

Von der Fachberatung zur umfassenden Potenzialerschließung?

Interview mit Birgit Lohmann, Bundesvorsitzende des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb) www.dvb-fachverband.de

Berufliche Beratung wird in Deutschland heute von vielen Anbietern durchgeführt. Die Kunden sind nicht nur Schulabgänger, sondern auch Erwachsene. Der traditionell bekannteste Bereich ist die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit, bis 1998 mit gesetzlichem Alleinstellungsmerkmal. W&B befragte die Bundesvorsitzende des dvb, Birgit Lohmann, nach den aktuellen Herausforderungen eines heute sehr breit angelegten Berufsstands.



1. Frau Lohmann, wo sehen Sie die Aufgaben des dvb in einem breiten Feld öffentlichrechtlicher und privater Anbieter?

Der dvb setzt sich seit 1956 für die Förderung der Bildungs- und Berufsberatung ein, die durch verschiedene Entwicklungen in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen hat. Es geht dem Verband um die Bereitstellung einer professionellen, internationalen Standards entsprechenden Dienstleistung, die es zu sichern und weiterzuentwickeln gilt. Der Verband bietet den BeratungspraktikerInnen Vernetzung, Fortbildungsangebote und eine Plattform, ihre Erfahrungen einzubringen. Dabei geht es auch darum, im Sinne der KundInnen/Ratsuchenden/KlientInnen – wie immer sie die Abnehmer von Beratung bezeichnen mögen – eine Stimme für deren berechnigte Anliegen zu sein.

2. Seit 1998 ist das Monopol der Bundesagenturen für Arbeit in der Beruflichen Beratung weggefallen. War das aus heutiger Sicht, also mehr

als 10 Jahre danach, eine richtige Entscheidung des Gesetzgebers?

Angesichts der gestiegenen Nachfrage und Bedeutung von Beruflicher Beratung machte es Sinn, das Angebot durch neue Anbieter zu erweitern bzw. dieses zuzulassen, zumal die öffentliche Berufsberatung bei einer Sozialversicherung verortet und insofern von dem Versicherungsprinzip bestimmt ist. Leider hat der Gesetzgeber damals den beabsichtigten Schutz für die Ratsuchenden von 100 (dem Monopol) auf 0 (völlige Freigabe) geändert, statt eine Regelung einzuziehen, wem mit welcher Qualifizierung bzw. welchen Kompetenzen die verantwortungsvolle Arbeit an existentiellen Fragen der Menschen überantwortet werden darf. Dies kritisiert der dvb und setzt sich seit Fall des Monopols dafür ein, dass es für die nötige Qualifikation der Beratungsfachkräfte Vorgaben gibt. Mit dem damals initiierten dvb-BerufsberatungRegister werden qualifizierte Berater und Beraterinnen für die Bürger auffindbar gemacht. Zudem interessieren wir uns für die entstehenden Zertifizierungen für Beratungsfachkräfte.

3. Kann man denn heute überhaupt noch von einem greifbaren Feld sprechen? Sowohl die Kundschaft – Jugendliche vor der Ausbildung bis hin zu erwerbstätigen Erwachsenen – als auch der inhaltliche Berufsbezug über alle Qualifikationsebenen hinweg signalisieren doch ein eher unbegrenztes Terrain.

Es ist richtig, dass die Zielgruppen von Beruflicher Beratung sich vergrößert haben: angesichts der immer komplexer werdenden Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten, des schnellen Wandels, der vor der Arbeitswelt nicht halt macht und der in weiten Teilen schwierigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt suchen Menschen ggf. mehrmals an Knotenpunkten ihrer Berufslaufbahn professionelle Unterstützung. Die Themen gleichen sich jedoch: es geht darum, Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven zu entwickeln, berufliche Chancen und Risiken realistisch einzuschätzen und etwaige Schwierigkeiten zu überwinden. Berufliche Beratung arbeitet daran, die eigenen Ressourcen von Klientinnen und Klienten für einen aktiven Lern- und Entwicklungsprozess zu erschließen.

Ben: sie fördert insbesondere die Bereitschaft zur Selbsthilfe sowie die Fähigkeit zur Selbststeuerung und zum eigenverantwortlichen Handeln – und dies über verschiedene Altersstufen, Qualifikationsstufen und Berufe hinweg.

4. Wenn wir Sie richtig verstehen, erhebt Berufsberatung also den Anspruch, sowohl dem schwachen Hauptschulabsolventen als auch dem freigesetzten Manager zu helfen?

Natürlich – wobei sich die Hilfestellung sicherlich unterscheiden wird, weil an sehr unterschiedliche Erfahrungshintergründe angeknüpft wird.

5. Der staatlichen Berufsberatung wurde lange der Vorwurf gemacht, sie operiere zu nachfrageorientiert. Dabei stand nicht das Potenzial und die objektive Eignung für ein Berufsbild im Vordergrund, sondern eher Hinweise, auf welchen Wegen auch immer der vom Kunden „mitgebrachte“ Berufswunsch erreicht werden könne. Wie steht es heute?

Der Vorwurf überrascht mich – da die staatliche Berufsberatung als eine Leistung der Arbeitsförderung immer mit dem doppelten Auftrag zurechtkommen muss, einerseits den Einzelnen nach seinen Neigungen und seiner Eignung unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit und der Beschäftigungsmöglichkeiten (so das Gesetz) zu beraten und gleichzeitig den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen. kenne ich eher den Vorwurf, die Stellensituation präge das beraterrische Handeln. Je nach Akzentuierung läuft eine Berufsberatung mit diesem doppelten Auftrag eher die Gefahr, den eigentlichen Wünschen des Kunden nicht die gebührende Aufmerksamkeit zu schenken. Es darf nicht *zu* etwas beraten oder *von* etwas *wegberaten* werden: die „mitgebrachten“ Gedan-

ken und Berufswünsche des Kunden müssen im Mittelpunkt stehen, um persönliche Werthaltungen und Präferenzen bewusst zu machen und diese in die Erarbeitung tragfähiger beruflicher Ziele einzubeziehen. Nebenbei gibt uns dies auch schon unsere Verfassung auf: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.“...

Ich möchte noch etwas zum Begriff der „objektiven Eignung“ sagen: natürlich gibt es objektiv feststellbare Teile von Eignung für einen bestimmten Beruf (gesundheitliche Bedingungen oder bestimmte Fähigkeiten z.B.) – aber dazu kommt der Teil, der Interesse, Neigung heißt. Dieser ist zumindest bei jungen Menschen oft noch nicht stabil, ist veränderlich und entwickelbar – aber von hoher Bedeutung, wenn es darum geht, etwas zu schaffen – und dann sind wir wieder bei den Wünschen...

6. Kompetenzfeststellungen sind en vogue. Wie weit geht hier die Professionalität der Berufsberatung? Muss jeder Berater quasi ein Psychologe sein?

Tatsächlich ist es so, dass solche Verfahren und diverse Tests eine hohe Attraktivität besitzen, da sie auf unsicherem Terrain Sicherheit verheißen. BerufswählerInnen suchen damit „Belege“ für richtige Entscheidungen und neigen dazu, die eigene Arbeit an den anstehenden Fragen an den Test zu delegieren. Testverfahren können tatsächlich eine Hilfe sein, wenn es ein seriöses, valides Testverfahren ist, das wissenschaftlich entwickelt wurde und von ausgebildeten Personen, in der Regel PsychologInnen oder speziell dafür qualifizierten BeraterInnen, angewandt wird. Wichtig ist aber vor allem, den Test nicht alleine stehen zu lassen, sondern in den *Beratungsprozess* einzubinden, d.h., im Vorfeld sollten die eigenen Fragen bewusst sein und die Ergebnisse im Gespräch ausgewertet und nächste Schritte entwickelt werden.

7. Trotzdem: Nicht nur die Pädagogen, sondern auch die Wirtschaft redet zunehmend von so genannten Schlüsselqualifikationen oder sogar Kernkompetenzen. Wie kann man hierzu beraten – in begrenzter Zeit und mit dem heutigen hohen Druck zur tatsächlichen Vermittlung als Erfolgsfaktor?

Ich verstehe Ihre Frage so, wie Schlüsselqualifikationen bewusst in die Beratung einbezogen werden – die bringen die Menschen ja mehr oder weniger ausgeprägt mit in diese Kommunikation ein. Die Beratung eignet sich gut, sie dort zum Thema zu machen: Vieles von dem, was die Wirtschaft von Auszubildenden oder ArbeitnehmerInnen erwartet, zeigt sich ja auch in dem Kontakt des Beratenen zum Beratenden: Pünktlichkeit, Ausdrucksvermögen, Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Motivation, Aktivität, Konzentrationsfähigkeit etc. und in der Regel wird die Beratung auch die Leistungen in relevanten Schulfächern oder in der beruflichen Biographie betrachten. Daran kann bei Bedarf in ermutigender und wertschätzender Weise gearbeitet werden.

Der Druck, schnelle Vermittlungserfolge zu erzielen, ist wiederum dem Versicherungsprinzip der Beratung in der BA oder dem Auftrag an die JobCenter oder Optionskommunen geschuldet, Menschen möglichst rasch aus dem Bezug des Arbeitslosengeldes II in einen selbst verdienten Lebensunterhalt zu verhehlen. Das ist eine Schwierigkeit: die oft damit verbundenen notwendigen Entwicklungsprozesse brauchen Zeit. „Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht“, sagt ein Sprichwort aus Sambia – aber man kann günstige Bedingungen schaffen, dass das Gras gut wächst!

8. Nachgefragt: Im privaten Sektor kosten Profilings und tiefgehende Potenzialanalysen viel, meist sogar sehr viel Geld. Kann das die Berufsberatung

in der Breite überhaupt leisten oder steht in diesen Fällen die einschlägige Vermittlung an Spezialisten im Vordergrund?

Wie schon erwähnt, sollte die Anwendung von tiefgehenden Potenzialanalysen nur durch dafür ausgebildete Menschen erfolgen – insofern entfällt das Thema für einen Großteil der tätigen BerufsberaterInnen, sondern sie werden an den Stellen, wo dies im Beratungsprozess als notwendig oder förderlich angesehen wird, entsprechende Verfahren in die Wege leiten oder eine Teilnahme empfehlen (wobei es allerdings auch andere Möglichkeiten gibt, mehr Aufschluss über eigene Potenziale und Möglichkeiten zu gewinnen als sich „testen“ zu lassen). Generell bin ich ein wenig skeptisch, was dieses Thema angeht – Sie sprechen ja richtig an, dass damit vor allem auf dem privaten Markt viel Geld verdient wird. Ich frage mich öfter, welche Erkenntnisse dem Untersuchten damit zuwachsen. Vor allem, wenn es keine ausreichende und verständliche Auswertung und Interpretation gibt, die die Chance bieten, dass jemand die Ergebnisse in sein Selbstbild integrieren kann. Denn das ist doch das Wesentliche: Was weiß ich danach besser? Was habe ich gelernt? Was ermutigt mich? Was gibt mir Sicherheit? Zudem wird vielfach unterschätzt, wie viel Potenzial Menschen entfalten können, wenn sie das entdecken und tun können, was sie „wirklich wirklich wollen“, wie Frithjof Bergmann (Philosoph der „Neuen Arbeit“) es ausdrückt.

9. Wie hat sich das Berufsbild des Berufsberaters entwickelt? Welche Aus- und Weiterbildung braucht man?

Ich freue mich, dass Sie nach dem Berufsbild fragen – es ist schon paradox, dass es für den Berufsstand, der anderen zu einem passenden Beruf verhilft und im Hinblick auf die Berufslaufbahn berät, kein anerkanntes Berufsbild gibt.

Zu Monopolzeiten definierte der Arbeitgeber per Aufgabenbeschreibung die Funktion der BerufsberaterInnen und auf dem derzeitigen Markt arbeiten viele Menschen berufsberaterisch, die sich sehr bewusst gerade anders bezeichnen – so finden sich Benennungen wie KarriereberaterInnen, LaufbahnberaterInnen, BildungsberaterInnen u.a.

Die Mitglieder des dvb haben erstmal vor 26 Jahren ihr Selbstverständnis in einem Berufsbild formuliert, das die Bundesagentur für Arbeit in die Beschreibung der Tätigkeit in das virtuelle Beruflexikon BERUFENET auch aufgenommen hat – darin findet sich unsere Auffassung, dass für die komplexe und verantwortungsvolle Arbeit als Bildungs- und BerufsberaterIn ein Hochschulabschluss und eine beraterische Ausbildung wünschenswert ist. Um up to date zu bleiben, ist eine kontinuierliche Fortbildung nötig sowie wie bei allen anderen Berufen, die mit Menschen in helfender Weise arbeiten, eine regelmäßige Reflexion durch kollegiale Beratung und Supervision.

Eine erste politische Unterstützung für ein anerkanntes Berufsbild gibt es in den Empfehlungen für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf des vom BMBF einberufenen Innovationskreises Weiterbildung: Für die BeraterInnen ist langfristig die Entwicklung eines eigenen Berufsprofils zu prüfen ist. Es ist mir unbegreiflich, dass in Deutschland zwar eine Erlaubnis- und Registrierungspflicht für die bis 2006 frei zugänglichen Berufe Versicherungsvermittler und Versicherungsberater eingeführt wurde, sich aber jeder Bildungs- und BerufsberaterIn nennen darf und entsprechend Minderjährige und Erwachsene „berät“, deren Vertrauen gewonnen ist.

10. Ist es danach möglich, auch ohne ein eigenes Studium und direkte Erfahrungen im Hochschulsektor zu akademischen Berufen zu beraten?

Korrekt – möglich ist derzeit alles (übrigens auch in der öffentlichen Berufsberatung). Ihre Frage geht aber vermutlich in die Richtung, wie viel eigene Erfahrungen vom Feld der Beratung Beratende benötigen.

Ja, ich denke, dass ich auch ohne eigenes Studium zu akademischen Berufen beraten kann – wie es genauso möglich ist, ohne eigene gesundheitliche Einschränkungen einen Rehabilitanden zu beraten oder kinderlos nach der Familienarbeit ins Erwerbsleben zurückkehrende Väter oder Mütter zu beraten: natürlich ist aber zu Ihrer Frage fundiertes Wissen um akademische Bildungswege notwendig und die kann ich mir nicht nur anlesen, sondern sollte sie auch im Austausch mit Fachleuten erfahren – insofern sind direkte Erfahrungen im Hochschulsektor – und allen anderen Berufsfeldern, in denen ich nicht „zuhause“ bin – von großem Wert. Eine eigene Hochschulerfahrung erleichtert naturgemäß zu Hochschulfragen die Einordnung.

Der dvb ist dabei eine neue Schriftenreihe zu den Kernkompetenzen in der Bildungs- und Berufsberatung herauszugeben: nicht von ungefähr beschäftigt sich das Heft 1 mit dem „Wissen über Bildungs- und Berufswege sowie berufliche Arbeitsmärkte“ – zu Recht erwarten KundInnen von Bildungs- und BerufsberaterInnen hier umfassende und aktuelle Kenntnisse.

11. Wie sehen Sie den durchschnittlichen Stellenwert des Berufsberaters in der Spiegelung seiner Vergütung? Gibt es Unterschiede bei den öffentlichrechtlichen und den privaten Anbietern?

Der – gestiegene – Stellenwert der BeraterInnen spiegelt sich leider nicht in der Vergütung wieder – im Gegenteil wurden vor ein paar Jahren im Tarifvertrag die Beraterstellen der BA niedriger eingestuft als es davor der Fall

war. Was den privaten Bereich angeht: Es ist vielfach noch nicht selbstverständlich, dass man für die Dienstleistung Berufliche Beratung Honorare zahlt – in vielen Köpfen ist immer noch aus den Zeiten des Monopols das Denken, dass diese doch kostenlos sein muss und die Bereitschaft, in gute Beratung zu investieren, für einen Großteil der Menschen entsprechend gering. Der dvb hält übrigens ein öffentlich finanziertes Angebot an Bildungs- und Berufsberatung für unverzichtbar. Angesichts der gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Bedeutung dieser Dienstleistung sind wir der Auffassung, dass sie im Rahmen der Daseinsvorsorge aus Steuermitteln finanziert werden sollte. Prof. Dr. Weiß (BiBB) stimmt in seinem Kommentar „Gute Beratung will gelernt sein“ im Heft 4/09 der Zeitschrift BWP ausdrücklich dem vom dvb in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten zu, das eine Verselbständigung der Beratungsaufgaben der BA und eine Steuerfinanzierung der Beratungsleistungen fordert. Auch das „Eckpunktepapier“ des Nationalen Forum Beratung (nfb) und die schon zitierten Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung sprechen sich dafür aus.

12. Wer für praktische Berufe beraten will oder soll, muss permanent über aktuelle Kenntnisse zu Arbeitsprozessen verfügen. Hat also die Weiterbildung von Berufsberatern überall den entsprechend notwendigen Stellenwert?

Da sprechen Sie einen sehr wichtigen Punkt an, der vielfach vernachlässigt wird: um im dynamischen Wandel in der Arbeitswelt aktuell zu sein, müssen BerufsberaterInnen sich die einschlägigen Datenbanken und Quellen für berufs-, bildungs- und studienkundliche Themen erschließen und regelmäßig auf Aktualisierungen überprüfen.

Daneben gehört die Lektüre fachlicher Periodika und Qualitätsmedien mit Nachrichtenangeboten zu Wirtschaft

und Beruf sowie kontinuierlich praktische Anschauung beruflicher Realitäten durch Betriebsbesuche zum Pflichtprogramm. Auch der Austausch mit Kammern oder Verbänden und mit KollegInnen zu aktuellen Entwicklungen dient der Qualitätssicherung, was das eigene Wissen um Berufe und Arbeitsmarkt angeht. Oft wird unterschätzt, dass das Zeit braucht und es nicht mit dem täglichen Blick in die Tagespresse getan ist.

Ein Manko ist, dass es relativ wenige Fortbildungsveranstaltungen gibt, die z.B. auch neuen BeraterInnen systematisch und umfassend die Bildungs- und Beschäftigungswege nahebringen – muss ich doch ein grundlegendes Wissen zu allen ca. 340 Ausbildungsberufen, Hunderten von schulischen Ausbildungen und mehreren Tausend Studiengängen haben, wenn ich einen unentschlossenen Berufswähler vor mir habe. Mangels ausreichender Fortbildungsangebote ist hier viel Eigeninitiative der BeraterInnen gefragt!

13. Zu den hohen Prioritäten in der Bildungspolitik gehört die Vermittlung möglichst vieler Jugendlicher in eine Ausbildung. Gibt es in den vergangenen Jahren Veränderungen bei dieser Gruppe, sowohl bei den Stärken als auch bei den Schwächen?

Ja, es sind verschiedene Entwicklungen auch in der Beratung zu beobachten: der Übergang Schule – Ausbildung/Arbeitswelt war nie leicht, gewachsen zu sein scheint mir aber ein breites Ausweichverhalten in weiterführende Schulen. Gespeist auch aus der ja richtigen Überlegung, dass höhere Bildung mehr Möglichkeiten eröffnet, aber das Potenzial zum erfolgreichen Durchlaufen der Bildungsgänge ist nicht immer vorhanden. Die Tendenz, z.B. Weiße-Kragen-Berufe den Berufen im Blaumann vorzuziehen, zeigt sich in vielen geäußerten Berufswünschen, in denen sich auch mehr als früher medienwirksame

Vorbilder finden. Besorgniserregend ist der gestiegene Anteil junger Menschen, die mit psychischen Erkrankungen kämpfen – möglicherweise steht dies auch in Zusammenhang damit, dass BerufseinsteigerInnen ebenso wie ihre Eltern durch die Wirtschafts- und Finanzkrise diffusen Ängsten ausgesetzt sind und starken Druck verspüren (oder ihn auch bekommen!), sich optimal aufzustellen auf einem Markt, der mit manchen Entwicklungen nicht gerade einladend wirkt.

14. Die Beratung von leistungsschwachen Jugendlichen, ob aus sozial schwachen Bevölkerungsgruppen oder aus Migrantenkreisen, ist eine besondere Herausforderung. Wie erreicht man hier das soziale Umfeld, also meist die Eltern und bindet diese ein?

Da sprechen Sie ein Problem an, zu dem noch niemandem eine wirklich gute Lösung eingefallen ist: wir wissen, wie wichtig die Eltern als erste Bezugspersonen für junge Leute (und nicht nur bis zum 18. Lebensjahr!) sind und haben noch kein wirklich gutes Konzept, sie bei der Berufswahl ihrer Kinder in dieser Rolle zu stärken. Es gibt vielfältige Bemühungen und Ansätze, die erfolgversprechend sind – ihnen gemein ist, dass man Eltern, wenn sie denn nicht den Weg in die Beratungsstellen schaffen (weil sie sie nicht kennen oder sich nicht trauen), aufsucht, sich in ihre Räume begibt, Anteil nimmt, ihr Bemühen um ihre Kinder anerkennt, Kontakte untereinander initiiert und fördert und sich respektvoll als Unterstützer in Fragen der Berufswahl anbietet.

Es geht darum, Vertrauen herzustellen und nicht zu bevormunden. Dies alles braucht Zeit und Geduld und ist angesichts der knappen Ressource Beraterzeit und des Vermittlungsdrucks in der öffentlichen Berufsberatung nur sehr schwer zu realisieren, und für private BeraterInnen, die von ihrem Honorar leben, wenig lukrativ. Ein weiterer

Punkt, weshalb wir eine öffentliche, aus Steuermitteln finanzierte eigenständige Berufsberatung brauchen, um die Ressourcen von allen Bürgerinnen und Bürgern zu erreichen und für die Gesellschaft und die Volkswirtschaft gewinnen!

15. Was geschieht, wenn ein Jugendlicher kommt, der nur unzureichend Deutsch spricht? Dolmetscher dürften doch ein Stange Geld kosten – und das bei leeren öffentlichen Kassen.

Das Thema gibt es mittlerweile weniger bei Jugendlichen (die in der Regel aus deutschen Schulen kommen), vielmehr bei Erwachsenen, die entweder frisch in Deutschland sind oder erstmalig gezwungen sind oder den Wunsch haben, Beratung für ihren Berufsweg einzuholen. Im Rahmen der Freizügigkeit innerhalb der EU kann es vorkommen, dass jemand ohne ausreichende Deutschkenntnisse z.B. Berufsberatung in Anspruch nehmen möchte. Dies soll an Sprachbarrieren nicht scheitern und so können im erforderlichen Umfang Dolmetscherdienste in Anspruch genommen werden. Häufig wird dies aber in der Praxis durch Begleitpersonen geleistet.

16. Was würden Sie sich als dvb-Bundesvorsitzende zur Zukunft der Berufsberatung wünschen und auch als machbar veranlassen, wenn Sie Bundesministerin für Arbeit wären?

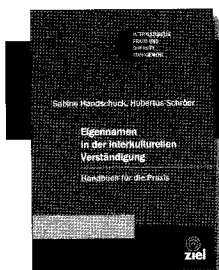
Oh, welch ein Angebot! Ich würde mich mit meiner Ministerkollegin für Bildung und Forschung und den Schulministerien zusammensetzen um zu erarbeiten, dass die Unterstützung der Berufswahl in den Schulen stabilisiert wird im Sinne von kontinuierlicher, langfristiger Arbeit durch feste Partner statt vieler, oft nebeneinander her agierender, oft auch öffentlich finanzierter Akteure. Ein Ansatz könnte hier eine feste Beratungsfachkraft in der Schule sein – wie ich auch darauf hinwirken würde, die Zahl der öffentlich finanzierten BeraterInnen an der Einwohnerzahl festzumachen.

Es wäre mir wichtig, die Umstellung der öffentlichen Berufsberatung auf eine Finanzierung durch Steuermittel anzugehen – der Bedeutung entsprechend, die die Ressource Humankapital in und für Deutschland hat, die es durch professionelle Beratung zu fördern gilt. Dabei gehört auf den Prüfstand, ob diese dann in der Arbeitslosenversicherung verbleibt oder eigenständig wird, vielleicht sogar in das Ressort Bildung

verlagert wird. Im Sinne des Verbraucherschutzes würde ich initiieren, dass Bildungs- und BerufsberaterInnen ihre Kompetenzen nachweisen und pflegen müssen – der Stimme aus dem BMBF, wir brauchen eine Zertifizierung für BeraterInnen, stimme ich absolut zu und würde dieses Gesetzesvorhaben anstoßen. Im Dialog mit der BA würde ich bis dahin anregen, die Fachkräfte für die Beratung und Betreuung von ArbeitnehmerInnen durch eine Mischung aus externen und internen Trainern internationalen Standards entsprechend beraterisch fortzubilden und darauf hinwirken, dass der Verwaltungsaufwand zugunsten der persönlichen Dienstleistung minimiert wird. Grundlage dieser vielleicht auch revolutionären Veränderungen sollte eine breite Auseinandersetzung im Bundestag und in der Bundesregierung mit den Empfehlungen der EU-Entschließung vom 21.11.08 sein („Bessere Integration lebensbegleitender Beratung in Strategien für lebenslanges Lernen“), die den EU-Staaten deutliche Ziele nennt und zu entsprechenden Handlungen auffordert. Diese sind schlicht endlich mal anzugehen.

17. Und was wären Ihre persönlichen Wünsche, als Profi Birgit Lohmann?

Ich will nicht unbescheiden sein: damit wäre ich schon sehr zufrieden. Doch, es gibt noch Wünsche: dass noch mehr Menschen und Institutionen den Weg als Mitglied in den Verband finden. Herzlich willkommen sind uns natürlich BeraterInnen und Beratungsorganisationen, die mit ihrer Erfahrung und Fachlichkeit die Verbandsdiskussion bereichern und helfen, dass unsere Stimme gehört wird, aber wir freuen uns auch über jedes andere Mitglied, das mit seinem Beitrag unsere ehrenamtliche Arbeit und unsere Ziele unterstützt!



Sabine Handschuck, Hubertus Schröer

Eigennamen in der interkulturellen Verständigung

Handbuch für die Praxis
280 Seiten, Format A5
24,80 € (D) / 25,50 € (A) / 45,00 sFr
ISBN 978-3-940 562-39-5 (Softcover)

Die gegenseitige Vorstellung oder die Frage nach dem Namen gehören zu den ersten Sprechakten bei einer Begegnung von Menschen. In der interkulturellen Kommunikation ist der Umgang mit Eigennamen ein Schlüsselprozess, da er das Gelingen oder das Misslingen einer Verständigung im hohen Maße beeinflusst.

Das Buch gibt Hintergrundinformationen zur Entstehung und zur Bedeutung von Personennamen, informiert über das Namenrecht und befasst sich mit Themen wie Namen und Religion oder Namenpolitik. Für die Praxis gibt es Empfehlungen zum Umgang mit Eigennamen in interkulturellen Begegnungssituationen und macht Vorschläge für Fortbildungen, Beratung, Unterricht oder politische Jugendbildung.

Das Handbuch ist eine Arbeitshilfe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialer Dienste, von Verwaltungen, im Gesundheitsbereich und in allen Bereichen, in denen eine gelingende Kommunikation die Voraussetzung für den Erfolg der jeweiligen Dienstleistung ist.

Im Internet unter:
www.ziel.org



Vielen Dank