Weiterbildungsberatung für Erwachsene – von der Individualberatung zur Beratung im Netzwerk - Das Projekt DigiTrans

Berufliche Orientierung im Lebenslauf - Fachtagung an der Universität Oldenburg

Bildquelle: BMWi

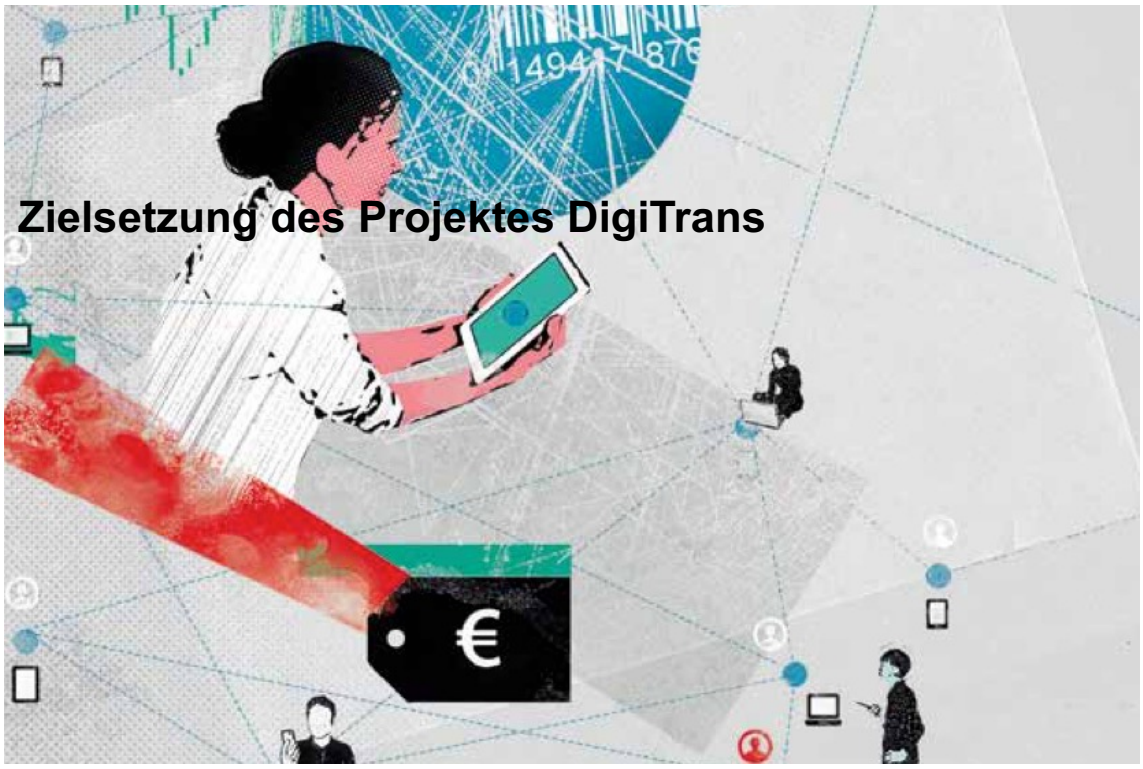
HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies

Prof. Dr. Weber, & Dr. Zick-Varul, Osnabrück, 15.09.2022

Überblick

- Zielsetzung des Projektes DigiTrans
- Ausgangslage: Digitalisierung, Arbeit und Industrie 4.0
- Ausgangslage: Weiterbildungsbeteiligung
- Ausgangslage: Komplexität der Weiterbildungsstrukturen
- Ausgangslage: Bedarfsanalyse
- Idee und Aufbau des Projektes

- Ausblick: Netzwerkberatung für Weiterbildung stärken – eine strategische Aufgabe für Beratung, Betriebe, Weiterbildungsberatung und andere Akteure



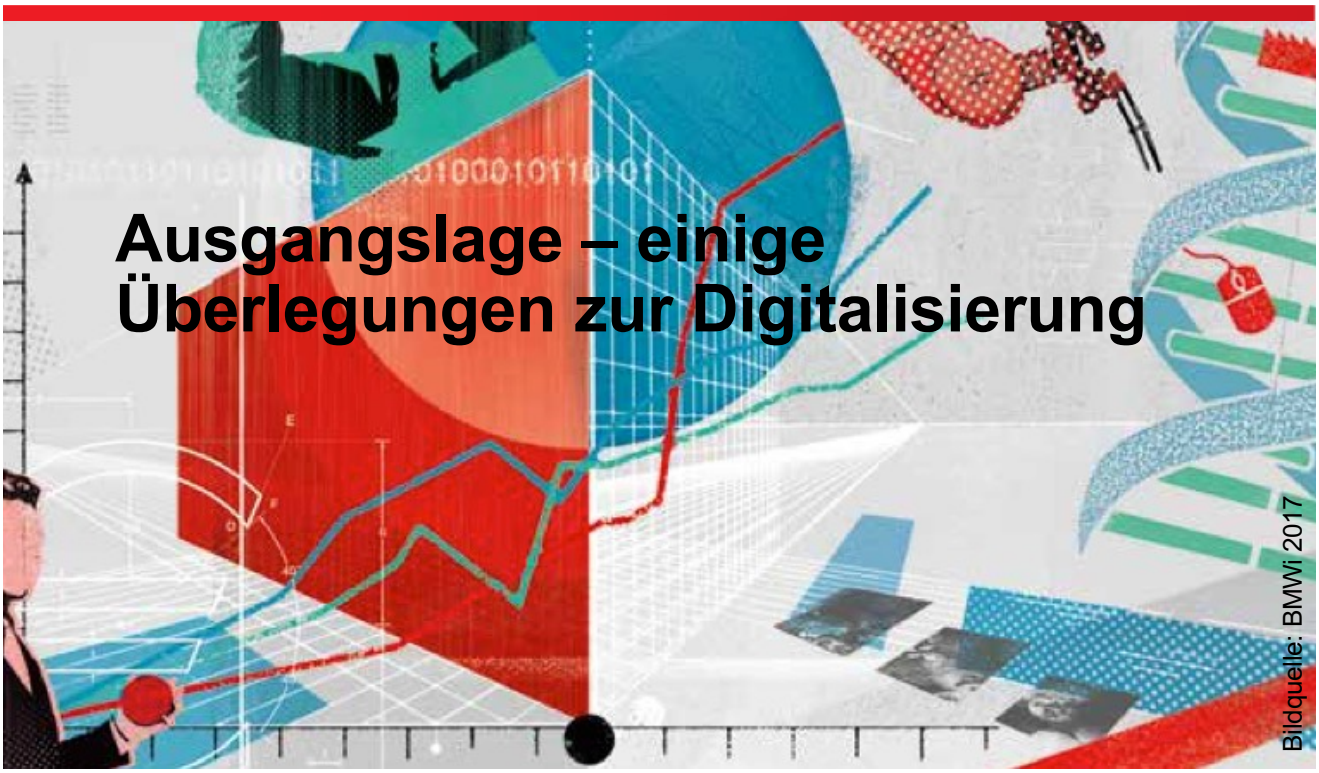
Bildquelle: BMWi 2017

Zielsetzung

- **Übergeordnet: Von der Individualberatung zur Beratung im Netzwerk**
  - Die digitale Transformation und die erwarteten gestiegenen Weiterbildungs- und Qualifizierungsanforderungen bilden den Hintergrund
  - Individuelle Lern- und Entwicklungsbedürfnisse, betriebliche Qualifikationsbedarfe und Weiterbildungsangebote sollen besser verbunden werden
  - Im Mittelpunkt stehen Erwachsene die von der Transformation bedroht sind oder die Arbeitslos sind
  - Digitale Kompetenzen und digitale Grundbildung sind inhaltliche Bezugspunkte

Zielsetzung

- **Konkret: Von der Individualberatung zur Beratung im Netzwerk**
  - Beratungsformate, die an der Nahtstelle von Betrieb, Weiterbildung und Individuum im Netzwerk arbeiten sollen entwickelt und erprobt werden
  - Wir konzipieren dieses Beratungsformat als „Lernspirale“
  - Dieses Idee soll mit den relevanten Akteuren entwickelt und erprobt werden
  - Beratungsfachkräfte sollen weitergebildet werden, um diese komplexe Aufgabe besser bewältigen zu können
  - Wir bauen auf das Vorgängerprojekt CONNECT! auf



Ausgangslage und Diskussion um Industrie & Arbeit 4.0

- **Was verändert sich? – Technologie – Prozesse – Produkte – Dienstleistungen?**
- **Wie verändert sich die Organisation von Arbeit im Kontext von Daten und Wissen?**
- **Halten die KMU und die berufliche Aus- und Weiterbildung mit?**
- **Sind Auszubildende und Mitarbeiter bereit für den Wandel?**

Ausgangslage und Diskussion um Industrie & Arbeit 4.0

„Bei den Überlegungen und Planungen zur Implementierung von Industrie 4.0 (...) wird davon ausgegangen, dass sich letztlich die Cyber-Physischen Systeme (CPS) (...) in die Arbeitsprozessstrukturen integrieren lassen. Dieses führt zu einer Neuausrichtung von Arbeitsprozessen und den damit im Zusammenhang stehenden arbeitstechnischen, kommunikativen und sozialen Strukturen“.

(Quelle: Windelband/Bayme - Studie Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung, S. 7)

- Berufs- und Beschäftigungsprofile und damit auch die Aus- und Weiterbildung werden sich verändern
- Es handelt sich eher um eine „inkrementelle Anpassung“ (Pfeiffer 2016)
- Dabei gibt es Unterschiede im Veränderungsbedarf (Berufsbild, Branche, Unternehmensgröße u.a.)

„Digitale“ Kompetenzen für Erwachsene am Arbeitsmarkt

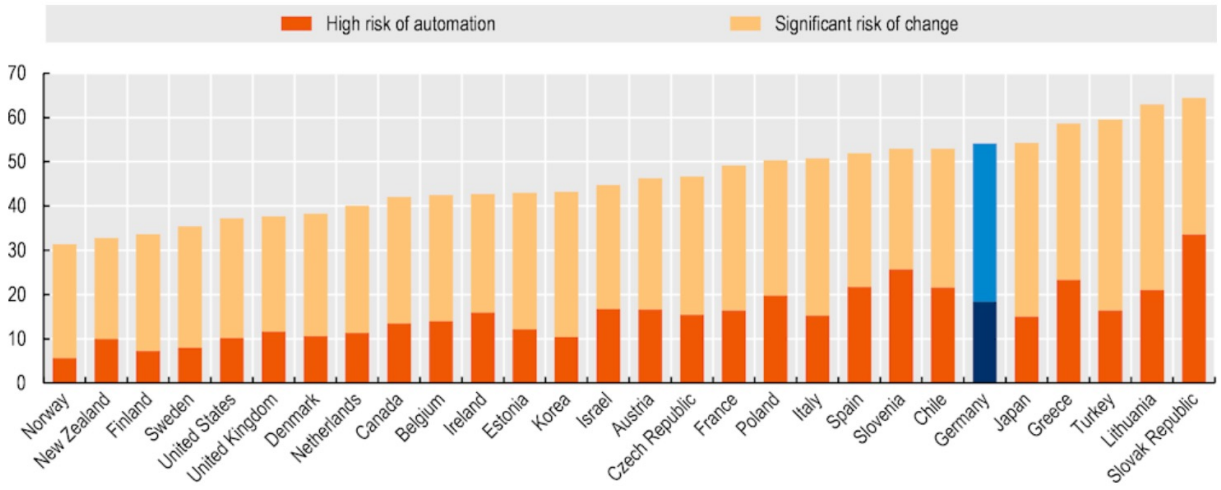
- **Was wird diskutiert und wo stehen Mitarbeiter:innen und Arbeitssuchende?**
  - „Digital Mindset“
  - „Digitale Adaptivität“
  - „Agilität“
  - Offenheit für Veränderungen
  - Digitale Grundbildung
  - Digitale Fähigkeiten für Anwendung und Entwicklung
  - Digitale fachliche Fähigkeiten, z.B. Einführung neue Maschinen, Prozesse, usw.

  - ... Und welche Lern- und Weiterbildungsgelegenheiten gibt es?

Automatisierung – Risiko und Weiterbildungsanlass

Figure 2.4. **A high share of jobs is at risk of automation in Germany**

Share of jobs at high risk of automation or significant change, percentage



OECD, 2021a, S. 32

Zukunftsbezogene Fähigkeiten der Beschäftigten

Initiative	Unternehmensspezifische Kompetenzen	Fähigkeiten der Beschäftigten
Technologie-/ Datenorientiert	▪ Datenauswertung und -analyse ▪ IT-Sicherheit ▪ Cloud-Architekturen ▪ Künstliche Intelligenz ▪ User-Support/Service Technik	▪ Interdisziplinäres Denken und Handeln ▪ Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte ▪ Fähigkeit zum Austausch mit Maschinen ▪ Problemlösungs- und Optimierungskompetenz
Prozess-/ Kundenorientiert	▪ Prozessmanagement ▪ Kundenbeziehungsmanagement ▪ IT-Geschäftsanalysen ▪ eCommerce/Online-Marketing ▪ Beratung	▪ Zunehmendes Prozess-Know-how ▪ Mitwirkung an Innovationsprozessen ▪ Fähigkeit zur Koordination von Arbeitsabläufen ▪ Dienstleistungsorientierung
Infrastruktur-/ Organisations-orientiert	▪ Umgang mit spezifischen IT-Systemen ▪ Netzwerk-Datenbankadministration ▪ IT-Architekturen ▪ Datenschutz	▪ Führungskompetenz ▪ Eigenverantwortliche Entscheidungen ▪ Sozial-/Kommunikationskompetenz

Tabelle: Systematisierung der unternehmensspezifischen Kompetenzen und der Fähigkeiten der Beschäftigten. Quelle: Acatech (2016)

Betriebliche Gestaltung der Weiterbildung zur

Pro-aktiv-innovatives Qualifizieren, z.B. das System der Ausbildung beeinflussen, Freiräume nutzen, eng kooperieren (ca. 11% der KMU < 100 MA – 61% der Unternehmen > 500)

Moderat-innovatives Qualifizieren, z.B. partielle aktive Beeinflussung des Systems, punktuelle Nutzung von Freiräumen und Netzwerken (ca. 67 % der KMU u. 100 MA – 3% der Unternehmen > 500)

Bodenständig abwartendes Qualifizieren, z.B. verlässliche Ausbildung im Rahmen des Systems, eher passiv gegenüber Veränderungen (ca. 21% der KMU u. 100 MA – 36% der Unternehmen > 500)

Quelle: Pfeiffer u.a. 2016

Ausgangslage Weiterbildungsbeteiligung

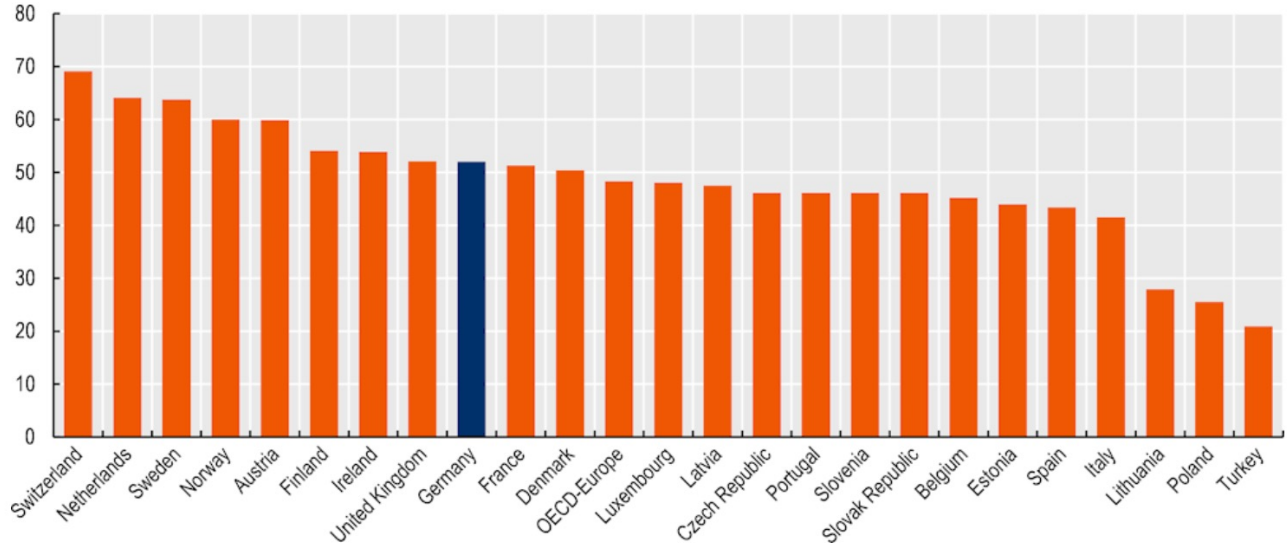
- **Deutschland nimmt im Vergleich eine eher mittlere bis schwäche Position ein**
  - Durchschnittlicher aber steigender Level der formalen Qualifikation
  - Relativ niedriger Anteil an Absolventen von Bildungsgängen mit einer Ausrichtung in Science, Technology, Engineering und Mathematics (STEM)
  - Stagnierende Beteiligungsquote von Erwachsenen in Weiterbildung
  - Niedriger Anteil der formalen Weiterbildung im Vergleich zu informellen und non-formalen Bildungsangeboten
  - Großen Unterschieden in der Beteiligung an Weiterbildung zwischen verschiedenen Gruppen
  - Durchschnittliche Leistungsfähigkeit in zentralen Fähigkeiten (literacy, numeracy, problem solving)

OECD, 2021, S. 35ff.

Ausgangslage: Weiterbildungsbeteiligung

Figure 2.12. **Just over half of all adults participate in learning**

Participants in formal or non-formal learning in the past 12 months, age 25-64, 2016, percentage

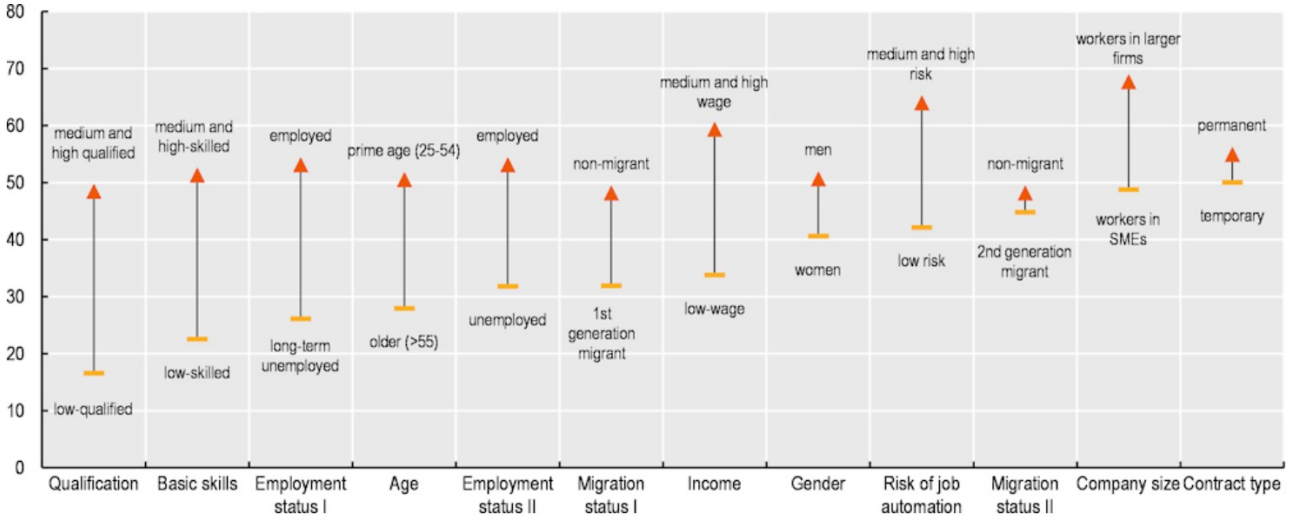


OECD, 2021

Ausgangslage: Weiterbildungsbeteiligung

Figure 2.15. **There are large participation gaps between groups**

Participants in job-related learning in past 12 months, by group, age 25-64, 2012, percentage



OECD, 2021

Figure 2.16. **Summary of proficiency in key information-processing skills**

Mean proficiency scores of 16-65 year-olds in literacy and numeracy, and the percentage of 16-65 year-olds scoring at Level 2 or 3 in problem solving in technology-rich environments

PIAAC / OECD, 2019

Not significantly different from the average
Significantly **above** the average
Significantly **below** the average

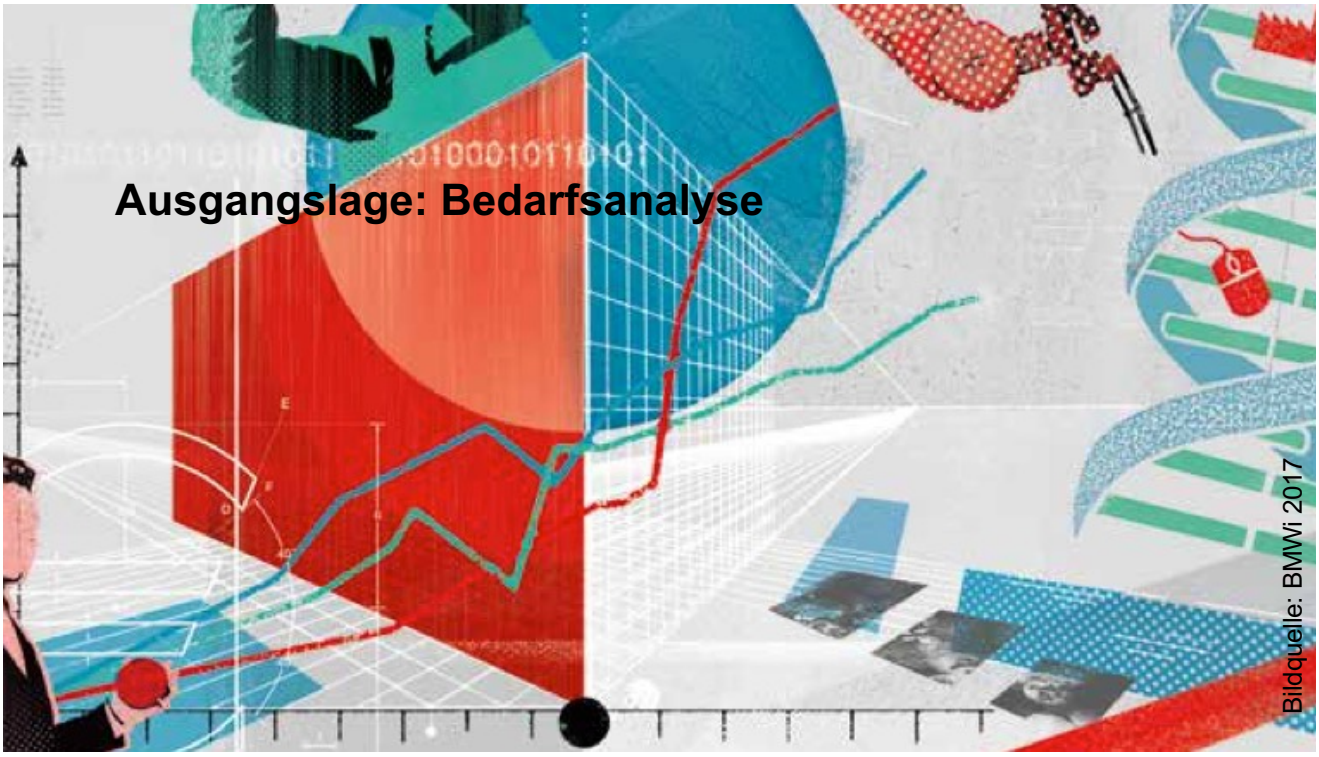
	Literacy	Numeracy	Problem solving in technology-rich environments
	Mean score	Mean score	% at Level 2 or 3
OECD countries and economies			
Australia	280	268	38
Austria	269	275	32
Canada	273	265	37
Chile	220	206	15
Czech Republic	274	276	33
Denmark	271	278	39
England (UK)	273	262	35
Estonia	276	273	28
Finland	288	282	42
Flanders (Belgium)	275	280	35
France	262	254	m
Germany	270	272	36
Greece	254	252	14
Hungary	264	272	28
Ireland	267	256	25
Israel	255	251	27
Italy	250	247	m
Japan	296	288	35
Korea	273	263	30
Lithuania	267	267	18
Mexico	222	210	10
Netherlands	284	280	42
New Zealand	281	271	44
Northern Ireland (UK)	269	259	29
Norway	278	278	41
Poland	267	260	19
Slovak Republic	274	276	26
Slovenia	256	258	25
Spain	252	246	m
Sweden	279	279	44
Turkey	227	219	8
United States 2012/2014	272	257	29
United States 2017	271	255	31

Komplexität der Weiterbildungsstrukturen

- **OECD (2021)**
  - Deutschland hat im internationalen Vergleich eines der komplexesten Weiterbildungssysteme
  - Die Verantwortung für die Angebote ist verteilt (Betriebe, Sozialpartner, staatliche Institutionen)
  - Hier liegen Stärken (z.B. Vielfalt) und Schwächen (wenig Koordination, Kooperation) nah beieinander
  - Es gibt relevante Reformen im deutlichen Weiterbildungssystem aber diese seien häufig ohne „an overarching systemic approach“ angelegt (S. 11)
  - Es dominieren weiterhin „Stückwert“ und projektförmige Angebote

Komplexität der Weiterbildungsstrukturen

- **Vielfältige Weiterbildungslandschaft**
  - Die Vielfalt (oder Undurchsichtigkeit) des deutschen Weiterbildungssystems wird unterschiedlich bewertet
    - Verschiedene Akteure, nationale und föderale Strukturen
    - Sehr viele Anbieter (mindestens 18.000)
    - Pluralismus, Wettbewerb und Selbstverantwortung sind Charakteristika
  - Im internationalen Vergleich können Kriterien benannt werden, die in Deutschland bisher nur wenig realisiert sind:
    - Institutionalisierte Beteiligung der verschiedenen Beteiligten
    - Hoher Grad an Koordination zwischen den Schlüssel-Akteuren
    - Flexible und vielfältige Angebote, die die Bedarfe der Personen und des Arbeitsmarktes abdeckt
    - Verbindungen zwischen verschiedenen Arten der Angebote fördern die Stabilität und Entwicklung des Systems
  - Neue Koordinationsversuche auf der Makro-Ebene (Nationale Weiterbildungs-Strategie) (BMAS, 2021; Schiersmann 2021)
  - Die OECD sieht eine Schlüsselfunktion in der Beratung zu Themen der Weiterbildung



Bedarfsanalyse

- **Bedarfsanalyse als Thema der Weiterbildungsforschung wird bearbeitet, z.B.**
  - Programm- und Angebotsplanung in der beruflichen Weiterbildung – Planungsstrategien zur Gestaltung von anbieterbezogenen Programmarten (Lorenz, 2020)
  - Funktionen als akteursabhängige Zuschreibungen in der Programmplanung betrieblicher Weiterbildung (Hippel/Röbel, 2017)
  - Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien (Käpplinger, 2016)
  - Angebotsplanung von Bildungsurlaubsveranstaltungen im Spannungsfeld gesellschaftspolitischer Ansprüche, erwachsenenpädagogischer Prinzipien und ökonomischer Interessen (Pohlmann, 2015)
  - Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung (Gieseke, 2009)

Bedarfsanalyse

- **Für uns relevant: Wie wird Bedarfsanalyse modelliert?**
  - z.B. als mikro-, meso- und makro Bedarfsanalyse
  - z.B. als Angleichungshandeln als regionale Kommunikation und Vernetzung (Gieseke, 2008)
  - z.B. Bedarfserschließung über Beratung zur Angebotsplanung für kleine und mittelständische Unternehmen (ebd.)
  - z.B. Handlungsformen im Umgang mit divergierenden Macht- und Interessenskonstellationen (Cervero, & Wilson, 1994)

- **Für uns relevant: Welche Rolle kann Beratung einbezogen werden?**
  - z.B. Kann Beratung erkannte Bedarfe der Mikro-Ebene an andere Akteure weiterreichen/-kommunizieren?
  - z.B. Ist Beratung in meso- und makro-Prozesse involvier?
  - z.B. wie kann Vernetzung unterstützt werden (Beratung, Betriebe, Anbieter)

Bedarfsanalyse - Thesen

- **These 1:** Bedarfe müssen für die Entwicklung von passgenaue Weiterbildung erhoben werden – dies ist spezifisch für sich schnell wandelnde Themen relevant
- **These 2:** Es gibt ein Risiko, dass Weiterbildung eher angebotsorientiert entwickelt wird
- **These 3:** Die Akteure die direkt oder indirekt in Weiterbildungsangebote in deren Entwicklung, die Finanzierung und die Teilnahme involviert werden
- **These 4:** hierfür gibt es bisher noch wenig Formen / Formate – wir sehen hier einen Entwicklungsbedarf
- **These 5:** Beratung kann einen Beitrag leisten, wenn sie im Netzwerk arbeiten und über Individualberatung hinausgeht

Bildquelle: BMWi 2017

Was verstehen wir unter Beratung im Netzwerk?

- **Beratung im Netzwerk**
  - Bringt Akteure zusammen, um gemeinsame Problemlagen im System zu bewältigen
  - Dies kann auf der *Mikroebene* (Einzelfall), auf der *Mesoebene* (Etablierung von Zusammenarbeit, Bedarfsanalysen, Entwicklung von Angeboten) oder auf der *Makroebene* ansetzen (Systementwicklung)
  - Beratung im Netzwerk erfordert, dass die Akteure (Berater:innen, Beratungsanbieter, Weiterbildungsanbieter, Betriebe) ein gemeinsames Verständnis der Bedarfe entwickeln
  - Auf Berater:innenseite ist der Aufbau von Qualifikationen zu Themen der Personalentwicklung, betrieblichen Weiterbildung, Bedarfsanalyse sowie der Digitalisierung wichtig (siehe Projekt CONNECT!, https://connect-erasmus.eu/)

Idee und Aufbau des Projektes „DigiTrans“

Bedarfsanalyse Berater:innen-Kompetenzen

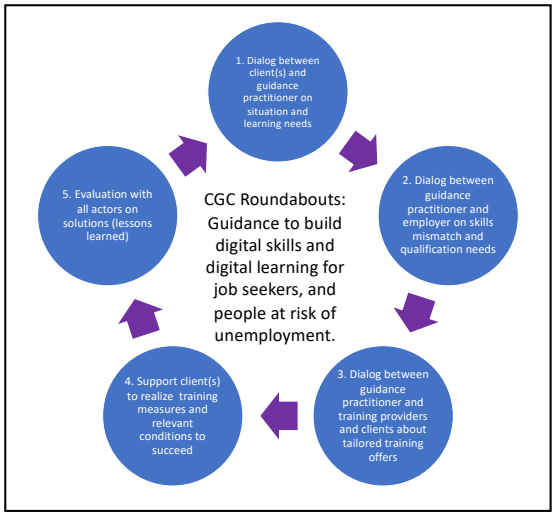
- Bedarfsanalysen wurden in mehreren Projekten mit Bezug auf betriebliche Personalarbeit und Beratung durchgeführt (zuletzt CONNCET!)
- Diese Erhebungen und Erfahrung in bzw. zur Weiterbildung von Berufsberater*innen und Arbeitsvermittler*innen zeigen, dass ein relevantes Problem der Beratung zu digitaler Weiterbildung fehlende digitale Kompetenzen bei den Beratenden selbst sind.
- Dabei geht es sowohl um das Wissen um aktuelle Bedarfe in Produktion, Dienstleistung und Organisation, sowie um die praktischen Fähigkeiten, digitale Hilfsmittel zu nutzen, um die entsprechenden Informationen zu finden und einzuordnen.
- In diesem Kontext ist es ebenfalls Bedeutsam, dass personale Kompetenzen und persönliche Haltungen gegenüber der Digitalisierung zusammen mit den anderen genannten Fähigkeiten stehen.

Idee und Aufbau des Projektes „DigiTrans“

Die Lernspirale "Roundabout“ stellt eine neuartige Methode für die Beratung und die Erfassung von Bedarfen für die Weiterbildung und die Beratung im Netzwerk dar. Die Methode stellt die dynamische Bedarfsanalyse in den Mittelpunkt.

Der Prozess kann an den Bedürfnissen der Einzelpersonen (1), aber auch mit dem Qualifikationsbedarfen in einem Unternehmen (2) oder der Entwicklung von neuen und maßgeschneiderten Weiterbildungsangeboten durch einen Bildungsanbieter (3) ansetzen.

Wichtig ist die Rolle der Berater:innen, die den Dialog mit allen Akteuren und die Unterstützung der Kunden bei die Realisierung einer zweckmäßigen Weiterbildungsmaßnahme anstreben, um den Lernprozess und den Erfolg zu ermöglichen (4). Evaluation und Lernen (5).



HdBA / Zick-Varul & Weber (2022). Project CGC-DigiTrans

Idee und Aufbau des Projektes „DigiTrans“

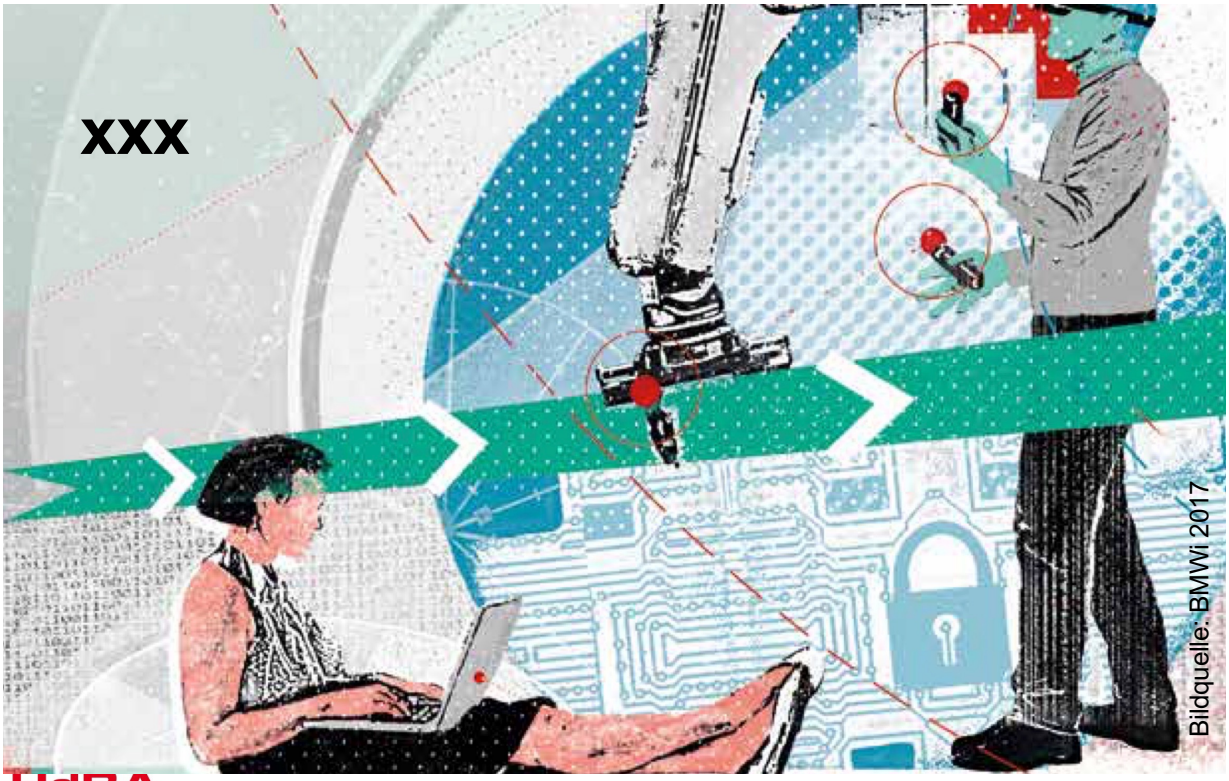
Erste Schritte

- Das Projekt startete am 1.9.2022
- Im regionalen Kontext werden Akteure identifiziert, die von Seiten der Beratung, der betrieblichen Akteure sowie von Seiten der Bildungsanbieter tätig sind
- Erarbeitung eines gemeinsamen Bilds über die Möglichkeiten zur besseren Vernetzung und Kooperation
- Entwicklung eines Prototypen der Netzwerkberatung im Modell der „Roundabouts“ (Mikroeben, Mesoebene)
- Testung und Weiterentwicklung der Methodik
- Erfahrungsbasierte Weiterentwicklung und Beschreibung der Methodik
- Begleitende Qualifizierung von Beraterinnen in verschiedenen Formaten^

Bildquelle: BMWi 2017

Literatur

- Acatech (Hrsg.) (2016). Kompetenzen für Industrie 4.0. Qualifizierungsbedarfe und Lösungsansätze (acatech Position). München: Herbert Uta Verlag.
- Albert, M., Hurrelmann, K., Quenzel, G., & TNS Infratest (2015). Jugend 2015. 17. Shell Jugendstudie. Frankfurt: Fischer Verlag.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales & BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021). Wissen Teilen. Zukunft gestalten. Zusammen Wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht. Bonn: BMBF.
- BMWI (Hrsg.) (2017). Digitalpolitik für Wirtschaft, Arbeit und Verbraucher. Berlin.
- Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht. Berlin (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht#Bd.#455 ZEW-Kurzexpertise Bd. 57).
- Cervero, R. M. & Wilson, A. L. (1994). The Politics of Responsibility: A Theory of Program Planning Practice for Adult Education. Adult Education Quarterly, 45, pp. 249-268.
- DOBISCHAT, R.; DÜSSELDORFF, K.; FISCHELL, M.: Qualifizierungsberatung für KMU. Stand der Forschung und Entwicklungsperspektiven. Essen 2008.
- Döring, O., & Rätzel, D. (2007). Verbesserungen in der betrieblichen Weiterbildung durch Qualifizierungsberatung. Zeitschrift für Berufs-und Wirtschaftspädagogik, 103, 196-212.
- Gebhardt, B., & Häupl, F. (2012). New Work Order. Hamburg: Trendbüro. Retrieved on January, 31, 2013.
- Gieseke, W. (2008). Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung (p. 121). W. Bertelsmann Verlag.
- Hall, A., Tiemann, M., Herget, H., Rohrbach-Schmidt, D., Seyfried, B., Troltsch, K., & Dorau, R. (2015). BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf_4. 0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, doi, 10(501.12), 1-1. Käpplinger, B. (2016). Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien. wbv.
- Lorenz, L. M. (2020). Programm-und Angebotsplanung in der beruflichen Weiterbildung: Planungsstrategien zur Gestaltung von anbieterbezogenen Programmarten (Doctoral dissertation, Hannover: Institutionelles Repositorium der Leibniz Universität Hannover).
- OECD (2022a). Future Proofing Future-Proofing Adult Learning in Berlin, Germany. Paris, OECD, https://www.oecd.org/publications/future-proofing-adult-learning-in-berlin-germany-fdf38f60-en.htm (Download 2022-10-05). OECD (2022b). Continuing Education and Training in Germany. Paris, OECD, https://www.oecd.org/els/continuing-education-and-training-in-germany-1f552468-en.htm (Download 2022-10-05).
- OECD (2021). Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany. Paris, OECD, https://www.oecd.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany-5e6af8da-en.htm (Download 2022-10-05).
- Pfeiffer, Sabine; Lee, Horan; Zirnig, Christopher; Suphan, Anne (2016): Industrie 4.0 - Qualifizierung 2025. Frankfurt, Main. https://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/2016-Pfeiffer-Industrie40-Qualifizierung2025.pdf.
- PIAAC / OECD (2018). Skills Matter. Additional Results from the Survey of Adult Skills. https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter_1f029d8f-en (Download 2022-10-05).
- Pohlmann, C. (2015). Angebotsplanung von Bildungsurlaubsveranstaltungen im Spannungsfeld gesellschaftlicher Ansprüche, erwachsenenpädagogischer Ansprüche, erwachsenenpädagogischer Prinzipien und ökonomischer Interessen. Bildungsurlaub–Planung, Programm und Partizipation. Eine Studie in Perspektivverschränkung, 69-112.
- Ratschinski, G., Sommer, J., & Kunert, C. Die Evaluation des Berufsorientierungs-programms des BMBF. Entstehung, Konzept und erste Ergebnisse. Rensing, Christoph; Després, Lena; Bürger, Sandra (2016): Eine Bedarfsanalyse zu Formen und Rahmenbedingungen der Qualifizierung Beschäftigter in digitalen Arbeitsumgebungen. In: Raphael Zender (Hg.): Proceedings of DeLFI Workshops 2016. co-located with 14th e-Learning Conference of the German ComputerSociety (DeLFI 2016). Potsdam, S. 181–187.
- Schiersmann, C. (2022). Weiterbildungsberatung im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie: Finanzielle und strukturelle Aspekte. *Hessische Blätter für Volksbildung*, *72*(1), 43-53.
- Spöttl, Georg; Gorldt, Christian; Windelband, Lars; Grantz, Torsten; Richter, Tim (2016): Industrie 4.0 – Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung in der M+E Industrie. München.
- von Hippel, A., & Röbel, T. (2016). Funktionen als akteursabhängige Zuschreibungen in der Programmplanung betrieblicher Weiterbildung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung-Report, 39(1), 61-81.
- Weber, P. C. (2020). Zunehmende Individualisierung der Arbeitswelt: Beraterische Perspektiven im Human Resource Management (Individualization in the world of work. Counseling perspectives in Human Resource Management.). In Zukünftige Arbeitswelten, 255–279. https://doi.org/10.1007%2F978-3-658-28263-9_12.
- Wilbers, Karl (2016): Berufsbildung 4.0: Berufsbildung im Zeitalter der großen Digitalisierung. In: Berufsbildung 70 (159), S. 7–10.
- Windelband, L., Grantz, T., & Richter, T. Industrie 4.0–Auswirkungen auf Aus-und Weiterbildung in der M+ E Industrie. Studie herausgegeben von bayme vbm: Die bayerischen Metallund Elektro-Arbeitgeber. München, April 2016.
- Zinn, B. (2015). Bedingungsvariablen der Ausbildung 4.0–Ausbildung der Zukunft. Journal of Technical Education (JOTED), 3(2).
- Zick-Varul, M. & Weber, P. (2022 (in press). Professionelle berufliche Beratung in und mit Unternehmen: Innovationsbedarfe in der Kooperation von Human Resource Development (HRD) und Career Guidance and Counselling (CGC). In: Schröer, A. et al. (Hrsg.) Soziale Innovation in und von Organisationen. Wiesbaden: Springer VS.



Bildquelle: BMWi 2017

Bildquelle: BMWi 2017

Fazit

- ....