



Identität finden-Vielfalt leben-Profil zeigen

Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen
gestalten ihr Berufsbild

Hotter Walter, Mag.
geboren 1960

Referent der Bildungspolitischen Abteilung
in Innsbruck
www.ak-tirol.com/bildung

Mein Beratungsmotto

„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“
(Galileo Galilei)

Menschen sollten in jedem Lebensabschnitt befähigt werden, sich Aufschluss über ihre Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen selbst in die Hand zu nehmen. Die Beratung soll einen wichtigen Beitrag zur weiteren persönlichen und beruflichen Entwicklung leisten. Das Beratungsangebot sollte, was das Basisangebot - ohne Kompetenzenbilanz und Potenzialanalyse - betrifft, eine kostenlose Infrastrukturleistung sein.

Mein Wunsch für die Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung

- * Weitere Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen durch Bund, Land, Gemeinden und öffentliche Körperschaften
- * Implementierung als dauerhaftes Beratungsangebot in allen Bundesländern und damit die Verringerung der Abhängigkeit von Projektfinanzierungen
- * Mehr überinstitutionelle Zusammenarbeit bei Laufbahnforschung, Weiterbildung und Marketing („Dachmarke“)
- * Betonung der bildungsanbieterunabhängigen Beratung, gleichzeitig stärkere Vernetzung mit Bildungsanbietern
- * Durchlässigkeit bei der Anerkennung von formalen, nicht-formalen und informellen Kompetenzen bei ECGC und WBA

Meine Arbeitssituation

Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf erfolgt im Rahmen der Tätigkeit als Referent der Bildungspolitischen Abteilung der AK Tirol. Neben der Beratung gehören zu meinen Aufgaben: Begutachtung von Gesetzesentwürfen im Bereich Bildung und Arbeitsmarktförderung, kollektive Interessenvertretung in Gremien des Arbeitsmarktes und der Bildung, Grundlagenarbeit durch Studien und Mitarbeit bei Publikationen.

Es handelt sich dabei um ein unbefristetes Dienstverhältnis.

Beschäftigungsausmaß: 38,5 Wochenstunden

Die Arbeiterkammer hat laut Arbeiterkammergesetz die Aufgabe, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern. Aus dieser Aufgabenstellung leitet sich die Serviceleistung „Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf“, kurz: AK-Bildungsberatung“, ab. Die Berater/innen der AK Tirol informieren auch über Förderungen im Bildungsbereich.

Auf Grund der vielfältigen Aufgabenstellung ergeben sich folgende Synergieeffekte auf organisatorischer Ebene:

- * Aufmerksamwerden auf Schwachstellen im Bildungs- und Förderungsbereich. Daraus entsteht wieder ein Nutzen für die Begutachtung von Gesetzesentwürfen
- * Möglichkeit der politischen Einflussnahme im Zuge der kollektiven Interessenvertretung durch Förderungsprogramme, z.B. : Verbesserung der Rahmenbedingungen bei Bildungskarenz
- * Rückmeldungen an Bildungsanbieter für Bildungsangebotsentwicklung

Zielgruppe

Wir beraten grundsätzlich alle AK-Mitglieder, egal ob in Beschäftigung oder vorübergehend arbeitsuchend. Freiwilligkeit ist das Grundprinzip für jede Beratung.

Die Personen erfahren über Medien (Öffentlichkeitsarbeit, Informationsfolder, Homepage etc.) und durch persönliche Empfehlung vom Beratungsangebot.

Rahmen der Beratung

Einzelberatung (persönlich, telefonisch per E-Mail), auf Anfrage auch in Gruppen

Kosten

Es fallen keine Kosten für die AK-Beratung an (AK-Zugehörigkeit)

Anliegen der KlientInnen/KundInnen

Es gibt ein breites Spektrum von Anfragen: Fragen zu Aus- und Weiterbildung, zur Vorgangsweise bei beruflicher Neuorientierung, Entscheidungsunterstützung bei Aus- und Weiterbildungsfragen (Bsp.: Ist dieser Bildungsanbieter seriös? Wird diese Ausbildung anerkannt?), Fragen zur

Finanzierung der Aus- und Weiterbildung, Fragen der Anerkennung von Qualifikationen, Bildungskarenz, rechtliche Fragen im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildung, Bewerbungskoaching, Fragen zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Arbeitsstiftung, Umschulung etc.), etc.

Inhalte und Ziele der Beratung

- * Orientierung bzgl. Aus- und Weiterbildung verbessern
- * Klärung der nächsten Schritte bzgl. Aus- und Weiterbildung und/oder Förderungen
Aber: Nicht jedes Problem ist auch ein Bildungsproblem!
- * Impulse für die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen geben
- * Bessere Informiertheit zu Aus-, Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten
- * Unterstützung bei der Ziel- und Entscheidungsfindung
- * Verbesserung des Selbstvertrauens und der Selbstwahrnehmung
- * verbesserte Orientierungsfähigkeit
- * Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch Reflexion der Interessen, Fähigkeiten und Möglichkeiten
- * Erhöhung der Wirksamkeit von Investitionen in Bildungsmaßnahmen

Häufigkeit der Beratungen

Es gibt keine Maximalzahl an Beratungen. Ratsuchende können sich so oft an die Arbeiterkammer wenden, solange es offene Fragen gibt. 80-90% kommen zum ersten Mal, der Rest kommt zweimal und öfter, manchmal über Jahre hinweg.

Durchschnittliche Beratungsdauer

Im Durchschnitt 30-45 Minuten, wenige auch 90 Minuten.

Das Ende des Beratungsprozesses hängt primär von der Erreichung des zu Beginn der Beratung vereinbarten Beratungszieles ab.

Vorhandene Möglichkeiten zur professionellen Reflexion der BeraterInnen

Ja, es gibt die Möglichkeit der Intervision, des Erfahrungsaustausches unter KollegInnen und auch die Möglichkeit der Supervision (über Antrag an die Personalentwicklung).

Darüber hinaus gibt es Ressourcen für die persönliche Kompetenzentwicklung durch den Besuch von internen und externen (Weiterbildungs-)Veranstaltungen.

Mein professioneller Werdegang

Meine Berufsbezeichnung

„Referent der Bildungspolitischen Abteilung“

Meine Rollen sind jedoch vielfältig. Ein Eckpfeiler meiner Tätigkeit ist die Beratung im Zusammenhang mit persönlichen und beruflichen Veränderungssituationen, bei denen Aus- und Weiterbildungsfragen eine Rolle spielen.

Eigentlich gibt es in der deutschen Sprache nicht den einen passenden Begriff, der semantisch

das wiedergibt, was in der Beratungspraxis stattfindet: Die Vielfalt an Ausgangssituationen in der Beratung lässt sich nicht mit „Bildungsberatung“ beschreiben. In der Arbeiterkammer ist daher die Bezeichnung „Referent/in“ stimmiger, weil sie neben der individuellen Beratung auch noch die politische und organisatorische Einflussnahme im Zuge der kollektiven Interessenvertretung und der gesetzlichen Begutachtung berücksichtigt.

In der deutschen Sprache versucht man durch den Begriff „Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf“ einen Bogen für die Vielfalt der Praxis zu spannen. Das passt inhaltlich, ist aber für das Marketing des Beratungsangebotes etwas „sperrig“. In der englischen Sprache gelingt es mit „counselling“ und „guidance“ besser, die Aspekte der Beratung zu beschreiben.

Meine Berufstätigkeit

„AK-Bildungsberatung“ hat eine lange Tradition, ist eingeführt und bekannt. Die Ratsuchenden wissen, dass die Arbeiterkammer für ein breiteres Beratungsspektrum steht, als der Begriff „Bildungsberatung“ eigentlich ausdrückt - auch durch die Beratung in anderen Rechtsbereichen (Arbeitsrecht, Sozialrecht, Konsumentenrecht etc.). Immer mehr verwenden wir intern die Beschreibung „Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf“.

Meine Motivation Berater zu werden

Andere Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen, die Interessen von Ratsuchenden zu vertreten. Diese Identität hat sich bereits sehr früh in der Jugendbetreuung im Sport gezeigt.

Meine Berufserfahrung

Nach einer pädagogischen Ausbildung kam ich bereits Anfang der 1990-er Jahre nach dem Umweg über die Privatwirtschaft in die berufliche Erwachsenenbildung, wo ich neben dem Bildungsmanagement (Persönlichkeitsentwicklung, Führungskräfte-Training, Öffentlichkeitsarbeit) auch Beratungsaufgaben übernahm, die über die Kursberatung (= Produktberatung) hinausgingen. Seit Mitte der 1990-er Jahre bildete sich das Profil des Beraters stärker heraus: durch Ausbildung in Supervisions- und Organisationsentwicklung, kompetenzorientierter Beratung, Kompetenzenbilanzcoach, Gewerbe als Lebens- und Sozialberater, Berater im Bereich Personalentwicklung, wba-Diplom Erwachsenenbildung/Schwerpunkt Beratung. Die Arbeiterkammer Tirol bietet durch das breite Aufgabenspektrum die Möglichkeit, die verschiedenen Kompetenzen miteinander zu kombinieren.

Ich verfüge über ca. 25 Jahre Berufserfahrung in Beratung, Führung, Erwachsenenbildung, Personal- und Organisationsentwicklung und Training.

Meine Grundausbildung

AHS, HTL, anschl. Universitätsstudium (Lehramtsausbildung Germanistik/Geschichte)

Meine Aus- und Weiterbildungen als BeraterIn

Ausbildung im Bereich Beratung, Supervision und Coaching (ÖVS anerkannt), Wissens- und Informationsmanagement, Qualitätsmanagement, Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen, Neurolinguistisches Programmieren; Informationsveranstaltungen von Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen, firmeninterne Schulungen zu Beratung.

Die Aus- und Weiterbildungen waren hilfreich und stellen ein wichtiges Puzzlestück im Kompetenzerwerb dar. Ebenso wichtig dafür sind die relevanten Erfahrungen in den anderen Berufsfeldern (Erwachsenenbildung, Arbeitsmarkt, Begutachtungstätigkeit, etc.)

Ein typischer Beratungsablauf

Den „typischen“ Beratungsablauf sehe ich nicht in meiner Beratung. Die Vielfalt an Fragestellungen erfordert ein individuelles Eingehen auf die Ratsuchenden. Strukturell folgt die Beratung einer Logik: Einstimmung, Schaffung von Rahmenbedingungen für eine gute Kommunikation, um den Unterschied zwischen bestehendem und erwünschtem Zustand zu äußern; Zielklärung, Analyse (Ursachenklärung) / Synthese (Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten), Erarbeitung von Alternativen, Bewertung der Alternativen, Umsetzungsunterstützung, Abschluss mit kurzem Feedback im Hinblick auf die vereinbarten Beratungsziele. Immer mehr möchten wir dabei auf die Überprüfung der Wirkungen der Beratung achten. Hinweise sind der Grad an Informiertheit (vorher, nachher), inwieweit sich Ratsuchende mehr zutrauen usw. Für die Überprüfung der Wirkungen der eigenen Beratung hat mir Univ.-Prof. Dr. Künzli wichtige Impulse bei der Fachtagung in Strobl gegeben. Die von ihm vorgestellten Wirkungsdimensionen orientieren sich am Beratungsalltag und stellen ein Feedback für die laufende Qualitätsentwicklung dar.

Beratungshaltung

Systemisch-konstruktivistische Beratungshaltung, ressourcen-, kompetenz- und meist zukunftsorientierte Beratungskonzepte und die Ausrichtung an den Zielen der Arbeiterkammer (Interessenvertretung). Letzteres deckt sich nicht immer mit dem grundsätzlichen „Hilfe zur Selbsthilfe – Ansatz“. Benachteiligte benötigen auch die Unterstützung von Interessenvertretungen.

Unabhängig davon, ob Information, Beratung, Kompetenzenbilanz, Fürsprache (Intervention), Vermittlung von Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung, zur Planung der beruflichen Laufbahn oder Bewerbungskoaching stattfindet, gehen wir in der kompetenzorientierten Beratung von der folgenden zentralen Annahme aus:

Wenn eine Person in einem Beratungsprozess ihre Laufbahnidentität systematisch erarbeitet und zudem eine detaillierte Aufstellung der sozialen Netzwerke, des Bildungsstandes und der Arbeitserfahrungen vornimmt, so hat dies einen positiven Einfluss auf Optimismus, Proaktivität, Lernbereitschaft, Offenheit gegenüber Veränderungen und auf das Vertrauen auf die eigene Gestaltungskompetenz der Person. (frei nach Thomas Lang von Wins und Claas Triebel im Rahmen der Fortbildung „Kompetenzorientierte Beratung“ am Zukunftszentrum)

Methoden

Ich habe keine Lieblingsmethode, es gibt aber bewährte Methoden, die ich regelmäßig einsetze. Grundsätzlich geht es darum, dass sich der Methodeneinsatz nach dem Ziel und der Strategie der Ratsuchenden richtet. Gute Erfahrungen gibt es mit Skalierungsfragen, „den Säulen der Identität“, Kompetenzenatlas, dem „Lebenspanorama“(aus der Kompetenzenbilanz) und dem Steuerungsdreieck zur Klärung von Rollen (nach Schmid)

Wenig bis gar nicht arbeite ich mit selbst entwickelten Methoden. Es gibt aber viele vorhandene Methoden, die man an den Beratungskontext anpasst und verkürzt.

Es gibt derzeit keine Standards (mit gutem Grund, da die Anliegen der Ratsuchenden immer „einzigartig“ sind). Wir dokumentieren bedeutsame und bewährte Methoden, die wir uns über Weiterbildung aneignen und tauschen unsere Erfahrungen aus.

Meine Meinung zu Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung als Profession

Angemessene Bezahlung für Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen

Da die Tätigkeit der AK-ReferentInnen nicht deckungsgleich mit jener von Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen ist, hinkt ein Vergleich. Junge ReferentInnen beginnen im Gehaltsschema der AK Tirol mit ca. € 2500 Brutto. Dieses Anfangsgehalt steigt in Biennensprüngen und nach Gehaltsvorrückungen.

Empfohlene Aus- und Weiterbildungen für Bildungs-, Berufs und LaufbahnberaterInnen

Die Inhalte der Aus- und Weiterbildung der BBL-BeraterInnen sollten sich nach den Prinzipien einer strategischen Personalentwicklung ausrichten, d.h. nach den Zielen der Organisation und der Beratung und den persönlichen Voraussetzungen, Kompetenzen und Interessen des/der Beraters/ Beraterin. Als Raster kann MEVOC dienen.

Wesentliche ethischen Richtlinien, die es für die Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung geben sollte

Für wesentlich halte ich die Vertraulichkeit/Verschwiegenheit, die Einhaltung und Wahrnehmung von Kompetenz- und Rollengrenzen, Klärung von Beratungszielen, Klärung von Erwartungshaltungen, Unvoreingenommenheit, Anbieterunabhängigkeit der Beratung (keine Kursakquisition!), Orientierung an den Interessen der Ratsuchenden mit Bereitstellung zusätzlicher Perspektiven. (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Im Übrigen gibt es Good-Practice-Beispiele für ethische Richtlinien, die größtenteils übertragbar sind: z.B. Ethische Richtlinien des ISSVS, AIOSP/IVSBB; aber auch aus anderen Beratungskontexten (z.B. ÖVS – Österr. Vereinigung für SupervisorInnen) .

Eine wichtige Orientierung für die AK-Beratung bietet die Zielsetzung der Arbeiterkammer nach dem Arbeiterkammergesetz (Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer/innen).

Beurteilung des Stellenwertes des Tätigkeitsfeldes Bildungs- Berufs- und Laufbahnberatung in Gesellschaft und Politik, national, international

Die zunehmende Bedeutung des Tätigkeitsfeldes Bildungs- Berufs- und Laufbahnberatung in Gesellschaft und Politik ist erfreulich. Allerdings sehe ich dieses Tätigkeitsfeld noch nicht ausreichend verankert. Die Beratungspraxis muss darauf achten, dass sie von der Politik nicht vereinnahmt wird. Politische Wirkungsziele und Beratungsziele sind nicht immer identisch. Gesellschaftliche Probleme sind nicht automatisch Beratungs- und Bildungsprobleme. BBL sollten daher darauf achten, dass die Politik sie nicht überfordert. Es ist ratsam realistische Wirkungen zu definieren und diese dann zu überprüfen. Im Falle schlechter Evaluationsergebnisse können von der öffentlichen Hand zugeteilte finanzielle Ressourcen ganz schnell verloren gehen.

Stellenwert der eigenen Institution bzw. der eigenen Arbeit

Die Arbeiterkammer Tirol ist neben dem Zukunftszentrum, dem Arbeitsmarktservice, anderen Sozialpartnerinstitutionen und weiteren kleineren aber sehr wichtigen zielgruppenorientierten Beratungsangeboten eine bedeutsame Akteurin in der Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung in Tirol, die viele Synergieeffekte durch die Zusammenführung von individueller und kollektiver Interessenvertretung und verschiedenen Rechtsberatungsbereichen produziert.

Institution

Name

Arbeiterkammer Tirol, Bildungspolitische Abteilung

Bürostandort

Innsbruck

Finanzierung

Die Arbeiterkammer finanziert sich größtenteils über die AK-Umlage der Arbeitnehmer/innen. Die AK Tirol erkennt der Serviceleistung „Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf“ seit vielen Jahren einen wichtigen Stellenwert zu. Belege sind die zugeteilten finanziellen und personellen Ressourcen für die Beratungstätigkeit und die Publikationen sowie für die Mitarbeit bei der Entwicklung der Laufbahnberatung Tirol durch das Zukunftszentrum.

Angestellte BeraterInnen

Die Richtlinie für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zu den Kammern für Arbeiter und Angestellte und der Bundesarbeitskammer (kurz: RILAK) regelt die Rechte und Pflichten von Dienstgeber und Dienstnehmer/in sowie die Einreihung in das Gehaltsschema und in die Verwendungsgruppen.

Vernetzung

Um den Zugang zur Beratung für eine breite Zielgruppe zu erleichtern, stellen wir auf vielfältige Art und Weise Information und Beratung zur Verfügung. Trotzdem ist eine Beratungseinrichtung nicht in der Lage alle Themen in der Tiefe abzudecken. Wir sehen uns daher als einen wichtigen Akteur in einem Netzwerk von relevanten Institutionen, wie dem Arbeitsmarktservice, Erwachsenenbildungsanbietern, Schulen und anderen Beratungsstellen : z.B. bei Menschen mit Behinderungen (Bundessozialamt, Arbeitsassistent, Beratungsstelle für Gehörlose usw.), Personen mit chronischen Erkrankungen (PVA, AUVA, AMS, BBRZ) ...

Auswahlkriterien der öVBBL

Referent der Bildungspolitischen Abteilung in Innsbruck

Die öVBBL hat Walter Hotter und seine Beratungstätigkeit nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- * Bundesland Tirol
- * Bildungsberatungseinrichtung der Sozialpartner
- * unselbständig beschäftigt
- * AK-Zugehörige (nicht nur Beschäftigte!) als Zielgruppe