

Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung

EIN WEGWEISER ZU ZENTRALEN FORSCHUNGSERGEBNISSEN
FÜR EINE EFFEKTIVE POLITIK UND PRAXIS



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung

**Ein Wegweiser zu zentralen Forschungsergebnissen
für eine effektive Politik und Praxis**



Diese Publikation „Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung - Ein Wegweiser zu zentralen Forschungsergebnissen für eine effektive Politik und Praxis“ wurde vom European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), einem im Rahmen des Programms Lebenslanges Lernen von der EU finanziell geförderten Netzwerks der Mitgliedstaaten, in Auftrag gegeben. Die zum Ausdruck gebrachten Sichtweisen sind jene des Autors; sie wurden durch das ELGPN genehmigt, geben aber nicht notwendigerweise die offizielle Haltung der Europäischen Kommission oder irgendeiner Person wieder, die im Namen der Kommission tätig ist.

Die Studie wurde von Professor Tristram Hooley (Universität Derby, UK) mit Unterstützung der Mitglieder und Partner des ELGPN, des International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) und der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG/AIOSP) entwickelt.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Coordinator 2013–14:

University of Jyväskylä, Finland

Finnish Institute for Educational Research (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

Übersetzung: Dr. Peter Weber und Sylvie Weber-Hauser

Redaktion der deutschen Ausgabe: Karen Schober, Judith Langner und Susanne Schmidtpott, *nfb*

Diese Übersetzung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderzeichen 01NY1501 vom Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) erstellt. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Herausgeber.

BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Deckblatt und grafische Gestaltung: Martti Minkkinen/Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Layout: Taittopalvelu Yliveto Oy

Druck: Walter Bartos GmbH

Berlin, 2015

Nutzung dieses Wegweisers

Dieser Wegweiser richtet sich an politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger. Dennoch werden auch Beraterinnen und Berater sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Studie nützlich finden. Sie baut auf den vorhandenen Arbeiten des Europäischen Netzwerks für eine Politik Lebensbegleitender Beratung (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) auf, insbesondere auf dem Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE), der politischen Entscheiderinnen und Entscheidern Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Qualitätssicherung und für eine evidenzbasierte Politik- und Systementwicklung liefern soll. Der Wegweiser fasst die vorhandene Evidenz zur Wirksamkeit lebensbegleitender Beratung zusammen und macht Vorschläge, wie Entscheidungsträger/innen aus diesem Wissen Nutzen ziehen und zu dessen Weiterentwicklung beitragen könnten.

Dieser vom ELGPN erstellte Wegweiser richtet sich in erster Linie an europäische Entscheidungsträger/innen; daher wurden, wo dies möglich war, europäische Beispiele verwendet. Die Zusammenarbeit mit dem International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) ermöglichte es aber auch, einschlägige Studien aus Australien, Kanada, den USA und anderen nicht-europäischen Ländern einzubeziehen. Diese wurden eingearbeitet, wenn

keine europäischen Beispiele gefunden wurden, oder um diese zu ergänzen. Damit – so die Hoffnung – kann die vorliegende Studie auch für ein breites internationales Publikum von Interesse sein.

Der Wegweiser fasst die derzeit bekannten Befunde zusammen und bereitet sie so auf, dass sie für politische Entscheidungsträger/innen gut lesbar und verständlich sind. Dazu werden die Hauptaussagen zusammengefasst und mit Schlüsselbeispielen aus der Literatur veranschaulicht.

Die Publikation beginnt mit einer Kurz-Zusammenfassung mit dem Ziel, einen ersten Überblick über die Evidenzbasierung der Wirksamkeit lebensbegleitender Beratung und deren Implikationen für die Systementwicklung zu liefern. Diese wird um eine erweiterte Zusammenfassung in einer separaten Publikation ergänzt, die die wichtigsten politikrelevanten Botschaften herausfiltert. Der nachfolgende Hauptteil dieses Wegweisers untersucht die angesprochenen Themen detaillierter und führt eine Reihe von Fallstudien über die Wirkungen von Beratung mit entsprechenden Quellenangaben an.

Um Leserinnen und Lesern die Orientierung und die Nutzung dieses Wegweisers zu erleichtern, wurde eine Reihe unterschiedlicher Darstellungsformen verwendet:

Zusammenfassungen zu Beginn eines jeden Kapitels oder Abschnitts sind in einem hellgrauen Kasten durch fett-kursive Schrift hervorgehoben.

Literaturauswertungen, die die Evidenzen zu einem speziellen Gebiet zusammenfassen, sind durch einen Kasten mit hellblauem Hintergrund markiert. Solche Auswertungen basieren typischerweise auf einer Reihe von einzelnen Forschungsbefunden.

Spezielle Beispiele vorhandener Forschungsstudien auf diesem Gebiet sind durch einen Kasten in orange hervorgehoben.

Die Quellenangaben finden sich für alle verwendeten Dokumente und Publikationen bei ihrem ersten Auftreten im Wegweiser als Fußnote sowie am Ende der Publikation im Literaturverzeichnis. Die Zusammenfassungen enthalten keine Quellenangaben.

Inhalt

Nutzung dieses Wegweisers.....	3
Kurze Zusammenfassung	7
1 Einleitung	11
1.1 Qualitätssicherung lebensbegleitender Beratung	13
1.2. Monitoring und Evaluation	15
1.3. Evidenz für die Wirkungen lebensbegleitender Beratung	16
1.3.1. Wirkungsebenen	19
1.3.2. Wirkungsarten	20
1.3.3 Wirkungen für die Nutznießer von Beratung.....	20
1.4. Forschungs- und Evaluationsansätze	22
2 Lebensbegleitende Beratung und öffentliche Politik	25
2.1. Der „lebensbegleitende“ Politikrahmen	26
2.2. Warum ist es wichtig, die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung zu verstehen und weiterzuentwickeln?	27
3 Was wissen wir bereits über die Wirksamkeit lebensbegleitender Beratung?	31
3.1. Wirkungsebenen.....	32
3.2. Die Interpretation von Evidenz.....	36
4 Was ist die Evidenz von Beratung für lebenslanges Lernen?	39
4.1. Schulen	40
4.2. Berufliche Bildung.....	42
4.3. Hochschulbildung	45
4.4. Erwachsenenbildung	47

5 Was ist die Evidenz für arbeitsweltbezogene Beratung?	49
5.1. Aus der Arbeitslosigkeit in Arbeit	50
5.1.1. Andere Möglichkeiten, um in Arbeit zurück zu kehren.....	51
5.2. Übergänge von Jugendlichen in Arbeit	52
5.3. Beratung für Berufstätige	55
5.3.1. Beratung am Arbeitsplatz.....	56
5.4. Unterstützung von Mobilität.....	58
5.5. Ältere Arbeitnehmer/innen	58
6 Empfehlungen für das Sammeln von weiterer Evidenz	61
7 Welche Konsequenzen hat Evidenzbasierung für die Politik und Praxis lebensbegleitender Beratung?	65
7.1. Konsequenzen für die Konzipierung eines effektiven lebensbegleitenden Beratungssystems	65
7.1.1. Individuen in den Blick nehmen.....	67
7.1.2. Das Lernen und die Weiterentwicklung unterstützen.....	67
7.1.3. Qualität sichern	68
7.2. Konsequenzen für die Sicherstellung von Wirksamkeit	68
Literaturverzeichnis	72
Anhang: ELGPN-Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE)	77
Glossar.....	83

Kurze Zusammenfassung

„Lebensbegleitende Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung bezieht sich auf eine Reihe von Aktivitäten, die Bürgerinnen und Bürger jeden Alters und an jedem Punkt ihres Lebens dazu befähigen, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, sinnvolle Bildungs-, Berufsbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren persönlichen Lebensweg im Bildungsbereich, im Beruf und in anderen Umfeldern, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben oder angewendet werden können, zu gestalten. Beratung umfasst eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten im Zusammenhang mit Informationen und Ratschlägen, Beratung, Kompetenzerfassung, Interessensvertretung und Vermittlung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen“ (Career Management Skills).¹ und ²

¹ Rat der Europäischen Union (2008). Zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. 15030/08 EDUC 257 SOC 653. Diese Resolution bestätigte die Definitionen, die bereits in der Resolution 2004 entwickelt wurden.

² Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung ist daher im europäischen Verständnis ein breitgefaster Begriff. Um Unklarheiten zu vermeiden wird der Begriff „Beratung“ in diesem Text für alle diese Aktivitäten sowie als Oberbegriff für alle diese Angebote verwendet. Der Begriff „lebensbegleitende Beratung“ parallel zu „lebensbegleitendem Lernen“ verweist auf die Absicht, eine solche Beratung auf lebensbegleitender Basis verfügbar zu machen.

Zur lebensbegleitenden Beratung gibt es umfassende Forschungsbefunde, von denen in diesem Wegweiser einige mit detaillierten Quellenangaben dargestellt werden. Beratung nützt vielen: Einzelpersonen, deren Familien und ihrem Umfeld sowie den Organisationen, in denen sie lernen und arbeiten, ebenso wie der Gesellschaft als Ganzer. Lebensbegleitende Beratung hat Auswirkungen auf Bildungsergebnisse sowie auf Wirtschafts-, Beschäftigungs- und soziale Aspekte.

Diese Studie betont, dass fachpolitische Entscheidungsträger/innen die Evidenzbasierung von Beratung weiterhin fördern sollten, damit politische Strategien auf den besten verfügbaren Informationen aufbauen können und zu den angestrebten Ergebnissen beitragen. Die Studie baut auf früheren und aktuellen Arbeiten des ELGPN auf, die sich mit Qualitätssicherung und mit evidenzbasierter Strategie- und Systementwicklung beschäftigen.

Die vorhandene Evidenz unterstreicht die Nutzung lebensbegleitender Beratung als ein zentrales Instrument von Bildungs-, Beschäftigungs-, Jugend- und Sozialpolitik. Lebensbegleitende Beratung kann dazu beitragen, die aktuelle Wirtschaftskrise zu über-

winden und die Europa 2020-Ziele in den Bereichen von Bildung und Beschäftigung sowie der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung zu erreichen. Beratung ist am wirksamsten, wenn sie als lebensbegleitendes System konzipiert ist. Allerdings bezieht sich ein Großteil der vorhandenen Evidenz auf die Wirkungen in bestimmten Bereichen.

Beratung im Rahmen des lebenslangen Lernens. Beratung kann im Bildungssystem eine zentrale Rolle spielen, indem sie das Engagement der Individuen in Bezug auf ihre Bildungsbeteiligung stärkt, indem sie Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten verdeutlicht und den Erwerb berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen (für die aktive Gestaltung des eigenen Lebens, Lernens und Arbeitens) fördert.

- Beratung in **Schulen** trägt zu einem steigenden Engagement und höherem Schulerfolg der Schüler/innen bei, indem sie die Bedeutung von Schulfächern für zukünftige Berufschancen verdeutlicht und indem sie durch die Vermittlung von Informationen und Fertigkeiten die Entscheidungsfindung der Schüler/innen und gelungene Schulübergänge unterstützt. Dadurch trägt Beratung dazu bei, erfolgreich Lebensentwürfe und Berufslaufbahnen zu gestalten.
- Beratung in der **beruflichen Bildung** hilft den Individuen, die Chancen und den Wert beruflicher Möglichkeiten zu erkennen und unterstützt Teilnehmer/innen an beruflicher Bildung dabei, das Beste aus ihren Kenntnissen und Fertigkeiten zu machen.
- Beratung in der **Hochschulbildung** unterstützt bei einer guten Entscheidungsfindung und einem erfolgreichen Übergang in das Beschäftigungssystem und trägt somit dazu bei, dass die Lernergebnisse und Kompetenzen der Absolventen/innen gut genutzt werden.
- Beratung in der **Erwachsenenbildung/Weiterbildung** unterstützt Erwachsene bei ihren Überlegungen, sich weiterzubilden, ihre Kennt-

nisse und Fertigkeiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, um ihre Kompetenzen effektiv auf dem Arbeitsmarkt einsetzen zu können.

Beratung im Arbeitsleben (Berufs- und Beschäftigungsberatung). Beratung spielt eine entscheidende Rolle in funktionierenden Arbeitsmärkten, indem sie Menschen bei ihren Übergängen in den Arbeitsmarkt und innerhalb des Arbeitsmarktes unterstützt und ihnen hilft, ihre Kompetenzen wirksam zu nutzen und angesichts des Wandels anpassungsfähig und belastbar zu bleiben.

- Beratung wird oftmals als eine Möglichkeit genutzt, um **arbeitslose Erwachsene** in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Insofern spielt sie eine wichtige Rolle in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die vorliegenden Befunde deuten darauf hin, dass Beratung in den Grenzen der generellen Performanz (Leistungs- und Funktionsfähigkeit) des Arbeitsmarktes wirksam bei der Wiedereingliederung von arbeitslosen Menschen in Beschäftigung ist.
- Beratung ist wichtig, um Individuen bei ihrer **Rückkehr in den Arbeitsmarkt** zu unterstützen, sei es nach Unterbrechungen aufgrund von Unfall, Krankheit, Betreuungspflichten oder nach anderen Berufsunterbrechungen.
- Beratung ist für **junge Menschen** nützlich, die keinen erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt geschafft haben. Beratung kann besonders dann eine effektive Strategie sein, wenn Ansätze entwickelt werden, die die Vielfalt der jugendlichen Bevölkerung berücksichtigen und die versuchen, erfolglosen Übergängen zuvorzukommen oder mit diesen angemessen umzugehen.
- Beratung für **Erwerbstätige** kann im Rahmen des Arbeitsplatzes oder außerhalb erfolgen. Eine solche Beratung nützt sowohl der/dem Einzelnen als auch dem/der Arbeitgeber/in. Unternehmen profitieren von der steigenden

Mitarbeiterzufriedenheit und dem stärkeren Engagement, was den Wissenstransfer und den sozialen Zusammenhalt stärkt.

- Beratung unterstützt die **Mobilität** von Arbeitskräften sowohl im Heimatland als auch im Gastland. Sie hilft Menschen, die Mobilitätsprozesse und deren Chancen zu verstehen, sich neu zu orientieren und nach ihrem Umzug auf dem Arbeitsmarkt wieder einsatzfähig zu sein.

- Beratung unterstützt **ältere Arbeitnehmer/innen** darin, sich weiterzubilden und ihren stufenweisen Übergang in den Ruhestand aktiv zu gestalten.

Ergänzend zu diesen Nachweisen über die Wirksamkeit von Beratung werden die folgenden **zehn evidenzbasierten Grundsätze** aufgeführt, die die Gestaltung lebensbegleitender Beratungsangebote unterstützen können:

Individuen in den Blick nehmen	Das Lernen und die Entwicklungsprozesse unterstützen	Qualität sichern
<p>1) Lebensbegleitende Beratung ist dort am wirksamsten, wo sie tatsächlich lebensbegleitend und entwicklungsfördernd ist.</p> <p>2) Lebensbegleitende Beratung ist am effektivsten, wenn sie an die Erfahrungen und das Leben der Ratsuchenden sinnvoll anknüpft.</p> <p>3) Lebensbegleitende Beratung ist am effektivsten, wenn sie die Vielfalt und Verschiedenheit der Menschen erkennt und die Angebote an den individuellen Bedürfnissen ausrichtet.</p>	<p>4) Lebensbegleitende Beratung besteht nicht aus einer einzelnen Intervention, sondern aus vielen unterschiedlichen. Sie ist dann am wirksamsten, wenn verschiedene Interventionsformen kombiniert werden.</p> <p>5) Ein Kernziel lebensbegleitender Beratungsangebote sollte die Entwicklung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen sein (Career Management Skills).</p> <p>6) Lebensbegleitende Beratung muss ganzheitlich und gut in andere Unterstützungsangebote integriert sein.</p> <p>7) Lebensbegleitende Beratung sollte Arbeitgeber und Beschäftigte einbeziehen und aktivierende Arbeitsplatz Erfahrungen ermöglichen.</p>	<p>8) Die Kompetenzen, Ausbildung und Einstellungen der Berater/innen, die lebensbegleitende Beratung durchführen, sind entscheidend für den Beratungserfolg.</p> <p>9) Lebensbegleitende Beratung ist abhängig vom Zugang zu qualitativ hochwertigen Bildungs- und Berufsinformationen.</p> <p>10) Lebensbegleitende Beratung sollte qualitätsgesichert sein und evaluiert werden, um ihre Wirksamkeit abzusichern und die kontinuierliche Verbesserung zu fördern.</p>

Die Evidenzbasierung für lebensbegleitende Beratung kann durch das **Prozessmodell für eine politische Strategie lebensbegleitender Beratung** (Lifelong Guidance Policy Cycle) verbessert werden. In diesem Modell folgen der Umsetzung neuer Strategien und

Angebote ein Monitoring und eine Evaluation, die wiederum zu einem Zuwachs an Erkenntnissen führen, auf die künftige Investitionen und Initiativen aufbauen können.



Einleitung

Der Rat der Europäischen Union fordert die Mitgliedsstaaten auf, „die Rolle der lebensumspannenden Beratung im Rahmen der nationalen Strategien für lebenslanges Lernen im Einklang mit der Lissabon-Strategie und mit dem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verstärken.“³

Europa befindet sich in einer Zeit des raschen wirtschaftlichen und demografischen Wandels. Vielfältige Faktoren haben dazu geführt, dass eine große Anzahl von Europäern und Europäerinnen einschneidende Veränderungen in Bezug auf ihr Leben und ihre berufliche Laufbahn bewältigen müssen. Diese Faktoren variieren von Land zu Land, beinhalten aber typischerweise geringes Wachstum, Rückzug des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber, Umgestaltung der Bildungssysteme, technologische Entwicklungen und hohe Jugendarbeitslosigkeit. Eine weitere wichtige Veränderung betrifft die demografischen Entwicklungen, die mit einer alternden Erwerbsbe-

völkerung und zunehmender Migration einhergehen. Die Fragen, wie die vorhandenen Arbeitskräfte längerfristig beschäftigt und produktiv bleiben können, und wie die Integration neuer Zuwanderer gelingen kann, stellen langfristige Herausforderungen für die staatliche Politik dar. Diese Aufgaben anzugehen und zu gewährleisten, dass Individuen in diesen sich verändernden Zeiten anpassungsfähig und belastbar bleiben, dürften für die absehbare Zukunft ein Hauptschwerpunkt staatlicher Politik sein.

Auf diese Herausforderungen gab es in Europa eine Reihe von Reaktionen. So benennen die Europa 2020-Ziele als Schwerpunkte für Regierungsmaßnahmen die Sicherung der Beschäftigung, Investitionen in Forschung und Entwicklung, die Bewältigung des Klimawandels, die Verbesserung der Bildungsbeteiligung und die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung.⁴ Diese Ziele bieten einen breiten Handlungsrahmen, innerhalb dessen auch spezifische Strategien wie die für lebensbegleitende Beratung

³ Rat der Europäischen Union (2008). Zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. 15030/08 EDUC 257 SOC 653.

⁴ Europäische Kommission (2011): Europa 2020 Ziele. Erhältlich unter http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_de.htm [Abruf 1. Februar 2014].

Berücksichtigung finden können. Die Resolution des Europäischen Rates zur lebensbegleitenden Beratung schlägt vor, dass Beratungsanbieter/innen öffentlich geförderte Maßnahmen anbieten, die diesen Herausforderungen begegnen können. In der Resolution wird klargestellt, dass „lebensbegleitende Beratung“ sich bezieht auf

„einen kontinuierlichen Prozess, der den Bürgern jeden Alters in jedem Lebensabschnitt ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und selbst ihren persönlichen Werdegang zu gestalten, sei es bei der Ausbildung, im Beruf oder in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden. Die Beratung umfasst ein Spektrum von individuellen und kollektiven Maßnahmen und beinhaltet Information, Ratschläge, Beurteilung von Fähigkeiten, Unterstützung sowie Vermittlung der für Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung erforderlichen Kompetenzen.“^{5,6}

Lebensbegleitende Beratung ist in erster Linie ein Angebot, das sich an Individuen richtet. Jedoch können die durch Beratung hervorgerufenen Verhaltensveränderungen der Individuen auch zu Veränderungen in anderen, übergreifenden Systemen führen und deren Funktionsweise verändern.

Beratung in diesem umfassenden Verständnis kann verschiedene Aktivitäten beinhalten: das Erteilen von Informationen und Ratschlägen, individuelle Beratung (counselling), Kompetenzerfassung, Mentoring, Fürsprache für die Belange der Ratsuchenden, die Vermittlung von Entscheidungskompetenzen für eigenverantwortliche Entscheidungen und die Vermittlung berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen. Beratung in diesem weiteren Sinne hat viele Namen und wird u.a. bezeichnet als „Bildungsberatung“, „Berufsberatung“, „Laufbahnberatung“, „Berufslaufbahnentwicklung“, „Karriereberatung“, „Berufswahlvorberei-

tung“, „Berufsorientierung“, „Beschäftigungsberatung“, „Orientierungsberatung“, „Integrationsberatung“, Beratung im Sinne von „counselling“.⁷

Das ELGPN hat bereits 2012 eine Handreichung für politische Entscheidungsträger/innen in Europa erstellt, die die wesentlichen Schlüsselmerkmale eines Systems lebensbegleitender Beratung erläutert. Darin werden die Kompetenzen zur Gestaltung des Lebens, Lernens und Arbeitens (berufsbiografische Gestaltungskompetenzen), die ein solches System entwickeln sollte, untersucht. Außerdem diskutiert die Handreichung, wie der Zugang zu Beratung erleichtert und die Qualität der Beratung gesichert werden kann und welche (politischen) Vereinbarungen für die Koordinierung eines lebensbegleitenden Beratungssystems erforderlich sind, damit es effektiv mit dem gesamten Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zusammen arbeiten kann.⁸

Dieser Wegweiser nimmt speziell die Befunde zur Evidenzbasierung in den Blick, die die politischen Strategien untermauern, die in der o.g. Europäischen Handreichung beschrieben wurden. Das Wissen um diese Evidenzen kann die politisch-strategische Entscheidungsfindung unterstützen, aber nicht alle Fragen der Entscheidungsträger/innen beantworten oder die notwendige politische Debatte ersetzen.

Das Wesen und die Ausgestaltung von Beratungsangeboten können möglicherweise nicht vollständig durch Evidenzen belegt werden. Sie sollten aber möglichst von Evidenzbasierung geprägt sein. Lunn's Beschreibung der Wechselwirkung zwischen Politikstrategie und Evidenz beschreibt dies:

„Ungeachtet der jeweiligen persönlichen politischen Ansichten und Werte ist es möglich, Forschungsevidenzen für die Verbesserung der öffentlichen Politik zu verwenden. Wenige würden dieser Behauptung widersprechen. Politisch Verantwortliche aller Couleurs können eher die gewünschten Ergebnisse erreichen,

⁵ Rat der Europäischen Union (2008). Zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. 15030/08 EDUC 257 SOC 653.

⁶ Siehe Fußnote 2

⁷ ELGPN (2013). Entwicklung einer Strategie lebensbegleitender Beratung: Eine europäische Handreichung. ELGPN Tools No.1. Berlin. S. 15

⁸ ELGPN (2013). Entwicklung einer Strategie lebensbegleitender Beratung: Eine europäische Handreichung. ELGPN Tools No.1. Berlin.

wenn sie besser über die relevanten Fakten informiert sind und wenn sie ein größeres Verständnis für die kausalen Zusammenhänge haben, die zu diesen Ergebnissen führen. Mit anderen Worten: Aus der Evidenz können Schlussfolgerungen darüber gezogen werden, welche der verschiedenen Strategien mit höherer oder geringerer Wahrscheinlichkeit politische Ziele erreichen – egal, was für Ziele dies sein mögen.“⁹

Die Beratungspraxis kann sich auf die große Auswahl an Forschung und Evidenz stützen, die über die Zusammenhänge zwischen Berufslaufbahnen, Lernen und Arbeiten vorliegen. Diese Studien befassen sich z. B. damit, wie Menschen Berufswünsche entwickeln und wie das Bildungssystem und der soziale Kontext solche Vorstellungen beeinflussen, inwieweit eine Person als geeignet für einen bestimmten Beruf angesehen werden kann oder was passiert, wenn Menschen ihre Berufslaufbahn verändern wollen oder müssen. Die zugrundeliegenden Forschungen stützen sich auf Erkenntnisse der Psychologie, Pädagogik, Soziologie und Ökonomie sowie vieler weiterer Disziplinen. Eine Beschreibung dieser wissenschaftlichen Grundlagen der Evidenzforschung würde den Rahmen dieser Studie sprengen. Quellen wie das *International Handbook of Career Guidance*¹⁰ bieten eine gute Einführung sowohl in die zugrundeliegende Literatur als auch zu der Frage, wie diese Literatur die Praxis der Beratung informiert und geprägt hat. Die vorliegende Studie konzentriert sich in besonderem Maße auf solche Evidenzen, die die Wirkungen lebensbegleitender Beratung aufzeigen.

Die zitierten Befunde zur Evidenz wurden von den ELGPN-Mitgliedern und internationalen Kollegen/innen ermittelt und aus einer Reihe von Quellen einschließlich der wissenschaftlichen Literatur auf diesem Gebiet und den wichtigsten nationalen und lokalen Evaluationsstudien zusammengetragen. Im Hinblick auf die Berücksichtigung von Studien wurde eine pluralistische Sichtweise eingenommen.

Dieser Wegweiser enthält quantitative und qualitative Studien sowie Studien, die von Wissenschaftlern, Evaluatoren öffentlicher Maßnahmen und Programme sowie von Praktiker/innen erstellt wurden. Es ist zu hoffen, dass dieser pluralistische Ansatz eine umfassende Beschreibung der bestehenden Evidenz über die Wirkungen lebensbegleitender Beratung gewährleistet.

1.1 Qualitätssicherung lebensbegleitender Beratung

Dieser Abschnitt fasst den ELGPN Ansatz zu Qualität in der Beratung zusammen und erläutert, dass Qualitätssicherung und die Gewinnung von Evidenz überlappende und sich ergänzende Aktivitäten darstellen. Es wird deutlich gemacht, dass der Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE) eine solide Grundlage für die Qualitätssicherung lebensbegleitender Beratung wie auch für die Entwicklung der Evidenzbasierung auf diesem Gebiet bietet.

Die Entwicklung eines Grundverständnisses von Evidenz ist von entscheidender Bedeutung, um das Angebot qualitativ hochwertiger, lebensbegleitender Beratungsdienstleistungen sicherstellen zu können. Das ELGPN hat das Thema Qualität als eine seiner Kernaufgaben in den Mittelpunkt gestellt. Ein wichtiges Ergebnis ist der Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE).¹¹

Die OECD¹² hat festgestellt, dass zum Zeitpunkt ihres internationalen Reviews (2002) nur sehr wenige Länder systematische und bereichsübergreifende Prozesse zur Qualitätssicherung vorweisen konnten. Sie schlug eine Reihe allgemeiner Kriterien zur Beurteilung der Qualität von Beratung vor (Einbeziehung der Bürger/innen und Nutzer/innen, Kompetenz der Berater/innen, Verbesserung der Beratungsdienstleistungen, Kohärenz der Systeme

⁹ Lunn, P.D. (2013). Researchers imply, policymakers infer: The relationship between evidence and policy. *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, XLII: 96-108.

¹⁰ Athanasou, J.A. & van Esbroeck, R. (Eds.) (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Springer.

¹¹ Für weitere Informationen zur Entwicklung des Rahmens siehe: ELGPN (2012). *European Lifelong Guidance Policies: Progress report 2011–12*, Appendix 5. Jyväskylä, Finnland: ELGPN.

¹² Organisation for Economic Cooperation and Development (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.

und Qualitätssicherung für die bestehenden Angebote). Ausgehend von diesem Review identifizierte das ELGPN Qualität als ein Schlüsselthema für das Netzwerk. Studienbesuche vor Ort, eine Überprüfung der Qualitätsentwicklungsprozesse in europäischen Ländern, Diskussionspapiere und Reflexionsberichte wurden dazu genutzt, die Entwicklung einer Qualitätssicherungsmatrix und entsprechender Indikatoren zu unterstützen.¹³ Diese wurden dann weiter verfeinert und zum QAE weiterentwickelt.

Das ELGPN beteiligt sich an der laufenden Erprobung und Pilotierung des QAE als ein Instrument der Strategieentwicklung, um Länder bei der Gewinnung solider Daten zu unterstützen, die Auskunft über die Reichweite und Qualität der Beratungsangebote und -strukturen geben und diese verbessern können, und die den Ländern helfen, ihre Monitoringverfahren und Evidenzbasierung voranzubringen.

Der QAE-Rahmen benennt eine Reihe von Schlüsselementen, die Bestandteil nationaler Systeme sein sollten, um qualitativ hochwertige Angebote zu fördern und um die Gewinnung von Evidenz zu untermauern:

- Kompetenz der Berater/innen.
- Einbeziehung von Bürgern/innen und Nutzern/innen.
- Erbringung und Verbesserung der Beratungsdienstleistungen.
- Kosten-Nutzen für die Gesellschaft.
- Kosten-Nutzen für Individuen.

Der QAE-Rahmen ist dieser Publikation als Anhang beigelegt.

Das ELGPN betont die Bedeutung der Verwendung von Evidenz- und Monitoringdaten, um die Entwicklung der Beratungsangebote voranzutreiben. Evidenz und Qualität sind dabei unterschiedliche, aber verwandte Konzepte. In der ELGPN Handrei-

chung wird der Zweck der Qualitätssicherung wie folgt beschrieben:

„Die Ziele eines Qualitätssicherungssystems und dessen Mechanismus liegen in einer höheren Effizienz der Dienstleistungserbringung, mehr institutioneller und finanzieller Rechenschaftspflicht und der Schaffung von Transparenz für Bürger/innen.“ (S. 53)

Qualität bezieht sich auf ein Verständnis darüber, wie Angebote funktionieren und wie ihre Konsistenz und ihre Zurechenbarkeit sichergestellt werden können. **Evidenz** versucht zu beschreiben und zu quantifizieren, ob lebensbegleitende Beratung funktioniert, welche Wirkungen sie hat und welche Ansätze am effektivsten sind. Offensichtlich gibt es eine enge Beziehung zwischen diesen beiden Konzepten. Der QAE-Rahmen bietet ein leistungsfähiges Instrument, um sie zu verbinden.

Nicht jede Art von Evidenz wird durch Qualitätsprozesse generiert: Einige Evidenzerhebungen versuchen die Wirkungen eines ganzen Angebots oder einer Maßnahme zu beurteilen, ohne notwendigerweise an den Qualitätsprozessen innerhalb der Maßnahme beteiligt zu sein. Zum Beispiel kann ein/e Wissenschaftler/in untersuchen, ob eine Beratungsintervention die Chance einer Person, Arbeit zu finden, vergrößert, indem er/sie misst, ob die Inanspruchnahme der Beratung zu einer Beschäftigung führt. Aber eine solche Untersuchung würde nicht unbedingt die Durchführung der Maßnahme im Detail berücksichtigen. Außerdem gibt es einige Aspekte des Qualitätssicherungsprozesses, die nicht die Frage betreffen, ob das Beratungsangebot eine Wirkung erzielt, z.B. Aspekte des finanziellen Monitoring.

Der vom ELGPN gewählte Ansatz betont, dass Qualitätssicherung und Evidenzbasierung zwei komplementäre Prozesse sind und sein sollten, die das Management und die Entwicklung lebensbegleitender Beratungsangebote nachhaltig unterstützen.

¹³ Für weitere Details zur Entwicklung des ELGPN Qualitätsansatzes siehe ELGPN (2010). Lifelong Guidance Policies: Work in progress. Jyväskylä, Finnland: ELGPN.

1.2. Monitoring und Evaluation

Das Verhältnis zwischen Monitoring und Evaluation ist wichtig, um die Rolle der Evidenz lebensbegleitender Beratung zu verstehen. Monitoring stellt die Frage: „Machen wir die Dinge richtig?“, während Evaluation die Frage stellt: „Tun wir die richtigen Dinge?“

Eine Möglichkeit der Verknüpfung von Qualitätssicherung und Evidenz-Generierung ist die Erhebung von Daten im Prozess der Dienstleistungserbringung und -verbesserung. Der QAE-Rahmen schlägt vor, dass in einem solchen Verfahren z. B. Daten zum Erwerb berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen, zum Grad der Einhaltung nationaler Qualitätsmanagementsysteme, zur Nutzung neuer Technologien sowie zum Wissensstand über die Bedingungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt und zum Profil der Ratsuchenden gesammelt werden sollten.

An dieser Stelle ist es sinnvoll, eine Unterscheidung zwischen Monitoring und Evaluation zu treffen:¹⁴

Monitoring

Monitoring ist die kontinuierliche Sammlung, Analyse und Nutzung von Informationen einer laufenden Entwicklungsmaßnahme. Das Ziel ist es, Hinweise auf das Ausmaß der Fortschritte und Leistungen zu erhalten. Dabei sollten Aktivitäten, Ergebnisse, Mittelverwendung, Hinweise zur Zielerreichung und zu unerwarteten Effekten oder Veränderungen im Umfeld der Entwicklungsmaßnahme erfasst werden. Monitoring verwendet den operativen Plan als Bezugspunkt und wird in der Regel von Personen und Organisationen, die direkt an der Maßnahme beteiligt sind, durchgeführt. Die Leitfrage ist: „Tun wir die Dinge richtig?“

Evaluation

Evaluation ist die Beurteilung einer laufenden oder abgeschlossenen Entwicklungsmaßnahme. Sie sollte

das Grundkonzept, die Gestaltung, die Implementierung und die Ergebnisse abdecken. Evaluationen sollten so systematisch und objektiv wie möglich sein. Ziel ist es festzustellen, ob die Intervention eine Reihe international anerkannter Kriterien wie Effektivität, Effizienz, Relevanz, Wirkung und Nachhaltigkeit erfüllt. Sie wird in der Regel vollständig extern oder in Zusammenarbeit mit externen Gutachtern durchgeführt. Die Leitfrage ist: „Tun wir die richtigen Dinge?“

Monitoring ist wichtig um sicherzustellen, dass ein Angebot weiterhin auf Kurs bleibt und seine Ziele erreicht. Es ist eine Tätigkeit im Rahmen des Managements eines Services, die jeden Aspekt dieser Dienstleistung durchdringen muss und eng mit dem Qualitätsansatz der Organisation verbunden ist.

Evaluation beschäftigt sich in der Regel weniger mit operativen Managementfragen (obwohl auch diese manchmal untersucht werden), als vielmehr mit strategischen Fragen in Bezug auf die Dienstleistung. Dabei muss eine Evaluierung nicht unbedingt alle Aspekte eines Services durchdringen, sondern kann auch nur diejenigen Mitarbeiter/innen und Klienten/innen, die in die Evaluierung einbezogen sind, auffordern, bestimmte Handlungen durchzuführen, deren Einführung über das gesamte Dienstleistungsangebot hinweg nicht praktikabel wären.

In den Jahren 2011 und 2012 wurde vom Estnischen Career Center eine Evaluation durchgeführt.¹⁵ Die Evaluation basierte auf einer Online-Umfrage unter Ratsuchenden, einen Monat nachdem sie den Service genutzt hatten. Positive Wirkungen wurden sowohl in Bezug auf die Einzelberatung als auch auf die Gruppenberatung gefunden. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass das Angebot ihnen neue Perspektiven vermittelt, ihr Selbstvertrauen gestärkt und ihnen geholfen hat, ihre berufliche Weiterentwicklung zu planen.

¹⁴ Diese Definitionen stammen von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (2011). Monitoring and Evaluation for TVET-Related Development Interventions: A guide for practitioners. Cairo: GIZ.

¹⁵ Rammo, M. (2013). How successful are career centres and schools in supporting Estonian young people taking steps in their career paths? Poster presented to the Euroguidance meeting, Dublin, 25-26 February.

Monitoring und Evaluationsaktivitäten können wichtig sein, sowohl zur Qualitätssteigerung als auch für die Beantwortung von Fragen nach Evidenz und Wirksamkeit.

1.3. Evidenz für die Wirkungen lebensbegleitender Beratung

Die Evidenz zur lebensbegleitenden Beratung sucht Antworten auf die Fragen nach einer wirksamen Durchführung von Beratung und nach den Wirkungen, die daraus entstehen können. Es existiert eine beachtliche Forschungsbasis mit einer Reihe unterschiedlicher Forschungsansätze, um diese Fragen zu beantworten.

Lebensbegleitende Beratung kann vielfältige Wirkungsebenen betreffen. Diese reichen vom Niveau der Inanspruchnahme bis hin zur Messung gesellschaftlicher Veränderungen. Lebensbegleitende Beratung kann Bildungs-, Wirtschafts-, Beschäftigungs- und soziale Effekte haben.

Es gibt eine Reihe unterschiedlicher Nutznießer/innen von Beratungsangeboten: Individuen, deren Familien, gesellschaftliche Gruppen, Arbeitgeber/innen und die Gesellschaft als Ganze.

Diese Studie diskutiert die Evidenz, die für lebensbegleitende Beratung vorliegt. Im Kern ist dies der Versuch, einige Schlüsselfragen, die für politisch-strategische Entscheider/innen von Interesse sein könnten, zu beantworten:

- Kann die Bereitstellung von Angeboten lebensbegleitender Beratung Veränderungen in der Bildungs- und Berufslaufbahn von Individuen bewirken? Kann Beratung beispielsweise die beruflichen Ambitionen und Chancen des/der Einzelnen stärken?

- Tragen Angebote lebensbegleitender Beratung dazu bei, die Erreichung politischer Ziele, wie beispielsweise die Förderung eines wirksamen Bildungssystems, die Effizienz des Arbeitsmarktes und soziale Gerechtigkeit, zu unterstützen?
- Können lebensbegleitende Beratungsangebote die Abhängigkeit des Einzelnen von Sozialleistungen und Wohlfahrtsdiensten verringern?
- Wie können lebensbegleitende Beratungsangebote am besten gestaltet und umgesetzt werden?
- Wie können Programme zur lebensbegleitenden Beratung verbessert und wirksamer gestaltet werden?
- Ist etwas darüber bekannt, welche Maßnahmen nicht funktionieren und wie unwirksame Methoden vermieden werden können?

Solche Befunde zur Evidenzbasierung wurden von einer Vielzahl verschiedener Personen und Akteure aus ganz unterschiedlichen Gründen gesammelt. Dieser Wegweiser berücksichtigt Evidenzuntersuchungen, die von Politikwissenschaftlern, Experten, politisch Verantwortlichen und von Beratenden selbst durchgeführt wurden. In vielen Fällen gibt es relativ wenig Austausch zwischen diesen Gruppen. Selbstverständlich hat auch jede dieser Gruppen unterschiedliche Motivationen und verfolgt unterschiedliche Ansätze bei der Sammlung von Evidenzinformationen. Die vorliegende Studie führt diese verschiedenen Traditionen zusammen aus der Überzeugung heraus, dass dies das gemeinsame und übergreifende Verständnis von Evidenz für lebensbegleitende Beratung stärken wird.

Ein Hinweis zur vorsichtigen Verwendung und Interpretation von Evidenz

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass jeder Versuch, Wirkungen messen zu wollen, zwangsläufig reduktionistisch ist. Jedes pädagogische Handeln – wie auch die lebensbegleitende Beratung – führt zu einer Reihe von Wirkungen, von denen viele schwer vorherzusagen oder zu messen sind. So kann z.B. eine Verbindung, die sich in einem Praktikum entwickelt hat, zwar nicht direkt zu einer neuen Beschäftigungsmöglichkeit für die betroffene Person führen, aber diese Person kann diese Information über eine Beschäftigungsmöglichkeit an einen Freund oder ein Familienmitglied weitergeben. Solche Zufallsverbindungen sind schwer zu erkennen, aber das macht sie nicht weniger real.

Dies ist ein Grund, weshalb es wichtig ist, dass Monitoring- und Evaluationsprozesse nicht die Durchführung von Programmen in einer Weise verzerren, die ihr Potenzial schmälern, umfassende Auswirkungen zu erzielen. Zum Beispiel kann eine übermäßige Fokussierung auf unmittelbare Beschäftigungsergebnisse auf lange Sicht negative Auswirkungen haben, wenn dadurch die Möglichkeiten der Ratsuchenden eingeschränkt werden, ihre Bildungs- und Berufswege zu überdenken und strategischer zu überlegen, in welche Richtung sie ihre Talente und Ressourcen am besten weiterentwickeln sollten.

Das Anliegen, sicher zu stellen, dass lebensbegleitende Beratung in vollem Umfang verstanden und evaluiert wird, verweist auf die Notwendigkeit zur Verwendung unterschiedlicher Evaluationsansätze. Quantitative Messungen können Beziehungen zwischen Interventionen und messbaren Wirkungen ermitteln. Qualitative Forschungsansätze können helfen, umfassendere und subtilere Arten von Wirkungen zu identifizieren. Daher haben gemischt-methodische Ansätze einen erheblichen Mehrwert. Dennoch sollte immer bedacht werden, dass keine Forschung jemals alle Wirkungen beschreiben kann, die aus einer Intervention resultieren.

Forscher/innen nutzen eine Reihe unterschiedlicher Strategien, um diese Fragen zu untersuchen. Maguire bietet eine nützliche Zusammenfassung verschiedener Ansätze, die für die Messung der Ergebnisse von Beratung verwendet werden können, und betont dabei die Bedeutung, diese auch wirklich einzusetzen, ebenso wie den Wert sowohl formativer als auch summativer Evaluationsansätze.¹⁶

Im Allgemeinen versuchen Wissenschaftler/innen zu messen oder zu beschreiben, was geschieht, und Beziehungen zwischen Interventionen und möglichen Ergebnissen nachzuvollziehen. Das ELGPN hat seine Matrix zur Qualitätssicherung mit den entsprechenden Indikatoren an einem Input-Prozess-Outcome-Modell orientiert¹⁷, das auch von einer kanadischen Forschergruppe (CRWG)¹⁸ gewählt und entwickelt wurde.

Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Zusammenhänge zwischen Inputs und Outcomes (und deren Intensität, die durch die Teilnahme am Prozess erzeugt wurde) nicht immer geradlinig sind. Das aktuell noch laufende kanadische Forschungsprogramm, von welchem die Abbildung 1 abgeleitet wurde, hat viel Zeit in Überlegungen investiert, welche Art von Input-, Prozess- und Outcome-Messungen in unterschiedlichen Kontexten sinnvoll und möglich sind. Es wurde auch versucht, die bestehenden Wechselwirkungen zwischen diesen Faktoren zu untersuchen. Diese Berücksichtigung der Komplexität erinnert an Scheerens Hinweis, dass Input-Prozess-Output-Modelle im Bildungsbereich immer in Kontexten stattfinden.¹⁹ Gleiche Inputs, Prozesse und Outcomes führen in unterschiedlichen

¹⁶ Maguire, M. (2004). Measuring the outcomes of career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3): 179-192. 18

¹⁷ ELGPN (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in progress*. Jyväskylä, Finland: ELGPN.

¹⁸ Canadian Research Working Group on Evidence-Based Practice in Career Development (2013). *Common Indicators: Transforming the culture of evaluation in career development and employment services*. Ottawa, Canada: Canadian Career Development Foundation.

¹⁹ Scheerens, J. (2005). *The Quality of Education at the Beginning of the 21st Century*. Paris: UNESCO.

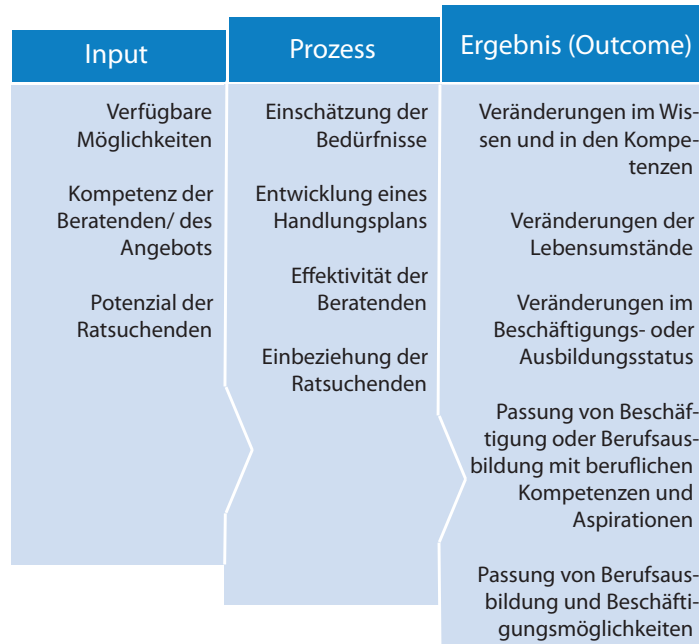


Abbildung 1: Rahmen für die Beschreibung von Inputs, Prozessen und Ergebnissen (basierend auf dem CRWG Modell)

Kontexten nicht immer zu gleichen Ergebnissen. So könnte ein/e arbeitsloser/e Teilnehmer/in die gleiche Beratung und gleich viel über Karriere bzw. Berufswege in zwei unterschiedlichen Kontexten erfahren haben; aber abhängig von der Beschäftigungsstruktur, der Wirtschaftssituation und dem Wettbewerbsniveau könnte er oder sie ein sehr unterschiedliches Ergebnis erreichen.

Input-Prozess-Output-Modelle sind ein nützliches Werkzeug, um auf vereinfachte Weise über komplexe Probleme nachzudenken. Solche Modelle werfen wichtige Fragen auf, z.B. wo sollen wir beginnen (mit Inputs, Prozessen, Outcomes?), wenn wir Angebote gestalten und wenn wir diese evaluieren? Idealerweise befördern sie eine Herangehensweise, die die Gestaltung von Angeboten und deren Evaluierung gemeinsam konzipiert, so dass wir zu gleicher Zeit festlegen können, was durch die Maßnahme erreicht werden soll und wie das Erreichen der Ziele überprüft werden kann. Die Konsequenz ist eine politische Strategie oder ein Zyklus der Angebotsentwicklung, der um Evidenz und Evaluation herum konstruiert ist. Dies wird später in dieser Studie weiter diskutiert.

Es bleibt eine Herausforderung zu entscheiden, wie man Wirkungen von Maßnahmen lebensbegleitender Beratung am besten erfassen kann, da Beratung häufig in andere pädagogische Interventionen eingebunden ist und ihre Wirkungen mit den persönlichen, sozialen und bildungsbezogenen Biografien der beteiligten Personen verbunden sind. Weiterhin ist es nicht immer eindeutig, was spezifische Angebote erreichen sollen. Ist es beispielsweise das Ziel eines Beratungsangebotes, für arbeitslose Menschen eine Beschäftigung zu finden oder ihre langfristige Berufsplanung zu unterstützen? Möglicherweise findet die Forschung heraus, dass das Angebot hinsichtlich eines dieser Ziele effektiv ist, aber nicht für beide.

Größere Klarheit darüber, was bestimmte Interventionen erreichen sollen, ist daher sehr wichtig, um Qualitätsmaßnahmen zu entwickeln, die dazu beitragen können, zwischen Politikern, Geldgebern, Beratenden, Ratsuchenden und Evaluatoren ein gemeinsames Verständnis über den Zweck der Beratung herzustellen. In der Praxis dürften die verschiedenen Interessensgruppen unterschiedliche Ziele für

Beratungsangebote haben. Eines der Ziele effektiver Qualitäts- und Evaluationsprozesse sollte darin bestehen, die Bereiche, in denen es Uneinigkeit oder unterschiedliche Prioritäten gibt, zu identifizieren und deren Implikationen deutlich zu benennen.

1.3.1. Wirkungsebenen

Forscher/innen können unterschiedliche Wirkungsebenen messen. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist das Messen von:

- **Inputs** (sächliche, finanzielle und personelle Ressourcen, Zeit)
- **Inanspruchnahme der Angebote** (Breite und Tiefe)

Die Messung vieler dieser Faktoren wurde im QAE-Rahmen detailliert angesprochen (siehe Anhang). Dabei ist es wichtig, einen Konsens über die grundlegenden Faktoren herzustellen, die bei verschiedenen Angeboten gemessen werden sollten. Diese Messungen können in Bezug auf beide o.g. Aspekte wichtige Erkenntnisse liefern, insbesondere dann, wenn es möglich ist (im Rahmen lokaler Datenschutzrichtlinien) Zusammenhänge zwischen diesen erhobenen Daten und den existierenden administrativen Daten über die Ratsuchenden zu analysieren. Zum Beispiel wäre es möglich herauszufinden, welche Typen von Ratsuchenden in welchem Ausmaß welche Arten von Beratung nutzen. Dies wiederherum könnte hilfreich sein für die Verbesserung der Effektivität und Effizienz.

Allerdings beantworten Untersuchungen der Inputs und der Ausrichtung der Angebote nicht notwendigerweise die oben gestellten Fragen. Um die Wirkungen von Beratung festzustellen, müssen wir weitere Überlegungen anstellen. Kirkpatrick²⁰ identifizierte vier Wirkungsebenen, die aus Ausbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen resultieren können.

Diese Ebenen können auch zur Strukturierung der Überlegungen über die Wirkungen lebensbegleitender Beratung genutzt werden:

1. **Reaktion.** Wie beschreiben Ratsuchende ihre Erfahrungen? Hat ihnen die Beratung gefallen und hatten sie das Gefühl, dass sich ihre Teilnahme gelohnt hat?
2. **Lernen.** Ist es möglich, das Gelernte zu quantifizieren? Die Messung von Lernergebnissen ist besonders wichtig, weil Beratung im Wesentlichen ein Lernprozess ist, durch den Individuen etwas über die Welt des Lernens und Arbeitens erfahren und die Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um darin erfolgreich zu sein (berufsbiografische Gestaltungskompetenzen). Ein Beispiel für Wirkungen auf dieser Ebene könnte somit die Beurteilung des Erwerbs solcher Kompetenzen in Relation zu einem Bezugsrahmen für berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (CMS) sein.
3. **Verhalten.** Verändern die Bildungsteilnehmer/innen ihr Verhalten als Ergebnis des Lernprozesses, arbeiten sie beispielsweise intensiver, erkunden sie aktiver ihre Karrieremöglichkeiten oder beginnen sie eine neue Weiterbildung oder Arbeit?
4. **Ergebnisse.** Gibt es beobachtbare Wirkungen auf Systeme, Organisationen oder Einzelpersonen, beispielsweise erhöhte Bildungsbeileiligung oder bessere akademische Leistung, erfolgreichere Übergänge, mehr Erfolg im Beruf und im Leben?

Das Modell von Kirkpatrick beschreibt nicht jede mögliche Wirkungsweise, die einer Beratungsmaßnahme folgen könnte. So erfasst es beispielsweise nicht Veränderungen in den Einstellungen (z.B. erhöhtes Selbstvertrauen). Dennoch ist die Art und Weise, in der das Modell die verschiedenen, aufeinander aufbauenden Wirkungsweisen begrifflich unterscheidet, sehr nützlich und für die Anliegen der politisch Verantwortlichen von hoher Relevanz.

²⁰ Kirkpatrick, D.L. (1994). Evaluating Training Programs: The four levels. San Francisco: Berrett-Koehler.

1.3.2. Wirkungsarten

Ebenfalls ist es möglich, zu erkennen, dass Beratung in verschiedene Wirkungsarten ebenso wie in verschiedene Wirkungsebenen münden kann. Diese Wirkungen können folgendermaßen beschrieben werden:

- **Bildungsergebnisse**, beispielsweise zunehmende Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung oder die Verbesserung der Abschlussquoten.
- **Wirtschafts- und Beschäftigungsergebnisse**, wie beispielsweise Gehaltssteigerung, Verbesserung der Mitarbeiterbindung oder Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, eine Arbeit aufzunehmen;
- **Soziale Ergebnisse**, beispielsweise Verringerung der Kriminalitätswahrscheinlichkeit oder eine Erhöhung der sozialen Mobilitätsrate oder ein höheres Leistungsvermögen der Gesellschaft als Ganzer.

Politisch Verantwortliche könnten diese Wirkungsarten aus unterschiedlichen politischen Perspektiven betrachten, um sie mit der breiteren politischen Agenda zu verknüpfen. Dies könnte bestimmte europäische Initiativen einschließen, z.B. Konzepte der „Flexicurity“²¹ oder der Jugendarbeitslosigkeit²², wie z.B. die „Jugendgarantie“²³, oder die Unterstützung für Länder zur Erfüllung der Bildungs- und Beschäftigungsbestandteile des „Europäischen Semesters“.²⁴ Alternativ könnten die Wirkungsarten mit den lokalen politischen und wirtschaftlichen Interessen verknüpft werden, z.B. der zunehmenden Beteiligung in der Berufs- oder Hochschulbildung oder der Bewältigung problematischer

²¹ Sultana, R. (2013). Flexicurity – Konsequenzen für die Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung. ELGPN Konzeptpapier No. 1. Berlin.

²² Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). Youth Unemployment: A crisis in our midst – The role of lifelong guidance policies in addressing labour supply and demand. Jyväskylä: European Lifelong Guidance Policy Network.

²³ Borbély-Pecze, Tibor und Hutchinson, Jo (2014). Die Rolle der Bildungs- und Berufsberatung für den Erfolg der Jugendgarantie. ELGPN Konzeptpapier Nr. 4. Übersetzung: Bernhard Jenschke. Berlin.

²⁴ European Commission (2014). Making it Happen: The European Semester. Erhältlich unter http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_en.htm [abgerufen am 2. Februar 2014].

Übergänge von Jugendlichen in den Beruf oder die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.

1.3.3 Wirkungen für die Nutznießer von Beratung

Schließlich ist es möglich, unterschiedliche potentielle Nutznießer der Beratung zu unterscheiden. Beratung ist in erster Linie ein Angebot, das sich an Einzelpersonen richtet. Doch jede Verhaltensänderung einer Person kann weiterreichende Konsequenzen haben.

Abbildung 2 zeigt Beispiele, wie sich dies auswirken könnte, aber sie ist nicht vollständig: Zum Beispiel ist es wichtig, die Wirkungen auf die Familie und auf die verschiedenen Ebenen der Gesellschaft zu berücksichtigen. Trotzdem verdeutlicht die Abbildung, wie ein Angebot, das einzelnen Personen nützen soll, darüber hinaus auch weitergehende gesellschaftliche, organisationale und soziale Ziele unterstützen kann. Es ist wichtig, die anvisierten Nutzer/innen sowohl bei der Angebotsgestaltung als auch bei der Evaluation der Angebote zu berücksichtigen.

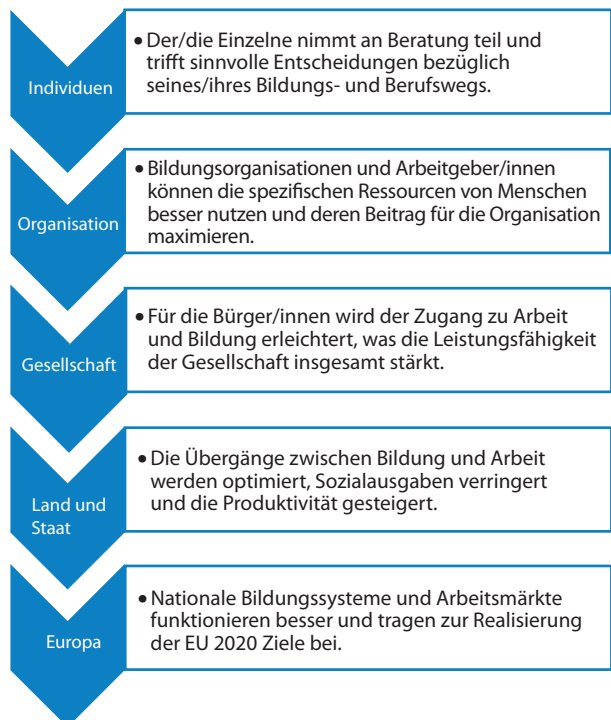


Abbildung 2: Die Nutznießer von Beratungsangeboten

Vor dem Hintergrund der verschiedenen Nutznießer von Beratung stellt sich die Frage, wer über Wirkungen berichten kann und was die Evidenz solcher Wirkungen ausmacht. Eine einzelne Person kann einem Forscher sagen, dass sie von einer Intervention profitiert habe, möglicherweise ohne dass dies in ihrer Arbeitsmarktposition erkennbar ist. Aber auch der umgekehrte Fall ist denkbar: Wissenschaftler/innen finden heraus, dass das Niveau der Inanspruchnahme lebensbegleitender Beratungsangebote einen signifikanten Nutzen für die lokale Wirtschaft hat, aber dass die Menschen ihren Erfolg nicht den Beratungsangeboten zuschreiben, die sie genutzt

haben. Solche eher technischen Fragen müssen Wissenschaftler/innen bei der Gestaltung von Evaluationen und Forschungsstudien bedenken. Denn die Erfassung der vielfältigen Wirkungen für verschiedene Nutzergruppen erfordert zwangsläufig die Verwendung unterschiedlicher Arten von Evidenz.

Abbildung 3 bietet eine Zusammenfassung der Wirkungsarten und Nutznießer solcher Wirkungen, die wir in Bezug auf die lebensbegleitende Beratung erwarten können. Die Darstellung unterstreicht, dass wir Lernergebnisse, ökonomische oder soziale Wirkungen betrachten und versuchen können, sie unterschiedlichen Ebenen zuzuordnen.

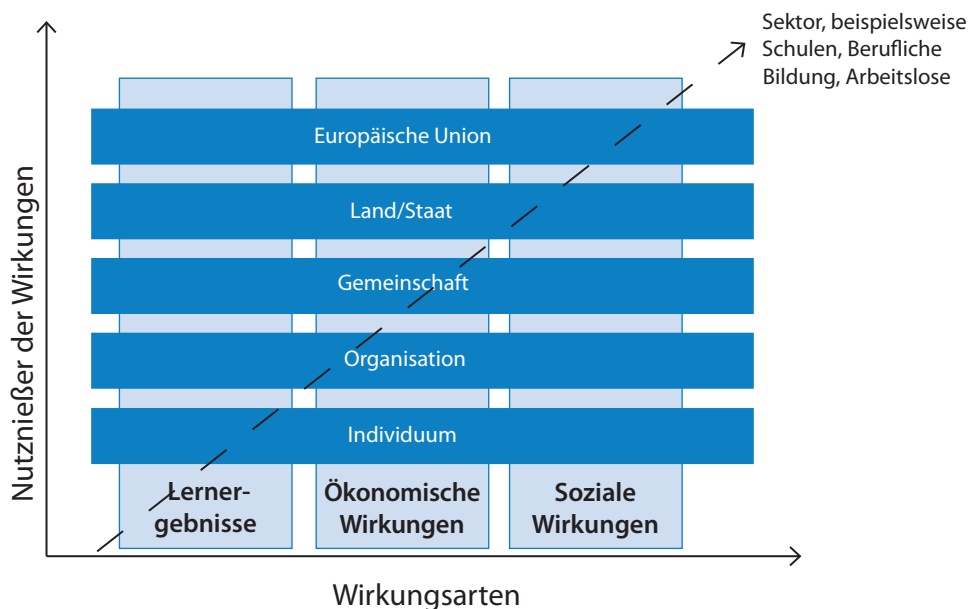


Abbildung 3: Wirkungsarten und Nutznießer von Beratung²⁵

²⁵ Abbildung 3 basiert auf einem Modell, das vom ELGPN 2011-12 entwickelt wurde. Borbély-Pecze, T.B. (2011). Review of the working methodology and the content of the ELGPN WP4 2011-12. Präsentiert beim ELGPN WP4 field visit, Tallinn, Estland, 23. Mai.

1.4. Forschungs- und Evaluationsansätze

Die Identifizierung der Ebenen und Arten möglicher Wirkungen sowie ihrer möglichen Nutznießer/innen ist ein wesentliches Element, um verschiedene Wirkungen von Beratung verstehen und messen zu können. Verschiedene Arten von Studien zielen darauf ab, unterschiedliche Wirkungsarten zu messen, und verwenden dafür eine Reihe unterschiedlicher Forschungsansätze und Methoden. Häufig wird zwischen quantitativen und qualitativen Methoden unterschieden:

Quantitative Methoden zielen darauf, Veränderungen zu *messen*. Sie können nützlich sein, um einfache und klare Zusammenhänge zwischen Interventionen und den Wirkungen, die sich daraus ergeben, zu identifizieren.

Das Projekt „Future to Discover“ in Kanada untersuchte die Wirkungen einer Beratungsmaßnahme für eine Gruppe von über 5.000 Studenten/innen in New Brunswick und Manitoba.²⁶ Die Studie führte Umfragen mit Teilnehmern/innen durch, die randomisiert jeweils einer von vier Gruppen zugewiesen wurden. Dabei nahm je eine der Gruppen an einer von zwei Maßnahmen teil, an beiden oder an keiner der Maßnahmen. Die Befragungsdaten wurden mit administrativen Datensätzen, z.B. den Hochschul-Immatrikulations-Daten zusammengeführt, um tatsächliche Wirkungen nachverfolgen zu können. Die Studie konnte zeigen, dass die Teilnahme an einer Beratungs-Intervention die Leistungen der Studenten/innen verbessert hat und in einigen Gruppen zu einer erhöhten Einschreibungsrate in post-sekundäre Bildungsgänge geführt hat.

Qualitative Methoden versuchen, Prozesse und Ereignisse zu *beschreiben* und zu *verstehen*. Sie können dazu beitragen, umfassendere und subtilere Wirkungsarten zu identifizieren.

Eine in Portugal durchgeführte qualitative Studie untersuchte, wie ein bestimmter Ansatz lebensbegleitender Beratung (Konstruktivistische Laufbahnberatung) zu Veränderungen in den Vorstellungen der Ratsuchenden in Bezug auf ihre Laufbahn beiträgt.²⁷ Die Studie beinhaltet eine detaillierte Untersuchung der Interaktionen zwischen Beratenden und Ratsuchenden sowie einen sorgfältigen Kodierungsprozess der transkribierten Gespräche, was eine eingehende Analyse ermöglichte. Sie kam zu dem Ergebnis, dass Ratsuchende während des Beratungsprozesses schrittweise kreativer und zielgerichteter in Bezug auf ihre berufliche Laufbahn wurden.

Beide Methoden können auf verschiedene Art und Weise Wirkungen nachweisen und Wirksamkeit erforschen. Wie bereits erwähnt, kann dabei kein einzelnes Forschungsvorhaben alle Wirkungen beschreiben, die sich aus einer Intervention ergeben.

Einige Forschungsansätze, die in diesem Bereich erfolgreich angewandt wurden:

Momentaufnahmen (snapshots). Erstellen eines datenbasierten, aktuellen Abbildes dessen, was gegenwärtiger Stand ist (z.B. durch einen Survey, Interviews oder Beobachtungen), um herauszufinden, ob die beteiligten Akteure das Gefühl haben, dass die Nutzung des Beratungsangebots sinnvoll ist.

Eine niederländische²⁸ qualitative Studie hat die Verwendung von Portfolios oder persönlichen Entwicklungsplänen untersucht, die zur beruflichen Entwicklung von Schülern/innen beitragen sollen. Sie zeigt, dass solche Portfolios von Lehrern/innen, Berufsberatern/innen und Schülern/innen dann als nützlich betrachtet wurden, wenn sie zur Ergänzung oder zu einer Erweiterung oder Vertiefung der Beratungsgespräche genutzt wurden. Wo sie nicht Teil eines weitergehenden Beratungs- und Lernprozesses waren, wurden sie im Allgemeinen auch nicht als sinnvoll angesehen.

²⁶ Frenette, M., Ford, R., Nicholson, C., Kwakye, I., Hui, T.S.-W., Hutchison, J., Dobrer, S., Smith Fowler, H. & Hébert, S. (2012). Future to Discover: Post-secondary impacts report. Ottawa: Social Research and Demonstration Corporation.

²⁷ Cardoso, P., Silva, J.R., Gonçalves, M.M. & Duarte, M.E. (2014). Innovative moments and change in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1): 11-20.

²⁸ Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F. & den Brok, P. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in the Netherlands. *Journal of Vocational Education and Training*, 60(1): 75-91.

Benchmarking. Eine Momentaufnahme der aktuellen Situation wird mit einem festgelegten Bezugswert (Sollvorgabe) oder einem Ziel verglichen. Die Bezugsgrößen (benchmarks) können entweder theoretisch (was soll passieren) oder empirisch (was passierte, als diese Maßnahme schon einmal umgesetzt wurde) definiert sein.

Prä-Post-Studien (before-and-after studies). Hierbei handelt es sich um die Erstellung von zwei „Momentaufnahmen“ vor und nach der Umsetzung eines Programms, um zu prüfen, welche Veränderungen im Ergebnis stattgefunden haben.

Eine italienische Studie untersuchte die Wirkungen einer Beratungs-Intervention bei Jugendlichen hinsichtlich ihrer beruflichen Entschiedenheit und ihrer Berufsplanung.²⁹ Die Teilnehmer/innen wurden vor und im Anschluss an die Maßnahme befragt, um zu untersuchen, wie sehr sie sich verändert hatten. Die Forschung bezog auch eine Kontrollgruppe ein. Nach der Maßnahme zeigte die experimentelle Gruppe (diejenigen, die an der Maßnahme teilgenommen hatten) bessere Ergebnisse in Bezug auf die Kontinuität und eine optimistische Einschätzung der eigenen Zukunft sowie eine größere Entschiedenheit bezüglich ihrer beruflichen Pläne als die Kontrollgruppe.

„Damals und heute“-Studien (then and now studies). Befragung von Forschungsteilnehmern/innen, um retrospektiv (im Rückblick) herauszufinden, was sich seit der Teilnahme an einer Maßnahme aus ihrer subjektiven Sicht verändert hat.

In einem Kapitel, das Ansätze zur Evaluierung von Wirkungen lebensbegleitender Beratungsangebote diskutiert, präsentieren Hiebert et al. einen in Kanada angewandten Evaluationsansatz.³⁰ In einer Studie zur Online-Beratung an Hochschulen wurden Studenten/innen eingeladen, in einer Art retrospektiver Selbsteinschätzung zu beurteilen,

was sie gelernt hatten. Sie wurden z.B. gefragt: „Bewerten Sie bitte vor dem Hintergrund dessen, was Sie jetzt über Karriereplanung wissen, jedes der unten aufgeführten Items aus der Sicht, bevor Sie am Angebot teilgenommen haben, und aus heutiger Sicht.“

Längsschnittstudien (longitudinal tracking). Fortlaufende Erhebung bei einer Gruppe von Forschungsteilnehmenden mit dem Ziel, langfristige Wirkungen im Zeitverlauf zu erforschen.

Eine australische Studie untersuchte Erfahrungen eines schulischen Beratungsangebots für Schüler/innen in ländlichen und abgelegenen Gebieten.³¹ Neun Schüler/innen, die an dem Angebot teilgenommen hatten, wurden 18 Monate später zu ihren Erinnerungen an die Beratung befragt. Die Studie arbeitete im Ergebnis drei Themen heraus, die für die Karriereplanung wichtig sind: Informationen; das Erkunden und die Klärung von Vorstellungen über die eigene berufliche Laufbahn sowie die soziale Einbindung und die positiven Erfahrungen, die das angebotene Programm ermöglichte.

Kontrollierte Studien (controlled trials). Vergleichsstudien zwischen einer Gruppe von Ratsuchenden, die an einem Beratungsangebot teilgenommen haben (experimentelle Gruppe) und einer vergleichbaren Gruppe (als Kontrollgruppe), die dieses Angebot nicht nutzten. Aus Sicht der Wissenschaftler/innen nimmt die Zuverlässigkeit der Ergebnisse solcher Studien zu, wenn die Individuen den unterschiedlichen Gruppen zufällig zugeordnet werden können (randomisierte, kontrollierte Studie).

Eine portugiesische Studie nutzte eine Kontrollstudie, um die Auswirkungen einer einjährigen Berufsorientierungsmaßnahme von 183 Schülern/innen der neunten Klasse zu untersuchen.³² Die Maßnahme förderte die Explora-

²⁹ Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S. (2012). Evaluation of an intervention to foster time perspective and career decidedness in a group of Italian adolescents. *Career Development Quarterly*, 60(1): 82-96.

³⁰ Hiebert, B., Schober, K. & Oakes, L. (2014). Demonstrating the impact of career guidance. In G. Arulmani, A.J. Bakshi, F.T.L. Leong & A.G. Watts (Eds.), *Handbook of Career Development: International perspectives*, 671-686. New York: Springer.

³¹ McIlveen, P., Morgan, T. & Bimrose, J. (2012). A longitudinal study of the experience of a career development program for rural school students. *Australian Journal of Career Development*, 21(1): 22-30.

³² Königstedt, M. (2012). *Intervenção Vocacional em Contexto Escolar: Avaliação de um programa longo em classe com adolescentes (Career Intervention in School Context: Evaluation of a long-term classroom-based programme with adolescents)*. PhD thesis, University of Minho.

tion beruflicher Möglichkeiten und unterstützte Schüler/innen, die Schwierigkeiten bei ihrer Berufswahl hatten. Die Schüler/innen wurden in eine Maßnahmegruppe (nahmen teil) und eine Kontrollgruppe (nahmen nicht an der Maßnahme teil) unterteilt. Die Studie stellte signifikante Unterschiede in der Kompetenz der beiden Gruppen, ihre berufliche Planung wirksam durchzuführen, fest.

Kosten-Nutzen-Analysen (cost-benefit analyses).
Untersuchung des Verhältnisses von Input (Kosten)

und Output (ökonomischer Nutzen) eines Prozesses, das üblicherweise mit finanziellen Messwerten quantifiziert wird.

All diese Ansätze haben ihre Vor- und Nachteile. Daher wird für die Untersuchung der Wirkungen von Beratung empfohlen, einen pluralistischen Ansatz zu wählen.



Lebensbegleitende Beratung und öffentliche Politik

Lebensbegleitende Beratung beinhaltet eine Reihe von Interventionen, die Menschen dabei unterstützen, ihr Leben, ihre Ausbildung und ihr Arbeitsleben zu gestalten. Die vom ELGPN herausgegebene europäische Handreichung „Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung“ identifiziert die wichtigsten Politikbereiche, zu denen lebensbegleitende Beratung einen Beitrag leisten kann:

- Wirksame Investitionen in Bildung und Ausbildung
- Arbeitsmarkteffizienz
- Lebenslanges Lernen
- Soziale Inklusion
- Soziale Gerechtigkeit
- Wirtschaftliche Entwicklung

Zu dieser Liste sollten weitere Bereiche hinzugefügt werden, auf die Beratung Einfluss haben kann:

- Aktives Altern
- Aktive Arbeitsmarktpolitik
- Gestaltung der Übergänge von Jugendlichen und Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

- Effektive Nutzung von Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Engagement von Mitarbeitern/innen
- Arbeitsmarktflexibilität/ Flexicurity
- Beteiligung an Berufs- und Hochschulbildung
- Reduzierung der Schulabbruchraten
- Unterstützung und Förderung der Mobilität in Europa für Lernen und Arbeiten.

Beratung adressiert somit ein breites Spektrum politischer Anliegen. In vielen Fällen gibt es eine gut entwickelte Forschungsbasis, die den Kern dieser Anliegen beschreibt und die die wichtigsten daraus resultierenden sozialen und wirtschaftlichen Kosten identifiziert. Diese Kosten im Detail zu diskutieren, würde den Rahmen dieser Studie sprengen. Jedoch stellen wir unten eine kurze Fallstudie über Studienabbruch im Hochschulsektor vor, um einige dieser weitergehenden Kosten aufzuzeigen und zu erläutern, wie Beratung diesen entgegenwirken kann.

Fallstudie: Studienabbruch im Hochschulsektor

Zum Thema Studienabbruch im Hochschulbereich gibt es eine hilfreiche Fallstudie, die zeigt, wie Beratung zu umfassenden sozialen und wirtschaftlichen Zielen beitragen kann. Ein Hochschulstudium stellt eine erhebliche persönliche und soziale Investition dar. Ziel der Politik ist es, fachkundige und qualifizierte Menschen auszubilden, und die Hochschulausbildung ist ein Instrument, um dies voranzutreiben. Jedoch brechen viele Studierende ihr Studium ab und/oder fallen beim Studienabschluss durch.

Dies wurde auf europäischer Ebene mittels quantitativer³³ und qualitativer³⁴ Studien untersucht. Dabei konnte nachgewiesen werden, dass ein Studienabbruch mit vielfältigen Formen sozialer und wirtschaftlicher Benachteiligung³⁵ einhergeht. Hohe Abbruchraten führen zu einer Reihe von unerwünschten Effekten einschließlich der Verschwendung von Ressourcen sowie einer Minderung der Kompetenzen, die der Wirtschaft zur Verfügung stehen, und einer Verringerung sozialer Mobilität.

Die Höhe der Studienabbruchquote kann zu einem erheblichen Teil systeminhärenten Faktoren innerhalb des Hochschulsystems sowie weiteren ökonomischen Aspekten zugeordnet werden. Leider sind solche Faktoren nur sehr schwer zu verändern. Ein Faktor jedoch, der häufig sowohl in der Forschung³⁶ als auch in der

Politik vorgebracht wird, ist die Bedeutung eines zielgerichteten Entscheidungsfindungsprozesses im Hinblick auf die Studienwahl. Studierende, die wissen, was sie tun, und sich im Klaren darüber sind, wie dies zu ihren langfristigen Zielen passt, brechen ihr Studium mit größerer Wahrscheinlichkeit seltener ab. Beratung kann dann eine gute Lösung bieten, wenn der Studienabbruch z.B. auf mangelhafte Kenntnisse über Bildungs- und Arbeitsmarktsysteme oder auf einen unzureichenden Entscheidungsprozess zurückzuführen ist.

Jüngste, umfassende Längsschnittuntersuchungen aus England legen nahe, dass Beratung in der Tat zumindest einen Teil der Lösung für die steigende Abbruchquote im Hochschulsektor bieten kann. In einer Studie bei allen Studienanfängern der Jahre 2005/06 hat McCulloch³⁷ nachgewiesen, dass sowohl der Umfang an Beratung über ein Hochschulstudium, die eine Person erhalten hatte (unter Einbezug aller Beratungsangebote), als auch ihre Zufriedenheit mit der Beratung mit einer abnehmenden Wahrscheinlichkeit eines (Studien-)Abbruchs korrelieren.

2.1. Der „lebensbegleitende“ Politikrahmen

Lebensbegleitende Beratung ist eine sektorenübergreifende, langfristige Investition, die häufig auf die Politikfelder von zwei oder mehreren Regierungsressorts Einfluss nimmt. Dies kann bedeuten, dass die Hauptauswirkungen von Beratungsinterventionen nicht immer in dem Bereich auszumachen sind, in

³³ Quinn, J. (2013). Drop-Out and Completion in Higher Education in Europe among Students from Under-Represented Groups. Brussels: DG Education and Culture, European Commission.

³⁴ Field, J., Merrill, B. & West, L. (2012). Life history approaches to access and retention of non-traditional students in higher education: A cross-European approach. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 3(1): 77-89.

³⁵ Powdthavee, N. & Vignoles, A. (2009). The socioeconomic gap in university dropouts. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 9(19): 1935-1982.

³⁶ Zum Beispiel: Arias Ortiz, E. & Dehon, C. (2013). Roads to success in the Belgian French community's higher education system: Predictors of dropout and degree completion at the Université Libre de Bruxelles.

Research in Higher Education, 54(6): 693-723. Also Harvey, A. & Luckman, M. (2014). Beyond demographics: Predicting student attrition within the Bachelor of Arts degree. *International Journal of the First Year in Higher Education*, 5(1): 19-29.

³⁷ McCulloch, A. (2014). *Learning from Futuretrack: Dropout from higher education*. London: BIS.

dem sie (institutionell) angesiedelt sind. So haben Beratungsangebote in Schulen eine Reihe von positiven Effekten für das Schulsystem selbst, aber auch für die berufliche Bildung, die Hochschulen und den Arbeitsmarkt. Es ist wichtig, diese lebensbegleitende Perspektive bei der Gestaltung von politischen Strategien im Blick zu haben und sich von deren Wirkungen zu überzeugen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie eine Politik für lebensbegleitende Beratung gestaltet werden kann. Eine davon ist die Etablierung von Koordinierungsprozessen zwischen den verschiedenen Sektoren, eine andere die Entwicklung einer umfassenden nationalen Strategie lebensbegleitender Beratung; eine dritte wäre die Schaffung eines alle Altersgruppen übergreifenden Beratungsangebots, das als Rückgrat eines Systems lebensbegleitender Beratung fungiert. Dieser Wegweiser beschreibt lebensbegleitende Beratung weitgehend in sektoralen Kontexten, da bisher die meisten Systeme und folglich auch die meisten Erhebungen zur Evidenzbasierung von einer sektoralen Ausrichtung ausgehen. Es gibt jedoch auch einige Befunde zur Evidenz, die den Wert einer lebensbegleitenden Ausrichtung für eine effektive Politikstrategie in diesem Bereich unterstreichen.³⁸ Ebenso gibt es Evidenz-Studien, die die Wirksamkeit von altersübergreifenden Services als Kernstück einer Politik lebensbegleitender Beratung belegen.³⁹

Die Entwicklung eines lebensbegleitenden Beratungssystems in Ungarn ist ein jüngstes Beispiel für den Versuch, entsprechende Aktivitäten in Schulen, Hochschulen und in der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu vernetzen.⁴⁰ Die Beratungsangebote wurden mit Hilfe einer Online-Umfrage (300 Teilnehmende und eine entsprechend große

Kontrollgruppe) und 45 Tiefeninterviews evaluiert.⁴¹ Die Untersuchung (bezogen auf den Zeitraum 2008 bis 2011) zeigte, dass das Angebot einen positiven Einfluss auf die Zukunftsvorstellungen der Ratsuchenden und auf ihre Fähigkeiten zur Planung und Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn hatte. Die Evaluation unterstrich auch die Vielfalt der laufbahnbezogenen Anliegen und Bedürfnisse, die durch das Angebot einer lebensbegleitenden Beratung behandelt wurden. In der Studie wird vorgeschlagen, vier Typen von Ratsuchenden zu unterscheiden, die auf unterschiedliche Weise unterstützt werden müssen: Personen, die ihre Karriere bewusst entwickeln, Menschen, die Sicherheit für ihre Laufbahn benötigen, Ratsuchende, die intensive emotionale Unterstützung brauchen, und Menschen, die verpflichtet waren, die Beratung in Anspruch zu nehmen, obwohl sie dies anfangs nicht wollten. Somit unterstützt die Evaluation sowohl den lebensbegleitenden Rahmen von Bildungs- und Berufsberatung als auch die Notwendigkeit, den Service auf die individuellen Bedürfnisse zuzuschneiden.

Der QAE-Rahmen (siehe Anhang) bietet ein Instrument, das sowohl die Bereitstellung qualitativ hochwertiger, lebensbegleitender Beratung als auch die Sammlung der relevanten Evidenz unterstützt, um die Wirksamkeit von Beratung messen zu können.

2.2. Warum ist es wichtig, die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung zu verstehen und weiterzuentwickeln?

Politische Entscheiderinnen und Entscheider können ihre Kenntnisse über die Evidenzbasis nutzen, um die Konzeption und Bereitstellung lebensbegleitender Beratungsangebote mitzugestalten. Dabei spielen die Evaluation der Interventionen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Evidenzbasis eine entscheidende Rolle.

³⁸ Watts, A.G. (2005). Career guidance policy: An international review. *Career Development Quarterly*, 54(1): 66-76.

³⁹ Watts, A.G. (2010). National all-age career guidance services: Evidence and issues. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1): 31-44.

⁴⁰ Watts, A.G. & Borbély-Pecze, T.B. (2011). The development of a lifelong guidance system in Hungary. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 11(1): 17-28.

⁴¹ Kiss, I., Szabó, M., Herczegné Kereszturi, J., Szemán, D. & Czigány, L. (2010). *A Pályatanácsadás Hatékonyságmérésének Lehetséges Indikátorai* (Possible Indicators for Measuring the Efficiency of Career Guidance). Budapest: ECOCOM73. Kft.

Das Prozessmodell für eine politische Strategie lebensbegleitender Beratung („Lifelong Guidance Policy Cycle“) schlägt einen Prozess evidenzbasierter Angebotsentwicklung vor, den politische Entscheiderinnen und Entscheider vielleicht anwenden möchten.

Es gibt einen wachsenden Konsens, dass öffentliche Politikstrategien auf der bestmöglichen verfügbaren Evidenz basieren sollten. Evidenzbasierte Politikgestaltung vermittelt Entscheidern/innen Klarheit darüber, welches die richtige Entscheidung und deren voraussichtliche Auswirkungen sind. In der Praxis jedoch kann der Zugang zu Evidenzdaten eine Herausforderung darstellen, nicht zuletzt deshalb, weil dieses Wissen häufig über eine Vielzahl von Publikationen verstreut ist, von denen jede immer nur Teilaspekte abdeckt. Dies ist insbesondere für die lebensbegleitende Beratung der Fall, wo das Wissen zu Evidenz über Bücher, Fachzeitschriften und Regierungsberichte verstreut und in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen (Pädagogik, Psychologie, Wirtschafts- und Organisationswissenschaften) und in verschiedenen Regierungsressorts (Bildung [manchmal in unterschiedlichen Ministerien oder Abteilungen für Schule, Hochschulbildung, Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen], Arbeit, Wirtschaft sowie einigen anderen) angesiedelt ist.

Auch wenn es möglich ist, Evidenz für lebensbegleitende Beratung zu finden, kann deren Interpretation manchmal schwierig sein. Was in einem Kontext funktioniert, kann beispielsweise nicht ohne weiteres auf ein anderes Land mit anderen Bildungs- und Beschäftigungssystemen übertragen werden. Dieser Wegweiser beschreibt die wichtigsten Eigenschaften von Evidenz in den verschiedenen Bereichen und erläutert, wie politische Entscheider/innen solche Evidenz interpretieren könnten.

Es ist wichtig, die Evidenzbasierung weiter zu entwickeln, wenn neue politische Strategien und Interventionsmaßnahmen eingeführt werden. Die EU-Mitgliedsstaaten haben sich der Idee eines zyklischen Politikentwicklungsprozesses durch das soge-

nannte „Europäische Semester“ verschrieben.⁴² Das ELGPN wiederum hat sich der Idee einer kontinuierlichen Verbesserung als Schlüsselement seiner Aktivitäten verpflichtet.⁴³ Dieser Wegweiser baut auf den genannten Ansätzen auf und schlägt ein Prozessmodell für politische Strategien lebensbegleitender Beratung („Lifelong Guidance Policy Cycle“; siehe Abbildung 4) vor, das auf der Erkenntnis beruht, dass Beratungsstrategien auf dynamische und evidenzbasierte Weise weiterentwickelt und evaluiert werden müssen. Der für diesen Wegweiser entwickelte „Lifelong Guidance Policy Cycle“ basiert auf einer Reihe etablierter Prozessmodelle zur Evaluation politischer Strategien, die von Werner & Wegrich zusammengefasst wurden.⁴⁴ Solche Prozessmodelle legen in der Regel eine Abfolge von Phasen fest, die Politikentwicklungsprozesse idealtypisch charakterisieren. Solche zyklischen Evaluationskonzepte verdeutlichen, dass Evaluation nicht nur der nachträglichen Beurteilung des Erfolgs einer Strategie dient, sondern auch der Gestaltung und Implementierung neuer Politikstrategien.⁴⁵ Eine Vielzahl solcher Prozessmodelle wurde im Bildungsbereich⁴⁶ und zur Programmbeurteilung im öffentlichen Sektor vorgelegt⁴⁷. Der „Lifelong Guidance Policy Cycle“ wird als eine Möglichkeit vorgeschlagen, den Politikentwicklungsprozess für lebensbegleitende Beratung zu gestalten. Er sollte parallel zu dem detaillierten QAE-Rahmen und seinen Indikatoren verwendet werden (siehe Anhang).

⁴² European Commission (2014). Making It Happen: The European Semester. zugänglich unter: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_en.htm [Zugriff: 2 February 2014].

⁴³ Siehe beispielsweise den kontinuierlichen Verbesserungsprozess des ELGPN, der verwendet wurde, um die Aktivitäten des eigenen Netzwerkes zu strukturieren. Siehe ELGPN (2014). Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2013-14, Section 2. Jyväskylä: ELGPN.

⁴⁴ Werner, J. & Wegrich, K. (2007). Theories of the policy cycle. In Fischer, F., Miller, G. & Sidney, M. (Eds), Handbook of Public Policy Analysis: Theories, politics and methods. London: CRC Press.

⁴⁵ Vedung, E. (1997). Public Policy and Programme Evaluation. New Brunswick: Transaction Publishers.

⁴⁶ Haddad, D. & Demsky, T. (1995). Education Policy-Planning Process: An applied framework. Paris: UNESCO.

⁴⁷ McDavid, J.C. & Hawthorn, L.R.L. (2005). Programme Evaluation and Performance Measurement: An introduction to practice. London: Sage.



Abbildung 4: Prozessmodell für politische Strategien lebensbegleitender Beratung („Lifelong Guidance Policy Cycle“)

Der „Lifelong Guidance Policy Cycle“ wurde entworfen, um einen schlüssigen Prozess zur Verbesserung der Beratungsservices zu unterstützen, der auf der besten verfügbaren Evidenz beruht. Damit geht er über eine Konzeption von Evidenz hinaus, die sich lediglich als *Politikevaluation* versteht. Vielmehr ermuntert er politische Entscheidungsträger/innen, Evidenz zur *Politikentwicklung* ebenso wie zur *summativen Evaluation* ihrer Erfolge zu nutzen. Lunn argumentiert, dass ein breiteres Verständnis der Rolle von Evidenz in der Politikgestaltung Vorteile bietet, und er stellt fest, dass *„Evidenz der Politik auf jeder Stufe der Strategieentwicklung wichtige Informationen liefern kann, auch bei der anfänglichen Identifizierung von Herausforderungen, denen Politik begegnen muss.“*⁴⁸

Der zyklische Charakter des „Lifelong Guidance Policy Cycle“ bietet einen Bezugsrahmen für diese Art der Beschäftigung mit Evidenz und kann auf diese Weise sicherstellen, dass die Evidenz-Basis weiter wächst und die kontinuierliche Verbesserung unterstützt.

Es ist wichtig zu erkennen, dass Beratung häufig eingebettet ist in breiter angelegte politische Entwicklungsprozesse. In solchen Fällen ist es durchaus möglich, dass andere politisch-strategische Entwicklungsmodelle, wie z.B. der EQAVET Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung⁴⁹, alternative Bezugsrahmen für die Entwicklung von Beratungssystemen bieten. Wenn Beratung in andere Systeme eingebettet ist, bleibt es allerdings

⁴⁸ Lunn, P.D. (2013). Researchers imply, policymakers infer: The relationship between evidence and policy. *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, XLII, 96-108.

⁴⁹ Siehe auf der EQAVET Website unter <http://www.eqavet.eu/index.html>

eine große Herausforderung sicherzustellen, dass die Beratung genügend Aufmerksamkeit im Rahmen von Evaluationen erfährt und dass die hier präsentierte lebensbegleitende Perspektive aufrechterhalten wird. Beispielsweise sollte die Evaluation von Beratung

innerhalb der beruflichen Bildung nicht nur eruieren, wie berufliche Bildung effektiver werden kann, sondern auch diejenigen Wirkungen erfassen, die über den unmittelbaren Rahmen der beruflichen Bildung hinaus eintreten können.



Was wissen wir bereits über die Wirksamkeit lebensbegleitender Beratung?

Es gibt für die lebensbegleitende Beratung eine beachtliche Evidenzbasis. Zahlreiche grundlegende Studien belegen die Wirksamkeit von Beratung. So besteht z.B. hinreichende Evidenz dafür, dass Bildungs- und Berufsberatung positive Auswirkungen auf die unmittelbaren Reaktionen der Ratsuchenden, ihr Lernverhalten und deren Ergebnisse hat.

Es existiert eine umfangreiche Literatur, in der dargelegt wird, dass lebensbegleitende Beratung eine Vielzahl von Wirkungen hat. Einige dieser Wirkungen wurden in mehreren Artikeln von Susan Whiston und ihren Kollegen/innen dargestellt und quantifiziert.⁵⁰

Whiston et al.⁵¹ erstellten eine Metaanalyse, die auf 47 kontrollierten Studien basiert und insgesamt 4.660 Teilnehmende einbezieht. Die Studien versuchten, verschiedene Wirkungen zu erfassen. Whiston et al. fanden heraus, dass in allen Studien diejenigen Teilnehmenden, die eine Beratung erhalten hatten, mit größerer Wahrscheinlichkeit nachweisbare Veränderungen vorweisen konnten als diejenigen, die nicht an einer Beratung teilgenommen hatten. Die positiven Wirkungen konnten für alle Arten von Beratungsinterventionen nachgewiesen werden. Allerdings erwies sich die individuelle, persönliche Beratung als deutlich wirksamer für Ratsuchende, während computerbasierte und Klassen- bzw. Gruppenmaßnahmen kostengünstiger in Bezug auf die von den Beratern/innen investierte Zeit waren.

Viele weitere Literaturstudien beschreiben die Auswirkungen lebensbegleitender Beratung auf die individuelle Bildungs- und Berufsplanung über verschiedene Lebensbereiche und -phasen hinweg.⁵²

⁵⁰ Zum Beispiel: Whiston, S.C. & Blustein, D.L. (2013). The Impact of Career Interventions: Preparing our citizens for the 21st century (Policy Brief). Broken Arrow, OK: National Career Development Association and Society for Vocational Psychology. Auch Whiston, S.C., Tai, W.L., Rahardja, D. & Eder, K. (2011). School counseling outcome: A meta-analytic examination of interventions. *Journal of Counseling and Development*, 89(1): 37-55. Und: Whiston, S.C. & Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In Brown, S.D. & Lent, R.W. (Eds), *Handbook of Counseling Psychology* (4th edn), 444-461. New York: Wiley. Sowie: Brown, S.D., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3): 411-428.

⁵¹ Whiston, S.C., Sexton, T.L. & Lasoff, D.L. (1998). Career intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2): 150-165.

⁵² Ein Beispiel ist Hughes, D. & Gratton, G. (2009). *Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions*. Reading: CfBT.

Solche Literatur vergleichenden Studien basieren auf Untersuchungen, die wiederholt festgestellt haben, dass lebensbegleitende Beratung sich positiv auf das Leben, Lernen und Arbeiten von Menschen auswirken kann.

Ein Beispiel für die Evidenz zu den Wirkungen beruflicher Beratung lieferten Bimrose et al.⁵³, die eine fünfjährige Längsschnittstudie mit 50 Ratsuchenden durchgeführt haben. Diese Ratsuchenden nahmen an Beratung in unterschiedlichen Kontexten teil, im Rahmen einer Weiterbildung, eines Hochschulstudiums sowie von Angeboten der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Die Studie ergab, dass face-to-face Einzelberatungen von den Ratsuchenden als nützlich betrachtet wurden und dass Beratungsangebote Erwachsene dabei unterstützen können, auch in turbulenten Arbeitsmarktlagen Übergänge erfolgreich zu gestalten.

Es gibt auch Untersuchungen, die veranschaulichen, dass die positiven Wirkungen lebensbegleitender Beratung durch eine ganze Reihe verschiedener Beratungsansätze und -formen erreicht werden können. Die Ergebnisse dieser Studien unterstreichen die Wirksamkeit sowohl von Einzelberatungen, Zweier- und Gruppenberatungen als auch von Telefon- und Onlineberatung.

Auch das NUOVE Entwicklungsprojekt in Finnland evaluierte ein Telefonberatungsangebot für Erwachsene.⁵⁴ Die Evaluation ergab, dass lebensbegleitende Beratungsangebote auch in der Form eines telefonischen Angebots in geeigneter Weise durchgeführt werden können. Die Nutzung des Angebots bewirkte vielfältige positive Effekte für die Ratsuchenden, einschließlich der Klärung beruflicher Ziele, der Aufnahme einer Weiterbildung und des Übergangs in eine Beschäftigung. Einige Jahre zuvor wurde im Vereinigten Königreich eine ähnliche Studie durchgeführt,

die ebenfalls positive Wirkungen einer Telefonberatung feststellte.⁵⁵

Auch Onlineberatung wurde evaluiert und als wirksam befunden.

In Kroatien wurde ein internetbasiertes System zur selbstgesteuerten Berufs- und Laufbahnplanung evaluiert.⁵⁶ Das System stellte ein reichhaltiges Angebot zur virtuellen Laufbahnexploration mit Informationen, Beratungs- und Assessmentinstrumenten bereit. Die Evaluation untersuchte die Erfahrungen von mehr als 2.000 Nutzern/innen des Webportals. Die Anwender/innen waren mit der über das System erhaltenen Beratung zufrieden. Die Analyse bestätigte die Validität der Wirkung von Onlineberatung durch zusätzliche Analysen unterschiedlicher Faktoren aus den Daten der Anwender/innen und den Übereinstimmungen zwischen der Unterstützung durch das Onlinesystem und durch die persönliche Beratung mit erfahrenen Beratern/innen.

Solche Forschungen zeigen, dass es eine fundierte empirische Evidenz dafür gibt, die Durchführung lebensbegleitender Beratung zu fördern, um deren vielfältige Wirkungen zu erreichen.

3.1. Wirkungsebenen

Das Konzept unterschiedlicher Wirkungsebenen wurde bereits in Kapitel 1.3.1 eingeführt. Es liegen Evidenzen für die Wirkung der Beratung für jede dieser vier Ebenen vor: Reaktion, Lernen, Verhalten und Ergebnisse. Allerdings ist es ohne Zweifel anspruchsvoller, Wirkungen auf der vierten Ebene (dass lebensbegleitende Beratung zu organisatorischem, sozialem oder wirtschaftlichem Wandel führt) aufzuzeigen, als Wirkungen auf der ersten Ebene

⁵³ Bimrose, J., Barnes, S-A. & Hughes, D. (2008). Adult Career Progression and Advancement: A five-year study of the effectiveness of guidance. Coventry/London: Warwick Institute for Employment Research/ Department for Innovation, Universities and Skills.

⁵⁴ Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkilä, H. & Pitkanen, S. (2013). Ohjauksen like Näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjaukspalvelut (Making Movement in the Guidance Process Visible: The employment radar and guidance services of the Finnish PES). Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.

⁵⁵ Page, R., Newton, B., Hawthorn, R., Hunt, W. & Hillage, J. (2007). An Evaluation of the Ufi/learnDirect Telephone Guidance Trial. London: Department for Education and Skills.

⁵⁶ Šverko, B., Akik, N., Babarović, T., Bčina, A. & Šverko, I. (2002). Validity of e-advice: The evaluation of an internet-based system for career planning. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2(3): 193-215.

(dass Ratsuchende über gute und nützliche Erfahrungen mit der Beratung berichten). Der folgende Abschnitt beleuchtet für jede dieser vier Ebenen Forschungsbeispiele, die die Wirkungen lebensbegleitender Beratung aufzeigen.

Gewährleistung grundlegender Servicequalität. Der QAE-Rahmen zeigt einen klaren Weg auf, wie die grundlegende Servicequalität sicherzustellen ist. Er bietet einen Bezugsrahmen, mit dem die Inputs (Ressourcen, Zeit, Humankapital) und die Inanspruchnahme (Breite und Tiefe der Nutzung) der Beratung wirksam überwacht werden können. Der QAE unterstützt auch das Sammeln von Evidenz in Bezug auf die höheren Wirkungsebenen. Hierbei ist jedoch eine sorgfältige Erfassung der Art des Angebots und seiner Nutzung ausschlaggebend für die Schaffung eines geeigneten Rahmens für die Wirkungsmessung.

In Griechenland wurde ein umfassender Prozess zur Erstellung eines überzeugenden Qualitätsrahmens in Gang gesetzt. Der *Nationale Rahmen für die Qualitätssicherung lebenslangen Lernens* wurde zugleich als politischer Bezugsrahmen für den QAE-Rahmen des ELGPN genutzt. Um die Beratungsangebote nach den Kriterien des QAE-Rahmens zu evaluieren und einen Benchmark für die Serviceverbesserung und künftige Evaluationen festzulegen, wurde ein Methodenmix angewendet.⁵⁷

Andere Länder, darunter Österreich⁵⁸, Finnland und Irland, haben ebenfalls Qualitäts- und Evidenzansätze entwickelt: Einige von ihnen haben die Entwicklung des QAE-Rahmens mit ihren Erkenntnissen unterstützt; andere haben ihn genutzt und für ihre nationalen Bedarfe adaptiert.

Wirkungen der **1. Ebene (Reaktion)** beschreiben, wie Ratsuchende die Beratungsangebote empfinden, die sie genutzt haben. Solche Hinweise zur Evidenz werden häufig durch Feedbackbögen und Kundenzu-

friedenheitsbefragungen erfasst. Vielfältige Studien belegen diese Art von Wirkungen.

„Voices of Users“ bietet eine wertvolle Zusammenfassung der Erfahrungen von Ratsuchenden in Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden.⁵⁹ Der Bericht betont, dass das Erkennen und Verstehen der Erfahrungen, die Nutzer/innen gemacht haben, entscheidende Elemente bei der Servicegestaltung und -evaluation sein sollten. Die Studie ergab, dass die Mehrheit der Ratsuchenden mit dem erhaltenen Service zufrieden waren und das Gefühl hatten, dass die Beratenden, mit denen sie zusammengearbeitet haben, unterstützend und verständnisvoll waren.

Weitere Studien, die positive Reaktionen der Ratsuchenden nach der Teilnahme an Beratungsinterventionen aufzeigen, liegen aus Kroatien⁶⁰, England⁶¹, Irland⁶² und vielen anderen Ländern vor. Im Allgemeinen zeigen solche Studien, dass Ratsuchende den Zugang zu Beratungsangeboten wertschätzen und positiv über ihre Interaktionen in dem Beratungsprozess berichten.

Die **2. Ebene (Lernen)** beschreibt Lernergebnisse, die im Rahmen von Beratungsmaßnahmen erzielt wurden. Es gibt eine Reihe von Studien, die versuchen, solche Lernprozesse mithilfe einer breiten Auswahl möglicher Lernergebnisse zu messen.

⁵⁷ Gaitanis, D. (2009). Preparatory study – survey for the observance of quality criteria in career guidance services of the education and initial VET sectors. 4. ELGPN Plenarsitzung, Luxemburg, 19.-20. März. Jyväskylä: European Lifelong Guidance Policy Network.

⁵⁸ Härtel, P. (2005). Study on Indicators and Benchmarks in Career Guidance. Graz, Austria: Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft.

⁵⁹ Vilhjálmsdóttir, G., Dofradóttir, A.G. & Kjartansdóttir, G.B. (2011). Voice of Users – Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries. Oriveden Kirjapaino, Finland: Nordic Network of Adult Learning.

⁶⁰ Ivanovic, M. & Grguric, S. (2011). Analiza učinkovitosti radionica kao oblika grupnog savjetovanja sa stajališta korisnika usluga odsjeka profesionalnog usmjeravanja i obrazovanja (Analyse der Workshopeffizienz als Form der Gruppenberatung aus Perspektive der Ratsuchenden in der Berufsberatung). In 80 Godina Cjeloživotnog Profesionalnog Usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi (80 Jahre Lebensbegleitende Beratung in der Republik Kroatien: Neue Herausforderungen und Ansätze), 120-121. Hrvatski Zavod za Zapošljavanje (Kroatische Arbeitsverwaltung).

⁶¹ IFF Research Ltd (2012). Next Step: Satisfaction and Progression Surveys. London: BIS.

⁶² Hayes, C. & Murray, M. (2007). Perceptions of the General Public on Guidance and Guidance Services. Dublin: National Guidance Forum.

Eine Literaturübersicht aus dem Vereinigten Königreich erfasste 40 Studien, die sich mit den Lernergebnissen von Beratung beschäftigten.⁶³ Die Untersuchung kam zu dem Schluss, dass es eindeutige Nachweise gibt, dass Beratung zu einer Reihe von Lernergebnissen führt, einschließlich eines erhöhten Selbstbewusstseins, besserer Selbstwahrnehmung und der Wahrnehmung von Chancen sowie verbesserter Entscheidungskompetenz und einer höheren Bereitschaft und Fähigkeit, Übergänge erfolgreich zu gestalten. Die Literaturübersicht identifizierte mehrere Studien, in denen jedes dieser Lernergebnisse nachgewiesen wurde.

Im Kontext von Interventionen lebensbegleitender Beratung werden die Kompetenzen, die dabei erlernt werden, oftmals als berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (CMS) bezeichnet.⁶⁴ Dies sind diejenigen Kompetenzen, die Individuen benötigen, um Laufbahn- und Berufsentscheidungen zu treffen, Übergänge zu gestalten, ihren Bildungs- und Berufsweg zu planen sowie Veränderungen und Rückschläge zu bewältigen. Verschiedene Publikationen beschreiben detailliert, wie sich Interventionen lebensbegleitender Beratung positiv auf berufsbiografische Gestaltungskompetenzen auswirken können.

Finnische Wissenschaftler/innen führten ein randomisiertes, kontrolliertes Experiment durch, um die Auswirkungen einer Gruppenberatung auf die Laufbahngestaltung, die psychische Verfassung und den Erhalt des Arbeitsplatzes zu untersuchen.⁶⁵ Die Maßnahme wurde in Unternehmen durchgeführt mit dem Ziel, die Bereitschaft von Mitarbeitern/innen zur aktiven Gestaltung ihrer eigenen Karriere zu stärken. Insgesamt wurden 718 förderfähige Personen entweder einer Interventions- (N = 369) oder einer Vergleichsgruppe (N = 349) randomisiert zugeordnet. Die Teilnehmer/innen der Interventionsgruppe wurden zu Gruppenworkshops eingeladen, während die

Vergleichsgruppe schriftliche Informationen über Laufbahn-, Berufs- und gesundheitsbezogene Themen erhielt. Nach 7 Monaten wiesen die Ergebnisse der Erhebung verbesserte berufsbiografische Gestaltungskompetenzen bei der Interventionsgruppe nach, die auch zu deutlich verringerten depressiven Symptomen und einer geringeren Neigung zu vorzeitigem Ruhestand führten.

Dieses Beispiel aus Finnland zeigt die Verbindungen zwischen den verschiedenen Wirkungsebenen. So ist beispielsweise das Erlernen von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen eng mit einem Rückgang depressiver Symptome sowie der Veränderung konkreter Verhaltensweisen verknüpft.

3. Ebene (Verhalten): Auch hier wurden in zahlreichen Studien Wirkungen festgestellt. Um Verhaltensänderungen erfolgreich nachweisen zu können, ist es wichtig, die Ratsuchenden nach einem gewissen Zeitabstand erneut zu untersuchen. Dabei muss mittels anspruchsvoller, differenzierter Methoden sichergestellt werden, dass die tatsächlich gezeigten Verhaltensweisen im Kontrast zu den von den Probanden/innen angegebenen genau erfasst werden.

Eine Schweizer Studie⁶⁶ hat die Auswirkungen der Berufsberatung über ein ganzes Jahr untersucht. Die Studie verwendete einen Methodenmix, um die langfristigen Auswirkungen der Berufsberatung bei 199 Ratsuchenden zu erkunden. Dabei untersuchte sie die berufsbezogene Entschiedenheit und die Lebenszufriedenheit der Ratsuchenden sowie deren Kompetenz, ihre berufliche Entwicklung positiv zu beeinflussen. Die Ergebnisse zeigen einen auf lange Sicht kontinuierlichen Rückgang der Unentschlossenheit im Hinblick auf die eigene berufliche Laufbahn und eine Stabilisierung in Bezug auf die Lebenszufriedenheit. Einige der positiven Effekte der Beratung wurden erst über einen längeren Zeitraum besser sichtbar.

Solche Untersuchungen zeigen, dass Maßnahmen der Bildungs- und Berufsberatung Menschen helfen können, entscheidungsfreudiger zu werden. Aber viele solcher Verhaltensweisen wie beispielsweise

⁶³ Killeen, J. & Kidd, J.M. (1991). Learning Outcomes of Guidance: A review of recent research. London: Department of Employment.

⁶⁴ Siehe Gravina, D. & Lovšin, M. (2013) Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS) - Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung einer politischen Strategie. ELGPN Konzeptpapier No. 3. Berlin.

⁶⁵ Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2): 273-286.

⁶⁶ Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 565-578.

Entscheidenheit in Bezug auf die berufliche Laufbahn sind nur schwer zu messen. Folglich verwenden Wissenschaftler/innen oft bewährte psychologische Testverfahren, um Verhaltensweisen zu verstehen und zu messen. Das bedeutet normalerweise, dass sie bereits vorliegende Fragebögen, die sich als verlässlich für die Messung von Einstellungen und Verhalten erwiesen haben, anpassen müssen.

Eine portugiesische Studie wollte herausfinden, wie sich Beratung auf schulisches Engagement der Schüler/innen und ihre Fähigkeiten, sich bei der Erkundung ihrer beruflichen Möglichkeiten einzubringen, ausgewirkt hat.⁶⁷ Untersucht wurden Schüler/innen, die Beratung erhalten bzw. nicht erhalten hatten, mit Hilfe der vierdimensionalen Skala „Students' Engagement in School“⁶⁸ und der „Career Exploration Scale“⁶⁹. Die Studie fand heraus, dass Beratung sowohl mit dem Engagement in der Schule als auch mit der Erkundung beruflicher Karrieremöglichkeiten positiv korrelierte.

4. Ebene (Ergebnisse): Es war immer schon schwierig, die Wirkungen auf der vierten Ebene im Detail nachzuweisen. Allerdings gibt es Studien, die die systemischen Auswirkungen lebensbegleitender Beratung auf die Leistung des Einzelnen in Bildungs- und Arbeitsorganisationen beobachten.

In einer Analyse von sechs Studien über den Zusammenhang von Schulberatung und erreichtem Bildungsabschluss fanden Carey & Dimmitt⁷⁰ konsistente Belege für eine positive Beziehung zwischen gut organisierten schulischen Beratungsangeboten und dem Bildungserfolg der Schüler/innen.

Einige Studien haben die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Beratung erforscht.⁷¹ Zum Beispiel benennt Hughes mögliche Wirkungen in Bezug auf das Bruttoinlandsprodukt, öffentliche Ausgaben für Bildung, Vermeidung sozialer Ausgrenzung, Sozialleistungen, öffentliche Sicherheit, Steuereinnahmen, Gesundheitswesen, Leistungen zur Erwerbsunfähigkeit, psychische Belastungen und Unterstützung der Mobilität.⁷² Unterstellt man, dass Beratung einen gewissen Einfluss auf jeden dieser Bereiche hat, ergibt sich daraus ein substantieller ökonomischer Nutzen. Wenn lebensbegleitende Beratung Menschen beispielsweise eher dazu befähigt, eine angemessene Arbeit zu finden, und damit die Wahrscheinlichkeit nachteiliger Bildungsentscheidungen minimiert, werden ihre Wirkungen in der gesamten Wirtschaft spürbar sein. Ein ähnliches Gedankenexperiment wurde von Taylor durchgeführt, der die Auswirkungen einer Reduzierung der angebotenen Beratung für junge Menschen auf der Grundlage mehrerer Annahmen modellierte, die auf empirisch beobachteten Auswirkungen lebensbegleitender Beratung basieren.⁷³

Ein Bericht aus Nordirland betrachtete die Wirkungen des Bildungsberatungsangebotes für Erwachsene auf die nordirische Wirtschaft.⁷⁴ Die Studie nutzte eine Mischung aus quantitativen und qualitativen Methoden, einschließlich einer genauen Analyse der Kundendaten, um den wirtschaftlichen Wert der Angebote abschätzen zu können. Dieser wurde auf netto 9,02 £ an zusätzlichen Steuereinnahmen für jedes investierte Pfund geschätzt. Die Studie identifizierte außerdem die Wirkungen der Beratung im Hinblick auf eine Verringerung der Arbeitslosigkeit und die Unterstützung der beruflichen Fortentwicklung. Eine

⁶⁷ Moura, H. (2014). Students' engagement in school and guidance activities. AIOSP Konferenz, Montpellier, September.

⁶⁸ Veiga, F.H. (2013). Envolvimento dos alunos na escola: Elaboração de uma nova escala de avaliação (Student engagement in school: Developing a new scale for assessment). *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1): 441-450.

⁶⁹ Taveira, M.C. (2000). Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens – Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional (Career Exploration and Development in Adolescence – Relations between exploration, identity and career indecision). Braga: University of Minho.

⁷⁰ Carey, J. & Dimmitt, C. (2012). School counseling and student outcomes: summary of six statewide studies. *Professional School Counseling*, 16(2): 146-153.

⁷¹ Zum Beispiel, siehe Mayston, D. (2002). *Assessing the Benefits of Careers Guidance*. CeGS Occasional Paper. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

⁷² Hughes, D. (2004). *Investing in Career: Prosperity for citizens, windfalls for government*. Winchester: The Guidance Council.

⁷³ Taylor, L. (2013). *Cost to the Economy of Government Policy on Career Guidance: A business case for funding and strengthening career guidance in schools*. Careers England. Zugänglich unter <http://www.careersengland.org.uk/documents/public/Disc%20Paper%20Cost%20to%20the%20Economy%20250313.pdf> [Accessed 1 February 2014].

⁷⁴ *Regional Forecasts (2008). Examining the Impact and Value of EGSA to the NI Economy*. Belfast: Regional Forecasts.

solche ökonomische Modellierung der Gesamtauswirkungen von Beratung ist nützlich, weil sie die umfangreichen und facettenreichen Wirkungen hervorhebt, die mit Beratung verbunden sind.

Eine Untersuchung des kommunalen Bildungsberatungsangebots in Dresden („Dresdner Bildungsbahnen“) hat versucht die Kosten-Nutzen-Relation dieses Angebots systematisch abzubilden (einschließlich einer Erfassung der wirtschaftlichen Ergebnisse in monetären Kategorien). Die Forschung beinhaltet eine detaillierte Analyse des Angebots auf der Grundlage der Zusammenführung von Kundendaten. Der besondere Wert des Projektes liegt in der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit, die Möglichkeiten bietet, lebensverlaufsbezogene statt lediglich sektorale Wirkungen zu untersuchen. Dazu wurden Verwaltungsdaten des kommunalen Beratungsservices mit Daten der offiziellen Arbeitsmarktstatistik über die spätere Berufsentwicklung der Ratsuchenden zusammengeführt. Die Studie fand heraus, dass Beratung einen eindeutig positiven Effekt auf die Beteiligungsquote der Arbeitssuchenden an beruflicher Weiterbildung hat. Darüber hinaus wurden auch Anhaltspunkte für einige (statistisch nicht signifikante) ökonomische Wirkungen gefunden. Die Wissenschaftler/innen empfahlen, die Studie weiter zu führen, um eine genauere Quantifizierung der Wirkungen zu ermöglichen.⁷⁵

3.2. Die Interpretation von Evidenz

Der Schlüssel zum Verständnis und zur Nutzung der Forschungsergebnisse zur Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung liegt in der Frage, wie diese Erkenntnisse verallgemeinert werden können.

Viele Studien zur beruflichen Beratung erforschen spezifische Fragen in Bezug auf die vielfältigen Kontexte, in denen lebensbegleitende Beratung zu finden ist.

Literaturstudien und Metaanalysen sind für eine solche Ableitung von Schlussfolgerungen aus der Forschungsbasis besonders wichtig.

Der Kontext, in dem Beratung stattfindet, bietet immer auch die Möglichkeit, ihre Funktionsweise anzupassen und deren Effektivität neu zu gestalten. Was beispielsweise wirksam ist, um Jugendliche dabei zu unterstützen, die Welt der Arbeit zu verstehen, ist vielleicht nicht in gleicher Weise für arbeitslose Erwachsene geeignet, die nach dem Verlust des Arbeitsplatzes den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt versuchen. Was im Einzelfall wirkt, dürfte von den politischen Rahmenbedingungen, dem unmittelbaren Kontext und von individuellen psychologischen Faktoren des Einzelnen abhängen. Natürlich bedeutet das nicht, dass keine Verallgemeinerung möglich ist: In der Praxis werden wir davon ausgehen müssen, dass einiges, was in einem Kontext funktioniert, auf andere Kontexte übertragen werden kann. Jedoch müssen solche Überlegungen zur Evidenzbasierung mit Vorsicht vorgenommen werden, damit wir nicht schlussfolgern, dass eine bestimmte Intervention, weil sie einmal gewirkt hat, immer wirken wird. Dies kann anhand der folgenden Fallstudie veranschaulicht werden.

In ihrer Studie *Career Guidance in Communities*⁷⁶ nutzte Thomsen einen qualitativen Forschungsansatz, um zu untersuchen, wie Beratung eine Gruppe von Fabrikarbeitern/innen in Dänemark unterstützen konnte, die kurz vor der Entlassung standen. Die Studie ergab, dass die Berater/innen ihre Beratungsecken verlassen und die Arbeiter/innen dort ansprechen und aktivieren mussten, wo diese sich aufhielten (z.B. in der Kantine). Thomsen erklärte, dass die Berater/innen auf diese Weise besser in der Lage waren, die Arbeiter/innen dazu zu bewegen, sich zu engagieren und zusammen zu arbeiten, um ihre Situation zu verstehen und konkrete Maßnahmen zu deren Bekämpfung zu ergreifen.

Von Thomsens Arbeit ausgehend können wir die folgenden Schlüsse ableiten:

⁷⁵ Weyh, A. & Schanne, N. (2014). Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der „Dresdner Bildungsbahnen“: Eine quantitative Studie im Auftrag der Landeshauptstadt Dresden. IAB Sachsen, IAB Hessen.

⁷⁶ Thomsen, R. (2012). *Career Guidance in Communities*. Aarhus: Aarhus University Press.

- Es ist möglich, wirksame Beratung auch am Arbeitsplatz anzubieten.
- Beratung kann auch Arbeitnehmern/innen, die von Entlassung bedroht sind, helfen.
- Karriere-/Berufsberatung am Arbeitsplatz bedarf möglicherweise eines aktivierenden Ansatzes, um die Betroffenen zur Teilnahme zu bewegen.
- Es ist von besonderem Wert, Beratung innerhalb eines sozialen Kontextes anzubieten.

Wenn politisch Verantwortliche oder Arbeitgeber/innen die Einführung lebensbegleitender Beratung in Betrieben erwägen, sind sie gut beraten, wenn sie Thomsens Ergebnisse berücksichtigen. In der Praxis kann es jedoch vorkommen, dass die Dinge in unterschiedlichen Arbeitskontexten oder in anderen Ländern als Dänemark anders funktionieren, beispielsweise weil die Beschäftigten an arbeitsplatznahe Beratung gewöhnt sind oder weil Kündigungsfristen kürzer und deshalb intensivere Interventionen erforderlich sind. Dennoch bilden solche Erkenntnisse – in Ermangelung anderer, spezifischerer Informationen – eine nützliche Evidenzbasis. Wenn der in dem Prozessmodell für politische Strategien lebensbegleitender Beratung („Lifelong Guidance Policy Cycle“; vgl. Kap. 2.2) vorgestellte Ansatz verfolgt wird, kann diese Evidenz ein guter Ausgangspunkt für die Entwicklung einer politischen Strategie oder eines Beratungsservices sein, welcher dann anschließend geprüft und weiter entwickelt werden kann. Noch größere Vorsicht dürfte bei der Verallgemeinerung von Thomsens Ergebnissen für andere Kontexte angebracht sein, beispielsweise für die berufliche Beratung an Schulen oder im Hochschulbereich. Forschung zu lebensbegleitender Beratung ist meist eher spezifisch. Dies stellt eine Herausforderung bei der Verallgemeinerung von Ergebnissen dar. Glücklicherweise gibt es einen Typ von Forschung – bekannt als Literatur-Review -, der dieses Manko zu überwinden sucht. Ein Literatur-Review ist eine mehrere Studien vergleichende Untersuchung, die versucht, bestimmte Muster in dem zu erkennen, was andere Wissenschaftler/innen gefunden haben.

Hughes et al.⁷⁷ haben 27 Studien zur lebensbegleitenden Beratung am Arbeitsplatz überprüft und verglichen. Der Vergleich zeigt, dass die Interventionen in die folgenden vier Kategorien unterteilt werden können:

- (i) Formale Weiterbildung/Entwicklung, innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes;
- (ii) Informelle Weiterbildung/Entwicklung, innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes;
- (iii) Initiativen zur Personalentwicklung und
- (iv) Beteiligung von Mediatoren/innen.

Die Untersuchung stellte heraus, dass der Zugang zu lebensbegleitender Beratung und der Erfolg jeglicher Maßnahmen stark vom jeweiligen Arbeitskontext abhängig war. Die Studie zeigte deutliche qualitative Hinweise auf die Vorteile solcher Beratungsangebote sowohl für Arbeitgeber/innen als auch für Arbeitnehmer/innen. Sie kam aber auch zu dem Schluss, dass weitere quantitative Forschung notwendig sei.

Dieses Beispiel zeigt, dass der Nutzen von vergleichenden Literaturanalysen nicht nur in der Zusammenstellung bisheriger Studien liegt. Sie werten die Ergebnisse auch konzeptionell aus und nehmen eine Gesamteinschätzung hinsichtlich der Belastbarkeit der gefundenen Evidenz vor. Literaturstudien sind daher ein wichtiger Bestandteil für das Verständnis der Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung, weshalb in diesem Wegweiser ausführlich darauf Bezug genommen wird.

Eine weitere spezifische Art der studienvergleichenden Analyse, bekannt als statistische Metaanalyse, verwendet statistische Methoden, um bestehende quantitative Studien, die auf einer ähnlichen Grundlage durchgeführt wurden, zu kombinieren und zu vergleichen. Solche Studien waren bei der Etablierung einer belastbaren Evidenzbasierung in der Medizin und im Gesundheitswesen durch Organisationen wie die „Cochrane Collaboration“ wichtig.⁷⁸

⁷⁷ Hughes, D., Bimrose, J., Barnes, S.A., Bowes, L. & Orton, M. (2005). A Systematic Literature Review of Research into Career Development Interventions for Workforce Development. Derby: University of Derby.

⁷⁸ Weitere Informationen über die Cochrane Collaboration sind erhältlich auf der Website der Organisation unter <http://www.cochrane.org/>. Dies beinhaltet einige nützliche Bildungsmaterialien, die die Metaanalyse näher erläutern.

Der Metaanalysen-Ansatz wurde bereits wiederholt angewandt, um lebensbegleitende Beratung zu untersuchen.

Baker und Taylor⁷⁹ verwendeten einen statistischen Metaanalyse-Ansatz, um die Wirkungen von Maßnahmen der Berufsorientierung und Berufsberatung in Schulen in Bezug auf Schülerleistungen zu erheben. Sie kombinierten die Ergebnisse von 12 Studien, die zwischen 1983 bis 1996 durchgeführt wurden. Dabei achteten sie darauf, nur solche Studien einzubeziehen, die Kontrollgruppen zum Vergleich heranzogen, in referierten Fachzeitschriften veröffentlicht wurden und deren Teilnehmer/innen den Klassenstufen K-12 (alle Klassenstufen von der Grundschule bis Klasse 12) angehörten. Ihre Metaanalyse konnte nachweisen, dass solche Maßnahmen eine statistisch nachprüfbar Wirkung auf das Niveau der schulischen Leistungen haben.

Die folgenden beiden Kapitel behandeln die Beratung im Bereich von Bildung und von Beschäftigung. Sie diskutieren die Frage der Evidenzbasierung in diesen beiden wichtigsten Bereichen, in denen lebensbegleitende Beratung vorkommt. Jedes Kapitel fasst den aktuellen Erkenntnisstand zusammen und illustriert diesen am Beispiel einer kurzen Fallstudie.

⁷⁹ Baker, S.B. & Taylor, J.G. (1998). Effects of career education interventions: A meta-analysis. *Career Development Quarterly*, 46(4): 376-385.



Was ist die Evidenz von Beratung für lebenslanges Lernen?

Bildung ist ein wichtiger Politikbereich und es gibt viele Debatten bezüglich ihrer Ausgestaltung und Funktion in der Gesellschaft. Die Mitteilung der Europäischen Kommission „Neue Denkansätze für die Bildung“ („Rethinking Education“) legt nahe, dass es einer stärkeren Annäherung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt bedarf:

„Den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung gelingt es weiterhin nicht in ausreichendem Maße, die für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln. Die Bildungseinrichtungen arbeiten nicht intensiv genug mit Unternehmen und Arbeitgebern zusammen, um das Lernen enger mit der Realität am Arbeitsplatz zu verknüpfen. Diese Diskrepanzen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage stellen für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft ein wachsendes Problem dar.“⁸⁰

Die zitierte Mitteilung benennt lebensbegleitende Beratung als wichtiges Instrument bei der Umsetzung dieser Agenda. Beispielsweise unterstreicht sie die bestehenden Trends, Bildung flexibler und individueller zu gestalten. Beratung kann Einzelpersonen unterstützen, gute Entscheidungen bezüglich ihres Lernens und ihrer weiteren beruflichen Entwicklung zu treffen sowie ihre berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen zu verbessern, damit sie besser in der Lage sind, die Komplexität zu bewältigen, die mit dieser gestiegenen Flexibilität einhergeht.

Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung fördert schon seit Langem die Annäherung von Lernen und Arbeiten. Sie ist oft in Bildungseinrichtungen wie Schulen, Hochschulen und Universitäten sowie bei Anbietern beruflicher Bildung angesiedelt. Bildungseinrichtungen bieten Möglichkeiten und Ansatzpunkte für die lebensbegleitende Beratung (z.B. eine Lernkultur, die Entwicklungsmöglichkeiten betont; die Gelegenheit, Beratungsangebote neben anderen Lerninhalten und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten), stellen aber auch

⁸⁰ European Commission (2012). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss der Regionen: Neue Denkansätze für die Bildung: bessere sozioökonomische Ergebnisse durch Investitionen in Qualifikationen. /* COM/2012/0669 final *. Zugänglich unter: http://ec.europa.eu/languages/policy/strategic-framework/rethinking-education_de.htm [letzter Aufruf 4. Juni 2015].

eine besondere Herausforderung für sie dar (die oftmals fehlende Verbindung von Lernprogrammen und Arbeitsmarkt; die Fokussierung auf fachspezifische Lehrpläne). Dieses Kapitel widmet sich der Evidenzbasierung der Beratung im Bildungsbereich und untersucht, wie diese wirksam genutzt werden kann.

4.1. Schulen

Beratung in Schulen ist gut erforscht. Wissenschaftler/innen haben vielfältige Wirkungen schulischer Berufsorientierung herausgearbeitet. Beratung in Schulen kann:

- **das Engagement und den Erfolg der Schüler/innen in der Schule vergrößern,**
- **ihre Schulübergänge begleiten,**
- **Schüler/innen darin unterstützen, erfolgreiche Lebens- und Berufspfade einzuschlagen.**

Die vorhandene Evidenz legt nahe, dass solche Programme am besten umgesetzt werden, indem Berufsorientierung mit dem Lehrplan verbunden und in den Schulen verankert wird. Sie sollte von der Schulleitung gefördert werden und in die Schulkultur eingebunden sein.

Beratung hat in vielen europäischen Schulsystemen eine lange Tradition. Beratung in Schulen adressiert oft auch Belange, die über Bildungs- und Berufsfragen hinausgehen, und beinhaltet häufig auch psychosoziale Aspekte. Der vorliegende Wegweiser konzentriert sich auf den Bereich der Beratung, der sich mit Bildungs- und Berufsentscheidungen beschäftigt, einschließlich der beruflichen Auswirkungen von Bildungsentscheidungen, und der Jugendliche beim Verlassen der Schule unterstützt und ihnen erfolgreiche Übergänge in weitere Bildungswege oder in die Arbeitswelt ermöglicht.

Beratung an Schulen kann viele Formen annehmen, doch umfasst sie typischerweise eine Verbindung von:

- Berufsvorbereitung (Arbeit im Klassenverband mit einem berufslaufbahnbezogenem Lehrplan),

- Einzelberatung und/oder Gruppenberatung, die von spezialisierten Beratenden angeboten wird,
- Informationsbereitstellung,
- außerschulischen Unterstützungs- und Begleitangeboten.

In einigen Schulen werden auch Berufspraktika und andere Möglichkeiten, direkt mit dem Arbeitsmarkt in Kontakt treten zu können, angeboten, häufig unterstützt durch Eltern, Arbeitgeber/innen oder ehemalige Schüler/innen.

Beratung in Schulen wurde ausgiebig untersucht, und es konnte gezeigt werden, dass gut durchgeführte Programme zur Beratung und Berufsorientierung positive Wirkungen auf den Schulerfolg sowie auf die Fähigkeit der Schüler/innen, ihre Übergänge in Arbeit oder weiterführende Bildungsangebote effektiv zu gestalten und ihre Berufsverläufe erfolgreich zu planen.

In ihrer Publikation „*Fostering College and Career Readiness*“⁸¹ haben Hooley, Marriott & Sampson mehr als 100 Studien zur Berufsvorbereitung in Schulen betrachtet. Sie fanden in der untersuchten Literatur vier Haupttypen von Wirkungen des berufsvorbereitenden Unterrichts. Die untersuchten Studien deuteten darauf hin, dass gute schulische Programme zur Berufsorientierung positive Auswirkungen auf den Verbleib im Schulsystem, auf den schulischen Erfolg der Schüler/innen, auf die Fähigkeit der Schüler/innen, einen erfolgreichen Übergang nach der Schule zu gestalten und auf deren längerfristigen Lebens- und Berufserfolg haben.

Forscher/innen haben statistisch signifikante Wirkungen von schulischen Berufsorientierungs- und Beratungsangeboten ausgemacht und verschiedene Wirkungsarten einschließlich der Auswirkungen auf die Schulleistungen erforscht.⁸²

⁸¹ Hooley, T., Marriott, J. & Sampson, J.P. (2011). *Fostering College and Career Readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

⁸² Babarović, T. & Sverko, I. (2011). Vocational maturity of primary school students in Croatia. *Contemporary Psychology*, 14(1): 91-109.

In der Schweiz wurde ein Berufsorientierungsworkshop entwickelt, um die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen zu fördern. In einer Evaluation des Workshops mit 334 Schweizer Schülern/innen der 7. Klasse haben Hirschi & Läge festgestellt, dass die Teilnehmer/innen drei Monate nach dem Workshop von spürbaren Wirkungen berichteten. Im Besonderen verbesserten sich ihre Leistungen in Bezug auf ihre Fähigkeiten, Berufsentscheidungen zu treffen, ihre Berufsverläufe zu planen, berufliche Möglichkeiten zu ergründen und ihre berufliche Identität zu finden.⁸³

Andere Studien haben auch betont, wie wichtig es ist, aktive Arbeitsplatz Erfahrungen in Beratungs- und Berufswahlprogramme an Schulen zu integrieren.

Eine Studie in Portugal untersuchte die Angebote von Arbeitsplatz Erfahrungen (z.B. Praktika) im Rahmen schulischer Berufsausbildungen.⁸⁴ Die Studie fand heraus, dass solche Praktika dann einen großen Nutzen für Schüler/innen haben, wenn es sich um qualitativ hochwertige Arbeitserfahrungen handelt, die Handlungsspielräume für die Schüler/innen sowie gutes Feedback, soziale Unterstützung und authentische Lernchancen beinhalteten. Die Studie verwendete ein Längsschnittdesign bei einer Stichprobe portugiesischer Schüler/innen (N = 346) der zwölften Klasse. Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass die Qualität der Praktikumerfahrung bedeutsam für die berufliche Entwicklung der Schüler/innen ist.

Eine Reihe unterschiedlicher qualitativer und quantitativer Forschungsansätze wurde verwendet, um diese Zusammenhänge darzustellen. Quantitative Ansätze haben häufig versucht, Bezüge zwischen der Implementierung eines Beratungsprogramms und anderen beobachtbaren Daten wie Abschlussquoten, dem Niveau der Einschreibungen in tertiäre Bildungsgänge und der Beschäftigungsquote nach der Schule herzustellen.

Lapan et al.⁸⁵ betrachteten die Umsetzung eines umfassenden schulischen Berufsvorbereitungs- und Beratungsprogramms im Bundesstaat Missouri, USA. Sie untersuchten Daten von 22.964 Schülern/innen von 236 High Schools in diesem Bundesstaat. Sie fanden heraus, dass Schüler/innen von Schulen mit umfassenden Beratungsprogrammen häufiger berichten, dass sie: (a) bessere Noten erreicht hätten, (b) durch die Schule besser auf ihre Zukunft vorbereitet würden, (c) von ihrer Schule mehr Berufs- und Hochschulinformationen zur Verfügung gestellt bekämen und (d) dass an ihrer Schule ein positiveres Klima herrschte. Diese positiven Effekte blieben auch nach dem Herausrechnen von Unterschieden in den Zulassungsbedingungen, im sozioökonomischen Status der Schüler/innen und in dem Anteil an Schülern/innen mit Migrationshintergrund bestehen.

In der Literatur wurde auch die Frage behandelt, welche Arten von Berufsberatungsprogrammen in den Schulen besonders wirksam sind. Hooley et al.⁸⁶ haben alle unterschiedlichen Arten diesbezüglicher Beratungsinterventionen an Schulen aufgelistet. Sie stellten fest, dass es nicht eine bestimmte Maßnahme war (z.B. Berufspraktika oder Einzelberatung), die entscheidend für die Wirksamkeit von Beratung in der Schule ist: Vielmehr ging es darum, wie diese Maßnahmen zu einem sinnvollen Ganzen miteinander verbunden wurden.

„Schulen können einen Curriculum-basierten Ansatz wählen, in dem die Berufslaufbahn als ein wichtiger Bezugspunkt für das Lernen angesehen wird, in Verbindung mit einem festen Bestand an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie pädagogischen Ansätzen. In einem lernbasierten Ansatz hingegen sind die verschiedenen Berufsberatungselemente in das gesamte Curriculum integriert, um eine kohärente, sinnhafte und entwicklungsorientierte Bildung zu gewährleisten. Es gibt empirische Belege aus dem Vereinigten Königreich und aus der internationalen Forschung, dass dieser zuletzt genannte Ansatz der effektivste ist im Hinblick auf die Art der Berufsorientierungs- und Beratungs-

⁸³ Hirschi, A. & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: an evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(2): 95-110.

⁸⁴ Gamboa, V., Paixao, M.P. & Neves de Jesus, S. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1): 78-87.

⁸⁵ Lapan, R.T., Gysbers, N.C. & Sun, Y. (1997). The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school students: A statewide evaluation study. *Journal of Counseling and Development*, 75(4): 292-302.

⁸⁶ Hooley, T., Marriott, J., Watts, A.G. & Coiffait, L. (2012). *Careers 2020: Options for future careers work in English schools*. London: Pearson.

angebote an Schulen. Berücksichtigt man allerdings die hohe Bedeutung der Curricula, so erfordert dieser Ansatz einen hohen Einsatz der Schulleiter/innen und die Unterstützung von Partnern und innerschulischen Befürwortern.“

Die Forschung zeigt, dass aufeinander aufbauende und programmatische Maßnahmen zur Berufsberatung wirksamer sind als isolierte Einzelmaßnahmen. Diese Schlussfolgerung wurde in einer portugiesischen Kontrollgruppenstudie gezogen, in der eine Gruppe von Schülern/innen an einer einmaligen Berufsinformationsveranstaltung und eine zweite Gruppe an einem sechswöchigen Programm mit beruflichen Orientierungsangeboten teilnahmen.⁸⁷ Eine dänische Literaturvergleichsstudie ging noch weiter bei der Identifizierung relevanter Charakteristika, die zu einer wirksamen schulischen Berufsorientierung beitragen.

Eine systematische Studie des *Danish Clearinghouse for Educational Research*⁸⁸ untersuchte die Wirksamkeit von Berufswahlunterricht und Beratungsangeboten an Schulen. Sie kam zu dem Ergebnis, dass es Evidenz dafür gibt, dass solche Maßnahmen Einzelpersonen dabei unterstützen, ihre Vorstellungen von ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn zu klären und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Die Studie beschreibt einige Merkmale für wirkungsvolle Beratungsangebote sowie eine Reihe von Interventionen, die zu einem kohärenten Ganzen verbunden werden und eng mit dem Lehrplan verknüpft sind. Dazu gehören auch die Entwicklung einer stabilen persönlichen Beziehung zwischen Berufsberatern/innen und Schülern/innen sowie die Bedeutung gut qualifizierter und kompetenter Berater/innen.

Die Bedeutsamkeit der Integration beruflicher Beratung an Schulen wurde durch eine Reihe quantitativer und qualitativer Studien erforscht. Diese konnten beleuchten, wie eine solche Beratung wirksam in der Praxis umgesetzt werden kann.

⁸⁷ Nunes Janeiro, I., Mota, L.P. & Ribas, A.M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1): 115-124.

⁸⁸ Christensen, G. & Sogaard Larsen, M. (2011). Evidence on Guidance and Counseling. Aarhus: Danish Clearinghouse for Educational Research.

Die Forschung von Morris et al.⁸⁹ betrachtete die Praxis der Berufsorientierung und Berufsberatung an 30 Schulen in ganz England. Sie fanden heraus, dass Berufsorientierung und –beratung einen positiven Beitrag zur Effektivität einer Schule leisten, weil sie eine Möglichkeit bieten, den Lehrplan wieder in den Fokus zu rücken, weil sie das Selbstwertgefühl und die Motivation der Schüler/innen stärken und weil sie zur Verringerung von Abbruchquoten beitragen. Weiterhin können sie ein Mittel sein, die Relevanz der Lerninhalte für die Lebenswirklichkeit der jungen Menschen zu erhöhen. Die Autoren/innen stellten außerdem fest, dass solche Wirkungen dort am deutlichsten ausgeprägt waren, wo sich Lehrkräfte und Schulleitungen besonders intensiv dafür eingesetzt haben.

Die Evidenzbasierung für Berufswahlunterricht und Berufsorientierung in Schulen ist wahrscheinlich einer der am besten entwickelten Bereiche in der Evidenzforschung für lebensbegleitende Beratung. Daher haben wir eine gute Vorstellung davon, welche positiven Wirkungen mit solchen Programmen verbunden sind (erhöhter Verbleib im Schulsystem, bessere Leistungen, Erfolg und gelingende Übergänge) und wie diese am besten erreicht werden können (enge Verknüpfung mit dem Lehrplan; Integration in die allgemeine Schulkultur).

4.2. Berufliche Bildung

Lebensbegleitende Beratung spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, Menschen bei der Prüfung ihrer beruflichen Optionen zu unterstützen und Teilnehmern an beruflicher Bildung zu helfen, ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten bestmöglich zu nutzen.

Die vorhandene Evidenz deutet darauf hin, dass die Beratung in der beruflichen Bildung wahrscheinlich dann am wirksamsten ist, wenn sie ganzheitlich angelegt und in Bildungsangebote integriert ist.

Das CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) argumentiert, dass „eine

⁸⁹ Morris, M., Rudd, P., Nelson, J. & Davies, D. (2000). The Contribution of Careers Education and Guidance to School Effectiveness in “Partnership” Schools. London: Department for Education and Employment.

attraktive, offene, moderne und inklusive Berufsbildung eine wichtige Säule wissensbasierter Volkswirtschaften ist.“⁹⁰ Dieser hohe Anspruch unterstreicht die Bedeutung beruflicher Bildung für die Gesamtwirtschaft und die Notwendigkeit, Bildung und Arbeitsmarkt einander näher zu bringen. In dem CEDEFOP-Dokument wird weiterhin argumentiert, dass die lebensbegleitende Beratung eine entscheidende Rolle für den Prozess einer solchen Annäherung und für die Entwicklung eines wirksamen Berufsbildungssystems spielt.

Die Evidenzbasierung für die Beratung in der beruflichen Bildung ist weniger gut entwickelt als die im Zusammenhang mit der allgemeinen Schulbildung. Sie unterscheidet sich zudem ganz wesentlich von der beruflichen Beratung an Schulen. Schüler/innen suchen in der Regel eine berufliche Beratung auf, um sich bei der Entscheidung unterstützen zu lassen, ob und welche berufliche Ausbildung sie beginnen sollen, während Teilnehmer/innen in der beruflichen Bildung diesen Schritt schon hinter sich haben. Der beschäftigungsorientierte Fokus der beruflichen Bildung führt dazu, dass sich die berufs- und beschäftigungsbezogenen Fragen, die sich Jugendliche stellen, von „Welchen Beruf soll ich erlernen?“ hin zu „Wie kann ich meine berufliche Entwicklung mit der gewählten Ausbildung erfolgreich gestalten?“ verändern. Es ist aber auch wichtig, im Blick zu behalten, dass nicht jede/r seinen/ihren beruflichen Weg in einem direkt mit dem Arbeitsmarkt verbundenen Kontext verfolgt.

Berufliche Bildung enthält in ihrem Lernansatz häufig Elemente der Berufsberatung, z.B. vorwiegend die Vermittlung von berufs- und arbeitsplatzbezogenen Erfahrungen sowie Unterstützung beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Jedoch ist das Potenzial für ein laufbahn- und karrierebezogenes Lernen in der beruflichen Bildung beschränkt, es sei denn es gibt die explizite Möglichkeit, berufliche Bera-

tungsangebote in Anspruch zu nehmen.⁹¹ Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass in der Praxis nicht alle Berufsausbildungsgänge eine klar vorgezeichnete berufliche Laufbahn determinieren. Auf der anderen Seite wollen auch nicht alle Auszubildenden ihre ursprünglichen beruflichen Ziele weiterverfolgen, oder sie sind dazu nicht in der Lage.

Watts⁹² kommt aufgrund der vorhandenen Evidenz zu dem Schluss, dass die bestehenden beruflichen Beratungsangebote vor dem Beginn einer beruflichen Ausbildung oft unzureichend sind. Obwohl diese Situation in verschiedenen nationalen Kontexten variiert, gibt es eine weit verbreitete Tendenz in Schulen (oft im Einklang mit den Eltern und umfassenderen kulturellen Werten), für viele ihrer Schüler/innen eine akademische Bildung einer Berufsausbildung vorzuziehen. Dieser Tendenz könnte entgegengewirkt werden, indem Schülern/innen der Zugang zu externer Beratung ermöglicht wird. Solche Beratung sollte Informationen zu folgenden Aspekten enthalten:

- vorhandene berufliche Ausbildungsmöglichkeiten
- Qualifikationen, die aus diesen Ausbildungsmöglichkeiten resultieren, und daraus entstehende weiterführende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Berufstätigkeiten, die mit diesen Qualifikationen ausgeübt werden können, und die Wahrscheinlichkeit, nach Erreichen der Qualifikation Arbeit zu finden
- das in diesen Berufen übliche Einkommen
- die prognostizierte Nachfrage nach diesen Berufen.

In diesem Sinne spielt die berufliche Beratung eine wichtige Rolle, um zu gewährleisten, dass sowohl die

⁹⁰ Cedefop (2012). Trends in VET Policy in Europe 2010-12: Progress towards the Bruges Communiqué. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁹¹ Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4): 449-467.

⁹² Watts, A.G. (2009). *The Relationship of Career Guidance to VET*. Paris: OECD.

einzelnen Auszubildenden als auch die Ausbildungswege eng mit dem Arbeitsmarkt verbunden sind. Solche Beratungsangebote können dazu beitragen, dass Berufsbildungsprogramme nicht an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes vorbei geplant werden.

Im Rahmen der Berufsbildung hat die berufliche Beratung eine weitere Schlüsselrolle, indem sie Individuen dabei unterstützt herauszufinden, wie sie die in der Berufsbildung erlernten Kompetenzen und Kenntnisse am besten nutzen können, um sich eine sinnstiftende berufliche Existenz aufzubauen. Im Sinne öffentlicher Politik positioniert dies die berufliche Beratung in den Kontext einer Politik-Strategie, die den Ertrag der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Bildung absichert. Trotz dieser starken Argumente, Beratung in die berufliche Bildung zu integrieren, ist die Praxis in ganz Europa sehr unterschiedlich. Allerdings hat die Forschung gezeigt, dass Berufsberatung ein nützlicher und wirksamer Teil von Berufsbildungsprogrammen sein kann.

Eine quantitative Studie in den Niederlanden untersuchte die Auswirkungen der Beratung und des laufbahnbezogenen Lernens in der beruflichen Bildung in Bezug auf die Entwicklung der berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen und die tatsächlichen Berufsverläufe.⁹³ Die Studie umfasste 3.499 Teilnehmer/innen und 166 Lehrkräfte. Es wurde festgestellt, dass Beratung dort, wo sie auf Dialog basiert, zu Motivation, Entscheidungsfindung und Berufserfolg beiträgt. Es zeigte sich auch, dass eine positive Beziehung zwischen berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen und Karriere-/Berufserfolg besteht.

Eine Veröffentlichung in Australien⁹⁴ zur aktuellen Diskussion über wirksame Beratungspraxis in der beruflichen Bildung fasste deren Merkmale wie folgt zusammen:

- Integration der Entwicklung berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen in alle Kurse zur Berufsbildung.
- Bereitstellung von Berufs- und Laufbahninformationen mittels Online-Technologien.
- Bereitstellung eines breiten, universellen Berufsberatungsangebots für alle, einschließlich vertiefter Beratungsangebote für die Risikogruppen unter den Lernenden.
- Bereitstellung umfassender Unterstützungsangebote für die Lernenden mit Berufsentwicklungsfragen als zentralem Schwerpunkt.
- Verbesserte Ansätze zur gemeinsamen Nutzung von Ressourcen und Expertise, vor allem durch wirksamere Netzwerke und Partnerschaften.
- Bereitstellung entsprechender Aus- und Weiterbildungsangebote sowie professioneller Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Berufsberater/innen und andere Fachkräfte, vor allem für diejenigen, die den meisten Einfluss auf Berufs- und Laufbahnentscheidungen der Ratsuchenden haben.
- Schaffung von Beratungsangeboten vor Beginn der Ausbildung.
- Einbeziehung von Arbeitgebern/innen sowohl bei Beratungsangeboten als auch bei der Ausbildung.
- Evaluierung der Qualität und Wirkung der Beratungsangebote.

Diese Forschungen legen nahe, dass es viele Übertragungsmöglichkeiten auf die berufliche Bildung dessen gibt, was an Schulen bereits systematischer in Bezug auf die Berufsberatung erforscht wurde. Allerdings gibt es die dringende Notwendigkeit, die Evidenzbasis systematischer in Bezug auf die berufliche Beratung vor, während und am Ende der beruflichen Bildung zu entwickeln.

⁹³ Meijers, F., Kuijpers, M. & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1): 47-66.

⁹⁴ Guthrie, H. & Nechvoglod, L. (2011). Identification of Issues that Impact upon the Provision of Effective Career Development Services for VET Learners. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.

4.3. Hochschulbildung

Beratung ist in einigen Ländern im Rahmen der Hochschulbildung gut etabliert. Die Beratung wird in der Regel durch institutionalisierte Studienberatungen und/oder Career Services durchgeführt, die den Studierenden eine Reihe verschiedener Angebote zur Verfügung stellen.

Es gibt Evidenz dafür, dass die Beteiligung von Arbeitgebern/innen und arbeitsplatznahe Lernmöglichkeiten zu positiven Ergebnissen für die spätere Beschäftigung der Studierenden führen. Darüber hinaus bedarf die Forschungsbasis allerdings weiterer Entwicklung. Vieles deutet aber darauf hin, dass eine breite Palette von Angeboten Vorteile mit sich bringt, die sowohl in enger Beziehung zur akademischen Lehre als auch zu den Bedürfnissen von Arbeitgebern stehen, die Absolventen/innen beschäftigen.

Berufs- und laufbahnbezogene Beratung im Bereich der Hochschulbildung hat in einigen Ländern eine starke Tradition, in anderen weniger. Angebote im Bereich der Laufbahn- und Berufsorientierung an der Hochschule werden oft von speziellen Career Services innerhalb der Hochschule angeboten und im Rahmen der allgemeinen Kosten der Institution finanziert, obwohl es auch andere Wege gibt, solche Angebote zu organisieren, zum Beispiel durch die Arbeitsagenturen oder Studentenvereinigungen. Eine Zusammenfassung der Beratung an Hochschulen in Europa wird von Katzensteiner et al. geliefert; darunter befinden sich Länderberichte und einige analytische Zusammenfassungen zu den Angebotsformen.⁹⁵

Cullen⁹⁶ nutzte einen Mixed-Method-Ansatz, um Beratung in einer Reihe europäischer Länder zu untersuchen und machte viele Vorschläge für eine sinnvolle Umsetzung in der Praxis. Das Hauptinteresse der Studie lag darin zu erforschen, wie Beratung nicht traditionelle Studie-

rende für ein Hochschulstudium gewinnen und sie dabei unterstützen kann, sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Studie ergab, dass hierzu eine hohe Beratungsnachfrage besteht.

Auch die OECD⁹⁷ verweist auf die große Anzahl unterschiedlicher Ansätze, die in den OECD-Ländern in Bezug auf die Studien- und Berufsberatung praktiziert werden, (die von der OECD als Einzelberatung („counselling“) als integrierte Service-Angebote für Studierende, als Stellenvermittlung und als spezialisierte Career Service-Angebote beschrieben werden).

Traditionell ist die Arbeit der Career Services an Hochschulen in einigen Ländern (vor allem im Vereinigten Königreich und in den USA) eng mit den Interessen und Bedürfnissen der großen Personalrekrutierungsagenturen für Hochschulabsolventen/innen verknüpft, die die Career Services der Hochschulen immer schon als einen Schlüsselkanal für den Zugang zu potenziellen Bewerbern/innen genutzt haben. Viele Career Services an Hochschulen halten weiterhin enge Kontakte zur Wirtschaft, obwohl sie ihre Betätigungsfelder zunehmend ausweiten, um ein breiteres Spektrum an Beschäftigungsfeldern abzudecken und um den Erwerb berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen und die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen/innen zu fördern.

Die ELGPN Handreichung „Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung“ beschreibt die Entwicklung von berufsbiografischer Gestaltungskompetenz im Hochschulbereich anhand von Beispielen aus Frankreich, Litauen und Portugal. Auch Bridgstock behandelt diese Frage und argumentiert, dass berufsbiografische Gestaltungskompetenzen als ein wesentliches Element der Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen/innen angesehen werden müssen.⁹⁸ Rott legte eine Zusammenschau verschiedener Fall-

⁹⁵ Katzensteiner, M., Ferrer-Sama, P. & Rott, G. (2007). Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States. Aarhus, Denmark: Counselling and Support Centre, University of Aarhus.

⁹⁶ Cullen, J. (2013). Guidance for Inclusion: Practices and needs in European universities. The STAY IN Consortium.

⁹⁷ Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap, 52-54. Paris: OECD.

⁹⁸ Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. Higher Education Research and Development, 28(1): 31-44.

studien vor, die zeigt, wie die Studienberatungen in Europa das Konzept der berufsbiografischen Gestaltungskompetenz nutzen, um Angebote zu entwickeln, die den Bedürfnissen der Studierenden entsprechen und gut in die Lernkultur in Hochschulinstitutionen passen.⁹⁹

Erwähnenswert ist auch, dass es eine bedeutsame Tradition der Studienwahlberatung vor einem Hochschulstudium gibt, die häufig eng mit dem Beratungsangebot im Schulsystem verbunden ist. Diese Art der Beratung richtet jedoch in der Regel wenig oder gar keine Aufmerksamkeit auf die berufliche Laufbahnberatung und die Auswirkungen der Studienfachwahl auf die späteren Berufschancen.¹⁰⁰

Die Evidenzbefunde zu den Auswirkungen der Laufbahn- und Berufsberatungsangebote im Rahmen der Hochschulbildung befinden sich noch in der Entwicklung. Eine aktuelle Studie in Lettland unterstreicht die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung der Beratungsangebote im Hochschulbereich.¹⁰¹ Darin wird argumentiert, dass die Entwicklung aussagekräftiger Monitoring- und Evaluationsstudien von essentieller Bedeutung für die weitere Entwicklung dieses Sektors ist, und es werden eine Reihe von Performanz-Indikatoren vorgeschlagen, die dies unterstützen.

Andere Untersuchungen legen nahe, dass sich Arbeitserfahrungen, Lernen am Arbeitsplatz und Arbeitgeberbeteiligung an der Hochschulbildung positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen/innen auswirken.¹⁰² Beratung kann in enger Verbindung mit der Vermittlung von Arbeitserfahrungen erfolgen, indem sie Studierende in Praktika

vermittelt und sie dabei unterstützt, ihren Lernfortschritt zu reflektieren und ihr laufbahnbezogenes Lernen umzusetzen. Aber dies ist nicht immer der Fall.

Weitere Forschungen untersuchten die direkten Auswirkungen der Beratung auf Hochschulstudierende.

So hat eine Studie in den USA festgestellt, dass sowohl die individuelle Laufbahnberatung als auch laufbahnbezogene Kurse positive Auswirkungen auf die Studierenden haben können.¹⁰³ Die Untersuchung mit 269 Studierenden, die an Beratungsmaßnahmen teilnahmen, konnte Auswirkungen auf Karriereüberlegungen und die tatsächliche Entscheidungsfindung nachweisen. Die überwältigende Mehrheit der Teilnehmenden war auch in der Lage, mindestens eine berufs- und laufbahnbezogene Weichenstellung zu benennen, die sie im Laufe des Semesters vorgenommen hatten. Diese betraf u.a. die Wahl eines Hauptfaches, die Bewerbung auf eine Stelle oder ein Praktikum oder eine berufs- und karrierebezogene Entscheidung.

Die Hochschulforschung hebt tendenziell die folgenden Elemente wirksamer Laufbahnberatung hervor:

- Verschiedenartige Angebote zur Studienwahlberatung für Personen, bevor sie sich in der Hochschule einschreiben.
- Bereitstellung von Informationen und umfassenderen Ressourcen, wie z.B. Bibliotheken und Websites mit Berufs- und Laufbahninformationen, Informationen über offene Stellen und weiterführende Arbeitsmarktinformationen.
- Karriere-Assessments und –tests, einschließlich psychometrischer Verfahren Persönlichkeits-tests, Interessenfragebögen und anderer Arten von Assessments.
- Einzelberatung, Coaching und psychologische Beratungsangebote (counselling), sowie Angebote zu Telefon- und Onlineberatungen und weiteren medialen Beratungsangeboten.

⁹⁹ Rott, G. (2013). Development of career management competence and the contribution of student services. In Rott, G. & Aastrup, W. (Eds), *Corner Stones of Higher Education in the 21st Century: Meeting challenges by the European higher education area*. Berlin: RAABE.

¹⁰⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*, 52-54. Paris: OECD.

¹⁰¹ Jaunzeme, I. (2011). *Improvement of Career Management and Guidance System in Higher Education: Case of Latvia*. PhD thesis, University of Latvia.

¹⁰² Mason, G., Williams, G. & Cranmer, S. (2009). *Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes?* *Education Economics*, 17(1): 1-30.

¹⁰³ McClair, V. (2010). *Career Counseling and Career Courses: Process, impact and outcomes*. PhD thesis, University of Illinois.

- Gruppenangebote, einschließlich Workshops, Onlineseminaren und Gruppenberatungen.
- Curriculum-basierte Interventionen, entweder als Einzelmodule zur Förderung der Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit oder als Interventionen, die am bestehenden fachspezifischen Curriculum ausgerichtet sind.
- Bereitstellung von Möglichkeiten für Arbeitgeber/innen sich einzubringen, einschließlich Laufbahn- und Berufsmessen, Gesprächen mit Arbeitgebern/innen und Workshops.
- Bereitstellung von praxisbezogenem und arbeitsplatznahe Lernen, einschließlich Praktika und freiwilliger Arbeit.
- Bereitstellung eines Bezugsrahmens zur (Selbst-)Reflexion, z.B. durch E-Portfolios, persönliche Prozesse zur Entwicklungsplanung und andere Maßnahmen zur Unterstützung der Reflexion.
- Preise, Auszeichnungen und andere Formen der Dokumentation und Anerkennung der gemachten Erfahrungen in Bezug auf berufsbio-graphische Gestaltungskompetenzen.
- Vielfältige Serviceangebote der Hochschule unmittelbar nach dem Studienabschluss sowie für Alumni.

Allerdings besteht die Forschung zur Beratung im Hochschulbereich derzeit eher aus einer Beschreibung dessen, was angeboten wird und was erforderlich wäre, als aus Empirie-basierten Beurteilungen dessen, was funktioniert und wie es funktioniert. Die Hochschulbildung repräsentiert daher einen weiteren Bereich, in dem politisch Verantwortliche und Führungskräfte aus dem Hochschulbereich weitere Forschung anregen und fördern sollten.

4.4. Erwachsenenbildung

Lebensbegleitende Beratung nimmt einen zentralen Platz in der Erwachsenenbildung ein. Sie kann erwachsene Lerner/innen darin unterstützen, ihren Wiedereinstieg ins Lernen zu planen, ihre berufsbio-graphischen Gestaltungskompetenzen und ihre Beschäftigungsfähigkeit auszubauen und ihre Lernergebnisse zu nutzen. Die Evidenz in diesem Bereich ist erst noch im Entstehen, zum Teil deshalb, weil Beratungsinterventionen hier oft eng in andere Leistungen eingebettet sind. Allerdings gibt es Forschungsbefunde, die die Vorteile der Beratung für das Selbstvertrauen und die Lernfortschritte von Erwachsenen zeigen.

Lebensbegleitende Beratung kann eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Erwachsenen spielen, um sich weiterzubilden und um das Potenzial der gewählten Weiterbildung zu erkennen. Die Ratsresolution von 2008¹⁰⁴ verortet lebensbegleitende Beratung im Konzept des lebenslangen Lernens. In jüngster Zeit hat der Rat der Europäischen Union eine Resolution über eine erneuerte Europäische Agenda für die Erwachsenenbildung als Reaktion auf die Wirtschaftskrise verabschiedet.¹⁰⁵ Diese Resolution definiert auch die lebensbegleitende Beratung als eine Schlüsselkomponente der Erwachsenenbildung und formuliert die Ziele der Erwachsenenbildung im Einklang mit den Zielen lebensbegleitender Beratung.

Erwachsenenbildung ermöglicht einerseits Menschen, die von Arbeitslosigkeit, Umstrukturierungen und Brüchen in der Berufsbiographie betroffen sind, eine Höherqualifizierung oder Umschulung, andererseits leistet sie aber auch einen wichtigen Beitrag zur sozialen Eingliederung und aktiver staatsbürgerlicher Teilhabe sowie zur persönlichen Entwicklung. Der Fokus auf die Erwachsenenbildung wurde auch in den EU 2020-Zielen und im Konzept „Bildung und Ausbildung 2020“ (E&T 2020) übernommen.

¹⁰⁴ Rat der Europäischen Union (2004). Über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. 9286/04, EDUC 109 SOC234.

¹⁰⁵ Rat der Europäischen Union (2011). Entschließung des Rates über eine erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung. 2011/C 372/01.

Erwachsenenbildung ist ein sehr heterogener Sektor, der von grundlegenden Alphabetisierungsangeboten bis hin zu anspruchsvoller professioneller Weiterbildung und künstlerischen Programmangeboten reicht. Der Platz, den Beratung in diesem System einnimmt, variiert in den verschiedenen Feldern der Erwachsenenbildung.

Typischerweise wird Beratung in der Erwachsenenbildung in drei Formen angeboten:

- Beratung vor Aufnahme einer Bildungsmaßnahme, die Personen darin unterstützt, herauszufinden, ob sie an Erwachsenenbildung teilnehmen möchten und welche Angebote die Richtigen für sie sein könnten.
- Beratung als fester Bestandteil der Weiterbildungsangebote. Einige Bildungsprogramme für Erwachsene sind stark auf Karriereplanung oder auf die Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen fokussiert. In diesen Fällen wird lebensbegleitende Beratung oft ins Zentrum des Angebots gestellt.
- Beratung für Absolventen/innen der Erwachsenenbildung, die sie darin unterstützt herauszufinden, wie sie die erworbene Qualifikation nutzen können, um ihren Fortschritt im weiteren Lernprozess und auf dem Arbeitsmarkt zu sichern.

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, Beratungsangebote in und um die Erwachsenenbildung herum zu organisieren, die in der ELGPN Handreichung („Ressource Kit“) beschrieben wurden. So bilden beispielsweise die Beratungsangebote im Kontext der

Erwachsenenbildung in Irland ein gutes Modell, das evaluiert und als effektiv beurteilt wurde.¹⁰⁶ Diese Angebote sind qualitätsgesichert, um deren Unparteilichkeit sicherzustellen.

Zu den Wirkungen der lebensbegleitenden Beratung in der Erwachsenenbildung wurde bisher nur sehr begrenzt geforscht. Ein Grund könnte sein, dass es sehr schwer ist, Effekte der Beratung von den Wirkungen der Bildungsangebote, an denen die Erwachsenen teilgenommen haben, zu trennen. Ein Großteil der bestehenden Forschung hebt jedenfalls hervor, dass es markante Unterschiede gibt zwischen Beratungsgesprächen mit Erwachsenen über deren Bildungs- und Laufbahnfragen und solchen mit Jugendlichen. Es gibt auch Forschungsergebnisse, die einen eindeutigen Nutzen der Beratung für das Selbstvertrauen der Teilnehmenden und ihre Fortschritte im weiteren Lernen und in ihrer Berufsarbeit festgestellt haben.

In einer Mixed-Method-Studie in Irland zu einem Beratungsangebot in der Erwachsenenbildung fand Hearne heraus, dass die überwältigende Mehrheit der Ratsuchenden nach eigenen Angaben von der Teilnahme an diesem Angebot profitiert hat.¹⁰⁷ Der von den Ratsuchenden beschriebene Nutzen bezieht sich u.a. auf die persönliche Entwicklung, den Zugang zu Fachwissen, die Bereitstellung von Informationen, die Herausarbeitung beruflicher Möglichkeiten und angemessene Verweise auf andere Beratungs- und Unterstützungsangebote. Eine große Mehrheit der Befragten hatte im Anschluss an die Beratung Veränderungen ihrer Situation erlebt (in der Regel bezogen auf den Beginn einer Bildungsmaßnahme oder auf die berufliche Weiterentwicklung). Diese positive Entwicklung wurde von den meisten Personen der Unterstützung zugeschrieben, die sie durch die Beratungsangebote erhielten.

¹⁰⁶ Phillips, S. & Eustace, A. (2010). *Overarching Research on the Adult Educational Guidance Initiative 2000-2006*. Dublin: National Centre for Guidance in Education.

¹⁰⁷ Hearne, L. (2005). "Opening a Door": Evaluating the benefits of guidance for the adult client. http://repository.wit.ie/515/1/ncge_article.pdf [Zugang 27 Januar 2014].



Was ist die Evidenz für arbeitsweltbezogene Beratung?

Oft sind Aktivitäten der lebensbegleitenden Beratung ins Bildungssystem eingebettet. Es gibt daneben eine ebenso starke Tradition und mit dieser verbundene Forschung, die Menschen darin unterstützen möchte, Arbeit zu finden und in Beschäftigung zu bleiben. Dieses Kapitel wird diese Aktivitäten in Bezug auf Übergänge Jugendlicher in den Arbeitsmarkt (die oft im politischen Fokus stehen), arbeitslose Erwachsene, Menschen, die nach einer Unterbrechung im Erwerbsleben wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten, Angebote am Arbeitsplatz, Maßnahmen, die zur Unterstützung im Kontext einer schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit und des gleitenden Übergangs in den Ruhestand konzipiert wurden, diskutieren.

Die Europäische Kommission hat die „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“ veröffentlicht, die viele der wichtigsten Herausforderungen für die Beschäftigung in Europa verdeutlicht. Sie betont die Bedeutung eines flexiblen Arbeitsmarktes, in dem Übergänge in Beschäftigung unterstützt werden, die Fähigkeiten der Arbeitskräfte entwickelt und die Arbeitsqualität und das Engagement der Mitarbeiter/innen gesteigert werden. Die

Rolle der Beratung bei der Erreichung dieser Ziele wurde wie folgt beschrieben:

„Daraus geht eine klare politische Empfehlung hervor. Die Förderung des beruflichen Aufstiegs sollte ein wesentlicher Bestandteil moderner aktiver Arbeitsmarktpolitik werden, zum Beispiel indem kontinuierliche berufliche (Weiter-)bildung für alle Arten von Erwerbstätigen unterstützt wird. Auch die Arbeitsverwaltungen sollten sich nicht um die schnelle Eingliederung sondern auch um eine nachhaltige Vermittlung mit hohem Produktivitätspotential und der Aussicht auf stabilere Berufslaufbahnen kümmern. Das Potenzial für wachsende Produktivität in den Arbeitsverwaltungen, gerade in der Berufsberatung, durch Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. Kompetenzerfassung mit Hilfe von e-profiling) wird bisher nicht ausgeschöpft.“ (S.26)¹⁰⁸

In diesem Kapitel wird gezeigt, dass beachtliche empirische Evidenz dafür vorhanden ist, Beratung im Rahmen dieser Agenda zu unterstützen. Es werden auch Erkenntnisse dazu dargestellt, wie eine solche Politikstrategie am besten umgesetzt werden kann.

¹⁰⁸ Directorate-General for Research and Innovation (2012). New Skills and Jobs in Europe: Pathways towards full employment. Brussels: European Commission.

5.1. Aus der Arbeitslosigkeit in Arbeit

Beschäftigungsorientierte Beratung wird häufig als eine Möglichkeit eingesetzt, um arbeitslose Erwachsene in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Als solche stellt sie einen wichtigen Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar. Alles deutet daraufhin, dass im Rahmen der umfassenden Dynamik des Arbeitsmarktes Beratung wirksam bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in Arbeit sein kann.

Beratung arbeitet mit Einzelpersonen, um deren Motivation zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, Arbeit aufzunehmen.

Es gibt auch Hinweise auf die wirksame Umsetzung solcher Maßnahmen. Diese deuten darauf hin, dass die Kompetenz der Berater/innen, das Engagement der Arbeitgeber und ganzheitliche und vernetzte Dienstleistungsangebote wichtig für die Wirksamkeit von Beratungsangeboten sind.

Darüber hinaus wird in der Literatur darauf hingewiesen, dass die Beratung Menschen hilft, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Zeiträume der Versorgung Angehöriger sinnvoll zu gestalten.

Beschäftigungsorientierte Beratung kann für Erwachsene, die keine Arbeit haben, vielfältige Funktionen haben. Sie kann sie dabei unterstützen, Vertrauen aufzubauen, ihre Kompetenzen zu prüfen, den Arbeitsmarkt einzuschätzen und Übergangsprozesse besser zu verstehen. Beratung kann Erwachsenen auch dabei helfen, den Sinn eines auf einen späteren Zeitpunkt verschobenen Eintritts in den Arbeitsmarkt zu verstehen, um die Möglichkeiten und den Wert von Aus- und Weiterbildung zu erkennen und abzuwägen.

Politisch betrachtet wird die Beratung in Bezug auf Arbeitslosigkeit häufig im Kontext der aktiven Arbeitsmarktpolitik verortet (einschließlich Weiterbildung und Lohnkostenzuschüsse). Insbesondere gibt es eine größere Zahl von Studien und Überlegungen, wie lebensbegleitende Beratungsangebote mit den Dienstleistungen der Arbeitsagenturen verbunden sein sollten.¹⁰⁹

Die aktive Arbeitsmarktpolitik beschreibt die Bestrebungen der Regierungen, den Umgang mit Arbeitslosigkeit mittels „Aktivierung“ von Einzelpersonen so zu gestalten, dass diese erneut versuchen, in den Arbeitsmarkt zu gelangen. Diese Ansätze wurden dafür kritisiert, dass sie strukturelle und systemische Faktoren, die zur Arbeitslosigkeit beitragen, nicht anerkennen würden und die Verantwortung ausschließlich beim Einzelnen verbleibt. Die Evidenz, die den Beitrag der Beratung zu diesem Bereich thematisiert, setzt sich vielfach mit der Frage auseinander, inwiefern man erwarten kann, dass Beratung in einem sich verändernden Arbeitsmarkt oder in Bezug auf ein suboptimal organisiertes Aus- und Weiterbildungssystem etwas erreichen kann.

Es gibt eindeutige Hinweise, dass Beratung in diesem Zusammenhang Auswirkungen auf arbeitslose Personen haben kann. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Rolle, die Beratung für die Stärkung der Ausrichtung, der Ziele und der Zuversicht von Arbeitslosen spielt.

Forschungen in Kanada haben herausgefunden, dass eine sorgfältige Kombination von Unterstützung durch Berater/innen und Bereitstellung von Ressourcen für die Selbsthilfe in Bezug auf die berufliche Entwicklung zu erkennbaren Wirkungen für die Nutzer/innen der öffentlichen Arbeitsagenturen führen. Nach einer Bedarfsanalyse wurde Personen ein vierwöchiges Beratungsprogramm basierend auf Ressourcen zur Selbsthilfe angeboten. Die Teilnehmer/innen verbesserten ihre Kompetenzen, Kenntnisse und Eigenschaften statistisch signifikant nachweisbar. Sie fanden eher Beschäftigung, die zu ihren Laufbahnwünschen passte. Die überwältigende Mehrheit der Teilnehmer/innen gaben an, dass die Verbesserungen durch ihre Teilnahme am Programm zustande kamen.¹¹⁰

Die Evaluierung einer Beratungsmaßnahme für arbeitslose Ratsuchende in Wales¹¹¹ hat festgestellt, dass diese zahlreiche erkennbare Vorteile hatte. Die Mehrheit der Teilnehmer/innen hatte ihre Kenntnisse und ihr Selbst-

¹⁰⁹ Zum Beispiel, Duell, N. & Volger-Ludwig, K. (2011). The Role of Public Employment Services in Youth Integration: A review of good practice. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10316&langId=en> [Zugang 27 January 2014]. Also Sultana, R.G. & Watts, A.G. (2006). Career guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1): 29-46.

¹¹⁰ Redekopp, D., Hopkins, S. & Hiebert, B. (2013). *Assessing the Impact of Career Development Resources and Practitioner Support across the Employability Dimensions*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.

¹¹¹ Powell, P. (2011). *Evaluation of the Careers Information, Advice and Guidance (CIAG) Project*. Birmingham: BMG Research.

vertrauen in Bezug auf die Arbeitssuche vergrößert und sich für eine Arbeit beworben. Rund die Hälfte erhielt eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und einige konnten erfolgreich zurück in die Beschäftigung gelangen. Die Teilnehmer/innen äußerten sich generell positiv über die Erfahrung mit ihrer Teilnahme an der Beratung und fanden, dass diese ihnen geholfen hatte, ihre berufliche Entwicklung zu befördern.

Weitere Forschungsarbeiten aus Australien belegen ebenso, dass Arbeitslose Berufsberatung als sinnvoll empfinden. Diese Untersuchungen zeigen, dass Beratung arbeitslose Menschen darin unterstützt, ihre Zuversicht zu erhöhen sowie eine Richtung für ihre berufliche Entwicklung und Möglichkeiten der Arbeitssuche zu finden.¹¹²

Eine Untersuchung von Hawthorne und Alloway¹¹³ arbeitete eine Reihe von Schlüsselerfolgskriterien heraus, die Beratungsangebote beachten sollten, wenn sie mit arbeitslosen und benachteiligten Erwachsenen arbeiten:

- Die an die Ratsuchenden gerichteten Beratungsangebote sollten auf deren Bedürfnisse eingehen. Das bedeutet, einen ganzheitlichen Ansatz in Bezug auf die Probleme der Menschen zu wählen und nicht nur die Suche nach einer Beschäftigung zu fördern. Dies erfordert starke soziale Kompetenzen der Berater/innen.
- Angebote müssen gezielt Ressourcen einsetzen, um ihre Zielgruppen erreichen und aktivieren zu können.
- Ratsuchende müssen eindeutige Fortschritte während ihrer Interaktion mit einer Beratungseinrichtung, die sie in Anspruch nehmen, machen.
- Die Mitarbeiter/innen müssen gut ausgebildet und in der Lage sein, sich in ihre Kunden einzufühlen.

- Die Ermutigung der Ratsuchenden, ehrenamtliche Tätigkeiten zu übernehmen und Berufserfahrungen zu sammeln, kann eine wirksame und hilfreiche Strategie für die Aktivierung sein.
- Enge Beziehungen mit den Arbeitgebern sind unerlässlich, um gute Ergebnisse für die Ratsuchenden zu erreichen.
- Um auf geeignete Weise zu unterstützen, müssen Kontakte mit anderen wichtigen Unterstützungsangeboten geknüpft werden.
- Die Angebote müssen gut organisiert sein, sich der Qualitätsverbesserung mittels Qualitätssicherungsprozessen verschreiben und sich verpflichten, ihre Wirkungen evaluieren zu lassen.

5.1.1. Andere Möglichkeiten, um in Arbeit zurück zu kehren

Nicht alle Menschen ohne Arbeit fallen unter die traditionellen Formen von Arbeitslosigkeit. Einzelpersonen können Unterbrechungen in ihrem Berufsverlauf aus einer Vielzahl von Gründen erfahren, einschließlich Unfälle oder Behinderungen, Pflegezeiten und geplante berufliche Veränderungen. Wie Menschen diesen Prozess gestalten, wenn sie eine Beschäftigung aufgeben (müssen) und wieder in den Arbeitsmarkt eintreten, ist ein wichtiges Anliegen für die Einzelnen, für Arbeitgeber und die öffentliche Politik. Wird eine Unterbrechung der Berufstätigkeit schlecht organisiert, besteht die Gefahr, dass Humankapital verloren geht. Beratung kann eine wichtige Rolle zur Vermeidung dieses Verlustes spielen.

Während für die einen die Unterbrechung der Berufstätigkeit einer aktiven Entscheidung folgt, wird sie für andere durch persönliche Umstände erzwungen. Für Einzelne, die geringes Bildungs-, Finanz- und kulturelles Kapital besitzen, kann eine solche erzwungene Trennung vom Arbeitsmarkt eine große Herausforderung sein. In diesem Fall kann Beratung für Personen, die für längere Zeit außerhalb des Arbeitsmarktes sind, eine wichtige Rolle spielen, damit die Trennung vom Arbeitsmarkt nicht dauerhaft wird.

¹¹² Donohue, R. & Patton, W. (1998). The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling*, 35(4): 179-194.

¹¹³ Hawthorn, R. & Alloway, J. (2009). *Smoothing the Path: Advice about learning and work for disadvantaged adults*. Reading: CfBT Education Trust.

Ein Großteil der Literatur in diesem Bereich konzentriert sich auf die berufliche Rehabilitation nach einem Unfall oder einer Krankheit (psychisch und physisch). In solchen Fällen wird Beratung oft als Teil eines Unterstützungspaketes angeboten, häufig einschließlich der Unterstützung durch Gesundheitsfachkräfte. Beratung als eine Komponente solcher Maßnahmen ist in der Regel darauf ausgerichtet Einzelnen zu helfen, vor dem Hintergrund ihrer veränderten Umstände darüber nachzudenken und herauszufinden, wie dies ihre Beziehung zu Arbeit verändert und zu überlegen, wie die Hindernisse im Hinblick auf die berufliche Neuorientierung und die Arbeitssuche überwunden werden können. Es gibt in diesem Zusammenhang eine umfangreiche Forschungsbasis zur Beratung; viele Untersuchungen widmen sich speziell bestimmten Arten von Unfällen, Krankheiten oder Behinderungen.

Das berufsbezogene Rehabilitationsprogramm in Utah (USA) bietet Beratungsangebote für Menschen mit Behinderungen an, um sie bei der Vorbereitung und der Suche nach einem Arbeitsplatz zu unterstützen. Diese Unterstützung besteht aus zahlreichen Einzelmaßnahmen, z.B. Assessment, Orientierungsberatung, Wiederherstellung von Fähigkeiten, Weiterbildung, Arbeitsplatzbeschaffung und Arbeitsvermittlung. Eine Evaluierung des Programms hat herausgefunden, dass es eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsergebnisse und auf den Nutzen für die beratenen Personen hat. Die Evaluierung hat auch festgestellt, dass zusätzlich zu den privaten Vorteilen des Programms der Bundesstaat Utah von den zusätzlichen Steuereinnahmen und der Verringerung der öffentlichen Leistungen, die an die Teilnehmer/innen gezahlt werden müssen, profitiert.¹¹⁴

Über den Bereich der beruflichen Rehabilitation hinaus ist die Basis zur Erforschung von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und der Rückkehr an den Arbeitsplatz noch im Aufbau. Allerdings gibt

es Evidenz¹¹⁵, die darauf schließen lässt, dass die Beratung eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Frauen bezüglich der Frage, wie sie Zeiten des Mutterschutzes und die anschließende Rückkehr an den Arbeitsplatz am besten gestalten können, spielt.

5.2. Übergänge von Jugendlichen in Arbeit

Beratung hat einen offensichtlichen Nutzen für junge Menschen, denen es nicht gelungen ist, ihren Übergang in den Arbeitsmarkt erfolgreich zu gestalten. Dies wird von vielen europäischen Regierungen so gesehen, die infolgedessen in der Regel Beratung in ihre politischen Handlungsstrategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit integrieren.

Die vorhandene Evidenz deutet daraufhin, dass dies eine wirksame Strategie sein kann, insbesondere dort, wo es möglich ist, Ansätze zu entwickeln, die die Vielfalt der jugendlichen Bevölkerung berücksichtigen und versuchen, ein Scheitern von Übergängen zu verhindern und/oder Übergänge zu gestalten.

Allerdings unterstreichen die Befunde zur Evidenzbasierung auch das Fehlen systematischer Evaluationen in diesem Bereich, und es wird empfohlen, dass die politischen Verantwortlichen diesem Aspekt bei der Gestaltung der zukünftigen Beratungsangebote größere Aufmerksamkeit widmen sollten.

Viele junge Menschen erleben den ersten Übergang in den Arbeitsmarkt als schwierig, vor allem in Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit. Dies hat zur Bereitstellung von Beratungsangeboten und Maßnahmen geführt, die eingerichtet wurden, um jungen Menschen dabei zu helfen, das Bildungs- und Beschäftigungssystem zu verstehen, diesbezüglich kluge Entscheidungen zu treffen und erfolgreich daran teilzunehmen. Politikstrategien zur lebensbegleitenden Beratung zielen auf diese Aspekte.

¹¹⁴ Wilhelm, S. & Robinson, J. L. (2013). The economic impact of Utah's Vocational Rehabilitation Program. *Journal of Disability Policy Studies*, 24(3): 148-157.

¹¹⁵ Zum Beispiel: Lemmer, E.M. (1991). Untidy careers: occupational profiles of re-entry women. *International Journal of Career Management*, 3(1): 8-16. Also Houston, D.M. & Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2): 197-214.

In Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit reagieren die Regierungen häufig mit einer Reihe aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen, die verschiedene Formen der Berufs- und Laufbahnberatung einbinden können. Hughes & Borbély-Pecze¹¹⁶ haben in ihrer Studie die aktuellen, europäischen Politikstrategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit verglichen. Sie identifizierten vielfältige Ansätze, z.B. die Ermöglichung von arbeitsplatznahen Erfahrungen, Intensivierung der Beziehungen zwischen Bildungsanbietern und Arbeitgebern (durch gezielte Programme, die benachteiligte Bildungsteilnehmende mit Arbeitgebern in Kontakt bringen), Jugendbeschäftigungs-Garantien, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Förderung von Unternehmertum, die Bereitstellung von Berufsinformationen, Karrieremessen, Seminare und Veranstaltungen, Beratungsangebote in Schulen, Hochschulen und Universitäten, Ausbildungsplätze, Praktika, Lernstagebücher, aktives bürgerschaftliches Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten. Eine weitere vergleichende Studie des ELGPN¹¹⁷ hat sich auf die Jugendgarantie konzentriert und zahlreiche Praktiken gefunden, die Beratung als Teilstrategie nutzten, um Jugendliche wieder zu aktivieren. Daraus wird deutlich, dass die Strategie der lebensbegleitenden Beratung ein Schlüsselement für eine Politikstrategie darstellt, um den Problemen beim Übergang Jugendlicher in Arbeit zu begegnen.

Eine kürzlich europaweit durchgeführte Studie wurde vom Cedefop¹¹⁸ veröffentlicht und identifiziert die Nutzung der lebensbegleitenden Beratungspolitikstrategien in zahlreichen europäischen Ländern, um Sorgen bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit und des fehlenden Lernengagements in den Blick zu nehmen. Die Studie wandte eine Mischung aus politischen Analysen und länderspezifischen Fallstudien an, um sich ein Bild von der politischen Umset-

zung zu machen. Sie hob hervor, dass Beratung, um wirksam sein zu können, eng mit anderen Angeboten, mit denen Jugendliche in Verbindung stehen, verknüpft werden muss. Für Beratungsmaßnahmen ist es auch wichtig zu erkennen, dass junge, sich im Übergang befindliche Menschen eine heterogene Gruppe unterschiedlicher Herkunft mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Wünschen sind. Der Bericht argumentiert, dass wirksame Politikstrategien für die Beratung nicht einfach versuchen sollten, die Probleme für die Individuen zu lösen, sondern sie eher in der Nutzung ihrer vorhandenen Ressourcen und der Entwicklung ihrer Ziele und ihrer Arbeitsfähigkeit stärken sollte.

Maßnahmen, die das Ziel haben, problematische Übergänge Jugendlicher in Arbeit anzugehen, wollen entweder gescheiterten Übergängen zuvorkommen (in diesem Fall sind sie in der Regel die Schnittstelle zum Bildungssystem) und/oder Übergänge in die Arbeitswelt gestalten (wodurch sie typischerweise eine Schnittstelle zum Sozialsystem und den Arbeitsagenturen bilden).

Eine Reihe beachtenswerter Forschungsvorhaben haben diese beiden Maßnahmenarten untersucht.

Im deutschen Bundesprogramm „Berufseinstiegsbegleitung“ (nach §431s SGB III) werden „Berufseinstiegsbegleiter“ eingesetzt, die junge Menschen beim Erreichen ihres Schulabschlusses unterstützen und helfen, einen Abbruch zu vermeiden. Der/Die Berufseinstiegsbegleiter/in unterstützt die Übergänge von Jugendlichen auch, indem er/sie dabei hilft, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu finden, und die Stabilität in der Ausbildung fördert. Die Evaluierung des Programms basiert auf quantitativen und qualitativen Daten, die aus verschiedenen Perspektiven, einschließlich Daten unterschiedlicher Akteure und Beteiligter (Schulrektoren/innen, Lehrer/innen, Eltern, Arbeitsagenturen, etc.), abgeleitet wurden. Sie verwendete verschiedene Methoden einschließlich kontrollierter Studien. Die Evaluation wird fortgeführt. Aber die Zwischenergebnisse identifizierten bereits eine Reihe von Auswirkungen, einschließlich höheren Leistungen, realistischerer Karriereziele und vermehrt erfolgreicherer Übergänge. Weitere Auswirkungen können identifiziert werden, wenn die Längsschnittergebnisse der Evaluation veröffentlicht werden.¹¹⁹

¹¹⁶ Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). Youth Unemployment: A crisis in our midst: The role of lifelong guidance policies in addressing labour supply and demand. Jyväskylä, Finland: ELGPN.

¹¹⁷ Bors Borbély-Pecze, Tibor und Hutchinson, Jo (2014): Die Rolle der Bildungs- und Berufsberatung für den Erfolg der Jugendgarantie, ELGPN Konzeptpapier Nr. 4, Übersetzung: Bernhard Jenschke. Berlin.

¹¹⁸ Cedefop (2010). Guiding At-Risk Youth through Learning to Work: Lessons from across Europe. Thessaloniki: Cedefop. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf

¹¹⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS. (2013). Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach §431s SGBIII. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Intervenierende Maßnahmen, die sich an Jugendliche richten, deren Übergang gescheitert ist, fußen häufig auf den im Schulkontext beschriebenen Praktiken zur Berufsorientierung und Beratung. Darüber hinaus gibt es oft den Versuch, diejenigen Einzelpersonen, die Schwierigkeiten bei der Gestaltung solcher Übergänge haben könnten, zu identifizieren.

Filmer-Sankey & McCrone¹²⁰ haben eine Reihe von Verfahren beschrieben, die in England verwendet werden, um diese Gruppe zu identifizieren. Sie argumentierten, dass solche Verfahren den Mitarbeiter/innen in Schulen helfen sollten, die *Ursachen* fehlenden Engagements, die *Auswirkungen* dieses fehlenden Engagements und die *Lösung* (d.h. die entsprechenden Maßnahmen, die genutzt werden könnten, um die Jugendlichen wieder zu aktivieren) zu identifizieren.

Die Forschung zur Bildung und Beschäftigung „abgekoppelter“ 16- und 17-jähriger Jugendlicher in England¹²¹ hat die Notwendigkeit hervorgehoben, die Angebote für diese Gruppe gezielt in verschiedene Segmente aufzuteilen, um der Vielfalt dieser Bevölkerungsgruppe gerecht werden zu können. Die Forschungsergebnisse betonen die Bedeutung der Bereitstellung von Berufsinformationen und Berufsberatungsangeboten für junge Menschen, bevor sie das Bildungssystem oder eine Beschäftigung verlassen, um sie davor zu bewahren, abgekoppelt zu werden.

Um die jungen Menschen, die an einem erfolgreichen Übergang nach der Schule gescheitert sind, zu erreichen, gibt es eine Reihe von Angeboten und Programmen, die versuchen den Übergang zu unterstützen und die der Regierung helfen, der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Die empirische Evidenz bietet Hinweise für das, was die Wirksamkeit solcher Maßnahmen bestimmen könnte.

Qualitative Forschung, die die Rolle der persönlichen Berater/innen in Englands „Connexions Service“¹²² untersucht, hat festgestellt, dass die Berater/innen Einfluss auf die Förderung junger Menschen nehmen könnten, indem sie diesen Zugang zu Chancen und Ressourcen verschaffen. Die Forschung hat die Bedeutung der persönlichen Beziehung des Beratenden zu den Jugendlichen hervorgehoben. Die Studie argumentiert, dass einige junge Menschen derart mit komplexen und schwierigen Umständen konfrontiert sind, dass die Beziehung zu ihrem/r persönlichen Berater/in eine einzigartige, stabile und wertvolle Quelle der Unterstützung bietet.

Die Forschung in diesem Bereich unterstreicht vielfach die Bedeutung der wirksamen Betreuung und der Bereitstellung eines Zugangs zu den sozialen und pädagogischen Ressourcen für die jungen Menschen, die ihnen dabei helfen können sich selbst wieder zu aktivieren. Aber sie hebt auch deutlich die strukturellen und systemischen Faktoren hervor, die zur Jugendarbeitslosigkeit beitragen und warnt vor der Annahme, dass Beratung die Jugendarbeitslosigkeit ohne größere Veränderungen in anderen Bereichen beheben kann. Mehrere Studien in diesem Kontext unterstreichen auch die Vielfalt der Jugendlichen. Insbesondere gibt es Studien, die die Bedeutung spezifischer Beratungsangebote für junge Menschen mit psychischen und/oder physischen Behinderungen betonen.¹²³

Das PATHS-Programm (Postschool Achievement Through Higher Skills) ist eine Berufsbildungsmaßnahme in den USA für junge Frauen mit Behinderungen und anderen Einschränkungen. In diesem Programm nehmen die Teilnehmerinnen an Modulen zu Selbstbewusstsein, Behinderung, Geschlechtsidentität, Bildungs- und Karriereplanung teil. Eine Evaluation des Pilotprogramms mit 110 Teilnehmerinnen zeigte Steigerungen in der beruf-

¹²⁰ Filmer-Sankey, C. & McCrone, T. (2012). Developing Indicators for Early Identification of Young People at Risk of Temporary Disconnection from Learning. Slough: NFER.

¹²¹ Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. & Smith, P. (2009). Increasing Participation: Understanding young people who do not participate in education or training at 16 and 17. DCSF Research Report 072. London: Department for Children, Schools and Families.

¹²² Sheehy, K., Kumrai, R. & Woodhead, M. (2011). Young people's experiences of personal advisors and the Connexions service. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*, 30(3): 168-182.

¹²³ Miles Morgan Australia (2012). Effective Career Development Services for Young People (15-24) with Disability. Newcastle: Miles Morgan and CICA. Lindstrom, L. Kahn, L.G. & Lindsey, H. (2013). Navigating the early career years: Barriers and strategies for young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(1): 1-12. Chen, C.P. & Chan, J. (2014). Career guidance for learning-disabled youth. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Online First, 1-17.

lichen Selbstwirksamkeit, der sozialen Wirksamkeit und dem Bewusstsein für Behinderungs- und Gender-Fragen oder bezogen auf ihre Karriereplanung, während die Teilnehmerinnen in der Vergleichsgruppe keine ähnlichen Entwicklungen vorweisen konnten. Qualitative Erkenntnisse aus Fokusgruppen (N = 68) zeigten, dass die Teilnehmerinnen ihr Selbstvertrauen, ihr Selbstbewusstsein, die Fähigkeit, ihre Stärken zu erkennen, ihr Wissen zur Identifizierung verschiedener beruflicher Möglichkeiten und die Fähigkeit, sich selbst Ziele zu setzen und Pläne für eine zukünftige Laufbahn zu machen, verbesserten.¹²⁴

Trotz der Existenz von Forschung, die die Auswirkungen und die Wirksamkeit der Beratungspolitik in Bezug auf die gescheiterten Übergänge Jugendlicher untersucht, hat eine aktuelle Evaluation die Güte der empirischen Grundlagen für Evidenz kritisiert, und darauf hingewiesen, dass die politisch Verantwortlichen zu selten valide Evaluationen in diesen Programmen vorsehen.

Die Forschung der „Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ (Eurofound)¹²⁵ hat festgestellt, dass die lebensbegleitende Beratung und andere aktive Arbeitsmarktmaßnahmen eine gemeinsame politische Antwort europäischer Regierungen auf die Jugendarbeitslosigkeit sind. Solche Maßnahmen sind in der Regel schlecht evaluiert. Die Abwägung der vorhandenen Evidenz legt jedoch nahe, dass sie im Großen und Ganzen erfolgreich sind. Die Forschung hebt die Tatsache hervor, dass im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit der in Übergangssituationen befindlichen Jugendlichen verschiedene Interventionen erforderlich sind.

Es scheint Evidenz dafür zu geben, dass Beratung ein wichtiger Bestandteil einer Strategie zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ist. Es ist aber auch klar, dass die Evaluierung stärker in die Umsetzung dieser Programme eingebaut sein sollte.

5.3. Beratung für Berufstätige

Beratung spielt eine wichtige Rolle für Berufstätige, indem sie Einzelne darin unterstützt, darüber nachzudenken, wie sie ihre Fähigkeiten und ihre Entwicklung in Bezug auf ihren Arbeitsplatz und - breiter betrachtet - im Hinblick auf den gesamten Arbeitsmarkt am besten nutzen können.

Die Evidenz in diesem Bereich zeigt, dass die Erwerbstätigen die Möglichkeit, Zugang zu lebensbegleitenden Beratungsangeboten zu haben, schätzen.

Es gibt auch eine Reihe von Beratungsangeboten, die am Arbeitsplatz von Arbeitgebern, Gewerkschaften und anderen Interessengruppen angeboten werden (dies wird in Kapitel 5.3.1 ausführlicher diskutiert).

Die meisten Menschen verbringen den Großteil ihres Lebens in Beschäftigung. Die Spannweite der Lebensarbeitszeit ist unterschiedlich, aber es ist nicht ungewöhnlich, dass Menschen 40 bis 50 Jahre beschäftigt sind. In dieser Zeit müssen die meisten Menschen mit einer Reihe von persönlichen und wirtschaftlichen Veränderungen umgehen, die sich auf ihre Karriere und ihr Berufsleben auswirken können. Manche Menschen entscheiden sich dafür, ihre Laufbahn aktiv zu entwickeln, indem sie sich weiterbilden, die Ausrichtung ihrer Laufbahn ändern, den/die Arbeitgeber wechseln, weitere Verantwortung übernehmen oder eine Beförderung anstreben. Für andere kann sich ihre Karriere pragmatischer als Reaktion auf die Änderungen ihrer Situation, der Organisation oder der weiteren Umgebung entwickeln. Lebensbegleitende Beratungsmaßnahmen, die sich an Berufstätige richten, können ihnen helfen, solche Änderungen zu gestalten und ihre Berufslaufbahn zu entwickeln.

Einige Länder bieten durch die Bereitstellung einer öffentlichen Berufsberatung sowohl den Erwerbstätigen als auch den Arbeitslosen Zugang zu Beratungsangeboten. Während in einigen Fällen solche Angebote in staatlichen Arbeitsagenturen¹²⁶ verortet

¹²⁴ Lindstrom, L., Doren, B., Post, C. & Lombardi, A. (2013). Building Career PATHS (Postschool Achievement Through Higher Skills) for young women with disabilities. *Career Development Quarterly*, 61(4): 330-338.

¹²⁵ Hawley, J., Hall, A.-M. & Weber, T. (2012). Effectiveness of Policy Measures to Increase the Employment Participation of Young People. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

¹²⁶ Sultana, R.G. & Watts, A.G. (2006). Career guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6: 29-46.

Was ist die Evidenz für arbeitsweltbezogene Beratung?

sind, werden sie in anderen Fällen anders organisiert. Es gibt Evidenz, die die positiven Reaktionen der Erwachsenen, die solche Angebote genutzt haben, hervorhebt.

Eine Evaluation der Karrierezentren in Norwegen hat festgestellt, dass die Zentren häufig von Erwachsenengruppen genutzt werden, die sich in prekären Arbeitssituationen befinden oder die einen eingeschränkten Bildungshintergrund besitzen.¹²⁷ Die Nutzer/innen sind mit dem vorhandenen Angebot sehr zufrieden und berichten, dass sich die Beratung, die sie erhalten hatten, positiv ausgewirkt hat. Die Hälfte der Ratsuchenden mündete nach der Beratung in eine Bildungsmaßnahme ein. Fast ebenso viele der Nutzer/innen haben ihre Berufssituation verändert, entweder durch eine neue Stelle, nachdem sie arbeitslos wurden, oder durch eine Veränderung (z.B. Beförderung) im aktuellen Job. Die Nutzer/innen stellten fest, dass die erhaltene Beratung ein entscheidender Faktor für den Wandel war.

Inwiefern die öffentlichen Angebote der lebensbegleitenden Beratung vielen Erwachsenen einen Zugang zu Beratung bieten, ist von der jeweiligen nationalen Politikstrategie abhängig, die festlegt, ob ein Anspruch auf solche Leistungen besteht. Andererseits erhalten viele Berufstätige auch Angebote im Rahmen ihres Arbeitsplatzes.

5.3.1. Beratung am Arbeitsplatz

Die Evidenz für die lebensbegleitende Beratung am Arbeitsplatz legt nahe, dass sie erhebliche Vorteile sowohl für den Einzelnen als auch deren Arbeitgeber bietet.

Zahlreiche unternehmerische Vorteile konnten im Zusammenhang mit der Nutzung beruflicher Beratung identifiziert werden, einschließlich der Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, des Engagements der Mitarbeiter/innen, der Unterstützung von Wissenstransfer und des Zusammenhalts innerhalb der Organisation.

Eine Reihe von Strategien wird genutzt, um diese Vorteile bereitzustellen: In der Regel handelt es sich dabei neben dem strategischen Einsatz von externen Beratungsspezialisten um den Aufbau interner Kapazitäten zur lebensbegleitenden Beratung.

Karrieremaßnahmen am Arbeitsplatz sind in der Regel, aber nicht ausschließlich durch den Arbeitgeber finanziert (alternative Möglichkeiten, um solche Angebote mit den notwendigen Mitteln auszustatten, umfassen die Unterstützung durch Gewerkschaften, Berufsverbände oder Dienstleistungen mit direkter Finanzierung durch die Ratsuchenden oder durch öffentliche Unterstützung). Dementsprechend wurde beim Sammeln von Evidenz der Blick darauf gerichtet, wie die Förderung solcher Maßnahmen die Interessen der Arbeitgeber durch Verbesserung des Mitarbeiterengagements, der Mitarbeiterbindung oder der Leistungsfähigkeit voranbringt.

In einer Reihe miteinander verknüpfter kanadischer Forschungsprojekte wurden zahlreiche arbeitsplatzbasierte Beratungsmaßnahmen erprobt und evaluiert.¹²⁸ Die Evaluation verwendete eine Mischung unterschiedlicher Methoden, um die Auswirkungen auf die verschiedenen Nutznießer/innen einschließlich der Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen zu erfassen. Die Studie fand heraus, dass wenn die Mitarbeiter/innen ihre eigenen Kompetenzen prüfen, ihre Karriereziele reflektieren und in ihrer aktuellen Organisationen ihre Arbeitsmöglichkeiten besser wahrnehmen, ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeit steigt und sie eher ihre Stelle behalten. Daher dürfte sich das Fördern des Selbstmanagements von Mitarbeitern/innen in Bezug auf ihre Karriere sowohl positiv auf die Mitarbeiter/innen als auch auf die Organisation auswirken.

Hirsh & Jackson¹²⁹ haben die wichtigsten Vorteile für Arbeitgeber, die sich für die Laufbahnentwicklung ihrer Mitarbeiter/innen engagieren, zusammengefasst:

¹²⁸ Canadian Research Working Group on Evidence-Based Practice in Career Development (CRWGDRC) (2010). Meeting Workplace Skills: The career development contribution. CRWGDRC.

¹²⁹ Hirsh, W. & Jackson, C. (2004). Managing Careers in Large Organisations. London: The Work Foundation.

¹²⁷ Guthu, L., Engh, L.W. & Gravås T.F. (2012). Karriereveiledning Viser Veil [Career Guidance for Change]. Oslo: Vox.

- Laufbahnen beschreiben, wie höhere und branchenspezifische Fähigkeiten und Wissen erworben werden. Mitarbeiter entwickeln diese Fähigkeiten schrittweise durch zunehmende Arbeitserfahrungen.
- Laufbahnen folgen dem Einsatz und der Verteilung von Fähigkeiten und Wissen in Organisationen und dem Wechsel von Mitarbeitern/innen von einer Tätigkeit zu einer anderen, in Abhängigkeit vom jeweiligen Mitarbeiterbedarf.
- Der gezielte Mitarbeiterereinsatz und die Verteilung von Wissen im Unternehmen sind für die Flexibilität der Organisation wichtig. Durch Laufbahnentwicklungen und -bewegungen werden die Organisationskultur und ihre Werte – also der „Klebstoff“ einer Organisation – übertragen. Dadurch werden ebenso persönliche Netzwerke sukzessive erweitert und gestärkt. Die Unternehmenskultur und Netzwerke sind oft der Schlüssel für rasches und wirksames Handeln.
- Laufbahnentwicklung ist ein wichtiges Instrument, um qualitativ gute Mitarbeiter/innen anzuziehen, zu motivieren und zu behalten.

In einer kleinen, quantitativen Studie mit 90 Mitarbeitern/innen in Australien erforschten Barnett und Bradley¹³⁰ den Zusammenhang zwischen Beratung am Arbeitsplatz, dem Laufbahnmanagement von Mitarbeitern/innen und deren Zufriedenheit. Sie fanden heraus, dass dort, wo Mitarbeiter/innen über Beratungsprogramme in ihrer Organisationen berichten konnten, diese eher bereit waren, aktiv ihre Laufbahn zu gestalten, und eher angaben, mit ihrer Laufbahn zufrieden zu sein.

Hooley et al.¹³¹ unterstrichen auch die wichtige Rolle, die lebensbegleitende Beratung bei der Rekrutierung neuer Talente und dem Management vorhandener Talente haben kann und wie sie Einzelpersonen und

Organisationen in Zeiten von Entlassungen und Versetzungen unterstützt.

Es gibt Evidenz bezogen auf die Wirksamkeit lebensbegleitender Beratung von Arbeitnehmern/innen auf allen Qualifikationsniveaus und für ein breites Spektrum von Berufen. Zum Beispiel hob eine portugiesische Studie die positiven Auswirkungen, die eine Beratungsmaßnahme auf sehr hoch qualifizierte Arbeitnehmer/innen innerhalb von Universitäten haben kann, hervor.¹³² Es gab maßgebliche Untersuchungen, die diese Themen aus der Perspektive der Einzelnen und der Arbeitgeber und aus der Schnittmenge der Interessen untersucht hat.

Eine Befragung von 28.000 Beschäftigten von Scales¹³³ hat festgestellt, dass Arbeitgeber, die Entwicklungsmöglichkeiten bieten, bessere Mitarbeiterbindung erreichen und es weniger wahrscheinlich ist, Talente zu verlieren. Solche Unternehmen sind produktiver als vergleichbare Unternehmen, die dies nicht tun.

Hirsh¹³⁴ hält fest, dass nur sehr wenige Organisationen, die Menschen in Vollzeit beschäftigen, lebensbegleitende Beratung für ihre Mitarbeiter/innen anbieten. Jedoch fasst sie auch zahlreiche Strategien zusammen, die das Angebot einer wirksamen lebensbegleitenden Beratung am Arbeitsplatz befördern. Dazu gehören:

- Verbesserte Kompetenzen der Vorgesetzten, um Mitarbeitern/innen Laufbahnunterstützung anzubieten;
- Mitarbeiter/innen in der Personalentwicklung, die persönliche Beratung oder laufbahnbezogene Workshops für Gruppen anbieten;

¹³⁰ Hirsh, W. & Jackson, C. (2004). *Managing Careers in Large Organisations*. London: The Work Foundation.

¹³¹ Hooley, T., Devins, D., Watts, A.G., Hutchinson, J., Marriott, J. & Walton, F. (2012). *Tackling Unemployment, Supporting Business and Developing Careers*. London: UKCES.

¹³² Pinto, J.C. (2010). *Gestão Pessoal da Carreira: Estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolseiros de investigação (Self-Career Management: Study of a psychological intervention model with research grant holders)*. PhD thesis, University of Minho.

¹³³ Scales, M.J. (2010). *Developing Talent: How career opportunities drive business performance*. London: Right Management.

¹³⁴ Hirsh, W. (2007). *Career development in employing organisations: practices and challenges from a UK perspective*. Based on input to the Guidance for Workforce Development Conference, held by CEDEFOP in Thessaloniki. Available from <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/hrp1.pdf> [Accessed 18 October 2013].

- Bereitstellung von Informationsressourcen über Weiterbildungs- und Laufbahnmöglichkeiten;
- Bereitstellung von Werkzeugen zur onlinegestützten Karriereplanung;
- Einsatz von Karriere-Coaches, in der Regel eine Untergruppe der Mitarbeiter/innen aus der Personalentwicklung und/oder fachliche Vorgesetzte, die eine spezielle Ausbildung erhalten haben, um (neben ihrer normalen Berufsrolle) die Laufbahnentwicklung von Mitarbeitern/innen zu unterstützen;
- Nutzung externer Berater/innen und Laufbahnspezialisten/innen, um Mitarbeitern/innen spezialisierte Laufbahnberatung/-dienstleistungen zu bieten (solche externen Fachdienste werden oft in Zeiten von Massenentlassungen oder personeller Umbesetzungen herangezogen).

Beratung kann daher eine wichtige Rolle am Arbeitsplatz in Bezug auf Themen wie Unterbeschäftigung, die Unterstützung von Weiterentwicklung und die Erleichterung von Übergängen in der Organisation spielen. Beratung am Arbeitsplatz ist häufig weniger abhängig von Maßnahmen der öffentlichen Politik, aber sie kann von ihnen ermutigt und gefördert werden.

5.4. Unterstützung von Mobilität

Beratung spielt eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Migration und Mobilität. Eine solche Beratung kann im Herkunfts- oder Gastland stattfinden und bei der Entscheidung des Weggangs, der Integration ins Gastland und bei der wirksamen Nutzung von Kompetenzen und Qualifikationen behilflich sein.

Lebensbegleitende Beratung spielt eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Arbeitnehmern/innen mit Migrationshintergrund, während Beratung in ihrem Herkunftsland Menschen unterstützen kann, über die beruflichen Möglichkeiten, die anderswo existieren könnten, nachzudenken. Beratung unterstützt sie auch im Verständnis der Mobilitätsprozesse und

bei den Herausforderungen, die ihnen begegnen können. Sobald Personen ihr Heimatland verlassen haben, hilft Beratung ihnen dabei, sich in einer neuen Kultur und auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren und unterstützt die Überprüfung von Qualifikationen im Rahmen der erfolgreichen Integration.

In einer Studie zu Migranten/innen in der Tschechischen Republik, Dänemark, Deutschland und dem Vereinigten Königreich hat Clayton¹³⁵ festgestellt, dass der Zugang zu lebensbegleitender Beratung sowohl im Heimatland (vor der Migration) als auch im Gastland (nach der Migration) den Frauen, die an der Untersuchung beteiligt waren, Selbstvertrauen vermittelte und ihre Fähigkeit förderte, erfolgreich im Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt des Gastlandes zu handeln. Wo entsprechende Angebote nicht vorhanden waren, fanden es die Einwanderer/innen oft schwierig, allgemeine Förderangebote (wie z.B. Sprachkurse) anzunehmen, und empfanden die Integration folglich als größere Herausforderung.

Die Literatur bezüglich Beratung und Mobilität zeigt, dass die Gruppe der Migranten/innen sehr vielfältig ist (wirtschaftlich, kulturell, sprachlich und motivational) und schlägt vor, dass die lebensbegleitenden Beratungsangebote dies zur Kenntnis nehmen und auf diese Vielfalt reagieren. Die Forschung in diesem Bereich sieht lebensbegleitende Beratung als Teil eines ganzheitlichen Angebots an Unterstützungsleistungen, einschließlich der kulturellen Orientierung, Sprachkursen, Ausbildung und erneuter Qualifikationsprüfung.

5.5. Ältere Arbeitnehmer/innen

Dass Beratung in Bezug auf ältere Arbeitnehmer/innen eine wichtige Rolle spielt, wird zunehmend anerkannt. Solche Angebote sind relativ neu, so dass die Evidenzbasis erst im Entstehen ist. Das starke politische Interesse in diesem Bereich macht es wahrscheinlich, dass sie sich schnell entwickelt.

¹³⁵ Clayton, P. (2005). Blank slates or hidden treasure? Assessing and building on the experiential learning of migrant and refugee women in European countries. *International Journal of Lifelong Education*, 24(3): 227-242.

Vorhandene Evidenz zeigt, dass Beratung effektiv ist, um ältere Arbeitnehmer/innen dabei zu unterstützen, sich in Bezug auf Weiterbildung zu engagieren und ihre Karriere aktiv zu steuern.

Die Daten weisen auch daraufhin, dass es weitere Anstrengungen bedarf, um das Verständnis für und die Nachfrage nach diesem Angebot anzuregen.

Beratung für ältere Arbeitnehmer/innen ist am wirksamsten, wenn sie im Zusammenhang mit einer lebensbegleitenden Beratungsstrategie angelegt wird.

Europa erlebt parallel einen Anstieg der Lebenserwartung und eine sinkende Geburtenrate.¹³⁶ Dem Konzept der „Politik aktiven Alterns“ unterliegen daher sowohl wirtschaftliche als auch soziale Begründungen. Der Schlüssel dazu ist die Idee, dass die Arbeitnehmer/innen länger auf dem Arbeitsmarkt bleiben und erfolgreich eine Reihe von Berufs- oder Stellenwechseln und Laufbahnveränderungen gestalten müssen, bis sie in den Ruhestand übergehen. Späte laufbahnbezogene Entscheidungen, einschließlich derjenigen, die nach dem Erreichen des Pensions- bzw. Rentenalters stattfinden, sind weiterhin berufliche Entscheidungen und können durch lebensbegleitende Beratung unterstützt werden.

Ältere Arbeitnehmer/innen werden häufig in den Diskussionen zur beruflichen Beratung vernachlässigt. Allerdings müssen Arbeitnehmer/innen in ihrer späten Laufbahn eine Reihe wichtiger Entscheidungen treffen, vor allem dazu, wie lange sie im Arbeitsleben verbleiben, wie die Arbeitszeit verringert werden kann, wie und wann die bezahlte Arbeit aufhört und welche Tätigkeiten anstelle der Erwerbsarbeit ausgeübt werden könnten. Beratung kann ältere Arbeitnehmer/innen darin unterstützen durch solche Entscheidungen die Politik des aktiven Alterns zu fördern.

Die Evidenz in diesem Bereich entwickelt sich rasant, gefördert durch erhebliche politische Inter-

essen. Verschiedene Maßnahmen werden entwickelt oder geplant und es gibt zunehmende Evidenz, die ihre Wirksamkeit bestätigt.

Eine Studie zur Beratung für ältere Menschen in Schottland¹³⁷ hat gezeigt, dass ältere Ratsuchende nachvollziehen können, wie Beratung ihnen hilft, mit der Unsicherheit und den Veränderungen des aktuellen Klimas im Arbeitsleben umzugehen. Die Maßnahme unterstützte Einzelpersonen anhand einer Reihe von Schritten, um die vergangenen Erfahrungen zu reflektieren, Selbstvertrauen und Motivation für die künftige Planung und das Lernen aufzubauen und ihre Zielsetzung zu fördern. Der Grad des Engagements für das lebenslange Lernen ist variabel und mit dem Erfahrungshintergrund und früherer Bildungsfähigkeit verbunden. So kann Berufsberatung Ziele der sozialen Gerechtigkeit in Bezug auf lebensbegleitendes Lernen und ältere Menschen unterstützen.

Es zeigt sich auch, dass es bei vielen Menschen hinsichtlich der Rolle der Beratung für die Laufbahn älterer Arbeitnehmer/innen einen Mangel an Verständnis gibt. Mytton und Hull¹³⁸ argumentieren, dass es notwendig ist, die Nachfrage nach diesem Angebot unter den älteren Arbeitnehmer/innen anzuregen.

Es gab verschiedene aktuelle und international vergleichende Praxisstudien über Beratung in Bezug auf ältere Arbeitnehmer/innen. Eine Studie aus Neuseeland hat Verfahren in der gesamten englischsprachigen Welt¹³⁹ in den Blick genommen, wohingegen eine Studie des Cedefop¹⁴⁰ erfolgreiche Implementierungen europäischer Politikstrategien in diesem Kontext erforscht hat. Der Cedefop Bericht hebt

¹³⁶ Eurostat (2011). Active Ageing and Solidarity between Generations: A statistical portrait of the European Union 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

¹³⁷ Smith, G. (2012). Engendering Learning and Guidance in Later Life: An empirical study. Available from http://dialogue.eucen.eu/sites/dialogue.eucen.eu/files/P2-UK_CS_Guidance%20in%20later%20life.pdf [Accessed 20 October 2013].

¹³⁸ Mitton, L. & Hull, C. (2006). The information, advice and guidance needs of older workers. *Social Policy and Society*, 5(4): 541-550.

¹³⁹ Research New Zealand (2006). 45 Plus: Choices in the labour market: Final report – Stage 1 review of literature on programmes of career information, advice and guidance for mature non-participants. Wellington: Department of Labour.

¹⁴⁰ Cedefop (2011). Working and Ageing: Guidance and counselling for mature learners. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

erfolgreiche Praxis aus Frankreich, Portugal, Schottland und Schweden hervor und findet drei Schlüsselprinzipien, die die Gestaltung solcher Angebote unterstützen sollen:

- Berufliche Beratung sollte als lebensbegleitender Prozess begriffen werden. Ein wichtiger Aspekt dabei ist zu erkennen, dass generationsübergreifende Berufsentwicklungsbedarfe sich ergänzen können: Wenn zum Beispiel ältere Arbeitnehmer/innen jüngere Arbeitnehmer/innen als Mentor unterstützen, kann dies für beide Parteien berufliche Vorteile mit sich bringen.
- Ein Beratungsangebot sollte zugänglich, verständlich und systematisch sein. Der Schlüssel dazu ist die Entwicklung von Strategien, um die Beratung auf die Bedürfnisse der Einzelper-

sonen zuzuschneiden und gleichzeitig systemische Hindernisse für die Karriereentwicklung älterer Arbeitnehmer/innen herauszuarbeiten und zu beheben.

- Das Beratungsangebot sollte alle Akteure einschließlich der Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber, lokaler und nationaler Behörden (Sozialpartner) und andere einbeziehen.

Die Studie aus Neuseeland zur Erforschung der Praxis in Australien, Kanada, Neuseeland, dem Vereinigten Königreich und den USA kommt zu ähnlichen Punkten. Sie betont die Bedeutung lebensbegleitender Beratungsangebote, der Beteiligung der Teilnehmer/innen an der Gestaltung von Angeboten und der Sicherstellung, dass Beratungsangebote mit anderen Unterstützungsangeboten vernetzt sind.



Empfehlungen für das Sammeln von weiterer Evidenz

Die Evidenzbasis für die lebensbegleitende Beratung ist umfangreich und vielfältig. Dieser Wegweiser hat ihre Stärken hervorgehoben und versucht herauszuarbeiten, was die Befunde über die Wirkungen lebensbegleitender Beratung und die erfolgversprechendsten Ansätze zu ihrer Umsetzung aussagen können. Allerdings sind die empirischen Grundlagen, aus denen Evidenz zur Wirkung von Beratung abgeleitet werden kann, bei weitem nicht ausreichend. Folglich gibt es auf diesem Gebiet weiterhin Forschungsbedarf. Der „Lifelong Guidance Policy Cycle“ und der ELGPN Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE) bieten nützliche Werkzeuge, um die Evidenzbasierung weiter zu entwickeln und so strategische Politikziele im Bereich der Beratung zu unterstützen.

Dieser Wegweiser stellt eine Einführung in die bestehenden empirischen Grundlagen dar, aus denen Evidenz zur Wirkung von Beratung abgeleitet werden kann. Dennoch gibt es selbst in den am weitesten entwickelten Bereichen der Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung Fragen, zu denen Wissenschaftler/innen und politisch Verantwortliche gerne mehr Antworten hätten. Eine aktuelle Studie in den Niederlanden hat diese Aspekte herausgearbeitet und argumentiert, dass politische Entscheider/

innen „eine kontinuierliche und praxisorientierte Forschung unterstützen und koordinieren sollten, die auch weiterhin untersucht, was wirklich wirksam ist“.¹⁴¹

Dabei bleibt zu hoffen, dass es mit diesem Wegweiser gelungen ist, die europäischen und internationalen Befunde zur Evidenzbasierung zusammenzuführen. Während die empirischen Grundlagen für Evidenz in einem einzelnen Land oft lückenhaft sind, gibt es häufig relevante Beispiele zur Evidenz aus Europa und der übrigen Welt, die eine wirksame Politik unterstützen können. Eine gewisse Vorsicht ist bei der Anwendung solcher Beispiele aus verschiedenen Ländern allerdings geboten, da die Kontextabhängigkeit aller Lerninterventionen und der einschlägigen Forschung berücksichtigt werden müssen. Dennoch gibt es auch vieles, was man aus dem internationalen Wissensaustausch lernen kann. Insofern ist die Summe der international vorliegenden Evidenz, die in diesem Wegweiser zusammengetragen wurde, weitaus stärker als die Evidenz, die in jedem einzelnen Land existiert.

¹⁴¹ Oomen, A., van den Dungen, M., Pijls, T. & Egelie, J. (2012). Career Development in the Netherlands: State of play. Hertogenbosch: Euroguidance Netherlands.

Mit dem QAE-Rahmen des ELGPN wurden bereits einige Schwerpunktbereiche für die Verbesserung der Qualität der Angebote und für die Entwicklung der Evidenzbasierung benannt. Der Rahmen stellt einen guten Ausgangspunkt für diejenigen politischen Entscheider/innen dar, die eine Evidenzbasis für ihre politischen Strategien entwickeln möchten. Allerdings wird die Entwicklung empirischer Grundlagen zur Evidenz immer „work in progress“ bleiben: Dies

ist der Grund für den in Kapitel 2.2 vorgestellten „Lifelong Guidance Policy Cycle“. Gemeinsam stellen der QAE-Rahmen und der „Lifelong Guidance Policy Cycle“ einen praktischen Ansatz für die Entwicklung einer evidenzbasierten Politik in diesem Bereich dar.

Tabelle 1 fasst die existierende Evidenzbasierung zusammen und schlägt einige Bereiche vor, auf die sich weitere Forschung fokussieren könnte.

Tabelle 1: Verständnis und Ergänzung der Befunde zur Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung

	Haupt-Stärken vorhandener Evidenz-Studien	Entwicklungsbereiche
Allgemeinbildende Schulen	Umfangreiche Sammlung von Studien, die die Aktivitäten und Wirkungen beschreiben und Leitlinien für die Wirksamkeit darlegen.	Weitere quantitative Wirksamkeitsstudien und detaillierte Untersuchungen über den ökonomischen Nutzen („Return on Investment“) unterschiedlicher Wege, Beratung an Schulen zu organisieren.
Berufsbildung	Zunehmende Zahl an Veröffentlichungen, die eine Identifizierung der auf diesem Gebiet erforderlichen Aktivitäten erleichtern.	Ausweitung von Umfang und Reichweite der Studien in diesem Bereich.
Hochschulbildung	Umfangreiche Sammlung von Studien, die die Aktivitäten und Wirkungen beschreiben und Leitlinien für die Wirksamkeit darlegen.	Detailliertere Forschung zu den Auswirkungen auf die Beschäftigungsquoten von Studierenden nach dem Abschluss und zu weiteren Faktoren.
Erwachsenen-/ Weiterbildung	Zunehmende Zahl an Veröffentlichungen, die eine Identifizierung der auf diesem Gebiet erforderlichen Aktivitäten erleichtern.	Ausweitung von Umfang und Reichweite von Studien in diesem Bereich, insbesondere solcher, die sich speziell mit Elementen der Beratung in der Erwachsenenbildung beschäftigen.
Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit	Umfangreiche Sammlung von Studien, die die Aktivitäten und Wirkungen beschreiben und Leitlinien für die Wirksamkeit darlegen.	Notwendigkeit, die Wirkung der Berufsberatung von den Wirkungen der breiteren Palette aktiver Arbeitsmarktpolitikmaßnahmen abzugrenzen. Weiterhin sollte die Rückkehr in den Beruf nach Unterbrechungen erforscht werden.
Berufseinstieg junger Menschen	Wachsende Anzahl von Studien, die die Aktivitäten und Wirkungen beschreiben und Leitlinien für die Wirksamkeit darlegen.	Notwendigkeit, die Wirkungen der Berufsberatung von den Wirkungen der breiteren Palette aktiver Arbeitsmarktpolitikmaßnahmen abzugrenzen. Die Langzeitwirkungen solcher Beratungsinterventionen eindeutig bestimmen.
Mobilität	Eine begrenzte Anzahl von qualitativ hochwertigen Studien.	Ausweitung der Studien, um die Wirksamkeit der Beratung sowohl im Heimatland als auch im Gastland zu erforschen.
Arbeitsplatz/ Betrieb	Wachsende Anzahl von Studien, die die Aktivitäten und Wirkungen beschreiben und Leitlinien für die Wirksamkeit darlegen.	Notwendigkeit, die Wirkungen beruflicher Beratung von den Wirkungen der vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen abzugrenzen. Weitere Untersuchungen zum „Return-on-Investment“ für Arbeitgeber, die in der Regel die Beratungsangebote finanzieren.
Ältere Arbeitnehmer/ innen	Wachsender Literaturbestand, der darin unterstützt, die Aktivitäten in diesem Gebiet zu bestimmen.	Ausweitung von Umfang und Reichweite der Studien in diesem Bereich

Ein aktueller Literatur-Review, der vom Danish Clearinghouse for Educational Research durchgeführt wurde, konnte - wenngleich er sich auf Beratung in Schulen konzentrierte - eine Reihe von Bereichen identifizieren, die einer näheren Betrachtung vor dem Hintergrund der vorhandenen Literatur wert wären:

- der optimale Zeitpunkt für Beratungsinterventionen (nicht zu früh und nicht zu spät);
- die Rolle der Dauer des Beratungsprozesses für dessen Wirkungen;
- die Langzeitwirkungen der Beratung.

Solche Forschungsfragen können sich für zukünftige Studien als nützlich erweisen.

Es stellt sich außerdem die Frage, ob die bestehende Literatur methodisch nicht zu eng gefasst ist und ob es wichtig wäre, die Bandbreite und Form der Studien zu erweitern, auf der die empirische Grundlage für Evidenz entwickelt wird. Eine Reihe von Forschern hat¹⁴² argumentiert, dass es notwendig ist, für die weitere Forschung randomisierte Kontrollgruppen einzusetzen, um die Auswirkungen genauer bestimmen zu können. Solberg et al.¹⁴³ stellen einen Bezug zur Politik her und fordern eine systematischere Prüfung der Wirkungen von beruflicher Beratung und den Aufbau von nationalen Messdaten, anhand derer Wirkungen gemessen werden könnten. Der QAE-Rahmen des ELGPN stellt ein gutes Beispiel für einen gemeinsamen Evaluationsrahmen dar, welcher nun in einer Reihe von Ländern in Europa ange-

wendet wird. Im Zusammenhang mit der Diskussion darüber, wie die Evidenzbasierung verbessert werden könnte, sind die „What Works Clearinghouse’s WWC Procedures“ und das „Standards Handbook“ erwähnenswert. Es legt detaillierte, fundierte und nützliche Standards fest, die bei den Bemühungen, noch mehr Belege bezüglich der Evidenz in diesem Bereich zu erhalten, von Nutzen sein können¹⁴⁴.

Hooley et al.¹⁴⁵ argumentieren, dass die künftige Forschungsagenda für die lebensbegleitende Beratung Folgendes beinhalten sollte:

- neue Meta-Analysen, die auf aktueller Forschung basieren;
- randomisierte, kontrollierte Studien, welche die Maßnahmen zur Laufbahnberatung untersuchen;
- weitere Längsschnittstudien, die auf längeren Zeiträumen basieren als der größte Teil der bisher bestehenden Forschung;
- weitere Studien, die das Wesen, die Rolle und die Wirkung der durch IT-Medien unterstützten, beruflichen Laufbahnberatung untersuchen.

Als letzter Punkt wird noch auf die Möglichkeiten neuer methodischer Ansätze hingewiesen, indem man beispielsweise die Daten aus Online-Interaktionen als einen Teil von Wirkungsmessungen verwendet.

Auch sollten weiterhin systemische Studien über die ökonomischen Auswirkungen der Beratung durchgeführt werden, um sowohl über die Entwicklung ökonomischer Modelle als auch mittels empirischer Arbeiten das Verständnis über das Ausmaß der Wirkungen von Beratung in verschiedenen politi-

¹⁴² Siehe Hughes, K.L. & Mechur Karp, M. (2004). *School-Based Career Development: A synthesis of the literature*. New York: Institute on Education and the Economy, Teachers College, Columbia University. Also McGannon, W., Carey, J. & Dimmit, C. (2005). *The Current Status of School Counseling Outcome Research*. Amherst: Center for School Counseling Outcome Research, University of Massachusetts.

¹⁴³ Solberg, V.S., Wills, J.L. & Niles, S.G. (2009). *Establishing Accountability Metrics for Evaluating the Impact of Career Guidance Services on Academic, Career Development and Workforce Readiness Outcomes*. http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Internationales/Netzwerke/Solberg_Wills_Niles_metrics_position_paper_for_National_Collaborative_13_may_09.docx metrics_position_paper_for_National_Collaborative_13_may_09.pdf [letzter Zugriff 22 April 2014].

¹⁴⁴ What Works Clearinghouse (2008). *WWC Procedures and Standards Handbook*. <http://ies.ed.gov/ncee/wwc/documentsum.aspx?sid=19> [letzter Zugriff 9 April 2013].

¹⁴⁵ Hooley, T., Marriott, J. & Sampson, J.P. (2011). *Fostering College and Career Readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students’ life success*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

schen Handlungsfeldern und deren materiellen Wert zu verbessern.

Auf dieser Basis wäre es möglich, mit der Entwicklung eines strategischen Forschungsprogramms für die künftige Arbeit in diesem Bereich zu beginnen.

Die Erstellung eines solchen Dokuments könnte eine der ersten Aufgaben einer neuen europäischen Initiative zur Evidenz für die lebensbegleitende Beratung sein.



Welche Konsequenzen hat Evidenzbasierung für die Politik und Praxis lebensbegleitender Beratung?

Aus der Analyse der Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung können eine Reihe von Handlungsfeldern für die politisch Verantwortlichen und deren Partner abgeleitet werden. In diesem Kapitel wird zunächst betrachtet, was auf der Basis der empirisch belegten Evidenz über die Gestaltung eines lebensbegleitenden Beratungssystems ausgesagt werden kann. Anschließend wird die Frage diskutiert, wie der „Lifelong Guidance Policy Cycle“ und das Ziel, die Evidenzbasierung weiter zu entwickeln, Teile eines solchen System-Designs werden können.

7.1. Konsequenzen für die Konzipierung eines effektiven lebensbegleitenden Beratungssystems

Die Evidenzbasierung der lebensbegleitenden Beratung ist sehr kontextabhängig. Nichtsdestotrotz ist es möglich, eine Reihe von Grundprinzipien aufzustellen, die Grundlage für die Konzeption lebensbegleitender Beratungssysteme sein sollten.

Generell betonen diese Prinzipien, dass sich ein lebensbegleitendes, integriertes Beratungsangebot sinnvoll mit verschiedenen anderen Lebensbereichen einer Person verbinden lassen und deren Fähigkeiten, die eigenen biografischen Gestaltungskompetenzen weiter auszubilden, fördern sollte.

Sie unterstreichen auch die Bedeutung gut ausgebildeter Beratungsfachkräfte, die die Kompetenz besitzen, professionell mit anderen Fachleuten zusammen zu arbeiten, um den Bedürfnissen der Ratsuchenden entsprechend einen ganzheitlichen Service anbieten zu können.

Die Evidenzbasierung in der lebensbegleitenden Beratung ist komplex und kontextabhängig. Verschiedene Facetten eines lebensbegleitenden Beratungssystems sind ganz unterschiedlich verstanden worden, und es gibt verschiedene Wirkungsebenen, je nachdem von welcher Perspektive aus man das System betrachtet. Nichtsdestotrotz ist es möglich, einige Muster in Bezug auf die gesamte Evidenzbasierung herauszuarbeiten und einige Prinzipien zusammenzufassen, die die Konzeption eines Beratungssystems maßgeblich beeinflussen sollten.

Erstens kann man feststellen, dass es deutliche Hinweise dafür gibt, dass gut konzipierte Beratungsangebote Menschen darin unterstützen können, ihre Selbstwahrnehmung und ihr Verständnis des Arbeits- und Bildungsmarkts zu verbessern und aktiv zu werden, um ihre Berufslaufbahn zu entwickeln. Solche Interventionen können sowohl auf die Entschiedenheit der Individuen bezüglich ihrer Karriere („Was will ich mit meinem Leben anfangen?“) als auch auf ihre berufsbiografische Gestaltungskompetenz („Wie gehe ich vor, um mein Leben, Lernen und Arbeiten so zu gestalten, dass es für mich funktioniert?“) einwirken.

Es ist möglich, sowohl den individuellen Nutzen solcher Interventionen als auch den gesellschaftlichen Nutzen von Beratungsinterventionen zu bestimmen. Man kann dem Argument der OECD¹⁴⁶ folgen, dass aus politischer Sicht drei gute Gründe für die Förderung der Angebote zur Berufsorientierung und beruflichen Beratung existieren: Zum einen, dass Beratung das engagierte Lernen unterstützt und die Funktionsfähigkeit des allgemeinen und des beruflichen Bildungssystems verbessert; zweitens, dass sie zum effektiven Funktionieren des Arbeitsmarktes beiträgt und drittens, dass sie die soziale Gerechtigkeit unterstützt und die soziale Integration sowie soziale Mobilität erleichtert.

Die Evidenzbasierung bietet auch wichtige Erkenntnisse darüber, was funktioniert. So kann beispielsweise hervorgehoben werden, dass effektive Angebote:

- **die/den Einzelne/n in den Mittelpunkt stellen**, indem sie die/den Einzelne/n befähigen, sich zu entwickeln und sich über die Lebensspanne hinweg unterstützen zu lassen unter Berücksichtigung seiner/ihrer individuellen Erfahrungen und Vielfaltigkeit;
- **das Lernen und die persönliche Weiterentwicklung unterstützen**, indem sie die berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen der Menschen durch eine Reihe programmatisch aufeinander abgestimmter Interventionen unterstützen;
- **Qualität sichern** durch den Einsatz von ausgebildeten Beratern/innen und stabilen Qualitätssicherungsprozessen, wie sie z.B. im QAE-Rahmen des ELGPN beschrieben wurden.

Tabelle 2 stellt evidenzbasierte Prinzipien vor, die der Ausgestaltung von lebensbegleitenden Beratungsangeboten zugrunde liegen sollten.

Table 2: Zehn evidenzbasierte Prinzipien für die Ausgestaltung von lebensbegleitenden Beratungsangeboten

Individuen in den Blick nehmen	Das Lernen und die Entwicklungsprozesse unterstützen	Qualität sichern
1) Lebensbegleitende Beratung ist dort am wirksamsten, wo sie tatsächlich lebensbegleitend und entwicklungsfördernd ist.	4) Lebensbegleitende Beratung besteht nicht aus einer einzelnen Intervention, sondern aus vielen unterschiedlichen. Sie ist dann am wirksamsten, wenn verschiedene Interventionsformen kombiniert werden.	8) Die Kompetenzen, Ausbildung und Einstellungen der Berater/innen, die lebensbegleitende Beratung durchführen, sind entscheidend für den Beratungserfolg.
2) Lebensbegleitende Beratung ist am effektivsten, wenn sie an die Erfahrungen und das Leben der Ratsuchenden sinnvoll anknüpft.	5) Ein Kernziel lebensbegleitender Beratungsangebote sollte die Entwicklung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen sein (Career Management Skills).	9) Lebensbegleitende Beratung ist abhängig vom Zugang zu qualitativ hochwertigen Bildungs- und Berufsinformationen.
3) Lebensbegleitende Beratung ist am effektivsten, wenn sie die Vielfalt und Verschiedenheit der Menschen erkennt und die Angebote an den individuellen Bedürfnissen ausrichtet.	6) Lebensbegleitende Beratung muss ganzheitlich und gut in andere Unterstützungsangebote integriert sein. 7) Lebensbegleitende Beratung sollte Arbeitgeber und Beschäftigte einbeziehen und aktivierende Arbeitsplatz Erfahrungen ermöglichen.	10) Lebensbegleitende Beratung sollte qualitätsgesichert sein und evaluiert werden, um ihre Wirksamkeit abzusichern und die kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

¹⁴⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap. Paris: OECD.

7.1.1. Individuen in den Blick nehmen

- **Lebensbegleitende Beratung ist dort am wirksamsten, wo sie tatsächlich lebensbegleitend und entwicklungsfördernd ist.** Die vorliegende Evidenz zeigt, dass Beratungsangebote in vielen Fällen fragmentiert und schlecht vernetzt sind. Da die berufliche Laufbahn eng mit dem gesamten Lebenslauf verknüpft ist, legt die vorhandene Evidenz nahe, dass sich Beratungsangebote, um diesen Prozess zu unterstützen, nicht nur auf eine einzelne Lebensphase richten sollten.
- **Lebensbegleitende Beratung ist dann am effektivsten, wenn sie an die Erfahrungen und das Leben der Ratsuchenden sinnvoll anknüpft.** Im Bildungsbereich heißt dies, eine sinnvolle Verbindung mit den Lehrplänen herzustellen; im Kontext der Arbeit ist eine Verknüpfung mit den umfassenderen Prozessen der Personalentwicklung notwendig. Allerdings kann der Nutzen solcher Verbindungen noch weiter gefasst werden und das weitere Umfeld der Ratsuchenden mit einer Vielzahl von weiteren Aspekten einschließen (bspw. gesellschaftliche Aspekte, Familie, Hobbys und Interessen).
- **Lebensbegleitende Beratung ist am effektivsten, wenn sie die Vielfalt und Verschiedenheit der Menschen erkennt und die Angebote an den individuellen Bedürfnissen ausrichtet.** Das Verständnis, dass die berufliche Laufbahn eine individuelle Erfahrung ist und dass Personen Ressourcen, Interessen, Restriktionen und Bedenken in die Beratungsprozesse mit einbringen, sollte bei der Gestaltung lebensbegleitender Beratungssysteme berücksichtigt werden.

7.1.2. Das Lernen und die Weiterentwicklung unterstützen

- **Lebensbegleitende Beratung besteht nicht aus einer einzelnen Intervention, sondern aus vielen unterschiedlichen. Sie ist dann am wirk-**

samsten, wenn verschiedene Interventionsformen kombiniert werden. Die Erkenntnis, dass ein breites Spektrum an Strategien zur Unterstützung von Personen genutzt werden kann, um ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln, wird wiederholt von den Befunden zur Evidenzbasierung belegt. Ein besonderer Nutzen besteht dort, wo diese Maßnahmen kombiniert werden und in einer programmatischen Art und Weise aufeinander aufbauen sowie erfolgreich in umfassendere Bildungs- und aktive Arbeitsmarktmaßnahmen integriert werden.

- **Ein Kernziel lebensbegleitender Beratungsangebote sollte die Entwicklung von berufsbioграфischen Gestaltungskompetenzen sein (Career Management Skills).** Lebensbegleitende Beratung sollte versuchen, Menschen zum aktiven Handeln zu befähigen und sie mit persönlichen Ressourcen, Kompetenzen und Fähigkeiten auszustatten, mit denen sie ihre Berufslaufbahn eigenständig voranbringen können. Menschen, die auf diese Art unterstützt werden, sind eher in der Lage, wirtschaftliche und politische Veränderungen erfolgreich zu bewältigen.
- **Lebensbegleitende Beratung muss ganzheitlich und gut in andere Förderangebote integriert sein.** Zwar sind einerseits abgegrenzte, laufbahnorientierte Angebote von großem Nutzen, doch sind andererseits die Grenzen der beruflichen Unterstützung zu den anderen Beratungsbereichen fließend. Verschiedenste Lebensthemen können Einfluss auf die Kompetenz der/des Einzelnen haben, einen erfolgreichen Berufsweg einschlagen zu können. Daher ist es wichtig, dass die Probleme der/des Einzelnen ganzheitlich betrachtet werden und es lebensbegleitenden Beratungsangeboten gelingt, Ratsuchende ggf. auch an andere Angebote weiter zu vermitteln, wo ihren Bedürfnissen besser entsprochen werden kann.
- **Lebensbegleitende Beratung sollte Arbeitgeber und Berufstätige einbeziehen und aktivie-**

rende Arbeitsplatz Erfahrungen ermöglichen. Die Arbeitswelt zu verstehen, ist von zentraler Bedeutung für die Ziele lebensbegleitender Beratung. Die Beteiligung von Arbeitgebern/innen und arbeitenden Menschen hilft dabei, Programme sinnvoll zu gestalten und Ratsuchende zu inspirieren. Praxiserfahrung und das Lernen am Arbeitsplatz sind auch für die berufliche Orientierung von Menschen unverzichtbar.

und der umfassenden Evidenzbasis viel über ihre Effektivität lernen.

Die oben genannten Prinzipien wurden auf der Grundlage vorhandener Evidenz abgeleitet und können genutzt werden, um die Gestaltung lebensbegleitender Beratungssysteme zu unterstützen.

7.1.3. Qualität sichern

- Die Kompetenzen, Ausbildung und Einstellungen der Berater/innen, die lebensbegleitende Beratung durchführen, sind entscheidend für den Beratungserfolg. Ein wiederkehrendes Thema der Evidenzbasierung ist, dass der Erfolg von Beratungsprozessen stark von der Ausbildung, der fachlichen Weiterbildung, den Kompetenzen und den persönlichen Fähigkeiten der Berater/innen beeinflusst wird.¹⁴⁷
- Lebensbegleitende Beratung ist abhängig vom Zugang zu qualitativ hochwertigen Bildungs- und Berufsinformationen. Die Fähigkeit, sinnvolle Entscheidungen über die Teilnahme an Bildung und am Arbeitsmarkt zu treffen, erfordert eine zuverlässige Informationsgrundlage, um die Auswirkungen unterschiedlicher Handlungen beurteilen zu können.
- Lebensbegleitende Beratung sollte qualitätsgesichert sein und evaluiert werden, um ihre Wirksamkeit abzusichern und die kontinuierliche Verbesserung zu fördern. Beratungsangebote können aus den Rückmeldungen der Ratsuchenden, der Beobachtung der Ergebnisse

7.2. Konsequenzen für die Sicherstellung von Wirksamkeit

Es besteht die dringende Notwendigkeit für politisch verantwortliche Entscheider/innen und diejenigen, die Beratungsangebote entwickeln, die Angebotsgestaltung an Aspekten der Wirksamkeit auszurichten.

Dies erfordert die Entwicklung einer Evaluationsstrategie, die zwischen Monitoring und Evaluation unterscheidet und die beides im Blick hat: Zum einen, wie Evaluation die Bereitstellung von Angeboten verbessern kann, und zum anderen, wo sie sich negativ auf die Erfahrungen der Ratsuchenden, die den Service nutzen, auswirken kann.

Eine solche Evaluations-Strategie sollte die Ziele, Ansätze und die Ressourcenausstattung für die Evaluation klar benennen und darlegen, wie die Evaluationsergebnisse verwendet werden sollen. Der „Lifelong Guidance Policy Cycle“ bietet einen geeigneten Rahmen für die Entwicklung solcher Strategien.

Obwohl die Evidenzbasierung für die Entwicklung lebensbegleitender Beratungsangebote nützlich ist, ist es dennoch offensichtlich, dass die Sammlung von Evidenz eher ad hoc und unsystematisch vorgenommen wurde. Die politisch Verantwortlichen haben jetzt die Chance, Ansätze in Betracht zu ziehen, die Evaluationen strategischer als bisher in die Gestaltung der Systeme lebensbegleitender Beratung einbetten.

Für einen ersten Schritt in diese Richtung ist es wichtig, dass das, was über wirksame Angebote bekannt ist, bei der Implementierung lebensbegleitender Beratungsangebote genutzt wird, damit Forschungsbefunde zur Wirksamkeit in der Praxis umgesetzt

¹⁴⁷ Die in Italien durchgeführte Forschung weist darauf hin, dass gut ausgebildete Berater mehr Selbstvertrauen in Bezug auf ihre Fähigkeiten besitzen, berufliche Herausforderungen einzuschätzen, mit beruflicher Unentschiedenheit umzugehen und Bildungsberatung anzubieten. Soresi, S., Nota, L. & Lent, R.W. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy. *Career Development Quarterly*, 52(3): 194-201.

werden. Neary & Hutchinson¹⁴⁸ haben festgestellt, dass Berater/innen bislang eher selten Nutzen aus dieser Art von Forschung gezogen haben; außerdem ist nicht bekannt, ob sich die Führungskräfte oder die für die Angebotsgestaltung Verantwortlichen regelmäßig mit aktueller Forschung beschäftigen. Vor diesem Hintergrund müssen Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass die bei der Durchführung des Beratungsangebots Beteiligten sowohl den Anreiz als auch die Möglichkeit haben, zu verstehen, was die vorhandene Evidenz über wirksame Praxis aussagt, und ihre Schlussfolgerungen für die eigene Praxis berücksichtigen.

In Irland hat das National Centre for Guidance in Education (NCGE) ein Handbuch für die berufliche Beratung an Schulen als Online-Ressource erstellt, um Beratenden und Schulen Zugang zu Schlüsselergebnissen der Evidenzforschung zu verschaffen und um deren Praxis zu unterstützen.¹⁴⁹

Die Inhalte des Handbuchs wurden von Experten/innen verschiedener Disziplinen (Beratung, Bildung, Psychologie, Recht und anderer verwandter Sachgebiete) verfasst und von einem Redaktionsgremium geprüft. Parallel dazu hat das NCGE zusätzlich ein Handbuch mit ausgearbeiteten Fallstudien veröffentlicht, die zeigen, wie Berater/innen einen evidenzbasierten Beratungsansatz an Schulen entwickeln können.¹⁵⁰ Zusammen können diese beiden Handbücher als Arbeitsgrundlagen dienen, um das Engagement von Berater/innen für evidenzbasierte Beratungspraxis zu stärken.

Jenseits der Frage, in welcher Weise die vorliegende Evidenzbasierung nützliche Informationen für politische Strategien, für die Angebotsgestaltung und für die Praxis liefern kann, gibt es weitere wichtige Fragen zur Weiterentwicklung und Ausweitung der

Evidenz in einer Weise, die die Bereitstellung lebensbegleitender Beratung unterstützen kann.

Die Einbeziehung des QAE-Rahmens in die Praxis der beruflichen Beratung sorgt dafür, dass die regelmäßige Sammlung wichtiger Daten, die Nutzung von Feedback der Ratsuchenden und eine kontinuierliche Angebotsverbesserung zu einem selbstverständlichen Bestandteil von Beratungsangeboten werden und gleichzeitig eine gute Basis für Forschungsstudien und Evaluationen im nationalen Kontext bieten kann. Der QAE-Rahmen hilft auch zu gewährleisten, dass die Beratungsanbieter Belange der Evaluation im Blick behalten, wenn sie Kriterien für das Monitoring entwickeln. Die Integration von Evaluation in das Monitoring von Angeboten bietet eindeutige Vorteile. Wenn es möglich ist, Evaluationsdaten während der Durchführung der Beratung zu sammeln, erlaubt dies die Erhebung größerer Datenmengen, ohne Daten von eigens gezogenen Stichproben zu erheben. Wenn es möglich ist, mit allen zu sprechen, die ein Beratungsangebot genutzt haben, würde das entstehende Bild zwangsläufig genauer werden, als wenn nur wenige Menschen angesprochen werden.

Jedoch wird die Integration der Evaluation in die Gestaltung des Beratungsangebots immer schwieriger, wenn man der aufsteigenden Hierarchie der Wirkungen nach Kirkpatrick folgt (siehe Kapitel 1.1). So ist es relativ leicht, die Ratsuchenden um eine Rückmeldung zu dem Service, den sie genutzt haben, zu bitten und diese als Teil des Monitoring routinemäßig aufzuzeichnen. Solche Formen der Evaluation können kontinuierlich nützliche Management-Informationen liefern, einschließlich der Frage, ob die Ziele des Dienstleistungsangebots erreicht werden (z.B. regelmäßig eine 80%ige Kundenzufriedenheit zu erreichen). Dagegen ist es viel schwieriger, Lernergebnisse, Verhaltensänderungen oder andere Beratungsergebnisse routinemäßig zu untersuchen, da diese in der Regel außerhalb der normalen Beratungsinteraktion auftreten. Die Information, ob jemand eine Beratungssitzung verlässt und danach das Besprochene umsetzt, steht in der Regel denjenigen, die bei der Durchführung der Beratung betei-

¹⁴⁸ Neary, S. & Hutchinson, J. (2009). More questions than answers: the role of practitioner research in professional practice. In Reid, H. (Ed.), *Constructing the Future: Career guidance for changing contexts*, 42-50. Stourbridge: Institute of Career Guidance.

¹⁴⁹ National Centre for Guidance in Education (2009). *School Guidance Handbook* (Online resource). Erhältlich unter <http://schoolguidance-handbook.ncge.ie/> [letzter Zugriff 16. April 2014].

¹⁵⁰ Darbey, L., McNiff, J. & Fields, P. (Eds.) (2013). *Evidence Based Handbook: Guidance case studies*. Dublin: NCGE.

ligt waren, nicht zur Verfügung, und es erfordert zusätzliche Mittel und Anstrengungen, diese Daten zu erfassen.

Zusätzlich gibt es auch Schwierigkeiten bei der Kombination von Monitoring und Evaluierung. Bei unsachgemäßer Handhabung kann das routinemäßige Erheben weiterer Daten die Beratungssituation verzerren und die Erfahrungen der Klienten ungünstig beeinflussen. Zum Beispiel könnte es aus der Perspektive der Evaluation sinnvoll erscheinen, dass jede/r Ratsuchende ihre/seine Teilnahme an dem Beratungsprozess mit einer Überprüfung ihrer/seiner berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen abschließt. Jedoch ist dies möglicherweise aus Sicht der Ratsuchenden nicht wünschenswert. In gleicher Weise könnte eine zu enge Verknüpfung von Evaluation mit dem Monitoring, das an die Vertragserfüllung und die Bezahlung auf Grundlage der Beratungsergebnisse gekoppelt ist, die Reliabilität der Evaluationsergebnisse beeinträchtigen.

Folglich spielen politisch Verantwortliche, Geldgeber und Beratungsanbieter eine wichtige Rolle beim Ausbalancieren von Monitoring und Evaluation; sie sollten kluge Entscheidungen darüber treffen, welche Themen durch welche der beiden Vorgehensweisen untersucht werden sollen. Am kritischsten ist die Frage, inwieweit es angemessen ist, ein Beratungsangebot so anzupassen, dass erfolgreiche Evaluationsprozesse gewährleistet werden können. Angesichts dessen ist es sinnvoll, dass im Rahmen der Entwicklung einer Evaluationsstrategie für ein Angebot lebensbegleitender Beratung versucht wird, eine Unterscheidung zu treffen zwischen dem, was regelmäßig beobachtet werden sollte (z.B. Anzahl der Ratsuchenden, unmittelbare Reaktionen der Ratsuchenden) und Informationen, die sinnvollerweise aufgrund einer Ratsuchenden-Stichprobe erfasst werden können (z.B. Einschätzung der entwickelten berufsbiografischen Gestaltungskompetenz, längerfristige Auswirkungen). Es sollten daher strategische Entscheidungen getroffen werden, welche Arten von Informationen jeder dieser Kategorien zugeordnet werden. Sollten beispielsweise das erste (oder sogar

das zweite) Beschäftigungsverhältnis der/des Ratsuchenden routinemäßig erfasst werden? Für alle Datenerfassungen entstehen Kosten: Es ist wichtig, dass solche Kosten berücksichtigt und entsprechend einer Kosten-Nutzen-Betrachtung abgewogen werden.

Eine alternative oder vielleicht ergänzende Strategie ist der Versuch, eine Evaluationskultur innerhalb der Profession der Beratenden zu fördern. Wenn Berufs- und Laufbahnberaterinnen und -berater entsprechend ausgebildet sind, angeleitet werden und auch von ihnen erwartet wird, dass sie das Anliegen der Evidenzbasierung verstehen, ihre Beratungspraxis daran ausrichten und versuchen, sie durch ihre eigenen Aktivitäten zu ergänzen, dann ist die Weiterentwicklung der Evidenzbasierung gewährleistet. Dies soll nicht den Wert nationaler oder trägerbezogener Initiativen schmälern, kann aber den Vorteil haben, dass Evaluation eng mit der Durchführung von Beratung verbunden wird und dass nationale Evaluationen ein klareres Bild einer wirksamen Praxis vorfinden, auf dem sie aufbauen können. Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, dass ein Schlüsselement der Gestaltung lebensbegleitender Beratungsangebote die Entwicklung einer Evaluierungsstrategie und die Identifizierung von Ressourcen sein sollte, die eine solche Strategie unterstützen.

Ein solches Dokument könnte insbesondere folgende Fragen behandeln:

- Wie passt unser Evaluationsansatz zu nationalen und europäischen Evaluationsansätzen? Und wie kann er am QAE-Rahmen des ELGPN ausgerichtet werden?
- Welche Ebene von Wirkungsinformationen sollten Geldgeber verlangen (können), und wie sollte die Sammlung und Analyse von Daten finanziert werden? Welche Mittelausstattung ist erforderlich, um sowohl das Monitoring als auch die Evaluierung unterstützen zu können?
- Was sind die Ziele der Evaluation des Beratungsangebots? Welche Wirkungsarten können und sollten identifiziert werden? Wie können die vier Ebenen (Reaktion, Lernen, Verhalten,

Ergebnisse) nach Kirkpatrick verwendet werden, um die Evaluierungsziele zu verfeinern?

- Was sollte routinemäßig überwacht werden? Wie werden solche Daten aus dem Monitoring für die Weiterentwicklung des Angebots verwendet? Wie werden diese Daten genutzt, um die Ziele der Evaluation detaillierter zu definieren?
- Wie werden Evaluationen summativ genutzt, um die Wirkungen der Angebote zu untersuchen und den ökonomischen Nutzen („Return on Investment“) zu ermitteln?
- Wie werden Evaluationen formativ genutzt, um die Angebotsentwicklung zu unterstützen? Wie werden Erkenntnisse einbezogen, um die Strategieentwicklung zu unterstützen? Wie werden Erkenntnisse bei der Durchführung der Beratung einbezogen?
- Wie werden Berater/innen und die Führungskräfte beteiligt, um die vorhandene empirische Evidenz zu verstehen, danach zu handeln und ihre Praxis in diesem Sinne weiter zu entwickeln?

- Wer sollte für die Durchführung der Evaluation verantwortlich sein? Werden professionelle Evaluatoren eingesetzt? Soll eine unabhängige, externe Agentur für das Monitoring und die Durchführung der Evaluation verantwortlich sein?
- Wie werden die Ergebnisse aus der Evaluation veröffentlicht, um zur besseren Evidenzbasierung im Feld beizutragen?
- Wie werden Evaluationsergebnisse mit allgemeineren Politikzielen verknüpft, um die Entwicklung einer evidenzbasierten Politik zu unterstützen?

Abschließend ist es sinnvoll, noch einmal auf den „Lifelong Guidance Policy Cycle“ zurück zu kommen. Unbestreitbar sollte ein solcher Ansatz der kontinuierlichen und stufenweisen Entwicklung der empirischen Grundlegung von Evidenz die Entwicklung aller Angebote zur lebensbegleitenden Beratung untermauern.

Literaturverzeichnis

- Athanasou, J.A. & van Esbroeck, R. (Eds.) (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Springer.
- Arias Ortiz, E. & Dehon, C. (2013). *Roads to success in the Belgian French community's higher education system: Predictors of dropout and degree completion at the Université Libre de Bruxelles*. *Research in Higher Education*, 54(6): 693-723.
- Babarović, T. & Sverko, I. (2011). Vocational maturity of primary school students in Croatia. *Contemporary Psychology*, 14(1): 91-109.
- Babarović, T. & Šverko, I. (2012). Teorijsko utemeljenje racionalnih sustava za profesionalno savjetovanje (The theoretical background of computer assisted career guidance systems). http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id=clanak_jezik=140351 [Abruf: 12 April 2014].
- Baker, S.B. & Taylor, J.G. (1998). Effects of career education interventions: a meta-analysis. *Career Development Quarterly*, 46(4): 376-385.
- Barnett, B.R. & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7): 617-636.
- Bimrose, J., Barnes, S-A. & Hughes, D. (2008). *Adult Career Progression and Advancement: A five-year study of the effectiveness of guidance*. Coventry/London: Warwick Institute for Employment Research/Department for Innovation, Universities and Skills.
- Borbély-Pecze, T.B. (2011). Review of the working methodology and the content of the ELGPN WP4 2011-12. Presentation at ELGPN WP4 field visit, Tallinn, Estonia, 23 May.
- Borbély-Pecze, Tibor und Hutchinson, Jo (2014). *Die Rolle der Bildungs- und Berufsberatung für den Erfolg der Jugendgarantie*. ELGPN Konzeptpapier Nr. 4. Übersetzung: Bernhard Jenschke. Berlin.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development*, 28(1): 31-44.
- Brown, S.D., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3): 411-428.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS. (2013). *Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach §431s SGBIII*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Canadian Research Working Group on Evidence-Based Practice in Career Development (2013). *Common Indicators: Transforming the culture of evaluation in career development and employment services*. Ottawa, Canada: Canadian Career Development Foundation.
- Cardoso, P., Silva, J.R., Gonçalves, M.M. & Duarte, M.E. (2014). Innovative moments and change in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1): 11-20.
- Carey, J. & Dimmitt, C. (2012). School counseling and student outcomes: summary of six statewide studies. *Professional School Counseling*, 16(2): 146-153.
- Cedefop (2010). *Guiding At-Risk Youth through Learning to Work: Lessons from across Europe*. Thessaloniki: Cedefop. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf
- Cedefop (2011). *Working and Ageing: Guidance and counselling for mature learners*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2012). *Trends in VET Policy in Europe 2010-12: Progress towards the Bruges Communiqué*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chen, C.P. & Chan, J. (2014). Career guidance for learning-disabled youth. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Online First, 1-17.
- Christensen, G. & Søggaard Larsen, M. (2011). *Evidence on Guidance and Counseling*. Aarhus: Danish Clearinghouse for Educational Research.
- Clayton, P. (2005). Blank slates or hidden treasure? Assessing and building on the experiential learning of migrant and refugee

- women in European countries. *International Journal of Lifelong Education*, 24(3): 227-242.
- Council of the European Union (2011). Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (2011/C 372/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF> [Zugriff 1 February 2014].
- Cullen, J. (2013). *Guidance for Inclusion: Practices and needs in European universities*. The STAY IN Consortium.
- Darbey, L., McNiff, J. & Fields, P. (Eds.) (2013). *Evidence Based Handbook: Guidance case studies*. Dublin: NCGE.
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (2011). *Monitoring and Evaluation for TVET-Related Development Interventions: A guide for practitioners*. Cairo: GIZ.
- Directorate-General for Research and Innovation (2012). *New Skills and Jobs in Europe: Pathways towards full employment*. Brussels: European Commission.
- Donohue, R. & Patton, W. (1998). The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling*, 35(4): 179-194.
- Duell, N. & Volger-Ludwig, K. (2011). *The Role of Public Employment Services in Youth Integration: A review of good practice*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10316&langId=en> [Abruf: 27 January 2014].
- EQAVET (EU Quality Assurance) <http://www.eqavet.eu/index.html> [Abruf: 16 June 2014].
- European Commission (2012). *Rethinking Education: Investing in Skills for Better Socio-Economic Outcomes*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/communication-rethinking-education> [Abruf: 1 February 2014].
- European Commission (2014). *Making It Happen: the European Semester*. http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_en.htm [Abruf: 2 February 2014].
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in progress*. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2013). *Entwicklung einer Strategie lebensbegleitender Beratung: Eine europäische Handreichung*. ELGPN Tools. No.1. Berlin.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2014). *Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2013-14*. Jyväskylä: ELGPN.
- Eurostat (2011). *Active Ageing and Solidarity between Generations: A statistical portrait of the European Union 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S. (2012). Evaluation of an intervention to foster time perspective and career decidedness in a group of Italian adolescents. *Career Development Quarterly*, 60(1): 82-96.
- Field, J., Merrill, B. & West, L. (2012). Life history approaches to access and retention of non-traditional students in higher education: A cross-European approach. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults – RELA*, 3(1): 77-89.
- Filmer-Sankey, C. & McCrone, T. (2012). *Developing Indicators for Early Identification of Young People at Risk of Temporary Disconnection from Learning*. Slough: NFER.
- Frenette, M., Ford, R., Nicholson, C., Kwakye, I., Hui, T. S.-W., Hutchinson, J., Dobrer, S., Smith Fowler, H. & Hébert, S. (2012). *Future to Discover: Post-secondary impacts report*. Ottawa: Social Research and Demonstration Corporation.
- Gaitanis, D. (2009). Preparatory study – survey for the observance of quality criteria in career guidance services of the education and initial VET sectors. 4th ELGPN Plenary Meeting, Luxembourg, 19-20 March. Jyväskylä: European Lifelong Guidance Policy Network.
- Gamboa, V., Paixao, M.P. & Neves de Jesus, S. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1): 78-87.
- Gravina, D. & Lovšin, M. (2013). *Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills): Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung einer politischen Strategie*. Übersetzung: nfb. Jyväskylä: European Lifelong Guidance Policy Network.
- Guthrie, H. & Nechvoglod, L. (2011). *Identification of Issues that Impact upon the Provision of Effective Career Development Services for VET Learners*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Guthu, L., Engh, L.W. & Gravås, T.F. (2012). *Karriereveiledning Viser Veil (Career Guidance for Change)*. Oslo: Vox.
- Haddad, D. & Demsky, T. (1995). *Education Policy-Planning Process: An applied framework*. Paris: UNESCO.
- Härtel, P. (2005). *Study on Indicators and Benchmarks in Career Guidance*. Graz, Austria: Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft.
- Harvey, A. & Luckman, M. (2014). Beyond demographics: Predicting student attrition within the Bachelor of Arts degree. *International Journal of the First Year in Higher Education*, 5(1): 19-29.
- Hawley, J., Hall, A.-M. & Weber, T. (2012). *Effectiveness of Policy Measures to Increase the Employment Participation of Young People*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Hawthorn, R. & Alloway, J. (2009). *Smoothing the Path: Advice about learning and work for disadvantaged adults*. Reading: CfBT Education Trust.
- Hayes, C. & Murray, M. (2007). *Perceptions of the General Public on Guidance and Guidance Services*. Dublin: National Guidance Forum.
- Hearne, L. (2005). "Opening a Door": *Evaluating the benefits of guidance for the adult client*. Available from http://repository.wit.ie/515/1/ncge_article.pdf [Accessed 27 January 2014].
- Hiebert, B., Schober, K. & Oakes, L. (2014). Demonstrating the impact of career guidance. In Arulmani, G., Bakshi, A.J., Leong, F.T.L. & Watts, A.G. (Eds.), *Handbook of Career Development: International perspectives*, 671-686. Springer New York: Springer.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(2): 95-110.
- Hirsh, W. & Jackson, C. (2004). *Managing Careers in Large Organizations*. London: The Work Foundation.
- Hirsh, W. (2007). Career development in employing organisations: Practices and challenges from a UK perspective. Auf Grundlage von Informationen aus der Konferenz Guidance for Workforce Development vom CEDEFOP in Thessaloniki. <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/hrp1.pdf> [Abruf: 18 October 2013].
- Hooley, T., Devins, D., Watts, A.G., Hutchinson, J., Marriott, J. & Walton, F. (2012). *Tackling Unemployment, Supporting Business and Developing Careers*. London: UKCES.
- Hooley, T., Marriott, J. & Sampson, J.P. (2011). *Fostering College and Career Readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hooley, T., Marriott, J., Watts, A.G. & Coiffait, L. (2012). *Careers 2020: Options for future careers work in English schools*. London: Pearson.

- Houston, D.M. & Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2): 197-214.
- Hughes, D. (2004). *Investing in Career: Prosperity for citizens, wind-falls for government*. Winchester: The Guidance Council.
- Hughes, D., Bimrose, J., Barnes, S.A., Bowes, L. & Orton, M. (2005). *A Systematic Literature Review of Research into Career Development Interventions for Workforce Development*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hughes, D. & Borbély-Pecze, T.B. (2012). *Youth Unemployment: A crisis in our midst: The role of lifelong guidance policies in addressing labour supply and demand*. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- Hughes, D. & Gratton, G. (2009). *Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions*. Reading: CfBT.
- Hughes, D., Gratton, G., Holt, G., Dyke, S. & Watts, A.G. (2008). *Demonstrating the Impact and Value of Career Guidance: Critical review and next steps*. Unpublished report produced by the International Centre for Guidance Studies, University of Derby, for Careers Scotland.
- Hughes, K.L. & Mechor Karp, M. (2004). *School-Based Career Development: A synthesis of the literature*. New York: Institute on Education and the Economy, Teachers College, Columbia University.
- IFF Research Ltd (2012). *Next Step: Satisfaction and progression surveys*. London: BIS.
- Ivanovic, M. & Grguric, S. (2011). Analiza učinkovitosti radionica kao oblika grupnog savjetovanja sa stajališta korisnika usluga odsjeka profesionalnog usmjerenja i obrazovanja (Analyse der Workshop-Effizienz als Form der Gruppenberatung aus Sicht der Nutzer von Berufsberatung). In *80 Godina Cjelovite profesionalnog usmjerenja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi (80 Jahre Lebensbegleitende Berufsberatung in der Republik Kroatien: Neue Herausforderungen und Ansätze)*, 120-121. Hrvatski zavod za zapošljavanje (Kroatische Arbeitsverwaltung).
- Jaunzeme, I. (2011). *Improvement of Career Management and Guidance System in Higher Education: Case of Latvia*. PhD thesis, University of Latvia.
- Katzensteiner, M., Ferrer-Sama, P. & Rott, G. (2007). *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States*. Aarhus, Denmark: Counselling and Support Centre, University of Aarhus.
- Killeen, J. & Kidd, J.M. (1991). *Learning Outcomes of Guidance: A review of recent research*. London: Department of Employment.
- Kirkpatrick, D.L. (1994). *Evaluating Training Programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kiss, I., Szabó, M., Herczegné Kereszturi, J., Szemán, D. & Czigány, L. (2010). *A Pályatanácsadás Hatékonyságmérésének Lehetséges Indikátorai (Mögliche Indikatoren zur Messung der Effizienz von Berufsberatung)*. Budapest: ECOCOM73. Kft.
- Königstedt, M. (2012). *Intervenção Vocacional em Contexto Escolar: Avaliação de um programa longo em classe com adolescentes (Berufsorientierungsinterventionen im schulischen Kontext: Evaluation von Langzeit-Unterrichtsprogrammen für Jugendliche im Klassenverband)*. PhD thesis, University of Minho.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4): 449-467.
- Lapan, R.T., Gysbers, N.C. & Sun, Y. (1997). The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school students: A statewide evaluation study. *Journal of Counseling and Development*, 75(4): 292-302.
- Lemmer, E.M. (1991). Untidy careers: Occupational profiles of re-entry women. *International Journal of Career Management*, 3(1): 8-16.
- Lindstrom, L., Doren, B., Post, C. & Lombardi, A. (2013). Building Career PATHS (Postschool Achievement Through Higher Skills) for young women with disabilities. *Career Development Quarterly*, 61(4): 330-338.
- Lindstrom, L., Kahn, L.G. & Lindsey, H. (2013). Navigating the early career years: Barriers and strategies for young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(1): 1-12.
- Lunn, P.D. (2013). Researchers imply, policymakers infer: The relationship between evidence and policy. *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, XLII: 96-108.
- McIlveen, P., Morgan, T. & Bimrose, J. (2012). A longitudinal study of the experience of a career development program for rural school students. *Australian Journal of Career Development*, 21(1): 22-30.
- Maguire, M. (2004). Measuring the outcomes of career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3): 179-192.
- Mason, G., Williams, G. & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1): 1-30.
- Mayston, D. (2002). *Assessing the Benefits of Careers Guidance*. CeGS Occasional Paper. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- McClair, V. (2010). *Career Counseling and Career Courses: Process, impact and outcomes*. PhD thesis, University of Illinois.
- McCulloch, A. (2014). *Learning from Futuretrack: Dropout from higher education*. London: BIS.
- McDavid, J.C. & Hawthorn, L.R.L. (2005). *Programme Evaluation and Performance Measurement: An introduction to practice*. London: SAGE Publications.
- McGannon, W., Carey, J. & Dimmit, C. (2005). *The Current Status of School Counseling Outcome Research*. Amherst: Center for School Counseling Outcome Research, University of Massachusetts.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1): 47-66.
- Miles Morgan Australia (2012). *Effective Career Development Services for Young People (15-24) with Disability*. Newcastle, Australia: Miles Morgan and CICA.
- Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F. & den Brok, P. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in the Netherlands. *Journal of Vocational Education and Training*, 60(1): 75-91.
- Mitton, L. & Hull, C. (2006). The information, advice and guidance needs of older workers. *Social Policy and Society*, 5(4): 541-550.
- Morris, M., Rudd, P., Nelson, J. & Davies, D. (2000). *The Contribution of Careers Education and Guidance to School Effectiveness in "Partnership" Schools*. London: Department for Education and Employment.
- Moura, H. (2014). Students' engagement in school and guidance activities. IAEVG/AIOSP conference, Montpellier. September.
- National Centre for Guidance in Education (2009). *School Guidance Handbook* (online resource). <http://schoolguidancehandbook.ncge.ie/> [Abruf: 16 April 2014].
- Neary, S. & Hutchinson, J. (2009). More questions than answers: The role of practitioner research in professional practice. In

- Reid, H. (Ed.), *Constructing the Future: Career guidance for changing contexts*, 42-50. Stourbridge: Institute of Career Guidance.
- Nunes Janeiro, I., Mota, L.P. & Ribas, A.M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1): 115-124.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2004a). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2004b). *Career Guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD.
- Oomen, A., van den Dungen, M., Pijls, T. & Egelie, J. (2012). *Career Development in the Netherlands: State of play*. Hertogenbosch: Euroguidance Netherlands.
- Page, R., Newton, B., Hawthorn, R., Hunt, W. & Hillage, J. (2007). *An Evaluation of the Ufl/learn direct Telephone Guidance Trial*. London: Department for Education and Skills.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 565-578.
- Phillips, S. & Eustace, A. (2010). *Overarching Research on the Adult Educational Guidance Initiative 2000-2006*. Dublin: National Centre for Guidance in Education.
- Pinto, J.C. (2010). *Gestão Pessoal da Carreira: Estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolseiros de investigação (Selbst-Karierregestaltung: Studie eines psychologischen Interventionsmodells mit Forschungsstipendianten)*. PhD thesis, University of Minho.
- Powdthavee, N. & Vignoles, A. (2009). The socioeconomic gap in university dropouts. *The BE Journal of Economic Analysis and Policy*, 9(19): 1935-1982.
- Powell, P. (2011). *Evaluation of the Careers Information, Advice and Guidance (CIAG) Project*. Birmingham: BMG Research.
- Quinn, J. (2013). *Drop-Out and Completion in Higher Education in Europe among Students from Under-Represented Groups*. Brussels: DG Education and Culture, European Commission.
- Rammo, M. (2013). How successful are career centres and schools in supporting Estonian young people taking steps in their career paths? Poster-Präsentation auf dem Euroguidance Meeting, Dublin, 25-26 February.
- Rat der Europäischen Union (2008). Zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. 15030/08 EDUC 257 SOC 653.
- Redekopp, D., Hopkins, S. & Hiebert, B. (2013). *Assessing the Impact of Career Development Resources and Practitioner Support across the Employability Dimensions*. Ottawa: CCDF.
- Regional Forecasts (2008). *Examining the Impact and Value of EGSA to the NI Economy*. Belfast: Regional Forecasts.
- Research New Zealand (2006). *45 Plus: Choices in the Labour Market: Final Report – Stage 1 Review of Literature on Programmes of Career Information, Advice and Guidance for Mature Non-Participants*. Wellington: Department of Labour.
- Rott, G. (2013). Development of career management competence and the contribution of student services. In Rott, G. & Aastrup, W. (Eds.), *Corner Stones of Higher Education in the 21st Century: Meeting challenges by the European higher education area*. Berlin: RAABE.
- Scales, M.J. (2010). *Developing Talent: How career opportunities drive business performance*. London: Right Management.
- Scheerens, J. (2005). *The Quality of Education at the Beginning of the 21st Century*. UNESCO.
- Sheehy, K., Kumrai, R. & Woodhead, M. (2011). Young people's experiences of personal advisors and the Connexions service. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*, 30(3): 168-182.
- Smith, G. (2012). *Engendering Learning and Guidance in Later Life: An empirical study*. http://dialogue.eucen.eu/sites/dialogue.eucen.eu/files/P2-UK_CS_Guidance%20in%20later%20life.pdf [Abruf: 20 October 2013].
- Solberg, V.S., Wills, J.L. & Niles, S.G. (2009). *Establishing Accountability Metrics for Evaluating the Impact of Career Guidance Services on Academic, Career Development and Workforce Readiness Outcomes*. <http://www.ed.psu.edu/educ/cscdpp/policy-papers/metrics%20position%20paper%20for%20National%20Collaborative%2013%20may%2009.docxmetrics%20position%20paper%20for%20National%20Collaborative%2013%20may%2009.pdf/view> [Abruf: 9 April 2013].
- Soresi, S., Nota, L. & Lent, R.W. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy. *Career Development Quarterly*, 52(3): 194-201.
- Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkilä, H. & Pitkanen, S. (2013). *Ohjauksen like Näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut (Making Movement in the Guidance Process Visible: The employment radar and guidance services of the Finnish PES)*. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.
- Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. & Smith, P. (2009). *Increasing Participation: Understanding young people who do not participate in education or training at 16 and 17*. DCSF Research Report 072. London: Department for Children, Schools and Families.
- Sultana, R. (2013). Flexicurity – Konsequenzen für die Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung. ELGPN Konzeptpapier No. 1. Übersetzung: nfb. Berlin.
- Sultana, R.G. & Watts, A.G. (2006). Career guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1): 29-46.
- Šverko, B., Akik, N., Babarović, T., Bčina, A. & Šverko, I. (2002). Validity of e-advice: The evaluation of an internet-based system for career planning. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2(3): 193-215.
- Taveira, M.C. (2000). *Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens – Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional (Career Exploration and Development in Adolescence – Relations between exploration, identity and career indecision)*. Braga: University of Minho.
- Taylor, L. (2013). *Cost to the Economy of Government Policy on Career Guidance: A business case for funding and strengthening career guidance in schools*. Careers England. <http://www.careersengland.org.uk/documents/public/Disc%20Paper%20Cost%20to%20the%20Economy%20250313.pdf> [Abruf 1 February 2014].
- Thomsen, R. (2012). *Career Guidance in Communities*. Aarhus: Aarhus University Press.
- Vedung, E. (1997). *Public Policy and Programme Evaluation*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Veiga, F.H. (2013). Envolvimento dos alunos na escola: Elaboração de uma nova escala de avaliação (Engagement von Schülern/innen in der Schule: Entwicklung einer neuen Skala zur Beurteilung). *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1): 441-450.
- Vilhjálmsdóttir, G., Dofradóttir, A.G. & Kjartansdóttir, G.B. (2011). *Voice of Users – Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*. Oriveden Kirjapaino, Finland: Nordic Network of Adult Learning.

- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2): 273-286.
- Watts, A.G. (2005). Career guidance policy: An international review. *Career Development Quarterly*, 54(1): 66-76.
- Watts, A.G. (2009). *The Relationship of Career Guidance to VET*. Paris: OECD.
- Watts, A.G. (2010). National all-age career guidance services: Evidence and issues. *British Journal of Guidance and Counselling*, 38(1): 31-44.
- Watts, A.G. & Borbély-Pecze, T.B. (2011). The development of a lifelong guidance system in Hungary. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 11(1): 17-28.
- Weyh, A. & Schanne, N. (2014). *Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der "Dresdner Bildungsbahnen": Eine quantitative Studie im Auftrag der Landeshauptstadt Dresden*. IAB Sachsen, IAB Hessen.
- Werner, J. & Wegrich, K. (2007). Theories of the policy cycle. In Fischer, F., Miller, G. & Sidney, M. (Eds.), *Handbook of Public Policy Analysis: Theories, politics and methods*. London: CRC Press.
- Whiston, S.C. & Blustein, D.L. (2013). *The Impact of Career Interventions: Preparing our citizens for the 21 century* (Policy Brief). Broken Arrow, OK: National Career Development Association and Society for Vocational Psychology.
- Whiston, S.C. & Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In Brown, S.D. & Lent, R.W. (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (4th edn), 444-461. New York: Wiley.
- Whiston, S.C., Sexton, T.L. & Lasoff, D.L. (1998). Career intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2): 150-165.
- Whiston, S.C., Tai, W.L., Rahardja, D. & Eder, K. (2011). School counseling outcome: A meta-analytic examination of interventions. *Journal of Counseling and Development*, 89(1): 37-55.
- What Works Clearinghouse (2008). *WWC Procedures and Standards Handbook*. <http://ies.ed.gov/ncee/wwc/documentsum.aspx?sid=19> [Abruf: 9 April 2013].
- Wilhelm, S. & Robinson, J.L. (2013). The economic impact of Utah's Vocational Rehabilitation Program. *Journal of Disability Policy Studies*, 24(3): 148-157.

Anhang: ELGPN-Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE)

Qualitätssicherung und evidenzbasierte politische Strategien und Praktiken zur Unterstützung lebensbegleitender Beratungssysteme und Beratungsdienstleistungen operieren in sechs breiten Kontexten: Schulen, Berufsausbildung, Hochschulbildung, Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Beschäftigungsbereich und Initiativen zur sozialen Inklusion. Dieses Rahmenwerk setzt frühere Arbeiten des ELGPN (2009/10) fort und erweitert diese in Form gemeinsamer **Qualitätselemente, Kriterien, Indikatoren und möglicher Datenquellen**, die von politischen Entscheidungsträgern und anderen Interessengruppen verwendet und weiter entwickelt werden können, um gemeinsam die Fortschritte in der Politik lebensbegleitender Beratung in diesen sechs Bereichen zu beurteilen. Einige Hinweise zur Entwicklung des Rahmenwerks sind diesem Anhang beigefügt.

Das Rahmenwerk kann wie folgt verwendet werden:

1. Als **einfache Checkliste** zur gemeinsamen Beurteilung und Erhebung, ob und gegebenenfalls welche Informationen in einem Land bereits vorhanden sind.
2. Zur **Auflistung der Datenquellen, die derzeit solche Informationen bieten**, die auf nationaler, regionaler und/oder lokaler Ebene verfügbar sind, und zur Reflexion darüber, wo es Lücken gibt, und wie diese als Teil einer kontinuierlichen Verbesserung behoben werden können.
3. Um **alle bekannten Datenquellen zu ermitteln, die von politischen Entscheidungsträgern verwendet werden können**, die jedoch bisher noch nicht bei der Entwicklung auf den Gebieten der Qualitätssicherung und Beurteilung der Wirkungen der Beratung in einem Land verwendet wurden. Dazu zählen beispielsweise Berichte aus den PISA-Studien, Nationale Jugend(kohorten)studien, regionale Berichte zur Beurteilung von Beratungsdiensten, lokale/regionale/nationale Ergebnisse von Gütesiegeln, etc.
4. Um – wo möglich – **den Kontext zu benennen, in dem diese Qualitätselemente, Kriterien**

und Indikatoren angewendet werden, d.h. in Schulen, Hochschulbereich, der Berufsbildung, Erwachsenen-/ Weiterbildung, bei öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Initiativen zur sozialen Inklusion.

5. Um **abzuwägen, ob es genügend Raum zur Überprüfung** und Verbesserung für die Entwicklung einer kohärenteren und konsistenten politischen Strategie und Praxis in der lebensbegleitenden Beratung gibt.

Das Rahmenwerk ist nicht als „perfekter wissenschaftlicher Ansatz“ gestaltet, sondern eher als nützlicher Ausgangspunkt für die Länder, um mit einer praktischen Beurteilung zu beginnen, wie und in welchem Umfang sie Zugang zu verfügbaren Daten haben, und in welchen Bereichen es aktuell noch Lücken gibt. Jedoch ist es für politische Entscheidungsträger nicht ratsam, den Rahmen als vergleichendes Beurteilungsinstrument zwischen den Ländern zu verwenden. Jedes Land hat seine eigenen, einzigartigen und vielfältigen Bedingungen; das schließt die Unterschiede an Größe, Bevölkerung und geografischem Kontext ein. Diese Faktoren üben starken Einfluss auf die Gestaltung und Erbringung der Beratungsdienste aus.

In Europa sind mehrere Qualitätssicherungsrahmen und evidenzbasierte Rahmenwerke vorhanden, die bereits verwendet oder noch entwickelt werden. Dieses Rahmenwerk soll zu deren Unterstützung und Ergänzung dienen, indem es die aktuellen Datenbestände und Qualitätssicherungsansätze in jedem Land berücksichtigt. Das primäre Ziel dabei ist es, einen europäischen Qualitätssicherungsrahmen zu erstellen, der politischen Entscheidungsträgern ermöglichen soll, *robuste und nützliche* Politiken zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung zu identifizieren, wie z.B. Wirkungsforschung durch Kosten-Nutzen-Rechnungen sowohl für den Einzelnen als auch für Regierungen. Ein zentrales Ziel ist es, eine starke Kultur evidenzbasierter politischer Strategien zu entwickeln, die übergreifende Themen innerhalb des Kontexts der lebensbegleitenden Beratung erkennt und berücksichtigt.

LAND: HAUPTKONTAKTPERSON:

POLITISCHER SEKTOR: (1) Schulen; (2) Berufsausbildung; (3) Hochschulbildung; (4) Erwachsenen-/Weiterbildung; (5) Beschäftigungsbereich; (6) Soziale Inklusion

AUSGEFÜLLT von.....

FERTIGSTELLUNGSDATUM:..... GEPRÜFT von.....

Qualitäts-Element	Kriterien	Indikatoren	Beispiele möglicher Daten	Strategien-Prüfungsanmerkungen
1. Beraterkompetenz	1.1. Anerkannte Berufsqualifikationen	<p>Spezielle Qualifikationsstufen¹⁵¹</p> <ul style="list-style-type: none"> Berufsanforderungen des jeweiligen Beratungsbereichs (Sektors) <ul style="list-style-type: none"> % voll qualifiziert % teilweise qualifiziert % nicht qualifiziert, unter einem bestimmten Niveau 	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Regelungen/gesetzliche Anforderungen Nationales Register professioneller Bildungs- und Berater/innen Berichte von Beratungseinrichtungen Berichte der Finanzgeber Datenbank der Bundesregierung/Landesregierungen 	
	1.2. Kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterentwicklung	<p>Anzahl der Fortbildungsstunden im Jahr bezogen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beratungsfachkräfte¹⁵² Leiter/innen von Beratungseinrichtungen¹⁵³ <p>Anzahl der Berater/innen, die einen Berufsethik-Kodex unterzeichnet haben</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Statistiken Berichte von Trägern Nationale Vorgaben Nationale Qualitätsstandards Anwendung des CEDEFOP Competence Framework (2009) Prüfberichte, z.B. von Rechnungshöfen Nationales Gütesiegel Nationale Qualitätsstandards Nationales Berater/innen-Register 	

¹⁵¹ Bitte nach Möglichkeit spezifische Details bei Antworten innerhalb des Abschnitts „Anmerkungen“ anführen.

¹⁵² Bitte Anmerkungen zu Anforderungen für Beraterfortbildungen und Namen der Organisation oder Behörde machen, die diese Anforderungen festlegt.

¹⁵³ Siehe vorhergehende Fußnote

<p>2. Einbeziehung von Bürgern/innen und Nutzern</p>	<p>1.3. Mitgliedschaft von Beratern/innen in Berufsvereinigungen</p>	<p>Gesamtzahl aller Beschäftigten im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung</p> <ul style="list-style-type: none"> • % Mitglieder in Berater/innen- oder Berufsverbänden z.B. Mitgliedschaft von 1; 2; 3; 3+ ??? 	<ul style="list-style-type: none"> • Berichte zur Beratungssituation • Berichte von Einrichtungen/Trägern • Prüfberichte • Eigenberichte von Berufs- oder Beraterverbänden 	
	<p>2.1. Leichtigkeit des Zugangs zu relevanten Beratungseinrichtungen und -dienstleistungen</p>	<p>Tatsächliche Anzahl an Personen, die Beratungsdienste nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Internet (Anzahl der Besuche, einschließlich der unterschiedlichen Arten der genutzten Beratungsarten der Dienstleistungen); • per Telefon (Anzahl der Anrufer); • Einzelberatungen (Anzahl der Ratsuchenden); • Gruppenberatungen (Anzahl der Teilnehmer); <p>Gleichstellungspolitik und Berücksichtigung von Diversität bei der Gestaltung der Beratungsangebote und bei Erbringung von Beratungsleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • % der Klienten/innen aus unterschiedlichen Milieus beteiligen sich an der Gestaltung und Durchführung der Beratungsdienstleistungen und äußern ihre Ansichten dazu <p>Verhältnis der Anzahl von Kunden zur Mitarbeiterzahl in der Beratung z.B. Anzahl der Kunden, geteilt durch Anzahl der Mitarbeiterstunden in jeweils derselben Zeit</p> <p>Kosten pro Intervention z.B. Anzahl der Mitarbeiterstunden plus Gemeinkosten geteilt durch Anzahl der unterschiedlichen Beratungsinterventionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsberichte, • Daten über Such- und Wartezeiten • Internet-Adressen und Online-Recherchemöglichkeiten; aktuelle Beratungs-Portfolios • Externe Tätigkeitsberichte und interne Geschäftsberichte von IKT- Nutzersystemen (z.B. Google Analyticsdaten zum action planning) <ul style="list-style-type: none"> • Berichterstattung zur Beteiligung von Klienten an der Gestaltung und Erbringung von Dienstleistungen • Grundsätze zur Gleichstellungs- und Diversität-Politik • Kunden-Rückmeldungen • Prüfberichte <ul style="list-style-type: none"> • Personalstatistik • Statistik zur Kundenanspruchnahme • Beraterberichte zum Feedback <ul style="list-style-type: none"> • Management-Informationen z.B. über unterschiedliche Interventionsarten, einschließlich Zeiterfassung und Kosten. 	

	<p>2.2. Kundenzufriedenheit mit Beratungsangeboten, differenziert nach den unterschiedlichen Beratungsfeldern: Schulen, Berufsausbildung, Hochschulbildung, Erwachsenenbildung/ Weiterbildung, Beschäftigungsbereich und bei sozialen Inklusionsinitiativen</p>	<p>Definiertes Niveau der angestrebten Kundenzufriedenheit, (z.B. xx % sind zufrieden und sehr zufrieden)</p> <p>Nachbetreuung per Telefon oder Online-Befragung in vorgegebenen Zeitabständen z.B. nach 3, 6 und/oder 12 Monaten +</p> <p>Eine aktualisierte Charta für Kunden oder eine Erklärung zu deren Rechtsansprüchen auf Beratungsleistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Befragungen zur Kundenzufriedenheit online und offline • Termineinhaltung, bzw. Wartezeiten • Unabhängige Evaluationsstudien • Selbstevaluation durch Berater/innen • Qualitätsvorgaben • Klientenrückmeldungen/ Beschwerden 	
	<p>2.3. Beteiligung der Nutzer an Planung und Programmerstellung von Beratungsangeboten und Maßnahmen</p>	<p>Ein vorgegebener Prozentsatz an Vertretern/innen von Bürgern/ Kunden informiert bzw. berät das Management-Team, das für die jährliche und langfristige Planung zuständig ist</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Planung mit quantitativen und qualitativen Zielvorgaben • Maßnahmenplan • Protokolle der Vorstandssitzungen etc. • Berichte von Fokusgruppen oder anderen Formen der Kundenbeteiligung 	
	<p>2.4. Beteiligung der Nutzer an Selbstevaluation und externer Evaluierung der Beratungsdienste</p>	<p>Ein vorgegebenes Niveau an Nutzerbeteiligung in nachgehenden Evaluierungsstudien</p> <p>Ein vorgegebener Prozentsatz an Vertretern/innen der Nutzer, die an Kontrollorganen beteiligt sind</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Studien zu Kundenbewertungen • Externe Evaluierungsberichte (z.B. ISO-Berichte) • Feedbackberichte zu Qualitätsstandards 	
<p>3. Verbesserung der Beratungsdienstleistungen im Hinblick auf</p>	<p>3.1. Vermittlung und Anwendung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (CMS)</p>	<p>Lernresultate in Bezug auf spezifische Aspekte der CMS, z.B. Berufswahlkompetenzen, die sich auf nationale Vorgaben für CMS (z.B. im Curriculum) beziehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ex-ante und ex-post Messungen 	
	<p>3.2. System des Qualitätsmanagements (QMS)¹⁵⁴</p>	<p>Nachweis eines QMS mit gemeinsam vereinbarten nationalen Standards, um unter anderem folgendes zu messen:</p> <p>(i) <i>Beraterkompetenz;</i></p> <p>(ii) <i>Beteiligung von Bürgern/innen/Nutzern</i></p> <p>(iii) <i>Verbindung zu Bildungsangeboten und zu Arbeitsmärkten;</i></p> <p>(iv) <i>Benchmarking und Maßnahmen zur ständigen Verbesserung.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Inspektionen und Audits sowie durch unabhängige Prüfer • Eigene Tätigkeitsberichte • Daten zur Nutzung durch Kunden und Zufriedenheitsumfragen • Berichte zum Arbeitsmarkt, • Online-Portal zum Arbeitsmarkt • Daten zum Personalansatz 	

¹⁵⁴ Das kann sich auf nationale, sektorale Dienstleistungsumfelder und/oder Anbieterumfelder beziehen.

	<p>3.3. Geeignete Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Instrumente und Software</p>	<p>Niveau der finanziellen Investitionen in IKT-Ausrüstung und Software z.B. Aufschlüsselung der tatsächlichen Kosten verglichen mit dem Vorjahr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufwendungen, Kosten • Berichte zur Einschätzung des Mehrwerts 	
	<p>3.4. Aktuelles Wissen und Fachkenntnisse im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt</p>	<p>Niveau der Investitionen in die Bereitstellung von Arbeitsmarkt-Informationen und entsprechende Schulungen</p> <p>z.B. Zugang zu nationalen, EU- und internationalen Datenbanken über Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten/Qualifikationsvergleiche/ Stellenbeschreibungen</p> <p>z.B. Aufschlüsselung der Kosten für die Entwicklung von Online- und Offline-Publikationen und Materialien</p> <p>z.B. Personalaufwand für Entwicklung von Arbeitsmarktinformationen und Schulungen im Vergleich zu der Option zugekaufter vergleichbarer Leistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgabenhöhe • Berichte zur Einschätzung des Mehrwerts 	
	<p>3.5. Profil und Merkmale von Nutzergruppen bestimmter Dienste (klar definiert und bezogen auf politisch relevante Zielgruppen)</p>	<p>Niveau der Investition in die Personalausbildung</p> <p>z.B. % Anzahl ausgebildeter Mitarbeiter und damit verbundene Kosten</p> <p>z.B. Interne berufsbegleitende Fortbildung, Hochschulausbildung, sonstiges</p> <p>z.B. % Anzahl der Teilnehmer an Konferenzen und Fortbildungsveranstaltungen, die dafür finanzielle Unterstützung erhalten; Kosten für solche Fortbildungen</p> <p>z.B. % Anzahl der Mitarbeiter, die selbst in entsprechende eigene Fortbildungen investieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfsystem für interne Aus- und Fortbildung 	

<p>4. Kosten und Nutzen für die Gesellschaft</p>	<p>4.1. Unmittelbare, mittelfristige und langfristige Einsparungen für die öffentliche Hand durch spezifische Beratungsinterventionen¹⁵⁵</p>	<p>Prozentsatz der Nutzer, die in eine Beschäftigung oder Bildungsmaßnahme wechseln oder arbeitslos bleiben, einschließlich entsprechender Folgeuntersuchungen Dauer und Erfolgsrate bei Bildung und/oder Beschäftigung z.B. <i>Dauer der Arbeitslosigkeit oder längerer Verbleib in Bildungsmaßnahmen</i> Nachverfolgung des Verbleibs und der (beruflichen) Weiterentwicklung der Ratsuchenden, z.B. nächste Beschäftigung, weitere Berufsaufbahn bzw. Bildungs- und Ausbildungsweg z.B. <i>Anzahl der Personen, die als Ergebnis spezifischer Interventionen keine Leistungen mehr erhalten.</i> <i>z.B. Verringerung der Abbruchquoten an Schulen, Weiterbildungen und/oder Hochschulen und entsprechende Kosteneinsparungen</i> <i>z.B. Transferraten von Jugendlichen ohne Bildungs-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu Bildung, Ausbildung und/oder Beschäftigung</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zielvereinbarungen • Überwachungssystem für Jugendliche, die weder in Bildung-Ausbildung noch in Arbeit sind • Balance Score Card Methode • Längsschnittstudien • Kontrollgruppenstudien • Kundenverzeichnis • Aufschlüsselung von Interventionsmaßnahmen • Kosten oder Kosteneinsparungen in Verbindung mit Telefon- oder Internetverwendung • Ex-ante und ex-post Evaluation von bestimmten Beraterischen Interventionen 	
<p>4.2. Ausgabenseitige Einsparungen bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nationaler Telefonhotline • Nationalem Internetportal für Berufsberatung • Persönlichem Beratungsgespräch 	<p>Jährliche Kosten für: <i>z.B. nationale Telefonhotline-Dienste</i> <i>z.B. nationales Internetportal für Berufsberatung</i> <i>z.B. persönliche Beratungsgespräche</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfberichte • Geschäftsbilanzen 		
<p>5. Kosten-Nutzen für die Bürgerinnen</p>	<p>5.1. Anstieg der Haushaltseinkommen</p>	<p>Reduzierte Abhängigkeit von Sozialleistungen aufgrund von existenzsichernder Beschäftigung <i>z.B. höheres Einkommen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Leistungs- und Berichtspläne der Beratungsdienste • <i>von Beratern erhobene Gehaltsinformationen</i> 	

¹⁵⁵ Abschnitt 4 kann auf eine Reihe unterschiedlicher Beratungsinterventionen angepasst werden, wie auch die Kosten-Nutzen-Vorteile für Arbeitgeber und Regierungen.

Glossar

Im Rahmen des ELGPN-Arbeitsprogramms wurde bereits ein Glossar erstellt, um gemeinsame Definitionen im Bereich der Politikentwicklung für eine lebensbegleitende Beratung (LLG) zur Verfügung zu stellen. Dieses in englischer Sprache verfasste Glossar ist auf der ELGPN Webseite unter <http://www.elgpn.eu/glossary> abrufbar. Wo dies stimmig war, wurden die Begriffe des bestehenden Glossars in dieser Publikation übernommen.

Das folgende Glossar wurde entwickelt, um einige der in diesem Wegweiser enthaltenen technischen Fachbegriffe, die mit der Forschung und Evaluierung in Verbindung stehen, zu erklären. Dabei wurden die Begriffe im Kontext lebensbegleitender Beratung definiert.

Vorbemerkung zur deutschen Fassung

Für die deutsche Übersetzung wird die alphabetische Reihenfolge der englischen Begriffe beibehalten, d.h. zuerst wird der englische Begriff aufgeführt, dann folgt die deutsche Übersetzung. Soweit dies zum Verständnis des Textes erforderlich ist, wurden an einigen Stellen in Klammern und kursiver Schrift Ergänzungen angebracht, die so nicht im englischen Text stehen. Generell wird darauf

hingewiesen, dass die vom Autor vorgenommenen Definitionen in einigen Fällen von denen in der deutschen Forschungslandschaft üblichen abweichen können.

Zusätzlich wird die EU-Definition von „Lebensbegleitender Beratung“ (lifelong guidance) dem Glossar vorangestellt:

Lifelong Guidance.

Lebensbegleitende Beratung. *Die EU-Bildungsminister haben in ihrer Resolution vom Mai 2004 (9286/04 EDUC 109 SOC 234) folgende Definition lebensbegleitender Beratung verabschiedet, die auch die Basis für die ELGPN-Dokumente und diesen Wegweiser bildet:*

„Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen.“

Balanced Scorecard.

Balanced Scorecard. Ein Strategie-, Performance- und Management-Werkzeug zur Erstellung eines halb standardisierten, strukturierten Berichts mit Hilfe einer Reihe von Controlling-Instrumenten. Politisch Verantwortliche Entscheidungsträger/innen und Führungskräfte können das Konzept der Balanced Scorecard einsetzen, um den Überblick über die Aktivitäten in ihrem Verantwortungsbereich zu behalten und um die Folgen, die sich daraus ergeben, zu überwachen.

Before-and-after studies

Pre-Post-Studien. Erstellen von zwei „Momentaufnahmen“ vor und nach der Umsetzung eines Programms, um zu prüfen und zu erkennen, welche Veränderungen stattgefunden haben.

Behaviour (impact level).

Verhalten (3. Wirkungsebene; s. Kap. 1.3.1. Wirkungsebenen). Alle beobachtbaren Veränderungen im Verhalten von Ratsuchenden nach einer Beratungsintervention.

Benchmarking.

Benchmarking. Erstellen einer (datenbasierten) Momentaufnahme, was geschieht und Vergleich mit einer Soll-Vorgabe oder einem Ziel. Benchmarks können sowohl theoretisch festgelegt werden (Messgröße dafür, welches Ziel bzw. welcher Wert erreicht werden sollte) oder empirisch (welches Ziel bzw. welcher Wert an anderer Stelle oder zu einem anderen Zeitpunkt schon erreicht wurde).

Beneficiaries.

Nutznieser. Die Individuen und Gruppen, die von lebensbegleitender Beratung profitieren können.

Controlled trials.

Kontrollgruppen-Studien. Vergleichsstudien zwischen einer Kohorte von Ratsuchenden, die Beratungsleistungen in Anspruch genommen haben (experimentelle Gruppe) und einer anderen,

ähnlichen Kohorte, die keine Beratung genutzt haben (Kontrollgruppe), im Hinblick darauf, was mit diesen Gruppen passiert ist. Das Vertrauen der Forscher in diese Art von Studien nimmt zu, wenn die Individuen den unterschiedlichen Gruppen zufällig zugeordnet werden können (randomisierte, kontrollierte Studie).

Cost-benefit analyses.

Kosten-Nutzen-Analysen. Vergleichende Analyse der Kosten und des Nutzens eines Beratungsservice oder einer speziellen Beratungsaktivität - und des Wertes des betreffenden Serviceangebots oder der speziellen Beratungsaktivität -, um die finanziell vorteilhafteste Lösung wählen zu können.

Economic and social outcomes of guidance.

Wirtschaftliche und soziale Effekte von Beratung. Verbesserung der Effizienz und Effektivität der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes durch den Beitrag, den Beratung zur Senkung von Abbruchquoten, zur Vermeidung von Diskrepanzen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage (skills-mismatch) sowie zur Erhöhung der Beschäftigungsdauer, der Produktivität und zur Verbesserung von sozialer Teilhabe und Inklusion leistet.

Effectiveness.

Effektivität/ Wirksamkeit. Das Ausmaß der Zielerreichung einer Politik oder einer Intervention, in der Regel ohne Berücksichtigung der Kosten.

Evaluation.

Evaluation. Beurteilung einer laufenden oder abgeschlossenen Entwicklungsmaßnahme.

Evidence.

Evidenz. Einsichten, Informationen oder empirisch erbrachter Nachweis, die präsentiert werden, um eine bestimmte Erkenntnis oder Schlussfolgerung zu belegen oder zu untermauern. Der Nachweis sollte ausreichend, fachkundig und relevant sein. Es gibt

vier Haupt-Arten von Evidenz/ Nachweisen: Beobachtungen (direkte Beobachtung von Personen oder Ereignissen), Dokumentationen (aus schriftlichen Informationen ermittelt), analytische Daten (basierend auf Berechnungen und Vergleichen) und selbst gewonnene Informationen (beispielsweise durch Umfragen).

Evidence-based policy and practice.

Evidenzbasierte Politik und Praxis. Die bewusste, ausdrückliche und sinnvolle Nutzung von aktuell verfügbaren Evidenzen (z.B. des aktuellen Forschungsstandes), um Politik und Praxis lebensbegleitender Beratung zu informieren, welche Angebote oder Maßnahmen am besten und am kostengünstigsten sind. Allgemeiner gesagt, jede Tätigkeit, Intervention oder Herangehensweise, die auf der Basis von (*empirischen*) Belegen über die Wirksamkeit des spezifischen Ansatzes (in Politik oder Praxis) unternommen wird.

Guidance Outcomes.

Beratungsergebnisse. Beratung führt zu wirtschaftlichen, sozialen und bildungsbezogenen Ergebnissen. Diese spiegeln sowohl die auf das Individuum bezogenen Auswirkungen als auch den breiteren gesellschaftlichen Nutzen (benefit) wider.

Impact.

Wirkung. Allgemeiner Begriff, der verwendet wird, um die Folgen eines Programms, einer politischen Strategie oder eines sozioökonomischen Wandels zu beschreiben. Die Wirkungen können positiv oder negativ, ebenso wie vorhersehbar oder nicht vorhersehbar sein.

Indicator.

Indikator. Quantitativer oder qualitativer Faktor oder Variable, welche/r es ermöglicht, auf einfache und zuverlässige Weise Erreichtes zu messen, Veränderungen aufgrund einer Intervention zu reflektieren oder die Performanz eines Akteurs zu beurteilen.

Intervention

Intervention. Ein vorüberlegter und organisierter Versuch, auf die berufliche Entwicklung eines Einzelnen oder einer Gruppe einzuwirken.

Learning level (impact level)

Lernen (2. Wirkungsebene; s. Kap. 1.3.1.). Die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person erworben hat und/oder die sie nach einer Beratung oder nach Abschluss eines Beratungsprozesses nachweisen/demonstrieren kann.

Literature review.

Literaturstudie. Eine Studie auf der Basis vorhandener Studien, die versucht *bestimmte* Muster in dem zu erkennen, was andere Forscher/innen herausgefunden haben.

Longitudinal tracking.

Längsschnittuntersuchung. Fortlaufende Beschäftigung/ Datenerhebung und -analyse bei Teilnehmenden an einem Forschungsprojekt mit dem Ziel, stattfindende Veränderungen zu identifizieren.

Monitoring.

Monitoring. Die routinemäßige Sammlung, Analyse und Nutzung von Informationen einer fortlaufenden Intervention.

Outcome.

Outcome. Auch im Deutschen gebräuchlicher Begriff für längerfristige, positive oder negative sozioökonomische Veränderungen oder Auswirkungen, die sich direkt oder indirekt aus einem bestimmten Input, z.B. einer Maßnahme, einer Aktivität und einem Output ergeben.

Output.

Output. Unmittelbares und direkt greifbares Ergebnis einer Intervention.

Performance measures /indicators

Performanz-Maße /-Indikatoren. In der Regel quantitative Daten, die eine Messung des Niveaus der Zielerreichung auf Einzel-, Team- oder Organisationsebene liefern, welche mit dem Niveau der Zielerreichung anderer verglichen werden können.

Qualitative methods.

Qualitative Methoden. Forschungsmethoden, die in vielen wissenschaftlichen Disziplinen eingesetzt werden, welche die Phänomene, mit denen sie sich beschäftigen, zu beschreiben und zu verstehen versuchen.

Quantitative methods.

Quantitative Methoden. Forschungsmethoden, die in vielen wissenschaftlichen Disziplinen eingesetzt werden, um auf Grundlage der Sammlung numerischer Daten zu messen, was geschieht.

Quality assurance.

Qualitätssicherung. Handlungen, die die Planung, Durchführung, Auswertung, Berichterstattung und die Verbesserung der Qualität beinhalten, um zu gewährleisten, dass das Beratungsangebot (Programminhalte, Ausgestaltung, Beurteilung und Validierung der Ergebnisse, etc.) den erwarteten Qualitätsanforderungen der Stakeholder (*Anspruchsgruppen*) entspricht.

Quality-assurance framework.

Qualitätssicherungsrahmen. Eine Reihe gemeinsamer Prinzipien, Leitlinien, Kriterien und Instrumente, die von den beteiligten Akteuren auf lokaler, regionaler, nationaler oder internationaler Ebene eingeführt wurden, um die Qualität von Beratungsangeboten zu entwickeln und zu sichern, auch in Bezug auf die Beraterqualifikationen und Kompetenzen.

Randomised control trial.

Randomisierte Kontrollgruppenstudie. Siehe Kontrollgruppenstudien.

Reaction (Impact level)

Reaktion (1. Wirkungsebene; s. Kap. 1.3.1.). Wie Ratsuchende ihre Erfahrungen beschreiben.

Research methods.

Forschungsmethoden. Ein Ansatz zur Erfassung und zur Analyse von Daten mit dem Ziel, ein Problem zu erkunden oder eine Frage zu beantworten.

Results (Impact level).

Ergebnisse (4. Wirkungsebene; s. Kap. 1.3.1.). Mögliche festzustellende/ beobachtbare Veränderungen in den Systemen, Organisationen und Personen in Folge einer Beratungsintervention.

Snapshots.

Momentaufnahmen. Erstellen eines aktuellen Bildes von dem, was (*im Rahmen des Beratungsprozesses*) geschieht, z.B. über eine Umfrage, Interviews oder Beobachtungen, um festzustellen, ob die Beteiligten dies als nützlich empfinden.

Statistical meta-analysis.

Statistische Metaanalyse. Eine Studie, die statistische Methoden verwendet, um bestehende quantitative Studien, die auf einer ähnlichen Grundlage durchgeführt wurden, zu kombinieren.

Then-and-now studies.

Retrospektive Studien (Damals-und-jetzt Studien). Befragung von Ratsuchenden, was sich (*durch die Beratung*) verändert hat und woran sie sich erinnern, wie die Situation vor der Durchführung der Beratung gewesen ist.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Erasmus+ Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the Member States; the Commission has supported its activities under the Lifelong Learning Programme and the Erasmus+ Programme.

DAS ZIEL DIESES WEGWEISERS ist es, die vorhandenen internationalen Forschungsbefunde zu den Wirkungen lebensbegleitender Beratung, einschließlich ihrer Auswirkungen auf den Bildungs-, Wirtschafts- und Beschäftigungsbereich sowie weitere gesellschaftliche Bereiche zu präsentieren. Die Studie wurde für das Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN) von Professor Tristram Hooley vom International Centre for Guidance Studies (University of Derby, UK) erstellt. Sie baut auf den Arbeiten des ELGPN der Jahre 2008–2014 auf, insbesondere auf dem in dieser Zeit entwickelten Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (Quality Assurance and Evidence-Base Framework, QAE), der politischen Entscheidungsträgern Anhaltspunkte für die Qualitätssicherung und für eine evidenzbasierte Politik- und Systementwicklung lebensbegleitender Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung liefern soll. Dieser Wegweiser fasst die vorhandene Evidenz zur Wirkung von Beratung zusammen und erläutert, dass Beratung dann am wirksamsten ist, wenn sie als lebensbegleitendes System konzipiert ist. Es wird empfohlen, dass die fachpolitisch Verantwortlichen diese Evidenzbasis weiter ausbauen, um sicherzustellen, dass politische Strategien auf dem bestmöglichen Erkenntnisstand basieren.

Das ELGPN stellt eine wichtige Entwicklung im Prozess der Unterstützung der nationalen Politiken für lebensbegleitende Beratung und deren Weiterentwicklung in Europa dar. Es zählt gegenwärtig 31 Mitgliedsstaaten (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) mit einem weiteren Land mit Beobachterstatus (CH). Die teilnehmenden Länder benennen ihre Vertreter/innen im Netzwerk und werden angeregt, sowohl Regierungs- als auch Nicht-Regierungsvertreter einzubeziehen. Als ein von den Mitgliedsstaaten getragenes Netzwerk stellt es eine innovative Form der Methode der Offenen Koordinierung innerhalb der Europäischen Union (EU) dar.

