

# Qualität in der arbeitsweltlichen Beratung - Professionalisierungsprozesse durch Europäisierung?

**- Das Beispiel des ELGPN Prozesses**

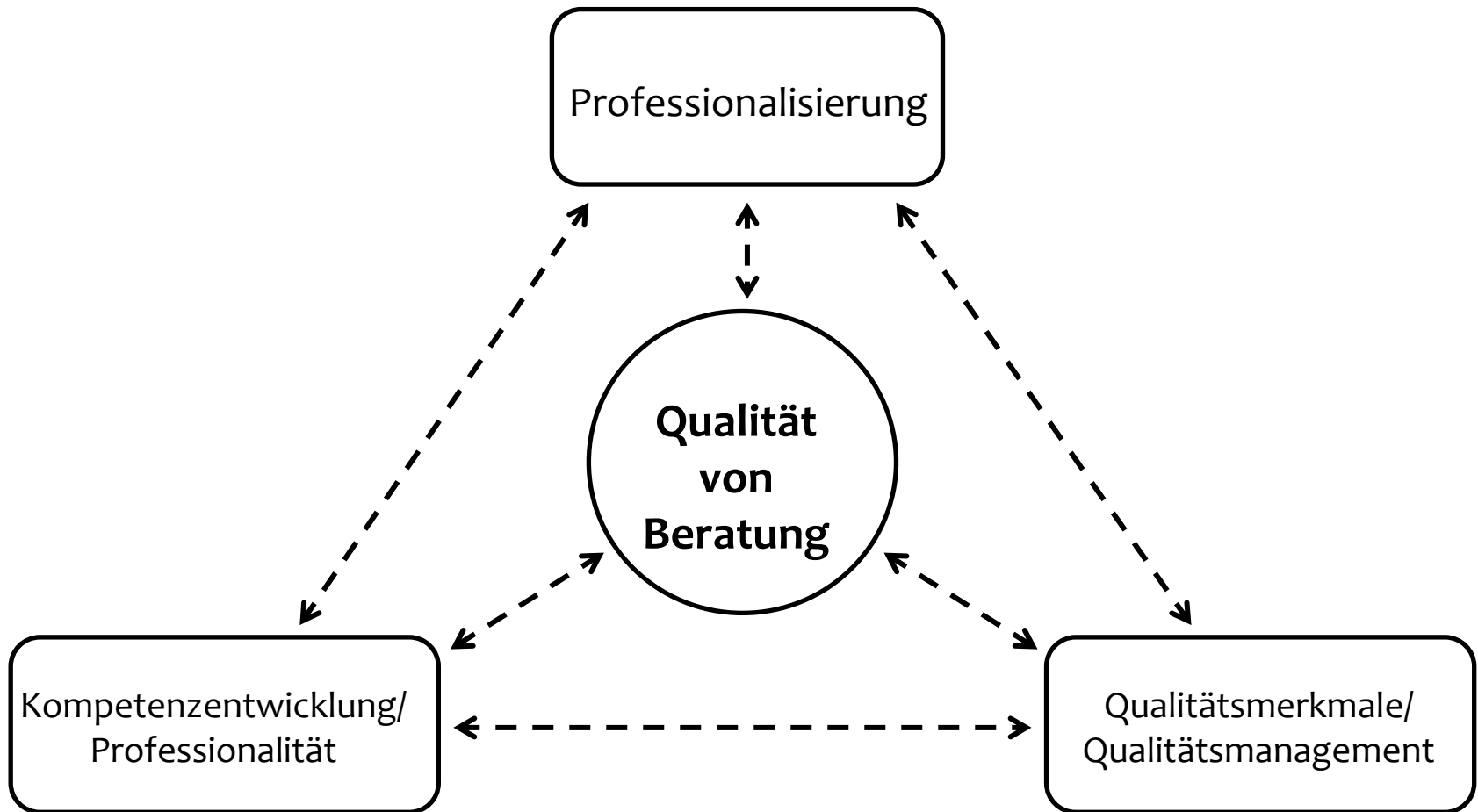
Peter C. Weber, 11.3.2013

Vortrag an der Humboldt Universität Berlin im Rahmen der Fachtagung

„Bildungsberatung für Entscheidungen - Entscheidungen für

Bildungsberatung“

# Relationales Verständnis von Beratung



Qualität als relationales Konzept (Schiersmann u. Weber, 2013)

1. Zum Verständnis von Professionalisierung
2. Der Prozess des ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network)
3. Fragestellung und Untersuchung
4. Ausgewählte Ergebnisse
5. Resümee in Bezug auf die Frage nach der Förderung von Professionalisierung

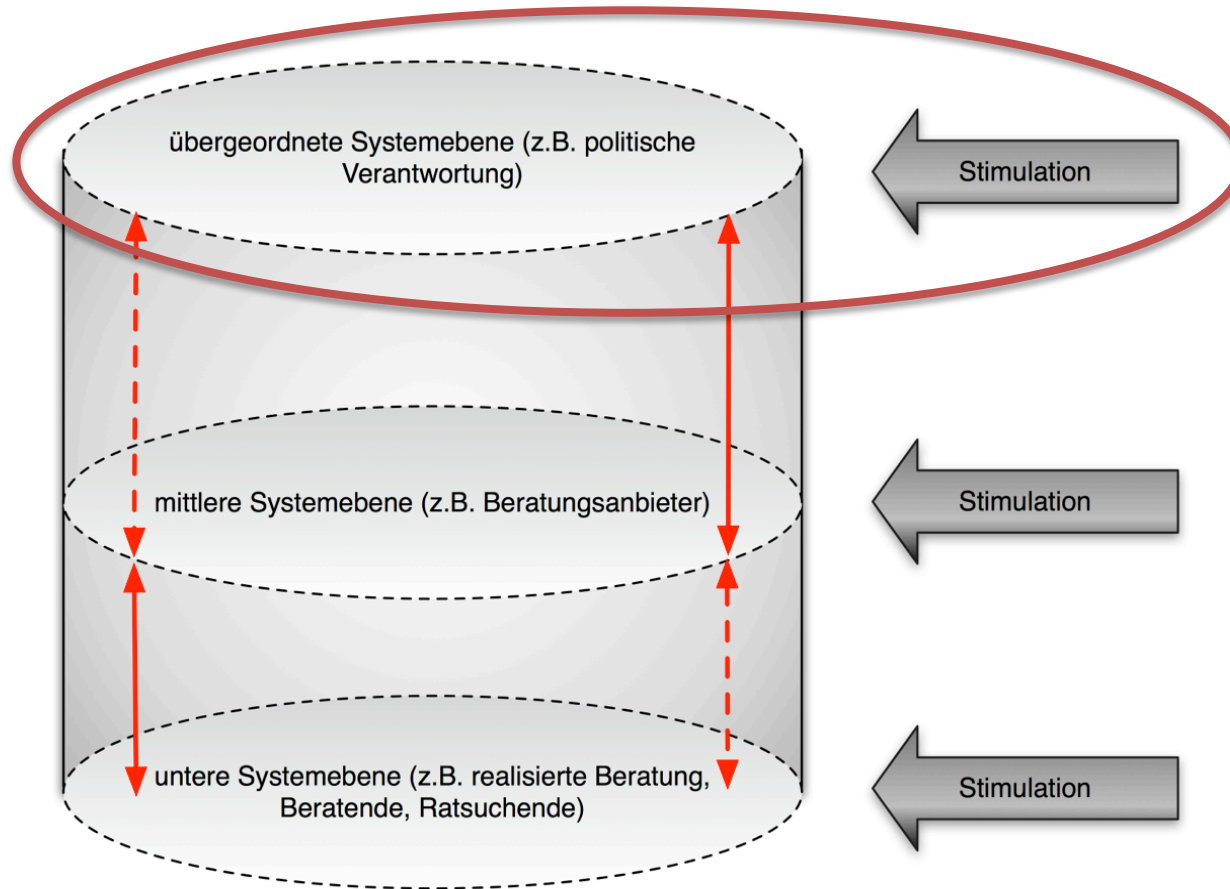


- Abgrenzung der Konzepte (individueller) Professionalitätsentwicklung und Professionalisierung:
- Professionalisierung ist (nach Nittel, 2010) gekennzeichnet durch:
  - Akademisierung und Verwissenschaftlichung der Praxis
  - Institutionelle Expansion
  - Verrechtlichung
  - Vergrößerung der Entschädigungschancen
  - Verbesserung der Reputation des Berufs
  - Größere Selbstbestimmung in Bezug auf wichtige Angelegenheiten der Berufssarbeit



- Die Kriterien anhand derer der Grad der Professionalisierung bewertet wird, sind eher als Ergebnisse zu charakterisieren
- Sie sagen noch wenig darüber aus, wie ein Prozess der Professionalisierung angestoßen wird, warum Professionalisierung eines Handlungsfeldes besser oder weniger gut gelingt
- Untersucht werden müssten zusätzlich Prozessfaktoren: Was trägt tendenziell zu Professionalisierung bei und welche Akteure nehmen Einfluss?
- Dabei kann Professionalisierung als ein Ergebnis *en passant* erfolgen und muss nicht intendiertes Ziel aller Akteure sein
- Als kleinere Musterbildungen und Institutionalisierungen unterhalb der „großen Ziele“ von Professionalisierung sind z.B. Artefakte, Normierungen, aufgebaute Wissensbestände oder die Vernetzung von Einzelakteuren und korporativen Akteuren zu verstehen (vgl. Weick 1996).

# Professionalisierung als Mehrebenenprozess



Qualität und Professionalisierung als Stimulation verschiedener Systemebenen

- Gründung: 2008 mit verschiedenen Vorläuferaktivitäten. Die Gründung ist als iterativer bottom-up-top-down Prozess zu verstehen. Die Laufzeit ist im Moment bis 2014 gesichert
- Aufbau: Das Netzwerk besteht im Kern aus Vertretern, die aus den Nationalstaaten „entsandt“ werden. Mitglieder sind Ministerialvertreter oder Experten, beteiligt sind 29 Staaten
- Ziele:
  - Direktes Involvieren der politischen Akteure (Exekutive) und Aufbau von Bewusstsein für Politikgestaltung im Feld der Beratung
  - Aufbau von nationalen Vernetzungen, Zusammenarbeit zwischen den Fachministerien sowie nicht-staatlichen Akteuren
  - Qualitativ gute Beratung für alle Bürgerinnen und Bürger. Ausrichtung der politischen Steuerung an Kriterien wirkungsvoller Beratung.
  - Bessere Strukturen bei den Angeboten, bessere Zugänglichkeit
  - Formulierung der individuellen Fähigkeiten, die zur Gestaltung von Bildungs- und Berufsverläufen notwendig sind.

(vgl. ELGPN 2010; ELGPN 2012a; 2012b)



- Daten: Dokumentenanalyse, Experteninterviews, interne Evaluation des Prozesses (Weber 2012, Vuorinen u. Weber 2010)
- Theoretische Perspektive:
  - Professionalisierung als komplexer Prozess der Selbstorganisation (vgl. Weber 2012; Schiersmann/Thiel 2012): Nicht übergeordnete Steuerungsversuche, sondern das *Zusammenwirken* in Vernetzungen bewirkt Veränderungen
  - Einbezogen werden auch Befunde aus der Governance-Forschung (vgl. Mayntz 2009; Schrader 2010; De la Porte u.a. 2012) und zur wirkungsvollen Gestaltung von Veränderungsprozessen (vgl. z.B. Kotter 2005, Gerhardt u. Frey 2006)
- Kernthese: Der ELGPN Prozess ist ein Beispiel, wie durch Vernetzung Veränderungen in Mehr-Ebenen-Systemen angeregt werden können



- Kann ELGPN als Teil einer *Professionalisierungsstrategie* verstanden werden?
- Ist ELGPN die Etablierung eines neuen *Musters der Professionalisierung*?
  - a. Prozessual. Ist der Prozess so gestaltet, dass er selbst zur Professionalisierung beiträgt (z.B. Akteure in den Nationalstaaten anregt Beratung zu professionalisieren)
  - b. Inhaltlich. Unterstützen die inhaltlichen Aspekte (z.B. Ziele, Ergebnisse) die Professionalisierung der Beratung?

## Ergebnisse mit Verbindung zur Professionalisierung der Beratung:

- Etablierung von Strukturen und einer spezifischen Akteurs-Konstellation
- Anerkennung des Problems und Arbeit an Zielen
- Entwicklung von geteiltem Wissen
- Kontinuität des Prozesses und der Präsenz individueller Einzelakteure (Experten)
- Inhaltliche und strukturelle Ergebnisse



## Der Aufbau des Netzwerkes und Bezüge zur Professionalisierung:

- A. inhaltlich war für den Aufbau wichtig:
  - Die Beschreibung des Beratungsfeldes (und seine Defizite) aufgrund von wissenschaftlichen Vergleichsstudien (bspw. Sultana 2003; Watts 2002a; 2002b)
  - Die Verankerung der Problembeschreibung in politischen Grundlagenpapieren (Europäischer Rat 2004, 2008)
- B. strukturell war für den Aufbau wichtig:
  - Die Etablierung von Strukturen und eines Prozesses für die Bearbeitung dieses „*no one in charge*“ Problems (vgl. Crosby & Bryson 2006) außerhalb politischer Zuständigkeiten (*soft policy making*)



## Strukturen des Netzwerks die Professionalisierung fördern können

- Die Akteurs-Konstellation (Verschränkung von Politik und Fachexpertise, Einbezug von Fachverbänden, interministerielle Kooperation und intersektorale Kooperation)
- Die Übernahme von Verantwortung nationaler Vertreter für Arbeitsstrukturen und strukturelle Verzahnung nationaler Entwicklungen mit dem Prozess (rekursiv)
- Der Aufbau von Informations- und Berichtsstrukturen (national-transnational, cross-sektoral)



## Die Bedeutung von Wissen im Netzwerk:

- Der kontinuierliche, inhaltliche Einfluss von individuellen *Einzelakteuren*
- Die Bedeutung der *Anerkennung des Problems* und die *Reformulierung von Zielen*
- *Individuelle Wissensinputs und individuelles Lernen* (vgl. Kreutz, 2009)
- Die Entwicklung von geteiltem Wissen, der Aufbau einer *epistemischen Gemeinschaft* (vgl. Haas, 1992; Newig u.a. 2010)

## Inhaltliche Ergebnisse und strukturelle Wirkungen

- Der sukzessive Aufbau und die Fixierung von *geteiltem Wissen* zum Gegenstand Beratung (vgl. ELGPN 2010; 2012b)
- Einigung auf *gemeinsame fachliche Konzepte* (z.B. zu Qualitätskriterien für Beratung oder zu notwendigen Kompetenzen der Bürger in Bezug auf Bildung und Beruf)
- Erste Veränderung von *nationalen Unterstützungsstrukturen für Beratung* (z.B. Auf- bzw. Ausbau von Angebotsstrukturen, einige Beispiele für Verrechtlichung, Aufbau von nationalen Foren für Beratung o.ä. in vielen Mitgliedsstaaten) (vgl. Vuorinen u. Weber 2010, Weber 2012)



## Ein neues Muster der Professionalisierung und Stolpersteine für die Professionalisierung?

- Die These „Neues Muster für Professionalisierung“ erscheint sinnvoll, bisher aber eher Hinweise als Nachweise für ihre Richtigkeit.
- ELGPN kann mit Einschränkungen als Strategie zur Professionalisierung der Beratung verstanden werden:
- die bisherigen Ergebnisse des Prozesses sind strukturell noch nicht nachhaltig abgesichert,
- notwendig wäre die Kontinuität des Prozesses, da Anregung der anderen Systemebenen längerfristige Bearbeitung und Rückkopplung braucht,
- die Akteurskonstellation ist politikzentriert, nur eine relativ kleine Anzahl von Experten repräsentiert die Professionsperspektive,
- inhaltliche Ergebnisse sind nur netzwerkintern validiert, es fehlt eine breitere fachliche Absicherung,
- den Ansatz der Beratung stärker in die Politik hinein zu tragen, birgt auch gewisse Risiken für die Professionalisierung (z.B. Diskurs um „evidence driven decision making“),
- wichtige Themen aus Sicht einer nachhaltigen Professionalisierung fehlen bisher (z.B. Größere Selbstbestimmung, Stärkung von Berufsverbänden, Ausbildung von Beratern).

# Fragen und Diskussion

## Herzlichen Dank

Peter C. Weber

[pweber@ibw.uni-heidelberg.de](mailto:pweber@ibw.uni-heidelberg.de)



- Bryson, J. M. & Crosby, B. C. (2006): Leadership for the common good. Tackling Public Problems in a Shared-Power World. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gerkhardt, Marit & Frey, Dietmar (2006): Erfolgsfaktoren und psychologische hintergründe in Veränderungsprozessen. Entwicklung eines integrativen psychologischen Modells. Organisationsentwicklung. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management, 4, S. 48-59.
- Kotter, John P. (2005): Leading Change (2nd Ed.). Boston: Harvard Business School Press.
- ELGPN (2012a). Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011-12. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011-12. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- ELGPN (2012b). Lifelong Guidance: A Tool-Kit for Policy Makers. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- ELGPN (2010): A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-2010. Jyväskylä: ELGPN. [http://ktl.jyu.fi/img/portal/8465/ELGPN\\_report\\_2009-10.pdf?cs=1284966063](http://ktl.jyu.fi/img/portal/8465/ELGPN_report_2009-10.pdf?cs=1284966063) (2012-06-07).
- Council of the European Union (2004): Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States Meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout Life in Europe. Brussels: Council of the European Union.
- Council of the European Union (2008): Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. Brussels: Council of the European Union. Englische Version.
- Mayntz, R. (2009): Über Governance: Institutionen und Prozesse politischer Regelung. Frankfurt am Main [u.a.], Campus-Verl.
- Nittel, D. (2010): Verwerfungen im unvollständigen Projekt der Professionalisierung. Ein Zwischenruf. In: Hessische Blätter, 1, 2010, S. 44-55.
- Schiersmann, Ch./Weber, P (Hrsg.) (2013): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung II. Bielefeld: WBV Verlag (im Druck).
- Schiersmann, Christiane & Thiel, Heinz-Ulrich (2012): Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen - eine Theorie jenseits von ‚Schulen‘ und ‚Formaten‘. In: Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (Hrsg.): Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen - Empirische Studien zur Beratung von Personen und Organisationen auf der Basis der Synergetik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 14-78.
- Schrader, J. (2010). Governance in Adult and Further Education. Unified Germany as a Case Study. In: European Education, vol. 41, no. 4, S. 41-64.
- Sultana, Ronald G. (2004): Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. Ein Synthesebericht des CEDEFOP. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Vuorinen, Raimo & Weber, Peter (2010): Summative Evaluation of the ELGPN Work Programme 2009-10. Report for ELGPN. [http://ktl.jyu.fi/img/portal/8465/ELGPN\\_2009-10\\_Summative\\_evaluation\\_14\\_03\\_2011.pdf?cs=1302173026](http://ktl.jyu.fi/img/portal/8465/ELGPN_2009-10_Summative_evaluation_14_03_2011.pdf?cs=1302173026) (2012-06-07).
- Watts, Anthony G. (2002a): The OECD Career Guidance Policy Review. A Progress Report. Warsaw: OECD.
- Watts, Anthony G. (2002b): OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. Länderbericht. In: Ibv Publikationen, Nr. 38, S. 2679- 2697.
- Weber, Peter (2012): Qualität in der arbeitsweltlichen Beratung - eine Untersuchung von Qualitätsmerkmalen, Qualitätsmodellen und eines Netzwerks zu deren politischen Implementierung in Europa unter Berücksichtigung der Theorie der Selbstorganisation. Heidelberg: Universität Heidelberg (Dissertation).