

Ulrich Schweiker

Abgrenzung des Beratungsfeldes Bildung — Beruf — Beschäftigung

Die Einteilung unseres Lebens in feste, auf einander folgende Phasen des Lernens von der Kindheit über Schule, Ausbildung und Berufstätigkeit bis zum Ruhestand wird den aktuellen Ansprüchen und zukünftigen Erwartungen der meisten Beteiligten nicht mehr gerecht; wir befinden uns in der Neuausrichtung von Gesellschaft und Politik auf einen lebenslangen Lernprozess.

Zur erfolgreichen Gestaltung dieses Prozesses bedarf es eines kontinuierlichen Angebotes begleitender Beratung (in der englischen Sprache wird hierfür der Begriff „guidance“ verwendet).

Um im Rahmen unseres Projektes ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, mit welchen Aspekten des umfangreichen Feldes von begleitender Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung wir uns beschäftigen, haben wir zunächst das gesamte Handlungsfeld betrachtet und nach Kriterien gesucht, um es zu strukturieren und von Nachbarbereichen abzugrenzen.

Die verschiedenen, im Folgenden vorgestellten Ordnungsdimensionen entsprechen unterschiedlichen Blickwinkeln auf das Feld: während die Dimension „Lebensalter“ als generische Dimension der zeitlichen Entwicklung folgt, ist der Blick bei der Dimension „Gesellschaftsbereich“ auf die historisch entwickelten Strukturen bei staatlichen und anderen Einrichtungen gerichtet. Die Dimension „Beratungsanlass“ orientiert sich an der Sichtweise der Ratsuchenden, während die Dimensionen „Zielgruppe“ und „Träger und Anbieterorganisationen“ der Sichtweise der Ratgebenden und Beratungsanbieter entsprechen.

Im Sinne des offenen Koordinierungsprozesses haben wir zunächst vorläufige Ab- und Ausgrenzungen vorgenommen. Zu einem späteren Zeitpunkt kann es sich als sinnvoll erweisen, weitere Teilbereiche einzubeziehen.

Ordnungsdimension Lebensalter

Eine nahe liegende Dimension, das Handlungsfeld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung zu strukturieren, ist das Lebensalter: Traditionell ist die zeitliche Einteilung nach Kindheit, Ausbildungsphase, Berufsphase und Ruhestand bekannt. Für die meisten Menschen gelten weiterhin Zeitpunkte wie Einschulung, Schulabschluss, die Beendigung einer Berufsausbildung, eine Beförderung sowie der Eintritt ins Rentenalter bzw. die Pensionierung als maßgebliche Orientierungspunkte ihrer individuellen Biographien. Es werden entsprechend vor allem die Endpunkte der Phasen bzw. die Übergänge zur nächsten Phase betrachtet.

Jedoch ist die Dimension „Lebensalter“ nur als grobe Richtschnur geeignet: bei der Beschreibung von Fähigkeiten und Fertigkeiten ist das „Entwicklungsalter“ ein angemesseneres Konzept.

Der Beginn bildungsbezogener Beratung ist im Lebenslauf konzeptionell sehr früh anzusetzen. Die Entscheidung über einen Hort mit speziellen Fördermöglichkeiten beispielsweise fällt in diesen Bereich. Die ersten Beratungen/ Empfehlungen kommen von Kinderärztinnen und -ärzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Einrichtungen zur Betreuung von Kleinkindern. Die Zuständigen gehen eher von einem Defizitansatz aus, d.h. erkennbare Schwächen sollen behoben, ausgeglichen oder akzeptiert werden.

Die Feststellung der Schulreife, das Zurückstellen von der Einschulung, die Feststellung von Defiziten und die Beratung/ Empfehlung zu begleitenden Maßnahmen bis zur erneuten Prüfung der Schulreife führt zu ersten Weichenstellungen für die zukünftigen Möglichkeiten. Die Begutachtungen und Beratungen liegen in der Verantwortung derjenigen, die auch die entsprechenden Schulen und Fördereinrichtungen betreiben.

Die Neuorientierung des gesamten deutschen Bildungswesens hin zur Inklusion (Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung der UN-Konvention, allen Menschen eine ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechende Bildung und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen) wird sicherlich eine lange Zeit des gesellschaftlichen Wandels von der Defizitorientierung hin zur Potenzialorientierung benötigen.

Mit dem wachsenden Anteil aktiver älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung, für die es bisher vor allem pflegende Dienste gab, entsteht ein wachsendes Teilfeld mit neuen Angeboten und Anbietern.

Ordnungsdimension Bereiche

Nicht nur in den Ländern Europas, sondern auch in den heutigen Regionen Deutschlands haben die verschiedenen Aspekte des Gesamtfeldes unterschiedliche historische Ursprünge und Entwicklungen genommen, die zu Schwierigkeiten bei überschneidenden, bei unklaren oder fehlenden Zuständigkeiten führen.

Als Bereiche lassen sich in der Gesellschaft (in Gesetzgebung und Exekutive und nicht-staatlichen Einrichtungen) vorhandene Strukturen, Institutionen und Prozesse zur Meinungsbildung, Gesetzgebung und Umsetzung bezeichnen (Bildung, Jugend, Familie, Sport, Arbeit, Gesundheit, Soziales, Wirtschaft); so gibt es auf Bundesebene mehrere Ministerien und Einrichtungen (wie die Bundesagentur für Arbeit, die verschiedenen Länderministerien und kommunale Einrichtungen), die alle Einzelbereiche des Gesamtfeldes der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung beeinflussen. Typischerweise wird den Bereichen jeweils ungenügende Kenntnis der anderen Bereiche vorgeworfen: das Schulwesen weiß zu wenig über die Berufswelt – die Hochschulen wissen zu wenig über die Berufspraxis – diejenigen, die (lange) in einem Unternehmen beschäftigt sind, wissen (zu) wenig über Karrierealternativen in anderen Organisationen oder der Selbständigkeit.

Aus Sicht der Ratsuchenden wäre eine nahtlose Begleitung wünschenswert, die eine intensive Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Bereichen und eine jeweilige Kenntnis der benachbarten Bereiche erforderlich macht.

Ordnungsdimension Zielgruppen

Bei der Dimension Zielgruppe der Beratungstätigkeit lassen sich diejenigen, die eine Rolle als Schüler, Studierende, Auszubildende, Arbeitnehmer oder Rentenempfänger einnehmen, leicht definieren. Die Zugehörigkeit zu Sondergruppen erfordert in der Regel die Erfüllung von Kriterien. Als Sondergruppen sind etwa Personen mit Migrationshintergrund, Hochbegabte, Personen mit speziellen Talenten wie musische oder mathematische Begabung oder Blinde zu sehen. Gerade Mitglieder von solchen Sondergruppen können ihre Potenziale oft nur entfalten, wenn sie durch besondere Beratung bei der Gestaltung ihres Lebenslaufes unterstützt werden.

Insbesondere bei der politischen, volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zuordnung von Finanzmitteln und personellen Ressourcen spielt es eine große Rolle, welche Sondergruppen besondere Förderung erhalten.

Ordnungsdimension Träger und Anbieterorganisationen

Ein weiteres Kriterium zur Strukturierung des Feldes sind die Träger und Anbieterorganisationen: hier lassen sich mehrere Unterkriterien finden: bei der Reichweite ist zwischen lokalen, regionalen, kommunalen, Bundesland bezogenen und bundesweiten Anbietern zu unterscheiden. Bei den Trägern sind staatliche, staatsnahe, private und konfessionelle Zuständigkeiten sowie Wohlfahrtsverbände, Vereine und Stiftungen zu unterscheiden. Hinzu kommen als Anbieter Freiberufler und Selbständige. Innerhalb und außerhalb von Organisationen sind unterschiedliche Teilgruppen zu unterscheiden: etwa Firmeninhaber, Unternehmer, Geschäftsleitungen, Führungskräfte, Personalabteilungen sowie Personalrat und Betriebsrat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Innerhalb vieler Einrichtungen werden Beratungsleistungen mit unterschiedlichem Hintergrund erbracht; als Beispiel können hier Fachlehrer, Klassenlehrer, Stufenbetreuer, Beratungslehrer, Schulpsychologen, Schulleitung, Mitarbeiter der Abteilungen des Schulamtes angeführt werden.

Generelle Abgrenzungen des Feldes

Angrenzend an den Bereich Bildung - Beruf - Beschäftigung liegt das Gesundheitswesen. Selbstverständlich gibt es etliche Überschneidungen und Grenzbereiche, aber zunächst klammern wir Gesundheitsschwerpunkte aus. Entsprechend bleibt Beratung durch Ärzte und Heilhilfsberufe/ Gesundheitsfachberufe unberücksichtigt.

Sehr viele fließende Übergänge gibt es im Bereich der Sozialhilfe, Jugend- und Altenhilfe, Erziehungshilfe, Lebenshilfe. Auch diese Bereiche haben wir zunächst ausgeklammert.

Im Bereich der betriebswirtschaftlichen Beratung, der Unternehmens- und Organisationsberatung stehen nicht die einzelnen Menschen im Mittelpunkt der Betrachtung; daher haben wir diese Gebiete ausgegrenzt. Beim Outplacement, der in der Regel vom Arbeitgeber initiierten und mitgetragenen Betreuung beim notwendigen Arbeitsplatzwechsel, handelt es sich um einen Grenzfall, den wir berücksichtigen, weil die Neuorientierung für den Einzelnen im Mittelpunkt steht. Ähnliches gilt für die Gründungsberatung und die Insolvenzberatung, bei der es im Schwerpunkt um die Eignung zur unternehmerischen Tätigkeit bzw. um die persönliche und berufliche Neuorientierung nach dem Beenden einer solchen Tätigkeit geht. Die ebenfalls relevante Rechtsberatung und Steuerberatung schließen wir

aus, auch wenn gerade hinsichtlich der Beratung im Bereich des Betriebsverfassungs-, Arbeits- und Sozialrechts ein fließender Übergang besteht.

Im Rahmen des Beratungsfeldes Bildung – Beruf – Beschäftigung werden für den Einzelnen relevante Aspekte seines Lebens angesprochen: wenn es um Ängste, das Erleben von Scheitern und dramatische Veränderungen im Lebensalltag geht, gibt es eine fließende Grenze zu Allgemeiner Lebensberatung, Psychotherapie und Psychiatrie. Wir versuchen eine Grenzziehung vorzunehmen, bei der wir diejenigen Aspekte, die eher dem pädagogisch-psychologischen Bereich zugeordnet werden können (Probleme mit Lernen, Motivation, Prüfungen, Probleme im Zusammenhang mit dem Wechsel von Schule, Ausbildungsstätte, Studiengang, Beruf oder Arbeitgeber) mit in unsere Betrachtung aufnehmen, während Probleme des allgemeinen Lebensbereiches (in Beziehungen, mit Familie, Partnern, Lebenszielen) ausgeklammert bleiben.

