

Medieninfo

120 Fachleute der Karriereberatung diskutierten in Lüneburg über Karrieren und Einstiege

Vom 19. bis zum 21. Februar 2014 trafen sich rund 120 Fachleute aus den Karriereberatungszentren der bundesdeutschen Hochschulen an der Fachhochschule in Lüneburg (FHL). Im Rahmen der 9. Jahrestagung des Career Service Netzwerk Deutschland e.V. diskutierten die Fachleute über das Thema „*Diversifizierte Karrieren – differenzierte Beratung*“.

„Während einer Beratung zu Karriere- und Lebensentwürfen ist es wichtig, berufsbiographische Gestaltungskompetenzen zu fördern und die Studierenden zu informieren anstatt ihnen Ratschläge zu geben“. Diese Grundaussage stellte Prof. Dr. Desirée Ladwig, Leiterin des Career Development Centers der Fachhochschule Lüneburg und Gastgeberin der Jahrestagung dem Tagungsthema voraus.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Career Services der Hochschulen bereiten die Studierenden auf den Berufseinstieg vor, indem sie auf die aktuellen Veränderungen des Arbeitsmarktes in ihren Angeboten eingehen sowie die persönliche Entscheidungskompetenz der Studierenden fördern. Vor diesem Hintergrund stehen sie vor immer neuen Herausforderungen: Es gilt immer mehr, individuelle, nicht-geradlinige Karrierewege und ganz unterschiedliche Lebensentwürfe der Studierenden zu berücksichtigen. Doch wie wirken sich sogenannte „diversifizierte Karrieren“ und die Veränderungen des Arbeitsmarktes tatsächlich auf die tägliche Beratungsarbeit aus? Welche Möglichkeiten gibt es, die eigene Beratungsarbeit, z.B. durch Weiterbildung, an die geänderten Anforderungen anzupassen? Zu diesen und ähnlich vertiefenden Fragestellungen wurde in den Vorträgen und Workshops eingegangen.

In ihrem Einführungsvortrag erklärten Gastgeberin Prof. Dr. Ladwig, FH Lüneburg und Prof. Dr. Domsch, Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, wie und aus welchen Gründen sich die Präferenzen und Vorstellungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Bezug auf die verschiedenen Arbeitswelten verändert haben. Aus ihrem aktuell abgeschlossenen Forschungsprojekt zum Thema Alternative Fachlaufbahnen erläuterten sie, wie Unternehmen darauf mit dem Angebot von diversifizierten Laufbahnkonzepten und individualisierten Entwicklungspfaden reagieren.

In sechs Workshops stellten die Teilnehmenden verschiedene Grundlagen und Tools einer professionalisierten Beratung vor. Im ersten Workshop drehte es sich um den Personenzentrierten Ansatz in der Beratung. Dieser Ansatz gestaltet sich prozessorientiert und setzt ein genaues Verstehen kognitiver wie auch emotionaler Aspekte des Erlebens voraus, um „maßgeschneiderte“ Lösungen gemeinsam im Dialog zu entwickeln. Mit dem Workshop bot sich den Teilnehmenden die Gelegenheit, anhand von praktischen Übungen, erfahrungsorientiert und selbstreflexiv mit den Prinzipien der Personenzentrierten Beratung auseinander zu setzen.

Der Systemische Ansatz in der Beratung wurde im zweiten Workshop des Tages behandelt. Dabei wurden die Grundlagen der systemischen Arbeit und deren Einfluss auf die systemische Haltung sowie die Prozessgestaltung vorgestellt. Die systemische Beratung basiert auf einem lösungs- und ressourcenorientierten Ansatz, deren Methoden danach ausgerichtet sind, gewohnte Denkmuster zu unterbrechen und neue Lösungswege anzubahnen. Ratsuchende werden gezielt darin unterstützt, in Lösungen zu denken anstatt Problemursachen zu erforschen, sodass auch in einzelnen bzw. wenigen Beratungseinheiten gute Ergebnisse erarbeitet und Entscheidungen getroffen werden können.

Der dritte Workshop informierte über den Umgang mit Unterschieden in der Beratung. Dabei ging es darum, vom Anliegen zum Auftrag zu gelangen. Studierende und Absolventinnen und Absolventen kommen mit vielfältigen Anliegen in die Beratung. Wie gelingt es uns nun, daraus lösungsorientiert, wertschätzend und konstruktiv einen Auftrag zu gestalten. Professionelle Auftragsklärung bedeutet in diesen Fällen, die Studierenden/Absolvent/innen weg von ihrer Problemsicht, hin zu einer differenzierten Zielperspektive zu führen. Zudem gilt es, die eignen Ressourcen und Möglichkeiten nicht aus den Augen zu verlieren und in Anbetracht des eigenen Kontextes erste Schritte in Richtung Lösung zu gehen. So war es Ziel des Workshops, Ideen und Methoden für die professionelle Auftragsklärung vorzustellen.

Eigene Beratungstools zu entwickeln war das Thema des vierten Workshops. Die Referenten demonstrierten, wie sich aus dem Fundus der systemischen und personenzentrierten Methodik einfache und praxistaugliche haptische Beratungswerkzeuge, etwa Kartensets und Figuren, entwickeln und ohne großen Zeit- und Geldaufwand selbst herstellen lassen. Diese können sehr hilfreich sein für die Strukturierung und für einen ersten Überblick. Das gilt besonders für den Einstieg in eine Beratung und für komplexe Fragestellungen. Besprochenes und Vorstellungen werden damit begreifbarer und klarer, schwer Benennbares kann auf alternative Weise dargestellt und „auf den Tisch gebracht“ werden.

Der fünfte Workshop mit dem Titel „Alternative Entwicklungspfade – differenzierte Beratung zum Haus der Karriere“ baute auf dem Einführungsvortrag „Alternativen Laufbahnkonzepte“ auf und hat versucht, über Austausch und Dialog, das Thema in die bewährten Vermittlungsansätze und Beratungskonzepte zu integrieren. Fachkräftemangel, Agiles Arbeiten, Schwarmkonzepte und Diversity Management sind aktuelle Themen in der realen Arbeitswelt. Sie führen u.a. dazu, dass sich Laufbahn- und Karrierepfade diversifizieren. Eine entsprechende differenzierte Beratung kann den Studierenden helfen, die richtigen Weichen für die eigene berufliche Zukunft zu stellen.

Im sechsten und vorgesehenen letzten Workshop drehte es sich um Gender-Diversitygerechtigkeit in der Beratung. Dabei wurde anhand von exemplarischen Karriereberatungssituationen in hochschulischen Career Services über die gender- und diversitätspezifischen Erwartungen von Beratungssuchenden sowie die Haltung der Beratenden zu Gender und Diversity diskutiert. Der Workshop bot den Teilnehmenden Reflexionsmöglichkeiten über die eigene Gender-Diversity-Haltung in Beratungssituationen.

Nicht vorgesehen gab es einen siebten Workshop, der kurzfristig und Dank der flexiblen Tagungsorganisation in das Programm aufgenommen werden konnte. Thematisch handelte dieser Workshop von der Biographiearbeit mit Menschen mit Behinderung und wie sie welche Ressourcen sammeln für die persönliche Zukunftsplanung. Am Beispiel des Berufswegs einer Absolventin wurde skizziert, mit welchen Herausforderungen sowohl die Klientin als auch der Arbeitgeber konfrontiert sind. Es wurde das Konzept der sog. Persönlichen Zukunftsplanung (PZP) verdeutlicht, das sukzessive Eingang in die Beratung findet und für Career Services eine wichtige Schnittstelle zu unterstützenden Systemen begründet.

Der Career Service Netzwerk Deutschland e.V. existiert seit 2003. Im Verband engagieren sich fast 200 Hochschulen und individuelle Mitglieder für den Auf- und Ausbau berufsvorbereitender Angebote der Hochschulen sowie für die Berufsorientierung und die Berufsvorbereitung von Studierenden.

Weitere Informationen zur Tagung und zum Career Service Netzwerk Deutschland e.V. sind unter: <http://www.csnd.de/> sowie unter www.cdc.fh-luebeck.de zu erhalten.