



**EUROPÄISCHE
STIFTUNG**

zur
Verbesserung der
Lebens- und
Arbeitsbedingungen



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

PANORAMA

Lebens-

begleitende

Berufsberatung:

Europäische

Fallstudien

Lebensbegleitende Berufsberatung Europäische Fallstudien

Verfasser:

Sylvie Chiousse, Patrick Werquin

Mai 1998

Thessaloniki 1999

Herausgegeben von:

CEDEFOP – Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung
Marinou Antipa 12, GR-57001 Thessaloniki

Postadresse:

PO Box 27 – Finikas, GR-55102 Thessaloniki

Tel.: (30-31) 490 111

Fax: (30-31) 490 102

E-mail: info@cedefop.gr

Homepage: www.cedefop.gr

Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

und

EUROPÄISCHE STIFTUNG für die Verbesserung
der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland

Tel.: (353-1) 204 31 00

Fax: (353-1) 282 64 56

E-mail: postmaster@eurofound.ie

Homepage: www.eurofound.ie

Das Zentrum wurde durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75
des Rates der Europäischen Gemeinschaften errichtet,
zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 251/95 vom
6. Februar 1995 und Verordnung (EG) Nr. 354/95 vom
20. Februar 1995.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999

ISBN 92-828-5986-X

© Europäische Gemeinschaften, 1999

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Technische Produktion mit DTP: Typo Studio, Thessaloniki

Printed in Greece

Sylvie Chiousse und Patrick Werquin

Sylvie Chiousse ist promovierte Soziologin.

Patrick Werquin ist promovierter Wirtschaftswissenschaftler und befaßt sich schwerpunktmäßig mit Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von Jugendlichen.

Vorwort

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Thessaloniki) und die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin) haben in den vergangenen Jahren verschiedene Projekte zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und beruflichen Wiedereingliederung von Erwachsenen durchgeführt.

Die vorliegende Publikation will eine zusammenfassende Darstellung der wichtigsten Ergebnisse dieser Arbeiten liefern und den politischen Entscheidungsträgern und Praktikern vor Ort Anregungen für Maßnahmen im Bereich der lebensbegleitenden Berufsberatung geben, um alle Erwerbspersonen während der verschiedenen, von ihnen zu bewältigenden Übergangsphasen zu unterstützen.

In einer Zeit, in der die Jugendarbeitslosigkeit besonders hoch und die Spirale der Langzeitarbeitslosigkeit besonders schwer zu durchbrechen ist, erweisen sich die sozioprofessionelle Eingliederung von Jugendlichen und die Wiedereingliederung von Erwachsenen als Schlüsselprobleme. Die Schwierigkeiten, vor denen viele Menschen in der Europäischen Union infolge der Wirtschaftskrise stehen, rücken die Hilfs- und Beratungsaufgaben im beruflichen Bereich in den Mittelpunkt der aktuellen Politik.

Die Europäische Union zeigt sich entschlossen, mittels der verschiedenen formulierten Politiken und der in den vergangenen Jahren durchgeführten Gemeinschaftsprogramme die Lösung dieser Probleme voranzutreiben.

Unter Titel VIII (Sozialpolitik) des Vertrags von Maastricht, im Weißbuch „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung“ (1993) der Europäischen Kommission, auf dem Europäischen Rat von Essen (1994) und im Weißbuch der Kommission zur allgemeinen und beruflichen Bildung „Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ (1995) wurden die wichtigsten Handlungsgrundlagen bereits formuliert.

In ihrer Mitteilung „Für ein Europa des Wissens“ aus dem Jahre 1997 führt die Kommission die Förderung der Beschäftigung und insbesondere die Notwendigkeit eines neuen Ansatzes für die berufliche Eingliederung als zwei ihrer wichtigsten Ziele auf.

Die Mitgliedstaaten haben auf dem Beschäftigungsgipfel in Luxemburg (1997) Entschlüsse zur Beschäftigung angenommen, welche die verschiedenen, in den Mitgliedstaaten zu ergreifenden Maßnahmen festlegen. Bezüglich der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung sollen die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, daß

„[...] allen Jugendlichen ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, einer Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen, die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme ermöglicht wird, ehe sie sechs Monate lang arbeitslos sind;

98

Lebensbegleitende Berufsberatung
Europäische Fallstudien

Vorwort

den arbeitslosen Erwachsenen durch eines der vorgenannten Mittel oder generell durch individuelle Betreuung in Form von Berufsberatung ebenfalls ein Neuanfang ermöglicht wird, ehe sie zwölf Monate lang arbeitslos sind.“

Die berufliche Eingliederung von Jugendlichen sowie die gesamte Problematik der Übergangsphase Schule/Ausbildung – Beschäftigung werden vermutlich den Schwerpunkt des europäischen Programms (der europäischen Programme) bilden, das (die) die Programme Leonardo da Vinci und Sokrates ablösen wird (werden).

Das CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) und die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen haben verschiedene Projekte und Arbeiten zum Schwerpunktthema der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen bzw. der Wiedereingliederung von Erwachsenen durchgeführt.

Seit 1991 hat die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen das Programm Eurocounsel zur Rolle der Berufsberatung für Erwachsene entwickelt. Das CEDEFOP hat schrittweise zwei große Themenbereiche bearbeitet: „Die Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren“ und „die soziale und berufliche Integration auf lokaler Ebene“.

Bei beiden Institutionen wurden diese Projekte anhand von Studien und Arbeiten realisiert, die in den Mitgliedstaaten initiiert und in Form von Pilotprojekten durchgeführt wurden. Über jedes Projekt wurden folglich nationale Berichte und Syntheserichtlinien verfaßt. Alle diese Berichte stellen die Grundlage der vorliegenden Publikation dar.

Obwohl sich die erstgenannte Institution vorwiegend mit Erwachsenen und die zweite vorwiegend mit Jugendlichen befaßt, ergänzen die ermittelten Ergebnisse einander hervorragend und dienen der Entwicklung eines geschlossenen Ansatzes für die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung durch eine lebensbegleitende Beratung.

Es steht zweifelsfrei fest, daß eine angemessene Beratung und ein lebenslanger Lernprozeß in den Übergangsphasen, die jeder durchmacht, entscheidende Bedeutung für die Eindämmung des Risikos künftiger Arbeitslosigkeit haben und sowohl aktive Hilfe als auch vorbeugende Maßnahmen umfassen müssen.

Die Hilfs- und Beratungsdienstleistungen erweisen sich daher als notwendig, um den einzelnen während solcher Übergangsphasen zu unterstützen. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der betroffenen Personenkreise und ihrer Probleme gibt es jedoch keine einheitlichen Lösungen, sondern eine Reihe von spezifischen Angeboten zur Verbesserung oder Veränderung einer als problematisch oder nicht zufriedenstellend erachteten Situation. Die langjährigen Erfahrungen mit Berufsberatungsmaßnahmen, die Vielfalt von Akteuren und die gestiegenen Bedürfnisse des einzelnen haben eine große Zahl unterschiedlicher Probleme offengelegt, die sich kaum durch zentralisierte oder pauschale Maßnahmen lösen lassen: Ein in sich geschlossener Ansatz, der die Sozialpartner und eine Reihe lokaler Einrichtungen einbezieht, hat bisher die besten Ergebnisse erbracht. Gleichwohl sollten auf europäischer und nationaler Ebene die zentralen Leitlinien festgelegt werden, die jeder Beratungsanbieter an sein jeweiliges Umfeld anpassen kann, um dezentralisierte, lokale und individuelle Hilfs- und Betreuungsmaßnahmen anbieten zu können. Genau diese Aufgabe hat sich diese Publikation gestellt, deren Koordinierung Pascaline Descy für das CEDEFOP übernommen hat.

13. Mai 1998

Clive Purkiss

Direktor der Europäischen Stiftung
für die Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen

Johan van Rens

Direktor des Europäischen Zentrums
für die Förderung der Berufsbildung

98

Lebensbegleitende Berufsberatung
Europäische Fallstudien

Vorrede

Diese Publikation liefert eine Zusammenfassung der Ergebnisse des Projekts Eurocounsel, das seit 1991 von der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen über die Rolle der Berufsberatung für Erwachsene wahrgenommen wird, sowie einer Reihe von Projekten, die nacheinander vom CEDEFOP durchgeführt wurden. Letzteres hat Arbeiten zur „Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft“ erstellt (Chisholm, 1994). Eine jüngere Arbeit befaßt sich mit der „sozialen und beruflichen Integration auf lokaler Ebene“ (Stathopoulos, 1997). Der Eurocounsel-Bericht (1997) untersucht „die Rolle der Beratung für Erwachsene und der Arbeitsmarktberatung auf einem Arbeitsmarkt im Wandel“ (siehe ergänzende Literaturhinweise am Ende der Publikation).

Bei der Erstellung der vorliegenden Zusammenfassung ergaben sich dreierlei Schwierigkeiten, auf die vor Beginn der Lektüre hingewiesen werden sollte.

So sind die Texte zunächst hinsichtlich des untersuchten Gegenstands nicht a priori homogen. Sowohl die Fragestellungen als auch die verwendeten Kategorien sind unterschiedlich, ja sogar weit voneinander entfernt. Jugendliche und Erwachsene werden in der gesamten wissenschaftlichen Literatur und in allen öffentlichen Aktionsprogrammen immer als zwei verschiedene Gruppen behandelt.

Außerdem handelt es sich bei diesen Arbeiten zum Teil bereits um zusammenfassende Darstellungen. Die Ausarbeitung des vorliegenden Berichts erwies sich daher insofern als besonders heikel, als das Risiko bestand, daß gewisse Aspekte der zugrundeliegenden nationalen Berichte – die in gewisser Weise zweimal zusammengefaßt wurden – verloren gehen konnten. Überdies besteht der Zweck dieser nationalen Studien im wesentlichen darin, Empfehlungen für Verbesserungen der in Frage kommenden Dienstleistungen auszusprechen: Von daher nehmen diese Syntheseberichte vor allem auf nicht erbrachte oder mangelhafte Dienstleistungen direkten Bezug, während effiziente Maßnahmen oft eher am Rande erwähnt werden. Ein Rückgriff auf die Ausgangstexte erschien daher manchmal zur Erhellung der Argumentation angebracht.

Die europäische Dimension schließlich wird nur im Bereich von Maßnahmen zur Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität deutlich. Ansonsten bewegen sich alle Akteure, die im Rahmen der in den Dokumenten beschriebenen Maßnahmen tätig werden, auf lokaler Ebene: Stadt, Region – und sogar Stadtteilebene.

Dennoch eignet sich dieser Komplex von Arbeiten für einen allgemeinen Überblick über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die durchgeführten oder in Betracht zu ziehenden Beratungsdienstleistungen, mit denen die Erwartungen potentieller oder künftiger Nutzer erfüllt werden sollen. Hierin liegt übrigens einer der wesentlichen Vorteile der Verwendung der nationalen Berichte als Grundlage für diesen Synthesebereich: Die nationalen Berichte stellen wertvolle Informationsquellen über den Ablauf dieser Dienstleistungen in einem klar definierten Rahmen dar, ohne daß eine komparative oder internationale Dimension zugrundegelegt würde. Dieses Synthesedokument stützt sich also auf Erfahrungen in der Praxis, die an verschiedenen Orten, mit verschiedenen Personengruppen und verschiedenen Zielsetzungen gemacht wurden. Die Daten, auf denen dieser Bericht beruht, sind daher nicht a priori harmonisiert und homogen und verleihen den eher theoretischen Konstrukten, die für gewöhnlich im Bereich der Berufsberatung entwickelt werden, Sinn und Substanz.

98

Vorwort	4
Vorrede	8
Einleitung	15
1. Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen	21
1.1. Methodische Probleme bei der Ermittlung der Zielgruppen	21
1.2. Ausgegrenzte Personen, die der beruflichen oder sozialen (Wieder)eingliederung bedürfen	23
1.3. Von Ausgrenzung bedrohte Personen	24
1.4. „Scheinbar problemfreie“ Personen	27
1.5. Gruppen, die unter den Folgen der wirtschaftlichen Entwicklung leiden	29
2. Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen	31
Das Beratungsangebot kann alle Lebensbereiche umfassen. Man sollte sich vergegenwärtigen, daß jede Person im Laufe ihres Lebens verschiedene, vielfältige Arten von Übergangsphasen zu bewältigen hat. Um diese zu erleichtern, gibt es keine einheitliche, vorgefertigte Lösung; die Bedürfnisse und Forderungen müssen in jedem Einzelfall präzise ermittelt und analysiert werden.	
2.1. Die spezielle Frage der beruflichen Eingliederung	32
Die unzureichende Arbeitsnachfrage, der sich die Erwerbspersonen gegenübersehen, stellt nach wie vor die Hauptursache der Arbeitslosigkeit dar. Wenn offene Stellen angeboten werden, dann kann eine Person sie nur besetzen, wenn sie Vertrauen weckt. Dies erfordert auch die Anerkennung durch das Umfeld der betreffenden Person und durch die Arbeitswelt. Das heißt, man muß den Jugendlichen helfen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden.	
2.1.1. Der persönliche Aspekt: Stärkung von Selbstwertgefühl und Entschlußkraft	33
In diesem Bereich bedarf es einer Vorbedingung, auf die durch Beratungsmaßnahmen kein Einfluß genommen werden kann: Die betreffenden Personen müssen ihre Probleme offenlegen, um beraten werden zu können. Gleichwohl lautet das Schlüsselwort hier Motivierung oder, häufiger noch, erneute Motivierung.	

- 2.1.2. Vernetzung** 35
 So wirksam sich eine Vermittlungstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt oder im Bereich der Berufsberatung auch erweisen kann, so muß den Betroffenen dennoch geholfen werden, ihr eigenes Netz aufzubauen und zu aktivieren. Die Mobilisierung persönlicher Netze ist sehr häufig Voraussetzung für die berufliche und in jedem Fall für die soziale Eingliederung.
- 2.1.3. Den Wert der absolvierten Ausbildung verdeutlichen** 36
 Den Jugendlichen dabei zu helfen, ihre potentiellen Arbeitgeber von ihren Fähigkeiten zu überzeugen, ist ein sehr wichtiger Aspekt der ihnen angebotenen Hilfen. Sehr wenige Jugendliche werden in einem Beruf eingestellt, der ihrer Fachausbildung entspricht. Der Mangel an Arbeitsplätzen ist so groß, daß es längst nicht mehr undenkbar erscheint, eine Beschäftigung anzunehmen, die nicht den eigenen Kompetenzen entspricht. Gleichzeitig muß man die Jugendlichen überzeugen, daß sie frühzeitig ihre Kompetenzen unter Beweis stellen sollten. Vor allem müssen auch die Absolventen von Fachschulen und berufsbildenden Schulen ihre Erfahrungen und Kompetenzen deutlich machen.
- 2.2. Die Frage der Wiedereingliederung** 39
 Vom Problem der beruflichen Wiedereingliederung sind nicht nur Jugendliche betroffen. Die Uneinheitlichkeit der betroffenen Gruppen erfordert eine Differenzierung der diesbezüglichen Maßnahmen, die eine größere Vielfalt von Kriterien berücksichtigt. Paradoxiere Weise sollte man nicht zögern, vor einer möglichen Einstellung die Aufnahme von arbeitsähnlichen Tätigkeiten zu fördern – ehrenamtliche Aufgaben oder Tätigkeiten im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen – die dem Betroffenen helfen können, sich wieder an einen Arbeitsrhythmus und eine Arbeitsdisziplin zu gewöhnen.
- 2.2.1. Wieder zu einer gesellschaftlichen Aufgabe verhelfen** 40
 Die wichtigste Empfehlung lautet hier, daß den Betroffenen wieder das Gefühl vermittelt werden sollte, nützlich zu sein. Die Aufnahme von ehrenamtlichen Tätigkeiten kann hierzu beitragen.
- 2.2.2. Temporäre Wiedereingliederung** 42
 In diesen Bereich fallen auch die Maßnahmen der staatlichen Beschäftigungspolitik. Sie sind als eine Übergangsphase beispielsweise zur Beschäftigung oder zum Ruhestand zu sehen.
- 2.2.3. Wiedereingliederung in einem anderen Rahmen** 44
 Hinsichtlich der Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten sollte der Arbeitsmarkt nicht der einzige Handlungsschwerpunkt bleiben, weshalb die Erschließung neuer Chancen gefördert werden sollte. Die Gründung eines eigenen Unternehmens erscheint hier als ein möglicher Weg.
- 3. „Institutionelle“ Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten** 47
 Der Gedanke der Prävention liegt allen Maßnahmen zugunsten von Personen zugrunde, die nicht unmittelbar von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung bedroht sind. Diese Art der Problembetrachtung hat sich auf internationaler Ebene erst in jüngerer Zeit durchgesetzt und befindet sich im Einklang mit den mittel- und langfristigen Maßnahmen der Europäischen Union wie beispielsweise der lebenslangen Weiterbildung oder der Beratung und Betreuung auch von Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Es scheint daher, daß die berufliche Weiterbildung vor allem als Schutz gegen das Risiko künftiger Arbeitslosigkeit wirkt und zur

98

Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen beiträgt. Als weitere Problematik ist jüngst die Finanzierung privater Beratungsangebote in den Blickpunkt gerückt, denn hier besteht das Risiko, daß lediglich Personen mit ausreichenden finanziellen Mitteln Zugang zu diesem Angebot erhalten.

- | | | |
|---------------|---|----|
| 3.1. | Verbesserung der Dienstleistungen für den einzelnen Ratsuchenden | 48 |
| | Um eine Feinanalyse der Situation einer Person zu ermöglichen und um das bestmögliche Hilfsangebot für sie bereitstellen zu können, muß die Beratung auf lokaler Ebene erfolgen und individuell angepaßt werden. | |
| 3.1.1. | Individuell abgestimmte Hilfe | 49 |
| | Eine individuell abgestimmte Hilfe erlaubt dem Berater eine genaue Analyse der Situation der ratsuchenden Person. Dies stärkt auch das Vertrauen des Betreffenden in die Stichhaltigkeit und den erhofften Nutzen der angebotenen Dienstleistungen. | |
| 3.1.2. | Eine Aktivierungsfunktion | 52 |
| | Die Dienstleistungen sollen im wesentlichen betreuenden Charakter haben. Der einzelne soll bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Verbesserung seiner Situation unterstützt werden. | |
| 3.1.3. | Eine Gesamtperspektive: von der punktuellen Unterstützung zur Lebensplanung | 54 |
| | Die Hilfe und Unterstützung durch die Beratungsanbieter soll sich nicht auf berufliche Übergangphasen beschränken. Es gilt auch, die gesamte Lebensperspektive des Betreffenden im Auge zu behalten und sowohl alle beruflichen als auch außerberuflichen Lebensaspekte zu berücksichtigen. | |
| 3.1.4 | Förderung der Prävention | 57 |
| | Die Beratung soll auf einer breiteren Basis angeboten und zur selbstverständlichen Alltagspraxis werden. Sie muß ex-ante erfolgen und zudem Leistungen anbieten, bevor Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung eingetreten sind. | |
| 3.2. | Überprüfung der Konzeption und Strukturierung der Dienstleistungen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene | 60 |
| | Obwohl die betroffenen Personenkreise und die angebotenen Dienstleistungen sich von Staat zu Staat, ja sogar von Region zu Region bzw. Stadt zu Stadt stark unterscheiden, gilt es grundsätzliche Richtlinien festzulegen, die jeder an das Umfeld anpassen kann, in dem er tätig ist. | |

3.2.1. Eine spezielle Politik auf europäischer und nationaler Ebene	61
Es bedarf einer Grundsatzklärung, die die Prioritäten und wichtigsten Handlungsleitlinien auf europäischer und nationaler Ebene sowie garantierte Mindestnormen festlegt, um die Beratungspraxis in der Europäischen Union zu harmonisieren.	
3.2.2. Ein pluridisziplinärer und ganzheitlicher Ansatz	63
Es gilt es nicht nur, den einzelnen zu beraten, sondern auch, die angebotene Leistungspalette zu erweitern oder die Ratsuchenden gegebenenfalls an andere Netzwerke weiterzuverweisen.	
3.2.3. Verknüpfung aktiver und passiver Maßnahmen	66
Zu diesem Punkt liegen bereits sehr konkrete Empfehlungen vor. Zum einen sollte der einzelne seinen Anspruch auf Sozialleistungen nicht verlieren, wenn er den Übergang von einer passiven zu einer aktiven Maßnahme vollzieht oder ein eigenes Unternehmen gründet. Es müssen daher enge Kontakte zwischen den Institutionen unterhalten werden, die für die beiden betroffenen Bereiche – den sozialen und den ökonomischen – zuständig sind. Zum anderen müßten bei den aktiven Maßnahmen systematischer die für die lokale Wirtschaftsförderung zuständigen Einrichtungen oder Behörden einbezogen werden. So könnten Lösungen unter anderem in der Förderung von KMU bestehen, in der Schaffung neuer Arbeitsplätze oder Dienstleistungen sowie in der Unterstützung der Selbständigkeit.	
3.2.4. Die Frage der Ausbildung der Berater und die (Neu)definition ihrer Aufgaben	69
Die Berufsberater selbst bedürfen ebenfalls einer auf nationaler Ebene zertifizierten Ausbildung sowie späterer Weiterbildungsmaßnahmen, die sie zu einer spezialisierten Beratungstätigkeit befähigen. So erfordert die Beratung im Hinblick auf Unternehmensgründungen beispielsweise eine gründliche Kenntnis der lokalen Wirtschaftslage.	
Schlußfolgerungen	73
Anhang	77
Methoden zur Bewertung der Beratungsleistungen	77
Defizite beseitigen – die Bewertungen: im Spannungsfeld zwischen quantitativen und qualitativen Aspekten	78
Methodische Probleme	78
Bewertungen für eine Kosten-Nutzen-Analyse	81
Bewertung der Abstimmung der Dienstleistungen auf die Bedürfnisse der Nutzer	82
Glossarium der wichtigsten verwendeten Abkürzungen	83
Literaturhinweise	84
Syntheseberichte	84
Nationale Berichte	84
Lokale Berichte	85
Zusätzliche Literaturhinweise	86

98

Einleitung

Einleitung

Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Ländern der Europäischen Union – von 3,7% im Jahre 1975 auf 10,9% im Jahre 1996¹ - hat im Laufe der Zeit eine Reihe von Fragen hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt, mit denen den Menschen bei der Überwindung dieser Krisenphase geholfen werden könnte. Und tatsächlich scheint bei der Beschreibung der Probleme bestimmter Personengruppen, die teilweise durch öffentliche Maßnahmen unterstützt werden, die Arbeitslosigkeit allgegenwärtig (siehe Tabellen 1 und 3). Diese Sichtweise täuscht jedoch in zweifacher Hinsicht.

So sind zunächst die Arbeitslosen im Sinne der „institutionellen“ Definitionen – es existieren immer jeweils mehrere Definitionen und Kategorien – gewiß nicht die einzige Personengruppe, die die ständige Aufmerksamkeit der Behörden, der verschiedenen Institutionen oder sogar der Verbände verdient, die sich die Beratung und Unterstützung von Personen in Schwierigkeiten zum Ziel gesetzt haben. Solche Schwierigkeiten können wirtschaftlicher Natur und direkt durch den Verlust des Arbeitsplatzes bzw. das Fehlen eines Arbeitsplatzes oder einer Einkommensquelle bedingt sein, doch können die Risiken, denen sich die Bürger der Europäischen Union ausgesetzt sehen, auch andere Ursachen haben. In diesem Zusammenhang sind natürlich soziale und kulturelle Integrationsprobleme zu nennen sowie gesundheitliche Probleme und alle anderen Arten von Defiziten oder Behinderungen. Dennoch bleibt die Arbeitslosigkeit das gefürchtetste und am heftigsten – oft vergeblich – bekämpfte Problem, und die in der Europäischen Union registrierten 18 Millionen Arbeitslosen sind fast immer der Personenkreis, zugunsten dessen am häufigsten von öffentlicher Seite Maßnahmen ergriffen werden. Bei diesen Maßnahmen werden immer wieder andere Schwerpunkte gesetzt, so daß einmal die Arbeitslosen insgesamt unterstützt werden, ein andermal dann Frauen, Jugendliche, Zuwanderer oder Langzeitarbeitslose, wobei die Beschäftigungslosigkeit immer das gemeinsame Kennzeichen aller dieser Gruppen bleibt.

Diese Sichtweise der Situation, die direkte Maßnahmen zugunsten des Einzelnen impliziert, vermittelt überdies ein verzerrtes Bild, weil sie die These zu stützen scheint, daß die Arbeitslosigkeit das Ergebnis eines unzureichenden Arbeitsangebots darstellt. Sie entspringt dem Gedanken, daß in diesem Problembereich nur eine einzige sinnvolle Frage gestellt werden kann: Was ist zu tun, damit beschäftigungslose Personen, die einen Arbeitsplatz suchen, Zugang zu offenen Stellen erhalten? Bei der Suche nach Lösungen geht es dann immer um die Verlängerung der Erstausbildung, um die Förderung der Zertifizierung

¹ Europäische Kommission, 1997

1

Tabelle 1

Einige Indikatoren der Europäischen Union für das Jahr 1996 – Insgesamt

	Erwerbsquote ¹	Arbeitslosenquote ²	Jugendarbeitslosigkeit ³	Quote der Langzeit-Arbeitslosen ⁴	20-24 jährige Jugendliche in Studium oder Ausbildung ⁵
Europa der 15	67,7	10,9	21,8	48,2	37,0
Belgien	62,8	9,8	22,9	61,2	41,4
Dänemark	81,1	6,9	10,6	26,6	48,5
Deutschland*	68,9	8,9	9,6	47,8	37,0
Griechenland	63,0	9,6	31,0	56,7	30,2
Spanien	60,6	22,1	41,9	52,9	44,6
Frankreich	68,8	12,4	28,9	38,3	42,4
Irland	63,8	11,8	18,1	59,6	28,0
Italien	58,4	12,0	33,5	65,6	35,3
Luxemburg	74,5	3,3	9,1	-	34,2
Niederlande	69,6	6,3	11,5	49,0	48,4
Österreich	72,9	4,4	6,0	25,7	32,3
Portugal	71,2	7,3	16,7	53,0	40,5
Finnland	72,8	15,4	38,2	35,9	49,2
Schweden	78,1	10,0	21,1	19,1	27,7
Ver. Königreich	76,0	8,2	15,5	39,8	23,8

1: % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

2: in %; Zahl der Erwerbspersonen ohne Beschäftigung (Arbeitslose) im Verhältnis zu den Erwerbspersonen insgesamt (Arbeitslose und Beschäftigte)

3: % der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren

4: % der Arbeitslosen

5: in %

*: einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Europäische Gemeinschaft, 1997

2

Tabelle 2

Einige Indikatoren der Europäischen Union für das Jahr 1996 – Frauen

	Erwerbsquote ¹	Arbeitslosenquote ²	Jugendarbeitslosigkeit ³	Quote der Langzeit-Arbeitslosen ⁴	20-24 jährige Jugendliche in Studium oder Ausbildung ⁵
Europa der 15	57,4	12,5	23,3	50,2	38,2
Belgien	52,5	12,8	27,2	63,0	43,0
Dänemark	74,9	8,5	12,6	25,0	48,5
Deutschland*	59,8	9,8	8,8	51,7	36,0
Griechenland	46,9	15,3	41,1	62,6	31,4
Spanien	46,3	29,5	48,7	59,6	50,2
Frankreich	61,8	14,7	32,1	39,8	43,7
Irland	49,3	12,0	17,2	51,5	28,6
Italien	43,7	16,4	38,9	67,1	37,9
Luxemburg	45,9	4,7	8,2	-	30,8
Niederlande	59,2	8,2	12,2	45,3	44,8
Österreich	64,0	5,3	7,1	29,1	29,3
Portugal	62,1	8,3	19,9	54,7	45,5
Finnland	70,6	15,8	39,0	31,0	52,1
Schweden	76,1	9,4	20,4	16,0	28,7
Ver. Königreich	67,5	6,5	12,5	28,1	22,8

1: % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

2: in %; Zahl der Erwerbspersonen ohne Beschäftigung (Arbeitslose) im Verhältnis zu den Erwerbspersonen insgesamt (Arbeitslose und Beschäftigte)

3: % der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren

4: % der Arbeitslosen

5: in %

*: einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Europäische Gemeinschaft, 1997

98

Einleitung

Einleitung

und des Erwerbs mehr oder weniger fächerübergreifender Kompetenzen, um zu vermittelnde Ausbildungsmaßnahmen, um Einstellungen, Verhaltensweisen, Know-how usw. Diese Herangehensweise an die Probleme ist zweifellos pragmatisch, da man leichter auf die Eigenschaften von Einzelpersonen einwirken kann – durch Ausbildung oder Beratung – als auf die strukturellen Parameter der Gesamtwirtschaft.

Das Auftreten von Arbeitslosigkeit und die nach wie vor hohe Arbeitslosenquote sind vor allem auf die ungenügende Arbeitsnachfrage infolge eines zu schwachen Wirtschaftswachstums zurückzuführen. Mangels wirksamer makroökonomischer Abhilfen konzentrieren sich die direkten Maßnahmen weitgehend auf das Arbeitsangebot (Ausbildung, Berufsberatung, Organisation der Warteschlangen für Arbeitsplätze usw.). Dieser Ansatz, der folglich zu stark auf das Angebot an Arbeit und Qualifikationen ausgerichtet ist, birgt gleichwohl den Vorteil, daß von Ausgrenzung bedrohte Personen im besonderen Maße in den Genuß öffentlicher und halböffentlicher Förderung kommen. Es scheint heute gesichert, daß die Verwaltung der Warteschlangen für Arbeitsplätze nicht nur als Notbehelf anzusehen ist, sondern der notwendigen Erhaltung der Kompetenzen des einzelnen dient, damit ihm im Falle eines wirtschaftlichen Wiederaufschwungs die Chance auf eine Einstellung nicht verwehrt bleibt.

Nicht alle Personengruppen sind also gleich stark von Arbeitslosigkeit, Eingliederungsschwierigkeiten oder der Beschäftigungskrise im weiteren Sinne betroffen (fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, Gehalt, berufliche Laufbahn). Die Jugendlichen gehören zu den am stärksten in Mitleidenschaft gezogenen Gruppen², und ihnen gelten die meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Sie sind tatsächlich ein wichtiger Faktor für ein Land, denn sie stellen die Erwerbsbevölkerung der Zukunft dar. Überdies zeigen die Untersuchungen über die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, daß die Erstausbildung, eventuelle Zusatzausbildungen und die ersten Jahre des Berufslebens eine bedeutende Rolle für die künftigen Chancen auf eine dauerhafte Eingliederung und eine erfolgreiche Berufslaufbahn spielen. Eine künftige Ausgrenzung aus dem Berufsleben oder sogar dem gesellschaftlichen und kulturellen Leben läßt sich bisweilen sehr früh am Werdegang von Jugendlichen ablesen. Es ist daher wichtig, daß Jugendliche rasch eine angemessene Arbeitseinstellung entwickeln und die im Zuge ihrer Ausbildung erworbenen Kompetenzen einsetzen.

Wenn sich die öffentlichen Maßnahmen auf die einzelne Person konzentrieren, so heißt dies gleichwohl

² Die Tabellen 1 bis 3 belegen, daß die Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen dreimal so hoch wie die Arbeitslosenquote der Gesamtbevölkerung ist.

nicht, daß dieser grundsätzlich die alleinige Verantwortung für ihre Arbeitslosigkeit zugeschrieben wird. Aber wenn auch die Ursachen der Arbeitslosigkeit zweifellos strukturell oder makroökonomisch bedingt sind, so soll damit ebensowenig gesagt sein, daß auf individueller Ebene nicht eingegriffen werden muß. Wer in Schwierigkeiten geratene oder von Ausgrenzung bedrohte Personen unterstützt und berät, fördert den wirtschaftlichen Wiederaufschwung. Wer nur auf den Aufschwung wartet, verurteilt sich zum kollektiven Scheitern, weil das erforderliche qualifizierte Arbeitskräfteangebot nicht ausreicht. Denn sollte der Aufschwung einsetzen, dann geht er mit neuen Produktionsformen und -normen einher. Die produzierten Güter und Dienstleistungen werden sich ändern, und es werden neue Kompetenzen und Qualifikationen benötigt werden. Manche sind bereits zu erkennen, doch trifft es gewiß zu, daß viele Berufe von morgen heute noch nicht existieren.

In Erwartung dieses möglichen wirtschaftlichen Wiederaufschwungs führen die Staaten und Europa spezielle Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Langzeitarbeitslosigkeit und der Ausgrenzung durch. Dabei geht es vor allem darum,

sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und europäischer Ebene den sozialen Zusammenhalt zu sichern.

Das Interesse der internationalen Instanzen ist bei mehreren Gelegenheiten offenkundig geworden:

- In den Weißbüchern der Europäischen Kommission „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung“ (1993) und „Lehren und Lernen: auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ (1995);
- Beim Europäischen Rat von Essen (1994);
- In Titel VIII (Sozialpolitik) des Vertrags von Maastricht.

Die Leitlinien des Beschäftigungsgipfels von Luxemburg (1997) führen abschließend verschiedene Maßnahmen auf, die in den Mitgliedstaaten durchgeführt werden sollten. Eine der Entschlüsse gilt der Verbesserung der beruflichen Eingliederungsfähigkeit von Jugendlichen und Erwachsenen. Es sollen Maßnahmen ergriffen werden, die sicherstellen, daß

„[...] allen Jugendlichen ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, einer Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme ermöglicht wird, ehe sie sechs Monate lang arbeitslos sind; den arbeitslosen Er-



Einige Indikatoren der Europäischen Union für das Jahr 1996 – Männer

	Erwerbsquote ¹	Arbeitslosenquote ²	Jugendarbeitslosigkeitsquote ³	Quote der Langzeit-Arbeitslosen ⁴	20-24 jährige Jugendliche in Studium oder Ausbildung ⁵
Europa der 15	78,0	9,6	20,6	46,3	35,7
Belgien	72,8	7,6	19,4	59,1	39,8
Dänemark	87,1	5,6	8,8	28,2	48,5
Deutschland*	77,9	8,2	10,3	44,5	38,0
Griechenland	80,3	6,0	21,4	47,1	28,7
Spanien	75,3	17,5	36,2	45,9	39,1
Frankreich	76,0	10,6	26,0	36,4	40,9
Irland	78,1	11,6	18,9	64,8	27,5
Italien	73,4	9,4	29,2	64,1	32,6
Luxemburg	76,9	2,5	9,9	-	37,5
Niederlande	79,7	5,0	10,8	53,7	52,0
Österreich	81,8	3,7	5,0	23,5	35,3
Portugal	81,0	6,5	14,3	51,3	35,5
Finnland	74,9	15,0	37,4	40,4	46,5
Schweden	80,1	10,5	21,7	21,3	26,7
Ver. Königreich	84,5	9,5	18,0	45,9	24,7

1: % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

2: in %; Zahl der Erwerbspersonen ohne Beschäftigung (Arbeitslose) im Verhältnis zu den Erwerbspersonen insgesamt (Arbeitslose und Beschäftigte)

3: % der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren

4: % der Arbeitslosen

5: in %

*: einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Europäische Gemeinschaft, 1997

98

Einleitung

Einleitung

wachsenen durch eines der vorgenannten Mittel oder genereller durch individuelle Betreuung in Form von Berufsberatung ebenfalls ein Neuanfang ermöglicht wird, ehe sie zwölf Monate lang arbeitslos sind“. (siehe Europäische Union, Europäische Kommission, GD V, 1998).

Die Leitlinien von Luxemburg erwähnen außerdem den Willen zum „Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen“ sowie die Erleichterung des „Übergangs von der Schule zum Beruf“.

1997 nannte die Kommission in ihrer Mitteilung „Für ein Europa des Wissens“ die Förderung der Beschäftigung und insbesondere die Notwendigkeit eines neuen Ansatzes zur beruflichen Eingliederung als zwei ihrer wichtigsten Zielsetzungen.

Überdies werden die berufliche Eingliederung von Jugendlichen sowie die gesamte Problematik des Übergangs Schule/Berufsbildung – Beschäftigung vermutlich den Schwerpunkt des europäischen Programms (der europäischen Programme) bilden, das (die) die Programme Leonardo da Vinci und Sokrates ablösen wird (werden). Diese Fragen werden auf dem nächsten Gipfeltreffen in Cardiff erneut ausführlich behandelt werden.

Die Europäische Union erarbeitet folglich eine Reihe von Empfehlungen und faßt Beschlüsse im Hinblick auf die Beschäftigung. Dies kann in Zusammenhang mit den im vorliegenden Synthesebericht angeführten Arbeiten des CEDEFOP gesehen werden, die sich mit der Notwendigkeit befassen, die Beschäftigungsfähigkeit – den Erwerb der für eine Einstellung erforderlichen Eigenschaften im Hinblick auf ein Stellenangebot – zu fördern sowie dem einzelnen eine Anpassung an ihm eventuell angebotene Arbeitsplätze zu ermöglichen. Die Erfahrungen oder Arbeiten, auf denen dieses Dokument beruht, reichen ein wenig darüber hinaus, denn sie befassen sich nicht nur mit Arbeitsplätzen, sondern mit allen Arten von Beschäftigung, die gründlich untersucht und zu denen präzise Empfehlungen ausgesprochen werden.

Aus diesen Berichten geht auch die Schwierigkeit der zu erfüllenden Aufgabe hervor, die nicht nur Betreuung und Unterstützung (aktive Maßnahme) umfassen muß, sondern auch keinesfalls die gesellschaftliche Ausgrenzung von benachteiligten Personen zulassen darf (passive Maßnahme) sowie berücksichtigen muß, daß die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes allein nicht genügt, sondern ebenso ein Bedarf an Beratungsleistungen im Hinblick auf eine dauerhaftere Eingliederung und eine künftige Berufslaufbahn besteht.

Auch wenn diese Dokumente verschiedene Zwecke verfolgen – das Weißbuch „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung“ (1993) listet eine Reihe eingehend zu prüfender Vorschläge auf, während die folgenden Dokumente von der Europäischen Union beurkundete Beschlüsse darstellen –, so stecken sie doch den Tätigkeitsbereich der nationalen und internationalen Behörden ab. Dennoch sind sowohl Empfehlungen als auch Beschlüsse weitgehend beschäftigungspolitisch orientiert. Kapitel 7 des Weißbuchs befaßt sich beispielsweise mit der allgemeinen und beruflichen Bildung, Kapitel 8 mit dem Zusammenhang zwischen der Schaffung von Arbeitsplätzen und dem Wirtschaftswachstum und Kapitel 9 mit den Arbeitskosten.

Gleichzeitig versuchen verschiedene Berichte, Kolloquien, Programme und Empfehlungen die geeignetsten politischen Maßnahmen zur Bekämpfung der hier angesprochenen Probleme zu ermitteln: das von der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durchgeführte Aktionsforschungsprogramm Eurocounsel, die Berichte der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP). Und diese Aufzählung ist keineswegs vollständig. In allen Fällen wird die wachsende Bedeutung erkennbar, die den Beratungsanbietern im Hinblick auf die aktiven Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und die individuellen beruflichen Werdegänge und Lebensplanungen beigemessen wird.

Zur Definition von Aufgaben und Zielsetzungen dieser Hilfs- und Beratungsanbieter finden sich mehrere verschiedene Begriffe, die die gleichen Inhalte bezeichnen. Einige dieser Einrichtungen werden als Anbieter von „Hilfen“, andere als „Beratungsanbieter“, wieder andere als „Anbieter von Hilfe und Beratung“ oder als „Berufsberatungsanbieter“ bezeichnet. Der wesentliche Beitrag all dieser Anbieter (wie man sie auch nennen mag) besteht in der Prävention der Arbeitslosigkeit und sozialen Ausgrenzung sowie in deren Abbau, indem sie dem einzelnen³ helfen, den für seine individuelle Situation geeignetsten Weg zu finden. Während die herkömmliche Aufgabe der Berufsberatung im Prinzip hauptsächlich in Information und Beratung zur beruflichen Orientierung bestand und sich insbesondere an Schüler oder Schulabgänger richtete, so hat der Anstieg der Arbeitslosigkeit und die Perpetuierung der Langzeitarbeitslosigkeit zur Entstehung von Dienstleistungen geführt, die sich auch an arbeitslose Erwachsene oder sogar an Erwerbstätige wenden. Obwohl es Einrichtungen gibt, die eher für Jugendliche gedacht

³ Personen, die Hilfen und Beratungsleistungen für den beruflichen Bereich in Anspruch nehmen, werden häufig als „Klienten“ bezeichnet. Dieser Begriff wird in der vorliegenden Darstellung nicht verwendet, denn er verweist eher auf eine marktbestimmte Dienstleistung, was nicht dem Charakter der hier untersuchten Leistungen entspricht.

sind (die Schulen) und andere, die sich eher an bereits berufstätig gewesene Erwachsene wenden (zum Beispiel die staatlichen Arbeitsverwaltungen), ist ein großer Teil der Hilfe und Beratung anbietenden Einrichtungen heute in der Lage, spezielle Maßnahmen bereitzustellen, die sich gleichermaßen an Jugendliche und Erwachsene richten.

Es wird also erkennbar, daß sich hinter verschiedenen Bezeichnungen auch verschiedene Verfahrensweisen und Zielsetzungen verbergen (soziale Eingliederung/ Wiedereingliederung, berufliche Eingliederung/ Wiedereingliederung) Wir werden auf diesen Punkt in Abschnitt 2 zurückkommen.

Beratung, so wird definiert, umfaßt „alle Formen einer strukturierten Bereitstellung von Rat, Unterstützung und Informationen, wodurch einzelne ein informiertes und selbstverantwortliches Verständnis darüber entwickeln können, wie sie mit arbeitsbezogenen Belangen umgehen können“ (Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – Watt, 1997, S. 147).

Das erklärte letztlich Ziel dieser Beratungsanbieter besteht darin, dem einzelnen zu helfen, „Ordnung in sein Berufsleben zu bringen“ (Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Watt, 1997, S. 58), Entscheidungen zu treffen und den für seine persönliche Situation angemessensten Lösungsweg zu finden. Die typischen Beratungstätigkeiten „reichen von jenen Diensten, die sich speziell auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt richten, bis zu solchen, die die Kompetenzen ihrer Klienten weiterentwickeln, indem sie auf adäquate Aus- oder Weiterbildungskurse verweisen oder solche, die einzelnen Personen helfen, ihre soziale Situation besser zu bewältigen“ (Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Watt, 1997, S. 38). Die Hauptaufgabe besteht hier darin, eine größere Zahl von Personen so vorzubereiten, daß sie (vergütete oder unvergütete) Tätigkeiten ausüben können, die bereits existieren oder aber erst geschaffen werden, um das Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften bestmöglich aufeinander abzustimmen.⁴

Die Berufsberatung und die damit betrauten Anbieter sollen die soziale und wirtschaftliche Eingliederung von Personen fördern und ihnen helfen, einen persönlich zufriedenstellenden und gesellschaftlich produktiven Entwicklungsweg einzuschlagen. Neben der Unterstützung durch die Berufsberatung geht es darum, das Qualifikationsniveau der Betroffenen zu erhöhen und mit ihnen langfristige Projekte (Lebens-

⁴ Auch hier sollte diese Betrachtungsweise des Problems nicht zu der Vorstellung verleiten, daß Arbeitslosigkeit einzig durch ein ungenügendes, mangelhaftes Arbeitsangebot verursacht würde.

98

Einleitung

Einleitung

planung) zu entwickeln; letztlches Ziel ist dabei die Verbesserung der Lebensqualität.

Die durch den wirtschaftlichen und sozialen Wandel hervorgerufenen Veränderungen bedingen auch eine Fortentwicklung dieser Dienstleistungsanbieter. Sie führen zu einem Werte- und Mentalitätswandel (Wahrnehmung und Verständnis von Sachverhalten) sowie zu neuen Verfahrensweisen, die sich auf die Bedürfnisse des einzelnen und die von diesen Einrichtungen zu erbringenden Dienstleistungen auswirken werden.

Die Berufsberatungsanbieter sind gehalten, sich an die Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Menschen anzupassen. Ändert sich die Gesellschaft, so müssen sich natürlich auch die angebotenen Orientierungshilfen ändern, weshalb deren theoretische Grundlagen, praktische Durchführung und Zielsetzungen zu überdenken sind. Mit diesem Punkt werden wir uns in Abschnitt 3 des vorliegenden Dokuments näher befassen und dabei berücksichtigen, daß sich die Aufgabe der Beratungsanbieter vor dem aktuellen Hintergrund der Wirtschaftskrise und des Mangels an Arbeitsplätzen nicht mehr auf die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung, kurz gesagt, auf die Aufgabe eines „Beschäftigungsförderers“ beschränken kann. Dies zeigt sich um so deutlicher, als diese Anbieter sehr wohl in engem Kontakt zum lokalen Arbeitsmarkt (oder zum Arbeitsmarkt in einem größeren Bereich) stehen oder ein Netzwerk von Partnern auf Arbeitgeberseite aufgebaut haben können, aber damit dennoch kein Wundermittel zur Ermittlung freier Arbeitsplätze besitzen, wenn solche nicht existieren.

Durch das veränderte Umfeld ändern sich auch die Aufgaben und Zielsetzungen für die Anbieter von Hilfen und Beratungsleistungen. Es ist heute nicht mehr möglich, die Arbeitslosigkeit und die daraus resultierende Gefahr der Ausgrenzung vollständig zu beseitigen. Doch können diese Einrichtungen zumindest deren endemischem Charakter durch geeignete „Behandlungen“ entgegenwirken. In Ermangelung eines Allheilmittels lassen sich also Alternativen und Abfederungsmaßnahmen „verschreiben“ – um es mit einem medizinischen Begriff auszudrücken – oder zumindest vorschlagen oder dringend empfehlen. Häufig müssen sie verbessert werden, um den Interessen des einzelnen in bestmöglicher Weise Rechnung zu tragen (Abschnitt 3), was durch die Ermittlung vorhandener Defizite und Schwachstellen zu geschehen hat, die mit Hilfe einer geeigneten Koordinierungsarbeit zweifellos beseitigt werden können. Die Alternativen zur Arbeitslosigkeit, die Maßnahmen zur Abfederung von Krisensituationen und

die von den Beratungseinrichtungen angebotenen „Behandlungen“ sind entsprechend den betroffenen Personenkreisen – die entweder sofortige oder langfristige Hilfen verlangen – und ihren Bedürfnissen zu differenzieren.

Es gilt daher, zunächst so exakt wie möglich zu bestimmen, wer diese speziellen Hilfen für seinen Werdegang benötigt oder benötigen wird, um auf dieser Grundlage die bestmögliche(n) Lösung(en) zu ermitteln (Abschnitt 1). Im zweiten Abschnitt werden die Maßnahmen selbst beschrieben. Gesonderte Darstellungen aktueller Verfahrensweisen und Lösungsansätze, die in den verwendeten Dokumenten beschrieben sind, werden im dritten und letzten Abschnitt aufgeführt. Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, daß die Bewertung dieser Beratungsdienstleistungen nicht vernachlässigt werden darf und hierzu ebenfalls spezielle Empfehlungen abzugeben sind. Diese Frage wird im Anhang behandelt.

1.1

1.2

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

1. Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

Jeder Versuch einer Beratung oder Eingliederung bedarf einer vorherigen Diagnose, denn man kann nicht ernsthaft annehmen, daß eine Beratung sich als wirksam erweist, wenn nicht zuerst die Ursache des jeweiligen Problems ermittelt worden ist. Diese Diagnose muß auf einer Bewertung der Bedürfnisse und Wünsche der speziellen Gruppen basieren, wobei deren geographisches, wirtschaftliches und soziokulturelles Umfeld zu berücksichtigen ist.

Da die in Frage kommenden Personenkreise keineswegs einen einheitlichen Charakter aufweisen, gestaltet sich die Ermittlung und Einteilung von Zielgruppen in der Praxis recht schwierig. Will man eine stichhaltige Diagnose erstellen, ist eine Vielzahl von Variablen zu berücksichtigen, wobei diese je nach Kontext mehr oder weniger zahlreich und/oder signifikant sind. Das Ausbildungsniveau, die Berufserfahrung, die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Wohnregion (Gebiet mit rückläufiger Wirtschaftsentwicklung oder in wirtschaftlichem Aufschwung) sowie das soziale und kulturelle Umfeld einer Person bleiben gleichwohl entscheidende Kriterien, die in jedem Falle zu berücksichtigen sind, um die geeignetste Hilfe und angemessenste Lösung für die individuelle Situation des einzelnen anbieten zu können.

1.1. Methodische Probleme bei der Ermittlung der Zielgruppen

Wollte man das Verfahren zur Kategorisierung des betroffenen Personenkreises – um des besseren Verständnisses willen – visuell darstellen, dann könnte man den Vorgang der Ermittlung der Zielgruppen mit dem Funktionsprinzip der russischen „Babuschka“-Puppen vergleichen. So lassen sich grob zusammenfassend drei große Puppen, drei große Gruppen von Personen⁵, definieren, und zwar entsprechend ihrer augenblicklichen Situation sowie ihrer gegenwärtigen und künftigen Bedürfnisse, und dies in kurz-, mittel- und langfristiger Hinsicht.

Diese drei Hauptgruppen erfordern drei Haupttypen von Lösungen – von den dringlichsten bis zu den detailliertesten und umfassendsten.

Innerhalb dieser Gruppen werden Untergruppen erkennbar (beispielsweise gegliedert nach Alter, Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Bildungsniveau...) und dann innerhalb dieser Untergruppen noch einmal Untergruppen, in denen andere Variablen als relevant und damit wirksam angesehen und

⁵ Die Begriffe „Gruppen“ und „Personen“ sind hier vom Gebrauch her praktisch austauschbar.

berücksichtigt werden müssen (soziales und kulturelles Umfeld, Wirtschaftstätigkeit in der Wohnregion, usw.), die natürlich entsprechend der durch sie bedingten Besonderheiten differenzierte Lösungen erfordern.

Ebenso müssen die einzuleitenden Maßnahmen und durchzuführenden Politiken auf mehreren Ebenen angesiedelt werden und mehrere Interventionsstufen fördern: die europäische, die nationale, die regionale, die lokale.

Man kann zwei verschiedenen Personen nicht einfach deshalb dieselbe Lösung anbieten, weil sie über dasselbe Qualifikationsniveau verfügen und beide arbeitslos sind⁶: „Schlüsselfertige“ Lösungen gibt es nicht. Es hat sich gezeigt, daß zum Beispiel auch die persönlichen Erwartungen der Betroffenen zu berücksichtigen sind sowie ihre Motivation, sich für diesen oder jenen Berufszweig zu entscheiden; außerdem spezielle Anpassungsprobleme, die der eine oder andere aufgrund seiner (ethnischen oder sozialen) Herkunft, seines Lebensumfelds und der Region, in der er ansässig ist, haben kann, sowie schließlich die Beschäftigungsmöglichkeiten nach Abschluß der Ausbildung.

Wenn es also der Erstellung einer sehr umfassenden ersten Typologie bedarf, so ist es gleichzeitig unabdingbar, sich fortwährend zu vergegenwärtigen, daß man sich immer wieder vom Allgemeinen zum Besonderen und vom Besonderen zum Allgemeinen – zwischen den zu ermittelnden Hauptzielgruppen und den anzubietenden Lösungsformen – bewegen muß, um bei jeder einzelnen Person die auftretenden Fragen und zu lösenden Probleme zu erfassen.

Die verschiedenen Teilgruppen in diesen Hauptgruppen erweisen sich als äußerst uneinheitlich, doch sind die Probleme, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen, im großen und ganzen relativ vergleichbar.

Sinnvoll sind die drei in diesem Kapitel genannten Hauptgruppen deshalb, weil sie sowohl die soziale und berufliche Situation der Einzelperson als auch die (ungefähre) Lösungsform berücksichtigen, derer es bedarf, um dem einzelnen die Chance auf eine bessere Lebensqualität zu eröffnen. Im folgenden werden nacheinander behandelt: ausgegrenzte Personen, die der Wiedereingliederung bedürfen, von Ausgrenzung bedrohte Personen und „scheinbar problemfreie“ Personen.

1.2. Ausgegrenzte Personen, die der beruflichen oder sozialen (Wieder)eingliederung bedürfen

Die Gruppe der ausgegrenzten Personen stellt jene dar, für die die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter

am dringlichsten Lösungen finden müssen. Sie umfaßt all jene Personen, die jeden Kontakt zu ihrem gesellschaftlichen Umfeld und zur Berufswelt verloren haben und dringend Hilfe benötigen. Wie wir bereits im Zusammenhang mit der Frage nach einer stichhaltigen Einteilung der Zielgruppen angedeutet haben, weist diese Gruppe keineswegs einen einheitlichen Charakter auf. Es finden sich darin beispielsweise Jugendliche, die ohne Abschluß oder Qualifikation von der Schule abgegangen sind und noch niemals einen Arbeitsplatz hatten oder über sehr geringe Berufserfahrung verfügen; außerdem Langzeitarbeitslose, Behinderte oder Personen, die alles aufgegeben (vielleicht weil sie bereits nicht mehr viel zu verlieren hatten) und sogar ihre persönlichen und familiären Kontakte verloren haben.

Diese Ausgrenzung kommt einer Nicht-Teilhabe an den gesellschaftlich anerkannten Rollen und Tätigkeiten gleich, was natürlich auch die Nicht-Teilhabe an der Erwerbsarbeit umfaßt, die mehreren Berichten zufolge „erheblich zum Aufbau des Selbstwertgefühls beiträgt.“ (Chisholm, 1994, S. 73).

Für diese Personen, die in Bettlei, Prostitution und Kriminalität abzugleiten drohen, stellt der Ausschluß vom Arbeitsmarkt nicht das dringlichste Problem dar. Für sie geht es zunächst ums sogenannte „nackte Überleben“; dann müssen sie eine Wohnung finden, ihr Selbstvertrauen zurückerlangen und wieder soziale Kontakte knüpfen. Ihre Probleme werden noch dadurch verschärft, daß sie jede Hoffnung auf eine Verbesserung ihrer Situation verloren haben und sich daher nicht an Einrichtungen wenden, die ihnen helfen könnten, weshalb sie in gewisser Weise als „unsichtbare Gruppe“ anzusehen sind: Ihre Existenz ist bekannt; es gibt Grund zu der Annahme, daß sie Bedürfnisse haben, die durch diese Einrichtungen erfüllt werden könnten, aber es stehen nur wenige oder gar keine Mittel zur Verfügung, um sie zu erreichen und zu unterstützen.

Die nationalen Berichte des CEDEFOP für das Vereinigte Königreich, die Niederlande und Dänemark (Howieson et alii, 1994; Wijnaendts van Resandt, 1994; Maaløe, 1994) belegen dies eindrücklich und liefern Beispiele für solche Personen, in diesem Fall Jugendliche, die keine Qualifikation und zum Teil auch keine Berufserfahrung und keinen festen Wohnsitz haben.

Neben diesen gleichsam unerreichbaren Gruppen, die Hilfe benötigen, aber nicht immer darum nachsuchen, kann eine Ausgrenzung auch dadurch bedingt sein, daß die Hilfs- und Beratungsanbieter – oder andere spezielle Einrichtungen – die Situation bestimmter Kategorien von Personen nicht berück-

⁶ Die „Behandlungen“ können durch beliebige Vervielfältigung der Kriterien individueller gestaltet werden.

1.2

1.3

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

sichtigen. Die Länder, die an dem Forschungsprojekt Eurocounsel der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen teilgenommen haben, verweisen in diesem Zusammenhang auf einige Fälle von Ausgrenzung, die nicht durch die betroffene Einzelperson selbst verschuldet sind.

Kasten 1 liefert ein Beispiel für diese Art von Diskriminierung oder verzögerter Hilfe, die sich nachteilig auf die Eingliederungs- oder Wiedereingliederungschancen einer Person auswirken kann.

Kasten 1

Das Gutscheinprogramm für arbeitslose Erwachsene

Das Programm für Beratungsgutscheine ist ein Pilotprogramm, das 1992 vom Guidance Network, Bradford Training and Enterprise Council eingeleitet wurde.

Es ermöglicht arbeitslosen Erwachsene mittels eines Gutscheins Leistungen im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung zu „kaufen“.

Nur arbeitslose Erwachsene, die die geforderten Bedingungen exakt erfüllten, so der Bericht, erhielten Zugang zu den Beratungsgutscheinen. Die Zugangsberechtigung hänge vom Alter, der Dauer der Arbeitslosigkeit und von der Art der von der Person bezogenen sozialen Unterstützung ab. Eine Person werde nur dann an das Beratungsgutscheinprogramm der Arbeitsverwaltung verwiesen, wenn sie die geforderten Bedingungen erfülle und die Arbeitsverwaltung der Auffassung ist, daß sie die Leistungen des Programms benötige.

Um Anspruch auf einen Gutschein zu erwerben, müsse die betreffende Person während der letzten sechs Monate vor der Beantragung des Gutscheins ununterbrochen arbeitslos gewesen sein, sie müsse Sozialhilfe bezogen haben und mindestens achtzehn Jahre alt sein. Überdies müsse sie bei einem Gespräch in der Dienststelle der Arbeitsverwaltung beweisen, daß sie eine Beratung benötige.

Wenn die Person bewiesen habe, daß sie die geforderten Bedingungen erfülle, und wenn außerdem ein Beratungsbedarf festgestellt werde, würden die Bediensteten der Arbeitsverwaltung ihr einen Gutschein aushändigen sowie Informationen über die sechs anerkannten Beratungseinrichtungen und die von ihnen angebotenen Dienstleistungen.

Weiter unten im Text wird darauf hingewiesen, daß „keine einzige dieser Beratungseinrichtungen in der

Lage ist, vollständig über alle in der Region verfügbaren Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten“.

Quelle: Hurley, 1994, S. 144f.

In manchen Ländern werden Zuwanderer und Flüchtlinge von vornherein ausgegrenzt, weil sie von Gesetz wegen nicht arbeiten dürfen und keinen Anspruch auf die Nutzung sozialer Einrichtungen haben. In Dänemark hat offenbar niemand Zugang zu allgemeiner Berufs- und Arbeitsberatung, sofern er nicht Mitglied einer berufsständischen Versicherung ist. In anderen Ländern kann ein Arbeitsloser nicht ohne weiteres Beratungsleistungen in Anspruch nehmen, wenn er nicht mindestens ein Jahr arbeitslos gemeldet ist. Falls eine Person außerdem private Probleme hat, nur über ein niedriges Qualifikationsniveau verfügt, ausländischer Abstammung ist usw., kann man mit einiger Berechtigung davon ausgehen, daß sie innerhalb eines Jahres ohne weiteres ihren festen Wohnsitz verlieren und sozial ins Abseits gedrängt werden kann, wodurch sie dann noch weniger „wiedereingliederungsfähig“ ist, um einen Begriff zu verwenden, der von Praktikern im Berufsberatungsbereich verwendet wird. Hier führt die Furcht vor Verschwendung (finanzieller Mittel und erbrachter Leistungen) zu anderen Arten der Verschwendung (individueller und kollektiver Art).

Die Langzeitarbeitslosigkeit gilt ebenfalls als entscheidender Faktor für den Prozeß, der zur Entwicklung einer Unterschicht oder zu sozialer Ausgrenzung führt. Die betroffene Person verliert in einem solchen Fall nach und nach ihr Netz beruflicher und persönlicher Beziehungen, wodurch ihre Chance sinkt, einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder zumindest ohne besondere Hilfen eine soziale Aufgabe zu erfüllen. Werden Kompetenzen und Kenntnisse nicht aktualisiert und fortentwickelt, so veralten sie, und die Qualifikationen der betroffenen Person verlieren auf einem Arbeitsmarkt, wo bevorzugt immer höher qualifizierte Kräfte eingestellt werden, zunehmend an Attraktivität.

Die hier beschriebene Gruppe von ausgegrenzten und wiederinzugliedernden Personen, die nicht immer selbst um Hilfe nachsuchen, ist zweifellos am schwersten zu erreichen, wodurch auch ihre Bedürfnisse am schwersten zu erfüllen sind. Sie ist auch jene Gruppe, bei der es nicht mehr um vorbeugende Maßnahmen geht, sondern um sofortiges Handeln, um ein echtes Hilfs- und Beratungs-, ja sogar Betreuungsangebot, das den Betroffenen vor allem neues Selbstvertrauen vermitteln muß.

1.3. Von Ausgrenzung bedrohte Personen

Diese ebenso uneinheitliche Gruppe befindet sich nicht in einer ganz so kritischen Lage wie die erste, droht aber in Ermangelung eines geeigneten Leistungsangebots (siehe Abschnitte 2 und 3) in diese abzuleiten. Zu diesem Kreis von Personen zählen junge Arbeitslose, Personen aus wirtschaftlichen Krisenregionen sowie Personen, die „nicht immer ins Blickfeld der Berufsberater treten“. (unter anderem junge Hausfrauen, Chisholm, 1994).

Am häufigsten finden sich in der von Ausgrenzung bedrohten Gruppe Personen mit geringem Qualifikationsniveau. Die ihnen zur Verfügung stehenden Weiterbildungsmöglichkeiten sind häufig so unzureichend (ja in manchen Regionen sogar nicht existent), daß sie ihre ungünstige Ausgangslage nicht aus eigener Kraft verändern können.

Dies gilt insbesondere für Griechenland, für das der nationale Bericht (Zanni-Teliopoulou, Stathakopoulou, 1995) eindeutig feststellt, daß Jugendliche in dieser Lage kaum eine Chance haben, nach vorzeitigem Schulabbruch ihren Schulbesuch wieder fortzusetzen oder eine Ausbildung zu beginnen – wodurch sie noch stärker von Ausgrenzung bedroht sind. Berufliche Ausbildungsgänge werden zwar angeboten, doch erweisen sie sich im privaten Sektor als zu kostspielig, und in den neuen berufsbildenden Schulen werden sie in erster Linie von den besser qualifizierten Jugendlichen besucht, das heißt in diesem Fall jenen, die die Sekundarschule abgeschlossen, aber keinen Studienplatz erhalten haben.

Die Untergruppe der jungen Arbeitslosen umfaßt sowohl Jugendliche ohne Abschluß und Qualifikation, Jugendliche mit geringem Qualifikationsniveau sowie jene, die zwar über ein etwas höheres Qualifikationsniveau verfügen, denen aber aus verschiedenen anderen Gründen, wie unter anderem Arbeitsplatzknappheit in ihrer Region, eine berufliche Eingliederung verwehrt bleibt.

Die wirtschaftliche Lage der jeweiligen Region ist bisweilen ebenso wichtig wie das Bildungsniveau einer Person, was von mehreren Berichten bestätigt wird.⁷

Insbesondere zwei nationale Studien des CEDEFOP haben sich ausführlicher mit diesem Problem befaßt (Fernández de Castro, De Elejabeitia, 1994; McCarthy, 1994) und die Eingliederungsschwierigkeiten von Jugendlichen in Regionen untersucht, die ihre traditionelle wirtschaftliche Basis und damit viele Arbeitsplätze verloren haben: die Mündungsregion um Bilbao in Spanien, die infolge des Zusammen-

⁷ Damit wird ausdrücklich der mehrfach geäußerte Einwand anerkannt: Das Problem der Arbeitslosigkeit ist vor allem ein Strukturproblem und nicht durch ein unzureichendes Arbeitsangebot bedingt.

1.3

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

bruchs der industriellen Basis (Schwerindustrie) einen plötzlichen wirtschaftlichen Niedergang erlebte, und der Westen Irlands, der vor allem durch landwirtschaftliche Kleinbetriebe und den Primärsektor geprägt war.

Von daher hängt das Risiko von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung zwar zum großen Teil von dem jeweiligen Qualifikationsniveau einer Person ab, aber auch von anderen Faktoren (Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft) und unterscheidet sich außerdem je nach der Region, in der eine Person aufwächst oder sich niederläßt. In Kasten 2 wird beispielhaft anhand einiger Zahlen die Situation von Jugendlichen im Mezzogiorno, den südlichen Regionen Italiens, beschrieben.

Kasten 2

Regionale Unterschiede und erschwerende Bedingungen

Das Gebiet des Mezzogiorno in Italien

Hinsichtlich Bildungsniveau und Eingliederungschancen lassen sich in Italien große Unterschiede verzeichnen, wobei der Süden des Landes stark benachteiligt ist.

Die Indikatoren für Schulversagen (die auf der Grundlage der Wiederholerquote schulpflichtiger Kinder und Jugendlicher berechnet werden) sind für Süditalien höher als für Nord- und Mittelitalien.

Ebenso wie das Bildungsniveau spielen auch Faktoren wie Geschlecht, Alter und die mangelnde Wirtschaftskraft der Region für das Risiko von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung in diesem Gebiet eine Rolle.

Altersbezogene Unterschiede im Bereich der Arbeitslosigkeit:

Generell tragen 14- 24jährige Jugendliche ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden als höhere Altersgruppen.

Geschlechtsbezogene Unterschiede im Bereich der Arbeitslosigkeit:

Frauen sind ungeachtet ihres Alters im ganzen Land stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als Männer.

1989 lag die Gesamtarbeitslosenquote in Süditalien dreimal so hoch wie in Nord- und Mittelitalien.

Die Arbeitslosenquote bei jungen Männern betrug 1989 in Süditalien 47%, in Nord- und Mittelitalien nur 9%.

Die Arbeitslosenquote bei jungen Frauen im Alter von 14- bis 24 Jahren lag zum gleichen Zeitpunkt in Süditalien bei 85%, in den anderen Regionen nur bei 27%.

Der portugiesische Bericht (Alveca et alii, 1994) über die Region Setubal (Portugal) belegt eine ähnliche Situation. Mädchen und junge Frauen sind etwa doppelt so oft arbeitslos wie Jungen (18% bzw. 9%), obwohl sie vergleichsweise besser ausgebildet sind (ein Drittel der Mädchen und jungen Frauen zwischen 15 und 27 Jahren befindet sich noch in Ausbildung, während dies nur für ein Viertel der jungen Männer gilt). Die Arbeitslosenquote bei 15-24-jährigen Jugendlichen in Frankreich lag 1990 bei rund 16%, bei den jungen Frauen für sich allein genommen jedoch über 28%. In Österreich waren 1994 70% aller jugendlichen Arbeitslosen weiblichen Geschlechts...

In den meisten nationalen Berichten aus ganz Europa werden Mädchen und junge Frauen häufiger der Kategorie „von Ausgrenzung bedroht“ zugeordnet. Dies fällt in Südeuropa (Spanien, Italien, Griechenland) noch stärker auf als in Nordeuropa. Sicherlich tragen kulturelle Traditionen massiv zum Fortbestand von geschlechtsspezifischen Stereotypen und der Dichotomie zwischen drinnen/draußen, zwischen Hausarbeit und Erwerbsarbeit bei. In den südlichen Regionen wird jungen Mädchen nicht immer geraten, nach Ende der Schulpflicht eine weiterführende Ausbildung aufzunehmen, da der Platz der Frau immer noch häufiger zu Hause als in der Arbeitswelt gesehen wird. Doch auch im Norden, außerhalb des Einflusses mediterraner kultureller Vorstellungen und Traditionen, sind Mädchen gegenüber Jungen benachteiligt. Gute Schulabschlüsse bedeuten keine Chancengleichheit bei beruflicher Ausbildung und Beschäftigung.

Der nationale Bericht des CEDEFOP für Deutschland (Schweitzer, Wolfinger, 1995) konstatiert, daß Mädchen insbesondere im Bereich des dualen Berufsausbildungssystems auf Schwierigkeiten stoßen, wo nur wenige Ausbildungsgänge nicht zu typischen Männerberufen führen. Obwohl Mädchen mehrheitlich mindestens ebenso gute schulische Leistungen zeigen wie Jungen, haben sie in der Regel mehr Probleme als Jungen, eine Erstanstellung oder einen Ausbildungsplatz zu finden – die beide mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbar sein müssen. Ebenso schwer erhalten sie Zugang zu speziellen Beratungsleistungen. In Dänemark beispielsweise sind zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen Frauen, werden aber nicht offiziell als solche anerkannt, wie Hurley für Deutschland in der Eurocounsel-Fallstudiensammlung der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (1994, S.78) berichtet.

Der Abschlußbericht für das Eurocounsel-Projekt der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Watt 1997) ordnet

dieser Gruppe von Ausgegrenzten oder von Ausgrenzung bedrohten auch die „jungen Alten“ zu, die gegen ihren eigenen Wunsch in den Vorruhestand versetzt oder in fortgeschrittenerem Alter arbeitslos wurden und durch den Verlust ihrer beruflichen Kontakte auch alle sozialen Kontakte verloren haben. Diese Gruppe verdient überdies insofern besondere Beachtung, als sie sich infolge des demographischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandels, infolge der generellen Verkürzung der Arbeitszeit sowie der Flexibilisierung der Arbeit offenbar nur vergrößern kann.

Der Synthesebericht des CEDEFOP über „Die Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft“ (Chisholm, 1994) und der nationale Bericht für das Vereinigte Königreich (Howieson et alii, 1994) weisen auch auf den Fall junger Migranten oder junger Angehöriger ethnischer Minderheiten hin. Sie entstammen meist wirtschaftlich benachteiligten Milieus und verfügen über keine ausreichend stabilen verwandtschaftlichen, sozialen und beruflichen Netze, die ihnen eine vorteilhafte oder auch nur ihren Erwartungen und Qualifikationen entsprechende Eingliederung ermöglichen würden. Der nationale Bericht für Belgien (Ouali et alii, 1994) stellt überdies fest, daß die Angehörigen dieser Gruppe meist an völlig anderen Arbeitsplätzen zu finden sind als die einheimische Erwerbsbevölkerung; so fehlen sie insbesondere im öffentlichen Sektor und werden in allen Sektoren häufig auf die am geringsten qualifizierten Arbeitsplätze abgeschoben.

Um noch einmal auf das am Anfang dieses Abschnitts erwähnte Bild von den russischen „Babuschka“-Puppen zurückzugreifen, so wird über das zu lösende generelle Problem der Arbeitslosigkeit hinaus erkennbar, daß die jeweilige persönliche Situation der Betroffenen berücksichtigt werden muß, da sie die Lage und den Werdegang einer Person verbessern oder, wie meist der Fall, verschlechtern können. Eine junge, arbeitslose Person hat zweifellos mit weit größeren Eingliederungsschwierigkeiten zu kämpfen, wenn sie beispielsweise zur Untergruppe der jungen Hausfrauen oder der gering Qualifizierten zählt, und wenn sie auch noch zur Unter-Untergruppe mit dem Merkmal „wirtschaftliche Krisenregion“ gehört, dann gestaltet sich ihre Situation noch schwieriger...

Die verschiedenen genannten Variablen (Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Qualifikationsniveau, Wirtschaftstätigkeit in der Region...) tragen sowohl jede für sich allein als auch zusammengenommen zur Ausgrenzung bei.

1.3

1.4

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

Die so charakterisierte Gruppe befindet sich an der Schnittstelle zwischen der Gruppe in der kritischsten Lage und der besser gestellten Gruppe der „scheinbar problemfreien“ Personen. Entsprechend der Anzahl und dem Gewicht der erschwerenden Faktoren und Zwänge oder der positiven persönlichen, beruflichen oder strukturellen Entwicklungen kann sich die Situation einer Person aus dieser Gruppe verändern, sie kann sich zu ihrem Nachteil oder Vorteil entwickeln, so daß sie von einer der genannten Gruppen in eine andere auf- bzw. absteigt.

Es wird also erkennbar, daß die Angehörigen dieser Gruppe zwar nicht vollständig aus dem sozialen Leben und/oder dem Berufsleben ausgegrenzt sind, aber dennoch vor Problemen stehen, die sie ohne Hilfe von außen kaum meistern können. Die Leistungen, die hier von den Anbietern von Hilfs- und Berufsberatungsmaßnahmen zu erbringen wären, umfassen sowohl aktive als auch vorbeugende Maßnahmen.

1.4. „Scheinbar problemfreie“ Personen

Zu dieser Gruppe gehören insbesondere Jugendliche, die ihre schulische Ausbildung ordnungsgemäß abschließen, sowie junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmer im allgemeinen. Da das erklärte Ziel der Hilfs- und Berufsberatungsanbieter in erster Linie die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung ist, scheint es zunächst nicht notwendig, diese Gruppe als Nachfrager oder Nutzer bestimmter Dienstleistungen in Betracht zu ziehen.

Die neuen Arbeitsmarkttrends, die auf flexiblere Beschäftigungsverhältnisse und eine wachsende Nachfrage nach immer besser ausgebildeten Personen mit immer höheren Abschlüssen hinauslaufen, deuten daraufhin, daß die Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt oder das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses – selbst dann, wenn es relativ stabil ist – nicht unbedingt ausreichen. Andere Forderungen, Bedürfnisse und Besorgnisse können sich manifestieren. Wenn die Beratungsanbieter sich für unterstützende Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität einsetzen und sehr viel weitergehende Bereiche abdecken möchten als lediglich den Übergang zwischen Ausbildung und Beschäftigung, dann kann man sich vorstellen, daß sie auch die Aufgabe übernehmen können, Personen während ihres beruflichen Werdegangs zu betreuen und auf diese Weise den erfolgreichen Ablauf anderer Übergangsphasen (von einem Arbeitsplatz zum anderen usw.) zu gewährleisten.

Wie oben erläutert, wirkt sich der wirtschaftliche und soziale Wandel nicht nur auf die Chancen aus, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. Wenn sich

die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt verändern, dann bleibt dies nicht ohne Folgen für die Bedeutung von Arbeit und Lebensqualität, was wiederum die Handlungsweisen, Erwartungen, Lebensperspektiven und Zukunftspläne jedes einzelnen beeinflusst.

Arbeit ist nicht länger nur eine instrumentelle Tätigkeit, welche dem Erwerb eines Einkommens dient, sie ist auch und vor allem ein Ort der Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung. So werden wir in dieser Gruppe „scheinbar problemfreier“ Personen all jene finden, die aus dem einen oder anderen Grund mit ihrer beruflichen Situation nicht vollkommen zufrieden sind und sie zu verbessern wünschen.

Hierunter fallen zum einen jene, die eines Tages ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz zu verlieren drohen und angesichts dieser Eventualität schon jetzt ihre Kompetenzen und Qualifikationen verbessern müssen, um auf dem Arbeitsmarkt wieder wettbewerbsfähig zu werden, zum anderen auch jene beruflich etablierten Erwachsenen, die eine Beförderung bei ihrem jetzigen oder einem anderen Arbeitgeber anstreben und einen persönlichen und beruflichen Aufstieg wünschen.

Zu dieser Gruppe zählen auch die jungen – und weniger jungen – Arbeitnehmer, die nicht den Arbeitsplatz haben, für den sie ausgebildet wurden, die in einer anderen Branche tätig sind als der ursprünglich von ihnen gewählten, und/oder die für die von ihnen ausgeübte berufliche Tätigkeit überqualifiziert sind.

Der Bericht über Schottland (Chisholm, 1994; Howieson et alii, 1994) vermerkt überdies in diesem Zusammenhang, daß die jungen Erwachsenen (18-24 Jahre) bezüglich Information und Beratung ähnliche Bedürfnisse zeigen wie ältere Erwachsene – so zum Beispiel bei der Arbeitsplatzsuche und bei ihren Bemühungen um eine Beförderung.

Insgesamt gesehen erscheint die Situation dieser Personen nicht dramatisch und auch nicht sofortiger Hilfen zu bedürfen: Die meisten von ihnen, und hier insbesondere die jungen, verfügen über Qualifikationen, sie haben die allgemeinbildende Sekundarschule oder eine Fachsekundarschule bzw. berufsbildende Sekundarschule abgeschlossen, häufig verfügen sie sogar über die Hochschulreife oder über einen Hochschulabschluß. Sie haben sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt eingegliedert. Dennoch können sie sich mit zwei Problemen konfrontiert sehen:

- entweder waren sie bislang nur in unsicheren Arbeitsverhältnissen, auf Teilzeitstellen oder im Rahmen befristeter Arbeitsverträge beschäftigt und „hangeln“ sich von einem Arbeitsplatz zum ande-

ren. Die dazwischenliegenden kurzen Phasen der Arbeitslosigkeit bleiben für sie zwar manchmal ohne größere Folgen, können sich aber zumindest auf persönlicher Ebene nachteilig auswirken,

- oder sie haben einen Arbeitsplatz gefunden und behalten, der jedoch nicht ihrer Ausbildung und ihren Qualifikationen entspricht.

Der Bericht über Jugendliche in Westirland (McCarthy, 1994) liefert ein Beispiel für solche verhältnismäßig gut ausgebildeten Personen – die Betroffenen haben zumindest die Sekundarschule abgeschlossen –, die jedoch mangels eines ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatzes in ihrer Region untergeordnete Aufgaben ausführen. In einer ähnlichen Situation befinden sich die „Abiturienten“⁸ in Griechenland, die keinen Studienplatz an der Universität erhalten haben.

Hier stellt sich nicht die Frage nach einer Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Ebenso wenig geht es hier darum, die Gefahr einer Ausgrenzung abzuwenden. Würde man den Begriff hier ebenso anwenden wie bei den beiden vorausgehenden Gruppen, dann müßte man in diesem Fall eher von einer Ausgrenzung durch „unbeabsichtigte“ Vernachlässigung sprechen (Chisholm, 1994, S.23). Da sich diese Personen nicht in einer kritischen Situation befinden, die aktive Maßnahmen und fortwährende Aufmerksamkeit erfordert, kümmern sich die Anbieter von Hilfen und Berufsberatung häufig kaum um diese spezielle Gruppe, die gleichwohl Bedürfnisse hat, oder die Anbieter verfügen nicht über die erforderlichen Einrichtungen oder Netzwerke, um dem Betroffenen schnelle Unterstützung zu bieten.

Gegenwärtig sind einige Projekte in Entstehung begriffen, mit denen die Arbeitnehmer direkt an ihrem Arbeitsplatz angesprochen werden sollen. Dabei handelt es sich insbesondere um das in Dänemark entwickelte Pilotprojekt VUS (Volksbildungssubvention, das heißt: Beihilfen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen), das die tägliche Arbeit der Beschäftigten und ihr gesellschaftliches Leben aufwerten soll, indem es direkt im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Beratungsmaßnahmen über allgemeine und berufliche Bildungsmöglichkeiten anbietet (Hurley, 1994).

Was die dieser Gruppe zuzurechnenden Personen fordern und erwarten, dürfte man als die Möglichkeit oder Chance zum vertikalen Aufstieg bezeichnen. Die betreffenden Beratungsanbieter hätten hier eine differenziertere und umfassendere Leistung zu erbringen als in anderen Fällen; gleichwohl ist eine solche Nachfrage berechtigt und muß berücksichtigt wer-

⁸ Der Begriff wird in Anführungszeichen gesetzt, weil er aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme in jedem Land nicht exakt mit dem deutschen *Abitur*, dem spanischen *bachillerato* usw. gleichzusetzen ist. Gleichwohl steht er für eine Person, die die Sekundarschule abgeschlossen hat und, je nach Land, die zum Hochschulstudium berechtigende Prüfung bestanden hat (Anmerkung der Autoren).

1.4

1.5

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

Bestimmung der Zielgruppen und Hilfsangebote für sehr unterschiedliche Personen

den, bevor die betreffende Person ihr Selbstvertrauen verliert und sich mangels besserer Möglichkeiten mit einer Situation abfindet, die ihren Bedürfnissen nur in eingeschränktem Maße entspricht.

1.5. Gruppen, die unter den Folgen der wirtschaftlichen Entwicklung leiden

Die drei oben beschriebenen Zielgruppen belegen, in welchem Maße die Wirtschaftslage eine bereits ungünstige persönliche und/oder soziale Ausgangssituation noch verschärfen kann. Aus allen konsultierten Berichten geht eindeutig hervor, daß die wirtschaftliche und soziale Eingliederung sich noch schwieriger gestaltet, wenn die betreffende Person über keinerlei Abschluß oder Qualifikation verfügt, wenn sie in einem Gebiet mit rückläufiger Wirtschaftsentwicklung lebt, wenn sie weiblichen Geschlechts, Migrant oder Angehöriger einer ethnischen Minderheit ist.

Diesem Personenkreis fällt es nicht nur besonders schwer, einen Arbeitsplatz zu finden, sondern auch, ihn zu behalten. Auch die „bereits Eingegliederten“ können die Auswirkungen der Wirtschaftsentwicklung zu spüren bekommen (infolge der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit usw.) oder auf eine (Wieder)eingliederung hoffen bzw. Anspruch erheben, die sich eher mit ihren Wünschen deckt.

Folglich sind alle von den Auswirkungen der Wirtschaftsentwicklung betroffen – manche mehr als andere – aber in allen Fällen gilt es, Lösungen zu finden (siehe Abschnitt 2), um die Arbeitslosigkeit und das damit verbundene Risiko der Ausgrenzung zu bekämpfen und um die Lebensqualität der Betroffenen zu verbessern.

Obwohl das Bildungs- und Qualifikationsniveau ein Schlüsselfaktor für den erfolgreichen Übergang zur Beschäftigung ist und bleibt und auch persönliche Eigenschaften im sozialen Umfeld (wie Selbstachtung, Motivation, Lebensziele usw.) eine Rolle spielen, besteht keinesfalls ein streng linearer Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung. Familiäre und soziale Netze fungieren zwar nach wie vor in vielen Fällen als bevorzugter Hilfs- und Auffangapparat, doch reichen sie häufig nicht mehr aus, so daß sich Hilfe von außen, das heißt speziell zu diesem Zweck geschaffene Instanzen, als notwendig erweist, auch wenn eine solche Unterstützung ebenfalls nicht immer ausreicht und keinen ausdrücklich funktionalen Beitrag zur Lösung aller Probleme leistet.

Auf der Ebene der europäischen, der nationalen, der regionalen wie der lokalen Politik ist unumstritten, daß

eine angemessene Beratung und ein Prozeß des lebenslangen Lernens in den Übergangsphasen für Einzelpersonen gegenwärtig entscheidende Bedeutung gewinnen, um ein künftiges Risiko von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung abzuwenden, und daher gefördert werden müssen (sowohl durch aktive als auch durch vorbeugende Maßnahmen).

Hilfen und Beratungsdienstleistungen erweisen sich daher als notwendig, um den einzelnen während Übergangsphasen zu unterstützen. Aufgrund der Uneinheitlichkeit der betroffenen Personenkreise und ihrer Probleme reichen hier „Einheitsmaßnahmen“ nicht aus, sondern es gilt, einen ganzen Komplex bestimmter Dienstleistungen anzubieten, um eine als kritisch oder unbefriedigend empfundene Situation zu verbessern.

2.1

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

2. Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Das Beratungsangebot kann alle Lebensbereiche umfassen. Man sollte sich vergegenwärtigen, daß jede Person im Laufe ihres Lebens verschiedene, vielfältige Arten von Übergangsphasen zu bewältigen hat. Um diese zu erleichtern, gibt es keine einheitliche, vorgefertigte Lösung, die Bedürfnisse und Forderungen müssen in jedem Einzelfall präzise ermittelt und analysiert werden.

Kapitel 1 beschrieb im wesentlichen die Zielgruppen der Hilfs- und Beratungsleistungen. Kapitel 3 wird sich vor allem mit den Dienstleistungen selbst, mit ihren Unzulänglichkeiten und den Empfehlungen an die Akteure im Beratungsbereich befassen. Dieses zweite Kapitel, hingegen, geht insbesondere auf die Bedürfnisse und Wünsche der Jugendlichen und Erwachsenen im Hinblick auf die angebotenen und durchgeführten Leistungen ein.

Während im vorangehenden Kapitel Jugendliche und Erwachsene ohne besondere Unterscheidung einer der aufgeführten Zielgruppen zugeordnet wurden, erweist es sich in diesem Teil, der sich vorwiegend mit der Art der angebotenen und anzubietenden Hilfe befaßt, als sinnvoll, beide Gruppen getrennt zu behandeln. Die jeweiligen Erwartungen und die bei den Übergangsphasen zu bewältigenden Hauptprobleme sind in der Tat jeweils unterschiedlich. Es gibt keine für alle geeignete vorgefertigte Lösung; die Bedürfnisse und Forderungen müssen in jedem Einzelfall exakt ermittelt und analysiert werden.

Alle Personenkreise, die Hilfs- und Beratungsleistungen in Anspruch nehmen, haben Schwierigkeiten, sich beruflich und sozial einzugliedern und/oder die von ihnen erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen optimal einzusetzen und zur Geltung zu bringen.

Sowohl bei Jugendlichen als auch bei Erwachsenen muß die Frage der persönlichen Identität von den Hilfs- und Berufsberatungsanbietern angesprochen und erörtert werden. Allerdings geht es dabei bei Jugendlichen auf persönlicher Ebene darum, sich eine Identität aufzubauen, während man bei einem Erwachsenen eher von einem „Wiederaufbau“ sprechen würde. Die hier jeweils zu erbringenden Beratungsleistungen wären also unterschiedlicher Natur.

Ähnlich sind Jugendliche in sozioprofessioneller Hinsicht eher mit dem Problem des Zugangs zur Beschäftigung und vor allem zu einer Ersteinstellung konfrontiert, das heißt es geht um die (Erst)eingliederung in den Arbeitsmarkt, das zu untersuchende

System ist also die Übergangsphase zwischen Schule und Arbeitsplatz. Bei Erwachsenen handelt es sich bei den Übergangsphasen weit öfter um den Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nach Zeiten der Arbeitslosigkeit und/oder um den Wechsel von einem Arbeitsplatz zu einem anderen. In diesen Fällen stellt sich also speziell das Problem der Wiedereingliederung.

Obwohl diese beiden Arten von Übergangsphasen gewisse Gemeinsamkeiten aufweisen, die wir auch nennen werden, so unterscheiden sie sich dennoch grundlegend und können nicht in einem Komplex zusammengefaßt und erläutert werden: Bereits die jeweils vorhandenen Bedürfnisse sind unterschiedlich, und das gilt ebenso für die einzusetzenden Verfahrensweisen sowie die angestrebten Zielsetzungen, selbst wenn sie letztlich in ihren Grundzügen und Hauptproblemen Gemeinsamkeiten aufweisen.

Ähnlichkeiten weisen die Wünsche und Bedürfnisse von Jugendlichen und Erwachsenen deshalb auf, weil es sich in beiden Fällen um Übergangsphasen handelt. Wie im vorangegangenen Kapitel bemerkt wurde, stellt der Zugang zu einem Arbeitsplatz für bestimmte Gruppen – im wesentlichen für die ausgegrenzten Personen, die der Wiedereingliederung bedürfen – nur den gelungenen Abschluß vorausgegangener Hilfsmaßnahmen dar, die die Jungen ebenso betreffen wie die weniger Jungen. Obwohl diese beiden Gruppen separat beschrieben werden, werden sowohl die Ähnlichkeiten als auch die Unterschiede zwischen ihnen während der gesamten Darstellung deutlich werden, und zwar durch die von den Beratungsanbietern bereitgestellten Hilfen, die sich bisweilen überschneiden können.

2.1. Die spezielle Frage der beruflichen Eingliederung

Die unzureichende Arbeitsnachfrage, der sich die Erwerbspersonen gegenübersehen, stellt nach wie vor die Hauptursache der Arbeitslosigkeit dar. Wenn offene Stellen angeboten werden, dann kann eine Person sie nur besetzen, wenn sie Vertrauen weckt. Dies erfordert auch die Anerkennung durch das Umfeld der betreffenden Person und durch die Arbeitswelt. Das heißt, man muß den Jugendlichen helfen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden.

Das Problem der beruflichen Eingliederung betrifft insbesondere jene Jugendlichen, die gerade das Bildungssystem verlassen haben, ob mit oder ohne Abschluß bzw. berufliche Qualifikationen.

Sie lassen sich den drei oben ermittelten Gruppen zuordnen, und die Lösungen, die ihnen die Beratungsanbieter vorschlagen, müssen – über die Tatsache, daß sie die Schule verlassen haben, hinausgehend – ihrer individuellen Situation Rechnung tragen. Ein „scheinbar problemfreier“ Jugendlicher beispielsweise, der nach Erwerb eines Sekundarschulabschlusses beruflich eingegliedert werden kann, muß sich nicht unbedingt erst ein soziales Umfeld aufbauen. Er ist mit großer Wahrscheinlichkeit in Familie, Freundeskreis sowie einen sozialen und beruflichen Rahmen integriert, die ihm eine persönliche Entfaltung ermöglichen; hat er hingegen nicht den seinen Erwartungen entsprechenden Arbeitsplatz gefunden, muß er möglicherweise neu motiviert und sein Selbstvertrauen gestärkt werden, damit er seine Erfahrungen und Kenntnisse für sein berufliches Fortkommen einsetzen kann. Ein ins Abseits geratener Jugendlicher dagegen muß erst wieder soziale Bindungen aufbauen und/oder zu einer ungefähr der „Norm“ entsprechenden Lebensweise zurückfinden, bevor seine berufliche Wiedereingliederung ins Auge gefaßt werden kann.

Daher sind die drei in diesem Abschnitt angesprochenen Punkte entsprechend den jeweiligen Lebens- und Entwicklungsbedingungen einer Person in unterschiedlichem Maße zu berücksichtigen. Sie stehen für drei Arten von Wissen oder Können, die eine Person erwerben muß, um ihre berufliche Eingliederung zu erleichtern:

- Selbsterkenntnis und das Akzeptieren der eigenen Person (Selbstwertgefühl),
- die Anerkennung der betreffenden Person und ihres Platzes in der Gesellschaft durch die Umwelt,
- die Anerkennung der betreffenden Person sowie ihrer möglichen und notwendigen Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt durch die Arbeitswelt.

Die Punkte sind hier in einer logischen Reihenfolge aufgeführt, obwohl nicht übersehen werden darf, daß sie eng miteinander verknüpft sind und eine Wechselwirkung zwischen ihnen besteht: Eine wenig selbstsichere Person, die aber gesellschaftliche Anerkennung genießt, kann aufgrund des Bildes, das die anderen von ihr haben, schrittweise an Selbstvertrauen gewinnen; ebenso kann ein Fremder, der eine Arbeitsstelle in einer ihm unbekanntem Umgebung antritt, sich mit Hilfe seiner Arbeit eine Identität sowie ein berufliches und schließlich soziales Netz, ja sogar einen Freundeskreis aufbauen.

2.1

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Es muß also nicht jeder diese drei Etappen durchschreiten, und es bedarf nicht jeder aller der hier als gleich wichtig dargestellten Leistungen. Dennoch legt die aktuelle Wirtschaftsentwicklung nahe, daß früher oder später jeder einmal Nutzen aus dieser Art von Dienstleistungen ziehen wird.

2.1.1. Der persönliche Aspekt: Stärkung von Selbstwertgefühl und Entschlußkraft

In diesem Bereich bedarf es einer Vorbedingung, auf die durch Beratungsmaßnahmen kein Einfluß genommen werden kann: Die betreffenden Personen müssen ihre Probleme offenlegen, um beraten werden zu können. Gleichwohl lautet das Schlüsselwort hier Motivierung oder, häufiger noch, erneute Motivierung.

Findet ein Jugendlicher, der am Anfang seines Berufslebens steht, keinen Arbeitsplatz, so ist dies für ihn häufig gleichbedeutend mit Ablehnung und Ausgrenzung. Er hat kein Geld, kein Recht auf Konsum, keinen Erwachsenenstatus und wird sehr rasch sein Selbstwertgefühl verlieren und sich selbst ausgrenzen, wenn er keine Hilfe erhält, wenn man ihm nicht das notwendige Selbstvertrauen vermittelt, um der Realität gelassener entgegenzutreten, um an der Welt um ihn herum teilzuhaben und um seine Zukunft in die Hand zu nehmen.

Diese Mobilisierung der Person ist für alle drei der im ersten Abschnitt ermittelten Zielgruppen von Bedeutung.⁹ Sie bildet die *conditio sine qua non* für jede Eingliederung und jede Zukunftsplanung – sogar außerhalb des Berufslebens.

Selbst wenn der Zusammenhang zwischen im Grunde rein persönlichen Eigenschaften – wie Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen – und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zumeist nur schwer erkennbar wird, ist diese erste unterstützende Maßnahme der Beratungsanbieter von ausschlaggebender Bedeutung, denn sie dient dem Kontaktaufbau und bildet den Ausgangspunkt für jedes weitere Vorgehen.

Eine der ersten Hilfen, die die Beratungsanbieter und die verschiedenen Einrichtungen vor Ort daher bereitstellen, sind Gespräche und daran anschließend eine – mehr oder weniger formelle – Feststellung der Kompetenzen (Kasten 3) und Erkundung der Zukunftspläne der jeweiligen Person. Auf diese Weise sollen zumindest ihre Erfahrungen und Kenntnisse ermittelt werden sowie deren Einschätzung durch die Person selbst, um ihr Selbstvertrauen und das Vertrauen in ihr Potential zu stärken.

Dessen ungeachtet über welches Bildungsniveau eine Person verfügt und wie wettbewerbsfähig sie

⁹ Die (wieder)einzugliedernden Ausgegrenzten, die von Ausgrenzung bedrohten Personen, die „scheinbar problemfreien“ Personen.

auf dem Arbeitsmarkt ist, so haben die gegenwärtige Konjunkturlage und die wirtschaftlichen Schwierigkeiten häufig zur Folge, daß sie nach einigen unfruchtbaren, temporären Arbeitsverhältnissen oder gänzlich erfolgloser Arbeitsuche in Passivität versinkt und nicht nur in beruflicher, sondern auch und vor allem persönlicher Hinsicht das Selbstvertrauen verliert.

Die meisten Berichte des CEDEFOP (siehe Literaturhinweise) weisen auf diese Tatsache hin. Jugendliche sind häufiger arbeitslos oder in unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt als ältere Arbeitnehmer. Um der Arbeitslosigkeit zu entgehen, zögern manche Jugendliche den Zeitpunkt des Übergangs von der Ausbildung zur Beschäftigung hinaus und schlagen nach der Pflichtschule längere Ausbildungswege ein. Dies ist nicht immer das Ergebnis vollkommen bewußter Entscheidungen, sondern entspringt häufig der Furcht vor der Arbeitslosigkeit und der Vorstellung, daß ein Mehr an Ausbildung die Eingliederung erleichtern werde. Dies trifft auch zu, selbst wenn dieser Übergang nicht mehr ausschließlich in einer Richtung erfolgt (von der allgemeinen/beruflichen Bildung zur Beschäftigung) und seltener als früher zu einem festen Arbeitsplatz führt. Das dadurch bedingte Fehlen einer angemessenen Erwerbsgrundlage hat zur Folge, daß die Jugendlichen später finanziell und persönlich unabhängig werden (das „Erwachsenendiplom“) und dadurch auch später die elterliche Wohnung verlassen, selbst eine Familie gründen und sich für ihr Handeln und ihr Leben verantwortlich fühlen.

Die Aufgabe der Beratungsanbieter besteht daher im wesentlichen darin, die Eigenverantwortung der Jugendlichen als Bürger zu fördern (siehe 3.1.2.), sie zur Eigeninitiative und zur Teilnahme an zufriedenstellenden Aktivitäten anzuregen, selbst wenn diese nicht finanziell honoriert werden, sie zu ermuntern, ihr persönliches Potential auszuloten, und gemeinsam mit ihnen Zukunftspläne und die Wege zu ihrer Umsetzung zu erarbeiten. Stadtteilausschüsse, örtliche Vereine für die beruflich-soziale Eingliederung von Jugendlichen usw. sind besser als jede andere Stelle in diesem Bereich geeignet, die Persönlichkeit eines ratsuchenden Jugendlichen zu beurteilen und geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, welche ihn anregen, wieder aktiv zu werden, ihn neu motivieren und sein Selbstvertrauen stärken können.

Die durchgeführten Maßnahmen führen nicht immer zu einem Arbeitsplatz. Viele der Beratungseinrichtungen informieren die Jugendlichen daher vorsorglich über die damit angestrebten Ziele.

Der französische Bericht, der die 1995 ins Leben gerufene lokale Initiative „*Action mobilisation jeunes*

– *métiers du spectacle*“ (Aktion zur Mobilisierung von Jugendlichen – Berufe im Veranstaltungsbereich) in den nördlichen Stadtbezirken von Marseille beschreibt (CIBC, 1996), erklärt unmißverständlich:

„Die Jugendlichen werden davor gewarnt, sich aufgrund des Begriffs „Veranstaltung“ falsche Vorstellungen zu machen. Es geht hier nicht um eine Vorbereitung auf Berufe – nicht einmal technische Berufe – im Veranstaltungsbereich, denn die Qualifikationen in dieser Sparte bewegen sich auf hohem Niveau [...]. Es geht vielmehr darum, diesen Rahmen zur Dynamisierung und Eingliederung zu nutzen [...], um den Jugendlichen zu ermöglichen, sich selbst und die Berufe im Veranstaltungsbereich zu entdecken und damit auch ein anderes Umfeld.“ (S. 54)

Diese Maßnahme, die das Selbstwertgefühl der Jugendlichen stärken soll, wendet sich vorzugsweise an solche Personen, die der Gruppe der wiedereingliedernden Ausgegrenzten zugerechnet werden, denn eine soziale und berufliche Eingliederung erfolgt zunächst durch eine Identitätsfindung. Allerdings ist es schwierig, diese Hilfe und Unterstützung gerade jenen zukommen zu lassen, die ihrer am meisten bedürfen: den ins Abseits geratenen Jugendlichen ohne festen Wohnsitz. Da sie keinerlei Ansprüche mehr erheben und sich auch nicht in einem eingrenzenden Gebiet lokalisieren lassen, ist es praktisch unmöglich, sie zu erreichen. Sie stellen zweifellos jene Gruppe dar, die am dringendsten ermutigt und neu motiviert werden muß, doch sind gerade sie nur sehr schwer zu erreichen, weil sie keinem Netz mehr angehören, weil keine Stadtverwaltung und keine Einrichtung sie wirklich anzusprechen versuchen. Wie der Eurocounsel-Abschlußbericht der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Watt, 1997) bezüglich der Langzeitarbeitslosen feststellt, werden bessere Ergebnisse erzielt, wenn kein Zwang zur Inanspruchnahme der angebotenen Leistungen besteht, obwohl „ein gewisser Zwang hilfreich sein könnte, denn er könnte einer Person, die jede Motivation verloren hat, neuen Mut zur Aufnahme einer sinnvollen Tätigkeit geben.“

Es geht hier folglich zunächst darum, daß der Jugendliche mit sich selbst und seiner Umgebung (was mit dem folgenden Punkt 2.1.2. zu tun hat) durch neue, von ihm als aufwertend empfundene Erfahrungen ins reine kommt. Auf diese Weise kann er sich Ziele setzen und einen eigenen Weg einschlagen – aus dem schließlich ein Berufsweg wird (siehe 2.1.3.).

2.1

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

2.1.2. Vernetzung

So wirksam sich eine Vermittlungstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt oder im Bereich der Berufsberatung auch erweisen kann, so muß den Betroffenen dennoch geholfen werden, ihr eigenes Netz aufzubauen und zu aktivieren. Die Mobilisierung persönlicher Netze ist sehr häufig Voraussetzung für die berufliche und in jedem Fall für die soziale Eingliederung.

Die Frage der Vernetzung schließt sich in natürlicher Weise an den vorangegangenen Abschnitt an. Sobald eine Person ihre Identität findet, sich persönlich entwickelt, an Sicherheit gewinnt, muß sie auch sozial davon profitieren können.

Wie bereits erwähnt, fördert der Aufbau sozialer Netze ein positives Selbstbild und stellt darüber hinaus auch die Grundlage für eine persönliche Fortentwicklung dar. Gleichwohl reichen Selbstvertrauen und das Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten nicht immer für eine berufliche Eingliederung aus, weshalb es eindeutig auch der Hilfe von außen bedarf. Insofern kann sich eine Vernetzung, die auf Initiative von Hilfs- und Berufsberatungsanbietern erfolgt, als wirksam erweisen.

Jugendliche, die von der Schule abgehen, verfügen häufig über keinerlei Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt und haben oft nicht einmal eine Vorstellung davon, mit welchen Mitteln sie diese erwerben könnten. Die Gleichung „Ausbildung = Arbeitsplatz“ geht heute meist nicht mehr auf, und Abschlüsse und Qualifikationen allein reichen für die soziale und berufliche Entfaltung nicht immer aus. Da der schulische Unterricht – und hier vor allem im allgemeinbildenden Bereich – zumeist in einem abgeschotteten Umfeld ohne echten Kontakt zu den Unternehmen und der Arbeitswelt stattfindet, erhalten Jugendliche nur sehr selten einen Vorgeschmack von dem, was sie erwartet, und müssen sich für diesbezügliche Informationen nach außen wenden. Und selbst wenn ein jugendlicher berufliche Ausbildungsmaßnahmen absolviert, so geht eindeutig aus den ausgewerteten Berichten hervor (insbesondere dem belgischen Bericht: Ouli et alii, 1994), daß diese kaum einen Bezug zu dem gefundenen Arbeitsplatz aufweisen.

Anfangs sind es die familiären Netze, an die sich eine Person vorzugsweise um Hilfe wendet (wie insbesondere aus den nationalen Berichten für Belgien (Ouli et alii, 1994) und Irland (McCarthy, 1994) hervorgeht). Je niedriger jedoch der soziale und wirtschaftliche Status einer Familie ist, desto kleiner ist dieses Netz und desto weniger vermag es auszurichten – hier läßt sich die so häufig von Soziologen

beschriebene soziale Reproduktion beobachten. Diese Mechanismen finden sich überdies auf allen Ebenen wieder – der nationale Bericht für Dänemark (Maaløe, 1994) betont beispielsweise, daß ein Drittel der Jugendlichen den Arbeitsmarkt lediglich mit einer schulischen, aber nicht mit einer beruflichen Qualifikation betritt – und jene, die aus Familien stammen, die sich ebenfalls durch fehlende berufliche Qualifikationen und durch Arbeitslosigkeit auszeichnen, sind in dieser Gruppe überrepräsentiert. Die Beratungsanbieter können hier in vielen Fällen als Vermittler, als Brücke zwischen dem Jugendlichen, seinem sozialen Umfeld und dem Arbeitsmarkt wirken.

Diese soziale Integration und die Vernetzung erweisen sich als um so wichtiger, als den Jugendlichen „ein Image anhaftet, das sich kaum aus ihrem Lebensumfeld herausexportieren läßt“, wie der französische Bericht über die Fallstudie in Marseille (CIBC, 1996) ausführt.

Eines der interessantesten Beispiele zu diesem Aspekt stellt das Patenschaftssystem in den nördlichen Stadtbezirken von Marseille (Kasten 4) dar. Nach dem Prinzip der Lehrlingsbetreuung wird ein Erwachsener – in diesem Fall ein Rentner – mit der Aufgabe betraut, von Ausgrenzung bedrohte Jugendliche bei ihrem persönlichen und beruflichen Werdegang zu unterstützen und zu beraten. Dieser „Pate“, wie er hier genannt wird, stellt in gewisser Weise eine Mischung aus Institution und Familie dar. Er kann dem Jugendlichen mehr Zeit widmen als jede offizielle Einrichtung und ihn von seinen Erfahrungen im Berufsleben und von dem Netz, das er selbst im Laufe der Jahre aufgebaut hat, profitieren lassen. Solchermaßen betreut, unterstützt und weiterempfohlen, erwirbt der Jugendliche das, was man als sozial höher bewertete „Verhaltensnormen“ bezeichnen könnte. Er baut sich auf diese Weise schneller ein persönliches, ja sogar berufliches Netz auf und verbessert seine Chancen auf eine rasche und zufriedenstellende Eingliederung.

Damit eine Person beim Aufbau eines Beziehungsnetzes von den Beratungsanbietern unterstützt werden kann, müssen die Betreuungseinrichtungen zuvor selbst an der Herstellung solcher Kontakte mitgewirkt haben. Diese sind vielfältiger Art und umfassen sowohl Verwaltungsstellen, öffentliche Behörden und Gebietskörperschaften als auch, durch Vermittlung der Unternehmen, den lokalen Arbeitsmarkt (siehe 3.2.2.).

2.1.3. Den Wert der absolvierten Ausbildung verdeutlichen

Den Jugendlichen dabei zu helfen, ihre potentiellen Arbeitgeber von ihren Fähigkeiten zu überzeugen,

ist ein sehr wichtiger Aspekt der ihnen angebotenen Hilfen. Sehr wenige Jugendliche werden in einem Beruf eingestellt, der ihrer Fachausbildung entspricht. Der Mangel an Arbeitsplätzen ist so groß, daß es nicht mehr undenkbar erscheint, eine Beschäftigung anzunehmen, die nicht den eigenen Kompetenzen entspricht. Gleichzeitig muß man die Jugendlichen überzeugen, daß sie frühzeitig ihre Kompetenzen unter Beweis stellen sollten. Vor allem müssen auch die Absolventen von Fachschulen und berufsbildenden Schulen ihre Erfahrungen und Kompetenzen deutlich machen.

Um den Beschäftigungsproblemen und Eingliederungsschwierigkeiten zu begegnen, bemühen sich die Bildungsministerien in den verschiedenen Ländern offenbar seit mehreren Jahren und mit unterschiedlichem Erfolg, die Schule an eine Welt anzupassen, in der sich das Arbeitsplatzangebot fragmentiert und verknappt. Dieses Streben erweist sich jedoch nicht immer als fruchtbar, so daß häufig eine große Lücke zwischen den Unterrichtsinhalten und den Erwartungen potentieller Arbeitgeber klafft. Selten nur liefert die Schule eine „Gebrauchsanweisung“ für den Arbeitsmarkt, und ebenso ist ein jugendlicher Schulabgänger meist nicht „beschäftigungsfertig“.

Eines der großen Probleme der Jugendlichen beim Betreten des Arbeitsmarktes besteht folglich darin, ihre Erfahrungen und Kompetenzen zu verdeutlichen. Für jene unter ihnen, die nur wenige Qualifikationen vorzuweisen haben, wird dies zur entscheidenden Frage. Es sind jedoch auch jene betroffen, die wir als „scheinbar problemfreie“ Personen einstufen konnten.

Der nationale Bericht für Irland (McCarthy, 1994) betont beispielsweise, daß viele Jugendliche über ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau verfügen – welches die einzige realistische Hoffnung auf eine dauerhafte berufliche Eingliederung bietet. Die durchlaufenen Bildungsmaßnahmen und die erworbenen Abschlüsse sind gleichwohl nicht spezialisiert genug oder entsprechen nicht in ausreichendem Maße den Bedürfnissen und Erfordernissen des Arbeitsmarktes, so daß die Betreffenden nicht ohne weiteres einen Arbeitsplatz finden – weshalb sie nach Abschluß der Sekundarschule an anderen Bildungsgängen teilnehmen sowie berufliche Fortbildungen oder berufspraktische Programme absolvieren. Dieses „Plus“ an Ausbildung stellt für viele ein Mittel dar, der Arbeitslosigkeit zu entgehen oder sie zumindest hinauszuzögern; solche Maßnahmen sind eher als eine Art „Wartesaal“ vor dem Zugang zur Beschäftigung anzusehen und entspringen weniger dem Wunsch nach einer Ergänzung der Ausbildung – gleichwohl können sie zu einer gewissen Aufwertung der Erfahrungen und Kompetenzen beitragen.

2.1

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Über das Problem der zuweilen offenkundigen Diskrepanz zwischen der erworbenen Bildung und den Anforderungen am Arbeitsplatz hinaus, wo der Jugendliche die Kompetenzen und Kenntnisse, die ihm nicht vermittelt wurden, nicht unter Beweis stellen kann, ist auch eine gewisse Entwertung von bestimmten Ausbildungstypen zu konstatieren, was insbesondere dort eintritt, wo es vor allem um den Erwerb sehr spezifischer Berufskennnisse geht. Tatsächlich entspringt die Entscheidung für eine berufsbildende Schule in der Regel nicht dem positiven Wunsch einer Person und hat aus diesem Grund auch eine massive Entwertung erfahren.

Das Beispiel Luxemburgs (Fandel, Pauwels, 1994) zeigt deutlich, daß diejenigen Schüler, die nach der neunten Klasse eine Lehre beginnen, diesen Weg nur deshalb einschlagen, weil ihre Noten für die Versetzung in die zehnte Klasse nicht gut genug sind. Die meisten Studien des CEDEFOP weisen auf diese Tatsache hin, und hier insbesondere der französische, der griechische und der niederländische Bericht (CIBC, 1996; Zanni-Teliopoulou, Stathakopoulou, 1995; Wijnaendts van Resandt, 1994).

Die allzu oft vorgenommene scharfe Trennung von allgemeinbildendem Schulwesen und Fach- und berufsbildendem Schulwesen hat ein Werturteil zur Folge, durch das ein Jugendlicher, der in letzteren Schultyp überwechseln muß, sich benachteiligt fühlt – er hat kein Vertrauen in den Wert dieser Ausbildung und hat Mühe, sie zu verkaufen, sich selbst zu „verkaufen“. Von daher empfindet er auch die Berufsberatung und seine aktuelle Situation als negativ, weil er sie mit der Selektion in der Schule und damit der Ausgrenzung aus dem Schulsystem in Verbindung bringt.

Jene Jugendlichen, die ihren Weg im allgemeinbildenden Schulwesen fortsetzen, erfahren mehr Anerkennung (weshalb sie von den Beratungsanbietern auch etwas öfter übersehen werden); dennoch gehen viele von ihnen mit einem mittleren Abschluß und ohne Vorbereitung auf einen Beruf oder berufliche Qualifikation von der Schule ab – wodurch sie schließlich beim Eintritt ins Berufsleben besonders benachteiligt sind, wenn sie keinen Weg finden, den Wert ihrer bereits erworbenen Kenntnisse zu verdeutlichen und sich weitere anzueignen.

Die Beratungsanbieter können verschiedene Maßnahmen ergreifen, um dem Jugendlichen dabei zu helfen, den Wert seiner Erfahrung(en) oder zumindest seiner Kenntnisse zu verdeutlichen. Solche Maßnahmen berücksichtigen natürlich das bereits erreichte Niveau sowie die tatsächlichen Möglichkeiten und die Entwicklungsfähigkeit des Jugendlichen.

Zu den Initiativen, die den Jugendlichen unter anderem ermöglichen, sich ihres Wertes und Potentials bewußt zu werden, zählen zunächst die Feststellung der Kompetenzen und das *Portfolio der Kompetenzen* (Kasten 3), die zumindest eine „Bestandsaufnahme“ des Erworbenen erlauben und auch eine Analyse dessen, wozu es verwendet werden kann.

Kasten 3

Die Feststellung der Kompetenzen und das Portfolio der Kompetenzen

Die Feststellung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen ist ein dynamisches, zielgerichtetes, umfassendes Verfahren, dessen Form und Inhalt von dem angestrebten Ziel bestimmt werden, das heißt der sozialen und beruflichen Eingliederung der betreffenden Person, die ihren persönlichen Bestrebungen genügt und es ihr ermöglicht, einen Beitrag zur wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Entwicklung zu leisten.

Es handelt sich dabei um die effektive Erfassung möglichst vieler Informationen über die eigene Person und eine sinnvolle Auswertung der sich daraus ergebenden Schlußfolgerungen, die dem Betreffenden die Auswahl der Mittel ermöglicht, mit denen er seine soziale und berufliche Eingliederung planen und realisieren kann.

Die verschiedenen Phasen der Feststellung der Kompetenzen werden entsprechend den spezifischen Bedürfnissen der betreffenden Person gestaltet.

In der Untersuchungsphase geht es darum, „das Erfahrungspotential sowie das intellektuelle und berufliche Potential der Person zu ermitteln und ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen in Form von Kenntnissen, Know-how und Verhaltensweisen zu bewerten“, so daß dann, in einer zweiten Phase, „alle Aspekte ermittelt werden können, die für die Realisierbarkeit beruflicher und persönlicher Pläne sowie die Erarbeitung von Handlungsprioritäten und Strategien für die kurz- und mittelfristige Verwirklichung der anvisierten Ziele relevant sind“.

Das so erstellte Portfolio der Kompetenzen stellt ein Instrument dar, welches bei dem Jugendlichen eine Entwicklungsdynamik erzeugt, ihn zur weiteren Analyse anregt sowie dazu, seine Erfahrungen zu erfassen und Belege dafür zu sammeln; auf diese Weise kann er seinen Werdegang in einem anderen Licht sehen, so daß er in seinen eigenen Augen eine Aufwertung erfährt.

Quelle: CIBC Marseille – Centre interinstitutionnel de bilans de compétences (1996)

In Anbetracht der Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, hilft dieses Portfolio der Kompetenzen dem Jugendlichen, seinen Erfahrungen (auch wenn sie einen völlig unzusammenhängenden Charakter aufweisen) eine gewisse Kohärenz zu verleihen oder sie zumindest vorteilhafter darzustellen.

Das gleiche Verfahren wird bei Erwachsenen eingesetzt, wie Hurley (1994) über eine Fallstudie in Italien berichtet, wo mittels einer beruflichen Bilanz die persönliche Motivation der Teilnehmer gestärkt werden soll, indem ermittelt wird, auf welche Weise man ihnen zu einem „Marktwert“ verhelfen kann. Das „Arbeitssuchnotizheft“ in Barcelona (Hurley, 1994) wird mit den gleichen Zielsetzungen geführt.

Praktika im Ausland werden ebenfalls häufig als Mittel angeboten, die eine Aufwertung bereits erworbener Kompetenzen und ihre Ergänzung durch neue Erfahrungen ermöglichen. Meist entscheiden sich die am besten qualifizierten unter den Jugendlichen für eine solche Maßnahme – zweifellos, weil sie bereits über mehr Selbstvertrauen verfügen oder weil ihr familiäres und soziales Umfeld Auslandsreisen nicht mehr als so ungewöhnlich empfindet (Theorie des kulturellen Kapitals). Der Synthesebericht des CEDEFOP über „Die Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft“ (Chisholm, 1994) betont, daß solche Auslandsaufenthalte für viele Jugendliche – insbesondere für die weniger qualifizierten – eine Chance zur Umwandlung negativer sozialer Situationen in positive Erfahrungen und Perspektiven bieten. Es scheint, daß eine Erfahrung in einem anderen europäischen Land den Jugendlichen in die Lage versetzt, seine Erfahrungen und Kenntnisse gegenüber einem Arbeitgeber glaubwürdiger zur Geltung zu bringen. Gleichwohl ist zu bemerken, daß die meisten Jugendlichen keine langen Auslandsaufenthalte in Betracht ziehen und ihre Lebensplanung auf ihr nationales, ja sogar regionales oder eher lokales Umfeld ausrichten, weil sie sich dadurch eine stabile, sichere Zukunft erhoffen.

Eine solide Erstausbildung und eine vorteilhafte Präsentation ihrer Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen können bei Jugendlichen das Risiko von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung verringern. Dennoch bietet eine gelungene soziale und berufliche Eingliederung keine Garantie für ein ganzes Berufsleben in ein und demselben Unternehmen. Daher kann eine Person während ihres gesamten Arbeitslebens, aus freier Entscheidung oder gezwungenermaßen, auf ihren eigenen Wunsch oder aufgrund einer ungünstigen Wirtschaftslage, immer wieder mit dem Problem einer Übergangsphase konfrontiert werden.

2.1

2.2

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Obwohl die Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt ein wichtiges Problem darstellt, das die öffentlichen Stellen nicht vernachlässigen dürfen, können sich Übergangsphasen auch bei Erwachsenen gleichermaßen entweder vorteilhaft oder ungünstig auswirken und verlangen daher ebenfalls besondere Aufmerksamkeit von Seiten derselben öffentlichen Stellen und der Hilfs- und Berufsberatungsanbieter.

2.2. Die Frage der Wiedereingliederung

Vom Problem der beruflichen Wiedereingliederung sind nicht nur Jugendliche betroffen. Die Uneinheitlichkeit der betroffenen Gruppen erfordert eine Differenzierung der diesbezüglichen Maßnahmen, die eine größere Vielfalt von Kriterien berücksichtigt. Paradoxerweise sollte man nicht zögern, vor einer möglichen Einstellung die Aufnahme von arbeitsähnlichen Tätigkeiten zu fördern – ehrenamtliche Aufgaben oder Tätigkeiten im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen – die dem Betroffenen helfen können, sich wieder an einen Arbeitsrhythmus und eine Arbeitsdisziplin zu gewöhnen.

Die Frage der beruflichen Wiedereingliederung betrifft in ganz besonderer Weise diejenigen Erwachsenen, die schon einmal berufstätig waren und ihren Arbeitsplatz verloren haben. Die Gründe für den Arbeitsplatzverlust sind ganz verschiedener Art. Arbeitslosigkeit kann durch eine Betriebsschließung oder durch Personalabbau bedingt sein. Sie kann auch einen Handwerker oder Unternehmer treffen, dessen Betrieb in Konkurs gegangen ist. Betroffen sind beispielsweise auch Personen im Vorruhestand sowie Hausfrauen, die wegen ihrer Kinder auf eine Berufstätigkeit verzichtet haben und nun, nachdem sie weniger von ihren familiären Verpflichtungen in Anspruch genommen werden, nur schwer wieder einen Arbeitsplatz finden usw.

Das erklärt dringlichste Ziel bleibt der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und die Förderung der Chancengleichheit. Im Rahmen der verschiedenen nationalen Politiken werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um dem Problem abzuwehren. In manchen Ländern wird den sogenannten „Verfahren zur Aktivierung“¹⁰ (siehe 3.1.2.) der Vorzug gegeben, in anderen liegt der Schwerpunkt auf Beschäftigungsprogrammen (siehe 2.2.2.) oder auf Zuschüssen für Unternehmen, die Arbeitslose einstellen, oder beides zugleich. Eine der Schlüssellösungen besteht darin, in die Berufsbildung zu investieren und eine Politik zur Förderung des lebenslangen Lernens zu konzipieren. Die Notwendigkeit der „Erneuerung“ und Aktualisierung von Kompetenzen scheint in diesem Sinne von grundlegender Bedeutung, und die Informations- und Beratungsanbieter setzen sich

¹⁰ Der Begriff wird vornehmlich in Dänemark verwendet (siehe Hurley, 1994).

nachhaltig für diesen Prozeß der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung ein. Durch die Beratung sollen die Menschen – zumindest – die Instrumente in die Hand bekommen, derer sie bedürfen, um die verschiedenen Übergangsphasen in ihrem Berufsleben zu bewältigen.

Eine Berufsberatung kann dazu dienen, eine bezahlte Vollzeitstelle zu finden; für manche Personen stellt dies jedoch nicht das oberste Ziel dar. Es gilt daher, verschiedene Maßnahmen zu formulieren, die auf die sehr unterschiedlichen, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Gruppen zugeschnitten sind: Es kann sich dabei um Jugendliche handeln – vor allem jene ohne Abschluß oder mit einem Abschluß von niedrigem Niveau – , um Frauen, um ältere Arbeitnehmer usw.

Aber auch wenn sich diese verschiedenen Personengruppen in jeweils unterschiedlichen Situationen befinden, so ergeben sich für sie daraus ähnliche Konsequenzen. Ob es sich nun um vorübergehend Arbeitslose, Langzeitarbeitslose oder Vorruheständler handelt, oft leiden sie vor allem unter einem schlechten psychischen Befinden und dem Verlust beruflicher, persönlicher und sozialer Bezugspunkte – wofür natürlich entsprechend dem Alter, den Bedürfnissen, der Lebenssituation, den Erfahrungen, den Kenntnissen und dem Know-how der jeweiligen Personen Abhilfe geschaffen werden muß; in allen Fällen jedoch müssen die Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen in der Lage sein, die Gefahr einer Ausgrenzung und/oder Selbstausgrenzung der betreffenden Person zu verringern und ihr dabei helfen, wieder eine gesellschaftliche Aufgabe zu übernehmen – durch eine arbeitsähnliche Tätigkeit, sei sie nun finanziell vergütet oder nicht, die ihre Lebensqualität verbessert oder wieder verbessert.

2.2.1. Wieder zu einer gesellschaftlichen Aufgabe verhelfen

Die wichtigste Empfehlung lautet hier, daß den Betroffenen wieder das Gefühl vermittelt werden sollte, nützlich zu sein. Die Aufnahme von ehrenamtlichen Tätigkeiten kann hierzu beitragen.

Die Maßnahmen, die darauf abzielen, einer Person wieder zu einer gesellschaftlichen Aufgabe zu verhelfen, sind in erster Linie als Prozeß der Sozialisierung oder Resozialisierung zu verstehen. Sie müssen sich vorrangig an wieder einzugliedernde, ausgegrenzte Personen wenden oder wohl noch häufiger an solche Personen, bei denen eine künftige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt kaum wahrscheinlich oder nicht lebensnotwendig ist. Dies gilt zum Beispiel für Vorruheständler. Manchmal werden

auch Hausfrauen dazugerechnet, sofern sie nicht auch Familienoberhaupt sind... Es geht hierbei vor allem darum, den Betroffenen aus seiner Isolation zu befreien und sein Selbstvertrauen zu stärken, ihm zu helfen, wieder ein „nützliches Mitglied“ der Gesellschaft zu werden und sich wieder ein Beziehungsnetz aufzubauen. Diese persönliche Festigung und soziale Einbindung erfolgt zum großen Teil durch die Ausübung einer (oder mehrerer) arbeitsähnlicher Tätigkeit(en), wobei es sich meist, je nach der Situation und den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Person, um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt.

Ehrenamtliche Tätigkeiten, die von Personen in finanziellen Notlagen nur widerwillig angenommen und sogar abgelehnt werden, gehören zu jenen Aktivitäten, die vorzugsweise Vorruheständlern angeboten werden, die Mühe haben, sich vollkommen aus dem Arbeitsleben zurückzuziehen, aber über ein ausreichendes Einkommen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts verfügen.

Es gibt verschiedene Formen ehrenamtlicher Tätigkeit, die in zuweilen ganz unterschiedlichen Bereichen angesiedelt sein können. An dieser Stelle sollen die „Paten“ in den nördlichen Stadtbezirken von Marseille vorgestellt werden. Eine Beschreibung der diesbezüglichen Maßnahmen findet sich in Kasten 4.

Kasten 4

Die Aktion „Patenschaft“

Diese Maßnahme ist durch eine Partnerschaft zwischen der CIRRESE (Branchenübergreifende umlagefinanzierte Pensionskasse für den Südosten) und der *mission locale* (dem örtlichen Verein für die beruflich-soziale Eingliederung von Jugendlichen) des XV. und XIV. Arrondissements von Marseille entstanden, die 1993 zur Gründung des Vereins „Génération solidarités“ (zu deutsch etwa „Solidarität zwischen den Generationen“) führte.

Im Rahmen dieser Maßnahme erklären sich im Ruhestand befindliche Personen aus allen Berufszweigen bereit, eine ehrenamtliche Patenschaft für junge Arbeitslose und sozial gefährdete Jugendliche zu übernehmen. Auf diese Weise soll die Berufs- und Lebenserfahrung dieser Rentner in den Dienst der von Ausgrenzung bedrohten Jugendlichen gestellt werden.

Der ehrenamtliche Status dieser Tätigkeit deutet keineswegs auf ihren etwaigen amateurhaften Charakter hin. 1996 „arbeiteten“ 18 Rentner in den nördlichen Stadtbezirken von Marseille, wobei sie 147 Jugendliche betreuten.

2.2

Erleichterung der (sozialen,
persönlichen und/oder beruflichen)
ÜbergangsphasenErleichterung der (sozialen,
persönlichen und/oder beruflichen)
Übergangsphasen

Sie haben Räumlichkeiten mit Schreibtischen, Computerausrüstung, Minitel usw. zu ihrer Verfügung und nehmen an Ausbildungsmaßnahmen teil, die sie auf ihren „Beruf“ als Paten vorbereiten. Auf diese Weise werden sie in die Lage versetzt, in bestmöglicher Weise auf die Bedürfnisse der Jugendlichen einzugehen, deren Betreuung sie nach Abstimmung mit der *mission locale* übernehmen. Die Ausbildung besteht aus 5 Modulen, die in halbtägige Sitzungen aufgeteilt sind. Zu den Themen der Sitzungen gehören die Maßnahmen zur Eingliederung von Jugendlichen, die Probleme sozial schwacher Stadtbezirke, die Probleme des Jugendlichen und der Ausgrenzung sowie die Betreuung, die sie ihrem „Patenkind“ angedeihen lassen sollen. Die Arbeitsgruppe ist dabei bemüht, den Berufsweg und die Bestrebungen des Jugendlichen bestmöglich mit dem Lebensweg und den Lebenserfahrungen des Paten abzustimmen.

Die Patenschaft dauert im Durchschnitt zwischen drei und sechs Monaten und umfaßt wöchentlich ein bis zwei Gespräche zwischen dem Paten und dem Jugendlichen.

Die Hauptaufgabe des Paten besteht zunächst darin, das Selbstvertrauen des Jugendlichen zu stärken. Dies erfolgt durch Ratschläge, Ermutigung, praktische Unterstützung beispielsweise beim Abfassen eines Lebenslaufs oder eines Bewerbungsschreibens. Außerdem gilt es die künftige Position des Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, ihn beispielsweise durch Rollenspiele zu einem geschickten Reagieren in Vorstellungsgesprächen zu befähigen. Der Pate muß dem Jugendlichen außerdem – so weit wie möglich – Anhaltspunkte liefern, damit er eine Vorstellung von der Arbeitssituation und von der Funktionsweise eines Unternehmens gewinnt, indem er ihm die verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens, den Inhalt einer Lohnabrechnung, eines Arbeitsvertrags usw. erläutert. Außerdem bemüht sich der Pate, sein eigenes Kontaktnetz so weit wie möglich zugunsten des Jugendlichen zu mobilisieren.

In manchen als problematisch eingestuften Fällen nehmen die Paten an den Sitzungen der lokalen Fachausschüsse teil, um den Werdegang des Jugendlichen zu schildern. Sie füllen regelmäßig Formblätter aus, um die *mission locale* über die Initiativen des Jugendlichen und die Entwicklung seiner persönlichen Einstellung auf dem laufenden zu halten.

Über die Schaffung sozialer Bindungen hinaus, die dazu beitragen, daß die verschiedenen Generationen sich besser verstehen und einander helfen,

erscheinen die Ergebnisse ermutigend: Die Rentner haben das Gefühl, sich nützlich zu machen, die Jugendlichen haben mehr Selbstvertrauen gewonnen und ihre Eingliederung erscheint leichter. Diese Maßnahme wurde zudem in ein „Youthstart“-Programm integriert, um ihre Übertragung in einige andere Länder der Europäischen Union, und hier insbesondere Irland und Finnland, zu ermöglichen.

Quelle: CIBC, 1996

Wenn man das Konzept der Vollbeschäftigung aufgibt und wenn die Chancen oder zumindest die objektiven Möglichkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, praktisch nicht existent sind, dann scheint die ehrenamtliche Tätigkeit eine Beschäftigung anzubieten, die sich zwar nicht finanziell auszahlt, aber in persönlicher Hinsicht eine Bereicherung darstellen kann. Das Ziel besteht hier von allem in der Aktivierung der Bürger, um sie zur Aufnahme einer Vielfalt von Tätigkeiten zu ermuntern und um sie in die Lage zu versetzen, Übergangsphasen in ihrem Leben zu bewältigen (siehe Abschnitt 3). Ebenso kann es darum gehen, anderen mit seinen eigenen Erfahrungen zu helfen.

Auch wenn diese Art von Tätigkeit im wesentlichen Vorruehständern vorbehalten ist, bei denen keine berufliche Wiedereingliederung mehr zur Diskussion steht, so wird sie doch auch jenen nahegelegt, die zunächst wieder soziale Bindungen knüpfen müssen, bevor ihre berufliche Wiedereingliederung in Angriff genommen werden kann. Eine solche Maßnahme ist deswegen interessant, weil sie den Betroffenen nicht vom Bezug der Arbeitslosenunterstützung ausschließt usw., und ihn insoweit wieder an eine gewisse Disziplin gewöhnt, als selbst eine ehrenamtliche Tätigkeit dem Betroffenen regelmäßige Präsenz, Kontrolle durch andere und Eigenverantwortung auferlegen. Gleichwohl bleibt offensichtlich, daß sich eine solche Tätigkeit langfristig nicht für solche Personen eignet, die wirklich auf eine Erwerbsarbeit angewiesen sind. Daher müssen außer ehrenamtlicher Tätigkeit – oder auch im Anschluß an eine Phase ehrenamtlicher Tätigkeit – andere Maßnahmen für eine soziale und berufliche Wiedereingliederung ergriffen werden. Zuweilen sind es auch eben diese ehrenamtlichen Tätigkeiten, die schließlich eine Umschulung und berufliche Wiedereingliederung ermöglichen.

Auf diese Möglichkeit wird insbesondere im Falle der CILO – Zentren für örtliche Arbeitsinitiativen im Piemont (Italien) – verwiesen, wo neben einem kleinen Kern von fest angestellten Kräften, die für Beratungsaufgaben ausgebildet sind, eine große Zahl von eh-

renamtlichen Kräften aktiv ist. Diese erhalten eine Kurzausbildung, die sie zur Mithilfe bei der Beratungstätigkeit befähigt, aber später auch als Weiterbildung angerechnet werden kann. Ein ähnliches System findet sich in Spanien bei der Fundació Trinijove in Barcelona (eine Hilfsorganisation für Jugendliche auf gegenseitiger Basis), die mit ehrenamtlichen Kräften arbeitet, bei denen es sich vorwiegend um Personen handelt, die das Angebot der Organisation zunächst als Nutzer in Anspruch genommen haben und sich soweit mit der geleisteten Arbeit identifizieren, daß sie selbst als Betreuer (beispielsweise bei Praktika) für die Organisation tätig werden.

2.2.2. Temporäre Wiedereingliederung

In diesen Bereich fallen auch die Maßnahmen der staatlichen Beschäftigungspolitik. Sie sind als eine Übergangsphase beispielsweise zur Beschäftigung oder zum Ruhestand zu sehen.

Zur vorübergehenden Wiedereingliederung stehen dem einzelnen und den Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen mehrere Maßnahmen zur Auswahl, die nicht alle in die gleiche Kategorie einzuordnen sind. Zu diesem großen Maßnahmenkomplex gehören Praktika – ob vergütet oder nicht – subventionierte Arbeitsplätze, befristete Vertretungen in einem Unternehmen, einer Organisation oder Institution, Ausbildungsmaßnahmen – qualifizierend oder nicht – sowie kurze Praktika, Ausbildungsmaßnahmen oder Erwerbstätigkeit im Ausland.

Gewiß besitzen ein vergütetes und ein nicht vergütetes Praktikum nicht den gleichen Stellenwert. Und ebenso hat eine qualifizierende Ausbildungsmaßnahme einen größeren Effekt und gilt als vorteilhafter als eine nicht qualifizierende Maßnahme. Dennoch bilden diese Maßnahmen generell und die gemeinnützige Arbeit im besonderen häufig die erste Etappe auf dem Weg zu einem Arbeitsplatz. Tatsächlich wird zunehmend eingeräumt, daß subventionierte Arbeitsplätze eine Voraussetzung für die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt darstellen.

Häufig findet eine Person bereits durch ein Praktikum, auch wenn dieses nicht vergütet wird, zu einem Arbeitsrhythmus und einer gewissen Disziplin zurück. Subventionierte Arbeitsplätze gehören in direkterer Weise zu den Hauptelementen der von den Regierungen aufgelegten Programme für gemeinnützige Arbeiten und sind dem sogenannten zweiten Arbeitsmarkt zuzuordnen.

Sowohl Praktika als auch subventionierte Arbeitsplätze eröffnen einer Person zwar nicht immer die Chan-

2.2

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

ce auf einen beruflichen Aufstieg, vermitteln aber in manchen Fällen eine neue Erfahrung, die der Betreffende anschließend als persönliches Plus anführen kann. Der Personenkreis, der diese Maßnahmen in Anspruch nimmt, ist vielfältig: Es kann sich um Langzeitarbeitslose handeln, um Frauen, die wieder ins Berufsleben zurückkehren möchten/müssen, sowie um Jugendliche, die meist über eine geringe oder gar keine Qualifikation verfügen. Subventionierte Arbeitsplätze werden häufig auch Personen angeboten, die sich im Übergang zum Ruhestand befinden.

So gehören solche Arbeitsplätze beispielsweise zum Angebot der Beratungs- und Planungsdienste für die Mobilität von Arbeitskräften, über die in der Fallstudie über die Provinz Trient in Italien (Hurley, 1994) berichtet wird. Hier würden sogenannte „gesellschaftlich sinnvolle Arbeitsplätze für ältere Erwerbslose unter möglichst weitgehender Nutzung der Umweltressourcen“ geschaffen. Die betreffenden Personen werden von Kooperativen beschäftigt, bis sie das Mindestalter für den Ruhestand erreicht haben.

Die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter müssen sich in allen Fällen in der Lage zeigen, eine Person bestmöglich zu den ihnen offenstehenden Möglichkeiten sowie über die sich daraus ergebenden Perspektiven für ihre berufliche Eingliederung zu beraten.

Das hierbei anzusprechende Problem, sofern überhaupt eines existiert, stellt sich folgendermaßen dar: Der Wert solcher Maßnahmen besteht darin, daß sie einer Person neues Selbstvertrauen geben und ihr die erneute Eingewöhnung in eine Arbeitssituation sowie den Erwerb ausreichender Qualifikationen zur Anpassung an eine Arbeitssituation ermöglichen, auch und vor allem aber müssen sie dem Betreffenden den Zugang zu einem sicheren und zufriedenstellenden Arbeitsplatz eröffnen. Wie der irische Bericht (McCarthy, 1994) unterstreicht, erweist es sich nur dann als sinnvoll, sich an die Beratungsanbieter zu wenden und ihren Empfehlungen zu folgen, wenn dies letztlich zu einem Arbeitsplatz führt, andernfalls handelt es sich um Zeitverschwendung. Aufgrund der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt und der unzureichenden Kenntnisse der Berater über den lokalen Arbeitsmarkt ist der Zugang zu einem Arbeitsplatz jedoch bei weitem nicht immer garantiert.

In diesem Bereich erregte eine spezielle Initiative unsere Aufmerksamkeit: der VUS im dänischen Fakse. Der Vorteil dieses Projekts liegt darin, daß es den Beschäftigten eine zusätzliche Ausbildung vermittelt und gleichzeitig Arbeitslosen die Chance bietet, Berufserfahrung zu sammeln (Kasten 5).

Kasten 5

Arbeitsplatzrotation und Weiterbildungsmaßnahmen Das Beispiel VUS in Dänemark

Dieses staatlich finanzierte Programm ermöglicht Arbeitnehmern, und hier insbesondere solchen mit niedrigem Bildungsgrad, an allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene sowie an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die zwischen vier und sechsunddreißig Wochen umfassen können.

Während dieses Bildungsurlaubs erhalten die Teilnehmer einen wöchentlichen staatlichen Zuschuß. Damit sie keine Gehaltseinbußen hinnehmen müssen, zahlen die Arbeitgeber in vielen Fällen die restliche Summe bis zur vollen Gehaltshöhe zu.

Während der Laufzeit der Weiterbildungsmaßnahmen werden die Arbeitnehmer von Langzeitarbeitslosen vertreten, die das gleiche Gehalt beziehen wie die Person, die sie ersetzen.

Dieses Rotationsmodell birgt mehrere Vorteile in sich:

- Langzeitarbeitslose erwerben eine Berufserfahrung, die sie später möglicherweise für sich nutzen können,
- der Arbeitnehmer absolviert eine Weiterbildung, die ihm unter Umständen einen vertikalen Aufstieg ermöglichen kann,
- die Arbeitgeber erhalten besser qualifizierte und höher motivierte Mitarbeiter.

Quelle: Hurley, 1994

Die Initiativen aus einer Kombination von Beratung und Programmen für subventionierte Arbeitsplätze, die in Tallaght in Irland (Hurley, 1994; McCarthy, 1994) angeboten werden, belegen ebenfalls den Nutzen solcher Maßnahmen. Sie geben den betreffenden Personen neues Selbstvertrauen, ermöglichen ihnen die Teilnahme an Ausbildungsgängen und an Kursen und eröffnen ihnen unter Umständen auch neue Perspektiven wie beispielsweise eine Umschulung oder eine selbständige Tätigkeit.

2.2.3. Wiedereingliederung in einem anderen Rahmen

Hinsichtlich der Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten sollte der Arbeitsmarkt nicht der einzi-

ge Handlungsschwerpunkt bleiben, weshalb die Erschließung neuer Chancen gefördert werden sollte. Die Gründung eines eigenen Unternehmens erscheint hier als ein möglicher Weg.

Die Aufgabe der Hilfs- und Beratungsanbieter besteht häufig nicht nur darin, Personen bestmöglich auf eine Wiedereingliederung und die Besetzung einer vorhandenen offenen Stelle vorzubereiten, sondern kann auch darin liegen, zu privater Initiative, zu Unternehmensgründungen und damit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu ermutigen.

Der Anstoß zur Erschließung neuer Chancen außerhalb des traditionellen Arbeitsmarktes ist ein Leistungsaspekt, den offenbar viele Berater als problematisch empfinden und der noch in dem Abschnitt über die Ausbildung und die Aufgaben der Berater zu besprechen sein wird (siehe 3.2.4.). Viele von ihnen sehen sich mangels einschlägiger Kenntnisse nicht in der Lage, solche Dienstleistungen zu erbringen, denn der Schwerpunkt ihrer Fachausbildung liegt eher im Bereich der Berufsbildung und Vermittlung von Arbeitssuchenden als im Bereich der Unternehmensgründung – die gleichwohl eine Alternative zu einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis darstellt.

Die spanische Fallstudie (und hier insbesondere die Ausführungen über die Fundació Trinijove in Barcelona), die für das Projekt Eurocounsel der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführt wurde (Watt, 1997), beschreibt das Dienstleistungs- und Hilfsangebot für Personen, die sich selbständig machen möchten. Im Zuge der Beratung werden Informationen zur Lösung praktischer Probleme der Selbständigkeit geboten und manchmal auch Ausbildungsmaßnahmen im Bereich der Betriebsführung (diese beschränken sich jedoch meist auf Inhaber von betriebs- und volkswirtschaftlichen Studienabschlüssen und weniger auf Arbeitslose). Den Beratern fehlt es häufig an ausreichenden Kenntnissen der lokalen Wirtschaftslage und der Zukunftsindustrien, so daß sie oft keine wirklich effiziente Hilfe bieten können.

Diese Art von Projekt scheint dennoch von staatlicher Seite zunehmend favorisiert zu werden. Da der Sprung „ins Leere“ (in finanzieller, praktischer Hinsicht, usw.) häufig schwerfällt, haben manche Länder ein System geschaffen, das den Einstieg in die Selbständigkeit bei gleichzeitigem Anspruch auf weiteren Bezug von Sozialleistungen und verschiedenen anderen finanziellen Leistungen für mindestens ein Jahr ermöglicht. Andere Länder wie Dänemark, das Vereinigte Königreich und Deutschland bieten

2.2

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Erleichterung der (sozialen, persönlichen und/oder beruflichen) Übergangsphasen

Programme zur finanziellen Unterstützung von Arbeitslosen an, die ein Unternehmen gründen möchten.

Dies ist auch der Fall in der Provinz Trient in Italien, wo die staatliche Arbeitsverwaltung die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern versucht, indem sie Zuschüsse und andere Dienstleistungen für Personen bewilligt, die sich selbständig machen, Kleinbetriebe gründen oder sich mit anderen zusammen selbständig machen möchten (beispielsweise durch Gründung von Genossenschaften). Diese Programme, und hier insbesondere das Beihilfeprogramm zur Gründung regionaler Unternehmen (AAES), werden in der Regel von den regionalen Unternehmen und dem Sozialministerium verwaltet. Die Beratungsanbieter fungieren hier in vielen Fällen als Katalysatoren oder auch einfach nur als Vermittler.

Neben der Möglichkeit einer Unternehmensgründung oder einer freiberuflichen Tätigkeit (von der in der Provinz Trient nur 3% der ehemaligen Arbeitslosen Gebrauch machen), sind in diesen Abschnitt über die Wiedereingliederung in einem anderen Rahmen oder die berufliche Fortbildung alle Bestimmungen zu erwähnen, die auf eine Umschulung oder auf eine Neuausrichtung der erworbenen oder zu erwerbenden Qualifikationen abzielen.

Auf eines der Probleme, mit denen die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter konfrontiert werden, haben wir im wesentlichen bereits zuvor hingewiesen: Bevor sie eine Ausbildung oder eine Umschulung in einer bestimmten Branche vorschlagen, müssen die Berater unbedingt die Lage auf dem lokalen Arbeitsmarkt und die sich daraus ergebenden Chancen beurteilt haben. Sie müssen sich außerdem fähig zeigen, die Motivation und die Kompetenzen der betreffenden Person zu beurteilen, damit diese die für sie geeignetste Wahl treffen kann. Die bereits erwähnte Stärkung des Selbstvertrauens und die Feststellung der Kompetenzen stellen häufig die notwendigen ersten Schritte dar, ja bilden sogar den Ausgangspunkt jeder Beratungstätigkeit.

Ein Beispiel hierfür liefert die Fallstudie über das Unternehmen Postalmarket in Mailand (Hurley, 1994). Das dort durchgeführte Projekt erweist sich als um so innovativer, als es auf Initiative des Unternehmens selbst und teilweise auch auf Betreiben seiner Mitarbeiter hin zustande kam (Kasten 6).

Kasten 6

**Den Wechsel des Tätigkeitsbereichs fördern
Das Beispiel Postalmarket**

Postalmarket ist ein Versandhaus in großen finanziellen Schwierigkeiten, die das Unternehmen zur Entlassung von Mitarbeitern und einer Verlagerung seiner Tätigkeiten veranlassen. Innerhalb der Firma wurde präventiv ein Beratungsdienst eingerichtet, der den Beschäftigten bei der Planung ihres weiteren Werdegangs helfen, sie ausbilden und auf einen – neuen – Arbeitsplatz hinführen soll, der ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht.

Dabei werden sie zunächst zu einer Selbstbewertung ihrer Kompetenzen und ihres Know-hows veranlaßt und zu besserer Selbstdarstellung ermutigt, die ihnen helfen soll, ihre Tätigkeiten und ihre berufliche Erfahrung zu beschreiben.

Dann wird mit ihnen gemeinsam eine berufliche Bilanz gezogen, ihre Stärken und Schwächen werden ermittelt, um sie dann auf eine berufliche Weiterbildung hinzuführen, die auf die Vermittlung einer anderen Stelle auf dem internen Arbeitsmarkt abzielt oder auf eine Vermittlung auf dem externen Arbeitsmarkt mit Hilfe der staatlichen Arbeitsvermittlung.

Die Anfänge dieser Initiative gestalteten sich relativ schwierig. Manche Mitarbeiter vereinbarten Vorstellungsgespräche mit anderen Unternehmen, änderten jedoch im letzten Augenblick ihre Meinung. Während der ersten Phase des Projekts war das Verhalten der Beschäftigten von stereotypen Vorstellungen, Ängsten sowie Beharren auf Gewohntem geprägt, und ihre Einstellung erwies sich als sehr konservativ. Ebenso lernten die Beschäftigten nur mühsam, Entscheidungen zu treffen, sich selbst zu bewerten und ihre Berufserfahrung und ihr Know-how klar darzustellen, denn sie sind eine analytische Vorgehensweise nicht gewohnt.

Nach zahlreichen Maßnahmen, die Beratungsgespräche, Unterstützung beim Verfassen eines Lebenslaufs, Informationen über die Gesetzmäßigkeiten des Arbeitsmarktes, die Suche nach Beschäftigungschancen sowie die Motivierung einiger Mitarbeiter umfaßten, denen es gelang, die Gesamtheit der Beschäftigten stärker zu mobilisieren, stellt die Fallstudie fest: „Insgesamt hat sich die Einstellung aller Programmteilnehmer grundlegend geändert. Viele von ihnen beginnen nun, eigenständig Schritte zu unternehmen, sich selbst Informationen zu beschaffen und Erkundigungen einzuziehen, und andere möchten eine neue Ausbildung anfangen“ (Hurley, 1994).

Es scheint also ein für jede Seite vorteilhafter Umstellungsprozeß eingeleitet.

Aus den beiden vorangehenden Kapiteln geht eindeutig hervor, daß es Überschneidungen zwischen den verschiedenen behandelten Punkten und damit den zu erbringenden Leistungen gibt, und daß die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter – ob in öffentlicher oder privater Trägerschaft – nicht die gleichen Dienstleistungen erbringen wie eine Verwaltungsbehörde.

Anders als man *a priori* erwarten könnte, wird hier also offensichtlich nicht nach dem Versorgungsprinzip, sondern einem Projektprinzip vorgegangen.

Vorgefertigte Antworten kann es für keine ratsuchende Person geben. Je nach Gesamtsituation der in Frage kommenden Person oder der Zielgruppe existieren verschiedene Grundleitlinien (die anfangs erwähnten „Babuschka“-Puppen!), die zu beachten sind, aber über diese hinaus müssen alle Aspekte des persönlichen und gesellschaftlichen Lebens sowie des Berufslebens einer Person berücksichtigt werden, um jedem einzelnen die seiner Situation angemessenste Leistung anbieten zu können. Hiernach richten sich auch die zu fördernden Lösungen und Empfehlungen.

3.1

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

3. „Institutionelle Lösungen“: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Der Gedanke der Prävention liegt allen Maßnahmen zugunsten von Personen zugrunde, die nicht unmittelbar von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung bedroht sind. Diese Art der Problembetrachtung hat sich auf internationaler Ebene erst in jüngerer Zeit durchgesetzt und befindet sich im Einklang mit den mittel- und langfristigen Maßnahmen der Europäischen Union wie beispielsweise der lebenslangen Weiterbildung oder der Beratung und Betreuung auch von Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Es scheint daher, daß die berufliche Weiterbildung vor allem als Schutz gegen das Risiko künftiger Arbeitslosigkeit wirkt und zur Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen beiträgt.

Als weitere Problematik ist jüngst die Finanzierung privater Beratungsangebote in den Blickpunkt gerückt, denn hier besteht das Risiko, daß lediglich Personen mit ausreichenden finanziellen Mitteln Zugang zu diesem Angebot erhalten.

Beginnt man dieses Kapitel aus dem Blickwinkel der generellen Arbeitsweise der Berufsberatungssysteme in Europa und aus „institutioneller“ Sicht, dann ergeben sich methodische Probleme: Die Studie kann nicht den Anspruch erheben, empirisch erschöpfend und allgemeingültig zu sein. Die jungen Europäer stellen ebenso wie andere Altersgruppen keine soziokulturell und ökonomisch einheitliche Gruppe dar. Die ermittelten Zielgruppen erweisen sich als recht durchlässig, da sie sich alle in ihrem jeweiligen Umfeld in jeweils ganz unterschiedlichen Lebenssituationen befinden und nicht über die gleichen Entwicklungs- und Handlungsvoraussetzungen verfügen. Die Hilfs- und Berufsberatungssysteme in der Union weisen ebenfalls von Land zu Land bedeutende Unterschiede auf und manchmal sogar innerhalb einer Region oder Stadt. Sie sind folglich außerhalb ihres jeweiligen Umfeldes nur schwer faßbar. Daher können diese Anbieter nicht überall die gleiche Politik betreiben, sie können nicht von verallgemeinerten Modellen ausgehen und eindimensionale Resultate sowie einseitig ausgerichtete Lösungen liefern.

Trotz dieser ökonomischen, sozialen und kulturellen Vielfalt gibt es einige ständig wiederkehrende Themen und Probleme, einige Verfahrensweisen, die deutlicher herausgestellt werden sollten und einige zu beseitigende Schwächen, die die Formulierung von Strategien zur Entwicklung dieser Dienstleistungen erfordern sowie die Konzeption einer Gemeinschaftspolitik für allgemeine und berufliche Bildung,

berufliche (Wieder)eingliederung oder den Zugang zu jedweder arbeitsähnlichen Tätigkeit. Diese Politik muß eine möglichst große Zahl von Menschen erreichen, muß das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte anheben, muß die Lebensqualität verbessern, um die Bekämpfung von unsicheren Arbeitsverhältnissen, Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung zu ermöglichen. Obwohl die Grundzüge einer solchen Politik auf europäischer und nationaler Ebene formuliert werden müssen, muß sie bei ihrer Umsetzung an das regionale und lokale Umfeld angepaßt werden.

Die ausgesprochenen allgemeinen Empfehlungen besagen unter anderem, daß diese Dienstleistungsanbieter für potentielle Nutzer leichter zugänglich werden und das soziale Umfeld des einzelnen berücksichtigen müssen; Beschäftigung, Ausbildung und besondere, punktuelle Hilfen dürfen nicht mehr von anderen Lebensaspekten getrennt werden. Mit Sicherheit gilt es auch das Ansehen von allgemeiner und beruflicher Bildung – insbesondere der gewerblich-technischen und berufsbildenden Ausbildungswege – zu heben und eine permanente Bewertung der angebotenen Dienstleistungen und ihre Abstimmung auf die Bedürfnisse und Forderungen der verschiedenen Nutzer zu fördern, und dies auch auf der Ebene der europäischen Programme. Schließlich gilt es, die Leistungen der Beratungsanbieter nicht mehr als punktuelle Maßnahmen zur sozialen Kontrolle und Verwaltung von Menschen zu begreifen, die durchzuführen sind, wenn ein Problem bereits aufgetreten ist, sondern als eine lebenslange Betreuungsaktivität anzusehen. Von daher müssen geeignete Empfehlungen eine umfassendere, positivere, individuellere, aktivere und stärker pluridisziplinär orientierte Perspektive anbieten, wie in den folgenden Abschnitten ausführlicher dargelegt werden soll.

Wenn der Zugang zur Beschäftigung nicht mehr garantiert werden kann, dann müssen die Dienstleistungsanbieter natürlich – wie am Anfang dieses Berichts dargelegt – sich entsprechend der gesellschaftlichen Realität und den verschiedenen Bedürfnissen der Einzelpersonen fortentwickeln. Sofern sie keine Abhilfe mehr schaffen können, muß ihr Ziel in der Vorbeugung bestehen, die als Erziehungs- und Bildungsprozeß zur Förderung der persönlichen Entwicklung des einzelnen zu begreifen ist.

3.1. Verbesserung der Dienstleistungen für den einzelnen Ratsuchenden

Um eine Feinanalyse der Situation einer Person zu ermöglichen, und um das bestmögliche Hilfsangebot für sie bereitstellen zu können, muß die Beratung auf lokaler Ebene erfolgen und individuell angepaßt werden.

Wie während der vorangegangenen Abschnitte immer wieder betont wurde, gibt es keine einheitliche, für jeden geeignete Lösung. Jeder Fall ist anders und muß entsprechend angegangen werden, ob es dabei nun in erster Linie um eine Resozialisierung, um eine arbeitsähnliche Beschäftigung – ob vergütet oder nicht –, um eine Ausbildung – qualifizierend oder nicht – um einen subventionierten Arbeitsplatz oder um eine dauerhaftere (Wieder)eingliederung in den Arbeitsmarkt geht.

Jeder Fall ist praktisch einzigartig, und die jeweiligen sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und geographischen Umfeldler erweisen sich als Variablen, die auf die persönliche Situation und die Entwicklungsmöglichkeiten einer Person einwirken. Wenn es also auch einer umfassend angelegten Politik bedarf, um die grundlegenden Handlungsleitlinien festzulegen, so ist eine Beratung auf lokaler Ebene offensichtlich weit besser dazu geeignet, die Bedürfnisse der betroffenen Personen einzuschätzen – derjenigen, die bereits um Beratung nachsuchen, derjenigen, die künftig darum nachsuchen werden oder jener, die nicht darum nachsuchen, deren Bedürfnisse aber von den Hilfs- und Berufsberatungsanbietern erfüllt werden könnten. Diese räumliche Nähe bedingt zudem eine bessere Kenntnis der lokalen Situation, erleichtert aufgrund kürzerer Wege den Besuch bei den Beratungsanbietern und gibt Anlaß zu der Annahme, daß die Zahl der in dem betreffenden geographischen Raum zu betreuenden Fälle geringer ausfällt, damit leichter erfaßt wird und erfaßbar ist und dadurch besser betreut wird.

Der Wandel der Lebensbedingungen und der Position von Jugendlichen und der Erwachsenen in Gesellschaft und Wirtschaft erfordert nicht nur eine Fortentwicklung der gegenwärtigen Grundlagen und Verfahrensweisen der Berufsberatung, sondern verlangt auch, daß die Anbieter ihre Dienstleistungen, Methoden und Zielsetzungen umfassend überdenken. Sie dürfen nicht mehr nur reagieren, sondern müssen aktiv werden (siehe 3.1.4.), sie müssen dem einzelnen helfen, zum autonomen Akteur zu werden (siehe 3.1.1.), sie müssen sich in der Lage zeigen, Risiken (wie Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung, Entmutigung) vorzubeugen und möglichst schon aktiv zu werden, bevor um ihre Hilfe nachgesucht wird (siehe 3.1.4.). Schließlich bedarf es auch der Erweiterung ihres eigenen Blickfelds (siehe 3.2.2.): Sie müssen eine Zusammenarbeit mit informellen Netzen, mit den Sozialpartnern, den Unternehmen, den Arbeitgebern usw. anstreben und die Übergangsphasen des einzelnen – von der Ausbildung zur Beschäftigung, von der Arbeitslosigkeit zur Beschäftigung oder von einem Arbeitsplatz zu anderen – in einen größeren

3.1

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

persönlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang integrieren, indem sie den Betroffenen eine sowohl individuellere, gleichzeitig aber auch umfassendere Unterstützung anbieten (siehe 3.1.3.).

Bei den in den vorausgehenden Abschnitten erwähnten Empfehlungen handelt es sich um jene, die in den verschiedenen Berichten am häufigsten genannt werden (siehe Literaturhinweise) – dessen ungeachtet, ob sie auf Initiative des CEDEFOP oder der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (auf der Grundlage der Ergebnisse des Aktionsforschungsprogramms Eurocounsel) zustande gekommen sind. Sie resultieren aus der Bestandsaufnahme erfolgloser oder nicht gänzlich zufriedenstellender Initiativen und Verfahrensweisen, die es zu verbessern gilt und für die sich bereits bessere Lösungen abzeichnen. Die behandelten Aspekte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und stellen auch nicht die einzigen Veränderungen dar, die an den gegenwärtigen Systemen vorgenommen werden müssten; es sind jedoch zumindest die dringlichsten Punkte, durch die sich am schnellsten Verbesserungen herbeiführen ließen.

3.1.1. Individuell abgestimmte Hilfe

Eine individuell abgestimmte Hilfe erlaubt dem Berater eine genaue Analyse der Situation der ratsuchenden Person. Dies stärkt auch das Vertrauen des Betreffenden in die Stichhaltigkeit und den erhofften Nutzen der angebotenen Dienstleistungen.

Auf den ersten Seiten dieses Berichts haben wir die Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung als Mittel bezeichnet, das den davon betroffenen Personenkreisen „Abhilfe“ verspricht oder sie zumindest unterstützt. Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung resultieren manchmal aus einer ungünstigen persönlichen Ausgangssituation, sind aber häufig auch auf die Wirtschaftsentwicklung zurückzuführen. Arbeitslosigkeit hat sowohl eine sehr persönliche und individuelle als auch eine eminent gesellschaftliche Dimension. Zu ihrer Bekämpfung bedarf es umfassender Maßnahmen, aber auch individuell angepaßter Hilfe, und wer eine qualitativ hochwertige Betreuung anbieten will, darf sich nicht auf eine Standarddienstleistung beschränken.

Wenn ein Ratsuchender lediglich zehn Minuten vor einem Schalter steht und einige Formulare zum Ausfüllen erhält, dann geht daraus in keiner Weise ein besonderes Interesse des Beraters an dem betreffenden Fall hervor, auch kann hier nicht von einer zufriedenstellenden Betreuung die Rede sein oder von einer Unterstützung, die den Leidenszustand der

Person lindert. Ob es sich nun um einen jungen Schulabgänger handelt, der nicht weiß, welchen Weg er einschlagen soll, oder um einen Erwachsenen, der seinen Arbeitsplatz verloren hat – in jedem Falle benötigen die Betroffenen vor allem ein offenes Ohr, Aufmerksamkeit und eine genaue Analyse aller Faktoren, die zu ihrer gegenwärtigen Situation geführt haben, sowie die Möglichkeit zur Einschätzung des Potentials, das ihnen zur Verfügung steht, um ihre Lage zu verbessern.

Eine der ersten Empfehlungen, die in den verschiedenen untersuchten Berichten ausgesprochen wird, lautet daher, daß die Beratungsmaßnahmen individuell abgestimmt werden sollten.

Verstärkte Aufmerksamkeit für die individuelle Situation des Ratsuchenden erweist sich zum einen für den Berater als notwendig oder sogar unabdingbar, weil er auf diese Weise eher in der Lage ist, die geeignetsten Mittel zur Verbesserung der Situation des Ratsuchenden zu wählen, zum anderen auch für den Ratsuchenden selbst, denn wenn er das Gefühl hat, Gehör und Unterstützung zu finden, wird er Vertrauen fassen und möglicherweise eher bereit sein, selbst nach Kräften zur Verbesserung seiner Situation beizutragen (3.1.2.).

Wenn es um die Betreuung von Personen in Übergangsphasen geht, so werden die Dienstleistungen und Aktionsprogramme, welche von den großen Institutionen wie der Schule (bei Jugendlichen) oder den staatlichen Arbeitsverwaltungen (bei Erwachsenen) angeboten werden, nicht in Frage gestellt. Sie entsprechen nationalen Erfordernissen und erweisen sich dadurch als in hohem Maße legitimiert, denn sie tragen zur Sicherung eines relativen gesellschaftlichen Zusammenhalts bei. Sie sind notwendig – wenn auch nicht immer ausreichend.

Ein offenes Ohr und individuell abgestimmte Hilfe können jedoch nur in dem begrenzten Rahmen lokaler Einrichtungen angeboten werden – die natürlich gemäß den nationalen und europäischen Grundvorgaben arbeiten, jedoch auch entsprechend dem unmittelbaren lokalen Umfeld und ihrer ausführlicheren Kenntnis des Ratsuchenden agieren und reagieren können. Überdies müssen sie nicht nur die intellektuellen und beruflichen Fähigkeiten einer Person ermitteln, um ihr eine dauerhafte und zufriedenstellende berufliche (Wieder)eingliederung zu ermöglichen, sondern auch ihre außerberuflichen Erfahrungen und ihre persönlichen Vorlieben berücksichtigen, damit ihre Wünsche und ihre Erfahrungen sowie mögliche Hindernisse für ihr persönliches Fortkommen deutlich erkennbar werden.

Eine individuell abgestimmte Beratung trägt vor allem dazu bei, das Selbstvertrauen der betreffenden Person zu stärken und gibt ihr zu verstehen, daß die Beratungsanbieter ihre Bedürfnisse berücksichtigen und ihr Bestes versuchen werden, um eine angemessene Lösung für ihren Fall und ihre gegenwärtige Situation zu finden. Außerdem erlaubt ein solches Vorgehen auch, alle Eigenheiten einer Person zu erfassen, ihre Geschichte, ihre aktuelle Lage, ihre Herkunft und ihren Charakter (die für ihre soziale Eingliederung von Bedeutung sind), ihre Kompetenzen und Erfahrungen und ihre Defizite (insbesondere im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung), ihre Motivation, ihre Aussichten und Zukunftspläne – all das, was offensichtlich den Ausgangspunkt jeglicher Bemühungen um Hilfe und Beratung bilden muß. Erst wenn man weiß, wen man vor sich hat, kann man sich vorstellen, was aus ihm werden kann.

In diesem Zusammenhang erweist sich das Konzept der Tallaght-Partnership in Irland (Kasten 7) als hochinteressant: Es sieht drei Interventionsstufen vor, und die erzielten Resultate scheinen den Nutzen „flexibler“, auf die Persönlichkeit und die Eigenheiten der Nutzer abgestimmter, Methoden zu bestätigen.

Kasten 7

Das Beratungsangebot des Tallaght-Zentrums in Dublin

Diese Beratungsinitiative beruht auf dem Konzept der Selbstbestimmung. Die Beratung hat keinen Weisungscharakter, ist stark klientenorientiert und versucht, den Bedürfnissen des einzelnen gerecht zu werden. Neben Gruppengesprächen finden vor allem Einzelgespräche zwischen jeweils einem Teilnehmer und seinem Berater statt. Da die Beratung klientenzentriert ist, hängen ihre Inhalte von der jeweiligen Person ab.

Manchen Personen ist bereits durch die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Informationen geholfen, mit denen sie selbst für sie geeignete allgemeine und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten ermitteln können.

Andere Personen benötigen weit mehr Beratung, um sich ihrer beruflichen Wünsche bewußt zu werden und die für sie angemessensten Lösungen zu finden.

Eine dritte Beratungsmethode ist für Personen gedacht, denen es an dem nötigen Selbstvertrauen für eine Fortbildung oder eine neue Ausbildung fehlt, oder die den Wert einer beruflichen Fortbildung von vornherein in Zweifel ziehen. In solchen Fällen bedarf

3.1

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

es einer umfassenderen Beratung und individuellen Unterstützung.

Die Anpassungsfähigkeit des Beratungsangebots an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer stellt offensichtlich eine der Stärken dieser Initiative dar. Diese flexible Reaktion auf die Nachfrage der Nutzer hat im übrigen sehr positive Ergebnisse erbracht:

Vier Monate nach Ende der Beratungsinitiative hatte über die Hälfte der Teilnehmer einen Arbeitsplatz gefunden, knapp ein Viertel nahm an Erwachsenenbildungs- oder beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen oder an anderen Programmen zur Beschäftigungsförderung teil, nur knapp ein Fünftel war immer noch arbeitslos.

Quellen: Hurley, 1994.

Es wurden bereits Initiativen ergriffen, die auf eine stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Nutzer abzielen: Die OECD schlug 1995 eine individuelle monatliche Beratungsstunde für jeden Arbeitslosen als Mindeststandard vor (Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – Watt, 1997). Dies ist ein ansprechender und auch sicherlich nützlicher Vorschlag, wäre er denn realisierbar – was bei der gegenwärtigen Situation der Beratungsanbieter nicht der Fall ist¹¹. Dennoch handelt es sich hier um ein ermutigendes Konzept, das darauf hindeutet, daß tatsächlich Anstrengungen unternommen werden, um jedem einzelnen Ratsuchenden mehr Aufmerksamkeit widmen zu können.

Diese Bestrebungen liegen auch dem „Individuellen Arbeitssuchplan“ (PIBE) in Spanien zugrunde. Dabei haben die Teilnehmer an dem Projekt ein „Arbeitssuchnotizheft“ (siehe Kasten 8) zu führen, in dem sie die von ihnen unternommenen diesbezüglichen Schritte eintragen, und das dem Berater erlaubt, die Entwicklung der Person mitzuverfolgen und sie entsprechend zu unterstützen. Der Nachteil dieser Dienstleistung besteht darin, daß sie von vornherein davon ausgeht, „daß nur eine bestimmte Zahl von registrierten Arbeitslosen wirklich darin interessiert oder in der Lage ist, einen Arbeitsplatz zu finden. Diese Arbeitslosen verdienen also besondere Aufmerksamkeit.“ (Hurley 1994, S. 129).

Bei diesem Modell findet eindeutig eine Selektion statt, welche viele Personen benachteiligt, die ebenfalls besonderer Hilfe bedürfen, auch wenn diese nicht auf eine dauerhafte Eingliederung durch einen Arbeitsplatz abzielt.

Über die Notwendigkeit einer individuell abgestimmten Hilfe auf lokaler Ebene hinaus (die damit für den

¹¹ „Nach Berechnung der deutschen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) werden die BeraterInnen in der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Zukunft lediglich insgesamt durchschnittlich drei Minuten pro KlientIn aufbringen können.“ (Watt 1997, S. 44)

einzelnen leichter zugänglich ist), erscheint es im Rahmen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausgrenzung außerdem unabdingbar, die Hilfs- und Beratungsleistungen nicht lediglich auf Übergangsphasen zu beschränken – ob diese nun unmittelbar auf den Abgang aus dem Bildungssystem folgen oder erst später (siehe 3.1.3.). Die Hilfe muß außerdem so gestaltet sein, daß jeder daraus Nutzen ziehen kann, und daß vor allem der einzelne dabei unterstützt wird, selbst den für ihn angemessenen Weg zu finden.

3.1.2. Eine Aktivierungsfunktion

Die Dienstleistungen sollen im wesentlichen betreuenden Charakter haben. Der einzelne soll bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Verbesserung seiner Situation unterstützt werden.

Wenn Hilfs- und Berufsberatungsanbieter über die notwendigen Instrumente verfügen, um eine Person optimal über Chancen zur Verbesserung ihrer persönlichen und beruflichen Situation zu informieren, und wenn sie gegenüber den von Entlassung bedrohten Personen eine dynamische Rolle übernehmen sollen, dann müssen sie insbesondere deren Eigenverantwortung als Bürger fördern, und die Beratung muß in erster Linie als „Ermutigung“ des Einzelnen verstanden werden, selbst Entscheidungen zu treffen und über sein Leben zu bestimmen.

Die verschiedenen Synthesedokumente und -berichte (siehe Literaturhinweise) betonen, daß Hilfe zur Verbesserung der Situation des Ratsuchenden (Kompetenzen, Qualifikationen, Lebensqualität....) eher durch die Stärkung seiner Selbständigkeit und Entscheidungsfähigkeit als durch eine allumfassende Betreuung erfolgen sollte (diese Aufgabe sollte den Sozialbehörden überlassen bleiben). Die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter sind eindeutig dazu angehalten, eine Aktivierungsarbeit zu leisten, die den einzelnen zum Handeln ermutigt, und sollen in keinem Fall als „Verwalter“ der ratsuchenden Personen auftreten.

Es wurden bereits zahlreiche Initiativen ergriffen, die den einzelnen zu eigenständigen Schritten zur Verbesserung seiner Lebenssituation ermutigen sollen. Ein Beispiel hierfür stellt das „Arbeitssuchnotizheft“ dar, das in Barcelona auf Initiative des Nationalen Instituts für Beschäftigung (INEM) im Rahmen des „Individuellen Plans zur Arbeitssuche“ (PIBE) eingeführt wurde.

Kasten 8

Das Arbeitssuchnotizheft

Im Anschluß an ein Einzelgespräch werden die Arbeitslosen gebeten, ein ausführliches, tagebuchähnliches Heft zu führen, welches anschließend dazu dient, den Nutzern über ihre eigenen Fähigkeiten, ihre Vorgehensweisen bei der Arbeitsplatzsuche usw. Aufschluß zu geben, sie zu motivieren und anzuleiten.

Dieses Berichtsheft für die Arbeitssuche verlangt von der betreffenden Person, daß sie sich um eine logische schriftliche Darstellung ihrer eigenen Fähigkeiten und Vorgehensweisen bei der Arbeitssuche bemüht, und zwar unter kontinuierlicher Aufsicht von Fachberatern, die speziell mit dieser Aufgabe betraut sind.

Die betreffende Person muß überdies einmal monatlich in der Beratungsstelle erscheinen, um ihre Fortschritte zu erörtern. Bleibt ihre Bewerbung um eine offene Stelle erfolglos – obwohl ihr Profil den Anforderungen entsprach –, so ist sie gehalten, den Beratern die Gründe für die Ablehnung ihrer Bewerbung darzulegen, damit sie Maßnahmen ergreifen können, um ihr zu helfen, ihr Auftreten, ihre Selbstdarstellung usw. zu verbessern und auf diese Weise auch ihre Erfolgchancen beim nächsten sich bietenden Stellenangebot zu erhöhen.

Quellen: Hurley, 1994

Ein Vorbehalt ist allerdings anzuführen: Die betreffenden Beratungsanbieter erzielen weit bessere Ergebnisse, wenn die durchgeführten Maßnahmen keinerlei Zwangscharakter haben, andererseits muß eine Person, die jegliches Selbstvertrauen verloren hat, (siehe die „unsichtbare“ Gruppe der wiedereinzugliedernden ausgegrenzten Personen) neu motiviert werden, wobei die zuständigen Beratungsanbieter mit Sicherheit einen gewissen Druck ausüben müssen (siehe 3.1.4.). Hier gilt es bisweilen sehr genau zu unterscheiden...

Um einer Person eine positive Einstellung zu vermitteln und sie damit zu aktivieren, müssen die Berufsberater zwei Aspekte berücksichtigen:

- zum einen die Einzelperson und ihre individuellen Bedürfnisse, die von den Beratungsanbietern zufriedengestellt werden sollen. Ziel und Maßstab der Maßnahmen darf hier nicht (außer in Extremfällen) die Übernahme sämtlicher Verantwortung für die betreffende Person sein, sondern ganz im Gegenteil die Ermutigung zum Handeln, die Förderung der Entwicklung (oder erneuten Entwick-

3.1

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

lung) zum autonomen Bürger, der fähig ist, seine persönliche und berufliche Lebensplanung selbst in die Hand zu nehmen, indem er seine selbstgesteckten Ziele verfolgt. Auf diese Weise soll der Betreffende zur aktiven Mitwirkung an seiner Eingliederung in den Arbeitsmarkt oder seiner Wiedereingliederung in ein aktives gesellschaftliches Leben angeregt werden. Dabei soll der Beratungsanbieter dem einzelnen in erster Linie dabei helfen, Strategien zu finden, auszubauen und anzuwenden, um aktiv seine Situation zu verändern, wobei unter anderem auch die Möglichkeit der Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene und einer Beschäftigung auf dem dritten Arbeitsmarkt in Betracht zu ziehen ist. Es gilt hier eher auf die Überzeugungskraft der Werte des einzelnen zu setzen als auf die Durchführung zwangsweise verordneter Maßnahmen. Auf diese Weise wird auch vermieden, daß die betreffende Person von vornherein als „Opfer“ des Systems behandelt wird.

- zum anderen die Arbeitsweise der Beratungseinrichtungen. Damit die Aktivierung und Selbstmobilisierung der betreffenden Person möglich wird, müssen die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter zuvor ausreichende Kontakte auf lokaler Ebene geknüpft haben, um der Person Institutionen, Unternehmen, Verbände usw. vorschlagen zu können, die ihr wieder das Gefühl vermitteln können, für die Gesellschaft oder in einem Beruf „nützlich“ zu sein, und um die Kompetenzen und Möglichkeiten der betreffenden Person zu aktivieren, damit sich diese aus ihrer ungünstigen Lage befreien kann (dieser Aspekt wird ausführlicher unter Punkt 3.2.2. behandelt).

Bezüglich des Aktivierungsaspekts weisen die Berichte darauf hin, daß ehemalige Klienten von Beratungseinrichtungen auf Wunsch dieser Einrichtungen selbst in die Beratung von ihresgleichen eingebunden werden. In solchen Fällen schließt sich der Kreis, und man kann tatsächlich von einer Eigenverantwortung des einzelnen als Bürger und einer mobilisierenden Initiative auf seiten der Hilfs- und Beratungsanbieter sprechen: Der Klient wird vom Nachfrager zum Ausbilder und damit zum Helfer.

Dies gilt insbesondere für die unabhängige Beratungsgruppe aus Maribo (Dänemark), die sogenannte „Initiativgruppen“ (Hurley, 1994), welche aus Arbeitslosen besteht, die freien Zugang zu einem der Diensträume der staatlichen Arbeitsverwaltung in der Stadt erhalten haben. Der betreffende Eurocounsel-Bericht der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen stellt fest, daß die

Beteiligten regelmäßige Zusammenkünfte abhalten, um sich beispielsweise gegenseitig bei der Arbeitsplatzsuche zu helfen, wobei sie die Hilfe einer Berufsberaterin in Anspruch nehmen können, sofern sich dies bei bestimmten Themen (rechtliche Fragen usw.) als notwendig erweist. Neben dem erwähnten Dienstraum können sie auch dessen technische Ausstattung nutzen (Telephon, Photokopierer...). Die Mitglieder der Gruppe beraten sich gegenseitig und versuchen, aus den Erfahrungen anderer Gruppenmitglieder zu lernen. Diese aktive Einbindung der einzelnen Mitglieder stärkt offenbar ihr Selbstwertgefühl sowie ihr generelles Vertrauen in ihre Zukunft und ermöglicht ihnen die aktive Übernahme von Verantwortung für ihr eigenes Leben und sogar das anderer Gruppenmitglieder.

Ebenso erhebt die Self-Development Counselling Group aus North Mayo in Irland (McCarthy, 1994) zum Grundsatz ihrer Tätigkeit, daß Arbeitslosigkeit und Beschäftigung keine Gegensätze darstellen. Arbeitslose und Langzeitarbeitslose werden als „Ressource“ angesehen. Die Tätigkeit der Gruppe besteht darin, diese Ressourcen zu aufeinander abgestimmten, gesellschaftlich wirksamen Maßnahmen zu bündeln. Die Gruppe besteht aus Arbeitslosen, denen durch Ausbildungsmaßnahmen die notwendigen Kompetenzen vermittelt wurden, um anderen Arbeitslosen und sich damit gegenseitig zu helfen. Der Wechsel von der Klientengruppe zur Beratergruppe erfolgt relativ rasch, und das Ziel besteht darin, jeden in die Lage zu versetzen, durch den Einsatz seiner eigenen Ressourcen an Veränderungen mitzuwirken und auf diese Weise sein persönliches Potential zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung einzusetzen.

Ein ähnliches Versuchsvorhaben wird im Rahmen der Arbeitsloseninitiative (ALI) Thüringen in Deutschland durchgeführt, das vor allem die gegenseitige Beratung von Arbeitslosen fördert. Zu dem hier bereitgestellten Dienstleistungsangebot gehört beispielsweise eine Fachbibliothek über Arbeitsrecht, der Aushang von Stellenangeboten, Diskussionsgruppen über die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt usw. Diese Art der Informationsverbreitung scheint den einzelnen zu größerer Eigeninitiative anzuspornen.

Am weitesten entwickelt wurde diese Form umfassender Informationsvermittlung im Vereinigten Königreich durch das Projekt STEPAhead in Aberdeen. In einer Art Ladengeschäft werden den Nutzern Beratung sowie ein ganzes Sortiment von Lernmaterial, Büchern und Kassetten angeboten – oder meist eher verkauft, die jedem das Selbststudium ermöglichen und das Bewußtsein für den potentiellen Nutzen von beruflicher und allgemeiner Bildung fördern.

Diese nicht-autoritäre Form der Beratung, die Raum für eine weitergehende Selbstbestimmung läßt, steht nicht im Widerspruch zu einer aktiven Vorgehensweise der Hilfs- und Berufsberatungsanbieter, die für den einzelnen vorausdenkt, um damit vor allem Probleme zu vermeiden, die mangels angemessener Beratung und sonstiger Hilfen entstehen könnten (3.2.4).

In diesem Abschnitt wurde deutlich, daß die Aufgabe der Berufsberatungsanbieter zwar gewiß darin besteht, dem einzelnen zu helfen, seinen Weg zu finden und seine Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, jedoch nicht zwangsläufig darin – weit gefehlt –, vollständige Verantwortung für seine Person zu übernehmen. Zudem hält man die Berufsberatungsanbieter zunehmend einer aktiven Beschäftigungsförderung für fähig und sieht sie weitaus weniger als Teil der Sozialbehörden (deren Aufgabe weit eher in finanzieller, psychologischer usw. Unterstützung besteht). Es scheint daher, daß die anerkannte und in den Empfehlungen gutzuheißende Tätigkeit dieser Beratungsanbieter künftig viel häufiger in einer – lebensbegleitenden – Betreuung bestehen wird.

3.1.3. Eine Gesamtperspektive: von der punktuellen Unterstützung zur Lebensplanung

Die Hilfe und Unterstützung durch die Beratungsanbieter soll sich nicht auf berufliche Übergangsphasen beschränken. Es gilt auch, die gesamte Lebensperspektive des Betreffenden im Auge zu behalten und sowohl alle beruflichen als auch außerberuflichen Lebensaspekte zu berücksichtigen.

Das Bemühen um eine individuell abgestimmte Hilfe für eine Person mit einem speziellen Problem ermöglicht eine genauere Erfassung dieser Person, eine Bestandsaufnahme ihrer Erfahrungen, Kompetenzen und ihres Potentials und vor allem eine exaktere Diagnose ihres spezifischen Handikaps, so daß eine angemessenere Lösung für dieses gefunden werden kann (siehe 3.1.1.).

Die Maßnahmen, die die betreffende Person dazu anleiten und ermutigen sollen, selbst die notwendigen Schritte zur Lösung ihres Problems zu unternehmen (siehe 3.1.2.), können ihr Selbstvertrauen stärken und ihre raschere Eingliederung oder Wiedereingliederung fördern.

Dennoch verschafft eine punktuelle Unterstützung – wie sie in Übergangsphasen angeboten wird – dem Betreffenden häufig nur eine Atempause und gewährleistet in keinem Falle eine vollständige Stabilisierung seiner Lebenssituation und eine langfristig bessere

3.1

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Lebensqualität. Genau dies aber zählt zu den Zielen, die sich die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter gesetzt haben.

Überdies deutet die Tendenz zur Flexibilisierung der Arbeit darauf hin, daß eine Person im Laufe ihres Berufslebens künftig möglicherweise viele Übergangsphasen wird bewältigen müssen. Von daher besteht Anlaß zu der nachdrücklichen Empfehlung, daß Hilfe und Beratung nicht nur punktuell und reaktiv erfolgen, sondern auch vorbeugenden Charakter haben und sich auf das gesamte Berufsleben, ja sogar das außerberufliche Leben einer Person erstrecken sollten.

Zahlreiche Fallstudien belegen, daß bereits derart orientierte Maßnahmen ergriffen wurden und betonen außerdem, wie wichtig es ist, dem Umfeld der betreffenden Person nachhaltige Aufmerksamkeit zu widmen, sich mit ihrem gesamten Lebenshintergrund zu befassen, wobei manchmal sogar psychologische Betreuung erforderlich ist, wie das Beispiel des Zentrums Mafalda zeigt (Kasten 9).

Kasten 9

Rat zu allen Lebensbereichen Das Beispiel des Zentrums Mafalda

Das Zentrum Mafalda ist ein Verein ohne Erwerbszweck mit Sitz in Graz (Österreich), der jungen Mädchen und Frauen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern will, aber auch weitergehende Beratungsmaßnahmen und Leistungen anbietet, die folgende Bereiche umfassen:

- „berufliche“ Beratung (Berufsberatung und Planung des Berufswegs)
- „psychosoziale“ Beratung (familiäre Schwierigkeiten, finanzielle, rechtliche und Wohnungsprobleme...),
- „medizinische“ Beratung (Empfängnisverhütung, Sexualität usw.)... Außerdem werden Freizeitaktivitäten angeboten.

Die Arbeit des Zentrums basiert auf dem Gedanken, daß Menschen nach Phasen langer Arbeitslosigkeit häufig mit komplexen, sich gegenseitig bedingenden Problemen zu kämpfen haben. Von daher ist es sinnvoll, nicht nur den Bereich der Berufsberatung abzudecken, sondern auch Hilfe bei psychischen, sozialen, rechtlichen usw. Problemen anzubieten. Das angestrebte Ziel ist ein vollständiges Beratungsangebot.

Quelle: Hurley, 1994.

Zwei verschiedene Arten von Übergangsphasen wurden angesprochen (Abschnitt 2):

- die Übergangsphase, die Jugendliche nach dem Abgang aus dem Bildungssystem durchlaufen,
- die Übergangsphase, die Erwachsene nach einer Periode der Arbeitslosigkeit zu einem Arbeitsplatz führt oder die Übergangsphase von einem Arbeitsplatz zum anderen.

Eines steht fest: Die angebotenen Dienstleistungen beschränken sich häufig nur auf eine bestimmte Situation oder einen bestimmten Zustand. Der Übergang von der Ausbildung zum Arbeitsplatz, beispielsweise, wird im wesentlichen von den Beratungsstellen für die schulische und berufliche Orientierung im Rahmen des Schulsystems begleitet.

Hieraus ergeben sich gewisse Probleme, denn in vielen Fällen wird die Aufgabe der Beratungseinrichtungen, wie der französische Bericht über die nördlichen Stadtbezirke von Marseille feststellt (CIBC, 1996), mit Leistungsbewertung und Sanktionierung gleichgesetzt.

Der luxemburgische Bericht (Fandel und Pauwels, 1994) verweist ebenfalls auf das offensichtlich negative Erscheinungsbild solcher Beratungseinrichtungen, die sich vorwiegend – wenn nicht gar ausschließlich – mit dieser Lebensphase von Jugendlichen befassen, und nicht unbedingt mit den folgenden. Das neunte Schuljahr stellt in Luxemburg offenbar das wichtigste Jahr für die Zukunft der Schüler dar, und die große Mehrheit der Beratungsanbieter konzentriert sich nur auf dieses eine Jahr.

Wir müssen heute erkennen, daß es sowohl vor als auch nach diesem alles entscheidenden Jahr der Hilfe und Beratung bedarf. Dieser Punkt ist daher Gegenstand einer besonderen Empfehlung, die baldmöglichst berücksichtigt werden sollte. Aus allen Berichten geht eindeutig hervor, daß Beschäftigung und Ausbildung nicht von anderen Lebensaspekten getrennt werden dürfen, da sie ein integraler Bestandteil des Lebens sind. Folglich muß immer das Leben in seiner Gesamtheit der Bezugspunkt bleiben, und Beratungsmaßnahmen sind sowohl vor dem Übergang Schule – Beruf als auch nach der Eingliederung in den Arbeitsmarkt bereitzustellen.

Über die Berücksichtigung des Lebens in seiner Gesamtheit hinaus, die auf den Begriff des lebenslangen Lernens verweist, muß sich der Gedanke durchsetzen, daß Berufsberatung nur sinnvoll ist, wenn sie ein breites Spektrum individueller Bedürfnisse abdeckt und ganzheitliche Strategien zur Lö-

sung der Probleme von Ratsuchenden entwickelt. Der schwierige Fall von Personen ohne festen Wohnsitz und anderen ausgegrenzten und wiederenzugliedernden Personen stellt hierfür ein augenfälliges Beispiel dar; ebenso betroffen ist auch die Zielgruppe der „scheinbar problemfreien“ Personen, die sich in ihrer privaten und beruflichen Entfaltung beeinträchtigt fühlen, weil ihre Arbeit nicht ihren Erwartungen und Fähigkeiten entspricht.

Es erweist sich daher als ratsam, und dies geschieht bereits in großem Umfang, die Beratung nicht auf die Übergangsphase zwischen Ausbildung und Beschäftigung bei Jugendlichen zu beschränken, sondern das Tätigkeitsfeld der Hilfs- und Beratungsanbieter auch auf alle Übergangsphasen bei Erwachsenen auszudehnen.

Letztere lassen sich in zumindest zwei Gruppen aufteilen: Übergangsphasen von der Arbeitslosigkeit zur Beschäftigung und Übergangsphasen von einem Arbeitsplatz zum anderen (im Zuge einer Umschulung, einer aufstiegsfördernden Weiterbildung...). Zu den Übergangsphasen von Erwachsenen kann auch der Übergang von einer Erwerbstätigkeit zu einer unvergüteten Tätigkeit gehören (beispielsweise die ehrenamtliche Tätigkeit von Vorruheständlern).

Die Probleme, denen sich betroffene Personen gegenübersehen, erweisen sich zudem bisweilen als weit gravierender als es anfangs scheint: Aus der Fallstudie über das Projekt VUS in Dänemark geht hervor, daß während des zweiwöchigen allgemeinbildenden Unterrichts, der den Arbeitnehmern angeboten wurde, offensichtlich wurde, daß viele von ihnen praktisch unfähig waren, sogar einfache Papiere und Formulare auszufüllen, weil sie beispielsweise eine Leseschwäche hatten – und dies bei sozial und beruflich sicher integrierten Personen. Angesichts der raschen technologischen Entwicklung ist offensichtlich, daß solche Personen ohne Weiterbildungsmaßnahmen eines Tages in eine prekäre Situation geraten könnten, die für sie nur schwer aus eigener Kraft zu bewältigen wäre.

Für eine umfassendere Berücksichtigung potentieller Ratsuchender erscheint es zuallererst erforderlich, die Beratungseinrichtungen breiter zu streuen (siehe 3.1.4.). Die mit solchen Vorgängen befaßten Dienstleistungsanbieter müssen sich an mehreren, ganz verschiedenen Orten niederlassen – entsprechend der Größe der jeweiligen Stadt, ihren wirtschaftlichen Strukturen und ihrer Sozialpolitik. Neben den Dienststellen der staatlichen Arbeitsverwaltung, an die sich jeder wenden kann, können auch die Sozialbehörden, die Bürgermeisterämter, die

3.1

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Betriebsräte und manchmal die Gewerkschaften sowie die Sozialversicherung und Stadtteileinrichtungen oder -ausschüsse einige der Leistungen erbringen, auf die jeder Anspruch erheben kann.

Die Übergangsphasen und die von den Beratungsanbietern zu leistende Unterstützung müssen den persönlichen Eigenheiten einer Person, ihrer Wohnregion und ihren ganz individuellen Bestrebungen Rechnung tragen. Ein Anbieter, der punktuelle Unterstützung leistet, wird dadurch also ganz offenkundig zu einer Einrichtung, die dem einzelnen hilft, eine Lebensplanung vorzunehmen, die alle Aspekte und Gegebenheiten seines privaten, sozialen und beruflichen Lebens berücksichtigt.

Ein die Individuen in ihrer Gesamtheit berücksichtigendes Funktionsmodell muß also dazu beitragen, die Beratungsanbieter zu einer zentralen, lebensbegleitenden Unterstützungseinrichtung für den einzelnen zu erheben, die bestrebt ist, seine Situation zu analysieren und die verschiedenen Wege zu ermitteln, die ihn zu einer gesellschaftlichen Aufgabe, einer Erwerbstätigkeit oder arbeitsähnlichen Tätigkeit führen (oder zurückführen) kann, wobei sie sich in der Lage zeigen sollte, ein umfassendes Beratungsangebot sowohl zu persönlichen als auch zu ökonomischen, sozialen, kulturellen und pädagogischen Aspekten bereitzustellen.

3.1.4. Förderung der Prävention

Die Beratung soll auf einer breiteren Basis angeboten und zur selbstverständlichen Alltagspraxis werden. Sie muß ex-ante erfolgen und zudem Leistungen anbieten, bevor Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung eingetreten sind.

Um einem Ratsuchenden dabei zu helfen, sein Selbstvertrauen zurückzugewinnen, selbständig zu werden und sein Leben zu planen, bedarf es einer strukturierten Aktivierung durch die Beratungsanbieter. Diese Problematik wird sowohl in den beiden Syntheseberichten des CEDEFOP („Die Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft“, Chisholm, 1994; „*Social Occupational Integration at Local Level*“, Stathopoulos, 1997) als auch in den Eurocounsel-Berichten der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen erläutert („Fallstudiensammlung – Beispiele innovativer Praxis im Bereich Arbeitsmarktberatung“, Hurley, 1994; „Die Rolle der Beratung für Erwachsene und der Arbeitsmarktberatung auf einem Arbeitsmarkt im Wandel“, Watt, 1997). Die Aktivierung muß

sowohl durch die Nutzer als auch durch die Beratungsanbieter selbst erfolgen. Ein größerer Teil der Bevölkerung als bisher muß die Chance erhalten, aktiv zu sein und eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben (welcher Art auch immer diese sein mag), und man muß die Menschen auch befähigen, sich das zu bewahren, was sie erreicht haben.

Diese Aktivierung muß letztlich dazu dienen, dem Risiko von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung vorzubeugen und ein Handeln ermöglichen, bevor die Probleme sich wirklich verfestigen. Diese Empfehlung zur Förderung einer vorbeugenden Beratung verlangt die Einführung verschiedener Maßnahmen mit mehreren Zielrichtungen.

Zunächst ist festzustellen: Aus Sicht der jüngsten Betroffenen erscheint offensichtlich, daß die Beratung am Ende der Schulzeit allein nicht ausreicht. Den Jugendlichen muß ein weit konsequenteres Beratungsangebot zur Verfügung gestellt werden. Ohne hier näher auf fehlende Finanzmittel und die unzureichende Ausbildung der Berater (siehe 3.2.4.) einzugehen, läßt eine Bestandsaufnahme der Situation in verschiedenen Ländern der Europäischen Union erkennen, daß die Beratung nicht immer effizient, ja zuweilen nicht einmal ausreichend ist.

Der von Chisholm (1994) zitierte irische Bericht bemerkt, daß „Berufsberatung selten und nur vereinzelt [angeboten wird, und daß] viele Jugendliche während ihrer Schulzeit keine Beratung erhalten“.

In Portugal werden die beruflichen und psychologischen Beratungsdienste von zwei Dritteln der Schüler genutzt, aber nur während ihres letzten Pflichtschuljahres. Solche Dienststellen gibt es seit 1983, aber immer noch nicht an allen Schulen. Überdies stehen sie nur auf Nachfrage zur Verfügung.

In Ländern wie Dänemark, wo die Beratung zu persönlichen, schulischen und beruflichen Fragen praktisch zum Unterricht gehört, haben zwei Fünftel aller Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren nicht den Eindruck, eine solche Beratung erhalten zu haben.

Die hier auszusprechende Empfehlung würde daher lauten, daß Konzept und Arbeitspraxis der Beratungszentren überdacht werden sollten. Wenn sich die Zentren zu aktiven und vorbeugend tätigen Einrichtungen entwickeln sollen, dann müssen sie für – eventuelle oder potentielle – Nutzer leicht verfügbar sein und sowohl vor als auch nach Übergangsphasen bereitstehen.

Einer der ersten Punkte, auf die besonders hingewiesen wurde, auch wenn sie a priori von geringer

Bedeutung für die Qualität der angebotenen Dienstleistungen scheinen, sind die Lokalitäten, in denen die Hilfs- und Beratungsleistungen erbracht werden. Der Synthesebericht des CEDEFOP über „Die Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren“ (Chisholm, 1994) sowie der Bericht der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen („Die Rolle der Beratung für Erwachsene und der Arbeitsmarktberatung auf einem Arbeitsmarkt im Wandel“, Abschlußbericht Eurocounsel, Watt, 1997) halten eine „attraktive“ Ausgestaltung dieser Örtlichkeiten für opportun. Eine Umgebung mit Behördencharakter wirkt abschreckend: Es gilt daher ein nutzerfreundliches Umfeld zu schaffen, wo die Beratung unter günstigen Bedingungen stattfinden kann.

Es scheint auch notwendig, die Zahl der Beratungsstellen zu erhöhen und deren Standorte breiter zu streuen. Mag es auf den ersten Blick auch etwas trivial erscheinen, auf die Räumlichkeiten und ihre Ausgestaltung zu achten, wenn es eigentlich um die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung geht, so erweist sich dieser Aspekt jedoch keineswegs als bedeutungslos: Eine räumliche Erweiterung impliziert auch die Entwicklung einer Strategie, um mehr Einzelpersonen und Gruppen zu erreichen und um sie aktiver, aber eher informell in die Tätigkeit der Hilfs- und Berufsberatungsanbieter einzubinden. Eine solche auf freiwilliger Mitarbeit basierende Strategie sollte darauf abzielen, die Beratungsanbieter in die Gemeinschaft und das Alltagsleben zu integrieren.

Ein interessantes Beispiel für die „Kontoren“ für Berufsberatung, Lehre und Berufsbildung, die im Vereinigten Königreich eingerichtet wurden und von den TEC (lokale Gremien mit Verantwortung für die Berufsbildung unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse der Unternehmen in England und Wales) und den LEC (lokale Gremien mit Verantwortung für die Berufsbildung unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse der Unternehmen in Schottland) (Howieson et alii, 1994) finanziert werden, stellt STEPAhead dar (Hurley, 1994) – ein regelrechtes Ladengeschäft im Stadtzentrum, das während der ortsüblichen Ladenöffnungszeiten zugänglich ist. In Erfurt in Deutschland (Hurley, 1994) wird ebenfalls eine Dienstleistung in unmittelbarer Nähe potentieller Ratsuchender angeboten: Man nutzt traditionelle Begegnungsorte wie gegenwärtig das örtliche Café. Auf diese Weise soll verhindert werden, daß die Beratungsanbieter auf einen starren Ort beschränkt bleiben und damit unweigerlich mit Institutionen wie der Schule für die Jugendlichen und den Arbeitsämtern für die Erwachsenen gleichgesetzt werden –

3.1

3.2

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

wobei jedoch die Ernsthaftigkeit dieser Dienstleistungen in jedem Falle gewahrt bleiben soll.

Im Rahmen einer dynamischen und präventionsorientierten Strukturierung des Beratungsangebots gilt es auch, ein gewisses „Zubehör“ in den Leistungskatalog aufzunehmen, um dem Charakter einer „offiziellen Personenverwaltungsstelle“ entgegenzuwirken, der solchen Einrichtungen leicht anhaften kann: Den Nutzern müssen Leitfäden (wie beispielsweise der vom Beratungszentrum in Saarbrücken in Deutschland herausgegebene), Jahrbücher, Aushänge usw. zugänglich gemacht werden. Auch die Nutzung der neuen technischen Entwicklungen im Medienbereich, ja sogar beispielsweise des Internet wird empfohlen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, daß der Rückgriff auf solche relativ hochentwickelten Ressourcen einen Nachteil in sich bergen kann: Ungeachtet der jeweiligen finanziellen Unterstützung, die diese Einrichtungen erhalten, ist es wenig wahrscheinlich, daß sie im Informatik- und Medienbereich alle gleich gut ausgerüstet werden können. Folglich bestünde die Gefahr, daß die Kluft zwischen gut und weniger gut ausgestatteten Regionen, Städten, Stadtteilen und Beratungsanbietern und damit Ratsuchenden noch vergrößert würde, weil letztere dann von Fall zu Fall ein unterschiedlich leistungsfähiges Beratungsangebot zur Verfügung hätten.

Abgesehen von den bereitzustellenden Räumlichkeiten und Ausstattungen kann die Empfehlung zur Entwicklung einer aktiven und präventionsorientierten Strukturierung des Beratungsangebots sowie einer deutlicheren Präsenz der Beratungsanbieter im Alltagsleben auch (und vielleicht vor allem) bedeuten, daß diese Beratungsanbieter auf Einzelpersonen und Gruppen „zugehen“ und ihnen „vorangehen“.

„Auf jemanden zugehen“ impliziert eine gewisse Dynamik, ja sogar eine räumliche Mobilität, die eine Bewegung hin zu jenen Personen beinhalten kann, die für gewöhnlich keine Beratungsleistungen in Anspruch nehmen. „Vorangehen“ impliziert eine vorausschauende, vorbeugende Aktivität zugunsten jener, die von Arbeitslosigkeit oder anderen speziellen Problemen bedroht sind, welche von den Beratungsanbietern gelöst werden können.

Der Ungdomsvejledning in Dänemark (Kasten 10) stellt ein interessantes Beispiel für eine „aktive“ und „präventive“ Strukturierung eines Beratungsangebots dar.

Kasten 10

**Auf dem Weg zu einer „dynamischen“,
vorausschauenden Beratung
Das Beratungsprogramm Ungdomsvejledningen**

Ungdomsvejledningen ist ein dezentrales Beratungsprogramm, das von den Büros der Beratungsstelle von Holbæk aus verwaltet und von den Stadtverwaltungen finanziert wird. Im Rahmen des Programms werden speziell Jugendliche bis zu 19 Jahren betreut sowie Schulabgänger, die vor höchstens zwei Jahren die Schule verlassen haben.

Mit den Betroffenen wird mindestens zweimal jährlich Kontakt aufgenommen, auch wenn sie ihren Wohnsitz wechseln.

Das Programm Ungdomsvejledningen unternimmt große Anstrengungen, um zu gewährleisten, daß seine Dienstleistungen den gesamten anvisierten Personenkreis erreichen.

Zu den betreffenden Jugendlichen und in verstärktem Maße zu jenen, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird per Brief oder Telefon persönlich Kontakt aufgenommen. Ungdomsvejledningen verfügt über leicht erreichbare Begegnungsorte im Stadtzentrum, die Mitarbeiter suchen die Jugendlichen aber auch zu Hause auf.

Außerdem wird für die Zielgruppe in Schulen ein Informationsprogramm über berufliche Bildung durchgeführt. Es liefert ausführliche Informationen über allgemeine und berufliche Bildungsmöglichkeiten sowie Beschäftigungsmöglichkeiten. Falls ein Jugendlicher „trotzdem“ arbeitslos wird, wird sofort seine Teilnahme an einem intensiven Einführungs- und Beratungsprogramm (intro- & vejledningskursus) in die Wege geleitet.

Quelle: Hurley, 1994

Auch die Sozialarbeiter der Beratungsstelle des Kreises Saarlouis in Deutschland (Hurley 1994) suchen die Arbeitslosen zu Hause auf, wenn diese nicht auf eine ihnen zugesandte Einladung reagieren. Die Beratungsstelle ermittelt Adresse und persönliche Daten der Arbeitslosen über das Sozialamt oder das Arbeitsamt. Durch die Kontaktaufnahme versucht der Sozialarbeiter, so viele Informationen wie möglich über die von dem Arbeitslosen besuchte Schule, über seine berufliche Vorgeschichte, seine Erfahrungen usw. zu erhalten. Mit Hilfe eines Erhebungsbogens wird eine „projektübergreifende Teilnahmeberatung“

möglich, bei der ermittelt werden kann, zu welcher Art von Programm die betreffende Person hingeführt werden kann. Dann wird ein langfristiger Eingliederungsplan erarbeitet, der verschiedene Arten von Programmen umfaßt, die es dem Betroffenen ermöglichen, sich auf einer bereits konkreten Grundlage Ziele zu setzen.

Eine aktive und präventionsorientierte Strukturierung beinhaltet auch, daß die Hilfs- und Beratungsanbieter ihre Arbeit als Entwicklungsprozeß begreifen. Dies erfordert unter anderem, daß sie Kontakte mit anderen lokalen Partnern knüpfen und aufrechterhalten. Es geht also in hohem Maße darum, Netzwerke aufzubauen, zu erweitern und zu festigen, um den Nutzern vollständige Leistungen anbieten zu können (siehe 3.2.2.).

Diese verschiedenen Punkte belegen, in welchem beträchtlichem Umfang die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter einzelne Personen und Gruppen zu unterstützen vermögen. Sie offenbaren aber auch, daß manche Verfahrensweisen und Dienstleistungen noch fortentwickelt und verbessert werden müssen. Wenn die Betreuung vorrangig auf leichte Erreichbarkeit und enge Kontakte setzen soll, dann müssen auf europäischer Ebene die einzuschlagenden Wege klar vorgegeben und die theoretischen Grundlagen, Verfahrensweisen und Ziele überdacht werden, auf denen die Arbeitsweise dieser Dienstleistungsanbieter basiert.

3.2. Überprüfung der Konzeption und Strukturierung der Dienstleistungen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene

Obwohl die betroffenen Personenkreise und die angebotenen Dienstleistungen sich von Staat zu Staat, ja sogar von Region zu Region bzw. Stadt zu Stadt stark unterscheiden, gilt es, grundsätzliche Richtlinien festzulegen, die jeder an das Umfeld anpassen kann, in dem er tätig ist.

Wenn auch in der alltäglichen Praxis bevorzugt nach einem Ansatz vorzugehen ist, der eine Anpassung der Maßnahmen an die speziellen Bedürfnisse einer Person, eines Stadtteils oder einer bestimmten Gruppe erlaubt und es ermöglicht, die Aufgaben der Akteure in jeweils einem bestimmten geographischen Raum festzulegen, bedarf es dennoch unbedingt einer globalen Sichtweise, einer europäischen Perspektive, um die Hauptprioritäten der Politik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der daraus resultierenden Gefahr der Ausgrenzung vorzugeben.

3.2

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

In jedem Land der Europäischen Union muß der Staat in erster Linie als Impulsgeber dieser Sozialpolitik auftreten, während die Regionen, Gemeinden und lokalen Akteure diese direkt durchführen. Der Staat legt weiterhin die dafür geltenden Spielregeln fest und verfügt als Garant der nationalen Solidarität über die Gesamtkompetenz für diese Politik.

Generell gilt es, ein neues Konzept für die Beratungspraxis zu entwickeln. Der wirtschaftliche Wandel verlangt nicht nur eine Fortentwicklung der aktuellen Grundsätze und Verfahrensweisen, sondern auch, daß die heutige Aufgabe dieser verschiedenen Dienstleistungsanbieter, die von ihnen zu entwickelnden Methoden und zu erreichenden Ziele in ihrer Gesamtheit überdacht werden. Einige zentrale Grundsätze müssen folglich bestätigt oder abgeändert werden. Es wäre sinnvoll, wenn dies zunächst auf einer umfassenden – europäischen und nationalen – Ebene geschähe und klare, prägnante theoretische Grundlagen formuliert würden, auf deren Basis die Verfahrensweisen auf regionaler und lokaler Ebene angepaßt werden könnten.

In diesem Zusammenhang müssen insbesondere die Position und die Beziehungen überprüft werden, die die Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen beispielsweise zu zentralen staatlichen Institutionen (Schule usw.), zu den Sozialpartnern vor Ort, zu den Unternehmen und den verschiedenen nicht-staatlichen Einrichtungen unterhalten sollen (siehe 3.2.2.).

Schließlich geht es auch darum, die Arbeitsweise der Hilfs- und Beratungsanbieter zu verändern, die Qualität der erbrachten Leistungen zu verbessern und ihren Zuständigkeitsbereich zu erweitern; ebenso unabdingbar ist auch – und vor allem –, sich ernsthaft mit der Ausbildung der Berater und anderer im Sozialbereich Tätiger zu befassen, die in den Beratungseinrichtungen arbeiten (3.2.4.).

3.2.1. Eine spezielle Politik auf europäischer und nationaler Ebene

Es bedarf einer Grundsatzklärung, die die Prioritäten und wichtigsten Handlungsleitlinien auf europäischer und nationaler Ebene sowie garantierte Mindestnormen festlegt, um die Beratungspraxis in der Europäischen Union zu harmonisieren.

Es wird ausdrücklich festgestellt, daß die Berufsberatung die Wirksamkeit aktiver beschäftigungspolitischer Maßnahmen erhöhen kann und deshalb als wichtiger Faktor für die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher und sozialer Ausgrenzung anzusehen ist.

Die Arbeitsmarkttrends, die einen Zwang zu mehr Flexibilität und eine Nachfrage nach einem immer höheren Qualifikationsniveau erkennen lassen, bestätigen die Notwendigkeit lebensbegleitender Beratungsleistungen – um den Betroffenen besser bei der Bewältigung der Übergangsphasen zwischen Schule und Beruf und während Zeiten der Arbeitslosigkeit helfen zu können.

Um der Arbeitslosigkeit vorzubeugen, sollte eine Neuausrichtung der beruflichen Laufbahn während des gesamten Arbeitslebens denkbar sein. Daher ist neben dem lebensbegleitenden Lernen auch eine lebensbegleitende Berufsberatung erforderlich, die es den Menschen erleichtert, sich mit dem komplexen Gefüge der Arbeitswelt und der Ausbildung auseinanderzusetzen.

Die politischen Entscheidungsträger müssen die Instrumente in die Hand bekommen, welche die Entwicklung qualitativ besserer Dienstleistungen und ihre Abstimmung auf die Bedürfnisse und die Nachfrage der betroffenen Personen fördern.

Das Weißbuch „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung“ (1993) enthält bereits detaillierte Vorschläge für noch weiterreichende beschäftigungspolitische Maßnahmen, zu denen die Festlegung von Grundkompetenzen sowie Projekte gehören, die eine Beschäftigungsgarantie für Jugendliche geben und eine bessere Informationsversorgung der Arbeitnehmer gewährleisten sollen usw. Andere Programme sind ebenfalls im Geiste dieses Dokuments verfaßt (siehe den Titel VIII – Sozialpolitik – des Vertrags von Maastricht). Vor dem Hintergrund eines zusammenwachsenden Europa und im Hinblick auf den Binnenmarkt müssen die Arbeitsmärkte, aber auch die Berufsprofile und beruflichen Tätigkeiten, in umfassender Weise geregelt bzw. definiert werden.

Der Eurocounsel-Synthesebericht der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Watt, 1997) betont die Unverzichtbarkeit einer europäischen Grundsatzklärung, welche diese verschiedenen Gesichtspunkte formuliert, und begreift die Berufsberatung als eigenständige Maßnahme, als grundlegenden Bestandteil anderer Maßnahmen und als Motor des sozialen Zusammenhalts – der die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft erleichtert und sicherstellt, daß sich soziale und wirtschaftliche Entwicklung nicht entkoppeln.

Tatsächlich gibt es gute Argumente für die Auffassung, daß die Berufsberatung eine von anderen Maßnahmen unabhängige Dienstleistung darstellt.

Wenn man dies anerkennt, dann müßte dies die Anbieter ermutigen, eine umfassendere Beratungsstrategie für ihre Klienten zu entwickeln (die folglich den eng definierten Rahmen von Arbeitssuche und/oder Ausbildung sprengt). Begreift man die Berufsberatung als eine eigenständige Maßnahme, so läßt sich zudem ihre Wirkung leichter einschätzen und damit ihre Effizienz exakter bewerten.

Laut dem Eurocounsel-Bericht der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Watt, 1997) erscheint es wichtig, daß die Bewertung und Koordinierung der Berufsberatungspolitik unter der Verantwortung einer erfahrenen, externen Einrichtung erfolgt. Zudem müßten auch die Sozialpartner, das heißt die europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, darin eingebunden werden.

Eine andere entscheidende Zielsetzung, die zwingend in einer europäischen Grundsatzklärung erscheinen müßte, bestünde in der Festsetzung von Mindestnormen, die gewährleisten, daß jede Person Zugang zu diesen Dienstleistungen erhält und um so mehr zu effizienten Dienstleistungen.

Eine solche Grundsatzklärung mit Mindestnormen müßte auch auf nationaler Ebene erarbeitet werden. Zudem müßte jede Region in der Lage sein, einen strategischen Plan für Beratungsleistungen zu erstellen, der sich in den nationalen strategischen Gesamtrahmen einfügt und auch auf lokaler Ebene gemeinsam mit den verschiedenen Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft ausgestaltet wird (wie es beispielsweise schon im Vereinigten Königreich mittels der Initiative „*Investors in People*“ geschieht – Qualitätsnormen für die Entwicklung der Humanressourcen in den Unternehmen [Howieson et alii, 1994]).

Schließlich erweist es sich sowohl auf nationaler wie auf regionaler und lokaler Ebene als notwendig, regelmäßige Bestandsaufnahmen vornehmen zu können. Dies beinhaltet eine Registrierung der existierenden Dienstleistungsanbieter (öffentliche und private), seien es nun Verbände oder nicht-staatliche Organisationen (mit Erwerbzzweck oder nicht) sowie ihre Arbeitsweise, ihre Stärken und ihre Schwächen, um den Berufsberatungsmarkt in dem betreffenden geographischen Bereich besser zu erfassen und um bessere Verfahren zu seiner Einschätzung und Bewertung entwickeln zu können (siehe Anhang).

Dies heißt auch, daß Informationen über die örtliche Wirtschaftslage, über Möglichkeiten, Chancen, Vorteile usw. erhoben werden müssen. Es bedarf in dieser Hinsicht dringend einer statistischen und qualita-

3.2

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

tiv orientierten Arbeit, was für die Hilfs- und Beratungsanbieter einen Anreiz bedeutet, intensiver mit ihren lokalen Partnern zusammenzuarbeiten.

3.2.2. Ein pluridisziplinärer und ganzheitlicher Ansatz

Es gilt nicht nur, den einzelnen zu beraten, sondern auch, die angebotene Leistungspalette zu erweitern oder die Ratsuchenden gegebenenfalls an andere Netzwerke weiterzuverweisen.

Ganz offensichtlich muß eine Einrichtung, die Ratsuchende umfassend betreuen will, eine gewisse Anzahl von Kontakten mit ganz unterschiedlichen Institutionen, Verbänden, Ausschüssen oder Einzelpersonen aufbauen. Dies ist bereits bei den Übergangsphasen Ausbildung und Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit und Beschäftigung der Fall und noch viel mehr, wenn es darum geht, eine Person lebensbegleitend zu so verschiedenen Problemen wie ihrer beruflichen, ihrer sozialen und ihrer privaten Situation zu beraten.

Auf europäischer Ebene bestehen solche Kontakte bereits zwischen verschiedenen Sektoren; auf nationaler und lokaler Ebene müssen sie zwischen dem wirtschaftlichen, sozialen und pädagogischen Bereich verbessert und intensiviert werden.

Das Hauptziel dieser Kontakte besteht darin, die Palette von Möglichkeiten und Informationen, die den Nutzern übermittelt werden können, zu erweitern, sowie deren Chancen zu erhöhen, mit jeder Beratungsleistung größere Fortschritte und positive Resultate zu erzielen.

Dieser Kontaktaufbau und die daraus resultierende Pluridisziplinarität müssen sich zuerst in den Schulen einbürgern, damit sie vorbeugend wirksam werden können. Den Jugendlichen müssen ausreichende Kenntnisse vermittelt werden, damit sie bewußt unter den angebotenen Möglichkeiten wählen können. Bisweilen kann es erforderlich werden, daß die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter Kontakt mit den persönlichen Beziehungsnetzen eines Jugendlichen (Eltern, Lehrer) aufnehmen. Und noch wichtiger ist, daß diese Dienstleistungsanbieter beispielsweise in Verbindung mit den lokalen Unternehmen stehen, die dem Jugendlichen einen ersten Eindruck vom Arbeitsleben und eine erste Berufserfahrung vermitteln können, welche ihm eine Starthilfe geben und ihm erlauben, eine möglichst seinen Interessen entsprechende Wahl zu treffen.

Die Hilfs- und Beratungsanbieter müssen auf dem lokalen Arbeitsmarkt und mit den Unternehmen in der Umgebung ernsthafte Kontakte knüpfen, um Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager zusammenzubringen – was ihre ursprüngliche Aufgabe darstellt. Viele Nutzer werden von den Beratungsanbietern völlig unzureichend über die Situation auf dem lokalen Arbeitsmarkt informiert. Eine Partnerschaft zwischen örtlichen Unternehmen und Beratungsanbietern würde die Initiierung oder Verbesserung bestimmter Maßnahmen ermöglichen und erlauben, Praktika anzubieten, Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen zu berücksichtigen oder Tage der offenen Tür zu veranstalten, um ein Unternehmen und dessen Aktivitäten bekannt zu machen.

Als weitere vorbeugende Maßnahme und zur Erweiterung der Aufgaben der Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen wäre auch der Aufbau von Kontakten mit den Gewerkschaften von Bedeutung. Diese könnten stärker in die Beratungsleistungen einbezogen werden, indem beispielsweise ein intensiverer Austausch zwischen Gewerkschaften und Beratern über die Rechte der Nutzer, über eventuelle Ausbildungsmöglichkeiten und über Wege zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit stattfände.

Eine interessante Initiative wurde im dänischen Fakse (Kasten 5) durchgeführt, wo die örtlichen Gewerkschaften verschiedene Maßnahmen unter anderem zur Verbesserung der Beratungskompetenz der betrieblichen Gewerkschaftsvertreter vor Ort ergriffen haben, die dann anschließend als Katalysatoren wirkten und ihre Kollegen zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermutigten.

In Dänemark wurde diese partnerschaftliche Strategie übrigens generell am weitesten fortentwickelt. Sie bündelt die Aktivitäten der Beratungsanbieter, der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Verantwortungsträger im Bereich der lokalen Wirtschaftsplanung, der staatlichen und nicht-staatlichen Einrichtungen. Die Partnerschaft reicht vom schlichten Informationstransfer von einem Partner zum anderen bis zu einer ausgefeilteren Koordinierungs- oder „*crossfertilization*“-Strategie, wo neben Informationen auch spezielle Kompetenzen vermittelt werden, die eine integrierte, pluridisziplinäre Dienstleistung ermöglichen.

Kleine Einrichtungen stehen dieser Entwicklung meist ablehnend gegenüber, weil sie fürchten, ihre Selbständigkeit zu verlieren und von größeren Einrichtungen, mit denen sie sich zusammenschließen müßten, finanziell abhängig zu werden, wie der Synthesebericht des CEDEFOP über *Soziale und berufliche Integration auf lokaler Ebene* (Stathopoulos, 1997) offenbart.

Dennoch erkennen immer mehr Beratungsanbieter den positiven Effekt dieser Strategien an, die beispielsweise dem Kontaktaufbau zwischen dem Schulsystem und anderen Institutionen in einer Stadt dienen. Es muß sich zuvor aber ein gewisses Maß an Vertrauen entwickeln, um solche Synergien zwischen den zu entwickelnden Maßnahmen herbeizuführen.

Fest steht, daß die Hilfs- und Beratungsanbieter – zumindest – auf lokaler Ebene in der Lage sein müssen, ratsuchende Personen über Institutionen, Verbände oder bestimmte Maßnahmen zu informieren, die ihnen Unterstützung bieten oder von Nutzen sein könnten.

Von daher reicht es nicht aus, sich mit öffentlichen Institutionen zu vernetzen, sondern es wäre beispielsweise auch der Nutzen und Beitrag informeller Strukturen, nicht-staatlicher Einrichtungen oder von Stadtteilausschüssen zu prüfen.

In Belgien und Griechenland ist dies bereits auf lokaler Ebene geschehen (Elefsina und Thessaloniki), wie der Synthesebericht des CEDEFOP (*Soziale und berufliche Integration auf lokaler Ebene*, Stathopoulos, 1997) ausführt, der auf die hier wirksamen effizienten Koordinierungsmechanismen hinweist.

Obwohl die zu erbringende Dienstleistung in erster Linie in Schwierigkeiten befindliche Personen oder Personengruppen betrifft, kann sie sich auch an Unternehmen oder andere lokale Einrichtungen wenden. Die österreichische Fallstudie über die „Arbeitsassistenten“, die von einer Arbeitsgruppe der Gesellschaft Pro Mente Infirmis (PMI) organisiert wird, liefert hierfür ein Beispiel (Kasten 11).

Kasten 11

Die von der „Arbeitsassistenten“ angebotenen Aktivitäten und Dienstleistungen

Die „Arbeitsassistenten“ ist ein Zentrum, das auf Initiative von Pro Mente Infirmis gegründet wurde, einer Gesellschaft für psychische und soziale Gesundheit. Ihre Haupttätigkeit besteht in der Wiedereingliederung von Personen mit psychosozialen Problemen. Neben psychosozialen Beratungszentren und betreuten Wohngemeinschaften für psychisch Kranke unterhält die Gesellschaft auch ein berufliches Bildungszentrum.

Die „Arbeitsassistenten“ wird von der Arbeitsmarktverwaltung, dem Landesinvalidenamt und von regionalen Instanzen finanziert.

3.2

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Spezielle Kontakte sorgen dafür, daß bedürftige Personen Zugang zu den Dienstleistungen des Zentrums erhalten, der insbesondere durch die Vermittlung der Rehabilitationszentren der staatlichen Arbeitsverwaltung oder durch das Landesinvalidenamt gewährleistet wird. Dank einer reibungslosen Zusammenarbeit mit diesen Stellen erfahren die Klienten von der Existenz der Arbeitsassistenten und werden an das Zentrum weiterverwiesen, wo sie Hilfe und Beratung erhalten. Manche Klienten werden auch durch andere Vertretungen von Pro Mente Infirmis geschickt oder haben durch Bekannte oder Freunde von dem Zentrum erfahren.

Über eine intensive Öffentlichkeitsarbeit hinaus wenden sich die angebotenen Dienstleistungen sowohl an die Klienten (individuelle Beratungsgespräche usw.) als auch an die Arbeitgeber (Bildungskampagnen, Erarbeitung von Zielsetzungen...). Das Ziel der „Arbeitsassistenten“ besteht darin, sich direkt in das Beziehungsdreieck Klient – Arbeitgeber – soziales Umfeld einzuschalten, um professionelle Hilfe anzubieten und um Lösungen zu finden, die die Interessen aller betroffenen Parteien berücksichtigen.

Es geht hier also um mehrere Ziele. Geholfen werden muß:

- den psychosozial benachteiligten Arbeitnehmern, denen der Verlust ihres Arbeitsplatzes droht,
- den psychosozial benachteiligten Arbeitslosen, die wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen versuchen,
- den Arbeitgebern, Vorgesetzten und Betriebsräten, die mit den psychischen Schwierigkeiten dieser Personen und mit den dadurch bedingten Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert werden.

Es gilt also, sowohl diesen Klienten den Zugang zu einem Arbeitsplatz mit Hilfe der zu den Unternehmen aufgebauten Kontakte zu erleichtern, als auch das Problembewußtsein der Arbeitgeber, der Unternehmenseigner, der Geschäftsführer und Personaldirektoren zu schärfen... um eine geistige Öffnung zu bewirken und die Eingliederung zu fördern – wobei sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch des Klienten und des sozialen und beruflichen Umfelds zu berücksichtigen sind.

Quelle: Hurley, 1994.

Hier wird erkennbar, daß der Aufbau von Kontakten auf mehreren Ebenen einen intelligenter gestalteten oder zumindest besser strukturierten Zugang zu In-

formationen ermöglicht, eine qualitativ höherwertige und umfassendere Dienstleistung, die dem gesamten Adressatenkreis des Hilfs- und Beratungsangebots gerecht wird, das heißt sowohl dem einzelnen Klienten als auch den Arbeitgebern und der Gesellschaft.

Neben dem Aufbau von Kontakten und der Zusammenarbeit mit den lokalen Partnern können die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter natürlich nicht auf die Unterstützung und den ständigen Kontakt mit staatlichen Stellen verzichten: Sozialbehörden, Dienststellen der Arbeitsverwaltung, usw.

Das oben erläuterte Projekt Ungdomsvejledningen in Dänemark (Kasten 10) erweist sich in der Lage, ein aktives Beratungssystem zu fördern, das dem einzelnen zuvorkommt, weil es von den staatlichen Stellen unterstützt und über gefährdete Personengruppen informiert wird, für die Betreuungsmaßnahmen eingeleitet werden könnten. Im Rahmen von Ungdomsvejledningen geben Ausbildungseinrichtungen und Schulen also systematisch Informationen über Jugendliche in der Umgebung weiter, die ihre schulische oder berufliche Ausbildung abbrechen. Dank dieser kann Ungdomsvejledningen dann Kontakt mit den betroffenen Jugendlichen aufnehmen, um sie wieder zu motivieren und sie zu neuen Ausbildungsmaßnahmen hinzuführen. Ebenso steht Ungdomsvejledningen in Kontakt mit der Sozialversicherung – die ihre Unterstützungszahlungen einstellt, wenn eine Person sich weigert, an einer angebotenen Ausbildungsmaßnahme teilzunehmen. Eltern, staatliche Stellen und Stadtverwaltung werden ebenfalls in großem Umfang einbezogen und nehmen an den Sitzungen teil, auf denen die Beratungstätigkeit koordiniert und auf die lokale Politik Einfluß genommen wird, indem vor allem spezielle Orientierungslehrgänge angeboten werden

Die Fundació Trinijove in Spanien (Hurley, 1994), eine nicht-staatliche Organisation, deren Büros sich in einem sozial schwachen Stadtbezirk von Barcelona befinden, setzt ebenfalls alle verfügbaren Ressourcen ein. Diese werden bereitgestellt durch verschiedene Institutionen und Behörden wie dem INEM (Nationales Arbeitsinstitut), der Regionalregierung, den Gebietskörperschaften usw., mit denen Kooperationsabkommen geschlossen wurden. Außerdem werden auch Kontakte ins Baskenland und nach Frankreich geknüpft.

Die CILO – Zentren für örtliche Arbeitsinitiativen – im Piemont in Italien stellen ein weiteres Beispiel dafür dar, wie Kontakte zwischen verschiedenen Sektoren und Partnern dazu dienen können, das Leistungs-

angebot zu erweitern und qualitativ zu verbessern. Der Aufbau von Kontakten bildet übrigens den Kern der Politik der CILO:

„[Sie] fungieren als regionale Koordinationsstellen für alle Ressourcen, die für Arbeitslose eingesetzt werden können. Die „Arbeitsmarktbeobachtungsstelle“ stellt die Verbindung zwischen den CILO und der Region dar. Sie organisiert das Netzwerk, führt Ausbildungsmaßnahmen durch, arbeitet an einer ständigen Verbesserung des Systems, unterstützt das CILO und fördert Forschungsarbeiten und Studien für das gesamte Netzwerk.“ (Hurley 1994, S. 119).

Daraus läßt sich folgende Lehre ziehen: Will man die Arbeitslosigkeit bekämpfen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen helfen, dann muß man sich um ein Zusammenwirken aller an Ort und Stelle vertretenen relevanten Einrichtungen bemühen und hier insbesondere jener, die andere Kompetenzen zu bieten haben als die Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen. Der Aufbau von Kontakten zwischen verschiedenen Instanzen ist unverzichtbar, eine Reihe von Organisationen hat Gründe, in effizienter Weise zu intervenieren, und dies muß Anlaß zu einer gemeinsamen, aufeinander abgestimmten Planung dieser verschiedenen Instanzen sein.

Neben den notwendigen Kontakten zu den mit Bildung und Beschäftigung befaßten Institutionen, so erklärt der schwedische Bericht über Kalmar (CEDEFOP 1997, zitiert in Stathopoulos, 1997), zeigt auch die Einbindung von Institutionen wie Polizei und Kirche bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung eine positive Wirkung.

Ebenso wichtig sind Kontakte zwischen dem Bildungssektor und der Arbeitswelt und den lokalen Partnern, wozu unter anderem Verbände und Stadtteilausschüsse zählen; unbedingt bedarf es auch der Kontakte und der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern der Sozialbehörden und den für Beschäftigung und Berufsbildung zuständigen staatlichen Stellen, um die wirtschaftliche und soziale Entwicklung einander anzugleichen.

3.2.3. Verknüpfung aktiver und passiver Maßnahmen

Zu diesem Punkt liegen bereits sehr konkrete Empfehlungen vor. Zum einen sollte der einzelne seinen Anspruch auf Sozialleistungen nicht verlieren, wenn er den Übergang von einer passiven zu einer aktiven Maßnahme vollzieht oder ein eigenes Unternehmen gründet. Es müssen daher enge Kontakte zwischen den Institutionen unterhalten werden, die für

3.2

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

die beiden betroffenen Bereiche – den sozialen und den ökonomischen – zuständig sind.

Zum anderen müßten bei den aktiven Maßnahmen systematischer die für lokale Wirtschaftsförderung zuständigen Institutionen oder Behörden einbezogen werden. So könnten Lösungen unter anderem in der Förderung von KMU bestehen, in der Schaffung neuer Arbeitsplätze oder Dienstleistungen sowie in der Förderung der Selbständigkeit.

Es wird ein recht deutlicher Unterschied erkennbar zwischen den von den Hilfs- und Berufsberatungsanbietern wahrgenommenen oder wahrzunehmenden Aufgaben und anderen Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung. Die Hilfs- und Beratungsanbieter selbst behaupten, ihre Hauptaufgabe im Rahmen ihrer Arbeit zur Verbesserung der Lebensqualität der Nutzer bestehe darin, aktive Maßnahmen zur Hinführung auf einen Arbeitsplatz oder auf eine arbeitsähnliche Tätigkeit anzubieten. Wie in den vorangegangenen Kapiteln dargelegt wurde, geht es darum, das Selbstvertrauen des Betroffenen zu stärken, ihn sozial einzugliedern, ihm bei der Eingliederung (oder Wiedereingliederung) in den Arbeitsmarkt zu helfen oder seine Kompetenzen und sein Know-how zu verbessern, um ihm den beruflichen Aufstieg zu erleichtern.

Die Bemühungen, das Selbstvertrauen einer Person wiederaufzubauen und ihr neue Qualifikationen zu vermitteln, dürfen gleichwohl keine finanziellen Nachteile (nicht einmal vorübergehend) für den Betroffenen nach sich ziehen.

Wenn die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter auch nicht immer dafür zuständig sind, einer Person nach Abschluß einer speziellen Ausbildung einen Arbeitsplatz zu verschaffen, so müssen sie doch sicherstellen, daß der Person weiterhin die Mittel zur Sicherung ihres Lebensunterhalts zur Verfügung stehen. Dies wird weit häufiger als sogenannte passive Maßnahme betrachtet. Die Hilfs- und Berufsberatungsanbieter erweisen sich dennoch auch dann als unentbehrlich, wenn eine aktive Maßnahme eingeleitet wurde, weil sie dazu beitragen, daß diese reibungslos durchgeführt und abgeschlossen werden kann.

Wenn also eine Form des Kontakts ausgebaut und strukturiert werden muß, dann ist es vor allem die enge Zusammenarbeit mit den Sozialbehörden, mit den für die Arbeitslosenunterstützung zuständigen Stellen usw.

In verschiedenen Fällen hat sich erwiesen, daß trotz des Wunsches nach einer Ausbildung oder nach Ein-

gliederung in den Arbeitsmarkt eine bestehende finanzielle Absicherung dem Streben nach einer langfristigen Verbesserung der persönlichen Situation hinderlich sein kann.

Dies war zum Beispiel bei den Behinderten in Sevilla zu konstatieren (Hurley, 1994). Die Asociación para la promoción del Minusválido (PROMI) ist ein Verband, der sich die Eingliederung von (geistig) Behinderten in Gesellschaft und Arbeitswelt zum Ziel gesetzt hat. Die Behinderten werden entsprechend ihren Fähigkeiten eingestuft und absolvieren allgemeine Bildungsmaßnahmen sowie eine spezielle berufliche Ausbildung, durch die sie praktisch „normal“ in den lokalen Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Häufig lehnen es ihre Familien allerdings ab, daß die Betroffenen eine Beschäftigung aufnehmen, weil sie sie für unfähig halten, irgendeiner Tätigkeit nachzugehen oder weil sie die Mädchen lieber zu Hause behalten, um sie zu Haushaltsarbeiten heranzuziehen. Die Fallstudie weist jedoch auch auf eine gesetzliche Bestimmung hin, die oftmals jedes Bemühen um eine Ausbildung vereitelt:

„Andererseits erhalten Behinderte, die nicht arbeiten können, vom Staat eine Unterstützung in Höhe von 25 000 bis 32 000 Peseten pro Monat (14 Zahlungen pro Jahr [1994]); wenn sie dagegen arbeiten können, verlieren sie diese Beihilfe, ohne Gewißheit zu haben, daß sie auch tatsächlich Arbeit finden können“. (Hurley, 1994, S. 139).

Offenkundig herrscht in diesem Bereich also eine gewisse Trägheit vor, obwohl ein Teil der Behinderten sicher ohne weiteres einer „normalen“ Tätigkeit nachgehen und dadurch ein „normales“ Leben führen könnte, ohne auf Unterstützung angewiesen zu sein.

Um diesem sowohl für den einzelnen als auch für seine Umgebung und die Gesellschaft abträglichen Zustand abzuwehren, gilt es unbedingt einen Wandel der Mentalitäten, Verfahrensweisen und Politiken herbeizuführen. Diesbezügliche Maßnahmen wurden auf mehreren Ebenen eingeleitet.

So beziehen Arbeitslose in Dänemark, die sich im Rahmen des Systems zur gegenseitigen Beratung und Aktivierung an den Initiativgruppen (Maribo) beteiligen, weiterhin ihre normale Arbeitslosenunterstützung

Ebenso erhalten die Teilnehmer an dem Pilotprojekt in Fakse (VUC) (siehe Kasten 5), die Bildungsurlaub zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen nehmen, eine wöchentlich ausgezahlte staatliche Beihilfe (VUS). In diesem System der Arbeitsplatzrotation erhalten die Arbeitslosen, die die an Ausbildungs-

maßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmer vertreten, ein Gehalt in gleicher Höhe wie diese.

Im Bereich der gemeinnützigen Arbeit belegt das Beispiel Trient (Italien) ebenfalls die gute Zusammenarbeit, die sich zwischen den Beratungsanbietern und den Rentenkassen entwickelt hat: Ältere Arbeitslose – die sich im Übergang zum Ruhestand befinden – werden von Genossenschaften eingestellt und können dadurch die noch fehlende Zahl von Arbeitsjahren bis zum Rentenalter absolvieren.

Das irische Programm für gemeinnützige Arbeit gewährt einem Arbeitslosen, der eine Teilzeitarbeit oder eine befristete Arbeitsstelle annimmt, das Recht auf den weiteren Bezug von Arbeitslosenunterstützung.

Was die Frage der Umschulung und der Hilfen zur Unternehmensgründung (die immer eine etwas riskante Angelegenheit darstellt) betrifft, so ermöglicht das Programm „Freibeträge für Berufsrückkehrer“

„...Arbeitslosen, eine bezahlte Stelle anzunehmen oder sich selbständig zu machen und gleichzeitig im ersten Jahr 75% und im zweiten Jahr 50% ihrer Arbeitslosenunterstützung zu beziehen. Darüber hinaus bleiben ihnen alle Nebenleistungen erhalten.“ (Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – Watt, 1997, S. 77).

Wie der irische Bericht ausführt, erlaubt dieses Programm – wie überdies andere, ähnliche Programme – den Langzeitarbeitslosen, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten zu testen, ohne dadurch eine gewisse finanzielle Absicherung zu verlieren.

In mehreren Ländern der Europäischen Union werden noch andere Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmensgründungen angeboten, die ebenfalls auf dem Prinzip der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch individuelle Initiative aufbauen.

Ebenso wie rigide Vorbedingungen für eine Beratung (Mindestalter 18 Jahre, seit mindestens einem Jahr arbeitslos) sowohl den Ratsuchenden benachteiligen als auch dem Ansehen der Beratungsanbieter schaden und dem Konzept des lebenslangen Lernens abträglich sind, ist das Zusammenspiel von passiven und aktiven Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigung und Eingliederung von maßgeblicher Bedeutung, um die Fortentwicklung und Existenzberechtigung der Hilfs- und Berufsberatungsanbieter sicherzustellen. Die Berater selbst sind am ehesten in der Lage, die Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen aufzuwerten und sicherzustellen, daß ihre Dienste häufiger in Anspruch genommen werden.

3.2

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

3.2.4. Die Frage der Ausbildung der Berater und die (Neu)definition ihrer Aufgaben

Die Berufsberater selbst bedürfen ebenfalls einer auf nationaler Ebene zertifizierten Ausbildung sowie späterer Weiterbildungsmaßnahmen, die sie zu einer spezialisierten Beratungstätigkeit befähigen. So erfordert die Beratung im Hinblick auf Unternehmensgründungen beispielsweise eine gründliche Kenntnis der lokalen Wirtschaftslage.

Wie in der vorliegenden Studie immer wieder dargelegt wurde, sind die Aufgaben und Verfahrensweisen der Hilfs- und Beratungsanbieter sehr umfangreich und vielfältig. Sie konzentrieren sich nicht mehr nur auf die Betreuung von Übergangsphasen (ursprünglich der Übergang von der Ausbildung zur Beschäftigung), sondern befassen sich zunehmend mit allen Lebensphasen und -aspekten. Um diese Leistungen anbieten zu können, müssen die Berater natürlich in der Lage sein, diese neuen Bedürfnisse zu erfüllen und diesen Veränderungen Rechnung zu tragen.

Um die geleistete Arbeit und die erteilte Beratung legitimieren zu können, und um eine – wirklich – spezialisierte Dienstleistung anbieten zu können, müssen die Berater, und hier insbesondere solche in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, entsprechend ausgebildet sein. Einen Berufsberater, der nicht selbst über die Grundkompetenzen zur Erbringung einer solchen Dienstleistung verfügt, dürfte es im Grunde nicht geben. Gleichwohl wird genau dies in dem Synthesebericht des CEDEFOP über die Berufsberatung Jugendlicher in Griechenland während des Übergangs von der sekundären Unterstufe zur sekundären Oberstufe beschrieben (siehe: *Les besoins d'orientation professionnelle en Grèce – Les jeunes en général, les jeunes qui abandonnent prématurément l'école obligatoire, les femmes sans qualifications professionnelles*, Zanni-Teliopoulou, Stathakopoulou, 1995; „Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft“, Chisholm, 1994).

Gegenwärtig weisen die Berater sehr unterschiedliche Berufsprofile auf: Einige haben eine Ausbildung auf dem Gebiet der Berufsberatung absolviert, andere verfügen über einen Abschluß des allgemeinen Bildungswesens, wieder andere haben eine Ausbildung in einem sozialpsychologischen Beruf abgeschlossen. Der jeweilige Ausbildungstyp bedingt unterschiedliche Beratungspraktiken, bei denen manche Aspekte stärker betont, andere hingegen vernachlässigt werden. Es besteht ein Zusammenhang zwischen der absolvierten Ausbildung und der jewei-

ligen Einschätzung der Berater, was zu ihren vorrangigen Aufgaben zählt oder welche Aufgaben überhaupt in ihren Kompetenzbereich fallen.

Überdies ist festzustellen, daß die Berater selbst nur eine recht vage Beschreibung ihres Berufs, ihrer Verantwortlichkeiten und Aufgaben zu liefern vermögen. In dem nationalen Bericht für das Vereinigte Königreich (Howieson et alii, 1994) sehen die Berater es als ihre vordringliche Pflicht an, sich die nötigen allgemeinen Kenntnisse anzueignen, um den Klienten an geeignete Beratungseinrichtungen weiterverweisen zu können. Man darf hoffen, daß sie über genügend Kontakte verfügen und ausreichende Netzwerke aufgebaut haben, um diese Arbeit zu leisten. Für die Bereitstellung eines kompletten Hilfs- und Beratungsangebots dürfte eine solche Vorgehensweise aber wohl kaum ausreichen.

Viele Berater sind sich der zunehmenden Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und der Notwendigkeit einer eingehenden Kenntnis dieses Arbeitsmarktes bewußt, um ihren Klienten so gut wie möglich helfen zu können. Dennoch sind nur wenige ausreichend informiert über vorhandene Möglichkeiten und Chancen. Manche sehen sich als Schnittstellen zwischen den Ratsuchenden und den verschiedenen lokalen Akteuren oder sogar als Katalysatoren oder einfach als Mittler zwischen Arbeitslosen und Arbeitgebern. Recht häufig tun sie sich schwer bei der Beratung von Personen, die sich selbständig machen möchten, sie sehen sich nicht als Förderer von Unternehmensgründungen sondern eher als Pädagogen.

Es wurden bereits verschiedene Programme und Initiativen zur Ausbildung von Beratern eingeleitet.

„Um die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter [im dänischen Faxe] auf ihre Informations- und Beratungsdienste am Arbeitsplatz vorzubereiten, werden sie [...] mit verschiedenen Themen vertraut gemacht. Dazu gehören: Beratungsfertigkeiten einschließlich aktivem Zuhören, Textverarbeitung am Computer, Kenntnisse über Etablierung, Methoden der Gruppenarbeit auf Projektbasis“ (Hurley, 1994, S. 57).

Anschließend werden sie aufgefordert, in Anwendung ihrer Kenntnisse ein Programm für die Rotation zwischen Arbeitsplatz und Weiterbildung zu erarbeiten.

In der Self-Development Counselling Group in Irland (Hurley, 1994) soll die Ausbildung den Beratern ein Verständnis für die zur Arbeitslosigkeit führenden wirtschaftlichen und sozialen Prozesse vermitteln und ihnen ihre eigenen Ressourcen und Fähigkeiten bewußt machen, damit sie anderen Arbeitslosen helfen können (es sei daran erinnert, daß es im Rah-

men dieses Modells größtenteils die Arbeitslosen selbst sind, die einander beraten).

Angesichts der verschiedenen Punkte, die wir bereits angesprochen haben und der vielfältigen Aufgaben, die ein Sozialarbeiter in einer Hilfs- und Berufsberatungseinrichtung hat, sind bei der (Neu)definition der Aufgaben dieser Berater und der Kompetenzen und der Ausbildung, die sie erwerben müssen, mehrere Aspekte zu berücksichtigen.

Um eine individuell abgestimmte Hilfe anbieten zu können, müssen die Berater unbedingt genügend Zeit für ihre Klienten zur Verfügung haben. Es wäre daher möglicherweise zunächst zu überprüfen, ob die Zahl der für diese Aufgabe abgestellten Sozialarbeiter ausreicht, um den Ratsuchenden die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. In der gegenwärtigen Lage ist dies wenig wahrscheinlich. Viele Beratungsanbieter verfügen nur über geringe finanzielle Ressourcen und arbeiten überwiegend mit ehrenamtlichen Kräften. Obwohl es solcher Unterstützung zum reibungslosen Ablauf der Beratungstätigkeit sehr wohl bedarf, weil sie einer Hilfsbereitschaft ohne Eigeninteresse entspringt, so ist auch der Einsatz von berufserfahrenen Spezialisten erforderlich, die ebenfalls an den erbrachten Leistungen beteiligt sind und sie verwalten und kontrollieren (was insbesondere bei den CILo in Italien der Fall ist). Dies erweist sich auch als unabdingbar, wenn man die von der OECD vorgeschlagenen Mindeststandards berücksichtigt, die auf monatlich eine Beratungsstunde für jeden Arbeitslosen hinauslaufen. Schließlich müssen die Berater auch für diese Aufgabe ausgebildet werden und tatsächlich in der Lage sein, einer hilfesuchenden Person „zuzuhören“.

Für eine Beratung, die bei der Erarbeitung individuell abgestimmter Aktionspläne die Person in ihrer Gesamtheit berücksichtigt – das heißt, die sich sowohl für ihre Persönlichkeit als auch für ihren Werdegang und ihr Lebensumfeld interessiert –, ist es unabdingbar, die Berater in qualitativen Untersuchungsmethoden zu unterweisen, die über die etablierten, traditionellen psychologischen Tests hinausreichen. So, wie die Beratungstätigkeit heute definiert wird, kann sie sich nicht mehr nur auf diese Methode beschränken, deren Ergebnisse – die manchmal zweifelhaft und in jedem Falle nur punktuell und begrenzt sind – die Person nicht in ihrem sozialen Umfeld und auch nicht unter einem umfassenden Blickwinkel zeigen.

Was die aktive Strukturierung der Dienstleistungen betrifft, so benötigen die Berater auch die für diese Aufgabe nötigen Ressourcen. Interessant wäre mög-

3.2

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

Institutionelle Lösungen: Individuell abgestimmte Betreuung und Beratung – mittel- und langfristig arbeiten

licherweise die Förderung des Einsatzes der neuen Technologien, die ihnen ihre Recherchen erleichtern können. Auch und vor allem aber müssen sie sich über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auf dem laufenden halten und Kontakte zu den verschiedenen lokalen Akteuren sowie zu den Experten für die lokale wirtschaftliche Entwicklung und Entwicklung der Europäischen Gemeinschaft unterhalten, damit sie die Ratsuchenden bestmöglich über neue Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten informieren können.

Zweifelsohne gilt es, den „Beraterberuf“ einzuführen, der eine eigene Ausbildung und eine formelle Anerkennung auf nationaler Ebene erfordert. Im Bericht über die Fallstudie über das Guidance Network in Bradford im Vereinigten Königreich wird die Einführung einer „Standardqualifikation für Beratungspersonal“ (Hurley, 1994) vorgesehen.

Diese Professionalisierung der Berater muß sich an zwei gleichermaßen sinnvollen Beratungsformen orientieren:

- Der „Generalist“, der fähig ist, Informationen zu beschaffen (über den Arbeitsmarkt, über Beschäftigungsprogramme sowie bestimmte, allgemeine und berufliche Ausbildungsmöglichkeiten) und Netze aufzubauen, der zuhören kann, Urteilsvermögen besitzt, über relevante politische Maßnahmen im Bilde ist usw., genießt zunehmende Wertschätzung. In manchen Berichten heißt es auch, daß er „über eine gewisse Lebenserfahrung“ verfügen solle...
- Neben den Generalisten werden auch spezialisierte Berater benötigt. Für diese müssen zusätzliche Ausbildungswege geschaffen werden. Der auf Initiative der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen erstellte Eurocounsel-Synthesebericht (Watt, 1997) zieht die Einführung eines neuen Berufs in Betracht, der „Arbeitsfeldberatung“.

Welche Berufsbezeichnung man auch immer diesen beiden Typen von Beratern geben mag, wichtig erscheint jedenfalls, daß in den Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen pluridisziplinäre Teams gebildet werden können – mit Generalisten und mit Kräften, die sich auf ein bestimmtes Gebiet spezialisiert haben.

Über die Erstausbildung hinaus benötigen sie auch unbedingt berufliche Weiterbildungsmaßnahmen und Kurzlehrgänge, durch die sie ihren Informationsstand aktualisieren (insbesondere über neue Chancen und neue Politiken) und ihre Sachkenntnis ausbauen können.

Ein ausreichend ausgebildetes Personal, das sich regelmäßig über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, über neue Politiken sowie über Wünsche und Bedürfnisse der Ratsuchenden informiert (die sich ebenfalls ständig verändern), garantiert bereits mit Sicherheit qualitativ hochwertige Dienstleistungen. Darüber hinaus bedarf es noch der räumlichen Nähe zu den Nutzern, um eine wirkungsvolle Beratung zu gewährleisten.

98

Lebensbegleitende Berufsberatung Europäische Fallstudien

Schlußfolgerungen

Zur Erstellung dieses zusammenfassenden Berichts wurden zahlreiche und sehr unterschiedliche Arbeiten zu Rate gezogen. Das vorliegende Dokument legt offen, wie schwer die Konzepte der sozialen und beruflichen Integration bei der individuellen Berufsberatung zu erfassen sind. Die Ratsuchenden sehen sich mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert. Die Akteure in diesem Bereich gehen nach unterschiedlichen Ansätzen und Strategien vor. Es existieren mehrere Märkte nebeneinander, so natürlich der Arbeitsmarkt, aber auch das Beratungsangebot und die Beratungsnachfrage und schließlich noch der Ausbildungsmarkt, da er häufig auf die Beratungsmaßnahmen folgt. Dennoch liefert dieses Dokument sowohl eine neutrale Analyse als auch eine Synthese der wichtigsten Ergebnisse und Hauptempfehlungen, die aus den Arbeiten aller zitierten Autoren hervorgehen.

Es lassen sich mehrere Punkte festhalten, die die Diskussion in diesen Bereichen voranbringen.

Die Rat und Hilfe suchenden Personen bilden heterogene Gruppen, die durch unterschiedliche Umfelder geprägt sind. Gleichwohl wurden in der vorliegenden Publikation drei Hauptgruppen ermittelt: ausgegrenzte Personen, von Ausgrenzung bedrohte Personen und „scheinbar problemfreie“ Personen. Durch diese Einteilung in drei Hauptgruppen soll aber nicht die Unterschiedlichkeit der Übergangssituationen verhehlt werden, in denen sich die Ratsuchenden befinden. Diese drei Gruppen sollten daher nach dem Modell der russischen „Babuschka“-Puppen betrachtet werden, indem man eine Vielzahl von Variablen berücksichtigt, um die individuellen Probleme jeder Einzelperson möglichst exakt zu ermitteln. Das Ausbildungsniveau, die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Wohnregion, das soziale und kulturelle Umfeld stellen entscheidende Kriterien dar, die es zu beachten gilt, will man adäquate Hilfe und die passendste Lösung für die jeweilige Situation des Ratsuchenden anbieten.

Den ursprünglichen Zielsetzungen der Beratungsanbieter, in deren Mittelpunkt die Eingliederung in den Arbeitsmarkt stand, stehen eine Reihe von neuen Problemen entgegen, die auf den wirtschaftlichen und sozialen Wandel zurückzuführen sind:

- Der Arbeitsmarkt ist gesättigt; das Ziel der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung kann also nicht erreicht werden – es gilt daher, Ersatzmaßnahmen durchzuführen und den Beratungsauftrag neu auszurichten, auch wenn dadurch der Eindruck entstehen kann, daß das Beratungsangebot nicht mehr sinnvoll ist;

- Die Anhebung des Qualifikationsniveaus ermöglicht oft die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Doch die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung stellt nicht immer das wichtigste Ziel dar, da bei bestimmten, bereits ausgegrenzten Gruppen die soziale Wiedereingliederung von vorrangiger Bedeutung ist;
- Zwar werden viele Beratungsanbieter von öffentlicher Seite finanziert, manche jedoch befinden sich in privater Trägerschaft und können nur gegen Entgelt in Anspruch genommen werden. Dies widerspricht dem Hauptauftrag dieser Anbieter, nämlich Hilfe und Förderung der Chancengleichheit. Durch die erbrachten Leistungen vertiefen letztere Anbieter die Kluft zwischen denen, die sich eine kostenpflichtige Beratung leisten können, und denen, die nicht über die notwendigen Mittel dafür verfügen.
- Das „beste“ Beratungsangebot steht für die am höchsten qualifizierten Personen bereit. Die Ausrichtung der öffentlichen Maßnahmen auf bestimmte Bevölkerungsgruppen verschärft daher häufig die Ausgrenzung bestimmter Gruppen, die nicht die geforderten Voraussetzungen erfüllen.
- Die wachsende Zahl und die mangelnde gegenseitige Abstimmung der angebotenen Dienstleistungen läßt diese dem Nutzer häufig uneinheitlich, kompliziert und unverständlich erscheinen.

Einige der in diesem Dokument dargelegten Empfehlungen können zur Lösung der beschriebenen Probleme beitragen. Sie laufen auf eine Neudefinition des Beratungsauftrags hinaus sowie auf dessen Neupositionierung im Werdegang der Nutzer und im Rahmen der Arbeit der Beratungsanbieter. Diese Empfehlungen können je nach lokalem oder nationalem Hintergrund mehr oder weniger praktikabel sein, doch liefern sie in jedem Fall einen allgemeinen Diskussionsrahmen.

- Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt darf nicht mehr zwangsläufig das zentrale Ziel der erbrachten Dienstleistung sein. Die Beratungsmaßnahmen sollen daher nicht mehr unbedingt auf die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung ausgerichtet werden. Es können verschiedene, die Gesamtperson umfassende Maßnahmen ergriffen werden, die ihre Eigenverantwortung als Bürger stärken und eine selbständige Lebensplanung fördern.
- Alle Übergangsphasen des Lebens können Gegenstand der Beratung werden. Sie sind als Übergang zwischen zwei verschiedenen Lebenssituationen (berufliche Ersteingliederung, berufliche Wiedereingliederung, beruflicher Aufstieg, Ausscheiden aus dem Erwerbsleben usw.) zu betrachten, der nicht immer reibungslos verläuft und das Eingreifen von Hilfsanbietern erfordern kann.
- Es gilt, eine ganzheitliche Sicht der jeweiligen Person (Berücksichtigung ihrer ethnischen und sozialen Herkunft, ihrer Motive und Bestrebungen, ihrer Lebensbedingungen, ihres ökonomischen, sozialen, kulturellen und strukturellen Umfelds) und des durch die Dienstleistung zu fördernden Ziels zu entwickeln.
- Für die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung und im weiteren Sinne alle Übergangsphasen müssen persönliche Ressourcen (Selbstwertgefühl, Entschlußkraft) und die vorhandenen oder aufzubauenden Beziehungsnetze mobilisiert werden, und es sollte eine Feststellung der Kompetenzen unter Berücksichtigung der tatsächlichen Möglichkeiten und der Bestrebungen der jeweiligen Person vorgenommen werden.
- Die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung kann sich in Etappen vollziehen: gemeinnützige Tätigkeit, Ausbildungsmaßnahmen, vorübergehende Eingliederung (nicht zwangsläufig vergütet) usw., die dazu beitragen, (erneut) einen Arbeitsrhythmus und eine Arbeitsdisziplin zu entwickeln, Selbstvertrauen zu gewinnen sowie Kompetenzen und persönliche und berufliche Bestrebungen zu entdecken.
- Die gegenseitige Abstimmung von aktiven Maßnahmen (wozu die Berufsberatung gehört) und finanzieller Unterstützung (passive Maßnahmen) stellt daher eine wesentliche Voraussetzung für die Berücksichtigung aller Aspekte dar, die eine mittel- oder langfristig dauerhafte berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung ermöglichen.
- Der empfohlene umfassende und individuell abgestimmte Ansatz kann sich nicht ausschließlich mit der Berufsberatung begnügen. Andere Anbieter (psychologische Beratungsstellen, Sozialfürsorge usw.) verfügen über spezifische Handlungsmöglichkeiten, die es miteinander zu kombinieren gilt.
- Wenn das letztliche Ziel die Vermittlung einer Beschäftigung ist, und sei sie auch nur befristet und/oder unvergütet, dann müssen Netzwerke unter Einbeziehung der Partner auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitgeber, Gewerkschaften...) aufgebaut wer-

98

Schlußfolgerungen

den, um Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage einander anzunähern.

- Die Kontakte zwischen den Dienstleistungsanbietern und dem Arbeitsmarkt können nur in einem lokalen Umfeld geknüpft werden, wo sie durch die räumliche Nähe begünstigt werden.
- Ein lokaler Ansatz erlaubt überdies eine bessere individuelle Abstimmung der Maßnahmen, vor allem aber auch eine wirksamere Prävention, weil er die Ermittlung von hilfsbedürftigen Personen und Gruppen und die Feststellung ihrer spezifischen Bedürfnisse erleichtert und diese sich in ein klarer abgegrenztes Umfeld einordnen lassen.
- Der lokale Ansatz ermöglicht zudem eine präzisere gegenseitige Abstimmung der verschiedenen angebotenen Dienstleistungen, läßt das Angebot für den potentiellen Nutzer verständlicher werden und erleichtert den Zugang zu Informationen.

Der Leser sollte sich in diesem Zusammenhang also vor allem der Notwendigkeit bewußt werden, Hilfs- und Beratungsmaßnahmen (sowohl im Bereich der beruflichen als auch der sozialen Eingliederung) möglichst auf lokaler Ebene zu konzipieren und zu verwalten. Überdies würden die Beratungsanbieter wohl die Effektivität und Nachhaltigkeit ihrer Arbeit steigern können, wenn ihre Maßnahmen im Rahmen einer systematischeren, umfassenderen Strategie durchgeführt würden, die mögliche künftige Probleme berücksichtigt.



98

Lebensbegleitende Berufsberatung Europäische Fallstudien

Anhang

Methoden zur Bewertung der Beratungsleistungen

Welche Strategie die Beratungsanbieter auch verfolgen, welche Verfahren sie einsetzen und welche Leistungen sie erbringen – in jedem Falle wird offensichtlich, daß eine nüchterne Bewertung ihrer Resultate sich insofern schwierig gestaltet, als sie nicht die einzig bedeutsamen Faktoren für den Werdegang einer Person darstellen. Da sich also der wirkliche Wert der von ihnen durchgeführten Maßnahmen nicht beurteilen läßt, erlauben gelegentliche Bewertungen aber zumindest, die Anzahl der erbrachten und zu erbringenden Dienstleistungen sowie die Qualität, die Angemessenheit und die Schwächen der angebotenen Leistungen genauer zu ermitteln.

Um zu erfassen, was bereits realisiert wurde und was es noch einzuführen oder zu verbessern gilt, um die positiven und negativen Aspekte dieser Beratungssysteme offenzulegen, sind Bewertungen unentbehrlich. Sie müssen sich mit den Beratungseinrichtungen selbst, ihren Organisationsstrukturen, ihren theoretischen Arbeitsgrundlagen, ihren Verfahrensweisen und ihren Zielen befassen. Über diesen rein institutionellen Aspekt hinaus haben sie die Akteure, ihre jeweilige Funktion, ihre Arbeitsweise, ihre Kompetenzen, ihre Ausbildung und ihre Fähigkeit zu beurteilen, sich die für die reibungslose Erbringung der von ihnen angebotenen Leistungen nötigen Instrumente anzueignen. Schließlich müssen sie sich auch – und dies vielleicht in erster Linie – den Nutzern, den potentiellen oder künftigen Klienten, sowie ihren Bedürfnissen und Wünschen zuwenden. Nur wenn man weiß, was notwendig ist, läßt sich eine Vorstellung davon gewinnen, welche Leistungen erbracht werden können.

Die vom CEDEFOP durchgeführte Studie (Chisholm, 1994) über den Berufsberatungsbedarf von Jugendlichen unter 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft sowie die Studien der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – darunter der Eurocounsel-Abschlußbericht (Watt, 1997), der das Aktionsforschungsprogramm zu Beratung und Langzeitarbeitslosigkeit erläutert – tragen diesen Aspekten Rechnung.

Die nationalen Berichte des CEDEFOP (siehe Literaturhinweise) sollen eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Leistungsanbieter und ihrer Arbeitsweise liefern – wobei sie sich hauptsächlich mit den Adressaten dieser Leistungen befassen. Das Ziel dieser Arbeiten und der daraus resultierenden Bewertungen besteht eindeutig darin, die Veränderungen zu formulieren, die notwendig sind, um das Sy-

stem besser auf die Bedürfnisse und Wünsche der in einer Übergangsphase befindlichen Jugendlichen abzustimmen, und dies auf grenzüberschreitender Ebene. Die ermittelten Zielgruppen ermöglichen überdies, die Probleme und Schwächen der theoretischen Grundlagen und der Praxis der Berufsberatung eingehend zu beleuchten.

Die Arbeiten der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – im Rahmen des Eurocounsel-Programms – wurden in drei Phasen durchgeführt. Dabei wurde zunächst ein Überblick über die auf lokaler Ebene angebotenen Dienstleistungen geliefert, wobei die grundlegenden, mit dem nationalen Hintergrund zusammenhängenden Fragen ermittelt wurden, sowie die in jedem Teilnehmerland zu beobachtenden Trends im Bereich der Berufsberatung. Dann wurden die europäischen Entwicklungen untersucht sowie die sogenannten „bewährten Verfahrensweisen“. Abschließend befaßte man sich eingehender mit der Anpassung dieser Dienstleistungen an den gegenwärtigen und künftigen Arbeitsmarkt.

Die beiden Arten von Studien ergänzen sich insofern gegenseitig, als die erste sich vorwiegend für die Nutzer interessiert – potentielle oder künftige Klienten – und die zweite sich weit eher dem institutionellen Aspekt, also den Akteuren und der Arbeitsweise der Dienstleistungsanbieter nähert.

Beide Arten von Studien weisen auf einander überschneidende Probleme hin, auf fast identische Besorgnisse und auf eine entwicklungsorientierte Vorgehensweise, die durch seriöse Bewertungen und eine erneute Untersuchung explizit ermittelt werden sollten, um die vorhandenen Defizite zu beseitigen.

Defizite beseitigen – die Bewertungen: im Spannungsfeld zwischen quantitativen und qualitativen Aspekten

Bei der Festlegung einer Bewertungsmethode gilt es mehrere Aspekte und vor allem mehrere Ziele zu berücksichtigen. Die Erarbeitung der allgemein anerkannten und angewendeten Beratungsmaßnahmen fällt in den Zuständigkeitsbereich sowohl der Wirtschaft als auch des sozialen und des pädagogischen Sektors. Die Aufgaben der Bewertung wie auch die eingreifenden Akteure, die Ansätze und die verfolgten Ziele sind in allen drei Bereichen unterschiedlich. Auch gestaltet sich die Bewertung kompliziert, weil sie verschiedenen Zielen dienen soll: Häufig steht entweder das Bemühen um Qualität oder das Bemühen um Rentabilität im Vordergrund. Soll eine Bewertung durchgeführt werden, um dem fraglichen

Anbieter zusätzliche Kredite oder Zuschüsse zu verschaffen – mit dem Gedanken, daß mehr finanzielle Mittel zu besseren Ergebnissen oder besserer Betreuung führen? Oder geht es darum, die Qualität der erbrachten Dienstleistungen und deren Ergebnisse hinsichtlich der Eingliederung oder Wiedereingliederung von Einzelpersonen zu prüfen – ungeachtet der Zahl der betreuten Personen und dem besonderen Gewinn, der daraus für die Einrichtung erwächst (ein Gewinn, der eher in der Steigerung ihrer Effektivität und ihres Ansehens besteht)?

Auf diese beiden Fragen können zwei unterschiedliche Arten der Bewertung Antwort geben, eine eher quantitativ orientierte und eine eher qualitativ orientierte. Beide haben jeweils unterschiedliche Zielsetzungen, doch ermöglichen sie gleichermaßen eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation und damit eine Verbesserung der angebotenen oder anzubietenden Dienstleistungen.

Methodische Probleme

Eines der wichtigsten Probleme, das schon im ersten Kapitel behandelt wurde, besteht in der Methode zur Ermittlung der Zielgruppen, die ein solches Hilfs- und Beratungsangebot benötigen oder künftig nutzen werden. Auf diesen Aspekt werden wir an dieser Stelle nicht zurückkommen, sondern verweisen auf Kapitel 1.

Wenn es um die Bewertung der angebotenen Dienstleistungen geht, stellt sich ebenfalls die Frage, wie man die Zielgruppe und die Dienstleistungen kategorisieren sollte, um ein möglichst exaktes Bild von der Reichweite der Leistungen zu erhalten. Überdies scheinen die verschiedenen Länder der Europäischen Union nicht die gleiche Art von Bewertung zu favorisieren und auch nicht nach den gleichen Informationen zu suchen. So erwähnt der Eurocounsel-Bericht der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Watt, 1997):

„In Deutschland gibt es zum Beispiel gegenwärtig keine gut entwickelte Methodologie zur Durchführung solcher Evaluationen. Der Schwerpunkt liegt hier mehr auf den sozialen, politischen und administrativen Dimensionen, weniger auf wirtschaftlichen Kalkulationen.

In anderen Ländern, zum Beispiel im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden, wurden in den letzten Jahren die wirtschaftliche Bewertung und Wirkungsanalysen stärker betont. [...]

Andere Messungen der Resultate beziehen sich auf die Effizienz der Dienste [...].

In einigen Ländern, zum Beispiel in Italien, scheint

98

Lebensbegleitende Berufsberatung Europäische Fallstudien

Anhang

die Evaluation des Beratungsprozesses selbst gegenüber seinen Resultaten stärker betont zu werden.“ (S. 100f.)

Folglich unterscheidet sich die Art der durchgeführten Bewertung je nach Land, je nach dem gewünschten Ergebnis und nach dem Adressaten solcher Bewertungen (politischer Entscheidungsträger, Gebietskörperschaft...). Einige Bewertungen zielen eher auf eine Kosten-Nutzen-Analyse ab, andere beziehen sich bewußter auf einzuhaltende Qualitätsnormen. Quantitative Bewertungen scheinen gleichwohl häufiger vorgenommen zu werden.

Es wurden verschiedene Methoden eingesetzt – je nach Land und den jeweiligen Zielsetzungen – die sich alle nicht als vollkommen zufriedenstellend erwiesen haben. Verwiesen sei im vorliegenden Fall auf die Konformitätsstudie, auf die Anschlußstudie und auf die Untersuchung mit Hilfe einer Kontrollgruppe, die unten in den Kästen 12 bis 14 kurz beschrieben werden. Wenn auch all diese Methoden Vorteile aufweisen, so haben sie doch ihre Grenzen und liefern infolge der Vielfalt der erbrachten Leistungen nur ein unvollständiges Bild und keine echte Bewertung der betroffenen Anbieter.

Kasten 12

Konformitätsstudien

Diese wurden hauptsächlich im Vereinigten Königreich erstellt, um die Resultate der von öffentlichen Einrichtungen durchgeführten Berufsberatung zu messen.

Dabei wird eine Aufteilung in zwei Gruppen von Personen vorgenommen:

- jene, die die ihnen erteilten Ratschläge befolgt haben, bilden die als „konform“ betrachtete Gruppe,
- jene, die die erteilten Ratschläge nicht befolgt haben, werden als „nicht konforme“ Gruppe bezeichnet.

Die Vergleichsmethode gründet auf dem Gedanken, daß die Mitglieder der konformen Gruppe größeren beruflichen Erfolg gehabt haben müßten.

Die Ergebnisse sind gleichwohl insofern nur bedingt aussagekräftig, als die durchgeführte Studie nicht alle Beratungsansätze abdeckt. Zielen die angebotenen Maßnahmen nur auf den beruflichen Erfolg ab? Stellt dieser das einzige angestrebte Ziel dar? Der Charakter und die Vielfalt der in der Regel angebotenen Leistungen lassen dies zu Recht bezweifeln.

Man erkennt hier eine gewisse Diskrepanz zwischen dem angestrebten Ergebnis, in diesem Fall „dem beruflichen Erfolg“, und bestimmten Verbesserungen wie beispielsweise gestiegenem Selbstvertrauen oder dem Gefühl, nützlich zu sein, die sich dank der von den Hilfs- und Berufsberatungsanbietern erbrachten Leistungen entwickeln, ohne daß sich dadurch die Berufsaussichten der betreffenden Person verändern würden.

Kasten 13

Die Kontrollgruppe

Dies ist zugegebenermaßen eine sehr unangenehme Methode...

Sie besteht darin, die Arbeitslosen beispielsweise in zwei Gruppen aufzuteilen:

- eine Gruppe, der man Hilfe und Beratung zukommen läßt,
- eine Gruppe, der man bewußt keinerlei Unterstützung anbietet.

Anschließend vergleicht man, welche Fortschritte jede der beiden Gruppen im Hinblick auf ihre Eingliederung gemacht hat.

Diese Methode wirft in erster Linie ein ethisches Problem auf, denn sie läuft beinahe auf „unterlassene Hilfeleistung“ hinaus! In der Tat gibt es nur wenige Berater oder Einrichtungen, die bereit sind, sich auf ein solches Verfahren einzulassen, das sich für alle Personen, die nicht der „richtigen“ Gruppe angehören, als diskriminierend und benachteiligend erweist: Im Grunde erscheint es undenkbar, einer Person nur einer Studie wegen, und sei diese auch noch so wichtig, sinnvolle oder sogar dringend benötigte Hilfsmaßnahmen zu verwehren...

Ihre Grenzen hat diese Methode auch insofern, als es außerhalb öffentlicher Einrichtungen und Institutionen praktisch unmöglich ist, einer Person die Unterstützung eines informellen Netzes (Freundeskreis und/oder Familie) vorzuenthalten, das sich zur Situation der betreffenden Person immer auf die eine oder andere Weise beratend oder kommentierend äußern und diese damit zu bestimmten Schritten (vorteilhaften oder nachteiligen) veranlassen wird – ohne jede institutionelle Intervention.

Kasten 14

Die Anschlußstudie

Diese Methode wurde insbesondere in Irland, in Dänemark und Vereinigtem Königreich erprobt, um nur diese drei Länder zu nennen.

Sie bezieht die Nutzer direkt ein und besteht in deren regelmäßiger Befragung über ihren Werdegang, über die von ihnen unternommenen Schritte, inwieweit diese erfolgreich waren oder nicht, usw.

Diese Studie erfolgt also auf der Grundlage von Gesprächen und Erhebungsbögen, die in bestimmten Zeitabständen geführt bzw. ausgeteilt werden und muß auf das Gedächtnis, die Auffassungsgabe und die wahrheitsgetreuen Aussagen der Befragten vertrauen.

Das Verfahren ermöglicht es, die Entwicklung der betreffenden Personen im Anschluß an die Leistungen der Hilfs- und Berufsberatungsanbieter zu bewerten.

Wie jede Methode dieser Art ist die Anschlußstudie mit dem Nachteil behaftet, daß sie fast ausschließlich auf das Gedächtnis der befragten Person vertrauen muß. Ein Vorteil liegt jedoch darin, daß sie der betreffenden Person eine aktivere Rolle im Bewertungsverfahren zuerkennt und neben dem beruflichen Erfolg auch eine Verbesserung der persönlichen oder sozialen Situation der Person berücksichtigen kann.

Aber wenn diese Methode auch eine umfassendere Bewertung der von den Hilfs- und Berufsberatungsanbietern erbrachten Leistungen und deren Resultaten zu ermöglichen scheint, so hat auch sie ihre Grenzen oder erlaubt zumindest keine echte Bewertung der Vor- und Nachteile solcher Maßnahmen. Dies hat mehrere Gründe:

- Obwohl die Beratung mit Sicherheit einen großen Einfluß auf die Entscheidungen einer Person und ihren künftigen Werdegang ausübt, darf man den eventuellen Einfluß eines gleichzeitig aktiven informellen Netzes nicht völlig außer acht lassen (Familie, Freunde, Bekannte usw.);
- Einige Auswirkungen der Beratung werden möglicherweise nicht sofort sicht- und ermittelbar, sondern erst nach längerer Zeit. Bis dahin können andere Einflüsse wirksam werden, weshalb die positiven oder negativen Auswirkungen unternommener Schritte nicht ausschließlich auf die erteilte Beratung zurückzuführen sind;

98

Lebensbegleitende Berufsberatung Europäische Fallstudien

Anhang

- Schließlich ist noch ein letzter Aspekt zu berücksichtigen, der ausschließlich in der Persönlichkeit und den früheren Kenntnissen und Erfahrungen des einzelnen begründet liegt: Häufig erweist sich derjenige am erfolgreichsten, der bereits vorher die größten „Erfolgschancen“ hatte und zweifellos auch ohne besondere Hilfe von außen – wenn auch möglicherweise etwas später – seinen Weg gemacht hätte.

Das Ergebnis einer Bewertung hängt zum großen Teil davon ab, wer sie in Auftrag gegeben und wer sie durchgeführt hat, was man in den Vordergrund stellen wollte und welche Ziele letztlich mit dieser Bewertung verfolgt wurden (beispielsweise bezüglich der Rentabilität). Relativ selten wird zugleich eine quantitative und eine qualitative Untersuchung vorgenommen. Beides hat sowohl Vor- als auch Nachteile.

Bewertungen für eine Kosten-Nutzen-Analyse

Diese Art von quantitativer Analyse wird vor allem für politische Entscheidungsträger und Geldgeber vorgenommen. Sie besteht darin, den wirtschaftlichen Wert der erbrachten Leistungen zu beurteilen. In dem Maße wie Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit in Europa zugenommen haben und sich die Eingliederung der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger gestaltet, wurden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Eine Beurteilung dieser Maßnahmen ist ebenfalls immer dringlicher geworden. Die Kosten-Nutzen-Analysen und die erzielten Ergebnisse liefern politische Argumente für die Beratung und/oder bestimmte, durchgeführte Maßnahmen.

Das Hauptargument zugunsten solcher Maßnahmen ist die Rentabilität: Mit Hilfe einer effizienten Beratung, die zu einer besseren Abstimmung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage beiträgt, können das Finanzministerium, das Sozialministerium usw. Geld sparen.

Da in mehreren Staaten eine Vielzahl von Einrichtungen gegründet wurde, die ganz ähnliche Leistungen anbieten, rechtfertigt eine Bewertung, die ein positives Bild von einer bestimmten Einrichtung vermittelt, ihren Fortbestand und verhilft ihr zu neuen Investitionen und Finanzmitteln.

Die seit einigen Jahren herrschende Konkurrenz zwischen den verschiedenen Hilfs- und Berufsberatungseinrichtungen hat derartige Mechanismen noch verstärkt. Eine positive Bewertung von relativ neuen Beratungsanbietern legitimiert ihre Arbeit, verschafft ihnen Unterstützung, ja sogar ein gewisses Ansehen und mehr Finanzmittel. Und diese sind für die Durchführung der den Einrichtungen übertragenen

Aufgaben unerlässlich, wie die Fallstudie über die Fundació Trinijove in Spanien (Hurley, 1994) belegt, wo „die Benutzer mit den angebotenen Diensten sehr zufrieden sind und stark Anteil nehmen“,

aber...

„die Hauptschwierigkeiten, denen sich Trinijove zur Zeit gegenübersteht, sind finanzieller Art. Alle Stellen, mit denen die Stiftung zusammengearbeitet hat, kürzten ihren Haushalt; Zahlungen werden immer mehr verzögert. Aufgrund des Wachstums, das die Stiftung in den letzten Jahren erfuhr, und der Tatsache, daß die meiste Arbeit von Freiwilligen durchgeführt wird, treten bestimmte Organisationsprobleme auf“ (Hurley, 1994, S. 133),

die die Arbeit der Einrichtung behindern und ihren Nutzeffekt schmälern.

Es fällt leichter, die quantitativen Resultate der angebotenen Dienstleistungen zu messen als die qualitativen Aspekte. Gleichwohl wird deutlich, daß eine Bewertung, die die Sicht der Nutzer berücksichtigt, nur selten durchgeführt wird.

Man stellt daher bei Lektüre der verschiedenen Berichte mit Überraschung fest, daß der quantitative Ansatz zwar am häufigsten angewendet, aber am seltensten beschrieben wird, und daß die verschiedenen zu Rate gezogenen Dokumente unverkennbar eher die Vorteile qualitativer Studien betonen – trotz der Probleme bei ihrer Durchführung und Analyse.

Bewertung der Abstimmung der Dienstleistungen auf die Bedürfnisse der Nutzer

Der hier hervorgehobene Hauptvorteil liegt darin, daß diese Art der Bewertung im wesentlichen auf eine qualitative Verbesserung der für die Nutzer erbrachten Leistungen abzielt. Die Rentabilität, der finanzielle Nutzen für die Anbieter scheinen vollkommen ausgeblendet.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, daß diese Bewertungsarten meistens von der Basis, das heißt von den Nutzern selbst ausgehen und, wie der Synthesbericht des CEDEFOP (*Bestimmung des Beratungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft*, Chisholm, 1994) hinweist, „die Bedürfnisse und/oder Wünsche der verschiedenen jugendlichen Zielgruppen [berücksichtigen], indem sie ihrer materiellen und soziokulturellen Situation Rechnung tragen, ihren Wertvorstellungen,

ihren beruflichen Plänen, ihren Vorstellungen von einem effizienten Berufsberatungsangebot usw.“

Es scheint, daß eines der wesentlichen Elemente des Beratungsprozesses heute darin besteht, die Reaktionen der Teilnehmer zu registrieren, um die Leistungen besser auf ihre Bedürfnisse abzustimmen und effizienter zu gestalten.

Auf diese Weise kann der Beratungsprozeß weit umfassender angegangen werden als lediglich nach dem simplen Kriterium des „beruflichen Erfolgs“. Außerdem erhält man dadurch – wenn die Ergebnisse der Bewertung berücksichtigt werden – Hinweise für eine differenziertere und besser auf den Beratungsbedarf abgestimmte Verfahrensweise und gelangt zu offensiveren Planungsstrategien, um möglichst viele Ratsuchende zufriedenzustellen.

Spanien ist ein Land, das ein ausgesprochen qualitätsbezogenes Evaluierungssystem besitzt. Kasten 15 enthält eine knappe Beschreibung der Ziele der Bewertung.

Kasten 15

Der dialektische Bewertungsansatz

Der ausschließlich qualitativ orientierte spanische Bewertungsansatz versucht die Folgen von Maßnahmen im Bereich der sozialen „Existenzfähigkeit“ zu beurteilen, indem er sowohl untersucht, wie die Maßnahmen der Hilfs- und Berufsberatungsanbieter den angestrebten Zielen hinsichtlich Leistung und ökonomischer Effizienz entsprechen, als auch ihre voraussichtliche Wirkung auf die betroffenen Personen beleuchtet.

Dieser Ansatz besitzt einen offensichtlichen Vorteil: Er bietet die Chance, nicht nur „die Fakten“ zu ermitteln, sondern auch den Umfang der verschiedenen Maßnahmen, die von dem am Beratungsprozeß beteiligten Praktikern durchgeführt werden.

Die Bewertung erfolgt durch Ermittlung der Zielgruppen und durch Gespräche.

Der Hauptnachteil besteht darin, daß es schwierig scheint, den Begriff Effizienz zu messen und zu quantifizieren.

Quelle: Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – Eurocounsel-Bericht – Watt, 1997 (S. 101f.)

Glossarium der wichtigsten verwendeten Abkürzungen

98

AAES	Beihilfeprogramm zur Gründung regionaler Unternehmen (Irland)
ALI	Arbeitsloseninitiative Thüringen
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CIBC	Interinstitutionelles Zentrum für die Feststellung der Kompetenzen (Frankreich)
CILO	Zentren für örtliche Beschäftigungsinitiativen (Piemont, Italien)
CIRRSE	Branchenübergreifende umlagefinanzierte Pensionskasse für den Südosten (Frankreich)
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
INEM	Nationales Arbeitsinstitut (Spanien)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LEC	Lokale Gremien mit Verantwortung für die Berufsbildung unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse der Unternehmen (Schottland)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PIBE	Individueller Arbeitssuchplan (Spanien)
PMI	Pro Mente Infirmis, Gesellschaft für psychische und soziale Gesundheit (Österreich)
PROMI	Verband für die Eingliederung von Behinderten (Sevilla, Spanien)
TEC	Lokale Gremien mit Verantwortung für die Berufsbildung unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse der Unternehmen (England und Wales)
VUC	Zentrum für Erwachsenenbildung (Dänemark)
VUS	Beihilfe für die Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen (Dänemark)

Literaturhinweise

Syntheseberichte

Chisholm L., 1994.

Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft. Junge Europäer und Berufsberatung: Was brauchen und wünschen die Jugendlichen? CEDEFOP Panorama, Synthesebericht, 100 S., April.

Watt G. (Hrsg.), 1997.

Die Rolle der Beratung für Erwachsene und der Arbeitsmarktberatung auf einem Arbeitsmarkt im Wandel, Abschließender Bericht über Eurocounsel: ein Aktionsforschungsprogramm zu Beratung und Langzeitarbeitslosigkeit, 152 S.

Stathopoulos P.A., 1997.

Social and Occupational Integration at Local Level, Synthesebericht, mimeographisch vervielfältigt

Nationale Berichte

Alveca C., Gaboleiro C., Bernardo de Lemos J., 1994

Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people aged between 15 and 27 in Portugal: the situation in the Setúbal Peninsula, Nationaler Bericht, CEDEFOP, April, 88 S.

Fandel C., Pauwels D., 1994

The guidance needs of school children in the 9th year of technical secondary education and school children completing extended primary education in the Grand Duchy of Luxembourg, Nationaler Bericht, CEDEFOP, 52 S.

Fernández de Castro I, De Elejabeitia C. 1994.

Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 in Spain, Nationaler Bericht, CEDEFOP, 115 S.

Howieson C., Hurley N., Jones G., Raffe D., 1994

Young people in full-time employment and homeless young people in the United Kingdom, Nationaler Bericht, CEDEFOP, 126 S.

Maaløe I., 1994.

Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community. Young people in Denmark and their need for guidance. Nationaler Bericht, CEDEFOP, 108 S.

McCarthy J., 1994.

Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in Ireland. Case studies: rural disadvantaged youth. Nationaler Bericht, CEDEFOP, 51 S.

Ouali N., Rea A., Vanheerswanghels A., 1994.

Détermination des besoins d'orientation professionnelle pour les différents groupes cibles des jeunes de moins de 28 ans dans la Communauté européenne. Définition de deux groupes cibles, Belgique, Nationaler Bericht, CEDEFOP, 45 S.

Schweitzer C., Wolfinger C., 1995. *Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland. Zielgruppe: Junge Frauen und Mädchen*, CEDEFOP, 105 S.

Wijnaendts van Resandt A., 1994. *Determining the Need for Vocational Counselling among Different Target Groups of Young People under 28 Years of Age in the European Community Vocational Guidance Needs of Homeless Young People in the Netherlands*. Young Drifters, Nationaler Bericht, CEDEFOP, 48 S.

98

Zanni-Teliopoulou C., Stathakopoulou P., 1995
Young people's need for vocational guidance in Greece, CEDEFOP, 94 S.

Lokale Berichte

CEDEFOP, 1996.

Final Report on the CEDEFOP Project in Connemara, Ireland, CEDEFOP, Cumas Teo, 62 S.

CEDEFOP, 1997.

Social and Occupational Integration of Young People on the Local Level. A Reflexion of Kalmar (Sweden), CEDEFOP, 70 S.

CIAPI, 1997.

Inserimento sociale e professionale dei giovani a livello locale. Modica Ragusa, CEDEFOP, 26 S.

CIBC, 1996.

Insertion sociale et professionnelle des jeunes au niveau local Territoire: XVème et XVIème arrondissements de Marseille, CEDEFOP, Oktober, 73 S. + Anhänge.

Cotton P., 1996.

Insertion sociale et professionnelle des jeunes au niveau local. District d'innovation de Ath et Lessines (Hainaut occidentale) Belgique, CEDEFOP, Abschlußbericht, Juni, 59 S.

Deliyanni-Kouimtzi V., Psalti A., Bournoudi E., 1996.

Local Networks for Promoting Underprivileged Young People to the Labour Market, Abschlußbericht, Abstract, CEDEFOP, Mai.

Gavira L., Gonzalez F., 1996.

Social and Vocational Integration of Young People on the Local Level. Innovation District Carmona, Sevilla, CEDEFOP, 72 S.

Hietala A.L., 1996. *Social and Occupational Integration of Young People on the Local Level Koillismaa, Oulu and Raahe Regions in Finland*, CEDEFOP, 71 S.

Reiberg L., Schürmann W., Worth M.A., Jung I., Böll M., 1996.

Soziale und berufliche Integration Jugendlicher auf lokaler Ebene: Innovationsdistrikte Köln Mülheim/Kalk und Köln Porz, Abschlußbericht, CEDEFOP, 74 S.

Sessar-Karpp E., Korfes G., Al'Dahoodi U., 1996.

Soziale und berufliche Integration Jugendlicher auf lokaler Ebene: Innovationsdistrikte Potsdam und Dresden, CEDEFOP, Juli, 60 S.

Stathakopoulou P., Papadimitriou-Sahini A., Teliopoulou-Zanni K., 1996
Social and Vocational Integration of Young People at the Local Level, Greece. CEDEFOP, März

Tolentino D., Dorazio M., Arcobello Varlese G., 1997
The Social and Occupational Integration of Young People at Local Level. The Case of Ostia. District XIII, Abschlußbericht, CEDEFOP, 56 S.

Zusätzliche Literaturhinweise

Europäische Kommission, 1997.
Beschäftigung in Europa. Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten. Reihe Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 144 S.

Cresson E. und Flynn P. (Hrsg.), 1995
Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, Europäische Kommission, GD XXII Generaldirektion für allgemeine und berufliche Bildung und Jugend, Brüssel; GD V Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Brüssel. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 107 S.

Delors J., 1994.
Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung. Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert. Weißbuch. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, KOM (93) 700 endg., Brüssel.

Eurocounsel, 1994
Grundsätze einer vorbildlichen Praxis für die Arbeitsmarktberatung. Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, 21. S.

Europäische Union, Europäische Kommission, Generaldirektion V, 1998.
Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998: Entschließung des Rates vom 15. Dezember 1997, Europäische Kommission, Luxemburg.

Hurley N., 1994
Fallstudiensammlung. Beispiele innovativer Praxis im Bereich Arbeitsmarktberatung. Eurocounsel, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, 162 S.

Watt G., 1993.
Counselling and Long-Term Unemployment: Report on Phase II of the Eurocounsel Action Research Programme, Arbeitspapier, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 31 S.

Watt G., 1994.
Improving counselling services for the unemployed and for those at risk of unemployment: Dublin 24-26 May 1993, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 101 S.

Watt G., 1993.
Beratung und Langzeitarbeitslosigkeit. Bericht über die Phase I des Aktionsforschungsprogrammes Eurocounsel. Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. 119 S.

Watt G., 1994.
Eurocounsel – Abschließender Synthesebericht Phase 2. Beratung – ein Instrument zur Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 120 S.

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
EUROPÄISCHE STIFTUNG für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Lebensbegleitende Berufsberatung
Europäische Fallstudien

Sylvie Chioussse, Patrick Werquin

CEDEFOP panorama

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

1999 – 88 S. – 21,0 x 29,7 cm

ISBN 92-828-5986-X

Kat.-Nr.: HX-15-98-148-DE-C

gratis – 5079 DE –

Lebensbegleitende Berufsberatung: Europäische Fallstudien

Diese Synthesedarstellung wendet sich an alle Entscheidungsträger, Akteure und „Informationsnutzer“ im Bereich der beruflichen und sozialen Eingliederung im weiteren Sinne. Sie soll all jenen Aufschlüsse geben, die eine Klärung der Begriffe „Zielgruppen“ und „Aktionsformen“ wünschen. Sie arbeitet deutlich die verschiedenen, in ungleichem Maße erforschten Bereiche heraus und widerspricht der Vorstellung, daß die berufliche Eingliederung das einzige anzustrebende Ziel darstelle. Die berufliche Eingliederung ist zwar ein zentrales Ziel, darf jedoch nicht das einzige sein, da es sich möglicherweise niemals verwirklichen läßt.

Dieses Dokument führt eine Reihe von Zwischenlösungen auf, die von verschiedener Seite erprobt oder empfohlen wurden. Dennoch hält es sich eng an die Maßnahmen der Europäischen Union zur Förderung der Beschäftigung. Die folgende Darstellung versucht, die Gemeinsamkeiten der konsultierten Dokumente, aber auch die Hauptanalysestränge sowie mögliche Diskussionspunkte herauszuarbeiten. Der ganze Text zeichnet sich durch das Bestreben aus, konkrete Empfehlungen zu geben.

Sylvie Chiousse und Patrick Werquin

gratis – 5079 DE –



Marinou Antipa 12, GR-57001 Thessaloniki
 Postadresse:
 PO Box 27 - Finikas, GR-55102 Thessaloniki
 Tel.: (30-31) 490 111 Fax: (30-31) 490 102
 E-mail: info@cedefop.gr Homepage: www.cedefop.gr
 Interaktive Website: www.trainingvillage.gr



EUROPÄISCHE
 STIFTUNG
 zur
 Verbesserung der
 Lebens- und
 Arbeitsbedingungen

Wyattville Road, Loughlinstown,
 Co. Dublin, Irland
 Tel.: (353-1) 204 31 00 Fax: (353-1) 282 64 56
 E-mail: postmaster@eurofound.ie
 Homepage: www.eurofound.ie



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
 DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-5986-X



9 789282 859865 >