the Czech Republic and “Miesto pod slnkom” in Kosiče in Slovakia. After a phase of extensive research on existing methods and important theoretical questions, we started to set up a basic design for “Competence Kaleidoscope”.

It was quite clear from the beginning that we wanted a modular design for our new method, in order to guarantee high flexibility to meet the requirements of different target groups as well as different organizational settings. The first draft consisted of six modules, covering a wide range of topics, from biographical work over the discovery of core competences and their usability on the labour market, to tips for successful application and self-presentation. With this first draft at hand, we trained trainers from each of the participating organizations in Linz in September of 2016. A first round of pilot groups was held at each organization, accompanied by external evaluation. At the following meeting in Brno, the evaluators presented their findings and we discussed the experiences from the pilot courses. The results were both encouraging and worrying. The basic structure seemed to work, but there was not enough time for each of the activities in the course and some of them simply seemed out of place. After some heated discussions and a phase of deconstructing, we rearranged some of the activities and expanded the course to eight modules. A second round of pilot courses, again accompanied by our external evaluators, was run in all four partner organizations.



**Abbildung 21: “Competence Kaleidoscope” project exhibition stand**

The feedback from the second pilot courses was very positive both from the participants as well as the trainers. We had tested the method in very diverse target groups, from mothers returning from maternity leave, over asylum seekers, to people threatened by poverty and migrants seeking access to the labour market. The new structure seemed to work for each of these groups and offered help and guidance to all of them. At a final international meeting in Kosiče, we discussed the remaining questions concerning some of the activities in the course and set a plan for the dissemination of “Competence Kaleidoscope”. Finally, on May 17<sup>th</sup> 2018 we presented our method officially to the public at a conference, organised by NORA

G.I.C and Akropolis in Brno. This first conference was followed by similar events in Linz, Austria on the 22<sup>nd</sup> of May and Kosičce, Slovakia on the 29<sup>th</sup> of May 2018. The new method was met with great interest at all three occasions. Since September 2018 all the course materials, as well as a guidance book for trainers are available online via the project website: [www.competence-kaleidoscope.eu](http://www.competence-kaleidoscope.eu).

*Migrare* has successfully been using “Competence Kaleidoscope” as part of their project KomIn (Kompetenzorientierte Intensivberatung) since January 2018. Over 100 participants took part in 12 courses in Linz and Wels, run by three trainers. A very diverse group of people have taken part in the courses. They have covered a wide range of age groups, from pupils right after leaving schools to people of 50+ looking for change in their professional lives, as well as wide margins in the levels of education, ranging from people with university degrees to people with only basic formal education. The diversity of the groups turned out to be very beneficial for all participants, as the different life stories and career paths were important learning opportunities.

The “Competence Kaleidoscope”-project has been a success story. Although the process has been very exhausting and even frustrating at times, the result was well worth the effort. Not only have we developed a new competence mapping tool, that is useable in our everyday work, we have also come in contact with courageous people from all over Europe, with whom we have shared effort, seemingly endless discussions, frustration, quite some laughs and finally, a very satisfying result. It has been a wild ride, but we have reached our goal in the end.

### **Autor**

**Florian Hinterberger** from *migrare* – center for migrants Upper Austria, is currently working in the project “KomIn” at the competence department. He has a degree in sociology from the University of Linz (JKU) and has been working with students as a tutor for several years at the department of theoretical sociology. He is a certified CH-Q trainer and held several CH-Q classes at *migrare*. With his colleague Lisa Filzmoser, he leads the development of “Competence Kaleidoscope” in an Erasmus+ project from 2015 to 2018. Together, they also planned and held two train-the-trainer seminars for Competence Kaleidoscope. He is currently running “Competence Kaleidoscope” courses as part of the project “KomIn” at *migrare*.

E-mail: [florian.hinterberger@migration.at](mailto:florian.hinterberger@migration.at)

Website: [www.migration.at](http://www.migration.at)

Barbara Dziwinsky und Monika Rinner

## „Ich schaffe das!“ Von der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen aus Sicht von Jugendarbeiter/innen

In der Jugendarbeit haben wir es regelmäßig mit benachteiligten Jugendlichen zu tun. In unterschiedlichen Lebenslagen werden sie dabei begleitet und unterstützt, ihren Weg zu finden. So vielfältig unsere Jugendlichen und jungen Erwachsenen – „die Jugenden“ – sind, so vielfältig können auch die Methoden und Ansätze sein, mit denen gearbeitet wird. In diesem Workshop ging es um die Lebenswelt, in der sich junge Menschen derzeit bewegen, mögliche Bewältigungsformen und um die Haltung von Menschen in Unterstützungssystemen.



Abbildung 22: Barbara Dziwinsky und Monika Rinner stellen die Sicht der Jugendarbeit vor

### Übergangmanagement aus Sicht der Jugendarbeit

Unsere Arbeitswelt ist derzeit geprägt von vielen Veränderungen, sowohl strukturell als auch inhaltlich. Dieser Strukturwandel bedeutet für viele Jugendliche und junge Erwachsene, dass der Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf problematisch erlebt wird. „Es fehlen nicht nur Lehrstellen und Arbeitsplätze, sondern die Jugendlichen werden mehr und mehr nur noch unter ökonomischen Gesichtspunkten betrachtet.“ (Oehme/Beran/Krisch 2007, 19). Seit vielen Jahren geht es in der Bildungsdebatte nicht mehr um Bildung, sondern um den Erwerb von Kompetenzen, um Qualifizierung. Talente und Potentiale auszuleben, erscheint dann leicht, wenn sie auch mit den Interessen der Wirtschaft im Einklang stehen. Das Feedback von Jugendlichen, die sich in Beschäftigung und überbetrieblichen Ausbildungen befinden, spiegelt dies wieder. Auch wenn sie einer Arbeit nachgehen, fühlen sich viele nicht glücklich und streben nach Veränderung.

Jene die keinen Ausbildungsplatz bekommen, werden in mehrfacher Hinsicht benachteiligt. Einerseits fehlt ihnen eine wichtige Plattform zur Identitätsbildung und gesellschaftlichen Teilhabe, andererseits gilt nach wie vor: „Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die zum Ersatz einer ‚regulären‘ Ausbildung finanziert werden, bleiben in der Regel Ersatzveranstaltungen, die gerade dadurch und durch ihre negativen Zugangsvoraussetzungen (man muss arbeitslos, benachteiligt sein oder als bildungsfern usw. gelten, um Anspruch auf eine Teilnahme zu haben) die Jugendlichen oftmals stigmatisieren.“ (Oehme/Beran/Krisch 2007, 20).

Mit der Globalisierung und einhergehenden Rationalisierung steht die Gesellschaft heute und zukünftig vor vielen weiteren Herausforderungen. Internationale Konkurrenz, neue Technologien der Informationsverarbeitung, die menschliche Arbeitskraft als Kostenfaktor etc. führen zu Problemen „globalen Ursprungs, aber sie treten nur lokal, nämlich im konkreten Ort auf“ (Oehme/Beran/Krisch 2007, 35). Die Individualisierung und Pädagogisierung der Gesellschaft bringen mit sich, dass jeder Mensch selbst für sein Leben verantwortlich ist, als „Bildung“ getarnte Qualifizierung soll seine Probleme lösen. Zu wenig diskutiert wird über die Begleiterscheinungen, die die Veränderungen der Arbeitswelt mit sich bringen. Die Form von Arbeit verändert sich. Durch Rationalisierung und Digitalisierung entstehen vermehrt prekäre Beschäftigungsverhältnisse bzw. fallen Arbeitsplätze weg (vgl. Oehme/Beran/Krisch 2007). Wir haben heute nicht mehr Arbeit für alle. Ob das derzeitige Bildungssystem für eine Zukunft ohne Identitätssäule Beruf ausreichend vorbereitet, bleibt zu bezweifeln.

### **Kann ich das? – Lebensbewältigung und die Offene Jugendarbeit**

Das sozialpädagogische Konzept der Lebensbewältigung geht davon aus, dass es für den Menschen wichtig ist, seine Handlungsfähigkeit zu erhalten. Nur wer sich als handlungsfähig erlebt, kann sein Leben selbst gestalten. Jugendliche und junge Erwachsene befinden sich heute vielfach in „sozialen Arrangements, in denen die Möglichkeit Selbstwert, Selbstwirksamkeit und soziale Anerkennung zu erfahren, nicht immer gegeben oder mitunter verwehrt werden“ (Krisch 2018, 1). Stattdessen erleben sie Ausgrenzung und Entwertung. Das Gefühl für die eigene Handlungsfähigkeit schwindet. Hilfe und Unterstützungsmaßnahmen verfehlen in derartigen Lebenslagen oftmals ihr Ziel und bleiben unwirksam. Nur wenn sich Jugendliche selbst als handlungsfähig erleben, können sie Beratung annehmen und davon profitieren.

In der Jugendarbeit schaffen wir so genannte funktionale Äquivalente – soziale Konstellationen, „in denen neue Erfahrungen von Selbstwert, Selbstwirksamkeit und sozialer Anerkennung ermöglicht werden, die sich ansonsten in ihrem sozialen Lebensumfeld nicht ergeben“ (Krisch 2018, 2). Die Offene Jugendarbeit gestaltet somit Bewältigungskulturen, in denen neue, eben positive Erfahrungen gemacht werden können und somit eine Erweiterung der Handlungsfähigkeit spürbar wird. Die Produktionsschule spacelab<sup>4</sup> ist als sozialräumlich orientiertes Beschäftigungs- und Bildungsprojekt der Offenen Jugendarbeit ein Best-practice-

---

<sup>4</sup> Ausführlichere Informationen zur Produktionsschule spacelab finden sich auf [www.spacelab.cc](http://www.spacelab.cc)

Beispiel, wie funktionale Äquivalente geschaffen werden und wirken können. Durch die Erfahrungen bei spacelab verstehen sich sozial benachteiligte Jugendliche wieder als Akteurinnen und Akteure ihres Lebens und setzen sich mit ihren Problemen aktiv auseinander. Offenheit gegenüber der alltäglichen Lebensbewältigung von Jugendlichen und deren präferierten Tätigkeiten ist ein wichtiges Prinzip, um zielführend arbeiten zu können.

### **Und was hat das mit Haltung zu tun?**

Jugendliche sind auf der Suche nach einem Weg, um am Leben teilzunehmen. Dabei loten sie Grenzen aus, übernehmen Verhaltensmuster ihrer Familie, versuchen sich in verschiedenen Dingen, probieren vieles aus und suchen nach Vorbildern.

Ein Vorbild zu sein, bedeutet (eine) große Verantwortung und zugleich eine der größten Chancen, Jugendlichen die Angst vor der Zukunft zu nehmen und ihnen eine Unterstützung zu sein. Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter werden oft zum Vorbild ohne sich dessen bewusst zu sein, deshalb ist es notwendig, sich die eigene Haltung genau anzusehen: Sehen wir uns, so wie viele unsere Jugendlichen, als Opfer von bestimmten Situationen oder sind wir in der Lage unser Leben selbst zu gestalten? Achten wir auf unsere Worte, können wir uns selbst annehmen oder nagen an uns auch ständige Selbstzweifel? Um ein gutes Vorbild zu sein, ist es ganz besonders wichtig, all das zu leben, was wir uns für unsere Jugendlichen wünschen, denn „wir brauchen unsere Kinder nicht erziehen, sie machen uns sowieso alles nach“ (Karl Valentin).

### **Vom NEET zum SEED**

Die Dinge, die wir sagen erzeugen eine Wirkung beim Gegenüber, deshalb war unser Team (Offene und Aufsuchende Jugendarbeit) mit der Bezeichnung NEET – Not in Education, Employment or Training, für alle Jugendliche ohne Ausbildung und Co. sehr unzufrieden. Oft wird dieses Akronym mit dem englischen Wort need, also da braucht jemand etwas von außen oder mit dem deutschen Wort Niete assoziiert. Also wirklich keine schöne Bezeichnung für junge Menschen, die dabei sind ihren Weg zu gestalten. Wenn wir schon eine Notwendigkeit sehen, einen Begriff für all jene zu finden, die gerade ohne Beschäftigung sind, so wäre es für uns das Akronym SEED – Searching for Education, Employment and Development. Den Jugendlichen würde dabei eine aktive Rolle zugesprochen werden, da sie Suchende sein dürfen. Außerdem bedeutet die Übersetzung Samen, und schafft damit den Raum, um aufblühen zu können. Ziel des SEED Konzeptes ist die Loslösung vom defizitorientierten hin zum konstruktiven Denken und Handeln in sozialen Interaktionen. Es soll zwischen den Generationen eine Beziehung auf Augenhöhe geschaffen werden um ein gemeinsames Wachstum möglich zu machen (vgl. Celik 2017).

## Die eigene Innere Haltung

Was können wir für uns tun, damit die Jugendlichen von uns lernen können? Ein kurzer Einblick in die Spiegelgesetz-Methode® von Christa Kössner (2001):

*„Ein Spiegelbild ist einer meiner vielen Gedanken in seiner sichtbaren und verwirklichten Form.“ (Christa Kössner)*

Wenn ich mich in den Spiegel schaue und mich stört etwas an meinem Aussehen, werde ich mich z.B. frisieren, schminken oder vielleicht rasieren. Ich würde nicht auf die Idee kommen, den Spiegel zu schminken oder zu rasieren. Bei Spiegelbildern, mit denen mich das Leben konfrontiert (mein ungerechter Chef, mein liebloser Partner, die unglaublich schwierige Schülerin) reagiere ich oft anders. Ich ärgere mich, fühle mich unverstanden oder leide. Ich gebe den anderen die Schuld und verlange von ihnen sich zu ändern, damit es mir wieder gut geht. Das wäre, als würde ich den Spiegel schminken. Ich mache mein Wohlbefinden von anderen abhängig, fühle mich als Opfer und habe meine Macht, mein Leben selbst zu gestalten, abgegeben.

In meinem Spiegel, der sich in schwierigen Situationen oder Menschen zeigt, kann ich erkennen, wie ich vorwiegend denke und wovon ich überzeugt bin. Ich bekomme Zugang zu meinen bewussten und unbewussten Denkmustern.

Wir geben jeder Situation oder Person eine sehr individuelle Bedeutung. Vieles sehen wir durch Filter, die aus alten Überzeugungen entspringen. Oft sehen wir nicht, wie es wirklich ist. Alle von uns können sich allerdings in jedem Augenblick dafür entscheiden, anders hinzusehen, alte Überzeugungen zu überdenken und zu lernen, bewusste Schöpferinnen und Schöpfer der eigenen Lebensumstände zu sein.

*„Die größte Entscheidung deines Lebens liegt darin, dass du dein Leben ändern kannst, indem du deine Geisteshaltung änderst.“ (Albert Schweitzer)*

## Quellen

Celik, I. (2017): Von NEET zu SEED. Von der defizitorientierten hin zur konstruktiven Interpretation der Begrifflichkeit NEET. URL: [www.jugendzentren.at/publikationen-blogbeitraege/blogbeitraege/von-neet-zu-seed/](http://www.jugendzentren.at/publikationen-blogbeitraege/blogbeitraege/von-neet-zu-seed/) (letzter Abruf, 21.10.2018).

Kössner, C. (2001): Die Spiegelgesetz-Methode. Praktischer Wegweiser in die Freiheit. Steyr: Ennsthaler Verlag.

Krisch, R. (2018): Der sozialpädagogische Zugang. Erweiterte Hilfe zur Lebensbewältigung. Handreichung FH Campus Wien.

Krisch, R./Schröer, W. (2018): Lebensbewältigung und die Praxis der Offenen Jugendarbeit. Unveröffentlichtes Manuskript. Wird 2019 veröffentlicht.

Oehme, A./Beran, C. M./Krisch, R. (2007): Neue Wege in der Bildungs- und Beschäftigungsförderung für Jugendliche. Untersuchungen von Potentialen der Jugendarbeit zur Gestaltung von sozialräumlichen Beschäftigungsprojekten. Wissenschaftliche Reihe des Vereins Wiener Jugendzentren. Band 4, Wien.

### **Autorinnen**

**Barbara Dziwinsky:** Verein Wiener Jugendzentren/spacelab Offene und Aufsuchende Jugendarbeit Barbara Dziwinsky ist seit 1996 diplomierte Sozialarbeiterin und seither als Jugendbetreuerin im Verein Wiener Jugendzentren beschäftigt. Seit 2012 arbeitet sie als Teamleitungsstellvertretung für die Produktionsschule spacelab in der Offenen und Aufsuchenden Jugendarbeit. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt in der Berufsorientierung. Jugendliche in ihrer Selbstverantwortung zu fördern und Ängste zu nehmen, ist ihr ein besonderes Anliegen. Seit 2016 ist sie als Coach nach der Spiegelgesetz-Methode® (nach Christa Kössner) tätig.

E-Mail: [b.dziwinsky@jugendzentren.at](mailto:b.dziwinsky@jugendzentren.at)

Website: [www.spacelab.cc](http://www.spacelab.cc)

**Monika Rinner:** Verein Wiener Jugendzentren/spacelab Offene und Aufsuchende Jugendarbeit. Monika Rinner ist diplomierte Sozialarbeiterin und seit 2003 beim Verein Wiener Jugendzentren tätig. Bereits als Jugendbetreuerin im Jugendzentrum war die Arbeit am Übergang Schule – Beruf ein wesentliches Thema. Nach dem Studium der Bildungswissenschaften (Schwerpunkt Aus- und Weiterbildungsforschung) wechselte sie in die vereinsinterne Berufsberatungsstelle. Seit 2012 ist sie in der Produktionsschule spacelab Teamleitung der Offenen und Aufsuchenden Jugendarbeit bei spacelab\_umwelt und spacelab\_gestaltung. Voller Begeisterung philosophiert sie mit Kindern und Jugendlichen.

E-Mail: [m.rinner@jugendzentren.at](mailto:m.rinner@jugendzentren.at)

Website: [www.spacelab.cc](http://www.spacelab.cc)

Regina Weissmann

## Interessendiagnostik und Beratung in der Berufsorientierung

### Kurzzusammenfassung

Der Workshop ermöglichte Einblick in ein innovatives, computergestütztes Instrument zur Erfassung und Förderung beruflicher Interessen für Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf sowie in das zugehörige Beratungskonzept. Dieses computerbasierte, bildgestützte Instrument ist insbesondere auch für Jugendliche und junge Erwachsene mit kognitivem und sprachlichem Förderbedarf geeignet und soll die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung in der Berufswahlentscheidung fördern.

Neben der Vorstellung des Instruments lag der Fokus des Workshops auf der praktischen Arbeit mit dem Fragebogen, dem automatischen Feedback und dem explorativen Beratungskonzept, mit dem die Vermittlung der Ergebnisse an die Klientinnen und Klienten stattfinden kann.



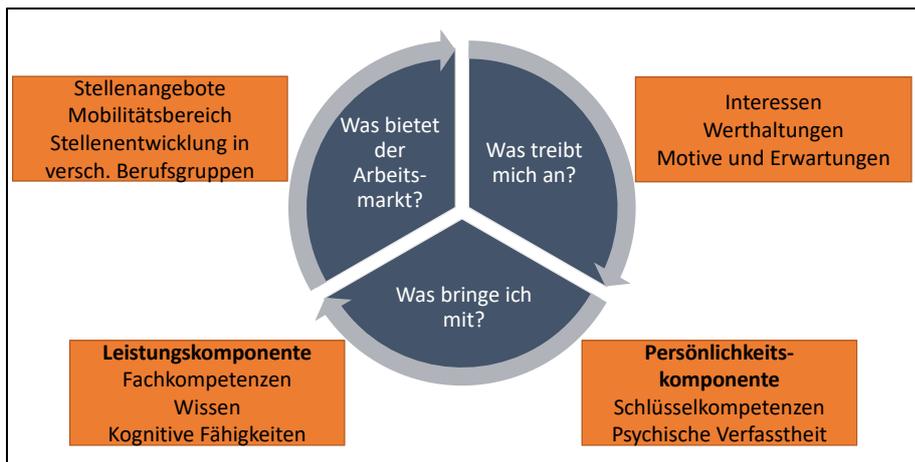
**Abbildung 23: Regina Weißmann, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt**

### Hintergrundinformationen

„Die Möglichkeit eines jeden heranwachsenden Menschen zu einer eigenständigen und nur begabungsabhängigen Berufsentscheidung zu kommen [ist] ein der größten Errungenschaften der Moderne“ (Fend 2003, 15). Diese zunehmenden Möglichkeiten der Individualisierung eröffnen einerseits viele Möglichkeiten, setzen junge Menschen aber gleichzeitig unter einen

Explorations- und Entscheidungsdruck. Dies ist einerseits der steigenden Anzahl an individuellen Möglichkeiten, andererseits aber auch dem immer komplexer werdenden Bildungs- und Ausbildungssystem geschuldet. Die Perspektive junger Menschen auf diese Herausforderung ist zwiespaltig. Einerseits nehmen sie diese Möglichkeit zur freien Gestaltung ihres Lebensentwurfs als sehr positiv wahr, gleichzeitig fühlen sie sich aufgrund der Breite und der Komplexität des Angebots unter Druck gesetzt (Calmbach et al. 2012). Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, dass Jugendliche und junge Erwachsene die Berufswahlentscheidung als eine Aufgabe angehen, die sie selbstbestimmt und selbstverantwortlich bewältigen ohne jedoch auf diesem komplexen Weg alleingelassen zu werden. Einschlägige Ergebnisse in der Forschungslandschaft um berufliche Bildung und berufliche Rehabilitation Jugendlicher und junger Erwachsener (z.B. Ochs & Roessler 2001; Yanchak et al. 2005) belegen, dass der Prozess der Berufswahlentscheidung insbesondere für Jugendliche mit kognitivem und/oder sprachlichem Förderbedarf mit besonderen Herausforderungen einhergeht. Dem zugrunde liegt beispielsweise in der mangelnden Routine eigenständige Entscheidungen zu treffen, erhöhter Einflussnahme von Bezugspersonen sowie der durch Misserfolgserlebnisse geprägten Bildungsbiographie und entsprechend geringem Bewusstsein über die eigenen Interessen und Neigungen. Hinzu kommt, dass viele der sich auf dem Markt befindenden Self-Assessment-Instrumente zur Ermittlung beruflicher Interessen nicht auf die Zielgruppe Jugendlicher und junger Erwachsener mit kognitivem und/oder sprachlichem Förderbedarf ausgelegt sind, da die zugrundeliegenden Fragen meist sprachbasiert und auf einem hohen Komplexitäts- und Abstraktionsniveau liegen.

Das Projekt „Inklusion in der Berufswahlentscheidung“ (Weißmann, Thomas & Bartosch 2018) als Teil des Eichstätter Verbundprojekts „Inklusives Leben und Lernen in der Schule“ widmet sich der Frage, wie man den besonderen Bedürfnissen Jugendlicher mit kognitivem und sprachlichem Förderbedarf im Rahmen der Berufswahlentscheidung gerecht werden kann. Dabei ist die oberste Zielsetzung, im Sinne inklusiver Bildung vergleichbare Ausgangsbedingungen unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse aller Jugendlichen zu schaffen, damit sie eine selbstbestimmte und fundierte Berufswahl treffen können. Erreichen wollen wir dies über die Entwicklung eines computergestützten Self-Assessment-Instrument mit zugehörigen explorativen Beratungskonzepten, das Jugendliche und jungen Erwachsenen eine Reflexionsebene ihrer beruflichen Interessen, Wertvorstellungen und berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften liefert. Wir legen dabei ein Modell zugrunde, das den Prozess der Berufswahlentscheidung in Abhängigkeit von drei Komponenten beschreibt, die sich konkreten Fragen zuordnen lassen, die junge Menschen für sich beantworten müssen, um zu einer fundierten Entscheidung zu kommen (vgl. Abb. 25).



**Abbildung 24: Komponentenmodell der Berufswahlentscheidung (Weißmann, Thomas & Bartosch 2018)**

Die aus dem vorliegenden Projekt entstehenden Instrumente fokussieren dabei einerseits vor allem die Persönlichkeitskomponente, das heißt sie liefern eine Antwort auf die Frage „Wer bin ich?“. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Instrumenten zur Erfassung persönlicher Interessen, Werthaltungen, Motive und Erwartungen. Die entwickelten Fragebögen und Beratungsszenarien sollen junge Menschen bei der Beantwortung der Frage „Was treibt mich an?“ unterstützen.

Im Workshop wurden exemplarisch zwei Fragebögen vorgestellt: Der nonverbale Fragebogen zur Erfassung beruflicher Interessen (NVBIT) sowie ein bildgestütztes Instrument zur Erfassung berufsbezogener Persönlichkeitseigenschaften. Die Zielsetzungen, die für die Konstruktion der Fragebögen abgeleitet wurden, sind Abb. 26 zu entnehmen.



**Abbildung 25: Zielsetzung für die Konstruktion von Fragebögen im Projekt „Inklusion in der Berufswahlentscheidung“ (Bildrechte käuflich erworben auf Clipdealer.de)**

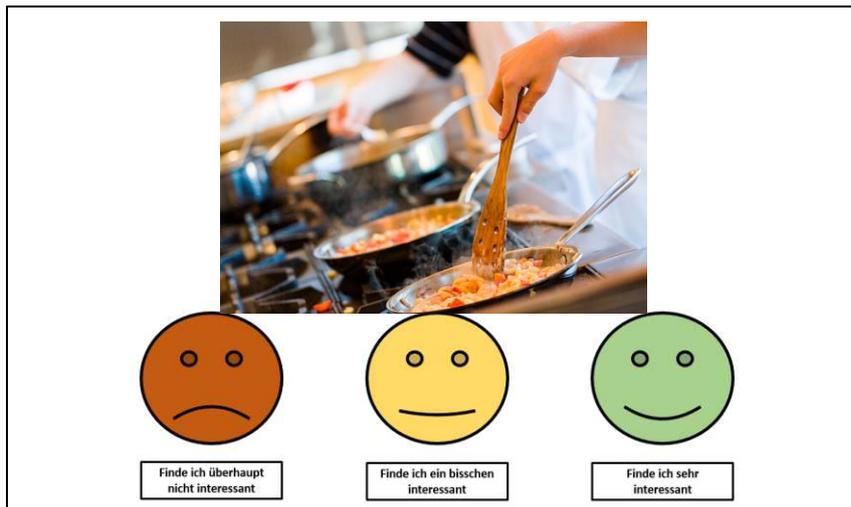
## Informationen zum nonverbalen Berufsinteressentest (NVBIT)

Der Fragebogen NVBIT wurde mit dem Ziel konzipiert, in besonderem Rahmen die Bedürfnisse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit kognitivem und/oder sprachlichem Förderbedarf im Rahmen der Berufswahlentscheidung zu berücksichtigen. Mit seinem automatisierten Feedback und dem zugehörigen explorativen Beratungsansatz soll er der Zielgruppe eine Möglichkeit zur Exploration ihrer beruflichen Interessen und in Konsequenz eine selbstbestimmte und selbstverantwortliche Berufswahlentscheidung ermöglichen.

Der Fragebogen in seiner aktuellen Form erfasst 10 Berufsinteressenbereiche, die sich an den Berufsfeldern nach Egloff (2001) orientieren:

1. Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau
2. Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft
3. Gestalterisches Handwerk
4. Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik
5. Industrie und Technik
6. Handel, Verwaltung und Wirtschaft
7. Verkauf
8. Erziehung und Soziales
9. Mathematik, Informatik, Natur und Technik
10. Kosmetik und Schönheit

Jeder Interessenbereich wird durch 7 bis 15 Bilder repräsentiert, so dass der gesamte Fragebogen 105 Bilder zu verschiedensten berufsbezogenen Tätigkeiten umfasst. Ihr Interesse können die Teilnehmenden auf einer dreistufigen Smiley-Skala einschätzen (vgl. Abb. 27). Im Rahmen des Feedbacks werden die Ergebnisse dann auf der Basis von Mittelwerten ermittelt, so dass eine gute Einschätzung der Bereiche an sich, aber auch eine Vergleichbarkeit des Interesses für verschiedene Bereiche ermöglicht wird.



**Abbildung 26: Beispielitem aus dem Berufsfeld 2 „Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft“.** Bildrechte käuflich erworben bei Clipdealer.de

Neben dem beruflichen Interesse in verschiedenen Tätigkeitsfeldern können junge Menschen durch die Anwendung des NVBIT zudem Informationen über sechs übergeordnete Interessendimensionen bekommen: grob-fein, einfach-schwierig, körperlich schwer-leicht, innen-außen, sauber-schmutzig, viel Kontakt-wenig Kontakt zu Menschen.

Daraus können Bedürfnisse abgeleitet werden, die für junge Menschen unabhängig von ihren präferierten Berufsfeldern wichtig sind und dementsprechend für eine spätere Beschäftigung und die zugehörige Laufbahnberatung relevant sind. Um Informationen über diese Bereiche zu bekommen werden die Bilder berücksichtigt, die als „sehr interessant“ mit einem grünen Smiley bewertet wurden.

### **Informationen zum Fragebogen zur Erfassung dynamisch-motivationaler Persönlichkeitsvariablen**

Im Rahmen des Projekts „Inklusion in der Berufswahlentscheidung“ wurde zudem ein bildgestützter Fragebogen zur Erhebung dynamisch-motivationaler Persönlichkeitsaspekte konzipiert, die einen konkreten Berufsbezug haben. Mit dem Fragebogen können die folgenden Persönlichkeitseigenschaften erhoben werden: Beharrlichkeit, emotionale Stabilität, Erfolgsmotivation, Impulsivität/Besonnenheit, Ordentlichkeit, leistungsbezogene Selbstwirksamkeit, Selbstdisziplin, Sociability, soziale Selbstwirksamkeit, Desire for Control. Bei der Formulierung der Items wurde besonderer Wert darauf gelegt, dass konkrete Situationen, Aktivitäten und Erlebnisse beschrieben werden, die an die Lebenswelt der Jugendlichen und junge Erwachsenen anknüpfen. Dementsprechend besteht ein Item aus einer kurzen Situationsbeschreibung und aus einem Bild, das die verbal beschriebene Situation konkretisieren und verdeutlichen soll. Die Beantwortung der Frage erfolgt dann auf einer bipolaren, vierstufigen Skala an deren beiden Endpolen jeweils konkrete gegensätzliche Handlungsalternativen formuliert sind (vgl. Abb. 25). Aktuell wird der Fragebogen vor allem als Forschungsinstrument in Wirksamkeitsstudien im Rahmen des Projekts verwendet. Es steht jedoch auch

der gezielte Einsatz in der Beratung im Raum. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass eine Rückmeldung zum Thema Persönlichkeit ein viel sensibleres Thema ist als zu individuellen Interessen. Zur besseren Akzeptanz der Ergebnisse und um auch beispielsweise Jugendlichen mit einem negativen Selbstkonzept Rechnung zu tragen, ist deshalb geplant, auch eine Fremdeinschätzungsform zu dem Verfahren zu entwerfen.



Abbildung 27: Beispielitem aus dem Persönlichkeitsfragebogen - Skala „Soziale Selbstwirksamkeit“

### Feedback und Beratungssetting

Unsere Erfahrungen in den verschiedenen Implementationsstudien, die im Laufe des kommenden Jahres veröffentlicht werden, haben gezeigt, dass der Nutzen des Interessenfragebogens nicht zuletzt auch von der Art des Feedbacks und der weiterführenden Beratung abhängig ist. So lassen sich unter anderem Anstiege der leistungsbezogenen Selbstwirksamkeit, der Erfolgsmotivation und der Desire for Control dann feststellen, wenn Jugendliche und junge Erwachsene die Möglichkeit zur eigenständigen Auseinandersetzung mit ihren Ergebnissen bekommen. Zum Konzept des NVBIT gehört neben dem Fragebogen deshalb zudem ein automatisiertes Feedback, das dem jeweiligen Teilnehmenden direkt nach der computerisierten Durchführung des Fragebogens Zugang zu seinen Ergebnissen ermöglicht. Im Rahmen des explorativen Beratungsgesprächs wird dann weiterführend mit den verfügbaren Ergebnissen beispielsweise durch den Gebrauch von Bildkarten gearbeitet. Ein exploratives Beratungsgespräch ist dadurch charakterisiert, dass Teilnehmende als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Interessen verstanden werden. Beraterinnen und Berater fungieren vor allem als Lernbegleiter. Im Fokus steht nicht die Informationsvermittlung und die Übersetzung der Ergebnisse, sondern die Anregung zur Exploration und die gemeinsame Formulierung von Ableitungen aus den Ergebnissen und Zielformulierung. Es zeigt sich deutlich, dass die Teilnehmenden durch den Ergebnisreport und die non-direktive Gesprächsführung eher

ihre Interessen auf Augenhöhe vertreten können und in die Lage versetzt werden eine selbstbestimmte und selbstverantwortliche Berufswahlentscheidung zu treffen.

### **Anwendungsbereich des Instruments**

Aktuell werden unsere Fragebögen sowie die zugehörigen explorativen Beratungsszenarien insbesondere in Berufsbildungswerken im Rahmen der berufsvorbereitenden Maßnahmen eingesetzt. Ein weiteres Einsatzgebiet ergibt sich logischerweise auch aus der alltäglichen Notwendigkeit der Berufsorientierung in Schulen. So wurde insbesondere der Interessentest bereits in Mittelschulen, sonderpädagogischen Förderzentren sowie inklusiven Schulen in den Jahrgangsstufen 7, 8 und 9 eingesetzt. Eine weitere Zielgruppe sind zudem Jugendliche in der Berufsschule, die aktuell noch keinen Ausbildungsplatz haben und sogenannte JoA-Klassen<sup>5</sup> besuchen. Im Workshop haben sich ebenso interessante Anwendungsperspektiven ergeben, die beispielsweise im Rahmen des Projekts Jugendcoach, der Arbeit mit Geflüchteten und den Einsatz im Bereich der Fachschul-Orientierung.



**Abbildung 28: Workshop mit Regina Weissmann**

### **Quellen**

Calmbach, M./Thomas, P. M./ Borachard, I./ Flaig, B. B. (2012): *Wie ticken Jugendliche? 2012 – Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland*. Düsseldorf: Verlag Haus Altenberg.

Egloff, E. (2001): *Berufswahlvorbereitung*. Bern: Schulverlag plus.

Fend, H. (2003): *Entwicklungspsychologie des Jugendalters. Ein Lehrbuch für pädagogische und psychologische Berufe*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

---

<sup>5</sup> JoA steht für Jugendliche ohne Ausbildung

Ochs, L. A./Roessler, R. T. (2001): Students with disabilities. How ready are they for the 21st century? In: *Rehabilitation Counseling Bulletin* 44, 170-176.

### **Informationen zum Projekt**

**ProjektInfo:** Inklusives Leben und Lernen in der Schule (Verbundprojekt an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt)

**Teilprojekt:** Inklusion in der Berufswahlentscheidung

**Gefördert von:** Freisinger Bischofskonferenz

**Projektbeteiligte:** Prof. Dr. Joachim Thomas (Inhaber der Professur für psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie an der Philosophisch Pädagogischen Fakultät) Prof. Dr. Ulrich Bartosch (Professur für Pädagogik an der Fakultät für Soziale Arbeit), Dr. Regina Weißmann (wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Inklusion in der Berufswahlentscheidung“ und Koordinatorin im Verbundprojekt „Inklusives Leben und Lernen in der Schule“).

### **Autorin**

**Regina Weißmann** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Im Rahmen des Projekts „Inklusion in der Berufswahlentscheidung“ setzt sie sich mit der Entwicklung und Erprobung innovativer Testverfahren und Beratungskonzepte für die Begleitung der Berufswahlentscheidung Jugendlicher und junger Erwachsener mit kognitivem und sprachlichem Förderbedarf auseinander. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Beruflicher Inklusion, Beratung, Beruflichen Rehabilitation sowie der Migrations- und interkulturellen Psychologie.

E-Mail: [Regina.Weissmann@ku.de](mailto:Regina.Weissmann@ku.de)

**Teil III**  
**Anhang**

Programm, Fotos, Methodenmarkt

## Annex I: Programm der Euroguidance-Fachtagung 2018



The illustration depicts a vibrant green landscape. In the foreground, several stylized human figures are engaged in various activities: some are sitting on a large green block, others are standing and talking, and one is sitting on a large blue cylindrical object. The scene is surrounded by various social media and technology icons, including a cloud with an upload arrow, a speech bubble, a Facebook 'f' logo, a Snapchat logo, a Twitter bird, a laptop, and a mouse. The overall theme is digital communication and professional development.

Euroguidance Fachtagung 2018

### Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt: erreichen, befähigen, stärken

8. November 2018  
Kardinal König Haus | Kardinal-König-Platz 3 | 1130 Wien

euro  
guidance  
österreich

# PROGRAMM

Der Arbeitsmarkt in Europa befindet sich in einem rasanten Wandel. Die kontinuierlich steigende Arbeitsmarkt-Mobilität sowie steigende Geschwindigkeit in der Technologieentwicklung stellen eine große Herausforderung dar. Dies trifft insbesondere auf Menschen zu, die benachteiligt und dadurch verstärkt vom Ausschluss bedroht sind. Um vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Einstieg sowie Übergänge am Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen, müssen heute vor allem Fähigkeiten im Umgang mit Veränderung entwickelt werden.

Durch welche Zugänge können insbesondere Menschen, die benachteiligt sind, erreicht werden und wie kann Lifelong Guidance im Sinne einer frühzeitigen, am gesamten Erwerbsleben orientierten, nachhaltigen Unterstützung dazu beitragen, Übergänge am Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen?

**Alison Crabb**, Head of Unit “Skills and Qualifications” der Generaldirektion Employment, Social Affairs and Inclusion der Europäischen Kommission, referiert über den sich schnell verändernden Arbeitsmarkt und die damit einhergehenden häufigen Übergänge (“Transitions”). Sie gibt Einblick in jüngste Strategieentwicklung in Europa, darunter die „Upskilling Pathways“-Strategie sowie die „Europäische Säule sozialer Rechte“ (European Pillar of Social Rights).

**Andreas Hirschi**, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Bern, gibt in seinem Key Note Beitrag Einblick in moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung, welche Bezug nehmen auf die im raschen Wandel begriffenen Umstände des Arbeitsmarkts. Laufbahnberatung, die diesen Umständen Rechnung trägt (und sich nicht nur auf „Matching“, Findung eines passenden Arbeitsplatzes oder Kursangebots beschränkt), muss den Fokus auf die Erlangung und Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit legen, Ressourcen (wie soziale Netzwerke) sichtbar machen und aktivieren, motivationelle Komponenten einbeziehen und insgesamt an der Stärkung der Fähigkeit des Umgangs mit Veränderung sowie der Anpassungsfähigkeit arbeiten. Dadurch kann eine ganzheitliche und nachhaltige lebenslange Laufbahnentwicklung gefördert werden.

Die Konferenz bietet neben der plenaren Diskussion auch **fünf parallele Methoden- und Diskussionsworkshops**. Im Rahmen eines **Methodenmarktes** besteht die Möglichkeit, Erasmus+ Projekte sowie Methoden und Tools kennen zu lernen und sich zu vernetzen.

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

Die Konferenz ist Teil der  
European Vocational Skills Week  
5.–9. Nov. 2018, #DiscoverYourTalent #EUVocationalSkills

EUROPEAN VOCATIONAL  
SKILLS WEEK



## PROGRAMM

09:30 – 09:45	<p><b>Begrüßung</b> Gerhard Krötzl, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Leiter der Abteilung I/2 Ernst Gesslbauer, Leiter der Nationalagentur Erasmus+ Bildung</p>
09:45 – 10:30	<p><b>Key Note 1: The ‘European Pillar of Social Rights’ and lifelong guidance for a fast moving labour market</b> (in English) Alison Crabb, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Head of Unit Skills and Qualifications</p>
10:30 – 11:15	<p><b>Reise durch den Methodenmarkt</b> und Kaffeepause</p>
11:15 – 11:30	<p><b>Update aus dem Euroguidance Netzwerk</b> Eva Baloch-Kaloianov, Nationalagentur Erasmus+ Bildung / Euroguidance</p>
11:30 – 11:45	<p><b>Benefits von Erasmus+ Erwachsenenbildung für die Bildungs- und Berufsberatung</b> Karin Hirschmüller, Nationalagentur Erasmus+ Bildung / Erwachsenenbildung Michaela Marterer, Geschäftsführerin Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Erasmus+ KA1 Projekt „Kommunikation, Kooperation, Koordination im Lebenslangen Lernen“</p>
11:45 – 12:45	<p><b>Key Note 2: Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung</b> Univ. Prof. Andreas Hirschi, Universität Bern, Leiter Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie</p>
14:00 – 16:30	<p><b>Thematische Arbeit in fünf parallelen Workshops</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Storytelling in der Beratung</li> <li>2. Competence mapping and career planning with Competence Kaleidoscope (in English)</li> <li>3. Guidance in the workplace - Brücke in die Weiterbildung bildungsbenachteiligter Beschäftigter</li> <li>4. „Ich schaffe das!“ Von der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen aus Sicht von Jugendarbeiter/innen</li> <li>5. Interessensdiagnostik und Beratung in der Berufsorientierung</li> </ol>
16:30 – 17:00	<p>Austausch in <b>Miniplena</b></p>
Ab 17:00	<p><b>Ausklang</b> bei einem Glas Wein</p>

Durch das Programm führt Carin Dániel Ramírez-Schiller, Bereichsleiterin Erasmus+ Erwachsenenbildung & Querschnittsthemen.

## WORKSHOPS

### Workshop 1

#### Storytelling in der Beratung

Neben einem Überblick über die Dienstleistungen der BBRZ-Gruppe wird Sie dieser Workshop (mit inspirierenden und informativen Aktivitäten) in die Methode des "Storytelling", in Forschung & Entwicklung (z. B. in Erasmus+ Projekten) und die tägliche Praxis der Workshop-Leitenden einführen. Geschichten spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von (Er)kenntnis, sozialen Fähigkeiten, Sinn- und Sinnbildung und somit von Verständnis. Geschichten inspirieren, machen neugierig, entfachen Empathie und verbinden.

Narrative und Geschichten sowie narrative Methoden (Coaching und Therapie) sind in vielen Bereichen der heutigen Gesellschaft unverzichtbar und breit anwendbar: in der Bildung, in der Entwicklung, bei Veränderung und / oder Transformation von Individuen, Gemeinschaften und Organisationen, im Gesundheitswesen, auf dem Arbeitsmarkt und in öffentlichen Dienstleistungen. Das Arbeiten mit Geschichten kann nicht nur zu Zusammenhalt, höherem Selbstwertgefühl, Inklusion und Resilienz beitragen, sondern auch konkrete Handlungen für die Zukunft strukturieren, planen und artikulieren, sowie Engagement für diese Aktionen bewirken. Wir laden Sie ein, etwas davon zu erleben!

#### Workshop-Leitende:

**Ingrid Pammer**, BBRZ (Österreich), **Peter Frühmann**, Storybag (Niederlande)

**Moderation: Eva Baloch-Kaloianov**, NA Erasmus+ / Euroguidance

### Workshop 2

#### Competence mapping and career planning with „Competence Kaleidoscope“ (in English)

Competence Kaleidoscope is a new tool for competence mapping and career planning. It offers a multidisciplinary approach, combining concepts of peer learning, career counselling and personal development with introspection, reflexivity and creative activities. It covers a broad variety of topics, leading participants from the discovery of their core competences to planning their future career and getting ready for application and job interviews.

This workshop offers a brief insight into the development process, the main goals and leading principles of Competence Kaleidoscope. Moreover it provides the possibility to try some of the activities featured in the course and exchange with experienced trainers about their approaches in working with various target groups.

#### Trainers:

**Kateřina Hodická**, GIC NORA (Brno/Czech Republic), **Florian Hinterberger**, migrare (Linz/Austria)

**Moderation: Alexandra Enzi**, NA Erasmus+ / Europass

### Workshop 3

#### Guidance in the workplace - Brücke in die Weiterbildung bildungsbenachteiligter Beschäftigter

Bildungsbenachteiligte Personen mit Bildungsangeboten zu erreichen, stellt die Bildungs- und Berufsberatung häufig vor Herausforderungen. Ein Ort, an dem dies gut gelingen kann, ist der Betrieb. Hier können diese Personengruppen (wie etwa Geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte) in ihrer Lebenswelt abgeholt und praxisnahe (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten bedürfnisnah angeboten werden. Nichtsdestotrotz sind Angebote der „Bildungsberatung im Betrieb“ in Österreich eher rar gesät.

Je nach Intensität der Kooperation mit Betrieben hätten diese jedoch großes Potenzial, die Teilhabe an Bildung zu fördern.

In diesem Workshop werden Ergebnisse aus dem Erasmus+ Projekt „TRIAS – Guidance in the workplace“ vorgestellt und mit den Teilnehmer/innen diskutiert: Welche betrieblichen Rahmenbedingungen, welches beraterische Know-how und welche Kompetenzen erfordern eine Beratung im Betrieb? Welchen Herausforderungen stellen sich Berater/innen? Und welche Potenziale wohnen dem aufsuchenden Ansatz der „Bildungsberatung im Betrieb“ inne? Diskutieren auch Sie mit!

**Workshop-Leitender:**

**Rudolf Götz**, ÖSB Studien&Beratung GmbH

**Begleitung durch die Nationalagentur Erasmus+: Cornelia Meier**, NA Erasmus+ / Euroguidance

**Workshop 4**

**„Ich schaffe das!“ Von der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen aus Sicht von Jugendarbeiter/innen**

Was haben der Arbeitsmarkt und die Jugendzeit gemeinsam? Am derzeitigen und künftigen Arbeitsmarkt scheint, wie Konfuzius sagt, Veränderung die einzige Konstante zu sein. Die Zeit der Jugend ist ebenfalls durchzogen von Übergängen. Im Zeitalter der Individualisierung bedeutet dies für Jugendliche, dass brüchige Übergänge zur Normalität ihrer Biografien werden. Nur wer sich selbst als handlungsfähig erlebt, schafft es, seine Biografie selbst zu schreiben. Dieses Gefühl der Handlungsfähigkeit fehlt benachteiligten und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen oftmals.

In diesem Workshop werfen wir einen kritischen Blick auf die Lebensbewältigung am Übergang, diskutieren Anforderungen an das System sowie die eigene innere Haltung und besprechen konkrete Beispiele aus der (aufsuchenden) Jugendarbeit von spacelab.

**Workshop-Leitende:**

**Barbara Dziwinsky** und **Monika Rinner**, Produktionsschule spacelab

**Begleitung durch die Nationalagentur Erasmus+: Susanne Krischanitz**, NA Erasmus+/ Euroguidance

**Workshop 5**

**Interessendiagnostik und Beratung in der Berufsorientierung**

Der Workshop ermöglicht Einblick in ein innovatives, computergestütztes Instrument zur Erfassung und Förderung beruflicher Interessen für Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf. Dieser Interessenstest ist durch seinen bildgestützten und spracharmen Einsatz besonders auch für Jugendliche und junge Erwachsene mit kognitivem oder sprachlichem Förderbedarf geeignet und fördert die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung in der Berufswahlentscheidung.

Fokus des Workshops liegt neben der Vorstellung des Verfahrens insbesondere auf der praktischen Arbeit mit dem Instrument. Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit, den zugehörigen Fragebogen selbst durchzuführen. Gemeinsam erarbeiten wir den Umgang mit dem Fragebogen und dem zugehörigen automatischen Feedback. Auch der Einsatz des explorativen Beratungskonzepts, mit dem die Vermittlung der Ergebnisse an Klientinnen und Klienten stattfinden kann, wird erprobt und in verschiedene Beratungsanlässe übertragen.

**Workshop-Leitende:**

**Regina Weißmann**, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

**Moderation: Andreas Koreimann**, NA Erasmus + / EPALE

# Annex II: Impressionen der Fachtagung





## Annex III: Methodenmarkt

Euroguidance Fachtagung 2018

# Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt: erreichen, befähigen, stärken

8. November 2018

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



euro  
guidance  
österreich

# METHODENMARKT

## Erasmus+ Projekte

### Erasmus+ Key Action 2 - Strategic Partnerships

**Competence mapping and career planning with „Competence Kaleidoscope“**  
migrare – Zentrum für Migrantinnen (Coordinator: Akropolis, z.s. CZ)



Competence Kaleidoscope was conducted as an Erasmus+ project by four partner organizations from three European countries. The aim of the project was to develop a tool to discover, describe and utilize competences acquired in non-formal and informal learning contexts, to help disadvantaged groups to succeed on the labour market. The project was carried out by Akropolis (Uherské Hradiště, CZ), NORA G.I.C. (Brno, CZ), Miesto pod slnkom (Kosiče, SK) and migrare (Linz, Austria) and tested with various target groups, such as migrants, women re-entering the job market after maternity leave, women over 50 or Roma women. The variety and diversity of the target groups required a multidimensional approach and a lot of creativity in the methods used. Some of these methods will be on display.

Further information: <http://competence-kaleidoscope.eu/>

Contact:

Florian Hinterberger (Austria) [florian.hinterberger@migration.at](mailto:florian.hinterberger@migration.at)

Kateřin Hodick (Czech Republic) [katerina.hodicka@gendernora.cz](mailto:katerina.hodicka@gendernora.cz)



### Erasmus+ KA2-Strategic Partnerships

**“Storyteller”**

**BBRZ - Austria (Coordinator: OZARA, Slovenia)**



Within the project »StoryTeller« with the full name »Empowering of persons under risk of exclusion through development of storytelling professional training in under-equipped EU countries« a train-the-trainer curriculum is created to equip professionals in the social sector with the skills to use storytelling and other narrative practices with vulnerable groups in their work. Additionally there are developed guidelines, a compendium and an online training course. During the final phase the project consortium will aim to acquire an EQF (European Qualification Framework) approval for the developed curriculum in the affiliated partners' countries.

Further information: [www.learnstorytelling.eu](http://www.learnstorytelling.eu)

Contact: [Ingrid.pammer@bbrz.at](mailto:Ingrid.pammer@bbrz.at)

[Peter@storybag.nl](mailto:Peter@storybag.nl)



## Erasmus+ Key Action 2 - Strategic Partnership

**“Employment Plus: building labour market resilience for Europe's low-skilled and unqualified through targeted vocational guidance practice”**

**abif - analyse. beratung. interdisziplinäre forschung**

Access to lifelong learning, in-work progression and C-VET can offer a way out of unemployment and unskilled employment. However, access to appropriate opportunities and pathways to break out of these circumstances is significantly dependent upon the availability of knowledgeable, relevant and effective vocational guidance.

The aim of EMPLOYMENT PLUS (EEP) is therefore to create a new transnational work-based C-VET programme for guidance practitioners who are a crucial link between those who are low/unskilled, low/unqualified and the labour market.

Under the leadership of the 15billionebp over the next 3 years organisations from six EU countries (Austria, Bulgaria, Netherlands, Poland, Spain and UK) will work on the development of new methods, techniques and resources to make career guidance fit for the future to support low-skilled adults in the labour market.

Contact of co-ordinating organisation of the Erasmus+ project:

Ian Porter [Ian.Porter@15billionebp.org](mailto:Ian.Porter@15billionebp.org)

abif contact: Karin Steiner [steiner@abif.at](mailto:steiner@abif.at)



## Erasmus+ Key Action 3: Support for policy reform

**Smart LMI - Skills matching and Real Time LMI**

**Aspire-igen Group Limited**



The project addresses through the development of an innovative digital solution which allows both careers practitioners and their clients easily understand emerging job trends, changes to the labour market, and how best to manage their skills to meet this. The e-tool will enrich the work of practitioners by looking for cutting-edge ways to exploit open-data and new technology to add functionality to traditional skills self-assessment. This will be presented as a digital app to be used by clients, both independently and through supported guidance. To maximise impact, the app will be complemented by a series of CPD resources for practitioners, to help up-skill them on the potential of LMSI and digital guidance. The projects research will also act as a feasibility study which will provide an evidence base for policymakers across Europe, as they look to further develop open data, eGovernment and labour market policy.

Further Information: <http://smartlmi.eu/>

Contact: Ian Pegg ([ian.pegg@aspire-igen.com](mailto:ian.pegg@aspire-igen.com))



**Erasmus+ Key Action 3 - Support for policy reform**  
**Certification and Qualification for Europe's Job Brokers**  
**abif - analyse. beratung. interdisziplinäre forschung**



„Outcome“ im Sinne erfolgreicher Vermittlung nachhaltiger Beschäftigungsverhältnisse gewinnt als Erfolgsindikator im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Europa zunehmend an Bedeutung. Immer öfter hängt die vertraglich festgelegte Bezahlung von Maßnahmenträgern vom Vermittlungserfolg ab. Diese Entwicklung brachte das Entstehen eines neuen Berufsbildes mit sich – der so genannte Job Broker. Job Broker arbeiten im Kontext der aktiven Arbeitsmarktpolitik als VermittlerIn, der/die zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgeber/innen steht und dessen Hauptziel ein optimales Matching zwischen Arbeitssuchenden und Beschäftigungsmöglichkeiten ist.

Im Oktober 2018 startete mit CQJB (Certification and Qualification for Europe's Job Brokers) ein neues Erasmus+ Projekt, das auf die Verbesserung von Lern- und Qualifikationsmöglichkeiten für Job Broker in Europa abzielt. Es ist bereits das dritte Projekt, das sich diesem neu entstehenden Berufsprofil widmet. In den ersten beiden Projektdurchgängen wurde auf Basis einer transnationalen Analyse ein Berufsprofil entwickelt und darauf aufbauend non-formale Lernressourcen, die die professionelle Weiterentwicklung von Praktiker/innen unterstützen sollen. Im aktuellen Projekt hat sich die Projektpartnerschaft zum Ziel gesetzt ein neues ISO 17024 Zertifizierungsprogramm für Job Broker zu entwickeln, um so die Lücke an formalen Qualifikationsmöglichkeiten für diese Berufsgruppe zu schließen.

Mehr Information: [www.job-broker.eu/](http://www.job-broker.eu/)

Kontakt der koordinierenden Organisation:

Richard Parkes [r.parkes@rinova.co.uk](mailto:r.parkes@rinova.co.uk)

Kontakt bei abif: Martin Stark [stark@abif.at](mailto:stark@abif.at)



## Weitere Projekte zum Erreichen, Befähigen, Stärken

### Bildungsberatung Niederösterreich

#### Zielgruppenerreichung im Flächenbundesland Niederösterreich



Das Netzwerk der Bildungsberatung NÖ setzt sich aus acht (beratungsaktiven) Organisationen zusammen und wird von Sept. 2018 – Dez. 2021 rd. 36.000 Beratungen durchführen. Die Erreichung der Personen im regional breit gestreuten Kontext ist dem Netzwerk ein großes Anliegen. Die unterschiedlichen Partnerinnen im Netzwerk bringen vielfältige Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen in die Netzwerkarchitektur ein, somit waren und sind eine Aufteilung der regionalen Zuständigkeiten und eine aufeinander abgestimmte Vorgangsweise bei der Erreichung spezieller Zielgruppen sowie beim Beratungsangebot zentrale Themen.

Die Bildungsberatung NÖ ist an über 50 fixen Standorten zumindest 1x monatlich vertreten. Darüber hinaus werden über 50 flexible Beratungsstandorte angeboten, wie z.B. bei Messen, Aktionen und Veranstaltungen, durch aufsuchende Beratung in öffentlichen Räumen, in Betrieben, etc.

Die Bildungsberatung NÖ arbeitet auf allen Ebenen vernetzt:

**Lokal:** Gemeinden, lokale Bildungseinrichtungen, öffentliche Bibliotheken, Betriebe,...

**Regional:** Kleinregionen, Leader-Regionen, Regionalmanagement, Sozial-Arbeitskreise auf Bezirksebene, AK-Bezirksstellen...

**Bundeslandesweit:** Erwachsenenbildung NÖ, niederösterreichische Organisationen und Einrichtungen

**Europaweit:** Erasmus+ KA1 Projekt „Bildungsberatung in peripheren Regionen“ (Einreichung Feb. 19)

Zusätzlich zu den unterschiedlichen Beratungsformen der Bildungsberatung Österreich werden laufend **Spezifikationen der Formate** entwickelt und regional umgesetzt, wie z.B. K+B Workshops in sozialökonomischen Betrieben, K+B muttersprachlich, Bildungsberatung on Tour (in Einkaufszentren, im Bücherbus...), Elterninfoabende, interaktive Frauenbildungscafés, aufsuchende Beratung in öffentlichen Räumen oder der offene Beratungsraum in St. Pölten.

Darüber hinaus sollen im laufenden Förderprojekt die Themen „Wie können niedrigqualifizierte Menschen am Arbeitsplatz erreicht werden?“ und „Wie kann Peerarbeit in einem Flächenbundesland funktionieren?“ bearbeitet werden.

Mehr Information: [www.bildungsberatung-noe.at](http://www.bildungsberatung-noe.at)

Kontakt: [office@bildungsberatung-noe.at](mailto:office@bildungsberatung-noe.at)



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, aus Mitteln des Landes Niederösterreich und der Arbeiterkammer Niederösterreich.



## Bildungsberatung in Wien Methoden zum Erreichen, Befähigen, Stärken



Die Partner/innen im Netzwerk Bildungsberatung in Wien (ABZ\*AUSTRIA, BFI Wien, biv integrativ, BerufsInfoZentren, Wiener Volkshochschulen, waff, WUK) unterstützen Menschen mit erschwerem Zugang zu Bildung und Beruf. Über sehr vielfältige niederschwellige Zugänge zu trägerneutraler und kostenfreier Information, Beratung und Orientierung sollen Erwachsene erreicht, in der Beratung gestärkt und dazu befähigt werden, selbstständig Entscheidungen zu treffen und Handlungen zu setzen. Am Methodenmarkt können folgende Angebote kennen gelernt werden:

### BERATUNGS-FORMATE

- *Peer-Interventionen*: Peers unterstützen den Zugang der Bildungsberatung in Wien zu Zielgruppen und übernehmen eine Brückenfunktion für Menschen mit niedriger Qualifizierung und bildungsbenachteiligte Personen mit migrantischen Hintergrund. Sie sind gleichzeitig auch mit ihrem Erfahrungswissen Role Model für Kund/innen. Peers werden in verschiedenen Formaten eingesetzt.
- *Bildungsstratsch*: Ein/eine Bildungsberater/in wird von einem geschulten Peer der Bildungsberatung zu sich nach Hause eingeladen und trifft dort auf eine Gruppe von Freund/innen / Bekannten des Peers. Der/die Bildungsberater/in nähert sich über einen Impuls (z.B. Berufskarten) dem Thema Bildung an. Es sollen (Berührungs-)Ängste abgebaut und Selbstvertrauen in die persönliche Bildungsfähigkeit aufgebaut werden. Die Hemmschwelle zur Beratung soll genommen als auch die Motivation zur Teilnahme an Bildungsangeboten erhöht werden.
- *K+B*: Dabei handelt es sich um einen Workshop mit 8-stündigen Gruppenteil und einem anschließenden Einzelgespräch. Ziel des Workshops ist es, spezifische Tätigkeiten aus bereits ausgeübten Aktivitäten herauszufiltern. Im Rahmen eines Gruppenfeedbacks werden die vorhandenen formal und informell erworbenen Kompetenzen differenziert benannt.
- *Endlich handeln*: Im Workshop „Endlich handeln“ erweitern die Teilnehmer/innen ihre Selbstmanagementkompetenz. In 6 Arbeitsschritten und unterstützt durch 2 kurze Theorieinputs erarbeiten sich die Teilnehmer/innen eine Haltung, die sie befähigt ihre emotionalen Bedürfnisse und rationalen Überlegungen in ihr Verhalten einfließen zu lassen.

### BERATUNGS-METHODEN

- *SkillCards@*: SkillCards® sind ein interaktives und ressourcenorientiertes Tool, das Menschen dabei unterstützt ihre Potentiale zu erkennen, zu fördern und gezielter einzusetzen. Mit den SkillCards® werden Schlüsselkompetenzen, berufsbezogene Fähigkeiten, Neigungen und Interessen selbstreflexiv ermittelt.
- *Kompetenzkarten*: Die Kompetenzkarten können in verschiedenen Settings als Alternative zu anderen Materialien für Personen mit geringer (schrift-) sprachlicher Kompetenz eingesetzt werden. Sie dienen dazu, Kompetenzen der Teilnehmenden bewusst zu machen.
- *Collage*: Das Gestalten einer Collage kann bspw. als kreativer Einstieg ins Thema „Sammeln von Aktivitäten“ verwendet werden. Fotos zu vier Lebensbereichen (Beruf, Freizeit/Hobby, Familie, Bildung/Ausbildung) werden von den Teilnehmenden ausgewählt und auf das dafür vorgesehene Gestaltungsblatt geklebt. Die Methode ist Alternative zum Schreiben für Personen mit geringer (schrift-) sprachlicher Kompetenz gedacht.

Weitere Informationen: [www.bildungsberatung-wien.at](http://www.bildungsberatung-wien.at)

E-Mail: [info@bildungsberatung-wien.at](mailto:info@bildungsberatung-wien.at) | Skype: [bildungsberatung.wien](https://www.skype.com/join/bildungsberatung-wien)

## Nationalagentur Erasmus+ Bildung

---

**Euroguidance Österreich**  
**Nationalagentur Erasmus+ Bildung**



Das Euroguidance Zentrum Österreich unterstützt als Teil des europäischen Euroguidance Netzwerks die europäische Anbindung der österreichischen Bildungs- und Berufsberater/innen an europäische Kontexte. Euroguidance Österreich bietet

- jährliche Veranstaltungen wie die Euroguidance Fachtagung und das grenzüberschreitende Cross Border Seminar
- einen grafischen Überblick über das österreichische Bildungssystem auf der Webseite [bildungssystem.at](http://bildungssystem.at) sowie Printprodukte zum Bildungssystem (Plakate und Faltblätter) in über 20 Sprachen
- Information zu Lernangeboten in Österreich und Europa auf der Webseite „Lernen in Österreich“
- Inputs bei Lehrgängen und Veranstaltungen der Bildungs- und Berufsberatung
- Information über europäische Projekte, die sich u.a. der Weiterentwicklung von Methoden der Bildungs- und Berufsberatung widmen, sowie Antragsmöglichkeiten im europäischen Programm Erasmus+ Bildung.

Weitere Informationen: [www.euroguidance.at](http://www.euroguidance.at), [www.bildungssystem.at](http://www.bildungssystem.at), [www.lerneninösterreich.at](http://www.lerneninösterreich.at)  
Kontakt: [info@euroguidance.at](mailto:info@euroguidance.at)

**Europass**  
**Nationalagentur Erasmus+ Bildung**



„Zeig’ was Du kannst!“ - Ausbildungswege sind vielfältig, ebenso die persönlichen Erfahrungen im lebenslangen Lernen.

Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diploma Supplement unterstützen bei Bewerbung, Weiterbildung und Self-Assessment.

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

Europass fördert eine breite Partizipation am europäischen Arbeitsmarkt und in der grenzüberschreitenden Weiterbildung. Dokumente und Informationen liegen in 28 Sprachen vor.

Europass ist ein kostenloses Service der Europäischen Kommission und steht allen Bürger/innen, Institutionen und Unternehmen zur Verfügung.

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

Das Netzwerk von Europass ist in über 35 Ländern aktiv, die Europasszentren informieren und beraten zu allen Dokumenten online, persönlich und bei Veranstaltungen.

Weitere Informationen: [www.europass.at](http://www.europass.at)  
Kontakt: [europass@oead.at](mailto:europass@oead.at)

## EPALE

### Nationalagentur Erasmus+ Bildung



Seit 2014 unterstützt EPALE, die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa, die qualitätsvolle Arbeit in der Erwachsenenbildung und gibt neue Impulse zur Förderung des Austausches und der Zusammenarbeit zwischen nationalen und europäischen Bildungseinrichtungen sowie allen in der Erwachsenenbildung Tätigen. Machen Sie mit! Nutzen auch Sie EPALE zur Bekanntmachung Ihrer Arbeit, Projekte und Veranstaltungen in über 30 Ländern und 24 Sprachen. Vernetzen Sie sich mit Erwachsenenbildner/innen in ganz Europa!

- Informieren Sie sich über die jüngsten Entwicklungen und Trends in der Erwachsenenbildung.
- Finden Sie und veröffentlichen Sie selbst Veranstaltungen im Bereich Erwachsenenbildung auf europäischer und nationaler Ebene.
- Suchen und finden Sie Partner/innen, um sich zu vernetzen, bewährte Verfahren auszutauschen und gemeinsame Projekte umzusetzen.
- Nutzen Sie das Ressourcenzentrum, um frei zugängliche Lehr- und Lernmaterialien, bewährte Methoden, Studien, Fallbeispiele und politische Dokumente zu finden.

Weitere Informationen: <https://ec.europa.eu/epale/de>

Kontakt: [epale@oead.at](mailto:epale@oead.at)

# Annex IV: Das österreichische Bildungssystem

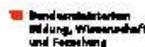
## Das österreichische Bildungssystem

Die vereinfachte Grafik des österreichischen Bildungssystems ist in über 20 Sprachen erhältlich.

Ciao! Hallo! بيلو! Slaw!  
Merhaba! Pozdravljeni! Hello!  
Dobrý deň! Привет!  
Hello! Здравейте! ¡Hola!  
Bonjour! مرحبا Përshëndetje!  
Maj miš toro! Witaj! سلام  
您好! Dobrý den! Bună ziua!

- |            |             |             |           |
|------------|-------------|-------------|-----------|
| Albanisch  | Englisch    | Rumänisch   | Türkisch  |
| Arabisch   | Französisch | Russisch    | Ungarisch |
| BKS        | Italienisch | Slowakisch  | Urdu      |
| Bulgarisch | Kurmandschi | Slowenisch  |           |
| Chinesisch | Polnisch    | Spanisch    |           |
| Dari       | Romanes     | Tschechisch |           |

Mehr Informationen und Downloads finden Sie unter [bildungssystem.at](http://bildungssystem.at)



# Annex V: Das Learning by Leaving Netzwerk in Österreich

**eg**  
euro | guidance

**europass**

## Learning by Leaving Network in Austria

**01 let's meet**  
Colleagues from national European networks started meeting annually following the first European conference »Learning by Leaving« in Uppsala, Sweden 2009.

**02 let's read**  
An information brochure »Living and Working in Austria and Europe« is produced in German and English and available in print and online.

**03 let's do it**  
Colleagues from several networks (Enic Naric, Epale, Europass, Solvit and Euroguidance) organise a workshop at the Euroguidance Conference in 2016 on how the networks can support guidance counsellors with regards to valuing and recognising competences of migrants.

**04 go-europe.at**  
An online portal informs users about the European networks and what they offer.  
Currently there are 12 networks featured on the portal.

**www.go-europe.at**

oead\*    Erasmus+    Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung

# Impressum

OeAD-GmbH  
Nationalagentur Erasmus+ Bildung

Euroguidance Österreich

Ebendorferstraße 7

1010 Wien

T +43 1 534 08

[info@euroguidance.at](mailto:info@euroguidance.at)

[www.euroguidance.at](http://www.euroguidance.at)

[www.bildung.erasmusplus.at](http://www.bildung.erasmusplus.at)

Redaktion: Eva Baloch-Kaloianov

Lektorat: Lydia Rössler

Cover:

Alexandra Reidinger

Foto Credits:

OeAD-GmbH/APA-Fotoservice/Hörmandinger

Für den Inhalt verantwortlich:

Ernst Gesslbauer

Diese Publikation wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Wien, im Dezember 2018



[www.euroguidance.at](http://www.euroguidance.at)