

Weiterbildungsberatung – Anspruch und Wirkung

RENÉ SCHNEEBELI

Abstract

Nach einer Verortung des Begriffs Weiterbildungsberatung in der europäischen Bildungspolitik geht der Beitrag der Frage nach, was Beratung insbesondere für die Weiterbildungsbeteiligung zu leisten vermag. Wie stehen Nachfrage, bildungspolitischer Anspruch und die beobachtbare Wirkung zueinander? Die Befunde dazu sowie internationale Fallbeispiele aus der Praxis liefern Hinweise für die zukünftige Gestaltung von Beratungsdienstleistungen.

Schlagnote: Beratung, Weiterbildungsberatung, lebenslanges Lernen, Wirkungen, internationale Fallbeispiele

After locating the concept of continuing education guidance in European educational policy, this paper examines the question of what guidance can do, in particular for participation in continuing education. What is the relationship between demand, educational policy requirements and the observable effect? The findings on this as well as international case studies from practice provide indications for the future design of guidance services.

Keywords: career guidance, lifelong learning, effects, international examples

1 Einleitung

Als Folge ökonomischer Transformationsprozesse sind es vermehrt Übergänge, Unterbrechungen und instabile Phasen, die Biographien prägen und das Arbeitsleben unvorhersehbarer machen. Der Zwang zur ständigen Kompetenzentwicklung, häufigere Wechsel zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Tätigkeitsbereichen, spätere Bildungsphasen, Familienzeit sowie ein flexibler Eintritt in die immer länger werdende nachberufliche Zeit gewinnen als Gestaltungselemente des Arbeitslebens an Bedeutung. Das Resultat dieser zunehmenden Individualisierung und Pluralisierung der Lebensformen (Beck 1986) sowie einer verstärkten Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeitswelten (Voss 1998) ist eine Verschränkung von Bildung, Beruf und Privatem und das Zurückdrängen der Normalbiographie (Wessler-Possberg & Vomberg 2007). Damit verbunden ist der Zwang, die Gestaltung der

eigenen Bildungs- und Berufsbiographien selbst in die Hand zu nehmen – eine Aufgabe, die viele als Zumutung erleben und die Kompetenzen voraussetzt, die vor Kontrollverlust und Handlungsunfähigkeit bewahren sollen (Lang-von Wins & Triebel 2012).

Beratungsdienstleistungen, so die bildungspolitische Vorstellung (Rat der Europäischen Union 2004; 2008), sollen Menschen befähigen, die mit dieser Dynamik verbundenen Risiken zu antizipieren, mit Komplexität, Widersprüchen und Unsicherheiten konstruktiv umzugehen, biographische Gestaltungskompetenzen zu entwickeln und eigenverantwortlich berufs- und bildungsbezogene Entscheidungen zu fällen (Nestmann, Sickendiek & Engel 2007). Zudem soll Beratung zur Transparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten beitragen, um diese zielgerichteter und passender wählen zu können (BMAS & BMBF 2019). Es verwundert aufgrund dieser Zuschreibungen nicht, dass die europäische Politik der Beratung eine Systemrelevanz attestiert (Rat der Europäischen Union 2008), die aufgrund der Digitalisierung, des demographischen Wandels und der Notwendigkeit der sozialen Integration noch zunehmen soll (Hirschi 2018). Was aber intuitiv plausibel scheint, muss nicht zwingend der Evidenz entsprechen. Die folgenden Ausführungen wollen deshalb den pauschal proklamierten Zusammenhang zwischen Beratung und Weiterbildung beleuchten. Die Leitfrage ist, inwiefern Beratung in der Lage ist, die in den EU-Policies als auch in der europäischen Bildungsrhetorik formulierten Ansprüche einzulösen. Diese Diskussion bildet die Grundlage, auf der internationale praktische Beratungsansätze mit Blick auf eine Gestaltung wirkungsvoller Beratungsdienstleistungen betrachtet werden.

2 Unterschiedliches Verständnis von Beratung

In der europäischen Politik machte die Beratung als integraler Bestandteil des lebenslangen Lernens Karriere. Im „Memorandum über das Lebenslange Lernen“ (Europäische Kommission 2000) wird dann auch die „[...] Gewährleistung eines besseren Zugangs zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten in Europa und während des gesamten Lebens für alle“ (ebd., S. 4) gefordert. Für die Beratung waren vor allem die darauf basierenden EU-Resolutionen aus den Jahren 2004 sowie 2008 von Bedeutung (Rat der Europäischen Union 2004; 2008). Dort wurde die Abkehr von einer punktuellen, übergangsorientierten hin zu einer prozesshaften und eben lebensbegleitenden Beratung und somit ein eigentlicher Paradigmenwechsel gefordert. Die zweite Entschließung definiert Beratung als „[...] einen kontinuierlichen Prozess, der den Bürgern jeden Alters in jedem Lebensabschnitt ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und selbst ihren persönlichen Werdegang zu gestalten“ (Rat der Europäischen Union 2004, S. 2).

Die EU definiert Beratung somit als einen Sammelbegriff von verschiedensten Tätigkeiten, die den Abgleich zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Individuum un-

terstützen sollen. Sie hat einen integralen Anspruch, verknüpft Lebens- und Berufsplanung und konzentriert sich nicht nur auf Übergänge, Krisen und Sondersituationen, sondern auch auf Potenziale und Möglichkeiten (Schiersmann 2013). Diesem umfassenden Verständnis wird in den Policies der EU mit dem Begriff „Career Guidance“ Rechnung getragen, der im deutschsprachigen Raum mit Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung gleichgesetzt werden kann.

Daraus abzuleiten, es bestünde in Europa ein gemeinsames Verständnis von Beratung, wäre allerdings falsch (Bergmo-Prvulovic 2014). Es stellt sich nämlich die Frage, welche Interessen im Vordergrund stehen. Aus volkswirtschaftlicher Perspektive geht es bei der Beratung um eine Scharnierfunktion zwischen Angebots- und Nachfrageseite, die zur Steigerung der Effizienz des Bildungs- und Arbeitsmarkts beitragen soll (Schober 2018). Aus sozialpolitischer Sicht hingegen wird ihr primär die Aufgabe der sozialen Inklusion zugewiesen, wenn gefordert wird, bisher weiterbildungsabstinente Bevölkerungsgruppen für die Weiterbildungsteilnahme zu gewinnen, und aus psychologischer Sicht geht es verstärkt um Lebensbewältigung und Selbstverwirklichung jenseits wirtschaftlicher Verwertungsinteressen.

Darüber hinaus fehlen in den meisten Ländern Europas klare inhaltliche Definitionen und Richtlinien im Beratungskontext (Sultana 2004). Aus den Policies der EU lassen sich zwar gemeinsame Aspekte wie Entscheidungsunterstützung und Laufbahngestaltung oder Interessen- und Kompetenzfindung (Rat der Europäischen Union 2008; ELGPN 2013) herauslesen, es gibt aber auch deutliche Unterschiede. So sieht die EU die Informationstätigkeit als Kernaufgabe der Beratung (Rat der Europäischen Union 2008), während für das Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN) die Ganzheitlichkeit und der Beitrag der Beratung zur Chancengleichheit (ELGPN 2013) im Mittelpunkt steht. Die OECD (2004) wiederum sieht das Wirkungsfeld der Beratung eher im Kontext von Schulen, Universitäten und bei Weiterbildungsanbietern.

3 Abnehmende Nachfrage oder fehlende Angebote?

Einen ersten Zugang zur Frage dieses Beitrags, inwiefern Beratung dazu in der Lage ist, die an sie formulierten bildungspolitischen Ansprüche einzulösen, bieten die Daten des Adult Education Survey (AES). Sie stellen wegen der immer noch fehlenden umfassenden Beratungsstatistik (Schober & Käßlinger 2017; Käßlinger & Maier-Gutheil 2015) eine wichtige Quelle dar, wenn es um die Beurteilung von Beratungsdienstleistungen geht. Dazu haben Käßlinger, Reuter und Bilger (2017) die Daten des AES 2016 sowie jene des dem AES vorausgehenden Berichtssystems Weiterbildung (BSW) für Deutschland ausgewertet. Nimmt man für 2018 die Zahlen des AES-Trendberichts (BMBF 2019) dazu, so lassen sich folgende Entwicklungen feststellen:

Während die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland seit 1991 kontinuierlich gestiegen ist, ist der Wunsch nach mehr Information und Beratung von 48 % im

Jahr 1991 (Käpplinger, Reuter & Bilger 2017) auf 24% im Jahr 2018 (BMBF 2019) gesunken. 2018 gaben 67% der 18- bis 64-Jährigen an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Dieser Wert lag 1991 noch bei 53% (Käpplinger, Reuter & Bilger 2017). Beratungsangebote haben 2018 gerade einmal 7% der Befragten in Anspruch genommen (BMBF 2019), während dieser Anteil 1994 noch bei 15% lag (Käpplinger, Reuter & Bilger 2017).

Die abnehmende Nachfrage nach Beratungen steht dem postulierten positiven Zusammenhang von Beratung und Weiterbildungsbeteiligung entgegen. Immer mehr Weiterbildungsinteressierte benötigen immer weniger Beratungen. Solche Schlüsse sollten allerdings nicht vorschnell gezogen werden. Wird unter Beratung primär eine Form der Informationsweitergabe verstanden, würde das gut zum Ergebnis „Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten“ passen. Nimmt man allerdings die 24% der Befragten des AES in den Blick, die 2018 Beratung nachgefragt haben (BMBF 2019), so zeigt die Auswertung aufgrund soziodemographischer Daten, dass davon wiederum 15% ihr Bedürfnis nicht decken konnten (Käpplinger 2020). Betroffen sind vor allem Ausländerinnen und Ausländer, 25- bis 34-Jährige, Personen ohne Berufsausbildung und Arbeitslose. Es scheint also insbesondere für diese Zielgruppen keine passenden oder ihnen bekannte Angebote zu geben. Das kann als Indiz interpretiert werden, dass nicht nur die Nachfrage sinkt, sondern dass es auch an bedarfsgerechten und spezifischen Beratungsangeboten fehlt. Gieseke und Stimm (2016) konnten in ihrer empirischen Studie aufzeigen, wie vielfältig die Bedürfnisse der Erwachsenen sind und wie wichtig es ist, Beratungsangebote auf die lebensweltliche, situative und biographische Anschlussfähigkeit der Ratsuchenden abzustimmen, die für die genannten 15% vielleicht fehlen.

Auch mit Blick auf die Beratungsanbieter stellen sich hierzu Fragen. Gemäß AES 2018 (BMBF 2019) erfolgen Beratungen 2018 in Deutschland vor allem in der Arbeitsagentur (32%), gefolgt von Bildungseinrichtungen (26%), Weiterbildungseinrichtungen (21%) oder beim Arbeitgeber (18%) und in vielen projektfinanzierten und somit temporären Angeboten. Die Angebotssteuerung ist dadurch unabhängig von der individuellen Nachfrage nach Beratung auch sozialpolitischen Entscheidungen, institutionellen Vorgaben und Eigeninteressen der Anbieter ausgesetzt.

Das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage für Beratungsdienstleistungen lässt sich auch mit Beispielen aus anderen Staaten Europas illustrieren. Im Special Eurobarometer 417 (Europäische Kommission 2014) wurden die Bürgerinnen und Bürger der europäischen Mitgliedstaaten befragt, ob sie jemals einen Career Guidance Service genutzt hätten. Während 24% den Service nutzten, gaben 45% an, wegen einem mangelnden Angebot und 29% aus anderen Gründen darauf verzichtet zu haben. In eine ähnliche Richtung gehen die Erkenntnisse einer Studie von Deloitte (2018). Dort gaben 2018 über ein Drittel der 15.000 befragten Erwerbstätigen aus ganz Europa an, dass das fehlende Angebot an Beratung des Arbeitgebers ein moderater bis großer Faktor für die Nichtteilnahme an Weiterbildung war.

Eine weitere Erklärung für die Entwicklung der Nachfrage kann sein, dass die abhängig Beschäftigten die Auswahl der Bildungsmaßnahme vermehrt den Betrie-

ben selbst überlassen und sich so der Weiterbildungsberatung (Kuwan 1996) entziehen. Darüber hinaus kann über die fehlende Bekanntheit der Beratungsangebote geadespektuliert werden wie über deren Erreichbarkeit oder das unterschiedliche Verhalten von Personengruppen mit Beratungsbedarf und jenen mit Beratungsbedürfnissen (Kuwan & Seidel 2013), die die abnehmende Beratungsnachfrage erklären könnten.

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass die Transparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten und die Informiertheit der Weiterbildungsinteressierten in Deutschland offenbar zugenommen haben. Aufgrund der AES-Daten lässt sich allerdings nicht eindeutig sagen, wie sich die effektive Beratungsnachfrage in Verhältnis zur Weiterbildungsbeteiligung entwickelt hat und welche Wirkung sie bei welcher Zielgruppe mit welcher Beratungsart erreicht. Die eigentliche Nachfrage nach Beratung könnte von verschiedenen, auch nicht gemessenen Input-Faktoren verdeckt sein, die Einfluss auf die Angebotssteuerung haben.

4 Beratung und Weiterbildungsbeteiligung

Der Weiterbildungsberatung wird insbesondere mit Blick auf die Mobilisierung bisher weiterbildungsabstinerter Gruppen eine wichtige sozialpolitische Aufgabe zugewiesen. Beratung soll zur Verringerung der Selektivität in der Weiterbildung beitragen und so soziale Ungleichheiten verringern.

Evaluationsergebnisse aus nachfragefinanzierten Fördermodellen lassen an diesen Effekten Zweifel aufkommen. Denn sowohl im Förderinstrument „Bildungsscheck NRW“ (G. I. B. 2008) als auch in einem experimentellen Feldversuch aus der Schweiz zu Bildungsgutscheinen (Messer & Wolter 2009) zeigte die Beratung keine aktivierende Wirkung auf die Weiterbildungsbeteiligung.

Hooley (2015) hingegen konnte in seiner inhaltsanalytischen Zusammenschau der internationalen Forschung belegen, dass Beratung tatsächlich zu einer höheren Bildungsbeteiligung führt und somit das lebensbegleitende Lernen sowie den Lernerfolg fördert. Sie trägt darüber hinaus zu einer besseren Effektivität und Effizienz des Arbeitsmarktes bei, indem sie nachhaltige Stellenbesetzungen sowie die berufliche Weiterbildung und damit die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in der Wirtschaft unterstützt (Langner & Schober 2017). Kritisch diskutiert wird an der Studie die Annahme einer linearen Zurechenbarkeit von Wirkung (Schiersmann, Maier-Gutheil & Weber 2016).

Auch in der Studie von Schanne und Weyh (2017) zu den „Dresdner Bildungsbahnen“ führte Beratung zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung. Vor einer Verallgemeinerung der Aussage warnt aber Käßlinger, wenn er schreibt: „Nutzenanalysen von Bildungsberatungen müssen zwischen verschiedenen Beratungskontexten, -stellen, -modellen, -zielgruppen und Beratern differenzieren, da die Bildungsberatung keinesfalls ein homogenes Praxisfeld ist. Es ist schwierig, Ergebnisse für die Bildungsberatung insgesamt liefern zu wollen“ (2010, S. 34). Schiersmann (2013)

zeigt entsprechend auf, dass das Beratungsgeschehen komplex und die Überprüfung von Wirkung methodisch eine Herausforderung ist. Gerade bei Fragen zu langfristigen Effekten auf die Bildungsbeteiligung ist mit schwer abzugrenzenden und vielen interagierenden Faktoren zu rechnen, Kontrollgruppen-Designs sind kaum möglich und die Resultate sind oft nicht eindeutig (Killeen & White 2000; Schanne & Weyh 2017). Auch quantitative Metaanalysen dazu liegen erst in eingeschränktem Maße vor (Schiersmann 2013).

Das Wirkungsgefüge zwischen Beratung und Weiterbildungsverhalten ist vielschichtig und entsprechend anfällig auf Fehlinterpretationen. Aussagen zur Wirkung von Beratung auf die Weiterbildungsbeteiligung müssen deshalb wohl weiterhin differenziert und unter Berücksichtigung des jeweiligen Kontextes vorgenommen werden. Verallgemeinerungen bleiben schwierig.

5 Wirksamkeit von Interventionsformen

Während methodische Herausforderungen die Bestimmung der langfristigen Wirkung von Beratung erschweren, kann die Wissenschaft zu den unmittelbaren Lernergebnissen einer Beratung gut abgestützte Resultate liefern. In der Meta-Studie von Hooley (2015) konnte gezeigt werden, dass Beratung auf individueller Ebene zu besserer Informiertheit und Entscheidungsfähigkeit, zu mehr Selbstvertrauen und Eigenaktivität beiträgt. Auch bei jenen 7 %, die gemäß AES 2018 (BMBF 2019) eine Beratung in Anspruch genommen hatten, lassen sich positive Effekte feststellen: 76 % erhielten brauchbare Informationen, 36 % wissen nun, wo sie nützliche Informationen selbst finden können, 35 % können ihre eigenen Möglichkeiten besser einschätzen, 33 % fühlen sich angeregt, die eigenen Pläne umzusetzen, und 16 % haben gelernt, sich besser entscheiden zu können.

Um die Wirksamkeit auf der individuellen Ebene sicherzustellen, muss bei der Gestaltung von Beratung auf empirisch gesichertes Wissen zurückgegriffen werden. So weiß man bezüglich den Interventionsformen, dass individuelle Beratungen effektiver sind als Gruppenberatungen (z. B. Oliver & Spokane 1988; Whiston, Li, Goodrich u. a. 2017). Sie zeigen deutlich höhere Effekte pro Sitzungsstunde. Metaanalysen belegen eine signifikant höhere Wirksamkeit von strukturierten Workshops im Vergleich zu unstrukturierten Gruppenberatungen (Whiston, Brecheisen & Stephens 2003). Bezüglich der Länge finden einige Studien stärkere Effekte bei längeren Interventionen (Oliver & Spokane 1988; Whiston, Li, Goodrich u. a. 2017), andere zeigen bereits für kürzere Settings gute Wirkung, falls sie gut geplant sind (Hirschi 2018).

Auch Beratungsinhalte tragen zur Wirksamkeit bei. Relevant scheint in diesem Zusammenhang vor allem eine positive und emotional unterstützende Beratungsbeziehung zu sein (Ahn & Wampold 2001; Masdonati, Massoudi, & Rossier 2009; Masdonati, Perdrix, Massoudi u. a. 2014). Bezüglich Beratungstechniken konnten Brown und Ryan Krane (2000) fünf Elemente identifizieren, welche die Effekte von Inter-

ventionen von Beratungen signifikant steigern können. Dazu gehören das schriftliche Klären von Laufbahn- und Lebenszielen, Feedback durch die Beratungsperson, die Bereitstellung aktueller Informationen über die Arbeitswelt, das Erlernen von effektivem Laufbahnverhalten nach Modellen sowie Hilfe bei der Entwicklung von Netzwerken. Die Wirksamkeit von Interventionen kann durch eine aktive Unterstützung durch eine Beratungsperson verstärkt werden (Whiston, Li, Goodrich u. a. 2017).

Erfolgsfaktor für diese positiven Effekte ist neben der Gestaltung und den Inhalten einer Beratung auch ein zeitgemäßes Beratungsverständnis. Klassische Laufbahnkonzepte gehen davon aus, durch einen optimalen Zuordnungsprozess von stabilen Persönlichkeitsmerkmalen und ebensolchen Umweltbedingungen eine optimale Passung zu finden (Popescu-Willigmann & Lutz 2015). Aufgrund der Dynamik im Arbeitsmarkt und neueren Erkenntnissen in der Entwicklungspsychologie lassen sich solche Annahmen kaum aufrechterhalten (Roberts & Del Vecchio 2000; Savickas 2012). Moderne Laufbahnmodelle betonen die Individualität der berufsbezogenen Entwicklung und gehen von einer dynamischen Vorstellung aus, die sich über das ganze Erwerbsleben hinweg zieht. Berufliche Entwicklung geschieht dabei in einem ständigen Aushandlungsprozess zwischen individuellen Wünschen und Möglichkeiten, ökonomischen Realitäten, sozialen Einflüssen, Hindernissen, Zufällen und unerwarteten Gelegenheiten.

Insbesondere konstruktivistische Theorien (ebd.) verstehen die Laufbahnentwicklung als Anpassung an eine subjektiv konstruierte Identität, die sich in sozialen Interaktionen ausformt und im Gespräch durch das Erzählen zu einer sinnstiftenden Lebensgeschichte wird. Dafür müssen Lebensereignisse reflektiert, bisherige Lebensgeschichten dekonstruiert und Ereignisse neu zueinander in Beziehung gesetzt werden. Es gilt generelle Lebensprobleme, Widersprüche, Belastungen und das Entscheidungsverhalten zu thematisieren und gemeinsam einen aktualisierten und ganzheitlichen Lebensentwurf zu erarbeiten. Die Wissenschaft weiß, dass diese Themen eher zu Schwierigkeiten in der Laufbahnplanung führen als mangelnde Informationen über Berufe und Arbeitswelt oder fehlende Selbsterkenntnis (Brown & Rector 2008; Gati, Krausz & Osipow 1996).

Für die Beratenden heißt das, Beruf und Bildung als integralen Bestandteil im Gesamtkontext der individuellen Lebensgestaltung mit all seinen Rollenbezügen zu verstehen (Greenhaus & Kossek 2014; Savickas 2012; Whiston & Cinamon 2015). Dies ist umso wichtiger für Personen, die ihre Berufsidentität nicht als wichtigste Identität betrachten. Es gilt eine holistische Beratungshaltung einzunehmen, bei der alle Lebensbereiche und sowohl berufliche wie auch außerberufliche Gegebenheiten berücksichtigt werden müssen (Hirschi 2018).

6 Internationale Fallbeispiele und innovative Konzepte aus der Praxis

In der Praxis finden sich interessante Trends und Entwicklungen, die ideengebend für die Gestaltung wirkungsvoller Beratungsangebote sein könnten.

In Bezug auf die Gesetzgebung ist Frankreich mit dem „Droit à la formation et orientation professionnelle“ zu erwähnen.¹ Im Kern geht es um einen individuellen Weiterbildungsanspruch zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Zu Beginn des beruflichen Lebens erhält jeder Arbeitnehmende ein Konto („compte personnel d'activité“), das alle Aktivitäten und Ansprüche versichert. Verpflichtende Mitarbeitergespräche inklusive Weiterbildungsplanung („bilan d'étape professionnel“) und ein Ausbildungspass („passeport orientation et formation“) sind weitere Instrumente. Die Finanzierung der Weiterbildungen wird in Frankreich durch sozialpartnerschaftliche Weiterbildungsfonds sichergestellt.

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist auch das Ziel des Gutscheinsystems in Belgien (Flandern).² Es ermöglicht allen, zu jedem Zeitpunkt des Arbeitslebens Zugang zu Beratung zu erhalten. Wer mindestens ein Jahr Berufserfahrung vorweisen kann, hat Anspruch auf zwei Gutscheine alle sechs Jahre, wobei ein Gutschein vier Stunden Berufsberatung und einem anschließenden Coaching entspricht. Ein wichtiger Aspekt des Gutscheinsystems ist der verbindliche nationale Qualitätsrahmen für alle Anbieter.

Als Beispiel für die Koordination von Beratungsdienstleistungen ist Norwegen zu erwähnen. Kompetanse Norge³ orientiert sich konsequent an den europäischen Vorgaben (ELGPN 2013; 2015a; 2015b) bei der Gestaltung ihrer national koordinierten Beratungsdienste. Norwegen sticht insbesondere bei der Sicherung der Qualifikationen der Beratungspersonen und -dienstleistungen heraus, bietet einen eigenen Master-Abschluss sowie Promotionsprogramme an und entwickelt mit kontinuierlicher Forschung die Qualität der staatlichen Dienstleistungen weiter. Darüber hinaus existiert ein nationaler Plan zu den landesweiten Online-Angeboten, der sich stark am dänischen eGuidance System orientiert (Jocumsen 2017). Dort werden Online-Angebote entwickelt, die verschiedene Dienste wie Chat, Mail und soziale Medien etc. integrieren und die mehr Menschen zu Ausbildung verhelfen wollen. Das Angebot wird laufend evaluiert, um die Reichweite zu erhöhen.⁴

Auch für Schottland steht die Koordination der nationalen Akteure im Zentrum. Das Skills Development Scotland (SDS) ist die dafür zuständige Einrichtung.⁵ Sie beteiligt sich an Forschungsprojekten, entwickelt und überprüft systematisch ihre Dienstleistungen, analysiert die Rückmeldungen der Ratsuchenden, aktualisiert Arbeitsmarktinformationen und arbeitet mit einer Vielzahl von staatlichen, privaten

1 Weitere Informationen unter: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/>

2 Weitere Informationen unter: <https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding>

3 Weitere Informationen unter: www.kompetansenorge.no/english/

4 Weitere Informationen unter: www.ug.dk

5 Weitere Informationen unter: www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/

und gemeinnützigen Einrichtungen zusammen. Die erhobenen Daten werden unter den Partnern ausgetauscht und dienen sowohl der Politik als auch der Praxis.

Für Finnland⁶ steht nicht nur die Koordination, sondern auch die Kooperation der Beratungsdienstleistungen im Vordergrund. Eine nationale Arbeitsgruppe, in der sowohl das Wirtschafts- als auch das Bildungsministerium vertreten sind, gibt die nationale Strategie vor und delegiert deren Umsetzung an regionale Zentren. Diese wiederum koordinieren die verschiedenen Beratungsstellen aus Gemeinden, Erziehungs-, Ausbildungs- und Gesundheitsinstitutionen unter Wahrung ihrer Eigenständigkeit, aber unter einer gemeinsamen Leitlinie. Die Zentren bündeln ein breites Netzwerk von Akteuren an der Schnittstelle zur Arbeitswelt und ermöglichen insbesondere jungen Leuten langfristige Lösungen beim Übergang von der Schule oder nach dem Studium in den Beruf.

Das Zusammenführen verschiedener Beratungseinrichtungen an einem Ort ist der Grundgedanke der *Cité des métiers et de la formation*.⁷ In der *Cité* wird unter partnerschaftlicher Führung verschiedener Organisationen und unter öffentlicher Trägerschaft ein vielfältiges Beratungsangebot offeriert, das ohne Voranmeldung genutzt werden kann. Sie deckt alle Bereiche des Berufslebens ab und richtet sich an alle, unabhängig von Alter, Bildungsniveau und Qualifikation und informiert über Studium, Berufsbildung, Weiterbildung, Projektentwicklung, Finanzierung und Stellensuche an einem Ort (Évéquoz 2010). Die erste *Cité* wurde 1993 in Frankreich eröffnet. Heute findet man sie auch in Belgien, Frankreich, Italien, Portugal, Spanien und der Schweiz.

Webchat ist ein Beispiel für ein innovatives Konzept aus England. Allen Bürgerinnen und Bürgern steht an sieben Tagen die Woche in einem Instant Chat eine Beratungsperson zur Verfügung. Ziel ist es, mit diesem niederschweligen Angebot Personen zu erreichen, die den direkten Kontakt mit Beratungsstellen sonst meiden.

Aus Österreich stammt TRIAS *Guidance at work*, das sich primär an Niedrigqualifizierte wendet. Beratungspersonen gehen in die Betriebe und bieten dort niederschwellige Beratungsangebote an. TRIAS wird von der EU gefördert, bietet Ausbildungen für die Beratungspersonen und integriert die Unternehmen in den Beratungsprozess, die eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Bildungsmaßnahmen haben. Der Ansatz verknüpft damit die personen- mit der organisationsbezogenen Bildungsberatung.

WhatchaDo.com ist eine österreichische Online-Karriereplattform für Berufseinsteiger. Sie sieht sich als Brücke zwischen allen, die sich über ihre beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven klar werden wollen, und jenen, die diesen Prozess bereits hinter sich haben. Personen aus unterschiedlichsten Berufen werden zu Rollenmodellen, indem sie in Kurzvideos zu ihrem beruflichen Werdegang Stellung nehmen. Mit Fragen zu individuellen arbeitsbezogenen Präferenzen wird dem Nutzer eine Auswahl an relevanten Videos zu Berufen, Karrieren und Unternehmen vorgeschlagen, die zu ihm passen könnten.

6 Weitere Informationen unter: www.kohtaamo.info

7 Weitere Informationen unter: www.reseaucitesdesmetiers.com.ch

Mit Blick auf Europa zeigen sich zwei Trends deutlich ab: Zum einen sind die Staaten bestrebt ihre Beratungsdienstleistungen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene über alle Politikbereiche hinweg (Europäische Kommission 2020) und unter Einbezug von Verwaltung, Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft zu koordinieren. Die EU-Mitgliedstaaten stehen diesbezüglich aber an sehr unterschiedlichen Punkten (ebd.). Gerade in Ländern, in denen keine gesetzlichen Regelungen zur Beratung existieren, fehlen kohärente nationale Strategien und ihre Angebote sind dementsprechend noch fragmentiert und nur auf bestimmte Kohorten oder Zielgruppen ausgerichtet.

Der andere zentrale Trend ist die Digitalisierung. Sie schafft neue Möglichkeiten zur Aufbereitung personalisierter Informationen zur Bildungs- und Arbeitswelt und ermöglicht differenzierte und neue Zugänge zur Beratung. Darüber hinaus kann sie Steuerungswissen generieren, kollaboratives Arbeiten fördern und die Laufbahngestaltung in der Community über soziale Medien („Co-Careering“) ermöglichen. Eine nationale Strategie für die Entwicklung der digitalen Angebote hat auch positive Auswirkungen auf die Koordination und Integration der restlichen Dienstleistungen (Moreno da Fonseca & Chatzichristou 2019).

7 Zusammenfassung und Diskussion

Warum Beratung trotz wachsender Weiterbildungsbeteiligung gemäß dem AES in Deutschland immer weniger nachgefragt wird, lässt sich nicht eindeutig bestimmen. Dazu fehlt ein gut ausgebautes Beratungsmonitoring (Käpplinger 2020; Schober & Käpplinger 2017; Käpplinger & Maier-Gutheil 2015), das zuverlässig und differenziert beantworten kann, welche Wirkung welche Beratung bei welcher Zielgruppe bei welchem Anliegen hat.

Die Bevölkerung scheint gemäß AES jedenfalls immer besser über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten informiert zu sein. Trotzdem muss festgestellt werden, dass Beratungsangebote, zumindest für gewisse Zielgruppen, nicht im Gleichgewicht zur Nachfrage sind. Hier fehlt es an Forschung, um die vielfältigen Bedarfslagen aufzudecken und darauf zielgruppenspezifische Angebote ableiten und einrichten zu können (Käpplinger 2020). Der volkswirtschaftlich und sozialpolitisch relevante Zusammenhang zwischen Beratung und Weiterbildungsbeteiligung muss jedenfalls weiterhin kritisch betrachtet werden. Das soll nicht heißen, dass kein kausaler Wirkungszusammenhang bestehen könnte – er ist vielleicht nur methodisch schwer nachzuweisen.

Empirisch gut gesichert ist, dass Beratung zu einer besseren Informiertheit und Entscheidungsfähigkeit, zu mehr Selbstvertrauen und Eigenaktivität (Hooley 2015; Käpplinger, Reuter & Bilger 2017) führt. So scheint Beratung zumindest ihren bildungspolitisch geforderten Beitrag auf individueller Ebene zum konstruktiven Umgang mit Unsicherheiten und zur Förderung biographischer Gestaltungskompetenzen zu leisten.

Um solche positiven Effekte zu erreichen, braucht es den Rückgriff auf empirisch gesichertes Wissen bei der Gestaltung von Beratung. Es ist die Basis von Qualifikations- und Qualitätsstandards (nfb 2014), die als zentrale Wirkfaktoren von Beratungsdienstleistungen anerkannt sind (Hooley 2015; ELGPN 2013; 2016). Damit verbunden sind Forderungen an die Ausgestaltung der nationalen Beratungssysteme wie auch an die Qualifikation des Weiterbildungspersonals (Schlüter 2017).

Was über den rein informierenden Teil der Beratung hinausgeht, verlangt Wissen und Kompetenzen im Beratungshandeln (ebd.). Gerade moderne, konstruktivistische Beratungsansätze, die das in den Entschließungen der EU (2004; 2008) vorgewegene Laufbahnverständnis unterstützen können, verlangen eine solide Beratungsausbildung (Schlüter 2017). An den gemäß AES meistaufgesuchten Beratungsstellen kann dies aber naturgemäß nicht zwingend vorausgesetzt werden. Zudem sind diese Stellen in der Mehrheit trägerabhängig und damit interessengebunden und tragen dadurch nicht unbedingt zur Transparenz der Bildungsangebote und somit zur Qualität von Beratung bei.

Auf europäischer bzw. nationaler Ebene zeigen Norwegen, Finnland oder Schottland vielversprechende Ansätze zur Entwicklung der Effektivität ihrer Beratungssysteme. Ihre Bestrebungen nach einer übergeordneten Politik, einer nationalen Strategie und der Koordination aller Stakeholder auf allen Ebenen unter Einbezug der digitalen Möglichkeiten scheint zielführend zu sein. Am Beispiel Norwegen, das innerhalb kurzer Zeit ein qualitativ hochwertiges Beratungssystem etabliert hat (Bardsdatter Bakke, Hagaseth Haug & Hooley 2018), kann gezeigt werden, dass das Lernen aus den Erfahrungen von anderen Ländern eine effektive Strategie sein kann (ebd.).

Der mögliche Qualitätsgewinn durch Standardisierung bzw. Vereinheitlichung der Dienstleistungen darf aber nicht auf Kosten einzelner Zielgruppen gehen. Das Angebot muss sich nicht nur auf empirische Ergebnisse stützen, sondern gleichzeitig auch einer Vielfalt von Beratungsbedürfnissen gerecht werden. Mit Blick auf weniger bildungsaffine Bevölkerungsgruppen ist aber vor allem die Anschlussfähigkeit der Beratungsangebote gefragt. Dabei leisten örtlich zentralisierte Angebote wie die *Cité des métiers* mit ihrer Lotsenfunktion, ihrem komplementären Ansatz, der erhöhten Sichtbarkeit und dem Abbau administrativer und institutioneller Hürden sicher gute Dienste. Wenn aber Bildung eher als fremdbestimmte Notwendigkeit denn als Privileg erlebt wird (Reich-Claassen & Tippelt 2010, Bremer 2010), so sind aufsuchende Bildungsarbeit bzw. sozialraumorientierte Ansätze erfolversprechender (Hoffmann & Mania 2013), die z. B. in Form von mobilen Angeboten (Dietel 2009), in Nischen (Käpplinger 2019) oder am Arbeitsplatz direkt erfolgen und auf Vorerfahrungen und Vorurteile der Ratsuchenden Rücksicht nehmen.

Mit Blick auf diese Zielgruppe ist auch die Digitalisierung kritisch zu sehen. Sie ist sicher ein wichtiger Katalysator für die Koordination und die weitere Ausdifferenzierung von Beratungsdienstleistungen und macht viele innovative Konzepte erst möglich. Innovation darf aber auch hier nicht zum Ausschluss der Schwächeren führen.

All diese Forderungen betreffen nicht alle Länder im gleichen Maß und sie berücksichtigen auch nicht deren politische, ökonomische und kulturelle Eigenheiten. Eine Generalisierung der Befunde ist deshalb schwierig. Umso mehr sind die einzelnen Länder und Regionen gefordert, eigene Forschungsprojekte zu lancieren und einen eigenen Weg zu einem Beratungsangebot zu finden, das den länderspezifischen Interessen am besten entspricht.

Literatur

- Ahn, H. & Wampold, B. E. (2001). Where oh where are the specific ingredients? A meta-analysis of component studies in counseling and psychotherapy. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 251–257. doi:10.1037/0022-0167.48.3.251. Zugriff am 1.12.19.
- Bårdsdatter Bakke, I., Hagaseth Haug, E. & Hooley, T. (2018). Moving from information provision to co-careering: Integrated guidance as a new approach to e-guidance in Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 2018(41), 48–55. Doi: 10.20856/jnicec.4108.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2014). Is career guidance for the individual or for the market? Implications of EU policy for career guidance. *International Journal of Lifelong Education*, 33(3), 376–392. doi:10.1080/02601370.2014.891886.
- Bremer, H. (2010). Zielgruppen in der Praxis. Erwachsenenbildung im Gefüge sozialer Milieus. In L. Lassnigg (Hg.), *MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, 10, 04/1–04/11. Norderstedt: Books on Demand. Verfügbar unter <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10.pdf> (Zugriff am 20.1.20).
- Brown, S. D. & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decisionmaking. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hg.), *Handbook of counseling psychology*, 4, 392–407. New York: Wiley.
- Brown, S. D. & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In R. W. Lent & S. D. Brown (Hg.), *Handbook of counseling psychology*, 3, 740–766). New York: Wiley.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2019). *Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie*. Berlin: BMAS. Verfügbar unter https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf (Zugriff am 20.1.20).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht*. Berlin: BMBF.
- Deloitte (2018). *Motiviert, optimistisch und pflichtvergessen. Die Stimme der Arbeitnehmer in der Schweiz*. Zürich: Deloitte.

- Dietel, S. (2009). *Mobile Bildungsberatung und nachhaltige Entwicklungschancen*. Berlin: Kramer.
- Europäische Kommission (2000). *Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen*. Brüssel: SEK.
- Europäische Kommission (2014). *European area of skills and qualifications (Special Eurobarometer 417)*. Brüssel: TNS Opinion & Social.
- Europäische Kommission (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final report*. Brüssel: EU.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2013). *Entwicklung einer Strategie Lebensbegleitender Beratung. Eine europäische Handreichung*. Jyväskylä, Finnland und Berlin: ELGPN.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015a). *Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung*. Jyväskylä, Finnland: ELGPN.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015b). *Strengthening the quality assurance and evidence-base for life-long guidance (T. E. L. G. P. N.)*. Jyväskylä, Finnland: ELGPN.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2016). *Quality-Assurance and Evidence-Base (QAE) Framework*. Jyväskylä, Finnland: ELGPN.
- Évéquoz, G. (2010). Cité des métiers Genève – Ein lebendiges Informations- und Beratungszentrum. *Panorama*, 3, 6–7.
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of career decision-making difficulties. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526.
- G.I.B. (Hg.) (2008). *Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“*. Bottrop: G. I. B.
- Gieseke, B. & Stimm, M. (2016). *Praktiken der professionellen Bildungsberatung*. Wiesbaden: Springer.
- Greenhaus, J. H. & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361–388. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324.
- Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBF im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien“)*. Bern: SBFI.
- Hoffmann, N. & Mania, E. (2013). „Hallo Zielgruppe“!? Inklusion und Sozialraumorientierung am Beispiel der Erwachsenenbildung. In R. Burtscher, E. J. Ditschek, K.-E. Ackermann, M. Kil & M. Kronauer (Hg.), *Zugänge zu Inklusion. Erwachsenenbildung, Behindertenpädagogik und Soziologie im Dialog*, 73–84. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hooley, T. (2015). Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung. Ein Wegweiser zu zentralen Forschungsergebnissen für eine effektive Politik und Praxis. In ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) (Hg.), *Tools No. 3*. Jyväskylä, Finnland: ELGPN.
- Jocumsen, A. (2017). Guidance via chat. *Euroguidance Insight*, September 2017, 17.

- Käpplinger, B. (2010): Nutzen von Bildungsberatung – Konzeptionelle Eckpunkte vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse. *DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 2010/2, 32–35. Bonn: DIE.
- Käpplinger, B. (2019). Häuser der Beratung. Visionen und bestehende Praktiken. *dvb forum*, 02/2019, 4–9. doi: 10.3278/DVB1902W004.
- Käpplinger, B. (2020). Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 49. Bonn: BIBB.
- Käpplinger, B. & Maier-Gutheil, C. (2015). Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Eine Systematisierung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report*, 38(2), 163–181.
- Käpplinger, B., Reuter, M. & Bilger, F. (2017). Bildungsberatung und Transparenz des Bildungsangebots Erwachsener. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld: W. Bertelsmann. doi: 10.3278/85/0016w.
- Killeen, J. & White, M. (2000). *The impact of careers guidance and adult employed people*. London: Department for Education and Employment.
- Kromrey, H. (2005). Evaluation – ein Überblick. In H. Schöch (Hg.), *Was ist Qualität?: Die Entzauberung eines Mythos*, 31–85. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag.
- Kuwan, H. (1996). Faktoren der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. In *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 12*, 70–83.
- Kuwan, H. & Seidel, S. (2013). Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*, 232–249. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. doi: 10.3278/14/1120w.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2012). *Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung*, 2. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Langner, J. & Schober, K. (2017). Qualitätsentwicklung und Evidenzbasierung für Bildungs- und Berufsberatung – Der Einfluss internationaler Forschung und Politikberatung in Deutschland. In K. Schober & J. Langner (Hg.), *Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung*, 11–21. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Masdonati, J., Massoudi, K. & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36(2), 183–203. doi:10.1177/0894845309340798.
- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K. & Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 3–17. doi:10.1177/1069072713487489.
- Messer, D. & Wolter, S. (2009). *Money Matters: Evidence from a Large-Scale Randomized Field Experiment with Vouchers for Adult Training*. IZA Discussion Paper No. 4017. Bonn: IZA.

- Moreno da Fonseca, P. & Chatzichristou, S. (2019). Making labour market information useful through better services and online tools: A case study of Cedefop's skills panorama platform and guidance resources. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 7(1), 15–26.
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (Hg.) (2014). *Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung. Strukturen und Angebote im Lebenslauf. 2. überarbeitete Auflage*. Berlin: BMBF.
- Nestmann, F., Sickendiek, U. & Engel, F. (2007). Die Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*, 13–52. Tübingen: dgvt.
- OECD (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD.
- Oliver, L. W. & Spokane, A. R. (1988). Career intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447–462. doi:10.1037/0022-0167.35.4.447.
- Popescu-Willigmann, S. & Lutz (2015): Soziale und persönliche Einflüsse auf die Nachfrage nach beruflicher Ausbildung. In M. Klebl & S. Popescu-Willigmann (Hg.), *Handbuch Bildungsplanung. Ziele und Inhalte beruflicher Bildung aus unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Rat der Europäischen Union (2004). *Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. Brüssel. Rat der Europäischen Union.
- Rat der Europäischen Union (2008). *Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen*. Brüssel: Rat der Europäischen Union.
- Reich-Claassen, J. & Tippelt, R. (2010). Chancen und Risiken des Zielgruppenmarketings in der Weiterbildung. Das Beispiel der Milieuforschung. In L. Lassnigg (Hg.), *MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, 10, 3/1–3/13. Norderstedt: Books on Demand. Verfügbar unter <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10.pdf> (Zugriff am 20.1.20).
- Roberts, B. W. & Del Vecchio, W. F. (2000): The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126, 3–25.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. doi:10.1111/J.1556-6676.2012.00002.X.
- Schanne, N. & Weyh, A. (2017). Wirksamkeit von Weiterbildungsberatung – Quasi-experimentelle Evidenz aus den Dresdner Bildungsbahnen. In K. Schober & J. Langner (Hg.), *Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung*, 91–102. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Schiersmann, C. (2013). Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung. In Chr. Schiersmann, P. Weber (Hg.), *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts*, 25–32. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schiersmann, C., Maier-Gutheil, C. & Weber, P. (2016). Beratungsforschung im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung. In R. Tippelt & B. Schmidt-Hertha (Hg.), *Handbuch Bildungsforschung*. Springer. doi: 10.1007/978-3-531-20002-6_52-1.
- Schlüter, A. (2017). Ohne Beratung geht es nicht. In A. Schlüter & K. Kress (Hg.), *Methoden und Techniken der Bildungsberatung*, 17–21. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Schober, K. (2018). *Wie steht es um die Qualität der Bildungsberatung? Blog Bildungsserver*. Verfügbar unter <https://blog.bildungsserver.de/?p=6150> (Zugriff am 28.8.19).
- Schober, K. & Käpplinger, B. (2017). You get what you measure? In K. Schober & J. Langner (Hg.), *Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*, 47–62. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Sultana, R. G. (2004). Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In Cedefop (Hg.), *CEDEFOP Panorama Series 102*. Luxemburg.
- Voss, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 473–487.
- Wessler-Possberg, D. & Vomberg, E. (2007). Diskontinuität in der Erwerbsbiographie. In E. Vomberg (Hg.), *Chancen „bunter Lebensläufe“ für KMU und soziale Einrichtungen. Diskontinuität als Chance erkennen – nutzen – fördern*, 29–77. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N. & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175–184. doi:10.1016/j.jvb.2017.03.010.
- Whiston, S. C. & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating research and career counseling practice. *Career Development Quarterly*, 63(1), 44–56. doi:10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K. & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390–410. doi:10.1016/S0001-8791%2802%2900050-7.

Autor

René Schneebeili ist MSc in Berufsbildung, MAS Supervision und Coaching, eidg. dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, Dozent und Leiter des Zentrums für Berufs- und Erwachsenenbildung an der Pädagogischen Hochschule Zürich.
Kontakt: rene.schneebeili@phzh.ch