

Script

The logo consists of the letters 'd', 'v', and 'b' in a bold, lowercase, sans-serif font, each contained within its own square box. These three boxes are arranged horizontally and are positioned in front of the word 'Script', which is written in a large, grey, sans-serif font.

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Hubert Haas

Werthaltungen und Überzeugungen

Basis der Verbandsarbeit und Rechenschaftsbericht
für die Mitgliedersammlung des dvb



Jahrestagung des dvb
am 29. September 2000
in Meißen

Hubert Haas, Berufsberater für behinderte Menschen; seit dem Studium an der FH Mannheim 1975-78 begeisterter Berufsberater im Arbeitsamt, die meisten Jahre davon für KlientInnen, deren Lebens- und Berufs-Konzept eine Behinderung mitgestaltet. 1981 wurde der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. seine professionelle Heimat, von der die Impulse für die Entwicklung seiner Beratungsarbeit ausgingen. Seit 1992 ist er Bundesvorsitzender dieses Fachverbandes für berufliche Beratung.

Gliederung:

1.	Werthaltungen und Überzeugungen – Basis der Verbandsarbeit	4
1.1	Professionalisierung und Qualitätssicherung	4
	Berufsgesetz	5
	Berufsgesetz – 2. Runde	6
	BerufsBeratungsRegister	6
	Fortbildungsstandards, Fortbildungsausschuss	6
	Anbieter Beruflicher Beratung	7
	Das Kontinuum der Beratungswelten	9
1.2	Die Dritte Säule der Wissensgesellschaft	12
1.3	Die Unverzichtbarkeit der Selbstsorge	13
1.4	Die Überwindung des offiziellen Arbeitsmarktes	15
1.5	Die Relativierung des Globalisierungsgeschreis	18
2.	Rechenschaftsbericht	19
2.1	Grundlagenforschung	20
2.2	Professionalisierung und Qualifizierung	20
2.3	Sicherung eines ausreichenden und hochwertigen Angebots	21
2.4	Etablierung des dvb, Vernetzung der Mitglieder	22
2.5	Ermütigung: Beratung unter ungünstigen Bedingungen	23
3.	Ausblick	23

Text und Grafiken © Hubert Haas 1999 (erschien erstmals in der Dokumentation zur JAT 2000 unter dem Titel „Programm und Rechenschaft“, Seite 5 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script (neue Auflage):
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

Programm und Rechenschaft

Geschäftsbericht für die Mitgliederversammlung
des dvb am 29. 09. 2000

Eine meiner grundlegenden berufsberaterischen Überzeugungen ist diese:

Ich spreche mit meinen KlientInnen über ihre Werthaltungen und ihre Überzeugungen, um dann mit ihnen gemeinsam nachspüren, welche Konsequenzen sich daraus für die anstehenden beruflichen Entscheidungen ergeben. Es ist jedes Mal ein ermutigendes, aktivierendes Erlebnis, wie neue Alternativen ins Auge springen und andere, zuvor erwogene ganz selbstverständlich verblässen: Es würde ja nicht funktionieren...

Auf der Tagung der AIOSP in Berlin im Spätsommer 2000 hat eine der Hauptrednerinnen, die von mir sehr verehrte Lynne Bezanson aus Kanada, das so formuliert:

„The job isn't hot if the spirit is not!“

Die neue Leichtigkeit der Berufswegplanung

Statt wie seit 20 Jahren mit den KlientInnen über Fähigkeiten und Anforderungen zu sprechen, diskutieren Sie doch mal darüber, welche persönlichen Werthaltungen der KlientInnen sich in welchem Beruf erfüllen lassen.

Sie werden es erleben:
Plötzlich geht es nicht mehr um die Lösung eines Berufswahlproblems - sondern um kreative, befreiende Phantasien über Wege zur Selbstentfaltung und um persönliches Wachstum.

In diesem Sinne werde ich heute zunächst in einem teils retrospektiven, teils programmatischen Vortrag Rechenschaft über die Werthaltungen und Überzeugungen ablegen, welche die Arbeit des Bundesvorstands des dvb geprägt haben, bevor ich in einem zweiten Teil zusammenfassend die Aktivitäten darlege, die sich aufgrund dieser Werthaltungen und Überzeugungen entfaltet haben – es ging ja gar nicht anders...

1. Werthaltungen und Überzeugungen – Basis der Verbandsarbeit



Diese wertorientierten Leitgedanken unserer Arbeit im dvb sind die folgenden:

- Professionalisierung und Qualitätssicherung
- Die Etablierung der Beratung als 3. Säule der Wissensgesellschaft
- Die Unverzichtbarkeit der Selbstsorge
- Die Überwindung der Beschränkung auf den offiziellen Arbeitsmarkt
- Die Relativierung des Globalisierungsgeschreis

1.1. Professionalisierung und Qualitätssicherung

Unser Rechenschaftsbericht umfasst die Zeit von Oktober 1996 bis September 2000 – oder, anders ausgedrückt: Die Zeit nach dem Wegfall des Alleinrechts der Bundesanstalt für Arbeit zur Berufsberatung. Diese gesetzliche Änderung hat die Welt der Berufsberatung in Deutschland nachdrücklich verändert.

Halt, Halt – werden einige denken: Das Monopol ist doch erst zum 1. 1. 1998 abgeschafft worden.

Stimmt. Aber dieses Datum war und ist nur für diejenigen von Bedeutung, die, anders als der dvb, die Zeichen der Zeit nicht rechtzeitig erkannt hatten und nicht wahrhaben wollten,

- dass das Monopol schon zu Zeiten des AFG unter Umgehung der Deklaration als „Berufsberatung“ durch die unterschiedlichsten Anbieter durchlöchert war – auch in Auftragsmaßnahmen der BA wie berufsvorbereitenden Maßnahmen -,

- dass die Aufhebung des Monopols der BA schon in der Regierungserklärung 1994 vorgesehen war und im März 1996 mit der Herausgabe der „Eckpunkte für die Reform der Arbeitsförderung“ beschlossene Sache war.

Berufsgesetz

Der dvb hat diese offensichtlichen Zeichen frühzeitig erkannt und 1995 mit der Arbeit an einem Entwurf eines Berufsberatungsgesetzes begonnen, das fertig auf dem Tisch lag, als Ende 1996 das Gesetzgebungsverfahren zum SGB III begann.

Dieser neue Meilenstein in der Geschichte des dvb wurde vorbereitet durch das visionäre Berufsbild aus dem Jahr 1994, das wir alle uns in langen basisdemokratischen Diskussionen und mehrfachen Entwürfen und Überarbeitungen durch den Ständigen Arbeitsausschuss gegeben haben.

Unser Berufsbild ist seitdem für uns BerufsberaterInnen ein ständiges Referenzwerk, in das wir immer wieder einen reflektierenden Blick werfen.



Unser Vorstoß für ein Berufsgesetz hatte 1996 und 1997 noch keinen Erfolg; wir haben unseren Vorschlag PolitikerInnen der verschiedenen Parteien vorgestellt und waren im Gesetzgebungsverfahren zur Anhörung von Sachverständigen eingeladen – doch das SGB III wurde so verabschiedet, wie wir es heute kennen: Ohne eine auch nur annähernd zeitgemäße Legaldefinition von Beruflicher Beratung, bei völliger Freigabe der Berufsbezeichnung Berufsberater, und lediglich mit einem Untersagungsverfahren, mit dem die als Aufsichtsbehörde eingesetzte Bundesanstalt für Arbeit im nachhinein eine missbräuchliche oder die KlientInnen schädigende Art und Weise der Ausübung von sogenannter Berufsberatung beenden kann.

Wir haben seither immer wieder bei sich bietenden Gelegenheiten auf die Notwendigkeit eines Berufsgesetzes hingewiesen. Zuletzt nach einer Veranstaltung der Landesgruppe Nordrhein-Westfalen, wo der Bundestagsabgeordnete Scheelen zu Gast war. Herr Scheelen fand unsere Argumente so überzeugend, dass er dem Arbeitsminister Riester einen Brief schrieb. Der Minister antwortete im Frühjahr diesen Jahres, die Bundesregierung sehe keine Veranlassung für ein solches Berufsgesetz: Insbesondere

habe eine Nachfrage bei der Bundesanstalt ergeben, dass bisher kein einziges Untersagungsverfahren notwendig gewesen sei, so dass offensichtlich von einer missbräuchlichen oder gar schädigenden Berufsberatung außerhalb der Arbeitsämter keine Rede sein könne.

Berufsgesetz – Runde 2

Unsere Forderung an die Politik nach einem Berufsgesetz ist jedoch gerade in eine zweite, erfolversprechende Runde eingetreten:

Wir haben Verstärkung bekommen, denn es hat sich eine Arbeitsgemeinschaft von Verbänden der BeraterInnen verschiedener Fachrichtungen gebildet, die gemeinsam die Schaffung eines Beratungsgesetzes erreichen will. Zu dieser AG gehören unter anderem die Bundeskonferenz für Erziehungsberatung, die Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie, die Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie und die Deutsche Gesellschaft für Supervision. Wir haben es als besondere Anerkennung unserer Verbandsarbeit empfunden, dass die genannten Initiatoren der AG bei ihrem ersten Treffen ausdrücklich beschlossen haben, den Deutschen Verband für Berufsberatung um aktive Mitarbeit zu bitten.

BerufsBeratungsRegister

Die Aufmerksamkeit nicht nur dieser Verbände, sondern auch einer ständig wachsenden Öffentlichkeit hat unsere – ich finde dafür kein anderes Wort angemessen – geniale Idee des BerufsBeratungsRegisters hervorgerufen:

Über die Erfahrungen mit dem Register wird im weiteren Verlauf dieses Abends der Vorsitzende des Registervereins, Hans-Peter Koch, noch ausführlicher berichten.

Als vorübergehenden Ersatz für ein Berufsgesetz wurde dieses Register geschaffen, das den potentiellen KlientInnen Beruflicher Beratung in der Form einer Positivliste die Namen und Anschriften derjenigen BerufsberaterInnen kostenlos zur Verfügung stellt, die sich selbst ausgesprochen hohen professionellen Ansprüchen an ihre Arbeit unterwerfen. Entscheidend sind dabei weniger die formalen Anforderungen an die Grundqualifikation; entscheidend sind die Selbstverpflichtungen auf die berufsethischen Normen unseres Weltverbandes und die Qualitätsstandards des dvb, die wir 1998 verabschiedet haben; und weiterhin entscheidend ist die Verpflichtung der registrierten BerufsberaterInnen zu kontinuierlicher Weiterqualifizierung und zu kontinuierlicher Teilnahme an Supervision.

Fortbildungsstandards, Fortbildungsausschuss

In diesem Jahr sind unter diesem Aspekt die Fortbildungsstandards des dvb entstanden. Darüber informiert der Fortbildungsausschuss draußen im Foyer an seinem Informationsstand, und hierzu wird gleich Achim Wagner noch ausführlicher berichten.

Zum Thema Fortbildung möchte ich an dieser Stelle jedoch das noch einmal ausdrücklich betonen, was ich im Vorwort zur Broschüre des Fortbildungsausschusses geschrieben habe:

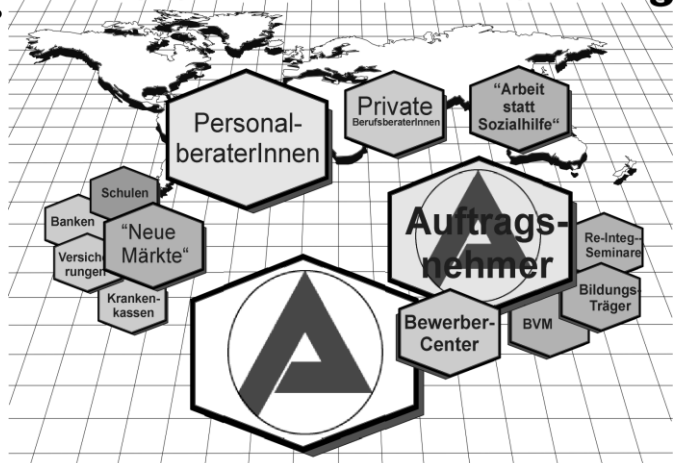
Fast niemand von uns hat tatsächlich diejenige Grundqualifikation absolviert, die das Berufsbild, das Berufsgesetz und die Registerordnung fordern: In der Mannheimer Beraterausbildung hat die eigentlich beraterische Ausbildung nur einen kleinen Anteil neben dem Übergewicht der juristischen und betriebswirtschaftlichen Vorlesungen und Seminare, und längst nicht alles, was die Fachbereiche Pädagogik und Psychologie durchführen, ist als originäre beraterische Ausbildung aufzufassen. Die Einweisungszeit der AbiberaterInnen ist inzwischen schon zeitlich zu kurz – weniger als 1 Jahr -, und die beraterische Ausbildung füllt ja nun tatsächlich nicht den größten Teil dieser 9 Monate. Ich möchte euch deshalb alle bitten, auf die zeitweise zu hörenden diskriminierenden Bemerkungen über KollegInnen zu verzichten, deren Qualifizierungsmaßnahme kürzer als 1 Jahr dauerte. Sicherlich, wir betrachten die interne Qualifizierungsmaßnahmen der BA als zu kurz – das gilt insbesondere auch für die TeilnehmerInnen selbst, von denen die meisten das Gefühl haben, die BA habe sie in unverantwortlicher Weise viel zu kurz und viel zu oberflächlich für unseren verantwortungsvollen Beruf qualifiziert. Aber das gilt, wie gesagt, grundsätzlich für uns alle. Wir alle haben deshalb einen erheblichen Bedarf für eine Weiterqualifizierung, die das ergänzen kann, was wir auf unseren unterschiedlichen Werdegängen an Grundqualifizierungen durchlaufen haben.

Anbieter Beruflicher Beratung

In diesem Zusammenhang – Wegfall des Monopols, Professionalisierung, Register, Fortbildungsbedarf – muss auch die Frage gestellt werden:

Anbieter Beruflicher Beratung

Wer ist eigentlich „WIR“?



Das Spektrum der Anbieter Beruflicher Beratung in Deutschland hat sich in den letzten beiden Jahren wesentlich erweitert:

Von einem „Beratungsmonopol“ konnte ja eigentlich noch nie ernsthaft die Rede sein:

Seit Jahrzehnten gibt es das Beratungsangebot der PersonalberaterInnen und UnternehmensberaterInnen, die selbstverständlich auch Einzelberatungen anbieten.

- Private BerufsberaterInnen nannten sich zu Zeiten des AFG eben KarriereberaterInnen, Job-Coach, Bildungsberater oder wie auch immer.
- Wir Berufsberater haben schon immer diejenigen Ratsuchenden, denen wir mit den Mitteln der Beratung und Vermittlung – wie das Arbeitsamt sie ermöglicht – nicht helfen konnten, in berufsvorbereitende Maßnahmen, in Feststellungsmaßnahmen und in Re-Integrationsmaßnahmen bei Bildungsträgern weiterbetreuen und selbstverständlich auch weiter berufsberaten lassen.
- Gerade dieser Bereich wächst allerdings in den letzten beiden Jahren dramatisch: Immer mehr Arbeitsämter richten Bewerbungszentren oder externe Beratungsdienste ein – wobei sich extern auf die Trägerschaft bezieht, denn diese Beratungsdienste sitzen vielerorts durchaus innerhalb der Arbeitsamtsdienststellen, und ihre MitarbeiterInnen sind für die BürgerInnen nicht ohne weiteres von den eigentlichen ArbeitsamtsmitarbeiterInnen zu unterscheiden. Dennoch betreiben diese Auftragsanbieter auf Basis eines Outsourcings von gesetzlichen Pflichtaufgaben der Arbeitsverwaltung selbstverständlich Berufliche Beratung, die ebenso selbstverständlich nicht per se schlecht ist. Sie ist dann schlecht, wenn das übliche Preisdumping der BA dazu führt, dass weder für das Personal dieser Dienste noch für die Erbringung ihrer Dienstleistungen die Beachtung fachlicher Qualitätskriterien eingefordert wird.
- Für eine besondere Zielgruppe – SozialhilfeempfängerInnen – hat sich das Beratungsangebot der Arbeitsämter so offenkundig als unzureichend erwiesen, dass viele Sozialämter dazu übergegangen sind, eigene Beratungs- und Vermittlungsdienste für ihr Klientel einzurichten. Unter Bezeichnungen wie „Arbeit statt Sozialhilfe“ oder „Job-Center“ wird selbstverständlich nicht nur die Vermittlung in Arbeit betrieben – sondern natürlich zunächst einmal und in erster Linie Berufliche Beratung.
- „Neue Märkte“ für die Berufliche Beratung werden sicherlich auch in Deutschland in absehbarer Zeit entstehen und wachsen – warum sollte die Entwicklung bei uns anders sein als in anderen Ländern, die schon immer private Berufsberatung und Beratungsangebote anderer Trägerinstitutionen kannten:
 - In Amerika bieten Banken kostenlose Berufsberatung für Leute an, die ihre Hypotheken für ihr Häuschen nicht mehr bezahlen oder mit der Rückzahlung anderer Kredite in Verzug geraten sind: Hätten sie einen anderen Job mit einem höheren Einkommen, dann wäre ihnen ebenso gedient wie ihrem Kreditinstitut.
 - In Holland bieten Krankenversicherungen kostenlose Berufsberatung für diejenigen Versicherten an, die seit mehr als 6 Monaten arbeitsunfähig krank sind: Die Beratung über gesundheitsgerechte Beschäftigungsalternativen verkürzt die Dauer der Zahlung des Krankengeldes.

- In Australien haben die Versicherungsgesellschaften eigene Berufsberater, die Versicherungspolizen für Berufs- und Erwerbsunfähigkeit und Unfallrenten verkaufen.
- Und schließlich, ganz selbstverständlich: In fast allen Ländern verfügt das Schulsystem über eigene BerufsberatungslehrerInnen und BerufsberaterInnen, deren Aufgaben weit über das hinausgehen, was hierzulande BeratungslehrerInnen und SchullaufbahnberaterInnen tun. In England beispielsweise werben Schulen auf ihren Hausprospekten mit ihrem Berufsberatungsservice: Dass sie einen haben, ist selbstverständlich; werbewirksam ist der Personalschlüssel der Relation BeraterInnen-Stellen zu SchülerInnenzahl, und die Qualifikation und Weiterbildungsvitae der BeraterInnen!
Entwicklungen in dieser Richtung sind auch in Deutschland offensichtlich, wie in diesem Jahr zwei Konferenzen des Bundesministeriums für Bildung einerseits und der SPD andererseits zeigten, an denen ich für den dvb teilnahm.

Unsere Satzung nennt als erste Aufgabe des dvb, es seien alle an der Berufsberatung Interessierten und alle in der Berufsberatung Tätigen zusammenzubringen, es sei ihnen ein gemeinsames Forum für den Erfahrungs- und Meinungsaustausch zu bieten, und gemeinsam sei die Berufsberatung weiterzuentwickeln.

Die Frage, wer denn „wir“ im dvb seien, hat also offenbar eine völlig neue Dimension gewonnen; das wird auch bei der heutigen Tagung deutlich: Noch nie hatte eine JAT so viele TeilnehmerInnen, die nicht bei der Bundesanstalt für Arbeit beschäftigt sind.

Was übrigens das vorherige Thema des Bedarfs von BerufsberaterInnen an Weiterqualifizierung und Fortbildung betrifft: Auch für die neuen KollegInnen außerhalb der Arbeitsämter gilt, dass sie einen spezifischen, individuell unterschiedlichen Qualifizierungsbedarf haben und diesen auch beim dvb nachfragen. Zum Beispiel zum Thema Berufskunde.

Es stellt sich allerdings in Abhängigkeit vom Selbstverständnis der einzelnen BerufsberaterInnen die Frage, ob und wie viel Berufskunde tatsächlich für BerufsberaterInnen erforderlich sei.

Das Kontinuum der Beratungswelten

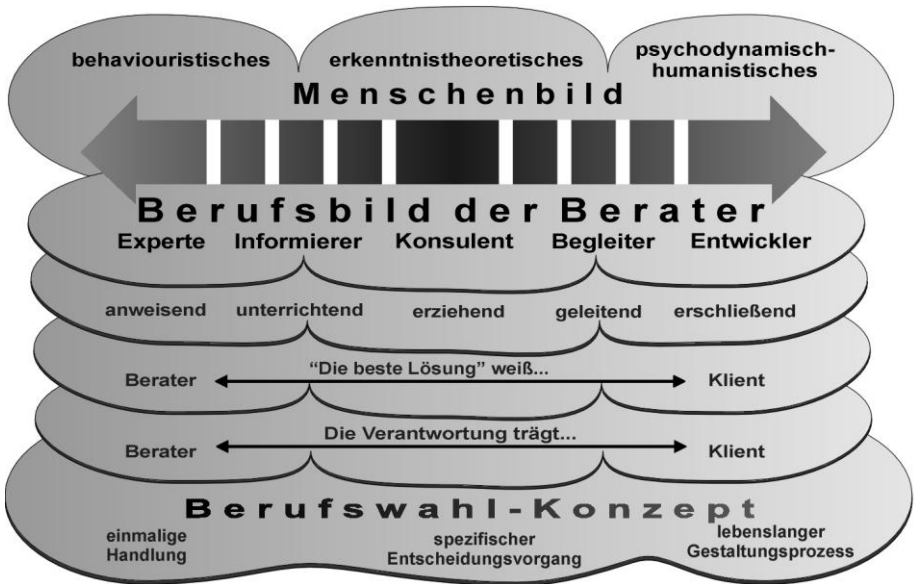
Das Stichwort „Berufskunde“ leitet über zu einem anderen Aspekt, den ich euch vorstellen möchte:

Je nach Selbstverständnis der BerufsberaterInnen erscheint ihnen nämlich beispielsweise die Berufskunde als die zentrale Kernkompetenz von BerufsberaterInnen – oder als zweckmäßiges Hintergrundwissen, und unter Umständen auch als eine weniger bedeutsame Disziplin.

Zu der Frage des berufsberaterischen Selbstverständnisses – auch in Abhängigkeit von der jeweiligen Trägerorganisation des Beratungsdienstes – wurde auf der AIOSP-Tagung in Berlin ein überzeugendes zusammenfassendes Modell vorgestellt.

Das Kontinuum der Beratungswelten

© Hubert Haas 2000 (auf der Basis eines Modells von Prof. Dr. Bozena Wojtasik, Universität Wrocław/Polen)



In einem Workshop zum Thema Hochschulausbildung von BerufsberaterInnen berichtete Frau Prof. Dr. Bozena Wojtasik von der Universität Wrocław (Breslau) über die Entwicklung der Ausbildung von BerufsberaterInnen in Polen. Sie erklärte zu Beginn, Polen sei auf dem Gebiet der Berufsberatung ein Entwicklungsland, denn in Polen gebe es so etwas wie Berufsberatung erst seit jetzt 5 Jahren.

Frau Dr. Wojtasik stellte dar, dass aus Ihrer Sicht die möglichen Selbstbilder von BerufsberaterInnen auf einem Kontinuum fließender Übergänge zwischen drei modellhaften Typen darstellbar seien. Diese typischen Selbstbilder entsprängen dem zugrundeliegenden Menschenbild: Wer ein behaviouristisch geprägtes Menschenbild habe, der zeige eher ein beraterisches Selbstverständnis eines Experten. Ein erkenntnistheoretisch geprägtes Menschenbild führe eher zu einem berufsberaterischen Selbstbild als Konsulent, während ein psychodynamisch-humanistisch geprägtes Menschenbild als Beratertyp eher den Entwickler hervorbringe. Im Übergangsbereich zwischen ebenfalls fließend ineinander übergehenden Menschenbildern entstünden weitere typische Selbstbilder von BerufsberaterInnen: Der Informierer entspreche einem behaviouristisch-erkenntnistheoretischen Menschenbild, um im Übergangsbereich zwischen dem erkenntnistheoretischen und dem psychodynamisch-humanistischen Menschenbild entstehe der begleitende Berufsberater.

Entsprechend ihrem Menschen- und Selbstbild sei auch die Methode der Berufsberater-Typen eher anweisend oder unterrichtend oder erziehend oder erschließend. Ebenso könne zugeordnet werden, wer im Beratungsdialo die beste Lösung wisse – Berater oder Klient – und wer von beiden entsprechend auch die Verantwortung für das Beratungsergebnis trage. Die Bereitschaft zur Übernahme bzw. Nicht-Übernahme dieser Verantwortung durch die BeraterInnen stehe in direktem Zusammenhang mit ihrem Berufswahlkonzept, das ihrer jeweiligen Arbeit zu Grunde liege: Nur wer die Berufswahl als einen spezifischen Entscheidungsprozess betrachte, werde eine erzieherische Rolle einnehmen, denn nur dann macht es Sinn, am Beispiel dieses spezifischen Prozesses Vorgehensweisen zu erlernen, die sich später auf andere Entscheidungsprozesse anwenden lassen, seien sie nun berufsbezogene Entscheidungsprozesse oder andere. Nur wer die Berufswahl als einmaligen Akt betrachte, könne in einer erzieherischen Arbeitsweise keinen Sinn erkennen – denn wäre es so, dann macht das Lernen von Berufswahlkompetenzen keinen Sinn – man fragt einen Experten. Wer aber die Berufswahl als einen lebenslangen Gestaltungsprozess in vielen Einzelphasen begreife, in dem sich die Laufbahn entfaltet und die Persönlichkeit entwickelt, komme deshalb zwingend auch zu einem anderen Selbstbild, einer anderen Rolle, anderen Methoden.

„Wir in Polen sehen die Berufswahl als lebenslangen Gestaltungsprozess und bevorzugen ein psychodynamisch-humanistisches Menschenbild. Wir haben uns folglich entschlossen, unsere BerufsberaterInnen in der Ausbildung auf die Rolle des Entwicklers vorzubereiten, der seine KlientInnen darin unterstützt, den Möglichkeitsraum zu erschließen.“

So viel zum Thema „Entwicklungsland“ Polen...

Ich schließe meine Ausführungen zum ersten meiner fünf eingangs benannten Werte ab, dem Wert „Professionalisierung“. Diesem Teil musste ein großer Teil meines Vortrags gewidmet werden, denn die Bemühungen im Zusammenhang mit der Professionalisierung unseres Berufsstandes bildeten in den letzten vier Jahren einen eindeutigen Arbeitsschwerpunkt.

¹Die genannten Aktivitäten zur Professionalisierung haben dem dvb in einer ganz bestimmten Etage der Bundesanstalt für Arbeit den Ruf eingetragen, wir seien schon immer gegen das Monopol gewesen, hätten es mit unserer Initiative vorsätzlich gekippt, und seien im übrigen auch weiterhin gegen die BA eingestellt, wie sich dies im BerufsberatungRegister dokumentiere.

Wir weisen diese maßlose Überschätzung unserer politischen Macht als Verband – mit dem allergrößten Bedauern! – zurück: Es ist bitter, aber realistischerweise muss anerkannt werden, dass der dvb bei weitem nicht über diese uns nachgesagte Macht verfügt. Hätten wir sie, dann hätten wir jetzt schon ein Berufsberatungsgesetz.

Wir sind allerdings von der Macht unserer Argumente überzeugt, deren Überzeugungskraft sich auf die Dauer niemand entziehen kann. Und wir sind mehr Leute mit einem

¹ Siehe dvb-script: Bozena Wojtasik 2000, Modelle der Berufsberaterausbildung in Polen aus der Perspektive der aktuellen Veränderungen

Orchester der unterschiedlichsten Stimmen geworden, denn der dvb hat die Zeit weit hinter sich gelassen, als er ein Verband der in der Berufsberatung der BA beschäftigten BeraterInnen war: Wir haben Verstärkung bekommen, über die wir uns herzlich freuen.

Ich komme zum zweiten werteorientierten Ziel der Verbandsarbeit:

1.2. Die Dritte Säule der Wissensgesellschaft

Ein Zitat nach dem Hauptreferenten dieser Tagung, Wilhelm Schmid: „In der Informationsgesellschaft mit ihren vier errungenen Mobilitäten, die in geographischer, sozialer, partnerschaftlicher und politischer Hinsicht unbegrenzte Möglichkeiten der Wahl geschaffen haben“ (Ende Zitat, Schmid S. 276) liegt klar auf der Hand, dass sich ein ebenso unbegrenzter Beratungsbedarf entfaltet, wo Menschen solchermaßen gegebenen Entscheidungsspielräumen -- und Entscheidungsnotwendigkeiten! – begegnen. Es spielt keine Rolle, ob die Menschen diese Flexibilisierung wählbarer Lebensgestaltungen nun als angstbesetztes Risiko empfinden oder aber als Vielfalt optionaler Chancen: Die Menschen werden um Unterstützung nachsuchen, wenn sie ihr Leben aktiv gestalten wollen bzw. müssen. –

Ein flächendeckendes, kostenloses Beratungsangebot wird sich zur dritten tragenden Säule der Informationsgesellschaft entwickeln, neben den Säulen des Bildungssystems und des sich erweiternden Weiterbildungssystems. Das ist nicht zuletzt ein zwingendes Gebot der Chancengleichheit – und ich zitiere erneut Wilhelm Schmid: „Die Chancengleichheit dient der gerechten Verteilung von Möglichkeiten und dem Ausgleich von Benachteiligungen im Möglichkeitsfeld. Da die bloße Bereitstellung beispielsweise gleicher Bildungschancen nicht schon dafür garantiert, dass diese Chancen von Benachteiligten auch wahrgenommen werden können, kommt es auf das Engagement für die Verbesserung sozialer Voraussetzungen durch den aktiven Einsatz affirmativen Handelns an.“ (Schmid, S. 280)

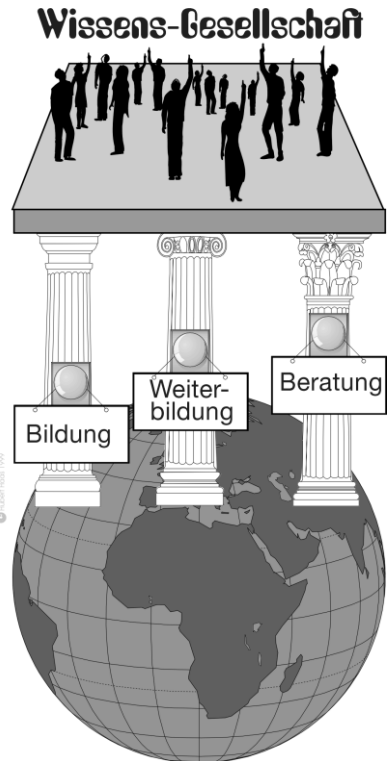
Diese Erkenntnis in den politischen Bereich zu transportieren, das ist die erste Pflicht von uns BerufsberaterInnen und unseres Verbandes. Ich sage, unsere Pflicht, denn: Wir BerufsberaterInnen begegnen täglich auf eine spezifische, intensive Weise den BürgerInnen und ihren Bedürfnissen in unseren Beratungsgesprächen, und das Thema dieser Gespräche ist die Verknüpfung individueller Lebensentwürfe mit der MitWelt, sei sie nun kommunal, national, europäisch oder global fokussiert. Wir erleben und erfahren die Friktionen, die Möglichkeiten und die Notwendigkeiten – und wir müssen diese unmittelbare Erfahrung zu denen transportieren, die für uns alle Entscheidungen treffen, ohne selbst diese Erfahrungsmöglichkeit zu haben. Wir wissen um diese Dinge – folglich müssen wir dafür Sorge tragen, dass dieses Wissen in politische Entscheidungen einfließen kann.

Wir müssen der Politik den immens wachsenden Bedarf und die Bedeutung Beruflicher Beratung darstellen, und zwar auf einem hohen, das Vertrauen der KlientInnen rechtfertigenden professionellen Niveau.

Aus unserem täglichen Erleben ergeben sich drei weitere politische Pflichten für jeden einzelnen von uns und für den dvb.

Sie betreffen die drei weiteren Werthaltungen und Überzeugungen des dvb:

- die Unverzichtbarkeit der Selbstsorge
- die Überwindung des offiziellen Arbeitsmarktes
- die Relativierung des Globalisierungsgeschreis.



1.3. Die Unverzichtbarkeit der Selbstsorge

– das ist ein weiteres Zitat von Wilhelm Schmid:

„Die Selbstsorge kommt erst dann zu ihrem vollen Begriff, wenn sie die Sorge für Andere mit umfasst. Die Sorge für Andere setzt aber das Selbst voraus, das in der Lage ist, seine Wahl zu treffen, sich selbst zu verpflichten und in diesem Sinne seine Selbstsorge wahrzunehmen. Es wird nicht etwa ein Vorrang oder Primat der Selbstsorge behauptet [das hieße, im begrenzten Horizont der Selbstsucht zu verharren], sondern eine Unverzichtbarkeit der Selbstsorge im Ensemble der Sorge, und zwar aus mehreren Gründen:

1. Das aus der Selbstsorge hervorgehende ... Selbst verfügt über diejenige interne Kohärenz, die die Sorge für Andere zu gewährleisten vermag, sei es aus Klugheitsgründen oder aus freiem Interesse.
2. Dieses Selbst ermöglicht auch, die Sorge für Andere im Maß zu halten, diese nicht mit Unzulänglichkeiten oder zu hohen Erwartungen ... zu überfrachten, [und] stattdessen damit zurechtzukommen, dass die Beziehung zum Anderen auch zum Ärgernis und zur Enttäuschung werden kann.

3.

4. Und schließlich kann das Ziel der Sorge für Andere nicht darin bestehen, sie in einen Zustand der Abhängigkeit zu versetzen oder sie darin zu halten, sondern sie nach Möglichkeit selbst zur Selbstsorge zu befähigen.“

(Schmid, S. 267 f.)

Als eines der ersten Unternehmen hat die Deutsche Lufthansa – ich grüße an dieser Stelle unser wichtigstes und großzügigstes förderndes Mitglied! – in diesem Jahr zwei wesentliche konzeptionelle Veränderungen ihrer internen Personalentwicklung vorgenommen:

Die erste Veränderung betrifft die Erweiterung des Fortbildungsangebots für die MitarbeiterInnen um Angebote zur „extrafunktionalen Weiterbildung“ – soll heißen: Es werden in Fortbildungen Angebote zur Erweiterung persönlicher Kompetenzen gemacht, die von den jeweiligen MitarbeiterInnen am jeweiligen Arbeitsplatz überhaupt nicht benötigt werden.

Die zweite Veränderung besteht in dem neuen Angebot an alle MitarbeiterInnen, sich auf der Internet-Seite der Lufthansa unter „Unser Personal“ mit einem persönlichen Steckbrief und der Auflistung ihrer individuellen Kompetenzen darzustellen – wohl gemerkt, im Internet und nicht im Intranet! – und damit im Interesse der MitarbeiterInnen und möglicherweise durchaus zum Nachteil der Lufthansa deren Abwerbung zu anderen Arbeitgebern in Kauf zu nehmen. Zwar, so sagt der leitende Personalentwickler der Lufthansa, seien das Wissen und die Kompetenz der MitarbeiterInnen das wichtigste Kapital eines Unternehmens – dieses Kapital gehöre jedoch nicht der Firma, sondern den einzelnen MitarbeiterInnen; die gezahlten Gehälter seien eher Gebühren für die Erlaubnis zur Nutznießung dieses Fremdkapitals – es sei deshalb die Aufgabe des Unternehmens, sich selbst für die MitarbeiterInnen so attraktiv zu machen, dass diese trotz Abwanderungsangeboten im Hause verbleiben.

Mit anderen Worten:



Hier wird die Erkenntnis umgesetzt, dass der entscheidende Leistungsfaktor des sog. Humankapitals nicht das Fachwissen oder die Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit oder Fähigkeit zu lebensbegleitendem Lernen sind – der entscheidende Faktor ist die Bereitschaft des einzelnen Mitarbeiters zur Arbeit und seine Hingabe zu seiner Aufgabe.

MitarbeiterInnen, die ihre Aufgabe aus einer inneren Begeisterung und einem persönlichen Bedürfnis heraus übernommen haben, so sehr, dass sie jeden Morgen gerne zur Arbeit gehen (möglichst bevor der Wecker klingelt), und die in dem Gefühl Feierabend machen, es sei ein Gewinn für sie selbst und die Welt gewesen, dass sie heute an ihrem Platz gestanden haben, sind infolgedessen auch eine besondere Art der Gewinnmaximierung für das Unternehmen.

Womit wir zur Unverzichtbarkeit der Selbstsorge zurückkommen können:

Eine Berufliche Beratung, welche die Selbstsorge in das Zentrum stellt, wird den KlientInnen helfen, neue Fragen zu stellen und neue Antworten zu finden: Wer bin ich? Was ist mir wichtig? Was kann ich am besten? Was wollte ich immer schon lernen? Was sind die Themen, die mich am meisten interessieren? Wo ist das Arbeitsfeld, wo ich diese Dinge wiederfinde, wo ich meine Potentiale entfalten kann und dem ich meine Kraft zur Verfügung stelle? Eine Berufsentscheidung auf der Basis praktizierter Selbstsorge wird die Sorge für Andere, die Sorge für die Gesellschaft und die Welt, und sogar die Sorge für den Arbeitgeber ganz selbstverständlich hervorbringen.

1.4. Die Überwindung des offiziellen Arbeitsmarktes

- Arbeit ist kein Synonym für Leben.
- Wirtschaft ist kein Synonym für Gesellschaft.
- Arbeitsmarktpolitik ist kein Synonym für Sozialpolitik.



Diese Selbstverständlichkeiten müssen immer wieder laut und vernehmlich zum Ausdruck gebracht werden – auch und gerade innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit, der das SGB III die Konzentration auf den Arbeitsmarkt zwangsverordnet hat.

- Wie berücksichtigt Ihr in Euren täglichen Beratungen den verdeckten Arbeitsmarkt derjenigen Ausbildungs- und Arbeitsstellen, die weder beim Arbeitsamt gemeldet sind noch bei einer anderen Vermittlungsagentur noch in Zeitungsanzeigen veröffentlicht werden? Welche Hilfestellung gebt Ihr Euren KlientInnen dafür, sich diesen verdeckten Arbeitsmarkt zu erschließen – möglicherweise sogar einen Arbeitgeber davon zu überzeugen, den Arbeits- oder Ausbildungsplatz überhaupt erst zu schaffen und mit genau diesem Bewerber zu besetzen?
- Welche Rolle spielt die Gründung eines eigenen Unternehmens in der Beruflichen Beratung? Darf die Berufsberatung einen 17-jährigen Realschüler dazu ermutigen, der geniale Kenntnisse in der Gestaltung von Internetseiten hat und schon gelegentlich kleine Aufträge von Betrieben übernommen hat, sich als Webdesigner selbständig zu machen – und zwar ohne zuvor eine „anständige“ Berufsausbildung gemacht zu haben? Und wie würdet Ihr ein solches Beratungsergebnis bewerten, wenn das Projekt dieses jungen Mannes darin bestünde, ausschließlich im Auftrag eines einzigen ortsansässigen Großbetriebes tätig zu werden, indem er auf der Basis einzelner Werkverträge die Vortragstexte der leitenden Mitarbeiterinnen in PowerPoint-Präsentationen umzusetzen, womit er möglicherweise zum sog. Scheinselbstständigen werden würde?
- Darf die Berufsberatung Arbeitsplätze als gleichwertige Alternativen in die Betrachtung einbeziehen, die zumindest vorläufig nur in Form von 630-Mark-Verträgen angeboten werden und zu finden sein dürften? Wie gehen wir mit Berufsplänen um, von denen wir aufgrund unserer Kenntnis des Arbeitsmarktes wissen, dass auf längere Sicht nur eine Beschäftigung unter prekären Verhältnissen zu erwarten ist – geringe Bezahlung, kein Dauerarbeitsverhältnis, hohes Risiko immer wiederkehrender Phasen von Arbeitslosigkeit? (Tun wir das nicht bereits bei nahezu allen Ausbildungsgängen, die traditionellerweise Mädchen zur Verfügung stehen, oder dann, wenn jemand plant, Sozialwesen zu studieren?)
- Was ist von diesem Beratungsergebnis zu halten: Eine 22-jährige lernbehinderte, alleinstehende junge Frau, die Sozialhilfe und Wohngeld bezieht, und die eine Tätigkeit im Umgang mit Tieren sucht – und nichts anderes! – beschließt, auf absehbare Zeit im Sozialhilfebezug zu verbleiben und das Sozialamt zu bitten, ihr zur Ableistung ihrer Pflichtarbeitsstunden einen Arbeitsplatz im städtischen Tierheim zuzuweisen?
- Ist es eine gelungene Beratung eines 48-jährigen Maschinenschlossers mit Wirbelsäulenproblemen, der nach 32-jähriger Betriebszugehörigkeit nach der Übernahme des Unternehmens durch seinen bisher schärfsten Konkurrenten entlassen wurde und jetzt Berufsunfähigkeitsrente beantragt hat, und jetzt beschließt, sich 6 Stunden täglich um das Jugendtraining in seinem geliebten Tischtennisverein zu kümmern, wofür eine Aufwandsentschädigung von DM 500,- im Monat erhalten wird?

So ließen sich noch viele Beispiele von Gestaltungsmöglichkeiten der LebensArbeit darstellen, die von KlientInnen als sinnvoll erlebt werden können und werden. Dürfen –

oder müssen? – BerufsberaterInnen solche LebensEntwürfe in ihre Beratungen einbeziehen? Dürfen das auch die Berufsberaterinnen im Arbeitsamt – oder nur die anderen, die nicht der Vorgabe des SGB III unterliegen, beim Arbeitsamt habe jeder Anspruch auf Berufsberatung, der am *Erwerbsleben* teilnehmen wolle? Was meint das SGB III mit „Erwerbsleben“, und was wollen wir am Beginn des 21. Jahrhunderts wirklich darunter verstehen?

Und, ebenso wichtig: Wie entwickelt sich der offizielle Arbeitsmarkt, von dem die Wirtschaft, die Politik und das IAB unisono behaupten, der Trend gehe eindeutig zu immer höheren Qualifikationen, und die Zahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte sinke rapide?

Welche Prognose stimmt denn nun?

Einer der Hauptredner auf der AIOOSP-Konferenz in Berlin vor wenigen Wochen war ein Direktor des Internationalen Arbeitsamtes in Genf, ein kleiner, fast schüchtern wirkender Mann aus Malaysia, Jimmy Lee. Er berichtete von Untersuchungen des ILO über die Entwicklung der Arbeitsmärkte in den Industrienationen der Erde und widersprach mit seinen Ergebnissen – was ihm auf einer Veranstaltung in Deutschland, deren Mit-Gastgeber die Bundesanstalt war, fast peinlich zu sein schien – der üblichen Doktrin des IAB: Nach den Feststellungen des ILO werden in den High-Speed-Wachstumsbranchen weitaus mehr Arbeitsplätze vernichtet als neue entstehen. Der größte Zuwachs an neuen Arbeitsplätzen – insbesondere in Ländern mit „Job-Wonder“ wie USA und Kanada – sei bei den Dienstleistungen zu beobachten – und zwar, und das ist entscheidend anders, als die BA propagiert – zu 76 % bei den Primärdienstleistungen, und darunter mit einem Anteil von 54 % vor allem bei Einfachst-Arbeitsplätzen, die keinerlei Qualifikation erfordern.

Die zuletzt dargestellten Aspekte möchte ich abschließend mit zwei Folien zusammenfassen:

- Auszug aus der Abschlussresolution des Internationalen Symposiums über Berufsberatung und Politik „Making Waves“, Ottawa/Kanada 1999
- Auszug aus der Studie der OECD, „Mapping the Future“, 1996



Symposium Ottawa 1999 "Making Waves"

Konferenz-Resolution

"Weltweit finden soziale und wirtschaftliche Veränderungen statt, die jeden einzelnen veranlassen, seine berufliche Laufbahn entsprechend zu gestalten.

Immer mehr Menschen werden immer häufiger an immer zahlreicher auftretenden strategisch wichtigen Punkten ihrer Laufbahnentwicklung Unterstützung benötigen und nachfragen.

Umfang, Verfügbarkeit und Vernetzung der Angebote zur Beruflichen Beratung müssen grundlegend überarbeitet und wesentlich erweitert werden."



OECD Mapping The Future - Young People and Career Guidance (1996)

„Jede Gesellschaft muss den größtmöglichen Nutzen aus den Talenten und Fähigkeiten der Bevölkerung ziehen. Die Politik kann nicht davon ausgehen, dass der Arbeitsmarkt automatisch für die bestmögliche Übereinstimmung zwischen den individuellen Wachstumsbedürfnissen der Menschen und dem Angebot an Arbeitsplätzen bereitstellt.“

„Der größte Nachteil eines Beratungsdienstes, der Teil der nationalen Arbeitsmarkt-Behörde ist, liegt in der Überbetonung des Arbeitsmarktes und der Interessen der Arbeitgeber und einer Vernachlässigung individueller Bedürfnisse und Talente.“

1.5. Die Relativierung des Globalisierungsgeschreis

Dieser Prognosestreit ist ein erstes Beispiel dafür, dass die Stimmen, die sich besonders laut und oft zu Wort melden, die Wahrnehmung massiv beeinflussen können:

Angeblich leben wir im Zeitalter des Zugriffs von jedermann auf alles, dank Vernetzung der Welt. Nicht nur die Vernetzung der Datenbanken, auch die weltweite Vernetzung der Wirtschaft und Märkte sei eine Realität, die in Verbindung mit dem beschleunigten Tempo der Innovation dazu führe, dass unsere Zeit eine Hochgeschwindigkeitszeit sei.

Die Welt sei inzwischen wirklich ein Dorf, heißt es, und die Globalisierung habe den letzten Winkel der Erde erfasst.

„Ganz Gallien??!“ - Offenbar hat sich nicht nur Cäsar geirrt, dem ein kleines Dorf Widerstand leistete – und zwar keineswegs erbittert und bis zum letzten Blutstropfen des letzten Kriegers, sondern in voller Ausschöpfung einer Lebenskunst, die sich gelegentlich auch den Spaß gönnt, statt der üblichen Wildschweine ein paar Römer zu jagen.

Bei näherer Betrachtung stellt sich heraus:



Offenbar unterscheiden sich in unserer Zeit mehr als jemals zuvor einzelne Berufe und einzelne Branchen erheblich in ihrem Tempo. Das Tempo, das von einem Klienten in seinem zukünftigen Beruf erwartet werden wird, wird zu einem neuen, zentral wichtigen Entscheidungskriterium. Das Tempo im Bereich der Telekommunikation unterscheidet sich wesentlich vom Tempo im Massivholzmöbelbau. Das Tempo der Innovation in der IT-Branche ist um ein vielfaches höher als das Innovationstempo in der Herstellung von Backwaren.

Und ebenso sind Berufe und Branchen in sehr unterschiedlicher Weise von den Entwicklungen der Globalisierung abhängig: Mein Auto kann zwar irgendwo in der Welt hergestellt und zu mir transportiert werden (jedenfalls so lange wie die unrealistischen Transportkosten diese Rechnung noch aufgehen lassen); aber wenn es zur Inspektion oder zu einer Reparatur muss, dann sind die Lohnkosten der Kfz-Werkstätten in Tschechien wenig relevant. Zahnprothesen kann ich mir äußerst preiswert in Ungarn anpassen lassen, oder mein Zahnarzt kann sie noch preiswerter aus Chile importieren; doch wenn ich Zahnschmerzen habe und die Brücke eine kleine Reparatur braucht, interessieren die Gebührensätze der Zahnärzte in Pakistan kein bisschen.

Es ist unsere neue Aufgabe als BerufsberaterInnen, unsere KlientInnen auf das Entscheidungskriterium „Tempo“ und auf das Entscheidungskriterium der Abhängigkeit von globalen Entwicklungen aufmerksam zu machen. Und es ist unsere Aufgabe als dvb, die Politik darauf aufmerksam zu machen, dass auch auf dem Arbeitsmarkt eine Vielschichtigkeit und Diversität besteht, die sich eher weiter ausdifferenziert als reduziert.

Nach diesen Darlegungen unserer Werthaltungen und Überzeugungen, die der Ursprung unserer Aktivitäten und Argumentationen sind, komme ich jetzt zum zweiten Teil meines Vortrags:

2. Rechenschaftsbericht!

Was hat der dvb auf diesem Hintergrund in den letzten 4 Jahren getan?

Ich gliedere meinen Bericht im folgenden nach einem Schema, das Achim Wagner eigentlich für die Vorbereitung der nächsten Legislaturperiode entwickelt hat. Es hat sich aber auch als äußerst hilfreich erwiesen, um den Bericht über die bisherigen Aktivitäten zu strukturieren:

Wir haben uns vor allem um folgende Aufgabenfelder gekümmert:

- Grundlagenforschung
- Professionalisierung und Qualifizierung
- Sicherstellung eines ausreichenden und qualitativ hochwertigen Angebots zur Beruflichen Beratung
- Etablierung des dvb, Vernetzung der Mitglieder
- Ermutigung zu professioneller Beratung

2.1. Grundlagenforschung

Wo es noch keine Universität für Beratungswissenschaften gibt, liegt auch die Grundlagenforschung im Argen. Das ist übrigens ein weiterer Grund dafür, warum eine universitäre Beraterausbildung so dringend gebraucht wird.

Aber, wie wir am Sonntag genauer erfahren werden, wird es demnächst die erste Uni geben, die an einem entsprechenden Lehrstuhl auch BerufsberaterInnen ausbilden wird.

Neben dieser Pionierarbeit haben wir

- drei Doktoranden bzw. Diplomanden tatkräftig unterstützt, die ihre Abschlussarbeiten zu Themen der Berufsberatung geschrieben haben,
- immer wieder die Interdisziplinarität der Berufsberatung betont, indem wir zu unseren Jahrestagungen Referenten eingeladen haben, die uns mit Ergebnissen aus ihren Feldern wichtige Denk- und Entwicklungsanstöße gegeben haben. Ich erinnere an die richtungsweisenden Vorträge von Dr. Achenbach oder Dr. Keupp auf den Jahrestagungen,
- jede sich bietende Gelegenheit genutzt, fachliche Anregungen und Entwicklungen aus dem Ausland zu importieren – vieles von dem, was ich im ersten Teil vortrug, haben Franz Schlink und andere Kollegen oder auch ich selbst von internationalen Tagungen mitgebracht.

2.2. Professionalisierung und Qualifizierung

- Im ersten Teil meines Vortrags habe ich wesentliche Elemente, vor allem das Berufsgesetz und das BerufsBeratungsRegister, bereits dargestellt.
- Innerhalb der Bundesanstalt haben wir dazu beigetragen, die Abschaffung der Beraterausbildung an der FH in Mannheim zu verhindern, die 1998 diskutiert wurde. Nicht verhindern können haben wir jedoch 1999 die Abschaffung der Schwerpunktbildung innerhalb dieser Ausbildung, die zur Folge hatte, dass der Anteil der juristischen, betriebswirtschaftlichen und verwaltungsbezogenen Inhalte der Ausbildung weiter ausgedehnt und Psychologie, Pädagogik und Soziologie weiter gekürzt wurden.
- Ausdrücklich erwähnen möchte ich eine neue Qualität in den Fortbildungsangeboten des dvb: Erstmals konnten wir Fortbildungspakete anbieten, mit dem die TeilnehmerInnen eine offizielle Zertifizierung durch Abschlussprüfung erhalten.
 - Ich spreche zum einen von dem Angebot der Fortbildung zum NLP-Practitioner, die demnächst beginnen wird. Sie wird von zwei von der Deutschen Vereinigung für NLP legitimierten Lehrtrainern durchgeführt und schließt mit dem offiziellen Zertifikat der DV-NLP ab. Diese beiden Lehrtrainer werden morgen einen der 7 Workshops anbieten – Gelegenheit zum Schnuppern, um dann vielleicht doch noch eine Anmeldung für einen der wenigen noch freien Plätze abzugeben. Übrigens: Diese Fortbildungsse-

quenz ist nicht ganz billig – aber sie kostet etwa ein Drittel dessen, was Ihr anderswo für die Ausbildung zum NLP-Practitioner ausgeben müssten.

- Zum zweiten spreche ich von der Fortbildung nach dem Zürcher Laufbahnberatungsmodell; im Programmheft werdet ihr einen Workshop entdeckt haben, der von unseren beiden Mitgliedern Christine Buschbeck und Günter Schwanghardt gestaltet wird. Hinter beiden Namen steht im Programmheft „ZLM“ – für Zürcher Laufbahnberatungs-Modell. Die beiden sind Absolventen der ersten Runde. Eine zweite folgt, Anmeldungen sind noch möglich.
- Weitere vergleichbare zertifizierte Weiterbildungen sollen folgen; im Gespräch sind wir bezüglich einer solchen Fortbildung im Bereich der systemischen Beratung sowie einer Fortbildung zu den Beratungsmethoden nach Richard Bolles, von denen auf der letzten JAT unser Mitglied Madeleine Leitner berichtet hat.

2.3. Sicherstellung eines ausreichenden und hochwertigen Angebots

- Wir haben den Kontakt zu allen Anbietern Beruflicher Beratung gesucht, wo immer sie tätig sind, wir sind ihnen allen mit kollegialem Interesse und mit Wertschätzung für deren Arbeit begegnet, und wir haben alle eingeladen, sich unsere berufsethischen Auffassungen und unsere Überlegungen zu Qualitätsstandards anzusehen.
- Wir haben alle, die sich an dvb gewandt haben, weil sie als Ergebnis ihrer eigenen Berufsentscheidung beschlossen haben, Berufsberater werden zu wollen, über unser Berufsfeld informiert und unter Berücksichtigung unserer Standards ermutigt, ihren Traumberuf zu verwirklichen.
- Wir haben die KollegInnen in den Arbeitsämtern aufgefordert, sich in die Ausschreibung von Maßnahmen und sog. Bewerberzentren oder anderen Outsourcing-Modellen einzumischen und dazu beizutragen, dass die VOL professionell angewendet wird und Qualitätsanforderungen gestellt werden.
- Innerhalb der BA haben wir
 - zu den negativen Konsequenzen des Konzepts AA 2000, vor allem im Reha-Bereich, hingewiesen und mit dazu beigetragen, dass die personelle Ausstattung der Reha-Teams mehrfach verbessert wurde. Ich kann mich darüber aber nicht freuen: Auch ein eigenes Reha-Team mit Vermittlern und Leistungssachbearbeitern bleibt eine unerträgliche Fehlentscheidung, durch die behinderte Menschen massiv diskriminiert und ausgesondert werden.
 - zu der Trennung der BB A-H in die BB A und die BB H Stellung genommen und dabei insbesondere die lächerlichen Personalrelationen kritisiert: 1 Berater für 20.000 Studierende an Unis bzw. gar 50.000 Studierende an Fachhochschulen (und Studierende an den FH des Bundes haben sowieso keinen Beratungsbedarf, denn sie sind ja am Ziel aller Träume, jedenfalls aus der Sicht von Verwaltungsbeamten).

2.4. Etablierung des dvb, Vernetzung der Mitglieder

Von vielen Beispielen der Wertschätzung für den dvb war bereits die Rede – durch andere Beraterverbände, durch die Universität Dresden, durch dankbare KlientInnen, die das Register nutzen.

- Die Pressearbeit konnte mehrfach größere Artikel und Interviews in Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Publikumszeitschriften platzieren. Meistens waren wir mit den Ergebnissen ganz zufrieden, gelegentlich machten wir die bittere Erfahrung, dass Journalisten etwas falsch verstehen oder sinnverzerrend in einem dann falschen Zusammenhang zitieren können – vor allem die Mitglieder im Raum Stuttgart werden sich daran erinnern.
- Unsere großartige Fachzeitschrift, das dvb-forum, ist auch weiterhin ein Sahnestück im dvb. Die Anzahl der Verkaufsexemplare ist leicht angestiegen, und die Nachfrage von Bibliotheken oder beispielsweise der Verwaltungsschulen nehmen wir jedes Mal als dickes Lob. Die Redaktion wird gleich noch selbst berichten.
- Das dvb-info wurde neu gestaltet und informiert die Mitglieder in jetzt 6 Ausgaben pro Jahr.
- Als zusätzliches Medium wurde dvb-mail geschaffen, der dvb-E-Mail-Newsletter, der bereits über 150 Abonnenten gefunden hat.
- Unsere Internetseite wurde komplett neugestaltet – wir hätten sie heute gerne vorgeführt, aber leider konnte der damit verbundene Wechsel zu einem neuen Provider noch nicht vollzogen werden.
- Eine Arbeitsgruppe hat sich sehr intensiv mit den Leistungen des dvb für die Mitglieder befasst. Was als Arbeitsgruppe „Mitgliederdatei und Kasse“ begann, änderte nicht nur seinen Namen, sondern auch seinen Charakter: Vieles haben wir dieser Arbeitsgruppe „Mitgliederservice“, wie sie bald hieß, zu verdanken. Wir haben ein Mitgliederservicezentrum eingerichtet – Annina schmeißt es mit wachsender Begeisterung ganz allein, und da Du, Annina, inzwischen mit dem Computer fast so virtuos umgehen kannst wie mit Deinen Quilts, hat sich so ganz nebenbei eine neue, frische „Corporate Identity“ entwickelt, mit neuen Logos, frischem Schwung, einheitlichem Lay-out – man erkennt jetzt sofort den dvb!

2.5. Ermutigung: Beratung unter ungünstigen Bedingungen

Immer dann, wenn die Bundesanstalt einen neuen Erlass herausgab, der die Arbeit der Berufsberatung betraf, waren Stellungnahmen an die BA erforderlich – aber noch viel wichtiger: Die Ermutigung derjenigen Mitglieder, die im Arbeitsamt arbeiten. Hier hatten das dvb-info und dvb-mail eine ihrer wichtigsten Aufgaben. Zusätzlich haben wir auf Jahrestagungen, vor allem aber auf den Treffen der Landesgruppen Informationsveranstaltungen und Workshops angeboten, die sich etwa befassten mit

- Berufsberatung im AA 2000
- dem Sprechstundenerlass
- der Einführung von A-SIS
- den zeitweise eingeschränkten Rechtsansprüchen der BürgerInnen auf Reha-Leistungen.

Auch auf dieser JAT wird ein Workshop – der über Zeitmanagement für BerufsberaterInnen – diesem Thema der Ermutigung zuzuordnen sein: Wie können wir – unter den Rahmenbedingungen, die das Arbeitsamt der beruflichen Beratung bietet, eine professionelle Berufliche Beratung anbieten und gestalten. Dass das auch weiterhin möglich ist, steht für mich außer Frage. Die Frage ist allerdings zunehmend, für wie viele KlientInnen.

3. Ausblick

Die genannten Arbeitsschwerpunkte werden uns auch in den nächsten Jahren weiter beschäftigen.

Der Vernetzung der verschiedenen Beratungsanbieter und der Mitglieder untereinander wollen wir einen Schwerpunkt unserer Arbeit widmen. So wird die neue Homepage unter anderem ein Diskussionsforum enthalten, auf dem man Informationen und Fragen austauschen kann.

Wir werden uns außerdem im Internet zwei internationalen Informationsangeboten für BerufsberaterInnen anschließen:

- Dem CRC, Counsellors Resources Centre, einer weltweiten Linkliste für alles, was es im Internet zum Thema Berufsberatung gibt;
- der ICDL, International Career Development Library, einer Volltext-Bibliothek, die alles aufnimmt, was weltweit zum Thema Berufsberatung geschrieben und veröffentlicht wird – die letzten 10 Jahre aus Nordamerika und Frankreich sind schon im Kasten.

Einen zweiten neuen Arbeitsschwerpunkt wollen wir auf die qualitative Evaluation von Berufsberatung legen. Die qualitative Evaluation ist bisher ein Stiefkind der Berufsberatung, nicht nur hierzulande, sondern weltweit. Quantitative Untersuchungen sind da schon häufiger. In Zukunft wird die Berufsberatung – im Arbeitsamt selbst, oder aus dem Eingliederungstitel des Arbeitsamtes finanziert, oder bei anderen Trägerorganisationen angesiedelt, immer häufiger den Nachweis ihrer Wirksamkeit erbringen müssen, wenn dafür Gelder und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sollen.

Im folgenden werden unsere anderen Vorstandsmitglieder, Rainer Thiel, Annina Büchner und Achim Wagner, nacheinander über die Schwerpunkte ihrer jeweils eigenen Arbeit im geschäftsführenden Vorstand des dvb berichten*, wie sie sich aus dem

Geschäftsverteilungsplan ergeben haben, den wir zu Beginn der Wahlperiode miteinander abgesprochen haben.

In weiteren Berichten* wird dieser Rechenschaftsbericht ergänzt durch Ausführungen der jeweiligen Vorsitzenden der Vorstandsausschüsse – Fortbildungsausschuss, Ständiger Arbeitsausschuss und Ausschuss für Internationale Beziehungen – und der Redaktion der Verbandszeitschrift *dvb-forum*, bevor wir dann zum Kassenbericht übergehen werden.

(* Die Berichte sind in der Dokumentation zur Jahresarbeitstagung JAT 2000 nachzulesen)

Zitate aus: Wilhelm Schmid: *Philosophie der Lebenskunst - Eine Grundlegung* (Taschenbuch, Suhrkamp Verlag), Frankfurt am Main 1998, 7. Auflage 2000.



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann
Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf
Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de
www.dvb-fachverband.de