

Fachtagung an der Universität Oldenburg vom 15.- 16. September 2022

„Von der Kita bis zum Un-Ruhestand - Berufliche Orientierung im Lebensverlauf“

Vortrag 1.8 - Betriebliche Kontexte und Netzwerke

Vortragsthema: Berufliche Beratung Älterer im betrieblichen HRM

Vortrag: 15.09.2022 in der Zeit von 15:15 Uhr – 15:55 Uhr

Referenten: Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt (HdBA)

Frau Anke Reuter (B.A.)

Prof. Dr. Michael Scharpf (HdBA)

Moderatorin/

Protokollantin: Karolina Marten (Studierende HdBA)

Bis heute verbindet man mit der Dienstleistung „Berufsberatung“ vor allem die Unterstützung junger Menschen bei der Berufswahl oder der Gestaltung ihrer Berufslaufbahn. In den 1990er Jahren vollzog sich ein Wandel hin zu einer lebensbegleitenden beruflichen Beratung.

Herr Prof. Dr. Michael Scharf, der an der HdBA in Mannheim mit dem Schwerpunkt Unternehmenssteuerung, Controlling und Rechnungswesen lehrt und ebenfalls in Forschungsprojekten in den Bereichen Management, Beratung im In- und Ausland tätig ist, widmete sich in diesem Vortrag der Generation 50+. Er zeigte auf, welche arbeitsbezogenen Motivationen, Bedürfnisse und Erwartungen diese Zielgruppe aufweist und ging in diesem Zusammenhang auch darauf ein, wie diese Zielgruppe von HR-Verantwortlichen und Berufsberater*innen in Hinblick auf ihre Stärken und Schwächen wahrgenommen wird. Auf Basis dieser Ergebnisse hat er im Anschluss die Beratungsansätze die im Umgang mit dieser Zielgruppe gewählt und die Qualifizierungsanforderungen die sich daraus für die Beratungskräfte ergeben, kritisch hinterfragt und reflektiert.

Während seines Vortrags stellte er den „Systemischen Raum“ für die berufliche Beratung im HR anhand einer Balance Score Card (BSC) vor und bezog auch das Erasmus +-Projekt InCounselling50+ (2016-2019) in seine Ausführungen mit ein. An diesem Projekt, welches es sich zum Ziel gesetzt hat, die Motivationsfaktoren, Bedürfnisse und Erwartungen im Arbeitsleben, die Pläne bis zum Ruhestand und die Erwartungen und Wünsche an Beratungsdienstleistungen der verschiedenen Zielgruppen zu erheben und auszuwerten, waren die Länder Deutschland, Kroatien, Polen und Litauen beteiligt. Die Zielgruppe bildeten dabei insbesondere Beschäftigte, Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende sowie Arbeitnehmer*innen im Übergang vom Erwerbsleben zum Ruhestand.

Bei der Gegenüberstellung von Stärken und Schwächen der Generation 50+ aus Sicht der HR-Verantwortlichen und den Berufsberater*innen zeigten sich sowohl gemeinsame Sichtweisen als auch unterschiedliche Auffassungen. So sehen beide die Stärken der Zielgruppe in ihrer Erfahrung, der Loyalität und dem Verantwortungsbewusstsein. Die Schwächen sahen sie hingegen beispielsweise in der geringen ICT-Kompetenz und dem geringen Gesundheitsbewusstsein bzw. in den gesundheitlichen Einschränkungen.

An dieser Stelle führte dann Frau Anke Reuter weiter durch den Vortrag. Sie ist Mitarbeiterin in dem Forschungsprojekt: Generation Smart - Social competences transmedia bridge to cultivate a new culture for cross-generational collaboration (GSmart).

Das Projekt GSmart verfolgt das Ziel, die Zusammenarbeit verschiedener Generationen auf beruflicher Ebene zu verbessern. Die einzelnen Projektphasen befassen sich mit dem Identifizieren von intergenerationalem Konfliktpotential, dem Entwickeln eines cross generational collaboration Modells (CGC Model) und dem Implementieren dieses Modells. Ziel ist es, die in der Erwachsenenbildung tätigen Personen oder allgemein das Lernen von Erwachsenen zu unterstützen. Mithilfe des CGC Modells soll diese Zielgruppe lernen neue pädagogische und digitale Methoden zur Verbesserung der Zusammenarbeit verschiedener Generationen umzusetzen.

Um die verschiedensten Generationen, Gen BB (1956-1965), Gen X (1966-1980), Gen Y (1981-1995) und Gen Z (1996-2006) besser analysieren zu können, wurden Auswertungen aus verschiedenen Kompetenzbereichen herangezogen. Kompetenzbereiche waren u.a. Kommunikation, Organisation, Problemlösekompetenz, Empathie und Emotionsregulation.

Im weiteren Verlauf übernahm Herr Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt das Referieren. Herr Prof. Bernd-Joachim Ertelt war Professor an der Fachhochschule Bund. Darüber hinaus ist er Lehrbeauftragter an der HdBA und als Professor an verschiedenen Universitäten im In- und Ausland tätig. Neben seiner Beteiligung an zahlreichen europäischen Projekten ist er im Bereich der Beratungswissenschaft als internationaler Experte wirkend.

Er gab u.a. einen Überblick über die Phasen des stellenbezogenen Lebenszyklus (nach Graf 2002). Weiterhin wurden die „Objekttheorien“ vorgestellt, die zur Klärung von Anliegen, Problemstellungen und zur lebensbegleitenden Beratung dienen, während die „operativen Theorien“ Ansätze zur beraterischen Hilfe darstellen. Weiterhin wurde die Career Development Theory nach Donald E. Super erläutert. Ebenso wie das Modell des Life Designing (nach Savickas, 2005).



Dieses Modell umfasst fünf Annahmen über Menschen und das Berufsleben (Kontextuelle Möglichkeiten, dynamische Prozesse, Persönliche Verhaltensmuster etc.) Der Ansatz der Life-Design-Beratung integriert die Theorien der Selbst-Konstruktion (Guichard, 2005) und der Laufbahn-Konstruktion (Savickas, 2005), die berufliches Verhalten und seine Entwicklung beschreiben. Die Ziele des Modells sind die Adaptability – die Stärkung der Anpassungsfähigkeit an wechselnde Entwicklungserfordernisse, die Narratability- Selbst-Konstruktion, Activity- Stärkung der Eigenaktivität und die Intentionality- Bewusstmachen der Gestaltungsvorgänge und Entscheidungen im Leben des Klienten.

Zusammenfassend wurde betont, dass die Techniken der Berufsberatung überarbeitet werden müssen um der Wirtschaft und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Die gegenwärtigen Theorien und Techniken sind in der Krise, weil die grundlegende Annahme auf Stabilität und Vorhersehbarkeit der menschlichen Entscheidungen nicht länger von Bestand ist. Das menschliche Verhalten ist nicht nur eine Funktion der Person, sondern eben auch der Umgebung. Es bedarf also Modelle die die Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen betonen.

„Wer glaubt, es könne eine Theorie der Beratung oder ‚die‘ Beratungstheorie geben, der irrt. Es kann prinzipiell so viele Theorien geben, wie es Phänomene gibt, die beraterrelevant sind.“ (Hofer 2015, S.140)



(v.l.n.r. Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt (HdBA), Frau Anke Reuter (B.A.), Prof. Dr. Michael Scharpf (HdBA))

Quellen und weiterführende Literatur:

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2016). Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“. https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013186.pdf

Ertelt, B.-J.; Scharpf, M. (Hrsg.) (2018). Berufliche Beratung Älterer. Frankfurt: Peter Lang.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (Hrsg.) (2018). Labour market change – State initiatives supporting the labour market integration of older workers – Not finished at 50: Keeping older workers in work <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18003.pdf>

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance – A Reference for the EU and for the Commission. Tools No. 6. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>

GSmart Consortium (2021). Cross-generational Collaboration. <https://www.generationsmart.eu/>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), European Communities (2004). Career Guidance – a Handbook for Policy Makers. <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

Scharpf, M.; Ertelt, B.-J. (2021). Laufbahnberatung und Management – Synergieeffekte in ausgewählten Praxisfeldern. Neuhofen: fbp.