

Karin Steiner, Mario Taschwer

Erasmus Employment Plus vermittelt Bildungs- und BerufsberaterInnen Kompetenzen, damit diese geringqualifizierte BeratungskundInnen nachhaltiger unterstützen können #ITSABOUTPEOPLE – www.erasmusemploymentplus.org

Im Rahmen des derzeit laufenden Erasmus+ Projektes »Erasmus Employment Plus« geht es darum, praxisnahe Trainingsmaterialien für Bildungs- und BerufsberaterInnen, die Geringqualifizierte beraten, zu entwickeln. Das Projekt, das im September 2018 startete und bis August 2021 läuft, hat zum Ziel, eine Reihe von Produkten zu entwickeln und verschiedene Veranstaltungen in den Partnerländern abzuhalten. In einem ersten Schritt wurde die Bildungs- und Berufsberatungslandschaft in den Partnerländern¹ United Kingdom, Österreich, Polen, Portugal, Bulgarien und Niederlande näher beleuchtet. Die Ergebnisse einer Online-Befragung im Rahmen dieses Projektes mit Bildungs- und BerufsberaterInnen sollen in diesem FokusInfo kurz dargestellt werden.

Hauptergebnisse des Online-Surveys

Im Rahmen der Online-Befragung von BeraterInnen geringqualifizierter KundInnen beantworteten insgesamt 251 BeraterInnen den Survey.

Die Frage, wie BeraterInnen die Zielgruppe unterstützen, beantworteten die meisten BeraterInnen (82 Prozent) dahingehend, Beratung bei Bewerbungsgesprächen und bei schriftlichen Bewerbungen (82 Prozent) zu geben. Die Entwicklung von Lebens- und Personalkompetenzen unterstützen 81 Prozent der BeraterInnen. Etwas weniger Befragte gaben an, dass sie KundInnen bei der Entwicklung von Fähigkeiten unterstützen, die spezifisch »Employability Skills« sind (74 Prozent). Die Bereitstellung von Informationen über den Arbeitsmarkt (77 Prozent) und über neue Qualifikationen / Berufe (73 Prozent) ist ein wichtiger Teil der Beratungstätigkeit von Jobcoaches.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass es in den einzelnen Ländern eine breite Palette von Antworten gab. Die Daten aus Österreich und den Niederlanden sind zuverlässiger, da diese Länder die größten Stichprobengrößen hatten (mit 124 für Österreich bzw. 51 Befragten für die Niederlande). Jobcoaches in Bulgarien scheinen weniger Verantwortung für die Entwicklung von »Employability« zu haben (zehn Prozent), und sowohl Polen als auch Bulgarien gaben weniger regelmäßig Hinweise zu neuen Qualifikationen / Berufen (50 Prozent). Die Bereitstellung von Leitlinien für Vorstellungsgespräche bzw. Bewerbungen ist ein weniger wichtiger Teil der Rolle der britischen Jobcoaches (50 Prozent).

Im Zuge des Surveys wurde weiters danach gefragt, wie relevant unterschiedliche (insgesamt 15) Barrieren für die Zielgruppe der Geringqualifizierten sind.

Die relevantesten Barrieren, die alle mindestens 50 Prozent erreichten, was als moderater Effekt angesehen wurde, sind:

- der Mangel an Qualifikationen selbst (Median: 64 Prozent) (Range: 57 Prozent);
- nicht anerkannte Qualifikationen (51 Prozent);
- Sprachbarrieren (55 Prozent);
- mangelndes Verständnis für Bewerbungsprozesse (54 Prozent) (Range: 63 Prozent);
- Körperbehinderung (51 Prozent);
- Krankheit (53 Prozent);
- Behinderung (geistig z.B. Lernschwierigkeiten) (57 Prozent);
- psychische Erkrankungen (59 Prozent);
- geringes Vertrauen (53 Prozent);
- familiäre Verpflichtungen (54 Prozent);
- geographische Barrieren (52 Prozent);
- Alphabetisierungsgrad (53 Prozent);
- Rassismus und andere Formen von Vorurteilen (51 Prozent) (Range: 56 Prozent).

¹ Projektpartner: Znanie (BG), INFODEF (ES), NOLOC (NL), SAN (PL), RINOVA (UK).

Fortsetzung →

Weiterführende Links & Downloads

☞ Weitere Infos zum Projekt »Erasmus Employment Plus«

☞ Internationale Projektkoordination: 15 billion (UK), Ian Porter, E-Mail: Ian.Porter@15billionebp.org

☞ Nationale Projektkoordination in Österreich: Karin Steiner, E-Mail: steiner@abif.at bzw. www.abif.at

☞ Online-Archiv der Reihe FokusInfo

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Im Wesentlichen zeigt dieses Ergebnis, dass Geringqualifizierte eine heterogene Gruppe, die häufig auch so genannte »Multiproblemlagen« hat, sind, und dass damit auch der Trainingsbedarf für die Zielgruppe der Bildungs- und BerufsberaterInnen durchaus vielfältig ist.

Weiters wurde die BeraterInnen im Online-Survey auch nach dem bevorzugten Lernsetting gefragt.

Die mit Abstand beliebteste Form des Trainings war das Präsenztraining in einem Seminar (84 Prozent), 44 Prozent wünschen sich ein Paper-Training-Paket. 37 Prozent hielten ein Online-Webinar für nützlich, und 22 Prozent mochten die Idee, einen Podcast zu erstellen. In den qualitativen Interviews und der Fokusgruppe erklärten die BeraterInnen, dass die Schulung innerhalb eines Arbeitstages stattfinden sollte.

Die Zeit, die Bildungs- und BerufsberaterInnen in einer Weiterbildung verbringen möchten, variiert von zwei Stunden pro Woche (35 Prozent) bis vier Stunden pro Monat (29 Prozent) oder eine Stunde pro Woche (19 Prozent).

Zu den gewünschte Trainingsinhalten zählen:

- Bereitstellung von praxisnahen Informationen;
- nützliche professionelle Werkzeuge, wie z.B. Fragewerkzeuge, um die komplexen Bedürfnisse jedes Kunden bzw. jeder Kundin besser zu verstehen;
- Konfliktmanagement in Interviews;
- persönliches Stressmanagement / Entspannung;
- Methoden bzw. Informationen zur Aufrechterhaltung einer gesunden Work-Life-Balance.

Die Lernkompetenzmatrix

Im Folgenden wurde auf Basis dieser Ergebnisse eine so genannte »Lernkompetenzmatrix« entwickelt, die vier thematische Module umfasst:

a) Thematisches Modul 1 – Orientierung und Ausrichtung am KundInnenbedarf:

Die in diesem Modul beschriebenen Kompetenzen konzentrieren sich auf Kompetenzen, die BeraterInnen benöti-

gen, um KundInnen bei ihrer Orientierung zu unterstützen. Das thematische Modul bezieht sich auf die Notwendigkeit, dass KundInnen zu Beginn eines jeden Beratungsprozesses eine gewisse Orientierung benötigen. Die Ausrichtung geht über das Berufsleben hinaus und umfasst bei Bedarf und auf Wunsch der KundInnen auch Fragen des Familien- und Privatlebens.

b) Thematisches Modul 2 – Berufswahl:

Das zweite thematische Modul konzentriert sich auf die Kompetenzen, die von BerufsberaterInnen benötigt werden, um KundInnen bei der Berufswahl zu unterstützen. Es geht insbesondere um Informationen bezüglich des Arbeitsmarktes sowie der verschiedenen Berufe und Berufsausbildungen, um die Interessen und Kompetenzen der KundInnen zu ermitteln und sie mit möglichen Arbeitsplätzen in Einklang zu bringen, sowie um Ausbildungsangebote für Geringqualifizierte und Ungelernte.

c) Thematisches Modul 3 – Lernmotivation und Lernstil:

Die Motivation der KundInnen, an Lernangeboten teilzunehmen und sich weiterzuqualifizieren, die für nachhaltige Arbeitsplätze notwendig sind, ist entscheidend. Es ist wichtig, da Geringqualifizierte weniger an den Angeboten der beruflichen Bildung teilnehmen als höherqualifizierte Personen, die auf dem Arbeitsmarkt tätig sind. Da Geringqualifizierte lernungewohnt sind, ist es wichtig, dass sie mögliche Lernstile und Lerntechniken kennenlernen.

d) Thematisches Modul 4 – Burnout-Prävention und Work-Life-Balance:

Modul 4 weicht ein wenig ab, da es sich auf Kompetenzen konzentriert, die sich nur auf die Gesundheitsförderung von BerufsberaterInnen beziehen, insbesondere deren psychische Gesundheit. BeraterInnen zeigen häufig Burnout-Symptome, weshalb die Auseinandersetzung mit Themen der Gesundheitsförderung von größter Bedeutung ist. ❖



Das Projektteam von
Erasmus Employment Plus
© abif