

Nicht nur in Deutschland, auch in vielen anderen Ländern stellt sich die Frage, wie Personen, die mit der herkömmlichen „Komm-Struktur“ von Beratungsdiensten nur schwer oder gar nicht zu erreichen sind, für Beratungsangebote aufgeschlossen werden können. Die OECD und die Europäische Union sowie weitere internationale Organisationen haben in verschiedenen Studien hierzu Erkenntnisse aus nationalen Berichten zusammengetragen und entsprechende Empfehlungen ausgesprochen. Durch die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Praxis der Bildungs- und Berufsberatungsdienste hat die Frage der Erreichbarkeit sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen noch an Bedeutung gewonnen. Aber nicht nur die Pandemie, auch die weltweiten Migrations- und Fluchtgeschehnisse der vergangenen Jahre haben die Beratungsdienste vor neue Herausforderungen hinsichtlich des Zugangs zu diesen Personengruppen gestellt und vielfältige Formen aufsuchender und mobiler Beratungsaktivitäten (outreach activities) hervorgebracht.

EU-Studie zur lebensbegleitenden Beratung in Europa¹

In dem umfassenden Bericht der Europäischen Kommission über die lebensbegleitende Beratung in Europa, der noch vor der Pandemie erstellt wurde, heißt es dazu u. a.:

*„Es ist wichtig, auch die Zunahme der aufsuchenden Dienste zu beachten. Diese werden als eine wichtige Herausforderung für passive Beratungsdienste mit ‚offener Tür‘ angesehen. Einige Länder bauen die aufsuchenden Dienste aus, um Nichterwerbstätige und Randgruppen sowie Flüchtlinge und Migrant*innen aus Drittländern einzubinden und zu unterstützen. Die Herausforderungen dieser Arbeit verlangen von den Berater*innen, in multidisziplinären Teams zu arbeiten. Ganzheitliche Dienstleistungen sind ein wichtiger Bestandteil der aufsuchenden Dienste, da sie psychologische, gesundheitliche, wohnungsbezogene und andere Themen umfassen, die normalerweise nicht Teil der Standard-Berufsberatung sind.“* (EC 2020, S. 13).

Unter den verschiedenen Formen und Settings aufsuchender und mobiler Bildungs- und Berufsberatung werden in der Studie als häufigste genannt:

- **Telefonische Beratung;**
- **Selbstinformationssysteme**, personalisierte Informationsplattformen und Self-Assessments;
- **Online-Beratung** via E-Mail, Chat, Videokonferenz, speziellen E-Beratungstools;
- **Persönliche face-to-face Beratung eingebettet in institutionelle Kontexte**, z. B. Berufsorientierung in der Schule und anderen Bildungseinrichtungen, Beratungsangebote in Freizeit- oder Sporteinrichtungen, Beratungsangebote im Betrieb durch Arbeitgeber oder durch Betriebsräte/Gewerkschaften;
- **Persönliche face-to-face Beratung für Migrant*innen und Geflüchtete eingebettet in administrative Verfahren** (z. B. Asylverfahren, Aufnahmezentren, Wohnheime, Integrationskurse);
- **Persönliche face-to-face Beratung zu Bildung und Beruf eingebettet in andere/verwandte Beratungs- oder Betreuungsdienste**: medizinische Behandlung, Kinderbetreuung, psychosoziale/psychotherapeutische Beratung, Wohnberatung/Wohnungssuche;
- **Persönliche, face-to-face aufsuchende Beratung im Sinne von „streetwork“;**

¹ European Commission (EC), (Ed.). Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020.

- Persönliche face-to-face Beratung an **dezentralen Orten, in Informations- und Beratungszentren** und in der Wohngemeinde;
- **Peer-Beratung, face-to-face oder über Social Media** (häufig beiläufig und nicht intendiert).

Im Zuge fortschreitender *Digitalisierung* und verstärkt durch die Corona-Pandemie gewinnen unter dem Label „aufsuchende und mobile Beratung“ zunehmend die verschiedenen Formen der *Online-Beratungsformate* an Bedeutung, obwohl es sich dabei nicht immer um „aufsuchende“ Beratung im eigentlichen Sinne handelt, denn die Nutzung von Online-Tools erfordert in jedem Fall ein aktives Handeln der Zielpersonen und digitale Kompetenzen der Nutzer*innen. Allerdings eröffnen die *sozialen Medien*, die von vielen, auch von bildungsfernen Personengruppen, zu ganz anderen Zwecken genutzt werden, die Möglichkeit, auch solche Menschen mit Beratungsangeboten zu erreichen, die nicht von sich aus Beratung zu Bildung, Beruf oder Beschäftigung nachfragen. Und nicht zuletzt eröffnen die sozialen Medien erweiterte Möglichkeiten und Formen der *Peer-Beratung* gemeinsam mit Freund*innen und anderen Menschen, die sich in einer vergleichbaren Situation der Bildungs- und Berufswahl oder in einer beruflichen Neuorientierung befinden und sich mit ähnlichen Fragen auseinandersetzen. Diese neuen Chancen des „co-careering“ über soziale Medien betonen auch die Autor*innen der EU-Studie:

„Die Nutzung sozialer Medien in der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung bietet neue Möglichkeiten für gemeinschaftliche Berufsfeld-Erkundungen, die eigene Kenntnisse und Materialien integriert mit interaktiver Kommunikation mit Gleichgesinnten und Fachleuten und auf diese Weise die individuelle Beratung oder Gruppenberatungen sowie die Nutzung beruflicher Ressourcen unterstützen.“ (EC 2020, S. 38).

Die EU-Studie berichtet jedenfalls, dass fast alle europäischen Länder in den vergangenen Jahren die Infrastruktur für digitale Beratungsangebote erweitert haben. Als Beispiele solch *interaktiver Tools* für eine auf die individuellen Bedürfnisse der Nutzer*innen abgestimmten Online-Beratungsangebote werden u. a. aufgeführt:

- **JobTech, Schweden**

„Die schwedischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen haben ein Ökosystem für Karrieredienste erprobt. Diese offene Plattform zielt darauf ab, einen gemeinsamen Mehrwert aus den derzeit fragmentierten Informationen über den Qualifikationsbedarf und offene Stellen zu schaffen. Ziel ist es, den Zugang zu Arbeitsmarktinformationen (LMI) verschiedener Akteure zu erweitern und Möglichkeiten für die Entwicklung und Schaffung neuer Berufsberatungsdienstleistungen unter Verwendung dieser offenen Daten zu schaffen. Für den Einzelnen bietet dieser neue Ansatz die Möglichkeit, Daten aus verschiedenen Quellen sinnvoll zu sammeln, zu analysieren und zu kategorisieren. Die Plattform ermöglicht Partnerschaften, Kooperationen und die innovative Nutzung des gemeinsam gewonnenen Wissens über den künftigen Qualifikationsbedarf. Dieser Zugang zu Informationen aus verschiedenen Quellen unterstützt den individuellen Karriereentwicklungsprozess und schafft einen größeren Mehrwert als die gleiche Menge an Informationen aus verschiedenen parallelen Quellen.“ (EC 2020, S. 64; mehr unter: <https://jobtechdev.se>).

- **Digital Ecosystem, Finnland**

*„Ein digitales Ökosystem wird von der öffentlichen Arbeitsverwaltung und dem finnischen Bildungsministerium entwickelt. Dieses wird Informationen über Arbeitgeber und potenzielle Arbeitnehmer miteinander verknüpfen und so ein System schaffen, das in der Lage sein sollte, Dienstleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verknüpfen und Arbeitslose bei der Weiterqualifizierung zu unterstützen. Außerdem wird ein einheitliches Beratungssystem entwickelt (vorher gab es getrennte Bereiche). Es gibt ein Online-System, in dem die Kund*innen auch Hilfe von Fachleuten der öffentlichen Arbeitsverwaltung und Berufsberater*innen in Anspruch nehmen können. Man hofft, mit Hilfe von Künstlicher*

Intelligenz Vorschläge für die nächsten Schritte einer Person machen zu können. Das System entwickelt auch eine Matching-Komponente, da es notwendig ist, den Bedarf des Arbeitsmarktes mit den Weiterbildungen und Umschulungen abzugleichen. Das System befindet sich in der Pilotphase.“ (EC 2020, S. 65)

- **eVejledning, Online Career Services, Dänemark**

„Als Teil der dänischen Strategie für lebenslanges Lernen richtete das dänische Bildungsministerium 2011 ein nationales digitales Beratungszentrum ‚eVejledning‘ (eGuidance) ein, das von der Nationalen Agentur für IT und Lernen des Ministeriums betrieben wird. Ziel ist es, die Abschlussquote von Jugendlichen in Bildungsprogrammen zu erhöhen und eine breitere Einschreibung in den tertiären Bildungsbereich zu unterstützen. Darüber hinaus sollen Online-Dienste als Mainstream-Ansatz angeboten und Ressourcen in anderen Beratungsdiensten für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen freigesetzt werden. Der Online-Beratungsdienst ist an sieben Tagen in der Woche erreichbar.“ (EC 2020, S. 65; mehr unter: <https://ug.dk/evejledning>).

- **Mijn loopbaan (Persönliche Lernkonten und Portfolios), Belgien**

„Die Technologie spielt eine wichtige Rolle bei der Art und Weise, wie lebensbegleitende Beratung bereitgestellt und unterstützt wird. ‚Mijn loopbaan‘ – ‚Meine Karriere‘, das von der flämischen Arbeitsverwaltung (VDAB) bereitgestellt wird, ist beispielsweise ein Online-System, das es den Nutzern ermöglicht, ein vollständig personalisiertes Online-Portfolio zu erstellen. Mit diesem Portfolio können sie ihre Kompetenzen und Qualifikationen verfolgen, ihren Lebenslauf erstellen und ihn auf eine von Arbeitgebern genutzte Online-Plattform hochladen. Diese Portfolios sind entscheidend für erfolgreiche bereichsübergreifende Zusammenarbeit und gutes Case Management. Das System ist mit der Stellenangebotsdatenbank verbunden und verwendet ausgefeilte Matching-Techniken (z. B. auf der Grundlage von Kompetenzen). ‚Mijn loopbaan‘ kann auch für die Suche nach verschiedenen Arten von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten genutzt werden. Es bietet auch Dienste für Arbeitsuchende an, die die niederländische Sprache nicht beherrschen oder Hilfe bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen benötigen.“ (EC 2020, S. 66; mehr unter: <https://vdab.be/mijnloopbaan>).

- **My Journey: Distance Travelled Tool, Irland („Meine Reise: ein Tool zur Bewertung der bisher zurückgelegten Strecke in der beruflichen Laufbahn“)**

„My Journey ist ein validiertes Instrument, das Soft Skills misst, die für Beschäftigung, Bildung und Ausbildung sowie persönliche Entwicklung relevant sind. Es wurde im Rahmen des Programms für soziale Eingliederung und Gemeinschaftsaktivierung (SICAP) von der irischen Regierung (Ministerium für ländliche und kommunale Entwicklung) und ‚Pobal‘ entwickelt. ‚Pobal‘ unterstützt im Auftrag der Regierung rund 25 Programme, die den Menschen helfen sollen, eine Beschäftigung zu finden, sich weiterzubilden, sich persönlich zu entwickeln und Kontakte zu ihren lokalen Gemeinschaften zu knüpfen. ‚Pobal‘ arbeitet mit einem breiten Spektrum von Menschen, einschließlich Langzeitarbeitslosen und Benachteiligten.“ (EC 2020, S. 66; mehr unter: <https://www.pobal.ie/programmes/social-inclusion-and-community-activation-programme-sicap-2018-2022/distance-travelled-tool/>).

Trotz der vielen innovativen digitalen Ansätze im Bereich der Beratung weisen die Autor*innen der EU-Studie darauf hin, dass Online-Beratungsangebote in bestimmten Problemlagen kein vollwertiges Substitut für die Präsenzberatung darstellen und es jeweils auf den Einzelfall ankommt, mit welchem Beratungsangebot die jeweilige Zielgruppe am besten zu erreichen ist. Bildungsferne, gering qualifizierte Personen und solche mit geringen oder gar keinen digitalen Kompetenzen sowie unzureichender technischer Ausstattung müssen auch weiterhin mit anderen Formen aufsuchender Beratung angesprochen werden.

*„Die Kommunikation wird als eine der Schlüsselfunktionen der Informations- und Kommunikationstechnik angesehen, um den Einzelnen den Zugang zu Unterstützungsangeboten zu erleichtern, ihnen den Zugang zu berufsorientierenden Praktika zu eröffnen und die bewusste Wahrnehmung von Bildungs- und Berufschancen zu ermöglichen [...]. Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass Personen über 45 Jahren eine persönliche Beratung bevorzugen, die (statistisch signifikant) ihren Erfolg unterstützt [...]. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Online-Dienste nicht für sich allein stehen, sondern in eine Logik des ‚Multi-Channelling‘ eingebettet sind, die es den Nutzer*innen ermöglicht, andere Online-Tools (z. B. Chat und E-Mail) und Kanäle (z. B. Telefon, persönliche Gespräche, SMS) zu nutzen, um Informationen, Ratschläge und Beratungsunterstützung zu erhalten.“ (EC 2020, S. 39).*

Besonders erfolgversprechend hierfür ist es, Gelegenheitsstrukturen zu nutzen, die sich in anderen institutionellen Kontexten ergeben können, sei es im Sport- und Freizeitbereich, sei es in administrativen Verfahren, z. B. für Migrant*innen oder Geflüchtete, oder für Arbeitnehmer*innen im betrieblichen Kontext. Ein Beispiel, die sog. „mid career reviews“ werden in einer Reihe von europäischen Ländern erprobt.

- **„Mid-career reviews“ (Rückschau und Überprüfung in der Mitte der Berufslaufbahn)**

„Der Mid-Life MOT im Vereinigten Königreich (England) ist ein Beispiel für ein solches Pilotprojekt. Er ist Teil der Strategie der britischen Regierung, Menschen zu ermutigen, ihren Ruhestand aktiv zu planen, indem sie sich auf Schlüsselbereiche wie Arbeit, Wohlbefinden und Finanzen konzentrieren. In einigen Ländern werden Überprüfungen in der Mitte der beruflichen Laufbahn erprobt, um Erwerbstätige und Nichterwerbstätige bei der Beurteilung ihrer bisherigen Laufbahn zu unterstützen und ihr Verständnis für den sich wandelnden Arbeitsmarkt und neue und veränderte Chancen zu verbessern (siehe z. B. Belgien, Frankreich, Vereinigtes Königreich (England) und die Niederlande). Die Überprüfungen können Diskussionen über Beschäftigung, Ausbildung, Finanzplanung und Gesundheitsfragen beinhalten, insbesondere für Menschen, die arbeitslos sind, denen eine Entlassung bevorsteht oder die sich auf eine neue Arbeitsweise einstellen wollen. Pilotprojekte wurden im Vereinigten Königreich und in Frankreich durchgeführt. Nationale Beispiele aus Frankreich (wo Überprüfungen in der Mitte der beruflichen Laufbahn durch den Arbeitgeber jetzt im ‚Bilan de compétences‘ gesetzlich verankert sind), Karrierechecks in den Niederlanden und in Belgien unterstreichen den Wert dieser Überprüfungen.

Einige Länder haben diese Überprüfungen als nationale Politik eingeführt, während andere den Ansatz erst erproben. Bislang wurden Midlife-Career-Reviews von Unternehmen, Berufsverbänden, Sozialpartnern und NRO unterstützt. Es gibt Hinweise darauf, dass Personen in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn drei Arten von Beratung für ihre Übergänge angeboten werden: Unterstützung bei der Identitätsentwicklung, Unterstützung bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Unterstützung beim Verständnis des Kontexts, der Wege und Strukturen, innerhalb derer sich Karrieren entwickeln [...]

Im Vereinigten Königreich ist das Mid-Life MOT Toolkit kostenlos erhältlich. Es hat drei Kernthemen:

- 1. Ausbildung und Qualifikationen – umfasst Fragen, die die Menschen dazu bringen sollen, über ihre Arbeit nachzudenken, darüber, wie sie sich verändern könnte und was sie brauchen, um länger im Beruf zu bleiben.*
- 2. Gesundheit: Gesundheit und Wohlbefinden – hier geht es um die Frage, wie die Menschen fit und gesund bleiben und welche Unterstützung Arbeitgeber anbieten müssen.*
- 3. Geld: Finanzielle Planung für den Ruhestand – behandelt Fragen zum Leben nach der Arbeit, zur Altersversorgung und zum Sparen.*

*Das übergeordnete Ziel der Überprüfungen ist es, ältere Arbeitnehmer*innen zu unterstützen und herauszufinden, was Arbeitgeber tun können, um erfahrene Mitarbeiter*innen zu halten. Zielgruppen der*

Überprüfungen sind: Erwachsene Lernende; erwerbstätige Erwachsene; arbeitslose Erwachsene; ältere Erwachsene; Benachteiligte Gruppen; Arbeitgeber.“ (EC 2020, S. 61).

Noch wenig verbreitet ist das gewerkschaftliche Konzept der *Peer Beratung* als eine Möglichkeit der niedrigschwelligen, aufsuchenden Beratung, das in einigen europäischen Ländern, u. a. auch in Deutschland von der IG Metall, in Großbritannien und in Dänemark praktiziert oder erprobt wird:

- ***Kvindeligt Arbejderforbund (peer guidance), Dänemark***

*„Die Peer-Beratung ist zu einem wichtigen Bestandteil der von den Gewerkschaften organisierten Beratung am Arbeitsplatz geworden. Die Peer-Beratung wird am Arbeitsplatz von Sozialpartnern (Arbeitsplatz-Peers) durchgeführt, mit dem Ziel, den Zugang zum Lernen und zur weiteren Bildungs- und Berufsberatung zu verbessern, um lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung zu fördern. Dazu gehören: individuelle Beratung von Gewerkschaftsmitgliedern zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, gezielte Informationen für Mitglieder zu Bildungs- und Ausbildungsfragen und Gruppenberatungen. Der Kvindeligt Arbejderforbund (KAD) hat ebenfalls Initiativen zur Peer-Beratung entwickelt, und die Volkshochschulen (VUC) bieten professionelle Beratung durch VUC-Berater und durch die öffentliche Arbeitsverwaltung an, wobei die Beratenden professionell ausgebildete Beratungsexpert*innen und keine Peers sind. (Anmerkung: Im Vereinigten Königreich haben gewerkschaftliche Bildungsbeauftragte eine wichtige Rolle gespielt, aber sie benötigen kontinuierliche Schulung und Unterstützung in ihrer Rolle als Peer-Berater*innen).“ (EC 2020, S. 60).*

- ***dezentrale Informations- und Beratungszentren (Österreich)***

Als ein weiteres Element der aufsuchenden Beratung haben eine Reihe von europäischen Ländern vermehrt auch dezentrale Informations- und Beratungszentren eingerichtet, um so zumindest über die räumliche Nähe den Zugang bildungsferner, sozial benachteiligter Personengruppen zu Beratungsangeboten zu erleichtern (u. a. Island und Portugal). In Österreich beispielsweise hat das Arbeitsmarktservice (AMS) – zuständig für die gezielte Ansprache spezieller Zielgruppen – lokale Beratungszentren eingerichtet, um gering qualifizierte Personen aufzusuchen, die normalerweise nicht in Beratungszentren oder Bildungseinrichtungen gehen. Über ein weiteres Beispiel aus Österreich, wo ein FrauenTrainingsZentrum wohnortnahe aufsuchende Beratung für gering qualifizierte Frauen, Migrantinnen und mobilitätseingeschränkte Zielgruppen anbietet, wird in diesem Newsletter berichtet (ALOM; siehe dort).

OECD-Studie zur Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Deutschland²

Auch die OECD hat in ihrem Bericht zur Situation der Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Deutschland empfohlen, im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie mehr in die aufsuchende und mobile Beratung zu investieren, um die genannten Zielgruppen zu erreichen und für Weiterbildung zu motivieren:

„Erwachsene mit geringen Qualifikationen sind mit zahlreichen, vielschichtigen und miteinander verbundenen Hindernissen für die Teilnahme an einer Weiterbildung konfrontiert, wobei mangelndes Interesse ein Haupthindernis darstellt.‘ Um diese Hindernisse zu überwinden, sollte die Regierung ‚aufsuchende Maßnahmen finanzieren, um die Zielgruppe zu aktivieren und sie an ihrem Arbeitsplatz anzusprechen, u. a. durch arbeitsbezogene Beratungs- und Mentorenprogramme‘. (OECD 2021, S. 12).

² OECD (2021), Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>. Siehe auch die deutsche Übersetzung des Kapitel 4 der Studie unter https://www.forum-beratung.de/wp-content/uploads/2021/07/OECD-Studie_Weiterbildungsberatung_Kap_4_DE.pdf.

Die OECD empfiehlt u. a. zwei zentrale politische Maßnahmen, um die Sichtbarkeit und Erreichbarkeit von Beratungsangeboten zu erhöhen und damit die Unübersichtlichkeit des Beratungsmarktes zu verringern:

- Bildungsberatung unter einer einheitlichen Dachmarke anbieten und breit vermarkten,
- zentrale Anlaufstellen (One-stop-shops) für Bildungs- und Berufsberatung einrichten – entweder an realen physischen Orten (z. B. kommunale Bildungsbüros oder Beratungszentren) oder über eine zentrale, digitale Plattform, die Erstberatung anbietet und bei Bedarf je nach Anliegen an andere zuständige Beratungsstellen weiterleitet.

Für beide Politikansätze präsentiert die OECD-Studie eine Reihe von Beispielen aus dem europäischen Raum:

- **Bildungs- und Berufsberatung unter einer einheitlichen Dachmarke vermarkten:**

*„Österreich hat seine Weiterbildungsberatung unter der Marke ‚Bildungsberatung Österreich‘ zusammengefasst. Der Service bietet kostenlose Berufsberatung in 16 Sprachen in allen Bundesländern, online (erwachsenenbildung.at, E-Mail und Chat) und am Telefon. Die Berufsberatung wird durch Netzwerke verschiedener Organisationen in jedem Bundesland durchgeführt. Lokale Anlaufstellen bieten die kombinierten Dienstleistungen von Berufsberatung und Validierungsberatung an, einschließlich der Begleitung von Einzelpersonen während des Validierungsprozesses. Im Vereinigten Königreich bietet der National Careers Service landesweit Informationen, Beratung und Orientierung an, um Einzelpersonen bei der Entscheidung über Lernen, Ausbildung und Arbeit zu unterstützen. Qualifizierte Berufsberater*innen unterstützen Erwachsene ab 19 Jahren (oder ab 18 Jahren, die nicht erwerbstätig sind oder Sozialleistungen beziehen) über drei Kanäle: persönliche Beratung vor Ort, Telefon und eine Website. Griechenland bietet Berufsberatung für alle über die gesetzliche Einrichtung EOPPEP, die nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung. Ihr Ziel ist es, die berufliche Bildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu verknüpfen, die beruflichen Qualifikationen der Menschen zu verbessern, ihre Beschäftigungsperspektiven zu stärken und den sozialen Zusammenhalt zu fördern.“ (OECD 2021, S. 102).*

- **Entwicklung einer einzigen übergreifenden digitalen Plattform für BBB-Beratung:**

„In Portugal dient das Orientierungsportal Vi@s des Instituts für Beschäftigung und berufliche Bildung (Instituto do Emprego e Formação Profissional) als wichtigste Plattform für die Berufsberatung. Einzelpersonen haben Zugang zu Informationen über die Erkundung ihrer eigenen Fähigkeiten, die Entwicklung von Soft Skills, Unternehmertum, die Erkundung verschiedener Berufe (einschließlich Arbeitsmarktinformationen aus einer Reihe von Quellen) und die Arbeits- und Ausbildungssuche. Der Schwerpunkt der Beratung liegt auf lebenslangem Lernen. Unter Einbeziehung innovativer Ansätze bietet Vi@s über sein Multimediazentrum eine Vielzahl interaktiver Instrumente an, wie z. B. Online-Beratungsprogramme, berufliche Spiele, elektronische Veröffentlichungen und Videos. Darüber hinaus ermöglicht der Bereich ‚Mein Portfolio‘ den Nutzern, ihre Lebensläufe und andere Zeugnisse zu speichern. Es ist geplant, Vi@s in das interaktive Dienstleistungsportal des IEFP (<https://iefponline.iefp.pt>) zu integrieren, um seine Sichtbarkeit zu erhöhen.“ (OECD 2021, S. 102–103).

- **Entwicklung einer zentralen Anlaufstelle (One-Stop-Shops) für Erwachsene, die umfassende Beratung und Orientierung anbietet:**

„Viele OECD-Länder experimentieren mit solchen Ansätzen für verschiedene Zielgruppen: Finnland beispielsweise hat One-Stop-Shops für junge Menschen (Ohjaamo), Migranten und Langzeitarbeitslose entwickelt. Verschiedene Unterstützungsdienste, u. a. in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Beschäftigung, sind in einer Vielzahl von One-Stop-Shops im ganzen Land untergebracht. Island betreibt

ein Netz regionaler Zentren für lebenslanges Lernen, die kostenlose Dienstleistungen für Geringqualifizierte anbieten. Hochqualifiziertes Personal bietet Beratung und Anleitung zur Weiterbildung, geht aber auch auf finanzielle, gesundheitliche und andere Hindernisse ein. In der Praxis muss ein One-Stop-Shop nicht von einer einzigen Einrichtung angeboten werden, sondern kann durch die Koordinierung und gemeinsame Unterbringung verschiedener lokaler Dienstleistungsanbieter am selben Ort umgesetzt werden. Auf diese Weise stellen die One-Stop-Shops den Informations- und Beratungsbedarf des Einzelnen in den Mittelpunkt. In Portugal beispielsweise gibt es One-Stop-Shops, die Beratung, Validierung und Teilqualifikationen kombinieren.“ (OECD 2021, S. 103).

Fazit: Was können wir aus den verschiedenen nationalen Ansätzen und Beispielen lernen?

Nach den Erfahrungen der verschiedenen nationalen Ansätze gibt es mindestens vier wesentliche Voraussetzungen und Gelingensbedingungen für aufsuchende und mobile Bildungs- und Berufsberatung:

- eine entsprechende kontinuierliche Qualifizierung und Professionalisierung des Beratungspersonals,
- eine gut ausgebaute, aktuelle technische Infrastruktur für digitale Beratungsformate,
- eine enge Vernetzung und Kooperation mit angrenzenden Institutionen und Beratungsanbietern,
- eine gute Koordinierung der Beratungsangebote und Aktivitäten auf lokaler/regionaler Ebene.

Letztendlich kommt es darauf an, den Zugang zu schwer erreichbaren Personengruppen über eine Verknüpfung der verschiedenen Zugangswege und Angebotsformen durch eine sog. „multi-channeling strategy“ und eine effektive Koordinierung der Angebote und Aktivitäten zu realisieren. Hierfür wäre ein regionales Beratungsmanagement erforderlich. Ansätze hierzu gab es in dem BMBF-Programm „Lernen vor Ort“ und dem Nachfolgeprogramm „Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“, deren Schwerpunkt jedoch nicht auf der Koordinierung der Beratungsangebote lag.

Wie die Praxisberichte aus Deutschland in diesem Newsletter zeigen, gibt es hierzulande eine Reihe innovativer und kreativer Ansätze für aufsuchende und mobile Beratung. Sie sind allerdings nach wie vor Leuchttürme in einer sonst eher traditionellen Beratungslandschaft. Um solche Ansätze weiter zu erproben und flächendeckend umzusetzen, bedarf es vor allem eines starken Impulses aus der Politik und deutlich mehr personelle und finanzielle Ressourcen für die technische Infrastruktur und die Qualifizierung der Beratenden. Unverzichtbar ist auch die starke Vernetzung und Kooperation mit Beratungs- und Betreuungsdiensten in benachbarten Handlungsfeldern, wie z. B. im Bereich Gesundheit, Kinderbetreuung, Wohnungssuche, sozialer Arbeit, denn auch das Personal in diesen Bereichen muss dafür aufgeschlossen und qualifiziert sein.

Referenzen

European Commission (EC), (Ed.). Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020.

OECD (2021), Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>. Siehe auch die deutsche Übersetzung des Kapitel 4 der Studie unter https://www.forum-beratung.de/wp-content/uploads/2021/07/OECD-Studie_Weiterbildungsberatung_Kap._4_DE.pdf.

Kontakt

Karen Schober

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*)

Ehemalige Vorsitzende (2006–2018)

E-Mail: schober@forum-beratung.de

Dieser Beitrag ist im Newsletter 1/2022 (Februar 2022) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) mit dem Schwerpunkt „Aufsuchende und mobile Beratung“ veröffentlicht worden.