ACCEnT

Accelerating Coaching and Counseling through e-Tools and innovative Training

TRANSNATIONALER BERICHT

Situation und Bedürfnisse von Beratungspraktiker*innen aus fünf europäischen Ländern, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen zusammenarbeiten.

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

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project-Number: 2018-1-DE02-KA202-005177

Inhaltsverzeichnis

Einführung **5**

1. Ein Überblick über schwer erreichbare Zielgruppen in den fünf europäischen Ländern **6**

1.1. Definition von Schulabbrecher*innen, NEETs, Langzeitarbeitslosen, Migrant*innen, Flüchtlingen und Asylbewerber*innen 6

1.2. Evolutionäre Trends schwer erreichbarer Zielgruppen 8

2. Aktueller Stand der Berufsberatung von schwer erreichbaren Zielgruppen in fünf europäischen Ländern **13**

2.1. Finnland 14

2.2. Deutschland 15

2.3. Irland 16

2.4. Portugal 17

2.5. Großbritannien 17

3. Situation und Trainingsbedarf von Karriereberater*innen und Beratungspraktiker*innen, in fünf europäischen Ländern, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen zusammenarbeiten **18**

3.1. Methodischer Überblick über die empirische Forschung 18

3.2. Wer sind sie? Analyse des persönlichen, schulischen und beruflichen Hintergrunds von Beratungspraktiker*innen und Identifizierung der Merkmale ihrer Kunden*innen 19

3.3. Was sind die Arbeitsprobleme, Herausforderungen und der Trainingsbedarf von Beratungspraktiker*innen? 27

3.4. Was sind die identifizierten Lerninhalte und die bevorzugte Lernumgebung für das Training? Die Herausforderung des Einsatzes von e-Tools im Beratungs-/Coachingprozess 30

Referenzen **35**

Liste der Grafiken und Tabellen

Grafik 1: Vorzeitige Absolvent*innen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union (%)…… 9
Grafik 2: Junge Menschen ohne Beschäftigung und Ausbildung in der Europäischen Union (%) …… 10
Grafik 3: Langzeitarbeitslosigkeit in der Europäischen Union (%) …… 11
Grafik 4: Bildungsniveau der Beratungspraktiker*innen (%)…… 21
Grafik 5: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Berufsberatung, Beratung und Coaching mit schwer erreichbaren Zielgruppen, pro Land …… 24
Grafik 6: Häufigkeit, die Beratungspraktiker*innen angeben, mit schwer erreichbaren Zielgruppen zu arbeiten (%)…… 25
Grafik 7: Die häufigsten Schwierigkeiten von Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten (%)…… 27

Tabelle 1: Anzahl der Einwander*innen in fünf Ländern der Europäischen Union (2017)..... 12
Tabelle 2: Anzahl der Flüchtlinge und Asylbewerber*innen in fünf Ländern der Europäischen Union (2018)…… 13
Tabelle 3: Stichprobengröße der Beratungspraktiker*innen, die an der ACCEnT-Forschung teilgenommen haben, pro Land (Anzahl und %)…… 19
Tabelle 4: Schulungen, Kurse oder Seminare, die von Beratungspraktiker*innen besucht werden…… 22
Tabelle 5: Zeugnisse über Trainingskurse oder Seminare, die von Beratungspraktiker*innen besucht werden…… 22
Tabelle 6: Berufsbezeichnungen von Beratungspraktiker*innen…… 23
Tabelle 7: Zeugnisse über die wichtigsten Herausforderungen von Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten…… 28
Tabelle 8: Bereiche, in denen Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten, angeben, dass sie mehr Training benötigen (Anzahl der Antworten auf Multiple-Choice-Fragen und %)……29
Tabelle 9: Zeugnisse über die wichtigsten Bereiche, in denen mehr Training von Beratungspraktiker*innen benötigt wird, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten…… 29

Tabelle 10: Motivationen von Beratungspraktiker*innen, nach einem Training zu suchen (Anzahl der Antworten auf Multiple-Choice-Fragen und %)…….…….…… 30
Tabelle 11: Inhalte, die Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten, im Rahmen des Trainings erkunden möchten (Anzahl der Antworten auf Multiple-Choice-Fragen und %) …….…… 31

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Einführung

Die Integration schwer erreichbarer Zielgruppen in den europäischen Arbeitsmarkt ist nach wie vor eine große Herausforderung. Europa nimmt zunehmend Migrant*innen, Flüchtlinge und Asylbewerber*innen auf, Zielgruppen, die als neuere, schwer erreichbare Zielgruppen eingestuft werden können und sich den bestehenden Langzeitarbeitslosen, Schulabbrecher*innen und NEETs anschließen. Karriereberater*innen, Coaches und Beratungspraktiker*innen sind Schlüsselpersonen bei der Integration dieser Zielgruppen in den europäischen Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft, indem sie als Vermittler beim Übergang von Arbeitslosigkeit zur Beschäftigung fungieren. In Anbetracht ihrer wichtigen Rolle in diesem herausfordernden Integrationsprozess müssen die Berater*innen ihr Wissen und die von ihnen verwendeten Instrumente ständig aktualisieren, damit sie sich an die aktuelle berufliche Realität anpassen können.

Um die tägliche Arbeit dieser Berater*innen zu verbessern und ihren Ausbildungsbedarf zu decken, ist das ACCEnT-Projekt bestrebt, einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Kenntnisse, Qualifikationen und Fähigkeiten von Beratungspraktiker*innen zu leisten, die mit von Ausgrenzung bedrohten Menschen arbeiten. ACCEnT ist ein europäisches Projekt, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+ Programms finanziert wird. Das Konsortium von ACCEnT umfasst fünf Partner*innen aus fünf verschiedenen Ländern: das Institut für Lern-Innovation (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) aus Deutschland, der Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry (KSL) aus Finnland, das Galway and Roscommon Education & Training Board (GRETB) aus Irland, das European Board for Certified Counselors (EBCC) aus Portugal und die aspire-igen Group ltd. aus Großbritannien. Das erste Kapitel dieses transnationalen Berichts konzentriert sich auf die Definition und Analyse der evolutionären Trends der oben genannten schwer zugänglichen Zielgruppen in den fünf europäischen Ländern, die Mitglied des ACCEnT-Konsortiums sind. Im zweiten Kapitel wird der aktuelle Stand der Berufsberatung mit diesen schwer erreichbaren Zielgruppen beschrieben, während das dritte und letzte Kapitel des Berichts den methodischen Rahmen und die Ergebnisse der empirischen Forschung der ACCEnT-Partnerschaft darstellt. Die ACCEnT-Forschung wurde mit dem Ziel entwickelt, die aktuelle Situation und den Trainingsbedarf von Berufsberater*innen, Coaches und Beratungspraktiker*innen zu analysieren, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen zusammenarbeiten, und die Struktur und den Curriculuminhalt eines innovativen Online-Trainingskurses, der für diese Beratungspraktiker*innen entwickelt wird, zu vermitteln. Dieses flexible E-Learning-Angebot besteht aus vier Modulen: (1) Informationen, (2) Beratungs-,

Coaching- und Kommunikationsfähigkeiten für Beratungspraktiker*innen sowie (3) interkulturelle Kompetenzen und (4) der Einsatz von E-Tools in Beratungs- und Kommunikationsprozessen.

1. Ein Überblick über schwer erreichbare Zielgruppen in den fünf europäischen Ländern

„Schwer erreichbar" ist ein Begriff, der für bestimmte Untergruppen der Bevölkerung verwendet wird, die aufgrund ihrer persönlichen Umstände, Merkmale und Verhaltensweisen, ihrer institutionellen Beziehungen, ihrer physischen und geografischen Lage, ihrer sozialen Unsichtbarkeit, ihres kulturellen Hintergrunds und ihrer wirtschaftlichen Situation schwer zugänglich sind (Shaghagi et al., 2011). Zu diesen Gruppen können unter anderem ethnische oder sprachliche Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, Jugendliche, ältere Menschen und Menschen mit geringer Alphabetisierung gehören (Eltis, 2019).

Schwer erreichbare Zielgruppen sind von Natur aus vielfältig und in der Regel in der Gesellschaft unterrepräsentiert. Führende Beratungspraktiker*innen und andere Fachleute, die mit ihnen zusammenarbeiten, stellen sich großen Herausforderungen, wenn es darum geht, die richtige Unterstützung zu leisten und ein effektives Engagement mit ihnen aufzubauen. Innerhalb der verschiedenen Untergruppen der Bevölkerung, die als schwer erreichbar eingestuft werden können, konzentriert sich dieser Bericht auf folgende Bereiche: Schulabbrecher*innen, NEETs, Langzeitarbeitslose, Migrant*innen, Flüchtlinge und Asylbewerber*innen.

1.1. Definition von Schulabbrecher*innen, NEETs, Langzeitarbeitslosen, Migrant*innen, Flüchtlingen und Asylbewerber*innen

Schulabbrecher*innen

Die Definition des Begriffs „Schulabbrecher*innen“ wird von den fünf untersuchten europäischen Ländern (Deutschland, Finnland, Irland, Portugal und Großbritannien) geteilt. Als Schulabbrecher*innen werden Personen zwischen 18 und 24 Jahren definiert, die lediglich eine Sekundarschulbildung oder weniger haben und sich nicht mehr in einer Ausbildung befinden. Der vorzeitige Schulabgang kann verschiedene Ausprägungen haben, darunter sind "Jugendliche, die vor Ende der Pflichtschulzeit die Schule abgebrochen haben, diejenigen, die die Pflichtschule abgeschlossen haben, aber keinen Sekundarschulabschluss erworben haben, und diejenigen, die vorberufliche oder berufliche Kurse besucht haben, die nicht zu einem Abschluss geführt

haben, der der Sekundarstufe II entspricht" (Europäische Kommission, 2011). Schulabbrecher*innen stehen vor einer Reihe von Herausforderungen, nämlich und vor allem dem, das Bildungssystem ohne die notwendigen Qualifikationen verlassen zu haben. So zeigt sich zum Beispiel, dass diejenigen, die die Schule in Irland vorzeitig verlassen, ohne eine weiterführende Bildungseinrichtung zu besuchen, "doppelt so häufig arbeitslos sind wie eine andere Person im Alter von 18-24, die kein(e) Schulabbrecher*in ist" (Central Statistics Office, 2018).

Jugendliche, die nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training sind (NEET)

Obwohl es viele Definitionen zur Beschreibung der NEET-Population gibt, wird in diesem Bericht auf eine Definition verwiesen, die in der Europäischen Union üblich ist. Sie umreißt die NEETs als Untergruppe der Bevölkerung, die sich aus Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren zusammensetzt, die die folgenden beiden Kriterien erfüllen: Sie sind nicht erwerbstätig (arbeitslos oder erwerbslos nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation) und haben in den letzten vier Wochen keine allgemeine oder berufliche Bildung erhalten (Eurostat, 2018). Das Phänomen NEET ist daher ein großes soziales Problem. Sie werden als "entmutigte" und "inaktive" Jugendliche bezeichnet, weil das Bildungssystem für sie nicht attraktiv erscheint und der Arbeitsmarkt nicht offen ist, um ihre Integration zu erleichtern (Eurofound, 2012; 2014; OECD 2016a).

Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslosigkeit bezieht sich auf Personen, die nicht erwerbstätig sind und seit 12 Monaten oder länger arbeitslos sind (Eurostat, 2018). Die Daten die aus den ACCEnT-Nationalberichten erstellt wurden stimmen darin überein, dass Langzeitarbeitslosigkeit tendenziell die am geringsten qualifizierten Personen betrifft. Da die aktuellen Arbeitsmarkttrends zunehmend eine Zertifizierung und Qualifizierung erfordern, ist die Integration in den Arbeitsmarkt schwierig. Andere Faktoren, die sich oft auf Langzeitarbeitslose auswirken, sind Fragen der psychischen Gesundheit, dieser Faktor macht es zu einem komplexen Thema.

Migrant*innen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, zu definieren welche Personen der Gruppe der Migranten zuzuordnen sind, dieser Bericht wird die Definition des Ministeriums der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Soziales verwenden. Demnach ist ein Migrant "jemand[en], der sein Land des gewöhnlichen Aufenthalts wechselt, unabhängig vom Grund seiner Migration oder seines

Rechtsstatus". Daher kann ein(e) Migrant*in als eine Person verstanden werden, die eine andere Nationalität als die des Aufnahmelandes hat. Wichtig ist nach Definition, dass diese Person ihr Aufenthaltsland für mindestens ein Jahr gewechselt hat. Ein(e) Migrant*in ist laut Definition also nicht schwer zu erreichen. Migrant*innen können in einigen Fällen aber aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, kultureller Vielfalt und Schwierigkeiten bei der Anerkennung beruflicher Fähigkeiten als "schwer erreichbar" angesehen werden.

Flüchtlinge und Asylsuchende

Bei der Definition eines Flüchtlings oder eines/r Asylbewerbers/in werden wir die Definition der Vereinten Nationen berücksichtigen. Flüchtlinge können als Menschen bezeichnet werden, "die sich aus Angst vor Verfolgung, Konflikt, allgemeiner Gewalt oder anderen Umständen, die die öffentliche Ordnung ernsthaft gestört haben außerhalb ihres Herkunftslandes befinden und daher internationalen Schutz benötigen" (Hochkommissariat der Vereinten Nationen für Flüchtlinge). Darüber hinaus sind Asylbewerber*innen nach Angaben des Flüchtlingsinstituts der Vereinten Nationen Menschen, die internationalen Schutz suchen und deren Asylanträge noch nicht von dem Land bearbeitet wurden, in das sie gereist sind. Wie von Amnesty International betont, "wird nicht jede/r Asylbewerber/in als Flüchtling anerkannt, sondern jeder Flüchtling ist zunächst ein/e Asylbewerber/in".

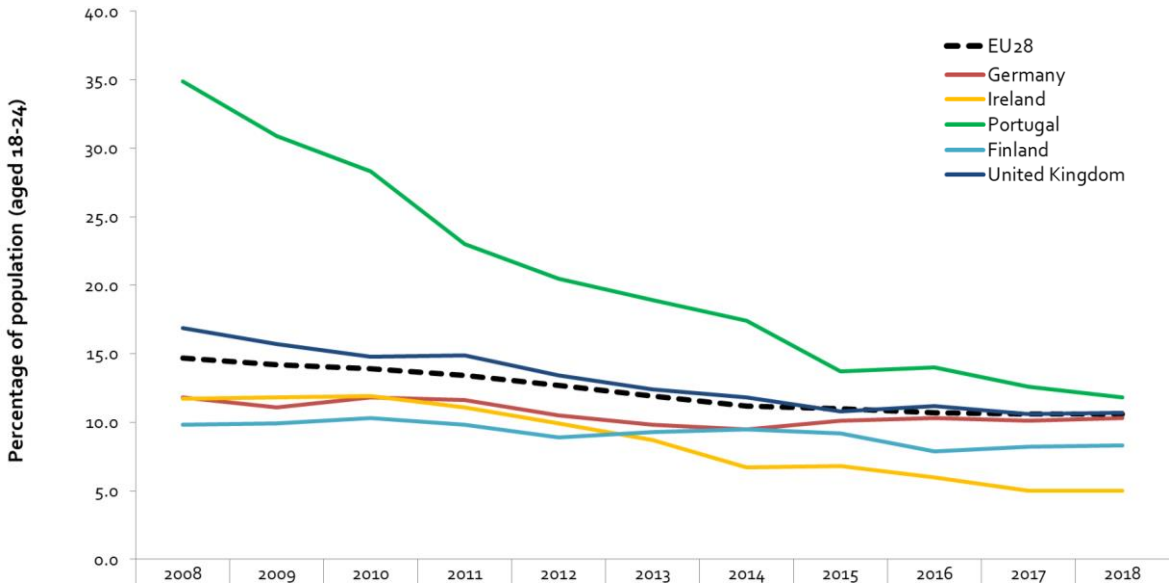
1.2. Evolutionäre Trends schwer erreichbarer Zielgruppen

Nachdem wir in diesem Bericht kurz die schwer erreichbaren Zielgruppen definiert haben, werden wir uns nun mit ihren wichtigsten statistischen Trends in den fünf europäischen Ländern befassen.

Schulabbrecher*innen

Gemäß der Definition von Eurostat (2019) wird der Indikator zur Messung der Schulabbrecher*innen (ESL) als Prozentsatz der Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren ausgedrückt, die höchstens die Sekundarstufe I abgeschlossen haben und nicht an einer weiteren Bildungsmaßnahme oder Ausbildung teilnehmen bezogen auf die Gesamtbevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren.

Grafik 1: Vorzeitige Absolvent*innen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union (%)



Quelle: Eurostat, eigene Ausarbeitung aus der Datenbank [edat_lfse_14]

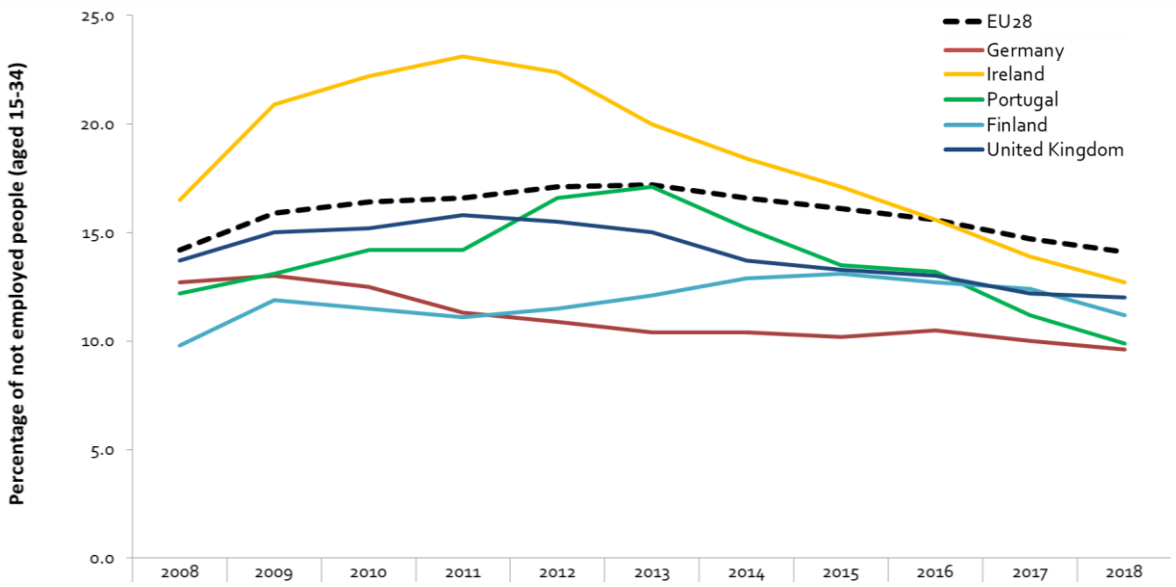
In den letzten zehn Jahren (2008-2018) wurde in den 28 EU- Ländern ein starker Rückgang der Frühabgängerquoten von 14,7% auf 10,6% beobachtet (Abbildung 1). Dennoch blieben im Jahr 2018 die Frühabgängerquoten in Portugal (11,8 %), Großbritannien (10,7 %) und Deutschland (10,3 %) sehr hoch, insbesondere im Vergleich zu den in Finnland (8,3 %) und Irland (5 %) beobachteten Quoten. Der Anteil der EU-28 am Schulabbruch sollte bis 2020 10% nicht überschreiten, was dem Ziel entspricht, das im strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung erreicht werden soll (Eurostat, 2018).

Nach einem aktuellen deutschen Berufsbildungsbericht (2019) sind Jugendliche mit geringerem Bildungsabschluss einem höheren Risiko von Arbeitslosigkeit und sogar Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt und verdienen im Durchschnitt deutlich weniger Geld als junge Menschen mit höherem Berufsabschluss. Im Hinblick auf andere Länder, die am ACCEnT-Projekt teilnehmen, wird die Bildungsqualität in Finnland als Schlüsselfaktor für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Lebensqualität der Menschen verstanden. Darüber hinaus ist der Abschluss der Sekundarschulbildung eine entscheidende Errungenschaft für die finnische Bildungspolitik. Im Gegensatz dazu gibt es in Portugal eine hohe Zahl von Schulabbrecher*innen, die aus verschiedenen Gründen, wie z.B. schlechten Lebensbedingungen, niedrigem Einkommen oder benachteiligtem familiären Hintergrund, die Schule frühzeitig verlassen mussten (DGERT, 2014).

Junge Menschen, die nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung sind (NEET)

Wie aus Grafik 2 ersichtlich, blieben die NEET-Raten in der Europäischen Union (EU-28-Länder) im letzten Jahrzehnt stabil (14,2% im Jahr 2008, 14,1% im Jahr 2018), unabhängig davon, dass sie aufgrund der Wirtschaftskrise im Jahr 2013 auf 17,2% gestiegen sind.

Grafik 2: Junge Menschen, die nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung sind in der Europäischen Union (%)



Quelle: Eurostat, eigene Ausarbeitung aus der Datenbank [edat_lfse_20]

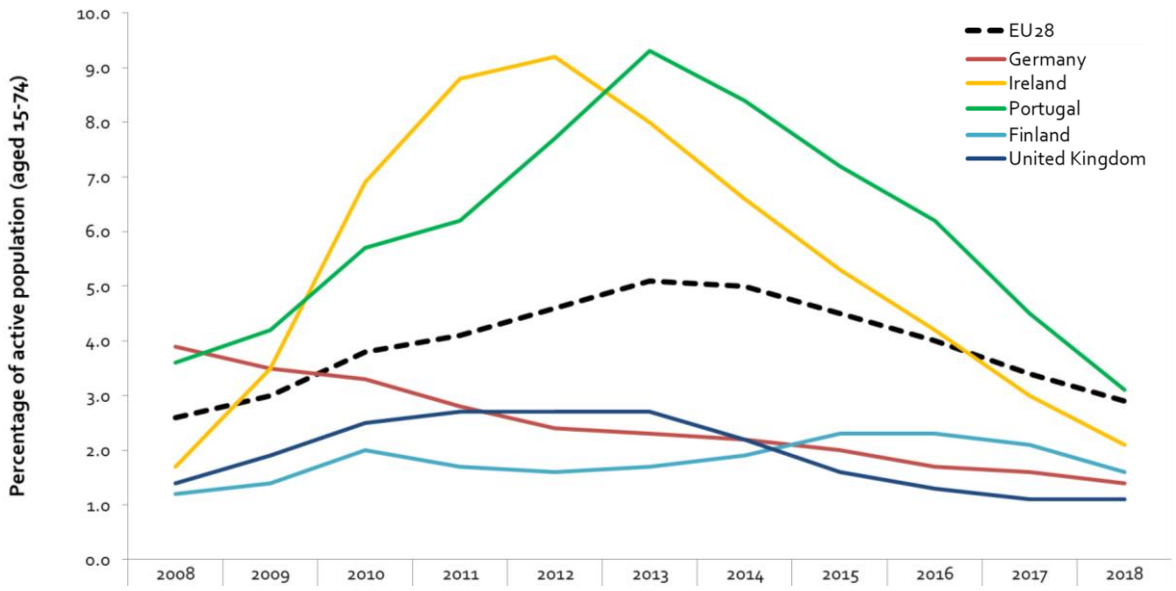
Von den untersuchten Ländern in Grafik 2 weist Irland die höchste NEET-Rate auf (12,7% im Jahr 2018), gefolgt von Großbritannien (12%) und Finnland (11,2%). Die niedrigsten NEET-Quoten wurden 2018 in Portugal (9,9%) und Deutschland (9,6%) beobachtet.

Wenn junge Menschen nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung sind, hat dieses Phänomen zwei Auswirkungen: Auf mikroökonomischer Ebene sind die NEETs eher von Armut, staatlicher und sozialer Ausgrenzung betroffen, während sie auf makroökonomischer Ebene einen erheblichen Verlust an freier Produktionskapazität und ungenutzten Sozialleistungen darstellen (Eurostat, 2018). Aus diesen Gründen ist es sehr wichtig, mehr darüber zu wissen, wer Gefahr läuft, NEET zu werden. Das Risiko, dass gering qualifizierte junge Menschen zu NEETs werden, ist dreimal höher als das Risiko von hoch qualifizierten jungen Menschen (Eurofound, 2012). Dies betrifft auch junge Einwanderer und Nachkommen von Einwanderern sowie Menschen mit Behinderungen und Gesundheitsproblemen (Silva, 2015).

Langzeitarbeitslose

Die Langzeitarbeitslosenquote wird in Grafik 3 analysiert und bezieht sich auf den Anteil der Langzeitarbeitslosen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren im Verhältnis zum Anteil der Erwerbsbevölkerung im gleichen Alter, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig oder arbeitslos sind.

Grafik 3: Langzeitarbeitslosigkeit in der Europäischen Union (%)



Quelle: Eurostat, eigene Ausarbeitung aus der Datenbank [une_ltu_a]

Wie aus Grafik 3 ersichtlich, waren Portugal (3,1%) und Irland (2,1%) im Jahr 2018, im Vergleich zu Finnland (1,6%), Deutschland (1,4%) und Großbritannien (1,1%), die beiden Länder mit den höchsten Langzeitarbeitslosenquoten. Irland ist somit das einzige untersuchte Land mit einer Langzeitarbeitslosenquote, die niedriger ist als die Quote in der EU-28 (2,9% im Jahr 2018). Das Risiko, Langzeitarbeitsloser zu werden, ist für Menschen mit so genannten beschäftigungshemmenden Merkmalen wie älter und geringqualifiziert zu sein hoch, die damit ein wesentliches Hindernis für die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt darstellen (Bundesagentur für Arbeit, 2017). Darüber hinaus scheint die Arbeitslosigkeit auch positiv mit arbeitslosen Eltern oder dem Leben in einer Alleinerziehendenfamilie zu korrelieren (Silva, 2015).

Auf breiterer Ebene ist auch festzustellen, dass Deutschland mit 3,4% die drittniedrigste allgemeine Arbeitslosenquote in der Europäischen Union aufweist (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Darüber hinaus hat Eurostat (2019) kürzlich geschätzt, dass bis Februar 2019 in der EU-28 16 Millionen Menschen arbeitslos waren. Im Vergleich zum Februar 2018 ist die

Arbeitslosigkeit in der EU-28 um 1,5 Millionen Menschen und in der Eurozone um 1,2 Millionen Menschen gesunken.

Migrant*innen

Die europäische Einwanderungspolitik ist bestrebt, die Integration von Einwander*innen in die Aufnahmegesellschaft zu fördern. In Tabelle 1 unten können wir nachweisen, dass Deutschland unter den fünf untersuchten europäischen Ländern das Land ist, das 2017 die höchste Zahl von Einwander*innen registriert hat (917,1 Tausend), gefolgt von Großbritannien (644,2 Tausend). Weitaus weniger Einwander*innen befinden sich in Irland (78,5 000), Finnland (31,8 000) und Portugal (36,6 000).

Tabelle 1: Anzahl der Einwander*innen in fünf Ländern der Europäischen Union (2017)

Land	Gesamtzahl der Migrant*innen	
	Tausend	*Pro 1 000 Einwohner*innen*
Deutschland	917.1	11.1
Großbritannien	644.2	9.8
Irland	78.5	16.3
Portugal	36.6	3.6
Finnland	31.8	5.8
EU28	-	4.7

Quelle: Eurostat, eigene Ausarbeitung aus der Datenbank [migr_imm1ctzand migr_pop1ctz]

Die fünf untersuchten europäischen Länder empfangen Einwander*innen mit mehrfacher Staatsbürgerschaft, die nach guten Arbeitsmöglichkeiten und besseren Lebensbedingungen suchen. Die Heterogenität der Migrant*innen ist in Deutschland, wo zum 1. Januar 2018 die türkische Bevölkerung die am stärksten vertretene Untergruppe war (Eurostat, 2019), groß. Damals waren die Pol*innen die häufigste Migrant*innengruppe in Großbritannien, aber auch die pakistanischen und bangladeschischen Menschen waren sehr wichtige Migrant*innengruppen. Zwischen Großbritannien und Irland besteht eine Art Austauschverbindung, dabei hat Irland hauptsächlich Migrant*innen aus Polen und Großbritannien aufgenommen. Was Portugal betrifft, so ist jeder 25. Einwohner ein/e Einwander/in, und die meisten ausländischen Bevölkerungsgruppen stammen aus portugiesischsprachigen Ländern wie Kap Verde und Brasilien. Schließlich waren Est*innen und Russ*innen die wichtigsten ausländischen Bevölkerungsgruppen, die seit dem 1. Januar 2018 in Finnland registriert sind. Nach Angaben des Europäischen Migrationsnetzwerks und des finnischen Einwanderungsdienstes (2018)

waren die Hauptgründe für die Abwanderung der ausländischen Bevölkerung in das Land Familie, Beschäftigung, Ausbildung und internationaler Schutz.

Flüchtlinge und Asylsuchende

Nach den verfügbaren Daten des Hochkommissars der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR, 2019) in Tabelle 2 sind Deutschland und Großbritannien, im Vergleich zu den anderen untersuchten EU-Mitgliedstaaten, die europäischen Länder mit den höchsten Flüchtlingszahlen (1.063.837 bzw. 126.720). Darüber hinaus wurden im Dezember 2018 in Deutschland 456.000 arbeitsuchende Flüchtlinge registriert, darunter fast 175.000 Arbeitslose (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Dies ist eine ganz andere Realität als in Ländern wie Finnland (22.295), Irland (6.041) und Portugal (2.136), wo diese schwer erreichbare Zielgruppe 2018 viel weniger verbreitet war.

Tabelle 2: Anzahl der Flüchtlinge und Asylbewerber*innen in fünf Ländern der Europäischen Union (2018)

Asyl-/Aufenthalts-land	Flüchtlinge	Asylbewerber*innen
Deutschland	1,063,837	369,284
Großbritannien	126,720	45,244
Finnland	22,295	3,290
Irland	6,041	7,196
Portugal	2,136	85

Quelle: eigene Ausarbeitung von UNHCR/Regierungen (2019)

Deutschland und Großbritannien sind auch die beiden untersuchten europäischen Länder, in denen mehr Asylbewerber*innen Schutz suchen (369.284 bzw. 45.244 im Jahr 2018), gefolgt von Irland (7.196), Finnland (3.290) und Portugal (85). Darüber hinaus haben Bürger*innen aus 147 Ländern im vierten Quartal 2018 in der Europäischen Union zum ersten Mal Asyl beantragt, wobei Syrer*innen, Afghan*innen und Iraker*innen die drei Hauptgruppen der Asylsuchenden sind (Eurostat, 2018).

2. Aktueller Stand der Berufsberatung von schwer erreichbaren Zielgruppen in fünf europäischen Ländern

Die europäische Wirtschaftskrise hat die Unternehmen hart getroffen, das Risiko der Ausgrenzung für viele Menschen erhöht und zur Instabilität bei der Beschäftigung geführt. Von

der Finanzkrise waren vor allem junge Menschen betroffen, deren Karrierechancen gefährdet waren.

Als Reaktion auf das Phänomen der Arbeitslosigkeit innerhalb verschiedener Zielgruppen haben die europäischen Länder versucht, mehrere Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsstrategien zu entwickeln. Berufsberatung und Coaching haben in diesen nationalen Strategien zunehmend eine zentrale Rolle gespielt, da sie bei der Entwicklung geeigneter Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für erfolgreiche Karrierewege erforderlich sind, wirksam sind. Obwohl sie sich auf den Einzelnen konzentriert, hat die Beratung auf gesellschaftlicher Ebene einen größeren Nutzen. Durch ihre Flexibilität können Beratung und Coaching dem/r Einzelnen helfen, sich seiner/ihrer Ziele bewusst zu werden und ihm/ihr ein besseres Verständnis für seinen/ihren Trainingsbedarf und seine/ihre Karriereaussichten zu vermitteln. Diese Prozesse können in Unternehmen, Gemeinden oder Schulen durchgeführt werden, mit dem Ziel, die Lernergebnisse, die Wissensvermittlung, die Produktivität und die Innovation zu verbessern. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Berufsberatung und Coaching letztlich dazu dienen sollen, Menschen und Organisationen bei der Anpassung an atypische sozioökonomische Bedingungen zu unterstützen (Cedefop, 2015).

Innerhalb eines sehr breiten Spektrums von Karrieredienstleistungen kann die Spezialisierung der Karriereberatung als ein zweiseitiger, unparteiischer und flexibler Prozess beschrieben werden. Sie reagiert auf die Bedürfnisse der Kunden*innen und ihren Veränderungswunsch, indem sie sie bei Entscheidungsprozessen unterstützt und zu mehr Eigeninitiative ermutigt (Prometheus, 2016). Es ist dringend notwendig, die Praxis der Berufsberatung zu kontextualisieren, damit sie als Mehrwert für den/die Einzelne/n und die Gesellschaft als Ganzes verstanden werden kann. Es ist daher unerlässlich, die positiven Auswirkungen der Berufsberatung auf die am stärksten benachteiligte Bevölkerungsgruppe zu berücksichtigen. Im Folgenden geht es um den aktuellen Stand der Berufsberatung in den Rollen der Beratungspraktiker*innen mit den oben genannten schwer erreichbaren Zielgruppen und darüber hinaus in den ACCEnT-Partnerländern.

2.1. Finnland

Eines der Ziele von Beratungspraktiker*innen in Finnland ist es, Einzelpersonen dabei zu unterstützen, Entscheidungen über ihr Karrieremanagement zu treffen. Laut dem nationalen Euroguidance Centre (2019) hat “jeder in Finnland Anspruch auf Beratungs- und Betreuungsdienste, unabhängig davon, ob er studiert, arbeitet, arbeitslos oder außerhalb des

Arbeitsmarktes ist". Wie in anderen europäischen Ländern beobachtet, liegt die Hauptverantwortung für diese Dienste bei öffentlichen Einrichtungen (Regierungsverwaltung und Kommunen), die für Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramme zuständig sind. Die Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen sind die beiden Einheiten, die hauptsächlich für die Betreuung und Beratung von Studierenden und Jugendlichen zuständig sind, während sich die Arbeitsverwaltungen in erster Linie an diejenigen richten, die eine Berufsberatung benötigen, insbesondere an Arbeitslose.

Finnland hat ein starkes, kohärentes und ganzheitliches lebenslanges Beratungssystem entwickelt, das sicherstellt, dass die Beratung für alle Menschen leicht zugänglich ist und ihren Bedürfnissen entsprechend angeboten wird. Diese nationale Strategie für lebenslange Beratung legt die Ziele für eine kooperative lebenslange Beratung fest. Darüber hinaus strebt die finnische Strategie einen gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen, Fähigkeiten im Bereich des Karrieremanagements, Kompetenzen von Beratern, Qualitätssicherung und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Bereichen der Gesellschaft an (Euroguidance Finland, 2018).

2.2. Deutschland

Das deutsche Beratungssystem bietet allen Bürger*innen in jeder Lebensphase Zugang zu Bildungs- und Berufsberatungsdiensten. Die Berufsberatung basiert traditionell auf der Unterscheidung zwischen Bildungsberatung und Berufsberatung innerhalb des Berufsbildungs- und Beschäftigungssektors. Die Struktur des Beratungsangebots spiegelt sich in den deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystemen wider, die eine gemeinsame Verantwortung von Bund, Ländern und Kommunen haben und eine wichtige Rolle bei der Beratung über ihre Volkshochschulen spielen.

Die Bundesagentur für Arbeit (auch bekannt als BA) besteht aus mehr als 150 lokalen Arbeitsagenturen und Berufsinformationszentren und ist ein wichtiger Akteur bei der Berufsberatung. Darüber hinaus sind die Bildungseinrichtungen für die Beratung an Schulen zuständig, die während des gesamten Lernprozesses der Schüler angeboten wird. In Deutschland wird die lebenslange Beratung daher als grundlegend im Sinne des Paradigmas des lebenslangen Lernens angesehen (Euroguidance Germany, 2018).

Deutsche Anbieter*innen öffentlicher Dienste, Wohlfahrtsverbände und Kommunen (über ihre Sozialämter) bieten vom Bundesamt finanzierte Berufsberatungs-, Arbeits- und Ausbildungsangebote an. Die in den Arbeitsämtern angewandten Beratungsmethoden umfassen Programme und Dienstleistungen wie individuelle Beratung vor Ort, um die Bedürfnisse der

Kunden*innen zu verstehen, weitere Strategien festzulegen und Unterstützung oder Krisenintervention zu leisten, wenn die Fälle sofortige Hilfe erfordern (European Network on Youth Employment, 2010).

2.3. Irland

Die Arbeit in den Karrierediensten in Irland erfordert eine sorgfältige Berücksichtigung der sozialen Zusammenhänge, der Bildungsabschlüsse und der Arbeitsplatzanforderungen. Adult Educational Guidance Services (AEGS) sind die öffentliche Antwort, die Berufsberatung direkt an schwer erreichbare Gruppen anbietet. AEGS werden von 16 irischen Bildungseinrichtungen verwaltet, die Beratungs- und Informationsdienste zur allgemeinen und beruflichen Bildung fördern und Einzel- und Gruppenberatungen für Personen über 16 Jahre anbieten, die sich außerhalb des formalen Bildungssystems befinden und zur allgemeinen und beruflichen Bildung zurückkehren möchten. Diese Dienste sollen jungen Menschen, Studenten und Erwachsenen helfen, sich der Möglichkeiten bewusst zu werden und fundiertere Entscheidungen über Bildungsmöglichkeiten und Karrieremöglichkeiten zu treffen. Es ist daher ein Ziel, die Verfügbarkeit von integrativer Bildungsberatung, Beratung und Coaching für Erwachsene in allen Phasen ihres beruflichen Lebenszyklus sicherzustellen. Die angebotenen Dienstleistungen sind kostenlos und richten sich insbesondere an gefährdete Gruppen, deren Bedürfnisse besondere Aufmerksamkeit erfordern könnten.

Berufsberatung und Coaching in Irland werden auf nationaler Ebene durch eine Vielzahl von privaten und staatlich finanzierten Einrichtungen angeboten. Lebenslange Beratungsdienste werden in der Tat nicht nur innerhalb des Bildungs- und Ausbildungssektors, sondern auch innerhalb des Arbeitsmarktes angeboten, was von Praktikern Ansätze erfordert, die auf die Zielgruppe ihrer Kunden*innen zugeschnitten sind. Das National Centre for Guidance in Education übernimmt die Verantwortung für die Unterstützung und Entwicklung der Beratungspraxis in Irland und beherbergt auch das nationale Euroguidance Centre. Laut dem Irish Euroguidance Center bieten "Informations- und Beratungsdienste im Bereich der Weiterbildung und Ausbildung unparteiische Karriere- und Bildungsinformationen, persönliche Beratung und Gruppenberatung, die den Menschen helfen, fundierte Bildungs-, Berufs- und Lebensentscheidungen zu treffen".

2.4. Portugal

Wie vom nationalen Euroguidance Center (2018) klar umrissen:

> "Berufsberatung hat in Portugal eine lange Tradition, die bis in die ersten Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts zurückreicht. Derzeit werden Beratungsdienste von vielen Akteuren in den verschiedensten Kontexten über die gesamte Lebensdauer der Kunden angeboten. Die Beratungs- und Betreuungsdienste werden hauptsächlich unter der Verantwortung des Bildungsministeriums und des Ministeriums für Beschäftigung, Solidarität und soziale Angelegenheiten organisiert".

Darüber hinaus ist es in Portugal möglich, unentgeltlich öffentliche Berufsberatungsaktivitäten mit Personen durchzuführen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Auf diese Weise wird der Beratungsprozess als Chance gesehen, Lebenswege zu überdenken und zukünftige Karrieremöglichkeiten neu auszurichten. So gibt es beispielsweise psychologische und beratende Dienste in Schulen, Qualifizierungszentren, öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Karrierezentren an Universitäten usw., die systematische und ergänzende Antworten bieten, die an das Profil ihrer Nutzer und die Bedürfnisse jeder Zielgruppe in Portugal angepasst sind.

2.5. Großbritannien

England, Nordirland, Schottland und Wales sind die vier Mitgliedsstaaten Großbritanniens, die ihre eigenen Systeme von Karrierediensten aufgebaut haben. In England gibt es ein Leitsystem, das sich von den Systemen in Schottland, Wales und Nordirland unterscheidet.

Karrieredienste für junge Menschen in England werden von Schulen angeboten, die für die Information, Beratung und Betreuung ihrer Schüler*innen verantwortlich sind. Darüber hinaus bieten die National Careers Services Beratung in den Bereichen Lernen, Ausbildung und Beschäftigung für Erwachsene.

Die Karrieredienste in Schottland (Careers Scotland), Wales (Careers Wales/Gyrfa Cymru) und Nordirland (Careers Service Northern Ireland) werden ebenfalls von privaten oder gemeinnützigen Organisationen angeboten, die direkte Mittel von den Zentralregierungen dieser drei Länder erhalten. Jugendkarrieredienste werden an Schulen von privaten Einrichtungen durchgeführt, die junge Menschen unterstützen, wenn sie von der Schule in den Arbeitsmarkt wechseln oder einen beruflichen Wechsel anstreben. Auch Erwachsene werden von Karrierediensten betreut, die es ihnen ermöglichen, sich für die Arbeitsplätze der Zukunft

umzuschulen und sicherzustellen, dass der Beratungsprozess ihr ganzes Leben lang zugänglich ist.

Wie vom nationalen Euroguidance Center (2018) erwähnt:

> “Im Jahr 2017 legte die neue Karrierestrategie der britischen Regierung ihre Ambitionen dar und plante, die Qualität und Quantität der Karrieremöglichkeiten für alle Altersgruppen zu erweitern. Sie hob die Unterstützung hochwertiger Karrieren, einer erstklassigen technischen Ausbildung und qualitativ hochwertiger Arbeitsmarktinformationen als Schlüsselbereiche für Investitionen hervor und betont die entscheidende Rolle von Regierung, Arbeitgebern, Karrierediensten, lokalen Behörden und anderen Akteuren".

3. Situation und Trainingsbedarf von Karriereberater*innen und Beratungspraktiker*innen, in fünf europäischen Ländern, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen zusammenarbeiten

3.1. Methodischer Überblick über die empirische Forschung

Die im Rahmen des ACCEnT-Projekts entwickelte empirische Forschung umfasste den Einsatz quantitativer und qualitativer Methoden. Jeder/e Projektpartner/in aus Finnland, Deutschland, Irland, Portugal und Großbritannien wandte beide Methoden an, während er/sie die Studie zwei Monate lang auf nationaler Ebene durchführte. Diese Forschung zielte darauf ab, die aktuelle Situation von Berater*innen zu verstehen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen in diesen fünf europäischen Ländern zusammenarbeiten, sowie ihre wichtigsten Bedürfnisse in Bezug auf Bildung und Ausbildung zu identifizieren und besser zu verstehen. Um diese Ziele zu erreichen, wurden zwei komplementäre Datenerfassungstechniken entwickelt und in alle fünf Sprachen übersetzt: eine Online-Umfrage, die auf dem ILIAS Learning Management System gestartet wurde, sowie semi-strukturierte Interviews und verwandte Materialien (ein Interviewleitfaden, eine Einverständniserklärung und andere Richtlinien), um den Identitätsschutz der Teilnehmer*innen und die Anonymität ihrer Antworten zu gewährleisten.

Die quantitativen Daten wurden im Februar 2019 über die ILIAS-Plattform erhoben, gefolgt von der Erfassung, Audioaufzeichnung und teilweisen Transkription der qualitativen Daten, die im März 2019 entweder persönlich, telefonisch oder über Skype erhoben wurden. Alle Daten wurden später von jedem/r Partner/in einer länderspezifischen Analyse unterzogen, und dann wurden alle fünf nationalen Berichte in diesen Bericht integriert, um unser Wissen über die aktuelle

Situation und die Bedürfnisse der europäischen Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen zusammenarbeiten, zu erweitern.

In diesem Kapitel des Berichts werden wir die kombinierten Ergebnisse der empirischen Forschung vorstellen, die im Rahmen der ACCEnT-Partnerschaft durchgeführt wurde, nachdem wir ihre wesentlichen Einschränkungen skizziert haben. Bei der Interpretation der Forschungsergebnisse ist der geringe Stichprobenumfang der durchgeführten Studie zu berücksichtigen. Obwohl die Studie nicht repräsentativ für die Population von Beratungspraktiker*innen in den fünf europäischen Ländern ist, in denen die Forschung durchgeführt wurde, ist es dennoch sehr nützlich, ein Verständnis für ihre berufliche Situation, ihren Bildungs- und Ausbildungsbedarf zu gewinnen. Darüber hinaus erweisen sich diese Ergebnisse als valider Beitrag für den Online-Trainingskurs ACCEnT, der darauf ausgerichtet ist, den Bildungsbedarf von Beratungspraktiker*innen zu decken, die Menschen helfen, die Gefahr laufen, langzeitarbeitslos oder sozial ausgegrenzt zu bleiben.

3.2. Wer sind sie? Analyse des persönlichen, schulischen und beruflichen Hintergrunds von Beratungspraktiker*innen und Identifizierung der Merkmale ihrer Kunden*innen

Beratungspraktiker*innen, die an der ACCEnT-Forschung teilgenommen haben, wurden gebeten, eine Online-Umfrage auszufüllen, einige von ihnen wurden auch zu einem Interview eingeladen.

Tabelle 3: Stichprobengröße der Beratungspraktiker*innen, die an der ACCEnT-Forschung teilgenommen haben, pro Land (Anzahl und %)

Land	Befragte		Interviewte	
	n	%	n	%
Deutschland	11	13.1	4	21.1
Portugal	13	15.5	4	21.1
Großbritannien	14	16.7	4	21.1
Irland	26	31.0	4	21.1
Finnland	20	23.8	3	15.6
Gesamt	**84**	**100.0**	**19**	**100.0**

Wie aus Tabelle 3 ersichtlich, wurden 84 Berufsberater*innen in Deutschland, Portugal, Großbritannien, Irland und Finnland online, sowie 19 Berufsberater*innen in einem persönlichen

Interview befragt. Obwohl einige der 84 Teilnehmer*innen der Umfrage vor der Beantwortung aller Fragen abgebrochen haben, haben die meisten von ihnen dies zu einem späteren Zeitpunkt im Datenerhebungsprozess getan und gelten somit immer noch als Teil der Forschungsstichprobe. Ein höherer Prozentsatz der an der ACCEnT-Umfrage teilnehmenden Berater*innen ist in Irland (31%) und Finnland (23,8%) zu beobachten, verglichen mit denen aus Großbritannien (16,7%), Portugal (15,5%) und Deutschland (13,1%). Ausgewogener ist die nationale Verteilung der an dem qualitativen Teil der Studie beteiligten Personen, wenn man bedenkt, dass in allen Ländern außer Finnland, wo drei Interviews durchgeführt wurden, vier Berater*innen befragt wurden.

Eigenschaften der Fachleute

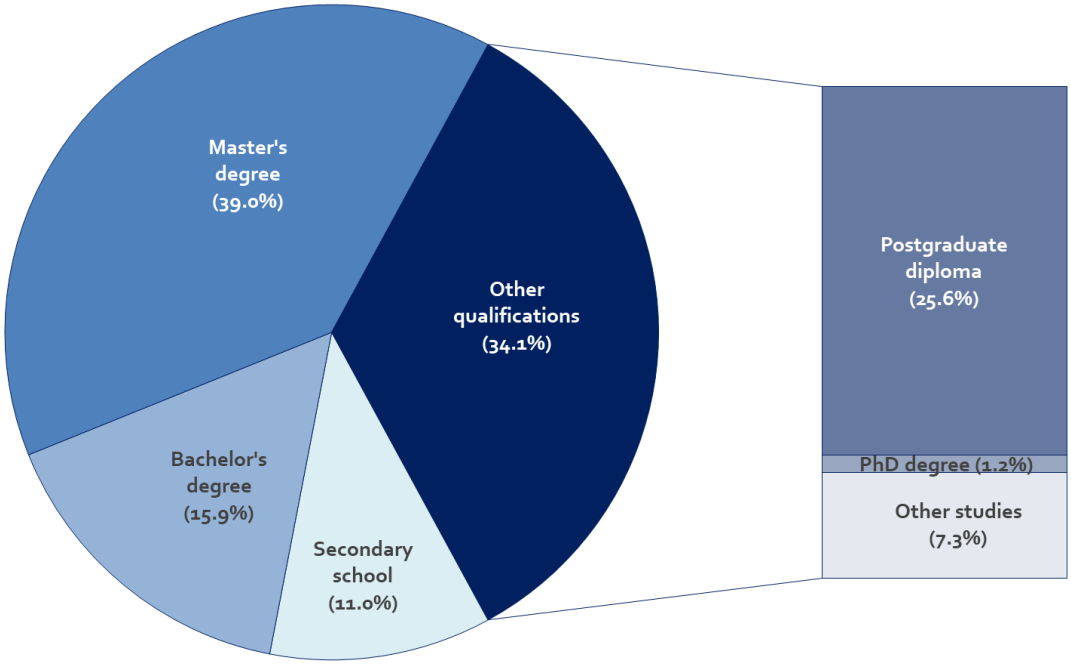
Die meisten der in den fünf europäischen Ländern befragten Berater*innen waren Frauen (77%), wobei sich nur 19% der Befragten als männlich bezeichneten und 4% entschieden, ihr Geschlecht nicht anzugeben. Was die Altersgruppen der ACCEnT-Umfrage betrifft, so waren 36,9% von ihnen zwischen 41-50 Jahre alt und 35,7% von ihnen zwischen 20-40 Jahre alt, während 27,4% von ihnen 50 Jahre oder älter waren.

Beim Vergleich der Länder ist zu beachten, dass die befragten Beratungspraktiker*innen in Großbritannien, die über 50 Jahre alt sind, 42,8% der nationalen Stichprobe ausmachen. Im Gegensatz zu den älteren Beratungsprofis in Großbritannien befanden sich die jüngeren Befragten (im Alter von 20-40 Jahren) in Portugal und Deutschland (69,2% bzw. 54,5% der Befragten aus den nationalen Stichproben). Schließlich erklärte die Mehrheit der befragten irischen (50%) und finnischen (45%) Beratungspraktiker*innen, dass sie zwischen 41 und 50 Jahren alt seien, was verdeutlicht, wie unterschiedlich das Alter dieser Art von Experten in der Partnerschaft ist.

Qualifikationen und Berufsausbildung

Die in Grafik 4 dargestellten Umfrageergebnisse zeigen auch, dass die Mehrheit der Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen in den fünf europäischen Ländern arbeiten, einen Master-Abschluss (39%) in einer Vielzahl von Fächern und Bereichen wie unter anderem Beratung und Orientierung, Bildungsberatung, Kulturwissenschaften, Pädagogik und Sozialpädagogik haben.

Grafik 4: Bildungsniveau der Beratungspraktiker*innen (%)



34,1% der Befragten gaben an, über eine andere Art von Qualifikationen zu verfügen, die sich hauptsächlich auf Postgraduiertendiplome (spezialisiert auf Beratung, Karriere- und Bildungsberatung usw.) und andere Studienabschlüsse (Schwerpunkt kognitive Verhaltenstherapie) beziehen. Die übrigen Beratungspraktiker*innen erklärten, einen Bachelor-Abschluss (15,9%) oder eine Sekundarausbildung (11%) zu haben.

Bei der Analyse des Bildungsniveaus der Befragten nach Ländern lässt sich feststellen, dass die deutsche Stichprobe hauptsächlich aus Praktiker*innen mit einem Master-Abschluss besteht (81,8% der nationalen Stichprobe). In Portugal gibt es einen gleichwertigen Anteil von Praktiker*innen, die entweder einen Master- (38,5%) oder einen Bachelor-Abschluss (38,5%) besitzen. Im Gegensatz dazu erklärte die Mehrheit der befragten Beratungspraktiker*innen in Großbritannien und in Irland, andere Qualifikationen zu besitzen (78,7 % bzw. 54,2 %), die hauptsächlich mit Diplomen für postgraduale Beratung zusammenhängen. Schließlich gaben 40% der befragten finnischen Praktiker*innen an, dass sie den niedrigsten Bildungsstand unter den Partner*innen und nicht mehr als einen Sekundarschulabschluss haben. Das bedeutet, dass die Befragten aus Finnland nicht nur Beratungs- und Betreuungsfachleute waren, sondern auch Laien mit geringerem Bildungshintergrund, die erklärten, dass sie praktizieren, ohne eine spezielle Ausbildung oder aber eine sehr geringe Ausbildung als Guides/Betreuer zu haben.

Was die Berufsausbildung betrifft (siehe Tabelle 4), so haben die Befragten auch eine enorme Vielfalt an fachspezifischen, on-the-job- und zertifizierten Kursen angegeben.

Tabelle 4: Schulungen, Kurse oder Seminare, die von Beratungspraktikern*innen besucht werden.

Fach-spezifi-sches Training	**Kompetenzen**	• Gewaltfreie Kommunikation und Beratung • Sucht- und kundenorientierte Beratung • Persönlicher Rat, Erwachsenen- und Karriereberatung
	Fähigkeiten	• Betreuung, Beratung und Vermittlung von pädagogischen Fähigkeiten • Kreative Moderation- und Mediationsfähigkeiten • Zwischenmenschliche Fähigkeiten (befähigende Interaktion) • Interviewfähigkeiten (motivierendes Interview) • Verhandlungsfähigkeiten und Gruppenarbeitsstrategien
	Fachgebiete	• Anwaltschaft und Bürgerinformation • Gleichstellung der Geschlechter und Männerfragen • Regionalentwicklung und Sozialdiagnose • Gleichstellung, Vielfalt und sozialer Dialog • Menschen, die von sozialem Rückzug und Ausgrenzung bedroht sind • Integration von Einwander*innen und Sensibilisierung von Flüchtlingen • Gefährdete Jugendliche (NEETs) und Legasthenie-bewusstsein • Psychische Gesundheitsprobleme und Selbstmordintervention • Konfliktmanagement und -lösung • Personalmanagement (Einstellung und Auswahl, Arbeitsrecht)
	Ansätze	• Drama und stärkende Fotografie • Narrativer Ansatz für Beratungsmaßnahmen • Psychometrische Tests und lösungsorientierte Methoden • Kompetenzorientierte Qualifizierung, Lehrprinzipien und Bewertung • Men´s Shed Information und systemische Beratung • Arbeitspsychologie, Freiwilligen- und Sozialarbeit • Familientherapie und kognitive Verhaltenstherapie (CBT)
Training am Arbeits-paltz	**Kompetenzaufbau**	• Kenntnisse über Berufsbilder und den Arbeitsmarkt • Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen und Beschäftigungsförderung • Beratung im Jobcenter und Qualifizierungszentrum • Anleitung, Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen in Qualifizierungszentren
	Professionalisierung	• Stewards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz • Praktiker für Neuro-Linguistische Programmierung (NLP) • Abenteuer-, Theaterpädagogik und multikulturelle Dozenten
Zertifi-zierte Schu-lungen	**Erwachsenenbildung und -training**	• Organisiert von den nationalen Agenturen für Beschäftigung, Qualifizierung und Berufsbildung
	Beratung und Betreuung	• Organisiert von den Industrie- und Handelskammern, nationalen Beraterinstituten und nationalen Zentren für Bildungsberatung • Fokussiert auf Information, Empfehlung, Beratung, psychische Gesundheit und Behinderung von Jugendlichen
	Coaching	• Fokussiert auf Personal-, Business- und Karrierecoaching, Coachingmethoden und Coaching für soziale Interventionen

Die durchgeführten Interviews haben auch gezeigt, dass Beratungspraktiker*innen Weiterbildung in verschiedenen Bereichen suchen (Tabelle 5) und diese für ihre tägliche Arbeit mit schwer erreichbaren Zielgruppen nützlich finden.

Tabelle 5: Zeugnisse über Trainingskurse oder Seminare, die von Beratungspraktiker*innen besucht werden

Deutsch-land	• "Hat wiederholt Aus- und Fortbildungen wie z.B. zu **Konversationsfähigkeiten** und **interkulturellen Kompetenzen** durchgeführt. Seit 1992 im Beruf und seitdem jedes Jahr weiterführende Trainingskurse absolviert (wenn möglich für den Arbeitgeber)."
Portugal	• "Ja, das Training wird vom Hochkommissar für **Migration** durchgeführt."
Groß-britannien	• "Wir haben 5 CPD [Continuing Professional Development] Möglichkeiten pro Jahr, bei denen wir uns treffen, Informationen austauschen und Gastredner haben. Ein großer Teil des Nutzens ist das **Netzwerken**, so dass ich die **Fachgebiete der Menschen** kennenlernen und zu ihnen gehen kann, wenn ich mit etwas nicht weiterkomme."

Irland	• "**Kognitive Verhaltenstherapie** – klassenbasiert."
Finnland	• "Im Moment nehme ich an einer Schulung zu **narrativen Methoden** als sichere Bildungsumgebung und Kommunalbauer an einer Fachhochschule teil. • Ich habe eine **spezielle berufliche Qualifikation in den Kulturwissenschaften der finnischen** und **Roma-Minderheiten** erworben. Ich habe auch **befähigende Fotografie** und **Phänomen-basiertes Lernen** studiert."

Institutionelles und berufliches Profil

Was die Berufsbezeichnungen der befragten Beratungspraktiker*innen betrifft, so zeigt Tabelle 6 die enorme Vielfalt der Berufsbezeichnungen, die unter die Kategorie "Beratungspraktiker*innen" fallen.

Tabelle 6: Berufsbezeichnungen von Beratungspraktiker*innen

Deutschland	Portugal	Großbritannien	Irland	Finnland
• Business coach • Karriere- und Jobberater*in • Ökumenische*r Arbeitslosen-berater*in • Bildungs- und Berufsberater*in • Berufs- und Lebensberater*in • Sozialpädagog*in • Staatlich geprüfte/r Betriebswirt*in	• Animateur für Arbeitsmarkt-integration • Psycholog*in • Leitender Fachmann für Arbeitsmarktintegration • Sozialarbeiter*in und Familientherapeut*in • Fachkraft für Erwachsenenbildung und -training • Spezialist*in für Sozial- und Solidarwirtschaft • Techniker*in in der Sozialpädagogik • Techniker*in in der Beratung, Anerkennung, Validierung, und Zertifizierung von Kompetenzen • Delegierte/r des Trainingszentrums	• Karriereratgeber • Karriereberater • Karriere-, Bildungs-, Informations-, Beratungs- und Orientierungs-beauftragte*r • Beschäftigungs-berater*in • Beschäftigungs-koordinator*in	• Berater*in für die Erwachsenenbildung • Berater*in und Koordinator*in für die Erwachsenenbildung • Berater*in für Erwachsenenbildung • Weiterbildungs- und Trainingsberater*in • Beratungscoach und Koordinator • Berater*in	• Bäcker • Karriereratgeber*in • Betriebsratsvorsitz-ende*r, Gesund-heits- und Sicherheitsbeauf-tragte*r • Produzent*in von Bildungsinhalten • Bildungsplaner*in • Experte*in • Dozent*in • Offizier*in • Regionalsekretär*in • Lagerarbeiter

Wenn die Berufsbezeichnungen in der Partnerschaft verglichen werden, scheinen irische, britische und deutsche Beratungspraktiker*innen klar definierte Berufsbezeichnungen zu haben, die stärker auf die formale Anerkennung des Berufsberatungs-, Beratungs- und Coaching-Berufs ausgerichtet sind als andere Länder wie Portugal und Finnland. In den beiden letztgenannten Ländern verwenden die meisten Befragten nur einen kleinen Teil ihrer Arbeitszeit für Beratungs- und/oder Coachingaktivitäten, während sie hauptsächlich als Psychologen*innen, Sozialarbeiter*innen, auf Beratung, Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von

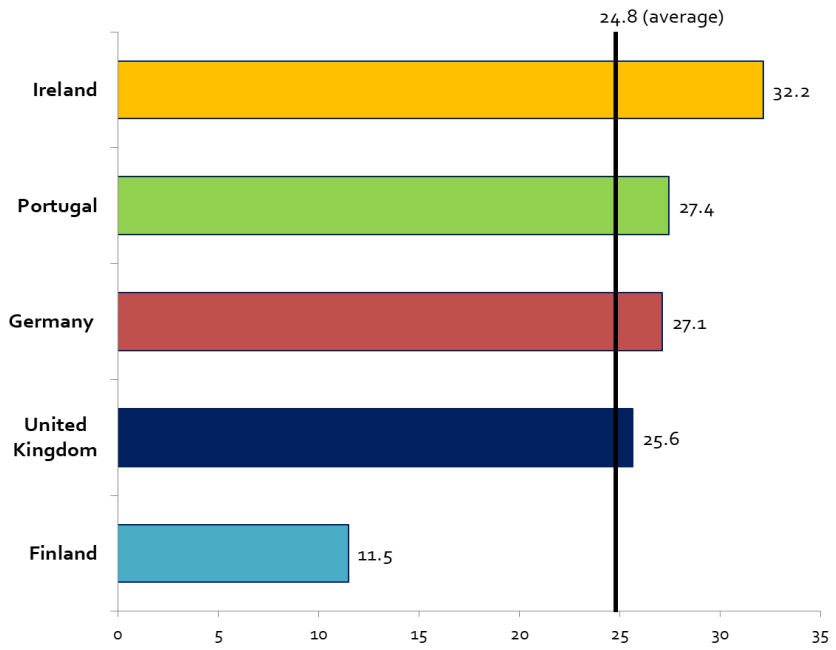
Kompetenzen spezialisierte Techniker*innen, Produzenten und Planer*innen von Bildungsinhalten, Chefstewards, Lagerarbeiter*innen, Bäcker*innen usw. arbeiten.

Die Stichprobenheterogenität bleibt sichtbar in Bezug auf die Art der Organisationen, in denen Beratungspraktiker*innen arbeiten, die an der ACCEnT-Projektarbeit teilnehmen, von kirchlichen und privaten Institutionen in Deutschland über Berufsbildungszentren, öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen und gemeinnützige Organisationen in Portugal, Informations-, Beratungs- und Orientierungsstellen in Großbritannien, bis hin zu Erwachsenenbildungsberatungsstellen in Irland sowie Bildungseinrichtungen, Gewerkschaftsbüros und Lebensmitteleinrichtungen in Finnland reicht. Unsere Forschungsstichprobe zeigt, dass Berufsberatung und Coaching professionelle Praktiken sind, die in völlig unterschiedlichen Institutionen in den fünf untersuchten europäischen Ländern umgesetzt werden.

Zusammenarbeit und Karriereentwicklung von schwer erreichbaren Zielgruppen

Grafik 5 unten zeigt, dass unser Stichproben-Beispiel durchschnittlich 24,8 Stunden pro Woche in der Karriereberatung arbeitet.

Grafik 5: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Berufsberatung, Beratung und Coaching mit schwer erreichbaren Zielgruppen, pro Land

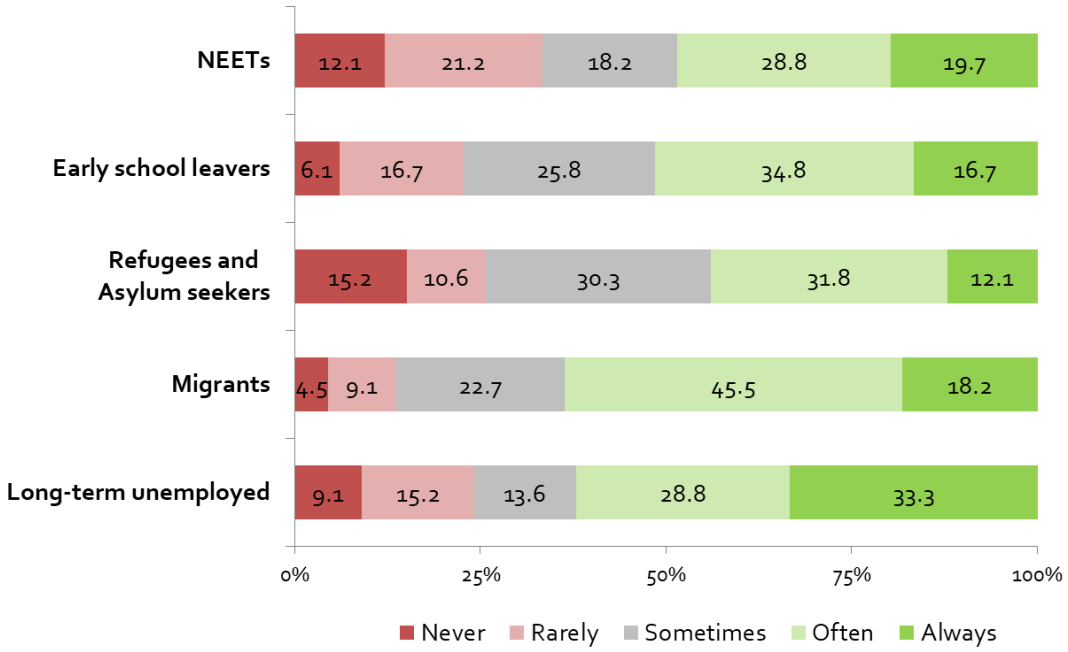


Abgesehen von den befragten Berater*innen in Finnland (11,5 Stunden) meldeten alle übrigen Praktiker*innen mehr als den Durchschnitt der Arbeitsstunden mit schwer erreichbaren Zielgruppen in Irland (32,2 Stunden), Portugal (27,4 Stunden) und Deutschland (27,1 Stunden)

zu arbeiten. Daraus lässt sich schließen, dass Berater*innen, anstatt ausschließlich in diesem Bereich zu arbeiten, ihre Rolle in Teilzeit ausüben und gleichzeitig andere berufliche Aktivitäten entwickeln.

Was die Frequenz betrifft, mit der die befragten Berater*innen mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten, so deuten die gesammelten Daten darauf hin, dass die meisten von ihnen dies sehr häufig tun (Grafik 6). Betrachtet man jede Zielgruppe einzeln, so arbeiten diese Praktizierenden in fünf europäischen Ländern häufiger mit Migrant*innen (63,7% arbeiten entweder "immer" oder "oft" mit ihnen) und Langzeitarbeitslosen (62,1%), gefolgt von Schulabgänger*innen (51,5%) und NEETs (48,5%). Die am wenigsten erreichbaren Zielgruppen, mit denen Beratungspraktiker*innen den geringsten beruflichen Kontakt hatten, sind Flüchtlinge und Asylbewerber*innen: 25,8% der Befragten haben entweder "selten" oder "nie" mit diesen gefährdeten Menschen zusammengearbeitet.

Grafik 6: Häufigkeit, die Beratungspraktiker*innen angeben, mit schwer erreichbaren Zielgruppen zu arbeiten (%)



Merkmale der Kunden*innen

Was das Geschlecht der Bevölkerungsgruppe betrifft, mit der Beratungspraktiker*innen am meisten zusammenarbeiten, so scheint es ein Gleichgewicht zwischen weiblichen (45,5%) und männlichen (43,9%) Kunden zu geben, wie es von den befragten Beratungspraktiker*innen zum Ausdruck gebracht wird, unabhängig davon, dass 10,6% von ihnen diese Informationen nicht offengelegt haben.

Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern, wenn das Geschlecht der Kunden*innen berücksichtigt wird. Die befragten irischen (73,7%) und portugiesischen (53,8%) Beratungspraktiker*innen arbeiten am meisten mit weiblichen Kundinnen, im Gegensatz zu den deutschen (77,8%), finnischen (55,6%) und portugiesischen (30,8%) Beratungspraktiker*innen, die erklärten, dass sie hauptsächlich mit der männlichen Bevölkerungsgruppe arbeiten. Obwohl alle befragten Fachleute in Großbritannien erklärten, hauptsächlich mit männlichen Kunden zu arbeiten, bedeutet dies nicht, dass sie nicht mit weiblichen Kundinnen arbeiten, sondern einfach, dass es eine höhere Nachfrage nach diesen Dienstleistungen bei männlichen Kunden gibt.

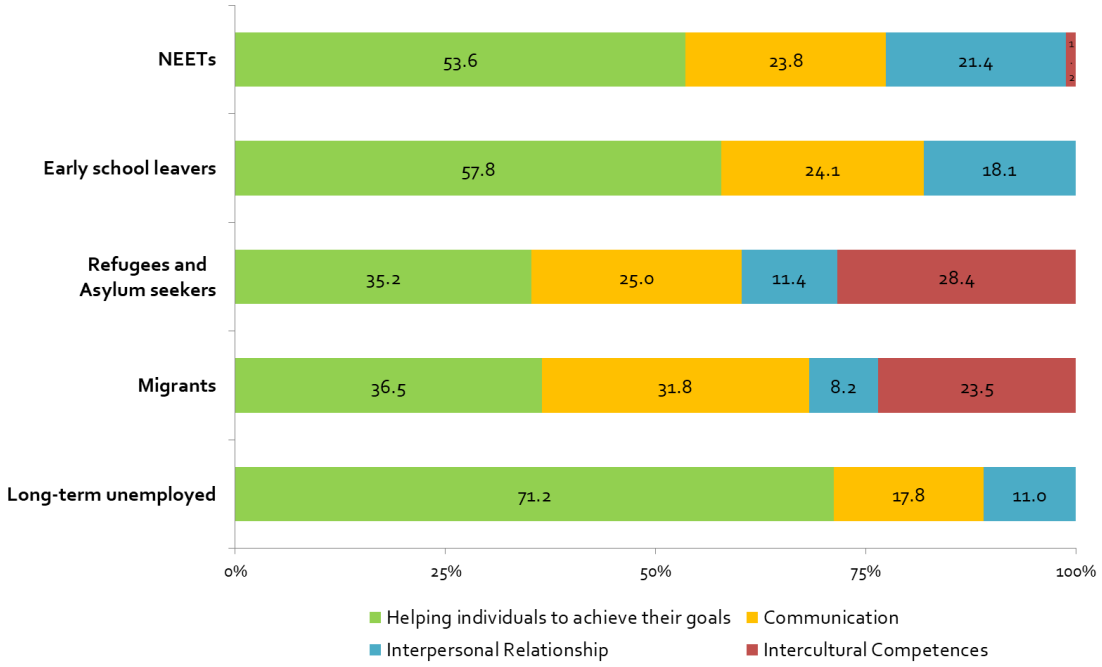
Die an der ACCEnT-Umfrage teilnehmenden Beratungspraktiker*innen wurden ebenfalls eingeladen, Informationen über das Alter ihrer Kunden zu geben. Die meisten der Befragten arbeiten am häufigsten mit Kunden im Alter von 18-40 Jahren (61,5%) oder über 40 Jahren (29,2%), während 9,3% der Befragten mehr Berufserfahrung mit Menschen unter 18 Jahren aufweisen. Dieser Trend wird durch die Analyse des Alters der Kunden*innen pro Land bestätigt, mit Ausnahme von Großbritannien, wo die Mehrheit der befragten Berater*innen (57,1%) mit Kunden*innen unter 18 Jahren arbeitet. Trotz der Dominanz von Kunden*innen im Alter zwischen 18 und 40 Jahren in der Praxis der befragten Beratungspraktiker*innen in vier von fünf europäischen Ländern gibt es auch einen hohen Anteil an älteren Kunden*innen (über 40 Jahre), mit denen sie in Finnland, Portugal und Irland zusammenarbeiten.

3.3. Was sind die Arbeitsprobleme, Herausforderungen und der Trainingsbedarf von Beratungspraktiker*innen?

Arbeitsprobleme und Herausforderungen

Die größte Schwierigkeit für die befragten Berater*innen in den fünf europäischen Ländern bestand darin, Einzelpersonen bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen, unabhängig davon, mit welcher schwer erreichbaren Zielgruppe sie zusammenarbeiten.

Grafik 7: Die häufigsten Schwierigkeiten von Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten (%)



Ausgehend von der detaillierten Untersuchung dieser Schwierigkeiten zeigt Grafik 7, dass Berater*innen in der Regel eine höhere Schwierigkeit bei der Unterstützung von Langzeitarbeitslosen (71,2%), Schulabbrecher*innen (57,8%) und NEETs (53%) bei der Erreichung ihrer Ziele aufweisen als Migrant*innen (36,5%), Flüchtlinge und Asylbewerber*innen (36,5%). Die beiden letztgenannten schwer erreichbaren Zielgruppen stellen die Befragten natürlich vor größere kommunikative und kompetenzbasierte Herausforderungen. So äußerten die befragten Beratungspraktiker*innen höhere Kommunikationsschwierigkeiten mit Migrant*innen (31,8%), Flüchtlingen und Asylbewerber*innen (25%), die auch einen größeren Mangel an interkulturellen Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit ihnen erklärt hatten (23,5% bzw. 28,4%). Schließlich waren NEETs und Schulabbrecher*innen die beiden schwer

erreichbaren Zielgruppen, mit denen die Befragten mehr zwischenmenschliche Beziehungsbarrieren hatten (21,4% bzw. 18,1% der Befragten).

Auf die Frage, welche großen Herausforderungen in ihrer beruflichen Praxis mit schwer erreichbaren Zielgruppen zu bewältigen sind (Tabelle 7), bezogen sich die befragten Beratungspraktiker*innen auf damit verbundene Probleme wie rechtliche Fragen (in direktem Zusammenhang mit den Flüchtlingen), mangelnde Information und Engagement, Demotivation und schlechte Sprachkenntnisse.

Tabelle 7: Zeugnisse über die wichtigsten Herausforderungen von Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten

Deutsch-land	• "Welche Aufenthaltserlaubnis hat ein Flüchtling (werden sie anerkannt oder nicht?) Wenn sie anerkannt werden, haben sie **mehr Perspektiven** und **weniger Angst**. Nicht anerkannte Flüchtlinge haben mehr **Angst**. Sie wollen einen Ausbildungsplatz finden, egal in welchem Bereich. Offene Fragen sind hier: **Welchen Status hat eine Person, welche Perspektiven warden angeboten?**"
Portugal	• "Die größten Herausforderungen bei der Arbeit sind die **Demotivation** und das **geringe Maß an Informationen**, um die Einzelpersonen einzubeziehen und diese Zielgruppen zu erreichen."
Groß-britannien	• "**Engagement**. Wenn Sie gezwungen sind, etwas zu tun, wie **überwinden** Sie dann **diese Hindernisse** und helfen ihnen zu erkennen, dass Sie tatsächlich **versuchen zu helfen**?"
Irland	• "Menschen erreichen, versuchen, Menschen **den Wert von Beratung** zu zeigen, **ihnen zuzuhören** und zu fragen: Was **willst** Du?""
Finnland	• "Im Training fällt es mir schwer, **gesellschaftliche Themen** in der Gruppe zu behandeln, weil die **Sprachkenntnisse** so gering sind."

Trainingsbedarf und Motivation der Fachkräfte

Wie aus Tabelle 8 ersichtlich, war der Einsatz von E-Tools im Berufsberatungsprozess der wichtigste Bereich, in dem die befragten Praktiker*innen (21,9%) einen höheren Trainingsbedarf festgestellt haben. Der zweite und dritte Trainingsbedarf, der von den Befragten am häufigsten wahrgenommen wird, bezieht sich auf Kernelemente der eigenen Praxis, wie z.B. Coaching-Methoden (21,3%) und Karriereentwicklungsmodelle (16,4%). Der Erwerb von psychologischem Wissen und interkulturellen Kompetenzen sowie Strategien zur Unterstützung des Einzelnen bei der Erreichung eigener Ziele waren die drei Bereiche, in denen die Befragten den Trainingsbedarf als geringer einschätzten. Dennoch haben irische und finnische Berater*innen andere Bereiche identifiziert, in denen sie gerne mehr Ausbildung erhalten würden, wie z.B.: lokale Beschäftigungsmöglichkeiten, Lernschwierigkeiten, Bildungswege für Migrant*innen sowie Rechte und Ansprüche von Asylbewerber*innen.

Tabelle 8: Bereiche, in denen Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten, angeben, dass sie mehr Training benötigen (Anzahl der Antworten auf *Multiple-Choice*-Fragen und %-Zahl)

Rang-folge	Bereiche des Trainingsbedarfs	Anzahl der Antworten	%
1º	Einsatz von E-Tools in der Karriere-/Berufs-beratung, Betreuung und/oder im Coaching-Prozess	40	21.9
2º	Coaching-Methoden	39	21.3
3º	Karriereentwicklungsmodelle	30	16.4
4º	Psychologisches Wissen	24	13.1
5º	Interkulturelle Kompetenzen	23	12.6
6º	Unterstützung des Einzelnen bei der Erreichung seiner Ziele	21	11.5
7º	Andere Bereiche	6	3.2
	Total	**183**	**100.0**

Die in Tabelle 9 dargestellten persönlichen Zeugnisse spiegeln auch die zuvor genannten Schlüsselbereiche wider, in denen die an der ACCEnT-Forschung beteiligten Beratungspraktiker*innen am meisten geschult werden müssen, damit sie besser mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten können.

Table 9: Inhalte über die wichtigsten Bereiche, in denen mehr Training von Beratungspraktikern*innen benötigt wird, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten

Deutsch-land	• "**E-Tools**. Es wäre toll, eine Definition zu erhalten und Beispiele gezeigt zu bekommen."
Portugal	• "**IT-Kompetenzen** sind heutzutage sehr wichtig. **Coaching** ist auch ein sehr wichtiger Ansatz."
Groß-britannien	• "**Psychologisches Training** ist nicht immer abgedeckt und es ist wichtig zu verstehen, dass Menschen auf unterschiedliche Weise lernen."
Irland	• "**Führungs- und Beratungsmethoden** sowie **Coaching** sind Schlüsselbereiche der Arbeit."
Finnland	• "Ich denke **Coaching-Fähigkeiten** und **e-Tools** würden die Beratung erleichtern... wenn ich wüsste, wie man sie richtig einsetzt. Vielleicht denken das auch andere Leute?"

Was die Motivation der befragten Beratungspraktiker*innen betrifft, nach einer Fortbildung zu suchen, so zeigen uns die in Tabelle 10 dargestellten Ergebnisse, dass es drei Hauptgründe gibt, die zu dieser professionellen Investition beitragen: den Wunsch, neues Wissen zu erwerben, die Notwendigkeit, Qualifikationslücken zu schließen, und den Drang, sich an sich abzeichnende Veränderungen in ihrem Kundenstamm anzupassen (jeder Grund wurde von 17,5% der Befragten gewählt). Ein Achtel der Befragten war nach wie vor motiviert, eine Ausbildung zu suchen, um die eigene persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern, die Arbeitsleistung zu verbessern und eine berufliche Spezialisierung zu erlangen. Nur wenige

Umfrageteilnehmer*innen nannten entweder eine Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen als Grund für eine Fortbildung oder gaben andere Gründe an.

Tabelle 10: Motivationen von Beratungspraktiker*innen, nach einem Training zu suchen (Anzahl der Antworten auf Multiple-Choice-Fragen und %-Zahl)

Rangfolge	Motivation zur Trainingssuche	Anzahl der Antworten	%
1º	Erwerb von neuem Wissen	41	17.5
	Schließen/Überwinden einer identifizierten Qualifikationslücke	41	17.5
	Anpassung an sich abzeichnenden Veränderungen im Kundenstamm	41	17.5
2º	Persönliche oder berufliche Entwicklung	36	15.4
3º	Ein Bedürfnis, in meinem Job immer besser zu sein	33	14.1
4º	Spezialisierung auf einen bestimmten Bereich	27	11.5
5º	Change in working conditions	12	5.1
6º	Andere Motivationen	3	1.3
	Gesamt	**234**	**100.0**

3.4. Was sind die identifizierten Lerninhalte und die bevorzugte Lernumgebung für das Training? Die Herausforderung des Einsatzes von e-Tools im Beratungs-/Coachingprozess

Trainingsinhalt, -art und -struktur

Als die befragten Beratungspraktiker*innen gebeten wurden, anzugeben, mit welchen Inhalten sie geschult werden möchten (siehe Tabelle 11 unten), bezogen sich die meisten von ihnen auf operative Instrumente und Ressourcen sowie Interventionsstrategien (33,6% der Befragten nannten jede Kategorie), gefolgt von methodischen Ansätzen (28,4%) bei der Zusammenarbeit mit schwer erreichbaren Zielgruppen. Weitere Trainingsinhalte wurden von den befragten portugiesischen, britischen und irischen Berater*innen vorgeschlagen, darunter die folgenden Themen: Kognitions- und Verhaltenstheorien; Techniken zur Prävention von Schulabbrüchen; maßgeschneiderte Ansätze im Umgang mit Flüchtlingen und Asylbewerber*innen; Mechanismen zur Überwindung der Schwierigkeiten, den Bildungsbedarf der Kunden*innen zu decken und Zugang zu ihnen zu erhalten, wenn sie sich in abgelegenen Gebieten befinden.

Tabelle 11: Inhalte, die Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten, im Rahmen des Trainings erkunden möchten (Anzahl der Antworten auf Multiple-Choice-Fragen und %)

Rang-folge	Trainingsinhalte	Anzahl der Antworten	%
1º	Operative Instumente und Ressourcen (z.B. Gruppen-dynamik)	39	33.6
	Interventionsstrategien (z.B. Konfliktmanagement)	39	33.6
2º	Methodische Ansätze (z.B. Karriereentwicklungs-modelle)	33	28.4
3º	Andere Inhalte	5	4.4
	Gesamt	**116**	**100.0**

Neben den Trainingsinhalten wurden die Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen arbeiten, eingeladen, ihre Präferenzen über die Art des zu entwickelnden Trainings zu teilen.

Die meisten der befragten Beratungspraktiker*innen äußerten ihre Präferenzen für Blended Learning (38,4%) und E-Learning (21,2%), gefolgt von anderen Arten von Schulungen wie Lernumgebungen vor Ort, die von 16,2% der Befragten bevorzugt wurden. Der Online-Workshop und der Video-Podcast waren die beiden am wenigsten bevorzugten Trainingsstrukturen unter den Befragten (jeweils von 14,1% und 10,1% der Befragten gewählt). Erwähnenswert sind auch die nationalen Unterschiede in Bezug auf die bevorzugte Ausbildungsform. Einerseits bestätigten die befragten Beratungspraktiker*innen, die mit schwer erreichbaren Zielgruppen in Finnland, Irland und Großbritannien arbeiten, den Haupttrend und äußerten ihre Präferenzen für Blended Learning (71,4%, 40,6% bzw. 37,5% der nationalen Stichproben). Andererseits erklärten die in Deutschland (72,7 %) und Portugal (31,8 %) ansässigen Beratungspraktiker*innen, dass sie eine E-Learning-Umgebung für Trainingszwecke bevorzugen.

Darüber hinaus zeigte die gesamte Stichprobe ihre Präferenz für ein e-Learning-Training, das Schritt für Schritt konzipiert wurde (50,5%), einschließlich der Quizfragen (26,9%) und bei dem die Einhaltung von Fristen (16,1%) sowie andere Arten von Strukturen (6,5%) erforderlich sind. Wie von einigen irischen und finnischen Beratungspraktiker*innen, die an der Umfrage teilnahmen, vorgeschlagen wurde, könnte eine andere Art von E-Learning-Trainingsstrukturen mehrere Themenbereiche umfassen, eine Kombination aus virtueller und persönlicher Interaktion mit anderen Lernenden sowie einen Eröffnungsplan, der dem Fortschritt der Lernenden entspricht und an sie angepasst ist (verfügbar für jede Person zu einem bestimmten Zeitpunkt).

Trainingsplan, Dauer, Frequenz und Informationen

Allgemeinere Aspekte des Trainingskurses wurden auch von Beratungspraktiker*innen bewertet. Was den Ausbildungsplan betrifft, so bevorzugten 67,9 % der Befragten eine Ausbildung während der Arbeitszeit anstelle von Wochenenden (16,7 %) oder nach der Arbeit (15,4 %). Darüber hinaus äußerte die Mehrheit der befragten Beratungspraktiker*innen auch die Präferenz für kurze statt für längere Trainingseinheiten. Daher wünschen sich die meisten von ihnen, dass jede Sitzung etwa 45 Minuten (57,5%) statt zwei Stunden (32,9%) oder drei Stunden (6,8%) dauert. Von den anderen (2,7%) zwei Trainingslängenvorschlägen der befragten deutschen und finnischen Berater*innen können wir auch eine bevorzugte kurze Dauer für diese Sitzungen bestätigen, die bis zu 30 Minuten oder maximal eine Stunde dauern sollten.

Neben kürzeren Trainingseinheiten zeigen die erhobenen Umfragedaten, dass Beratungspraktiker*innen solche Kurse entweder einmal pro Woche (30,8%), zwei Mal im Monat (29,5%) oder monatlich (20,5%) besuchen möchten. Die bevorzugte niedrige Trainingshäufigkeit erklärt sich auch dadurch, dass nur 17,2 % der Befragten die Möglichkeit erwogen, zweimal pro Woche oder während eines anderen Zeitraums (1,3 %) an ihnen teilzunehmen.

Schließlich zogen es die meisten der befragten Beratungspraktiker*innen vor, Trainingsinformationen per E-Mail (63,2%) zu erhalten, anstatt sie über ihre sozialen Netzwerke (15,2%) sowie Newsletter (11,4%) zu erhalten, oder sie auf der ACCEnT-Projektwebsite (8,9%) zu suchen. Nur 1,3% der Befragten schlugen andere Möglichkeiten vor, über Schulungen informiert zu werden.

Fazit

Basierend auf den empirischen Untersuchungen, die im Rahmen der ACCEnT-Partnerschaft durchgeführt wurden, sind die Beratungspraktiker*innen sehr interessiert und motiviert, Schulungen zu absolvieren, um neue Fähigkeiten zu entwickeln und praktische Werkzeuge zu erwerben, um besser mit einer Vielzahl von schwer zugänglichen Gruppen zu interagieren, mit denen sie zusammenarbeiten.

Die Befriedigung des Bildungs- und Ausbildungsbedarfs von Praktiker*innen ist zweifellos eine Priorität für das ACCEnT-Projekt. Der Trainingsbedarf der Forschungsteilnehmer*innen konzentriert sich vor allem auf den Einsatz von E-Tools, gefolgt von Coaching-Methoden und Karrieremodellen. Aus diesem Grund hat unsere transnationale Forschungsstudie die Bedeutung der Entwicklung eines Trainingsprogramms mit Inhalten wie operativen Instrumenten/Ressourcen, Interventionsstrategien und methodischen Ansätzen für die Arbeit mit schwer erreichbaren Gruppen aufgezeigt.

In diesem Bericht konnte der Schluss gezogen werden, dass die Arbeit mit schwer erreichbaren Gruppen für Berater*innen, die manchmal in einem isolierten und nicht unterstützten Kontext (peripatetisch) arbeiten, herausfordernde Themen darstellen. Auf diese Weise wird klar, dass ein Trainingsprogramm, das es Beratungspraktiker*innen ermöglicht, sich mit anderen Praktiker*innen zu beschäftigen, und das eine verfügbare Unterstützung enthält, immer einen Mehrwert darstellen wird.

Was die Motivation zur Durchführung von Trainings betrifft, so zeigt die empirische Forschung von ACCEnT den Wunsch der Beratungspraktiker*innen, neues Wissen zu erwerben, die Notwendigkeit, Qualifikationslücken zu schließen/zu überwinden und den Drang, sich an sich abzeichnende Veränderungen in ihrem Kundenstamm anzupassen. Es wurde auch klar, dass, obwohl die Praktizierenden mit einer Art von Zielgruppe arbeiten, die schwer zu erreichen ist, nicht alle von ihnen mit allen Zielgruppen arbeiten, so dass sie ein hohes Maß an Wissen über einige Zielgruppen und ein begrenztes Wissen über andere haben werden. Da Fachleute sehr unterschiedliche Erfahrungen sowohl in Bezug auf die jahrelange Praxis als auch auf den Kontakt mit verschiedenen schwer erreichbaren Zielgruppen haben, wäre es von Vorteil, ein Trainingsprogramm mit Inhalten unterschiedlicher Komplexität zu haben.

Die allgemeingültigsten Aspekte der Trainingsgestaltung und -struktur beziehen sich auf die Präferenzen der Praktiker*innen für Blended-Learning während der Arbeitszeit und bestehen aus kurzen Trainingseinheiten (Dauer 45 bis 60 Minuten), die einmal pro Woche oder zwei Mal im

Monat stattfinden, so dass eine flexible Trainingsumgebung bevorzugt wird, in der eine Vielzahl von verschiedenen Themen mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad behandelt werden kann. Abschließend muss der Kurs aktualisiert und sozial kontextualisiert werden, um den tatsächlichen Bedürfnissen der Beratungspraktiker*innen in ihrer Praxis gerecht zu werden.

Es wird daher vorgeschlagen, dass der Inhalt und die Aktivitäten eines Trainingsprogramms dynamische Instrumente und Praktiken berücksichtigen, die auf Beratungspraktiker*innen anwendbar sind, die das Trainingsprogramm durchlaufen und von ihm befähigt werden. Es kann von Vorteil sein, wenn das Trainingsprogramm mehrstufig und modular aufgebaut ist. Dies würde es ermöglichen, den Kurs vollständig an den Erfahrungsstand jedes/r einzelnen Benutzers/in anzupassen, so dass er/sie sich besser darauf einstellen kann. Die Möglichkeiten und der Nutzen von e-Tools im Beratungsprozess sollten berücksichtigt werden.

Das ultimative Ziel eines solchen Trainingsprogramms wäre es dann, denjenigen, die an karrierebezogenen Dienstleistungen beteiligt sind, zu helfen, ihre tägliche Arbeit zu verbessern und sich besser gerüstet zu fühlen, um schwer erreichbaren Menschen zu helfen.

Referenzen

Amnesty International (2019). abgerufen von: https://www.amnesty.org.au/

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). *Berufsbildungsbericht*. abgerufen von: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf

CEDEFOP (2015). Orientação profissional em tempos turbulentos: associando benefícios económicos, sociais e individuais. Lisboa

Central Statistics Office (2018). Educational Attainment Thematic Report 2018. abgerufen vom Zentralen Statistikbüro: https://pdf.cso.ie/www/pdf/20181218090026_Educational_Attainment_Thematic_Report_2018_summary.pdf

DGERT (2014). Early leaving from VET in Portugal. Lisbon

Eltis (2019). Hard-to-reach group. abgerufen von: https://www.eltis.org/glossary/hard-reach-group

Eurofund (2012). NETTs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxemburg: Publications Office of the European Union. abgerufen von: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf

Euroguidance (2019). Guidance System in Finland. abgerufen von: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-finland

Euroguidance (2019). Guidance System in Germany. abgerufen von: https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany

Euroguidance (2019). Guidance System in Ireland. abgerufen von: https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-ireland

Euroguidance (2019). Guidance System in Portugal. abgerufen von: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-portugal

Euroguidance (2019). Guidance System in United Kingdom. abgerufen von: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-the-united-kingdom

European Commission (2011). Early school leaving in Europe – Questions and answers. abgerufen von: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-52_en.htm?locale=en

Eurostat (2018). Early leavers from education and training. abgerufen von: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Early_leavers_from_education_and_training#Overview

Eurostat (2019). Asylum quarterly report. Statistics explained. abgerufen von:

Eurostat (2019). Migration and migrant population statistics. Statistics explained. abgerufen von:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_quarterly_report

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics

Prometheus (2016). Promoting management and entrepreneurial thinking amongst career counsellors and guidance practitioners in EU societies. abgerufen von: http://prometheus-eu.net/wp/wp-content/uploads/2015/09/Prometheus_IO1_Report_EN.pdf

Shaghaghi, A., Bhopal, R. and Sheikh, A. (2011) Approaches to Recruiting 'Hard-to-Reach' Populations into research: A review of the Literature, *Health Promotion Perspectives,* 1(2): 86-94. abgerufen von: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3963617/

Silva, A. (2015). Jovens NEET: o Caso Português. Dissertação de Mestrado. Universidade de Aveiro United Nations Department of Economic and Social Affairs (2019). abgerufen von: https://www.un.org/development/desa/en/

United Nations High Commissioner for Refugees (2019). UNHCR Statistics – The World in Numbers. abgerufen von:

http://popstats.unhcr.org/en/overview#_ga=2.40097889.231197530.1563365918-1283038482.1562938794

United Nations Refugee Agency (2019). Asylum-Seekers. abgerufen von:

https://www.unhcr.org/asylum-seekers.html