



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Karl-Heinz P. Kohn

Berufliche Beratung im Wandel von Arbeit, Gesellschaft und Bundesanstalt

Rede auf dem
Beraterfachtage Nord
am 25. Oktober 2003 in Schwerin

Schwerin 2003

Karl-Heinz P. Kohn, geboren 1960 in Kaiserslautern, nach mehreren beruflichen Tätigkeiten und Studium der Politikwissenschaft, Germanistik und Anglistik kam er 1990 als Berufsberater zur Bundesanstalt für Arbeit. Ab 1993 Arbeit an professionellen Analysen des Arbeitsmarktes, Sein Engagement gilt insbesondere auch jungen Leute aus „bildungsfernen Schichten“ mit dem Ziel sie zur höchst möglichen Bildungsinvestition zu ermutigen. Die Berufsberatung spielt für viele zukunfts-entscheidende Aufgaben in dieser Gesellschaft eine zentrale Rolle. Das muss deutlicher werden und Folgen für ihre Arbeitsbedingungen haben. Deshalb ist er seit einigen Jahren im dvb, seit einem Jahr im Vorstand der Landesgruppe Nord. Zurzeit arbeitet Karl-Heinz Kohn als Forscher und Dozent für Arbeitsmarkt an der Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit in Schwerin und als wissenschaftlicher Autor beim Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration in Berlin. (www.Zuwanderungsrat.de)

Wer mehr wissen möchte, kann auf der www.KOHNpage.de vorbeischaun.

Gliederung:

Zum Auftakt	4
1. Das Wesen beruflicher Beratung	5
2. Strukturwandel und steigender Bedarf an beruflicher Beratung	6
3. Gefährdungen beruflicher Beratung	7
Zum Schluss und Zusammenfassung	9

Karl-Heinz P. Kohn

Berufliche Beratung im Wandel von Arbeit, Gesellschaft und Bundesanstalt

Rede auf dem Beraterfachtag Nord in Schwerin, 25. Oktober 2003

Der Kernbeitrag fand bereits Beachtung als Vortrag auf der Internationalen Konferenz für Berufsberatung in Berlin im Jahr 2000

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir haben als dvb im Norden diese Beraterfachtagung organisiert, weil wir glauben, dass der fachliche Austausch für die berufliche Beratung notwendiger ist denn je. Jeder, der sich mit der Aufgabe der Beratung beschäftigt, jeder vor allem, der täglich Ratsuchenden zur Seite steht, weiß, dass das, was diese Ratsuchenden von uns erwarten, auf Dauer nicht zu leisten ist, wenn wir dauerhaft aus den Reserven leben. Aus den Reserven einer Fachlichkeit, die wir im Laufe unserer Professionalisierung aufgebaut haben. Jede Beraterin und jeder Berater weiß, dass das Fachwissen, das wir brauchen, eine stetige Auffrischung braucht und eine stetige Anreicherung mit Neuem. Das gilt gar nicht nur allein für die Berufliche Beratung, sondern für jede Form von Beratung, die diesen Namen, die also den Namen „Beratung“ zu Recht tragen will. (Ich werde gleich noch auf Mogelpackungen kurz eingehen, die auch diese Aufschrift tragen.) Gerade Berufsberater, ganz gleich, ob sie es mit Jugendlichen zu tun haben oder mit Erwachsenen, machen ihren Ratsuchenden ja oft genug klar; wie wichtig die ständige Weiterbildung ist; wie wichtig die Anpassung an Veränderungen und an den Fortschritt des Wissens. Hier hat sich ja selbst am gehobenen Stammtisch die Formel von der so genannten „Halbwertszeit des Wissens“ eingebürgert, auch wenn die Sätze, die mit dieser Formel gebildet werden, ganz gerne einmal über das Ziel hinaus schießen – davon lebt ja gerade die gute Stimmung am Stammtisch.

Also: Wir glauben, dass der fachliche Input eigentlich immer eine immense Bedeutung hat, gerade für Berater, und ganz gewiss auch gerade für Berater in Berufsfragen. Warum dann aber mein vollmundiger Einleitungssatz, mit dem ich behauptet habe: „wichtiger denn je“? Ganz einfach: weil der fachliche Input in einer Zeit des schnellen Wandels seit einiger Zeit vom größten Arbeitgeber für berufliche Berater in der Bundesrepublik, weil fachliche Fort- und Weiterbildung in Beratungsfragen von der Bundesanstalt seit einiger Zeit so gut wie gar nicht mehr organisiert wird.

Natürlich gibt es in dieser Bundesanstalt jede Menge an Lehrgängen und Workshops, an Arbeitskreisen und Projektgruppen. Sie beschäftigen sich aber seit Jahren fast aus-

schließlich mit der Organisation der Bundesanstalt und ihren immer schneller herauf-dämmernden Reformen der Reformen dieser Organisation. Wenn die Formel von der „Halbwertzeit“, also vom immer schnelleren Verfall einer festen Materie ihre Berechtigung hat, dann ganz gewiss hier: Es gibt eine rapide abnehmende Halbwertzeit der Organisationsmoden in der Bundesanstalt. Ich selbst habe zum Beispiel in den nunmehr dreizehn Jahren, in denen ich für diesen großen Anbieter sozialpolitischer Dienste arbeite, so ungefähr sechs unterschiedliche Formen im Beratungsangebot für Studierende an Hochschulen erlebt. Und noch vor wenigen Wochen durfte ich relativ neu angesetzte „Berater im Hochschulteam“ auf ihre Aufgabe vorbereiten, während in Nürnberg und Lauf gerade schon wieder eine neue Organisationsform der Hochschularbeit erdacht wurde. In den Wirren dieses ständigen, dieses Ressourcen verschlingenden Prozesses, in dem man Menschen und Angebote in der Bundesanstalt ständig umsortiert wie die Figuren in einem Brettspiel, in diesem Prozess wurde dann im Laufe dieses Jahres hier im Norden auch wieder einmal gestrichen, was das Landesarbeitsamt für den kommenden Montag angekündigt hatte: ein eigener Beratertag für alle, die mit Ratsuchenden in beruflichen Fragen zu tun haben, ein großes Forum für fachlichen Austausch, wie es dringend erforderlich wäre, um bei allen Spielchen von der Art „Reise nach Jerusalem“ das Eigentliche nicht zu vergessen: Fit zu bleiben für unsere Aufgabe und für die, die ein Recht haben auf eine fachlich fundierte Beratung.

Diese Absage des Beratertages gab uns den letzten Anstoß für diese heutige Veranstaltung, und wir freuen uns, dass wir es geschafft haben, diese Idee in die Tat umzusetzen. Wir haben mit dieser BERATERFACHTAGUNG versucht, beide Hauptthemen berufsberaterischer Fachlichkeit abzudecken: den der beraterrischen Methodik und den des berufskundlichen Inhalts unserer Beratungsgespräche. Deshalb die beiden Exkursionen, einmal zu Fachleuten, bei denen wir wahrscheinlich etwas lernen können für das Gespräch mit solchen Ratsuchenden, bei denen sich zusätzlich zu ihren Entscheidungsfragen im Berufsleben das Problem der Drogenabhängigkeit abzeichnet. Und zum anderen wollen wir mit Fachleuten sprechen aus einer Branche, in der sich der strukturelle Wandel des Wirtschaftens und Arbeitens gerade in den letzten Jahren deutlich – und zwar positiv – bemerkbar gemacht hat und in der er das auch noch in den kommenden Jahren mit großer Wahrscheinlichkeit tun wird.

Zum Auftakt möchte ich einige Aspekte skizzieren des Wandels, der sich rund um die Berufswelt vollzieht und damit auch rund um die berufliche Beratung.

In diesem Wandel sind Beratung und Qualität zwei wichtige Kernbegriffe. Ja, man kann sagen: Beratung und Qualität – das sind zwei Kernbegriffe, die seit einiger Zeit funkeln wie zwei Diamanten. Nicht nur die privaten Wirtschaftsunternehmen schmücken sich gerne mit ihnen in der Diskussion um den strukturellen Wandel und in der Diskussion um die Verbesserung der Dienstleistungen. Auch die öffentlichen Dienstleister erkennen in der Besetzung dieser beiden Begriffe ihre Chance – Beratung und Qualität. Wenn sie im mainstream der Staatsabbauer bestehen wollen, dann müssen auch sie auf diesen Schatz setzen: Deshalb wollen sie nicht mehr Verwalter sein und Reglementierer, sondern Berater der Bürger.

Aber, nein: „Bürger“, das ist auch so ein Begriff, der in den Profitorgien der Börsianer nicht mehr gut klingt: aus Bürgern werden Kunden.

Dass das nicht nur reine Sprachmoden sind, wird schnell deutlich, wenn wir die Diskussion um die Reform des Sozialstaates verfolgen: Längst sind dort aus Bürgern mit verfassungsmäßigen Rechten Kunden geworden. Und Kunden können etwas verlangen – aber eben nicht Solidarität und Neutralität, sondern allein die Ware, die sie sich individuell leisten können und die ihnen der Verkäufer anpreist als das Beste, was der Markt hergibt.

Und damit wären wir bei dem Begriff der Qualität. Auch Qualität ist ein schillernder Begriff. Und ehe wir daran gehen können, Qualität zu sichern, müssen wir wissen, welche Qualität wir meinen. Gerade weil wir diese Qualität zu sichern nicht denen überlassen wollen, für die Controlling und Kostenrechnung zum Goldenen Kalb geworden sind, verbringen wir ja gemeinsam unsere verdiente Freizeit mit so etwas wie einer BERTERFACHTAGUNG oder mit Wochenendsitzungen im dvb.

1. Das Wesen beruflicher Beratung

Ich möchte deshalb zunächst kurz entwickeln, welche spezifische Qualität wir meinen, wenn wir Berufsberatung sagen. Denn Beratungsbegriffe gibt es viele. Nicht erst so erstaunliche Neuerungen wie der Begriff der Leistungsberatung (bei der Bundesanstalt für Arbeit) fordern zur spezifischen Bestimmung heraus.

Am weitesten entfernt von seinem Wesensgehalt ist der Begriff der Beratung dort, wo er vielleicht am häufigsten gebraucht wird: in der Sphäre des Kaufvertrages, in der Welt des reinen Kommerzes. Auch eine Beraterbank wird ihre Kunden nämlich gerade nicht beraten. Sie wird vielmehr genau das Gegenteil tun: Sie wird möglichst alle Informationen von ihm fernhalten, die ihm ein Angebot der Konkurrenz attraktiv erscheinen ließen, und sei dieses Angebot auch noch so passend für seine Bedürfnisse.

Wesentlich für jede Beratung ist also die Abwesenheit von Eigeninteressen des Beraters, insbesondere die Abwesenheit eines kommerziellen Eigeninteresses. Eine so definierte Neutralität unterscheidet Beratung von Verkaufsgesprächen, die gerade wesentliche Informationen und Handlungsoptionen verschleiern sollen. Und genau diese Funktion verschleiern sie wieder, indem sie sich Beratung nennen.

Aber auch die reine Information und Auskunft ist keine Beratung.

Zwar sind Informationen ein wichtiges Element in einem Beratungsgespräch. Aber Informationen sind dabei nur das Rohmaterial, das erst durch die Beratung zum weiterführenden Wissen wird. Das Leitziel jeder Beratung ist die Erhöhung der Entscheidungs- und der Handlungskompetenz der Ratsuchenden. Um dieses Ziel zu erreichen, kommt es darauf an, eine zielgerichtete Auswahl zu treffen. Das heißt: Auszuwählen, was für das Ziel des Ratsuchenden von Bedeutung ist, also Wichtiges von Unwichtigem trennen, aber eben auch wichtige Informationen hinzuzufügen, die der Ratsuchende von sich aus gar nicht abrufen würde. Gerade auch diese letzte Aufgabe in der Beratung lässt sich nicht ersetzen durch maschinelle oder computerunterstützte Informationssysteme. Was der Ratsuchende als wichtige Alternative nicht kennt oder erkennt, wird er auch nicht abrufen – da hilft alle schnelle Verfügbarkeit der in Frage kommenden Informationen nicht.

Was aber macht es den Gesprächspartnern möglich, gemeinsam das Entscheidende herauszuarbeiten und eben auch die Palette wesentlicher Alternativen? Der Schlüssel hierfür ist die Systematisierung. Hierbei geht es nicht nur um die Beschreibung eines Entscheidungsfeldes und der Position aller Alternativen in diesem Feld, sowie auch die Beziehung zu interessanten Nachbarfeldern. Systematisiert werden muss also nicht nur die Information. Systematisiert werden muss auch die Struktur des Anliegens, das der Ratsuchende in die Beratung einbringt. Jeder, der sich professionell mit beruflicher Beratung beschäftigt, weiß, wie entscheidend das Herausmodellieren gerade auch der impliziten Anliegen ist. Ich will an dieser Stelle betonen, dass dies eine weitere wesentliche Funktion von Beratung ist, die durch technische Informationssysteme nicht übernommen werden kann. Gerade auch hier erweist sich die Unverzichtbarkeit menschlicher Kommunikationspartner und auch die Unverzichtbarkeit eines ausreichenden Zeitbudgets für diese Kommunikation – es kommt darauf an, gemeinsam etwas Weiterführendes entwickeln zu können.

Bis hierhin hoffe ich, in der gebotenen Kürze skizziert zu haben, was Beratungsgespräche ausmacht, und welche Kompetenzen hierfür gefragt sind. Ich habe die Beschreibung mit Absicht bisher noch so allgemein gehalten, dass sie für unterschiedlichste Beratungsaufgaben gültig ist: Die Abwesenheit von Eigeninteresse des Beraters und die Aufgabe der Systematisierung – sowohl des Anliegens als auch der weiterführenden Information – das sind Wesensmerkmale, die auch beispielsweise die Unternehmensberatung oder die Familien-Beratung erfüllen müssen. Die entsprechenden Kompetenzen, über die eine Beraterin oder ein Berater verfügen muss, liegen in den Bereichen der Kommunikation und des Wissensmanagements. Bei der Kommunikation geht es darum, zu offener Kommunikation zu ermuntern, kommunikative Inhalte zu analysieren und den kommunikativen Prozess konstruktiv voranzutreiben. Im Bereich des Wissens muss ein Höchstmaß an Überblicksinformation zur Verfügung stehen und natürlich über diese gesamte Breite auch ständig aktualisiert werden. Das ist einer der Gründe, warum es so wichtig ist, sich ständig fachlich fortbilden zu können. Es bedarf aber auch der Fähigkeit, die Information erst zu weiterführendem Wissen werden lässt: die Fähigkeit zur systematischen Bewertung, um eine Fragestellung zielgerichtet zu bearbeiten und damit aus dem Meer an Informationen alternative Wege und Handlungsoptionen für ein spezifisches Anliegen heraus zu destillieren.

2. Strukturwandel und steigender Bedarf an beruflicher Beratung

Der zweite Schritt in meinem Dreisprung führt uns nun in den engeren Kreis der beruflichen Beratung. Zwar gibt es auch in anderen Beratungskreisen einen steigenden Bedarf. Aber wohl selten bündeln sich die Trends im strukturellen Wandel so massiv und so gleichgerichtet wie im Aufgabenkreis der Berufsberatung. Weggabelungen, die berufliche Entscheidungen herausfordern, gibt es immer mehr, weil viele Entwicklungen im Wandel alle zu einem Ergebnis führen: Sie führen zur Modularisierung von Lebens- und Erwerbsverläufen in immer kleinere und immer vielfältiger sich abwechselnde einzelne Abschnitte.

Nur ganz grob will ich diese Entwicklungslinien skizzieren, zu jeder einzelnen ließe sich

viel sagen. Da ist zunächst einmal das, was die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung so elegant mit dem Begriff der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses belegt. Gemeint ist die Tendenz zur Aufweichung dessen, was frühere Erwerbsbiografien häufiger kennzeichnete. Immer seltener gibt es den typischen männlichen Erwerbsverlauf, wie er etwa in den Werkhallen der Großindustrie möglich war oder in den Gruben der Rohstoffgewinnung. Immer häufiger werden Teilzeit- und ungeschützte Arbeitsverhältnisse, immer häufiger werden Projektarbeit und Unternehmensumbildungen, und immer kürzer werden deshalb die Verbleibszeiten im einzelnen beruflichen Lebensabschnitt.

Aber nicht nur in der beruflichen Sphäre ist vieles nicht mehr von gewohnter Dauer. Auch familiäre Strukturen entwickeln sich im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel hin zu mehr Vielfalt und Abwechslung. Kaum ein Begriff trifft das genauer als der vom Lebensabschnittspartner. Hier wie auch in praktisch allen anderen Institutionen beobachten wir eine fortschreitende Tendenz zur Abnahme von Selbstverpflichtungen. Nicht nur die Ehe scheidet sich häufiger schon vor dem Tode, auch Wirtschaft und Staat entledigen sich immer mehr ihrer sozialen Sicherungsfunktionen und werfen den Einzelnen auf sich selbst zurück und auf seine eigene Kraft zur materiellen Absicherung. Und schließlich findet die angesprochene Verkürzung der Intervalle auch statt bei der Genese neuen professionellen Wissens. Neuerungen bei technischen Lösungen, bei sozialen und wirtschaftlichen Dienstleistungen und Neuerungen auch in der kulturellen Sphäre erfolgen so rasant, dass hier der schon erwähnte Begriff gebildet wurde von der Halbwertszeit des Wissens. Zwar erkennen wir nicht nur in solchen dramatischen Begriffsbildungen, dass viele der angedeuteten Entwicklungen auch mitunter hysterisch überzeichnet werden.

3. Gefährdungen beruflicher Beratung

Nichtsdestotrotz: Diese Entwicklungen finden statt, und sie führen in ihrer Gesamtheit immer häufiger und immer schneller zu Situationen, in denen der Einzelne Beratung braucht, in denen er an eine Weggabelung gerät, gerade auch auf seinem beruflichen Weg.

Wenn also der Mythos Markt nicht nur ein Mythos wäre, sondern auch tatsächlich funktionierte, dann müsste sein Mechanismus, dann müsste also der Marktmechanismus zu folgendem führen: Er müsste führen zu immer mehr Wertschätzung für berufliche Beratung und in der Folge zu einem erhöhten Angebot an solcher Beratung. Und eben an SOLCHER Beratung, also an Beratung von einer Qualität wie ich sie eingangs beschrieben habe: Weil sie immer häufiger gebraucht und nachgefragt wird, müsste es immer mehr Beratungen geben, in denen eine Beraterin oder ein Berater ohne kommerzielles Eigeninteresse und mit ausreichend Zeit für den kommunikativen Entwicklungsprozess etwas einbringt, worüber nur sie oder er in dieser Güte verfügt: ein professionelles breit angelegtes Wissen über die Bojen in einem tosenden Meer beruflicher Angebote und Möglichkeiten. Wer aber anders als die vorherrschenden Marktromantiker an die Funktionsfähigkeit dieses Mechanismus nicht so recht glaubt (vielleicht weil ihm viele wichtige Güter in den Sinn kommen, die der Markt nicht anbietet), der sollte zumindest annehmen, dass der Sozialstaat einspringt, wo der Markt versagt.

Ist denn das nicht unsere gemeinsame Vorstellung: Wenn der Mensch etwas wirklich Wesentliches als Konsument nicht auf dem Markt bekommt, dann klagt er es als politischer Bürger bei öffentlichen Institutionen ein: Was die Macht seines Geldbeutels nicht bewirkt, das erreicht er mit der Macht seines Stimmzettels und mit der Macht politischer Mehrheiten. Sie ahnen schon am Tenor meiner einleitenden Worte zu diesem dritten Abschnitt: Ich glaube, dass obwohl berufliche Beratung häufiger gebraucht wird und obwohl sie auf zunehmend komplexe Anliegenstrukturen antworten muss, ist ihre Funktionalität tendenziell gefährdet. Gefahren drohen aus mindestens drei unterschiedlichen Quellen:

Erstens:

Mit der Einsparung öffentlich bereitgestellter Ressourcen schwindet die Kraft zur Neutralität der Beratung. Der allgemein sich verbreitenden Ideologie, dass weniger Staat Not tut, stellt sich kaum noch jemand entgegen. Und das, obwohl die angedeutete Beschleunigung der wirtschaftlichen Dynamik kaum jemanden übersehen lässt, welche sozialen Wunden in diesem Prozess geschlagen werden. Gerade die Möglichkeit, durch berufliche Beratung auch zum Ausgleich sozial ungleich verteilter Startchancen beizutragen, müsste mehr genutzt werden und nicht weniger. Diese Forderung wird übrigens nicht nur deutlich, wenn man nach einem sozialen Gegengewicht zum Marktgeschehen sucht. Diese Forderung stellt sich auch, wenn man das Marktgeschehen selbst optimieren will. Nicht erst seit der Diskussion um eine Ausbildungsabgabe wird aufmerksamen Beobachtern des Bildungssystems ja deutlich, dass der Markt nicht sich selbst überlassen werden kann, wenn wir seine positive Kraft weiter nutzen wollen. Sich selbst überlassen nämlich, sind die Betriebe in ihrer Gesamtheit nicht in der Lage, für ihre wichtigste Ressource selbst zu sorgen – und das ist das Wissenspotenzial der Menschen, auf deren Arbeit eine moderne Volkswirtschaft aufbaut. Die Unternehmungen gefallen sich aber eher im Jammern über die Kosten als diese wichtige Aufgabe konstruktiv und effektiv anzugehen: Es geht um die Heranbildung des Know hows für Softwareentwicklung und Altenpflege, für Design und e-commerce, für die Inhalte der Medien und das Aufspüren sozialer Bedürfnisse auch künftiger Kundengruppen in einer alternden Gesellschaft.

Eine optimale Entwicklung der wichtigen Bildungspotenziale, also neutrale, aber engagierte Beratung von Menschen an beruflichen Weggabelungen, wird aber immer schwieriger, wenn öffentlich finanzierte Institutionen Personal einsparen, wenn ausreichende Beratungszeiten zu angeblich kundenfreundlicheren Kurz-Sprechstunden-Sequenzen eingedampft werden und wenn parallel dazu kommerzielle Beratungsangebote entstehen, die die Grenzen zwischen beratender und beeinflussender Kommunikation verwischen.

Zweitens:

Mit der zunehmenden Dominanz technischer Diskurse und der Potenzierung der Möglichkeiten insbesondere auch der Informationstechnik entsteht ein Trend zur technischen Prothetik für sozial komplexe Handlungsmuster. Wenn es faszinierende neue Informationsmöglichkeiten gibt – und die gibt es ja ganz unbestreitbar – und wenn

gleichzeitig die Sucht nach Stellenabbau auch den öffentlichen Sektor erreicht, dann fällt es umso leichter die falsche Gleichsetzung von Information und Beratung zu nutzen zum Abbau beruflicher Beratung.

Drittens:

Parallel zum beschriebenen Prozess der Technisierung ist ein zweiter Trend zu beobachten – der Trend zur Psychologisierung und Pathologisierung. Auch politische und materielle Problemstellungen werden zunehmend durch die Brille der Individualpsychologie hindurch interpretiert. Sozial verursachte Defizite werden zunehmend familial interpretiert und die Suche nach Gegenstrategien in die Sphäre der Psychotherapie projiziert. Anders als bei den beiden vorher beschriebenen Gefährdungen, wird diese dritte häufig in der Profession der Beratungsfachkräfte selbst potenziert. Allzu oft sehen Berufsberater eine Steigerung der eigenen Professionalität nicht im Ausbau ihrer Kernkompetenzen für berufliche Beratung – eine ganz spezifische Beratungsaufgabe, wie ich sie eingangs skizziert habe. Sie weichen vielmehr aus auf die wohl oft als verlockend empfundene Palette rein psychologischer, ja häufig psychotherapeutischer Methoden und Lösungsmuster. Der Ausbau beispielsweise der berufskundlichen Kompetenz wird in der Regel als weniger attraktiv gewertet und weniger konzentriert angegangen. Wer aber in einer nicht erlernten Profession dilettiert, wird nicht nur Gefahr laufen, dort Fehler zu machen und zu wenig kompetenten Urteilen und Handlungsmustern zu kommen.

Er verwischt auch eine weitere Grenze berufsberaterischer Professionalität. Und er wird den Ratsuchenden nicht gerecht, die in der beruflichen Beratung zu Recht etwas anderes erwarten, als pathologisiert zu werden, und anschließend zum Opfer dilettantischer Therapieversuche.

Ich komme **zum Schluss** und will eine **Zusammenfassung** meiner Ausführungen versuchen:

Berufliche Beratung ist ein sehr spezifischer kommunikativer Prozess, der professionell ausgebildete Kompetenzen erfordert. Sie kann nur gelingen, wenn sie ohne Eigeninteresse, wenn sie also neutral und unkommerziell durchgeführt wird, und wenn in ihr eine Vielzahl von Informationen zusammengetragen und bewertet werden. Erst so werden sie zu einem Wissen, das die Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Ratsuchenden erhöht. Eine solche berufliche Beratung wird durch eine ganze Reihe struktureller Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft immer wichtiger und häufiger nachgefragt. Das entsprechende Angebot ist aber durch die Prozesse des Staatsabbaus, der Technisierung und der Psychologisierung gefährdet. Wenn wir ein solches Angebot erhalten und ausbauen wollen, kommt es darauf an, die spezifische Qualität beruflicher Beratung zu betonen, sich auf die entsprechenden Kompetenzen zu konzentrieren und die erforderlichen Ressourcen einzuklagen.

Hierzu bedarf es besonders auch der politischen Verstärkung und Verdeutlichung des Bedarfs und der Unverzichtbarkeit des entsprechenden Angebots – für die Menschen, aber auch für die Volkswirtschaft.

Hierzu bedarf es also in letzter Konsequenz der Überwindung der herrschenden Marktromantik auf dem Weg in eine aufgeklärte soziale Verantwortlichkeit.

Und wir im dvb glauben, dazu bedarf es auch einer wirksamen Berufsorganisation, die diese Standpunkte einbringt in politische Entscheidungsräume, aber auch in die Entscheidungsetagen des größten Arbeitgebers für Berufsberater. Wir müssen deutlich machen, dass die Beratung eben nicht eine Aufgabe ist, die schnell und einfach gegen jede andere Aufgabe in dieser Bundesanstalt für Alles ausgetauscht werden kann.

Die Bundesanstalt und die Arbeitsmarktpolitik haben sich in den letzten Jahren selbst an vielen Stellen zu mehr Beratung verpflichtet. Erwachsenen- und Jugendberatung haben endlich ein gemeinsames Beratungskonzept, und an vielen Stellen in Gesetz und Geschäftspolitik wird auf einer intensiven Beratung aller Gruppen bestanden, die unseren Rat suchen und brauchen.

Lasst uns gemeinsam verhindern, dass die Spar-Neurotiker das zur Mogelpackung machen. Wir wissen, welche Qualität wir meinen und schätzen. Deshalb diese Veranstaltung.



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