

GOOD GUIDANCE Stories 2.0

Good Guidance Stories 2.0 Das Methodische Konzept Zusammenfassung



Die Good Guidance Stories 2.0 Projektpartner:



Das vollständige Methodische Konzept, weitere Informationen zum Projekt und zu den Projektpartnern finden Sie auf der Webseite des Projekts:

www.goodguidancestories.org

Veröffentlicht März 2019

Antonia Restemeier, MetropolisNet, im Namen der Projektpartnerschaft von Good Guidance Stories 2.0

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben. Projektnummer:: 2018-1-UK01-KA204-048220

Das Projekt

Das im Rahmen von Erasmus+ geförderte Projekt Good Guidance Stories 2.0 zielt darauf ab, die Berufs- und Bildungsberatung zu verbessern, indem es Lernmaterialien für Berufs- und Bildungsberater*innen entwickelt. Besonderes Augenmerk richtet das Projekt auf die Beratung der Zielgruppe der jungen Erwachsenen (18 - 35 Jahre), besonders diejenigen, die Barrieren im Zugang zum Arbeitsmarkt erleben.

Good Guidance Stories 2.0 baut auf den Ergebnissen von zwei vorangegangenen Projekten auf, Good Guidance Stories (Guide) und Good Guidance Stories+ (Guide+), in denen acht Fallstudienmodule mit jeweils einer Teaching Note entwickelt wurden. Die Digitalisierung dieser Fallstudien, ihre Anpassung an die aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt sowie an die Bedürfnisse von Berufs- und Bildungsberater*innen und jungen Erwachsenen sind ein Teil der Arbeit in Guide 2.0.

Außerdem werden im Rahmen einer internationalen Community of Practice, die sich aus 12 Berufs- und Bildungsberater*innen und Manager*innen von Beratungsanbietern zusammensetzt, sieben neue Fallstudien entwickelt, die vor allem Employability (Beschäftigungsfähigkeit) und die Herausforderungen des heutigen Arbeitsmarkts thematisieren werden.

Die in den sechs Projektstädten London, Dublin, Triest, Marseille, Berlin und Tampere durchgeführte Untersuchung ist die Grundlage für das methodische Konzept und die Grundlage für die Entwicklung der Fallstudien.

Das Hauptziel des Projekts ist die Verbesserung der Berufs- und Bildungsberatung für junge Erwachsene, insbesondere für diejenigen mit komplexen Bedürfnissen, die möglicherweise benachteiligt sind und vom derzeitigen Angebot nicht ausreichend adressiert werden.

Fallstudien und Co-Production

Co-Design und Co-Production sind integraler Bestandteil des methodischen Ansatzes von Good Guidance Stories 2.0. Co-Design geht von der Idee aus, dass das Verständnis und die Lösung eines Problems verbessert werden kann, wenn alle betroffenen Gruppen es gemeinsam betrachten, insbesondere gemeinsam mit den Kund*innen. Co-Production geht noch einen Schritt weiter es erkennt die Nutzer*innen gleichfalls als Expert*innen ihrer eigenen Erfahrungen an und gibt ihnen eine wichtige Rolle im Gestaltungsprozess. Seit Anfang der 2000er Jahre wird dieser Ansatz zunehmend auf Veränderungsprozesse im öffentlichen Dienst angewendet.

In Guide 2.0 wird der Ansatz der Co-Production während des gesamten Projekts umgesetzt, beginnend mit der qualitativen Befragung und gefolgt von der Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungscurriculums, durch die internationale Community of Practice mit Praktiker*innen aus allen beteiligten Projektländern aufgebaut wird.

Die Form der Fallstudien wurde gewählt, weil sie besonders effektiv ist, um "die Lücke zwischen Theorie und Praxis, also zwischen akademischer Forschung und dem Arbeitsplatz zu schließen" (Barkley/Major 2005, S. 81) und auch in komplexen Situationen mit unsicheren Lösungen angewendet werden kann, wie dies bei der Arbeit von Berufs- und Bildungsberater*innen sehr oft der Fall ist.

Jede Guide und Guide+ Fallstudie wird durch eine Teaching Note ergänzt, die die Lernziele beschreibt, zusätzliche Informationen, Reflexionsfragen, weiterführende Literatur und Erfahrungen in der Umsetzung zusammenfasst. Das im ersten Projekt Guide entwickelte Methodenhandbuch gibt detaillierte Anweisungen zur Entwicklung und zur Bildungsarbeit mit Fallstudien.

Bestandsaufnahme

In allen sechs Partnerstädten wurden Fokusgruppen und Interviews durchgeführt bei denen 184 Berufs- und Bildungsberater*innen, Manager und junge Ratsuchende befragt wurden. Sie diskutierten über gute Beratungspraxis, tauschten Erfahrungen über gut funktionierende Methoden aus, identifizierten Faktoren, die dazu beitragen, dass gute Beratung gelingt und benannten aktuelle Herausforderungen.

Jungen Erwachsene sind die größte Gruppe (81 Teilnehmer) unserer Stichprobe. Sie alle nahmen an Fokusgruppen teil, die nach den Prinzipien des Participatory-Appraisal Ansatzes (einem interaktiven und Teilnehmer geleiteten Prozess) umgesetzt wurden. Allen Gesprächen lagen die Prinzipien von Co-Design und Co-Production zugrunde, bei der die Befragten als Expert*innen ihres eigenen Lebens und ihrer Umgebung angesehen werden. Die jungen Erwachsenen in dieser Stichprobe sind zwischen 18 und 29 Jahre alt, haben ein unterschiedliches Bildungsniveau (Hochschulabschluss - kein Abitur); einige waren zum Zeitpunkt der Teilnahme arbeitslos, einige nahmen an Bildungs- oder Beschäftigungsprogrammen teil, andere haben kürzlich eine Beschäftigung gefunden; einige haben einen Migrationshintergrund, andere nicht - aber alle haben in den letzten Monaten Angebote der Berufs- und Bildungsberatung in Anspruch genommen.

Die 65 befragten Berater*innen arbeiten in Organisationen, die Berufs- und Bildungsberatung anbieten. Einige sind darauf spezialisiert, Beratung für junge Erwachsene anzubieten, während andere auch mit weiteren Zielgruppen arbeiten. Sie arbeiten mit einem breiten Spektrum von Zielgruppen in Bezug auf Ausbildung und Berufserwartungen zusammen, und eine Vielzahl von Beratungsangeboten sind in dieser Untersuchung vertreten.

Die Manager*innen waren in diesem Zusammenhang die am schwersten zu

erreichende Gruppe. Wegen großen Arbeitsaufkommens nahmen einige nicht an der Umfrage teil, obwohl sie großes Interesse zeigten. 38 Manager*innen, die in verschiedenen Organisationstypen arbeiten und unterschiedliche Aufgaben erfüllen, erklärten sich zur Teilnahme bereit. Sie arbeiten Servicekoordinator*innen, Leiter*innen von Ausbildungszentren, Leiter*innen kleinerer Programme oder Projekte innerhalb einer Organisation, Leiter*innen von Beratungsorganisationen und Vorgesetzte innerhalb einer städtischen Arbeitsmarktverwaltung.

Die Ergebnisse

Zusammenfassung der Literaturrecherche

In jedem Land wurde eine Recherche durchgeführt, die sich mit der akademischen Sicht auf effektive Beratungspraxis beschäftigte. Zusammenfassend lassen sich folgende Gemeinsamkeiten feststellen: Alle nationalen Berichte sehen den Zweck von Berufs- und Bildungsberatung darin, eine Struktur anzubieten, die Einzelpersonen bei der Entscheidungsfindung und Planung ihrer eigenen beruflichen Entwicklung unterstützt, was eine Weiterbildung oder einen direkten Weg in Beschäftigung bedeuten kann.

Ein weiterer Aspekt, den die meisten Definitionen gemeinsam haben, ist Reflexion. Die Beratung soll einen individuellen Prozess ermöglichen, sich der eigenen Ressourcen und Kompetenzen, aber auch der eigenen Bedürfnisse und Entwicklungswünsche für eine berufliche Zukunft bewusst zu werden, mit dem Ziel, die eigenen Ressourcen besser zu nutzen und das eigene Potenzial voll auszuschöpfen.

Vier der sechs Länderperspektiven betonen die Bedeutung einer empowernden Zusammenarbeit mit Klient*innen in einer Beratungssituation. Das geschieht durch

Bereitstellung von Informationen, Erklären des Systems und Unterstützung von Reflexionsprozessen. Durch die Verbesserung der Selbstmanagementfähigkeiten sollen die Kunden in die Lage versetzt werden, eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen.

Guide 2.0 Indikatoren für gute Beratung

Die erste Antwort, die Praktiker und Manager auf die Frage geben, welche Indikatoren ihnen sagen, dass eine Beratung erfolgreich war, waren zunächst die Fälle, in denen die Ratsuchenden einen Job oder eine Stelle in einer Trainingsmaßnahme gefunden haben und neue, messbare Fähigkeiten erworben haben. In den weiterführenden Gesprächen wurde aber deutlich, dass es für eine* Ratsuchende*n möglicherweise nicht das Beste ist, einen Job zu finden, ohne einen Beratungsprozess durchlaufen zu haben, wenn dies gegen den eigenen Willen geschieht oder sie daran hindert, bessere Jobs zu erhalten, wenn bestimmte Qualifikationen erworben werden. So sehen viele Berater*innen auch kleinere Schritte auf dem Weg der Ratsuchenden zur Beschäftigung oder Ausbildung als Indikatoren für eine effektive Praxis oder für Erfolg, wie z.B. die Erstellung des Lebenslaufs eines Kunden oder weniger messbare Ereignisse wie Momente in denen des Selbstvertrauens des Kunden wächst oder wenn Kunden, denen Orientierung und Motivation fehlten, anfangen ihre eigenen Ideen und eine positive Vision von Beschäftigung entwickeln.

Guide 2.0 Faktoren – was trägt zu guter Beratung bei?

Die von den Praktikern in dieser Untersuchung beschriebenen Faktoren, die den Weg zu einer effektiven Berufs- und Bildungsberatung ebnen, sind vielfältig und können in fünf verschiedene Kategorien unterteilt werden: Servicedesign, Haltung und Kompetenzen der Berater*innen, die Umstände in denen ein Beratungstermin stattfindet, die persönliche Situation des/der Ratsuchenden, und die Struktur des Berufs- und Bildungsberatungssystems.

Servicedesign

In diese Kategorie fallen alle Faktoren, die auch ein Leitbild beschreibt, die Art und Weise, wie eine Organisation gestaltet ist und welche Art von Beratung oder Unterstützung sie anbietet. Einige der wichtigsten Aspekte in dieser Kategorie sind die folgenden:

- Die langfristige Begleitung der Kunden scheint entscheidend für die Effektivität eines Beratungsprozesses, sowie Unterstützung bei allen konkreten Schritten - nicht nur während der Orientierungsphase, sondern auch während des Bewerbungsprozesses oder der ersten Phase an einer neuen Arbeitsstelle.
- Anbieter für Berufs- und Bildungsberatung sollten auch darauf eingestellt sein, Probleme in den Bereichen psychische Gesundheit, Sucht oder Wohnen zu erkennen und darauf zu reagieren. Junge Ratsuchende sind damit sehr häufig konfrontiert, und der Erfolg einer Berufs- und Bildungsberatung ist häufig von diesen Faktoren beeinträchtigt.
- Beratungsanbieter sollten eine stabile Beziehung zu Arbeitgeber*innen verschiedener Sektoren pflegen. Allerdings sollte das Teil der Aufgaben des Managements oder einer Person sein, die sich speziell um dieses Thema

kümmert, und nicht abhängig vom persönlichen Netzwerk der Berater*innen.

Die Berufs- und Bildungsberater*innen

Diese Faktoren stehen im Zusammenhang mit den Berater*innen und ihren Fähigkeiten, Kenntnissen und ihrer Haltung.

- Für junge Erwachsene ist es entscheidend, dass die Berater*innen als freundlich und offen wahrgenommen werden.
- Berater*innen sollten jede*n junge*n Erwachsene*n als Individuum betrachten und sich ihrer eigenen Vorurteile oder Verallgemeinerungen während des Beratungsprozesses bewusst sein.
- Berater*innen benötigen ein fundiertes Wissen über die Veränderungen in der Arbeitswelt und auf den lokalen Arbeitsmärkten.
- Berater*innen müssen in der Lage sein, eine echte und vertrauensvolle Beziehung zu den jungen Ratsuchenden aufzubauen.

Umstände unter denen eine Beratung stattfindet

Das heißt, der konkrete Rahmen einer Beratungsbegegnung zwischen Berater*in und jungen Ratsuchenden. Ein Beispiel für einen wichtigen Faktor in dieser Kategorie ist:

- Niedrigschwelliger Zugang. Dies wurde in vielen Interviews und Fokusgruppen als wesentlicher Faktor ausgedrückt und verwies sowohl auf die geografische Erreichbarkeit als auch auf die Minimierung von Aufwand oder Komplexität bei der Terminvereinbarung.

Die Situation der jungen Ratsuchenden

Verschiedene Faktoren auf der Seite der Ratsuchenden können über den Erfolg oder die Effektivität eines Berufs- und Bildungsberatungsprozesses entscheiden.

Einige der am häufigsten genannten Faktoren sind:

ob der Kunde freiwillig die Beratung aufsucht oder ob er sich dazu gezwungen fühlt. Auch wenn der/die Ratsuchende die Beratung freiwillig besucht, ist es wichtig, dass er offen und bereit ist, über seine bisherigen und aktuellen Wünsche nachzudenken und einen Lernprozess zu beginnen.

- Diese Offenheit oder Fähigkeit kann beeinträchtigt werden, wenn der/die Ratsuchende von anderen Problemen wie psychischen Erkrankungen, Sucht oder einer schwierigen Wohnsituation betroffen ist, die angegangen werden sollte, bevor oder während der Prozess der Berufs- und Bildungsberatung beginnt.

Struktur des Berufs- und Bildungsberatungssystems

Diese Faktoren betreffen die Anbieter für Berufs- und Bildungsberatung als Akteure auf dem Arbeitsmarkt und in den lokalen Netzwerken, und die folgenden Faktoren werden als wichtig erachtet, um eine effektive Beratung zu gewährleisten:

- Netzwerkbildung von Organisationen, auch bekannt als *Interagency Cooperation*.
- Eine Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards, die dazu beiträgt, das Vertrauen der Ratsuchenden in das Konzept der Berufs- und Bildungsberatung zu stärken.
- die Beratung von Unternehmen bei der Integration junger Erwachsener, die Schwierigkeiten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt hatten, sollte keine Nebensache sein.

Beispiele für gute Beratung: Ansätze, Methoden und Materialien

Während der Interviews und Fokusgruppen, insbesondere bei der Diskussion der Faktoren, die zu einer effektiven Praxis beitragen, wurden verschiedene Ansätze, Instrumente, Methoden und Techniken als effektiv oder förderlich für eine gute Berufs- und Bildungsberatung aufgeführt.

Die Sammlung dieser Beispiele von Ansätzen, Werkzeugen, Methoden und Techniken ist vielfältig und veranschaulicht die vielen Ebenen, auf denen sich das Gelingen einer Beratungssituation entscheiden und unterstützt werden kann. Dies ist ein Überblick über die verschiedenen Ansätze, die während des Untersuchungsprozesses sichtbar wurden. Eine detaillierte Liste mit allen Beispielen und Referenzen finden Sie im umfassenden Methodischen Konzept in Annex B.

Service design und Leitbild

In Bezug auf die Gestaltung einer Beratungsorganisation und deren Angebots wurden folgende Empfehlungen formuliert: eine Definition von Leitlinien, die die Bedeutung eines ganzheitlichen und klientenzentrierten Dienstes hervorhebt; der Aufbau von Teams mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund; enge Kooperation mit Sozialberatungen oder ein Angebot mit multidisziplinären Unterstützungsstrukturen, bei denen die Kunden auch Unterstützung bei psychischen Erkrankungen oder finanziellen Problemen finden können.

Tools zur Ergänzung und Verbesserung eines Beratungsprozesses

In diesem Abschnitt werden (meist digitale) Werkzeuge empfohlen. Zum Beispiel Tests, die Talente und Potenziale eines Kunden bewerten. Z.B. eine Online-Plattform, die in der Lage ist, aktuelle Stellenangebote regionaler Arbeitgeber mit den Lebensläufen von Ratsuchenden

abzugleichen. Ein weiteres Werkzeug, das verwendet und empfohlen wird, ist die Anwendung von Microsoft Teams, da das einen informellen und unmittelbaren Kontakt mit den jungen Erwachsenen oder ganzen Gruppen ermöglicht und gleichzeitig die Möglichkeit bietet, vertrauliche Informationen auszutauschen, da das Programm DSGVO-Standards entspricht.

Aktivierungsmaßnahmen

Viele Verfahren, die innerhalb eines Beratungsprozesses als wirksam erachtet werden, können als Aktivierungsmaßnahmen bezeichnet werden. Ein Beispiel dafür ist die "School of 2nd Chance", die Menschen ohne formalen Abschluss ein Umfeld mit stärkerer, individueller Förderung bietet, in dem sie einen Abschluss nachholen können. Weitere Beispiele sind verschiedene Arten von Praktika oder Trainings, die in ein Unterstützungsprogramm eingebettet sind, das Ratsuchenden und Arbeitgeber*innen Unterstützung bietet.

Politische Förderung und Forschungsergebnisse

Hervorgehoben wurden auch politische Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse junger Erwachsener eingehen und Mittel zur Förderung eines qualitativ hochwertigen Angebots für Beratung, Beschäftigungsförderung und Weiterbildung bereitstellen. Eine Forschungsarbeit über die Umsetzung und Wirksamkeit von Angeboten und zu den psychologischen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, wurde ebenfalls als bedeutsam beschrieben.

Herausforderungen und Handlungsbedarfe

In den Interviews und Fokusgruppen wurde auch thematisiert, was in der Berufs- und Bildungsberatung nicht gut funktioniert und die Herausforderungen, die Berater*innen, Manager*innen und die jungen Ratsuchenden derzeit sehen.

Diese Zusammenfassung gibt Aufschluss über einige ausgewählte Aspekte, die von den drei Stakeholdergruppen erwähnt wurden. Eine detailliertere Beschreibung finden Sie im umfassenden Methodenkonzept.

Perspektive der Berater*innen

In Fokusgruppen und Interviews äußerten die meisten Berater*innen ihren Wunsch nach mehr beruflicher Weiterbildung. Sie kritisierten den Mangel an passenden Angeboten oder hatten über mehrere Jahre nicht die Möglichkeit an Weiterbildung teilzunehmen.

In allen lokalen Kontexten haben die Berater*innen die hohe Zahl der zu verfolgenden Fälle als herausfordernd bezeichnet. Der Zeitmangel für eine individuelle Beratung mit jedem Kunden wird durch hohe bürokratische Anforderungen noch verstärkt.

Die Arbeit mit jungen Erwachsenen nach ihren Bedürfnissen und der Versuch, Zielvorgaben oder Finanzierungsanforderungen zu erreichen, wie z.B. eine bestimmte Anzahl von Vermittlungen in Arbeits-/Ausbildungsplätzen, kann für Berater*innen zu einem Konflikt werden, wenn sie das Gefühl haben, dass ein junger Kunde zusätzliche Unterstützung oder Zeit benötigt, aber ihnen die Ressourcen fehlen, sie öfter zu sehen.

Die Perspektive der Manager*innen von Beratungsanbietern

Eine Herausforderung für die Manager*innen war die Frage der Finanzierung ihrer Dienstleistungen. Sie sehen, dass Berater*innen mit hohen Fallzahlen zu kämpfen haben und dass dadurch die Effektivität ihrer Arbeit geringer ist. Andererseits sind die Finanzierungsquellen begrenzt und die Beantragung unterschiedlicher Förderungen bedeutet auch immer mehr Bürokratie und Verwaltungsaufwand für die Organisation.

Die Führungskräfte sehen auch, dass die Beratungsangebote der Zielgruppe der jungen Erwachsenen nicht bekannt sind. Sie identifizieren eine Lücke in der zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit sowie die Notwendigkeit, das Konzept der Berufs- und Bildungsberatung weiter in den öffentlichen Diskurs zu bringen.

Die Manager sahen auch einen großen Bedarf, stärker direkt mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, um den Ratsuchenden vielfältigere Stellenangebote oder Praktika bieten zu können. Sie erkannten auch die Notwendigkeit, Beratung für Arbeitgeber*innen anzubieten und ihnen verschiedenen Möglichkeiten zu erläutern, die die Arbeitgeber haben, um jungen Erwachsenen einen Arbeitsplatz anzubieten oder sie bei eventuellen Verwaltungsaufgaben zu unterstützen.

Perspektive der jungen Erwachsenen

Viele Teilnehmer*innen der Fokusgruppen beschrieben Erfahrungen aus Beratungssitzungen, bei denen sie sich von Berater*innen nicht als Individuum wahrgenommen fühlten und als "Problem", "Zahl" oder "nur ein anderer Fall" angesehen wurden. Dieses Gefühl führte manchmal zu einem inneren Widerstand gegen den gesamten Prozess und schürte Zweifel am Nutzen von Berufs- und Bildungsberatung. Für sie war der wichtigste Faktor eines effektiven Beratungsprozesses eine echte Begegnung mit dem/der Berater*in.

Viele Ratsuchende waren sich des Drucks der Beratungsorganisationen bewusst, und dass diese Quoten erfüllen und den Erfolg ihrer Arbeit gegenüber den Geldgebern begründen müssen. Einige erlebten auch, wie sie in die Richtung der Arbeitsmarktbedarfe gedrängt wurden oder an Trainings teilnehmen sollten, die nicht ihren beruflichen Wünschen entsprachen. Die meisten jungen Menschen waren sich einig, dass Berufs- und Bildungsberatung die Autonomie fördern und nicht quotenbasiert sein sollte.

Es wurde auch angemerkt, dass die Verfügbarkeit von Berufs- und Bildungsberatungsangeboten stärker an Schulen und anderen Orten beworben werden sollte, und dass die Internetauftritte stärker der jungen Zielgruppe angepasst werden sollten.

Als ein Problem wurde von den jungen Erwachsenen die Sprache benannt, die teilweise in Beratungssituationen verwendet wird. Sie fühlten sich eingeschüchtert von einer ihnen fremden Fachsprache, die sie auch als "Beratungsjargon" bezeichneten und die keine Verbindung zu ihrer Welt hat.

Zusammenfassung und Bedeutung der Ergebnisse für das Projekt

Für diese Arbeit wurden 184 Berater*innen, Manager*innen und junge Erwachsene in Interviews und Fokusgruppen einbezogen. Die Ergebnisse zeigen ein breites und facettenreiches Bild von Berufs- und Bildungsberatung in den sechs Städten Tampere, Dublin, Triest, Marseille, London und Berlin. Obwohl die Rahmenbedingungen und Strukturen aufgrund der nationalen Gesetzgebung, Finanzierungsstrukturen und -traditionen unterschiedlich sind, sind die Ansichten über eine effektive Umsetzung von Berufs- und Bildungsberatung in vielerlei Hinsicht miteinander verbunden und Herausforderungen und Entwicklungsbedürfnisse werden in den verschiedenen

lokalen Kontexten geteilt. Die Wahl eines partizipativen Ansatzes für das Projekt Guide 2.0 ermöglicht es, verschiedene Stakeholderperspektiven sichtbar zu machen und besondere regionale Gegebenheiten und Besonderheiten hervorzuheben. Diese können deutlicher in dem vollständigen methodischen Konzept nachgelesen werden.

Die theoretischen Perspektiven auf effektive Beratung betonen einen ganzheitlichen Ansatz zur Beratung und den Empowerment-Aspekt von Beratung.

Berater und Manager teilen diese Auffassung von effektiver Praxis, obwohl ihre Einschätzung von Erfolg und Effektivität in ihrem Alltag auch damit verbunden ist, für ihre Kunden Praktika oder Trainingsmaßnahmen zu finden. Für die jungen Erwachsenen als Kund*innen ist Berufs- und Bildungsberatung besonders effektiv, wenn sie sich als Individuen wahrgenommen fühlen und Unterstützung über einen längeren Zeitraum und mit allen Aufgaben und Hindernissen auf dem Weg in eine Beschäftigung oder Ausbildung erfahren.

Deutlich wurde auch, dass die Faktoren die für das Gelingen guter Beratung wesentlich sind oder dazu beitragen sehr vielfältig sind. Es wird deutlich, dass der Erfolg oder die Qualität eines Beratungsangebot oder einer Begegnung zwischen einem/einer Berater*in und einem/einer Ratsuchenden auf sehr verschiedenen Ebenen beeinflusst werden kann.

Die von den Guide 2.0 Zielgruppen als besonders wichtig hervorgehobenen Faktoren, werden im Folgenden zusammengefasst:

*Angebote für gute und effektive Berufs- und Bildungsberatung sind unabhängig und leicht zugänglich, bieten eine sichere Umgebung für Ratsuchende und Berater*innen. Während einer Beratung bauen Ratsuchende*r und der Berater*in eine echte und konstruktive Beziehung auf, um an den Bedürfnissen des/der jungen Erwachsenen zu arbeiten und ihn/sie zu ermutigen,*

*Selbstvertrauen zu stärken, Kontrolle zu übernehmen und sich in der Gesellschaft zu engagieren. Je nach Bedarf und eigenen Wünschen des/der Ratsuchenden kann dies ein langfristiger Orientierungs- und Entwicklungsprozess oder die sofortige Unterstützung bei der Suche nach Arbeit, einschließlich der Unterstützung in der ersten Arbeitsphase sein. Die Berater*innen handeln professionell und haben die Möglichkeit ihre Fähigkeiten und Kenntnisse regelmäßig zu aktualisieren, insbesondere im Hinblick auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt. In einem effektiven Beratungssystem mit guter akteursübergreifender Zusammenarbeit können andere Themen des Jugendlichen, wie z.B. Wohnen oder psychische Gesundheit, adäquat angegangen werden und ein vielfältiges Netzwerk mit Arbeitgebern erleichtert Übergänge.*

Leider finden wir viele der genannten Faktoren auch in der Liste der bestehenden Lücken und Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Für viele von ihnen wird die Verbesserung durch finanzielle oder strukturelle Barrieren innerhalb des Beratungssystems behindert, wie beispielsweise die hohe Arbeitsbelastung der Berater*innen oder die unzureichende Unterstützung bei psychischen Problemen junger Erwachsener.

Dieser Abschnitt über die Lücken und Herausforderungen gibt uns die deutlichsten Hinweise, wie Guide 2.0 die Debatte über die kontinuierliche berufliche Entwicklung von Berufs- und Bildungsberater*innen weiter bereichern kann.

Wir sehen, dass die Fallstudien von Guide und Guide+ mit den Kompetenzen und Themen, die sie behandeln, nach wie vor sehr relevant sind und mit vielen der aktuellen Bedarfe und Herausforderungen übereinstimmen, die in dieser Arbeit aufgezeigt wurden. So steht beispielsweise die Kompetenz "Ethische Praxis" in engem Zusammenhang mit dem Konflikt, den Berater*innen und Manager*innen zwischen

einem ganzheitlichen Beratungsprozess und dem Work-First-Ansatz erleben. Die Kompetenz "Operieren in Netzwerken und Partnerschaften aufbauen" entspricht einem der am häufigsten genannten Bedürfnisse nach einer stärkeren organisationsübergreifenden Zusammenarbeit und dem Netzwerkaufbau mit Arbeitgeber*innen.

Es ist aber auch klar, dass die Entwicklung neuer Fallstudien notwendig sein wird, um Materialien für die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung von Berater*innen anzubieten, die den aktuellen Herausforderungen der Berufs- und Bildungsberatung entsprechen. Der sich schnell verändernde Arbeitsmarkt stellt vielfältige Anforderungen an jungen Menschen und Berater*innen um ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ zu erhalten, genauso wie gut informierte Entscheidungen des Managements von Beratungsanbietern. Die vorgesehenen Fallstudien-Themen stimmen mit den Themen überein, die von den Beteiligten in dieser Untersuchung angesprochen wurden, und bilden zusammen eine Grundlage für die internationale Community of Practice, um zu entscheiden, welche Kompetenzen und Beratungskontexte in den sieben Fallstudien adressiert werden, die im Laufe des Projekt Guide 2.0 entstehen werden.

Der nicht ausreichende Zugang zu beruflicher Weiterbildung für Berater*innen war eine der am häufigsten festgestellten negativen Punkte. Dies unterstreicht die Bedeutung einer weiteren Bereicherung der Debatte über die berufliche Weiterbildung im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung. Die Berater*innen gaben an, dass die Hindernisse für die Teilnahme meist ein Mangel an Zeit und keine Unterstützung durch ihre Organisation seien. Genau an dieser Stelle will Guide 2.0 die Lücke schließen, indem es offen zugängliche Online-Lernmaterialien anbietet, die in verschiedenen Kontexten einsetzbar sind.