



Co-funded by
the European Union



Selbstlernhandbuch

ReachOut to the ‚Left Behind‘
Bildungsberatung für Berufstätige aus
benachteiligten Milieus

Autor*innen (alphabetisch): Lisa Bock, Rudolf
Götz, Rosemarie Klein, Urška Pavlič, Gerhard
Reutter, Jana Váňová, Soňa Veverková, Tanja
Vilič Klenovšek

Projekt 2021-2-AT01-KA220-ADU-000048968
Kofinanziert aus dem Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

Einleitung für das Selbstlernhandbuch	3
Worum geht es? Die Herausforderung.	3
Das Erasmus+ Project ReachOut	3
1. Theoretische Grundlagen	6
1.1. Einleitung	6
1.2. Habitus in der Bildungsberatung für Erwachsene: theoretischer Hintergrund	6
1.3. Definition von Bildungsberatung	9
1.4. „Aufsuchende Beratung“: Beschreibung der Methode und verschiedene Ansätze	10
1.5. Professionalität und Beratungskompetenzen für die habitussensible Arbeit	12
2. Fallstudien	15
3. Erfahrungsberichte	31
4. Leitlinien	51
4.1. Grundsätze habitussensibler Beratung	51
4.2. Modul 1: Der richtige Zugang zu den Zielgruppen	53
4.3. Modul 2: Herausforderungen habitussensibler Beratung im Beratungsprozess	56
4.4. Modul 3: Abschluss und Nachbereitung in der habitussensiblen Beratung	59
4.5. Modul 4: Kritische Überlegungen	61
5. Literatur- und Quellenverzeichnis	66

Einleitung für das Selbstlernhandbuch

Worum geht es? Die Herausforderung.

Der Arbeitsmarkt steht aufgrund von Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel und demografischen Veränderungen vor neuen Herausforderungen. Die Veränderungen wirken sich auf die Wirtschaft, die Struktur des Arbeitsmarktes, die Arbeitsbeziehungen und die Arbeitsverhältnisse aus, wodurch das Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zunimmt. Bildung wird zu einer entscheidenden Determinante für Beschäftigung und Karriere. Lebenslanges Lernen ist für den beruflichen Erfolg unerlässlich, wird aber von der Arbeitsmarktsituation und der individuellen Situation der Beschäftigten beeinflusst. Der Zugang zu kontinuierlicher Information und Bildungsberatung wird als vergleichsweise vorteilhaft angesehen, aber unterprivilegierte Personen sehen sich erheblichen Hindernissen für lebenslanges Lernen und Weiterbildung gegenüber. Dieses Projekt konzentriert sich auf Erwerbstätige aus benachteiligten Milieus, die eine weniger stabile Arbeit haben und nur begrenzten Zugang zu Bildung und Beratung haben.

Das Projekt ReachOut befasst sich auch mit der Frage, wie man die „Zurückgelassenen“ erreichen kann. Wir wollen herausfinden:

- Wie können wir die Anschlussfähigkeit von Bildungsberatungsangeboten für Personen aus benachteiligten Milieus unterstützen?
- Wie können wir Beratungssettings/ -formate/ -ansätze schaffen, die auf Menschen aus benachteiligten Milieus abgestimmt sind?
- Aufbauend auf dem Habitus-Ansatz von Pierre Bourdieu: Wie können wir in unseren Beratungsangeboten den grundlegend unterschiedlichen Habitus von Menschen aus unterprivilegierten Milieus und den Habitus von Berater*innen aus der gesellschaftlichen Mitte berücksichtigen und ansprechen?
- Zusammengefasst: Wie können wir die Habitussensibilität in den Angeboten der Bildungsberatung unterstützen?

Das Erasmus+ Project ReachOut

Das von Erasmus+ finanzierte Projekt ReachOut (2022 – 2024) ist eine Antwort auf die oben genannten Herausforderungen:

- **ReachOut zielt darauf ab**, die Nachfrage und die Inanspruchnahme von Erwachsenenbildung durch effektive Aufschließungs-, Beratungs-, und Motivationsstrategien zu steigern.
- **ReachOut fokussiert** auf die Bedürfnisse von Erwerbstätigen im Haupterwerbsalter in instabilen Erwerbsformen (z.B. fragmentiert, prekär, gering entlohnt, geringfügig beschäftigt), mit wenig Zugang/ Affinität zu formaler Bildung und Beratung, und teilweise mit Migrationshintergrund.
- **ReachOut untersucht** die Anschlussfähigkeit von Bildungsberatung an die Lebensrealität der Kund*innen und analysiert, wie Habitus-Sensitivität in Beratungsangeboten unterstützt werden kann.
- **ReachOut richtet sich an** Bildungsberater*innen und ihre Organisationen.
- **ReachOut veröffentlicht** drei Projektergebnisse für die Verwendung durch Bildungsberater*innen und andere Stakeholder.

Das Projekt arbeitet mit drei direkten und indirekten Hauptzielgruppen, um die Situation in der Bildungsberatung für Personen aus benachteiligten Milieus zu verbessern:

A/ Bildungs- und Berufsberater*innen und ihre Organisationen, die mit den Herausforderungen der Arbeit mit Personen aus dem benachteiligten Milieu konfrontiert sind, deren Habitus sich stark von dem der Ratsuchenden selbst unterscheidet (z.B. aufgrund ihres Bildungshintergrunds).

B/ Erwerbstätige aus dem benachteiligten Milieu, die eine weniger stabile Form der Erwerbsarbeit haben (z. B. fragmentiert, prekär, schlecht bezahlt, marginal, teilweise angemeldet).

C/ Regierende Akteure und Stakeholder auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Zum Beispiel Stakeholder, die für die Bildungsberatung und -ausbildung verantwortlich sind, und Stakeholder wie politische Akteure im Bereich der strategischen Programmentwicklung und Finanzierung.

Das Projekt wird von einem europäischen Konsortium durchgeführt, das aus Institutionen mit langjähriger Erfahrung in den Bereichen Bildungsberatung, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Politikanalyse, Beratung und wissenschaftliche Forschung besteht:

**ÖSB Social Innovation
(Austria)**



**Andragoški center Republike Slovenije
(ACS) (Slovenia)**



**Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb)
(Germany)**



**Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
(VÚPSV) (Czech Republic)**



Assoziierte Partner:

AT/VHS Die Wiener Volkshochschulen

DE/G.I.B. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung, Bottrop

SL/Zveza Ljudskih univerz Slovenije – Association of People's Universities of Slovenia

SL/Združenje izobraževalnih in svetovalnih središč Slovenije – Association of Educational and Guidance Centres of Slovenia

CZ/Association of Adult Education Institutions (AIVD) in the Czech Republic

Imprint



This product is licensed under CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor. The attribution has to be provided in the following way: *Bock, Lisa; Götz, Rudolf; Klein, Rosemarie; Pavlič, Urška; Reuter, Gerhard; Váňová, Jana; Veverková, Soňa; Vilič Klenovšek, Tanja. 2023. Selbstlernhandbuch. ReachOut to the 'Left Behind' Bildungsberatung für Berufstätige aus benachteiligten Milieus. Vienna.* The licensor permits others to distribute derivative works only under the same license or one compatible with the one that governs the licensor's work.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

1. Theoretische Grundlagen

1.1. Einleitung

In diesem Kapitel sollen die theoretischen Grundlagen der habitussensiblen Beratung beleuchtet werden. Im Vordergrund stehen die Bildungs- und Berufsberatung, aufsuchende Ansätze („Outreach“) und der Aufbau von Beratungskompetenz im Hinblick darauf, Berufstätige aus benachteiligten Milieus dabei zu unterstützen, sich stärker an lebenslangem Lernen und beruflicher Weiterentwicklung zu beteiligen.



Selbstreflexionsfragen

Sind Ihnen die theoretischen Grundlagen der habitussensiblen Bildungsberatung bekannt?

Sind aufsuchende Maßnahmen Teil Ihrer Arbeit?

Auf welche Kompetenzen kommt es bei der Bildungs- und Berufsberatung aus Ihrer Sicht heutzutage an?

Und welche haben für die habitussensible Beratung die meiste Bedeutung?

1.2. Habitus in der Bildungsberatung für Erwachsene: theoretischer Hintergrund

Wir benutzen das Konzept des „Milieus“, weil es der zunehmenden sozialen Heterogenität und Vielfalt potenziell besser gerecht wird als herkömmliche Modelle wie „Klasse“ oder „Bevölkerungsschicht“. Nicht wenige der einschlägigen Studien kommen zu dem Schluss, dass von der Alltagswirklichkeit der Menschen – Vorlieben, Interessen, Gewohnheiten – offenbar ein sehr viel stärkerer Einfluss auf die Milieuzugehörigkeit ausgeht als von sozioökonomischen Bedingungen (Giesecke/Käpplinger 2023, S. 45):

„Soziale Milieus fassen Menschen zusammen, die sich in Lebensstil und Lebensführung zumindest ähneln, also in gewisser Weise Einheiten innerhalb der Gesellschaft bilden. (...) Die Milieus sind einerseits nach Berufsstatus und Einkommen hierarchisch geordnet, stehen andererseits aber auch horizontal nebeneinander, wenn man sich auf die Lebensstile und kommunikativ herzustellenden Erlebnisziele der verschiedenen Milieus konzentriert.“ (Barz/Tippelt 2009, S. 125f)

Der Milieuansatz umspannt also nicht nur die objektiven Daten des Individuums, sondern nimmt auch die Perspektive der Subjekte mit in den Blick (Bremer 2017a, 2017b). Milieus „stehen für die Lebensweise, die alltägliche Ebene der Klassenpraxis, die auf einem bestimmten Habitus beruht“. Der Habitus ist zu verstehen als eine Gesamtheit von Bereitschaften, Einstellungen und Präferenzen. Bourdieu beschreibt den Habitus als verinnerlichte Geschichte, „die zur zweiten Natur gewordene, in motorische Schemata und körperliche Automatismen verwandelte gesellschaftliche Notwendigkeit, die sich in den Praktiken und Repräsentationen des Individuums bemerkbar macht“. (Böhnisch in Horn 2011, S. 13).

Der Habitus als Konzept ist für Forschende und Beratende im Bereich der Berufsberatung interessant/relevant, da er alle sozialen Aspekte von Entscheidungen über Bildungs- und/oder Berufswege vom Jugend- bis zum Erwachsenenalter berücksichtigt. Außerdem reproduziert das Bildungssystem Ungleichheiten auf einem relativ hohen Niveau. Das Konzept basiert auf Pierre Bourdieu (2010), der den Habitus als „soziale Subjektivität“ definiert, in dem sich offenbart, wie das kollektive oder soziale Umfeld in das alltägliche Denken und Sein der Menschen eingebettet ist. Insofern könnte der menschliche Geist als sozial strukturiert beschrieben werden.

Der **Habitus** ist die grundlegende Haltung eines Menschen zur Welt und zu sich selbst, seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe und die „Einschreibung“, die er durch diese Zugehörigkeit erfahren hat (Bourdieu 1987). Mit Bourdieu (1987) kann man sagen, dass es ein bestimmter „Habitus“ ist, durch den soziale Milieus hervorgebracht werden. Dabei wird unterschieden zwischen dem **primären Habitus** des Herkunftsmilieus und dem **sekundären Habitus**, der in späteren Akkumulationsprozessen erlernt wird. Soziale Milieus können verstanden werden als Gruppen von Menschen mit ähnlicher Lebensführung (vgl. Vester et al. 2001). Menschen eines Milieus ähneln sich in ihren Vorlieben und Haltungen zu Arbeit und Bildung, zu Familie und Freund*innen, zur Freizeit und auch zu gesellschaftlicher Partizipation. (Bremer 2017a, 2017b).

Bourdieu führt ins Treffen, dass der Habitus von Menschen mit ähnlichem Hintergrund geteilt wird – so etwa viele Aspekte der sozialen Erfahrung. Menschen, die hinsichtlich Schicht, Ethnie, Geschlecht oder Nationalität denselben Hintergrund aufweisen, haben infolgedessen einen ähnlichen Habitus. Auf diese Weise wird nachvollziehbar, warum Menschen mit ähnlichem Klassenhintergrund häufig ähnlich denken, handeln und entscheiden – beispielsweise auch im Hinblick auf Abitur und Studium.

Die Herausforderung für die Bildungsberatung mit bildungsferneren Milieus ergibt sich aus der Konfrontation zwischen dem **primären Habitus** und der von anderen Bildungsmilieus geformten institutionellen Kultur von Beratungseinrichtungen. „Die Diskrepanz zwischen Alltagskultur und institutioneller Kultur (vereinfacht kann man auch von ‚Heimspiel‘ oder ‚Auswärtsspiel‘ sprechen) verlangt eine Art Überbrückungsarbeit, die die Lernenden erbringen müssen.“ (Bremer 2017, S. 2). Gerade für bildungsbenachteiligte Milieus ist diese Überbrückungsarbeit oft nicht bewältigbar, weil das zu Überbrückende allzu abschreckend erscheint und häufig keine Erwartung gegeben ist, auf der anderen Seite der Brücke verstanden zu werden. Die bisherigen Erfahrungen der Einzelnen mit der institutionellen Bildungskultur scheinen diese resignative Sicht auf eine durch Bildung ermöglichte Verbesserung der Lebensverhältnisse zu bekräftigen.

Der Direktor einer großen deutschen Volkshochschule beschreibt, dass fehlende Habitus-sensibilität sowohl in der Bildungsberatung als auch in anderen Praktiken der Erwachsenenbildung nach wie vor ein Problem darstellt: „Vielleicht fehlen einigen von uns – in der ‚bildungsbürgerlichen Blase‘ – tatsächlich mitunter Kenntnis und Gespür von und für Menschen mit völlig anderen Lebensentwürfen – aus anderen Milieus, mit einer anderen Umgangssprache, anderen Vorlieben und anderen Gewohnheiten. Und vielleicht spielt dabei manchmal auch ein mehr oder minder subtil vorhandener (akademischer) Standesdünkel eine Rolle. Dieses wie jenes trägt jedenfalls meiner Beobachtung nach nicht unerheblich dazu bei, dass wir bestimmte Zielgruppen nur schwer erreichen.“ (Gieseke, Käßlinger 2023, S. 48).

Wie folgende Tabelle veranschaulicht, sind grundlegende Motivationsstrukturen und Erwartungen im Hinblick auf Bildungspraxis und Zugang zu Bildung je nach Milieu unterschiedlich (u. a. Inanspruchnahme von Bildungsberatung und Beratungsangeboten) und erfordern auch spezifische Strategien der Ansprache.

Tabelle 1: Soziale Milieus – Grundformen der Bildungsstrategien

	Grundmuster der Bildungsmotivation	Grundprinzip der Bildungsstrategie	Bildungspraxis und Zugang zu Bildung
Obere Milieus	<i>Selbstverwirklichung und Identität</i>	<i>Soziale und kulturelle Hegemonie</i>	<i>Intrinsisch Selbstsicher Aktiv suchend</i>
Respektable Milieus	<i>Nützlichkeit und Anerkennung</i>	<i>(mehr) Autonomie/Status</i>	<i>Pragmatische Horizonterweiterung Ambivalenz: Zumutung oder Chance? Teilnahme über soziale Netze</i>
Unterprivilegierte Milieus	<i>Notwendigkeit und Mithalten</i>	<i>Vermeiden von Ausgrenzung</i>	<i>Bildung als Bürde Unsicherheit Selbstausschluss („Auswärtsspiel“) „aufsuchende Bildungsarbeit“</i>

Diane Reay (2001) argumentiert beispielsweise, dass die Schulfächer und folglich etablierte Formen von Einstellungen, Wissen und Werten (das so genannte „kulturelle Kapital“) in (einkommensschwachen) Arbeiterkulturen weder als persönlich erstrebenswert noch als bedeutsam angesehen werden. Natürlich gibt es viele Lernende aus der Mittelschicht, die in der Schule und mitunter auch im Studium sehr gut abschneiden. Dennoch wird argumentiert, dass sich die „Aufsteiger*innen“ nicht gleichermaßen wohl fühlen, da sie mit vielen Aspekten der „Elite“ nicht vertraut sind. Der Habitus wird eher durch Erfahrung als durch direktes Lernen oder Ähnliches geprägt. Der Habitus entsteht also aus der eigenen Herkunft, aus dem Hineingeborenwerden in eine soziale Schicht.

Das durch den Habitus bestimmte Verhalten findet selten auf der Bewusstseins-ebene statt. Meistens handelt es sich um vorbewusste, kontinuierlich fortgeführte Verhaltensmuster. Aus diesem Grund braucht es im Beratungswesen habitussensible Herangehensweisen. Pädagog*innen können Menschen aus allen sozialen Gruppen und Milieus und mit unterschiedlichen Hintergründen nur mit einem differenzierten Ansatz erreichen. Wie die Literatur zeigt, gelten das Bildungssystem und die Schule als generative Räume für den Habitus, da den Lernenden direkt und indirekt Denk- und Existenzmuster vermittelt werden (z. B. Stahl 2015). Anhand ihres Habitus fallen Menschen in verschiedene soziale Gruppen.

Nach Bourdieu fördert und belohnt das Bildungssystem bestimmte Gewohnheiten und Werte – die mit Macht/hohem Einkommen/hohem Status verbunden sind –, während es die Werte der unteren/geringeren Einkommensklassen und/oder Milieus ignoriert und abwertet. Für ihn erfährt diese soziale Ungleichheit im Bildungssystem eine Verstärkung. Habitus und kulturelles Kapital der Elite wird kontinuierlich hochgehalten, Habitus und kulturelles Kapital der Unterschicht und der einkommensschwachen Klassen/Milieus indes systematisch abgewertet.

Die Förderung dieser Habitussensibilität ist ein zentrales Ziel des ReachOut-Projekts. Sie ist eine Grundvoraussetzung, um die Zielgruppe der Geringqualifizierten für Beratungs- und Bildungsangebote gewinnen zu können.

1.3. Definition von Bildungsberatung

Im vorliegenden Projekt beziehen wir uns auf die von Tristram Hooley, Ronald Sultana und Rie Thomsen vorgeschlagene Definition von „Bildungsberatung“ bzw. „Berufsberatung“:

„Berufsberatung unterstützt Einzelpersonen und Gruppen dabei, mehr über Arbeit, Freizeit und Lernen zu erfahren, ihren Platz in der Welt zu bedenken und ihre Zukunft zu planen. Der Schlüssel dazu ist die Entwicklung individueller und gemeinschaftlicher Fähigkeiten zur Analyse und Problematisierung von Annahmen und Machtverhältnissen, zur Vernetzung und zum Aufbau von Solidarität sowie zur Schaffung neuer und gemeinsamer Möglichkeiten. Sie befähigt Einzelne und Gruppen, sich in der bestehenden Welt zu behaupten und eine mögliche Welt zu imaginieren. Berufsberatung kann vielfältige Formen annehmen und stützt sich auf verschiedene theoretische Traditionen. Im Kern aber ist sie eine zielgerichtete Lernmöglichkeit, die Einzelpersonen und Gruppen dabei unterstützt, Arbeit, Leben und Lernen im Lichte neuer Informationen und Erfahrungen wieder und wieder zu überdenken und daraus sowohl individuelles als auch kollektives Handeln abzuleiten.“ (Hooley et al. 2018, S. 20)¹.

Die zweite Definition ist die „offizielle“ der EU.

*Dabei versteht sich Beratung als „kontinuierliche[r] Prozess, der den [Bürger*innen] jeden Alters in jedem Lebensabschnitt ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und selbst ihren persönlichen Werdegang zu gestalten, sei es bei der Ausbildung, im Beruf oder in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden.“ (Europäischer Rat 2004, 2008).*

Beratung ist ein Vorgang, bei dem eine Person vor einem individuellen Problem oder einer Entscheidung steht, und eine weitere Person entsprechend Unterstützung und Rat anbietet. Die Art/Form der Unterstützung und Beratung variiert je nach Situation, weshalb mehrere Arten von Beratung unterschieden werden können:

- Laufbahnberatung
- Bildungsberatung
- Berufsberatung
- Freizeitberatung
- bürgerschaftliche Beratung
- Beratung für Sozialdienste und Gemeinwesenarbeit
- soziale und moralische Beratung
- Gesundheitsberatung
- Coaching für Führungskräfte usw.

¹ Eigene Übersetzung

Das Projekt ReachOut konzentriert sich auf die Bildungs- und Berufsberatung, mit dem primären Ziel, eine stärkere Teilhabe Erwerbstätiger aus unterprivilegierten Milieus an der allgemeinen und beruflichen Bildung zu erreichen. Beim Schwerpunkt Bildungsberatung gibt es einige inhaltliche Besonderheiten, dennoch ist sie meist mit der Berufsorientierung verknüpft.

1.4. „Aufsuchende Beratung“: Beschreibung der Methode und verschiedene Ansätze

Auf der Suche nach Ansätzen, um bildungsabstinente Erwachsene besser und effizienter anzusprechen, wurden in den 1990er-Jahren in England unter der Bezeichnung „Outreach“ aufsuchende Handlungskonzepte entwickelt, die später in anderen europäischen Ländern – teilweise auch unter dem Sammelbegriff „Aufklärung“ – Nachahmung fanden. Das aktive Zugehen auf diese Zielgruppe hat sich als sehr wirksam erwiesen und wird als Methode heute in Strategiedokumenten auf europäischer Ebene (z. B. neue europäische Agenda für die Erwachsenenbildung, 2021) und nationaler Ebene (z. B. in Slowenien: Entschließung zum Gesamtentwicklungsplan für Erwachsenenbildung 2022-2030 – „ReAEMP22-30“, 2022) empfohlen, um Erwachsene aufzuschließen und ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen zu erhöhen. „Outreach“ fungiert als Eckpfeiler bei der Umsetzung von Erwachsenenbildungsprojekten, bei denen das nationale pädagogische Institut Synergien zwischen Akteur*innen der Erwachsenenbildung und des Lernens fördert und das Bewusstsein für Erwachsenenbildung schärft. Dies geschieht im Rahmen des zweijährigen Projekts „europäische Agenda für Erwachsenenbildung“, das im Dezember 2023 ausläuft.

Die Entwicklung und Umsetzung von Aufklärung und aufsuchenden Modellen in der Erwachsenenbildung war ursprünglich auf folgende Ziele ausgerichtet (McGivney, 2002):²

- Aufklärung sollte in kleineren Städten und Organisationen angeboten werden, in denen die Zielgruppen sich aufhalten (nicht unbedingt in Bildungseinrichtungen).
- Durch die aufsuchende Arbeit sollten die Bildungsprogramme an die Bedürfnisse und Merkmale der verschiedenen Gruppen von Erwachsenen angepasst werden, basierend auf deren Bedürfnissen und den Anforderungen des jeweiligen Lebensumfelds.

In der Fachliteratur finden sich verschiedene Definitionen von aufsuchenden und Aufklärungsmaßnahmen. Im Zusammenhang mit der Erwachsenenbildung werden sie häufig so verstanden, dass „Erwachsene mit geringen Kompetenzen oder geringen Qualifikationen in unterschiedlicher Weise erreicht und für die Vorteile von Erwachsenenbildung sensibilisiert werden“. (Eurydice-Bericht 2015, S. 98).

Wie bereits erwähnt, mangelt es bestimmten Gruppen in der Gesellschaft aufgrund von verschiedenen Faktoren – darunter Bildungsniveau, Alter, Beschäftigungsstatus, kulturelle Vorurteile, Diskriminierung und Ungerechtigkeit – an Macht und gesetzlicher Vertretung. Daher spielt neben dem aktiven Zugang (Outreach) auch die Ermächtigung (Empowerment) eine wichtige Rolle. Auch hier geht es jedoch nicht darum, diesen Gruppen bevormundend und gönnerhaft Macht zu übergeben, sondern sie vielmehr zu befähigen, sich die Macht, die sie brauchen, selbst zu nehmen. Deshalb muss sich das Verständnis von Empowerment nach folgender Prämisse richten: „[Wir] dürfen nicht darauf verfallen, einen paternalistischen Habitus nach der Devise ‚Wir ermächtigen euch‘ an den Tag zu

² McGivney beschrieb vier Modelle für Aufklärungsarbeit in der Erwachsenenbildung im englischen Sprachraum: das „Satellitenmodell“ (die Einrichtung von Zentren für ein Angebot an Programmen an Orten der Gemeinschaft außerhalb der Hauptstellen), das „Feldmodell“ (Arbeit in unterschiedlichen Organisationen, bei denen es sich in der Regel nicht um Bildungseinrichtungen handelt, d. h. Kultureinrichtungen, Bibliotheken, Krankenhäuser, Haftanstalten usw.), das „nicht-institutionelle Modell“ (Organisation von Veranstaltungen außerhalb von Einrichtungen, auf der Straße und auf Plätzen, bei Freiluftveranstaltungen usw.) und das „häusliche Modell“ (Aufklärungsarbeit von Fachleuten, die Erwachsene zu Hause aufsuchen). (McGivney, 2002)

legen. Dies würde den Gruppen, mit denen wir arbeiten, weiterhin den Status der Machtlosen und von einer ‚helfenden Hand‘ abhängigen zuweisen. Die Lerninhalte müssen von den Lernenden selbst bestimmt werden.“ (ebd., 2014, S. 9). Ermächtigung bedeutet insofern, Werkzeug zur Selbstermächtigung bereitzustellen, und sich stets der Notwendigkeit kritischer Selbstreflexion – sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch der Lernenden – bewusst zu sein. (ebd., 2014, S. 9).

Die am ReachOut-Projekt beteiligten Länder haben verschiedene Erfahrungen mit aufsuchender Beratungsarbeit gemacht. Teilweise wurden Ansätze oder Modelle entwickelt, die eindeutig der aufsuchenden Beratung zuzuordnen sind. Auf sie, die einen wertvollen Beitrag zur Etablierung neuer Outreach-Ansätze im europäischen Raum leisten können, wollen wir im vorliegenden Handbuch eingehen.

Im Folgenden sollen einige Ansätze aus den Länderberichten des ReachOut-Projekts (2022) zusammengefasst werden:

- Arbeit mit Peers (z. B. Gleichaltrigen, die eine Verbesserung hinsichtlich der Zugänglichkeit und/oder der Grenzen in der Bildungsberatung herbeiführen könnten (junge Erwachsene in Slowenien); Bereitstellung von niedrigschwelligen Bildungsberatungsangeboten wie aufsuchender Beratung und „Bildungsklatsch“ in Nachbarschaften o. ä.; die Formate sprechen die Menschen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld an).
- Arbeitsplatzorientierte Ansätze (z. B. Workshops für Betriebsräte – Deutschland); Bildungsberatung am Arbeitsplatz (Slowenien).
- Sozialraumorientierte Ansätze (z. B. „SEASAM“ in Österreich – Bildungsangebote für Eltern und Räume für regelmäßigen und konstruktiven Austausch zwischen Eltern und Vor-/Grundschulen).
- Gemeinwesenarbeit (z. B. „Plaudertischer!“ in Österreich, ein Programm, bei dem in Cafés oder Restaurants Begegnungsstätten zwischen Menschen geschaffen werden, um gegen Einsamkeit anzugehen).
- Aufsuchende Jugendarbeit (z. B. „Partyfit“ in Österreich, ein Projekt zur Prävention von Alkoholabhängigkeit und -konsum im Eventbereich; für Jugendliche und junge Erwachsene).

Beispiele

Durchführung von Beratungs- und/oder Bildungsaktivitäten in nicht-institutionellem Rahmen. Dabei begeben sich Beratende in eine andere Einrichtung oder einen Verein (übliche Aufenthaltsorte der aufzuschließenden Zielgruppe), an öffentliche Orte, zu Veranstaltungen, die für das lokale Umfeld wichtig sind, u. dgl. Die Beratenden arbeiten allein oder schließen sich mit Fachleuten anderer (Partner-)Organisationen zusammen, die mit den Merkmalen und Bedürfnissen (Habitus) der ausgewählten Zielgruppe vertraut sind, oder mit einzelnen Fachkräften und/oder Ehrenamtlichen, die einer anvisierten gefährdeten Gruppe angehören. Es werden „mobile“ Aufklärungsdienste entwickelt, bei denen vor Ort Mentor*innen (Peers) aus der lokalen Gemeinschaft eingebunden werden, usw. (siehe u. a. Eurydice 2015, 2021).

Durchführung von Beratungsaktivitäten vom Hauptsitz der Organisation aus, sodass Beratende die gefährdeten Gruppen, die mit der Institution erreicht werden sollen, auf eine Art und Weise ansprechen können, die für sie geeignet und verständlich ist und motivierend wirkt. Dies kann mit verschiedenen Ansätzen geschehen, von Informations- und Werbematerialien in Papierform über kurze Videofilme (Erfolgsgeschichten von Mitgliedern gefährdeter Gruppen) und Infografiken bis hin zu Online-Tools und sozialen Netzwerken.

1.5. Professionalität und Beratungskompetenzen für die habitussensible Arbeit

Für die Qualität der Beratung und ihre Umsetzung in Übereinstimmung mit den von der einzelnen Organisation (oder dem Beratungsnetzwerk) angebotenen Inhalten ist die angemessene Qualifikation der Beratenden ein maßgeblicher Faktor. Zusätzlich zu den formalen Voraussetzungen, wie sie in jedem Land gelten, ist es sehr wichtig, die Professionalität der Beratungsarbeit ständig zu verbessern und auszubauen. Dabei spielt es eine wichtige Rolle, dass die Aufgaben der Beratenden und die von ihnen erwarteten Kompetenzen für jeden Arbeitsbereich oder Arbeitsplatz klar definiert sind (Vilič Klenovšek, 2020).

Gleiches gilt für die habitussensible Beratung: Es ist ein wichtiges Erfordernis, dass die Beratenden entsprechende Kompetenzen entwickeln und erwerben, um ihr Habitusbewusstsein zu schärfen und deren Aspekte bei der Planung und Durchführung des Beratungsprozesses berücksichtigen zu können.

Auf der Grundlage der vorgegebenen Kompetenzen können Beratende zudem ihre Qualifikation überwachen und evaluieren und anhand der gewonnenen Erkenntnisse die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Professionalität planen. Die Kompetenzentwicklung ist ein fortlaufender Prozess, ebenso wie die Entwicklung von Inhalten und Ansätzen in der Beratung. Und auch die Ansätze in der Ausbildung von Beratenden werden aktualisiert und aufgewertet.

Die Bedeutung von „Kompetenz“ ist breiter zu verstehen, als im allgemeinen Sprachgebrauch (*Fähigkeit, Sachkenntnis*) üblich. In der Veröffentlichung des Cedefop aus dem Jahr 2009, in der die Kompetenzen der Beratungshandelnden und die Qualifikationswege in der Berufsberatung in Europa umfassend beleuchtet wurden, ist die Definition breiter gefasst und basiert auf jener im Europäischen Qualifikationsrahmen (Europäische Kommission, 2005, S. 11): *„Kompetenzen umfassen: (i) kognitive Kompetenz, die die Anwendung von Theorien und Konzepten sowie informelles, stillschweigendes Wissen umfasst, das durch Erfahrung erworben wurde; (ii) funktionale Kompetenz (Fertigkeiten oder Know-how), d. h. die Dinge, zu der eine Person in der Lage sein sollte, wenn sie in einem bestimmten Bereich der Arbeit, des Lernens oder der sozialen Aktivität tätig ist; (iii) persönliche Kompetenz, die das Wissen umfasst, wie man sich in einer bestimmten Situation verhält; und (iv) ethische Kompetenz, die den Besitz bestimmter persönlicher und beruflicher Werte umfasst.“* Diese Definition stellt ein ganzheitliches Modell des Kompetenzverständnisses dar, das sowohl Wissen, Fähigkeiten und Werte als auch das ethische Handeln Beratender miteinander verknüpft.

Darüber hinaus ergänzen wir einige aktuelle Schlaglichter auf die Kompetenzen von Beratenden, die durch eine rasante wirtschaftliche und soziale Entwicklung, demografische Veränderungen, Migration, Globalisierung, Digitalisierung und den grünen Wandel der Gesellschaft geprägt sind. Gleichzeitig liegt der Schwerpunkt abermals auf einem ganzheitlichen Ansatz für die menschliche Entwicklung, auf einem stärkeren sozialen Zusammenhalt und der Betreuung benachteiligter Gruppen.

Auch in der Veröffentlichung des Cedefop (2021) wird darauf hingewiesen, dass die modernen Kompetenzen von Beratungshandelnden, die natürlich vom Umfeld der Dienstleistung, dem Kontext des Landes und den Zielgruppen abhängen, diese Veränderungen und strategischen Ziele für die Zukunft widerspiegeln und alle folgenden Punkte inkludieren müssen:

- *„Umfassende und aktuelle Kenntnis ihres Fachgebiets, darunter zu Laufbahntheorien, sowie gute digitale Kompetenzen zur Navigation von Datenbanken mit einschlägigen Informationen, unter anderem zu neu entstehenden Berufen sowie Berufen, die dem digitalen Wandel unterliegen;*

- *Beherrschung der neuesten Beratungstechniken, darunter Fernberatungen und kombinierte Ansätze, die menschliche Ansprache, kollaborative Methoden und gemeinsame Karriereplanung in Gruppensitzungen umfassen;*
- *ausgeprägte, nutzerorientierte Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift sowie Kenntnisse der „Netiquette“ in sozialen Medien, um in verschiedenen Beratungsumgebungen auf die beruflichen und persönlichen Bedürfnisse [jeder und] jedes Einzelnen eingehen zu können;*
- *Kenntnis von Screening- und Bewertungsverfahren, um Kenntnisstand und Bedarf der [Kund*innen] ermitteln und sie an Stellen weiterverweisen zu können, die deren Vorbildung anhand geltender Standards validieren;*
- *Fähigkeit zu strategischer Arbeit im Rahmen kooperierender kommunaler Dienststellen, unter Einbeziehung von [Sozialarbeiter*innen];³*
- *ein hohes Maß an psychologischen, sozialen und emotionalen Kompetenzen, etwa zum Erkennen besonderer Erfordernisse oder individueller Probleme, die das Lernen und Arbeiten erschweren, sowie die Fähigkeit, gemäß Grundsätzen der Berufsethik zu handeln.“ (ebd., 2021, S. 2).*

Neben den genannten Kompetenzen von Beratenden muss es eine Verantwortung geben, die Klient*innen bestmöglich zu unterstützen und unkonstruktive und bestrafende Ansätze zu hinterfragen. Deshalb lohnt es sich, Energie und Zeit in die kritische Reflexion zu investieren, die ein wichtiger Teil unserer beruflichen Entwicklung ist.⁴

Darüber hinaus müssen Beratende zusehends über digitale Kompetenzen verfügen und mit dem Einsatz von E-Materialien und E-Tools zur Unterstützung des Beratungsprozesses sowie mit Beratungsarbeit unter Verwendung von Internet-Tools vertraut sein. Durch die Covid-19-Pandemie ist dieser Bedarf besonders gestiegen.

*„[Berufsberater*innen] müssen heute in der Lage sein, für die Kommunikation mit ihren [Klient*innen] neue Online-Tools zu verwenden. Gleichzeitig muss es ihnen möglich sein, Arbeitsmarktdaten (Statistiken, Big Data) zu finden, abzurufen, zu bewerten und zu verwalten und die Ergebnisse fortlaufend in ihre Arbeit einzubinden. Ohne diese Fähigkeit riskieren sie, einen zentralen Aspekt der Leistungen, die sie ihren [Klient*innen] bieten, einzubüßen – nämlich die besondere Beziehung, die sie seit jeher zum Arbeitsmarkt pflegen. Big Data, künstliche Intelligenz und innovative Tools wie Chatbots ermöglichen zwar eine dynamische, mobile und flexible Herangehensweise an Karrieregestaltung und selbstbestimmtes Lernen; dennoch ist eine fundierte, ganzheitliche Berufsberatung, die fachkundige, situationsgerechte menschliche Eingriffe umfasst, Maschinen ohne Zweifel überlegen. Aus diesem Grund werden kombinierte Ansätze stets angeboten werden. [Berater*innen] sollten besser darauf vorbereitet werden, die positiven Veränderungen, die digitale Tools in Kombination mit menschlicher, an den Bedürfnissen der [Klient*innen] orientierter Interaktion bieten, anzunehmen und sogar an ihrer Entwicklung beteiligt werden.“ (ebd., 2021, S. 4).*

All diese Aspekte einer zeitgemäßen Beratungskompetenz müssen im Blickfeld sein, wenn es darum geht, die Kompetenzerfordernisse für eine habitussensible Beratung abzustecken.

³ Siehe den vom Cedefop 2019 veröffentlichten Kurzbericht zur Karriereförderung dank digitaler Innovation.

⁴ EKS (2021) Cesta za horizont kariérového poradenství – kritická reflexe v praxi.

Gleichzeitig eine Relativierung in Bezug auf die Praxis der Bildungsberatung: Die IVBBB-Liste der 12 Kernkompetenzen für Bildungs- und Berufsberatende macht ein Problem deutlich. Der Katalog stellt das Optimum der Anforderungen dar, die Beratende erfüllen sollten. Die 12 Kernkompetenzen lesen sich daher eher wie ein Aufruf zur Demut, denn nur die wenigsten Beratern verfügen über diese Kompetenzen in dieser Komplexität. Anderenfalls besteht die Gefahr der Selbstüberschätzung. Dies setzt sich in der Beschreibung der 14 Fachkompetenzen fort, die ebenfalls von der IVBBB definiert wurden. Sie sind nur teilweise nachvollziehbar. Ergänzt werden die Kompetenzanforderungen durch den CEDEFOP-Kompetenzkatalog von 2021, in dem u. a. die „Beherrschung der neuesten Beratungstechniken“ genannt ist.

*Die Autor*innen erbringen mit diesen Katalogen den Nachweis dafür, dass sie die Entwicklungen in der europäischen Beratungsszene auf breiter Ebene aufgegriffen und rezipiert haben. Solche Kataloge fungieren als mögliche Orientierungshilfe für Beratende, um zu erkennen, in welchen Bereichen sie für sich selbst Kompetenzen bzw. Weiterbildungsbedarf sehen. Sie eignen sich nicht zur Darstellung des „Berufsbilds Beratung“ und erheben nicht den Anspruch, dass jede*r Berater*in die Gesamtheit dieser Kompetenzen vorweisen muss.*

Die Kompetenzen für die habitussensible Beratung sind in Kapitel 4 („Leitlinien“) ausgeführt.

Die ständige Weiterentwicklung der Beratungskompetenzen und das Vorantreiben der Professionalität sind entscheidend für eine qualitativ hochwertige und effiziente Umsetzung der Beratungstätigkeit. Das Bewusstsein für den Stellenwert von fortlaufender beruflicher Weiterbildung für Beratende setzt sich immer stärker durch (Mikulec, Stanovnik Perčić, 2019). Dabei wird zunehmend die Eigenverantwortung der Beratenden betont, auf diese kontinuierliche Weiterentwicklung zu achten.

Es ist notwendig, differenzierte Ansätze für die Beratungsausbildung zu entwickeln. Ein Schwerpunkt muss dabei darauf liegen, dass Beratende im Prozess eine aktivere Rolle einnehmen und dass umfangreichere Möglichkeiten für den Austausch von Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen unter Beratern geschaffen werden, um gegenseitiges Lernen (Peer-Learning, Job Shadowing, kollegiales Coaching usw.) zu fördern.

Die (Selbst-)Reflexion der eigenen Kompetenzen und die Ausarbeitung eines Plans für die Kompetenzentwicklung ist ein weiterer möglicher Ansatz für Beratende, um ihre Kompetenzen zu überprüfen und voranzubringen.

2. Fallstudien

In Fallstudien werden theoriebasiert typische Beratungsfälle dargestellt und erläutert, wobei Ratsuchende und Beratende hinsichtlich Milieu und Habitus einander gegenübergestellt werden. Ähnlich wie bei Personas (Lepzien & Leverenz 2017) handelt es sich bei Fallstudien um fiktive Beschreibungen und „lebende Abbildungen“ von ausgewählten Vertreter*innen einer Zielgruppe.

Unser Selbstlernhandbuch soll Beratenden eine umfassende Ressource zur Verbesserung ihrer Praxis bieten, insbesondere in der Arbeit mit Menschen aus benachteiligten Milieus. Dieses Handbuch beruht auf einer umfassenden Forschungsarbeit in vier teilnehmenden Ländern (AT, DE, SI, CZ). Dafür haben in jedem Land 12 Interviews (Einzel-/Gruppengespräche) stattgefunden (also insgesamt 48), die alle nach demselben strukturierten Interviewleitfaden und in der jeweiligen Landessprache geführt wurden. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse und Daten bildeten die Grundlage für die Erstellung von Fallstudien und Erfahrungsberichten. Den Fallstudien ist jeweils ein Reflexionsangebot angefügt, und einige enthalten zusätzliche Informationen (zu länderspezifischen Maßnahmen und zum Modus Operandi, Beispiele für bewährte Verfahren, Hinweise auf weiterführende Literatur oder Online-Quellen zu den beschriebenen Inhalten).

Personas sind ein Hilfsmittel, um ein Verständnis vom Denken, Fühlen und Handeln der Menschen zu erhalten. Sie geben Aufschluss über deren Ziele und Beweggründe. Es sind imaginäre Prototypen (Avatare), die es erleichtern, sich in die Menschen, die wir ansprechen wollen, hineinzusetzen. „Personas sind hypothetische Personen mit konkreten Charakteristiken. Sie repräsentieren eine bestimmte Zielgruppe und helfen dabei, den Entwicklungsprozess eines Projektes auf die Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzern auszurichten.“ (Lepzien & Leverenz 2017).

Verschiedene Ansätze zur Typisierung neuer Zielgruppen in der Beratung übersehen oft deren Komplexität. Klassenmodelle bieten grobe Annäherungen, Milieustudien wiederum liefern detailliertere Darstellungen. Bei Personas wird der Alltag mitberücksichtigt. Sie veranschaulichen auf diese Weise die vielfältigen Zielgruppen in Beratungskontexten, indem sie soziale Realitäten jenseits des Erfahrungshorizonts der Beratenden ins Blickfeld rücken und habitusbezogene Diskrepanzen sichtbar machen.

Bei Beratungen, bei denen Habitussensibilität relevant war – d. h. im Falle von Habitusabweichungen zwischen Klient*innen und Beratenden – ging es um Personen in folgenden Zielgruppenfolgen:

- Geringqualifizierte mit Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie
- Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen
- Arbeitslose in einem Alter, in dem kaum Aussichten auf einen Arbeitsplatz bestehen
- Arbeitnehmer*innen in einer Übergangssituation infolge einer Insolvenz oder Teilschließung
- von Erwerbsarmut Betroffene (einkommensschwache Haushalte gem. EU-SILC) mit dem Wunsch, sich beruflich weiterzubilden
- im Niedriglohntsektor beschäftigte Frauen (z. B. Reinigungskräfte)
- Migrant*innen und Menschen mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation
- Eingewanderte ohne Sprachkenntnisse in unterbezahlten Jobs
- Geringqualifizierte und geringfügig beschäftigte Erwachsene, die von ihrem Betrieb an eine Beratung (und ein Bildungsprogramm) verwiesen wurden
- gebildete Arbeitsmigrant*innen in minderwertigen Tätigkeiten, die eine Anerkennung ihrer Qualifikation/ihrer Abschlusses benötigen

2.1. „Aber wenn man sich genug anstrengt, kann man alles werden, was man will, oder?“

Name: Ida

Alter: 25 Jahre

Kurzbeschreibung: Migrationserfahrung, unrealistische Erwartungen und Wahrnehmungen bzgl. der eigenen beruflichen Karriere

Ida ist im Alter von 10 Jahren mit ihrer Familie aus der Türkei nach Österreich migriert. Seit ihrer Kindheit hat sie eine Vielzahl von Aufgaben in der Familie übernommen, von der Betreuung ihrer jüngeren Schwestern bis hin zur Begleitung von Familienmitgliedern zu Arztterminen.

Aufgrund ihrer begrenzten Deutschkenntnisse fiel es Ida in der Schule immer schwer, sich mit ihren Mitschüler*innen und Lehrer*innen zu unterhalten. Es war immer sehr schwierig für sie, an den Gesprächen im Unterricht teilzunehmen und mit dem Lernstoff mitzuhalten. Aber Ida war zielstrebig. Sie wollte ihre Deutschkenntnisse verbessern, und mit Hilfe ihrer Lehrer*innen und zusätzlichen Sprachkursen arbeitete sie hart daran, sich zu verbessern.

Trotz aller Schwierigkeiten hat Ida versucht, ihre Bildung und ihre Fähigkeiten zu verbessern. In ihrer Familie gelten Bildung und Lernen nicht unbedingt als erstrebenswert, daher hat Ida meist nur das Nötigste getan. Leider war sie nicht immer erfolgreich, weshalb sie öfters eine Schulklasse wiederholen musste. Ida hat derzeit einen Pflichtschulabschluss und hat mehrere Praktika sowie kürzere Beschäftigungsverhältnisse absolviert. Meistens war sie bei Verwandten in Restaurants beschäftigt. Darüber hinaus hat sie keine weitere Ausbildung absolviert und auch keinen Lehrberuf erlernt.

Idas größter Traum ist es nun, einen Beruf im medizinischen Bereich zu ergreifen. Sie möchte anderen Menschen helfen. Aufgrund ihrer Erfahrungen in der Pflege von Angehörigen ist sie der Meinung, dass sie bereits praktische Erfahrungen gesammelt hat und daher für einen medizinischen Beruf geeignet wäre. Während des Beratungsgesprächs äußert Ida den Wunsch, Ärztin oder Krankenschwester zu werden. Ida weiß nicht genau, wie sie diese Berufe erreichen oder erlernen kann.

In der Beratung wird deutlich, dass die Erwartungen von Ida nicht mit den realistischen und vor allem erreichbaren Zielen übereinstimmen. Es ist schwierig, dies zu vermitteln, denn Ida lässt sich kaum von ihren Wünschen abbringen. Ihre Vorstellungen und Wünsche sind anders als das, was in der Realität erreicht werden kann.



Zusätzliche Informationen

In Österreich gibt es verschiedene Deutschkurse, die speziell für Migrant*innen konzipiert wurden, um ihnen zu helfen und ihre Kommunikationskenntnisse zu verbessern. Einige dieser Kurse werden vom ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds), der Volkshochschule oder verschiedenen NGOs angeboten. Darüber hinaus gibt es sogenannte „Deutschförderklassen“, die in das österreichische Schulsystem integriert sind und Deutschkurse für Kinder und -Jugendliche anbieten.



Selbstreflexionsfragen:

Wie reagieren Sie typischerweise, wenn Sie auf Ratsuchende mit Überzeugungen und Zukunftsvorstellungen treffen, die sich deutlich von Ihren beruflichen Erfahrungen unterscheiden?

Auf welche typischen Karrieremuster stützen sich Ihre Beratungsansätze?

Wie prägt die Biografie eines Ratsuchenden Ihre Schlussfolgerungen in Beratungssituationen? Konnten Sie in Ihrem Entscheidungsprozess starre Interpretationsmuster erkennen, die auf Ihrer Einstellung zur Karriere beruhen?

2.2. „Aber das ist doch keine Aufgabe für eine Frau?“

Name: Amina

Alter: 20 Jahre

Kurzbeschreibung: Migrationserfahrung, traditionelle Geschlechterrollen und kulturelle Normen aufgrund des kulturellen Hintergrunds

Amina ist eine ehrgeizige junge Frau aus Afghanistan, die nun in Österreich zu Hause ist. Aminas Familie prägt ihren Habitus maßgeblich. Die Einhaltung traditioneller Geschlechterrollen und -erwartungen prägt ihr Verständnis von ihrer Rolle als Frau in der Gesellschaft. Amina war gut in der Schule. Sie bekam in allen Fächern gute Noten, weil sie hart arbeitete und gerne lernte, weshalb sie mit „Matura“ abschloss. Ihre Lehrer*innen waren begeistert, wie engagiert und begabt sie als Schülerin war.

In den letzten Jahren hat Amina viel Pflegearbeit übernommen, weil ihre Mutter krank war. Sie verbrachte viel Zeit damit, sich um ihre Mutter zu kümmern, ihr bei den täglichen Aufgaben wie Kochen und Putzen zu helfen und dafür zu sorgen, dass es ihr gut geht.

Amina möchte verschiedene Karrieremöglichkeiten ausloten, zögert aber, bestimmte Berufe zu ergreifen, die sie aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds als „nicht geeignet“ für Frauen ansieht. Trotz ihrer schulischen Leistungen und ihrer Kompetenz kämpft sie mit selbst auferlegten Beschränkungen aufgrund der Überzeugung, dass einige Berufe besser für Männer geeignet sind.

Ihr innerer Konflikt ist nicht ungewöhnlich, denn der Habitus beeinflusst ihre Wahrnehmung der Geschlechterrollen und prägt ihr Verständnis davon, was für Frauen im Berufsleben akzeptabel ist. Obwohl Amina sich des fortschrittlichen sozialen Umfelds in Österreich bewusst ist, bleibt das Gewicht ihrer traditionellen Erziehung ein wichtiger Faktor in ihrem Entscheidungsprozess. Während der Beratung fühlt sich Amina defensiv und schützt ihre kulturellen Überzeugungen, was dazu führt, dass sie sich den Vorschlägen der Beraterin widersetzt. Sie bringt zum Ausdruck, dass bestimmte Berufe für sie nicht geeignet sind.



Zusätzliche Informationen

Bei der „Matura“, die in Österreich allgemein als Abschlussprüfung bekannt und mit dem Abitur vergleichbar ist, werden die Kenntnisse und das Verständnis der Schüler*innen in mehreren

Fächern geprüft. Das erfolgreiche Bestehen der Matura ist eine bedeutende Leistung, die den Schüler*innen den Zugang zu höheren Bildungsmöglichkeiten eröffnet und ihnen die Türen für den von ihnen gewählten akademischen und beruflichen Werdegang öffnet.



Selbstreflexionsfragen:

Sind Sie sich persönlicher Voreingenommenheiten oder Vorurteile bewusst, die Ihre Interaktionen mit Ratsuchenden mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund beeinflussen könnten?

Wie passen Sie Ihre Beratungstechniken an, um Ratsuchenden mit unterschiedlichen kulturellen Normen und Kommunikationsstilen gerecht zu werden?

Beschreiben Sie eine Erfahrung, bei der Sie Ihre eigenen kulturellen Annahmen während einer Beratungssitzung erkannt und in Frage gestellt haben.

2.3. „Nur harte Arbeit ist echte Arbeit!“

Name: Thomas

Alter: 45 Jahre

Kurzbeschreibung: Distanz und negative Einstellung gegenüber Beratung, formaler Ausbildung bzw. Bildung und Lernen

Thomas ist ein Mann mittleren Alters aus Österreich, der immer anders denkt und handelt als andere. Thomas wuchs in bescheidenen Verhältnissen auf und seine Familie legte keinen Wert auf Bildung, sondern konzentrierte sich auf praktische Fähigkeiten und harte Arbeit. Daher konnte er sich nie mit dem Gedanken anfreunden, zur Schule zu gehen oder eine höhere Ausbildung zu absolvieren. Thomas verließ die Schule, sobald es ihm möglich war. Danach arbeitete er immer wieder als ungelernter Arbeiter in handwerklichen Berufen. Eine Lehre wollte er - trotz Schulpflicht - nicht machen. Als er erwachsen wurde, war Thomas in verschiedenen handwerklichen Berufen erfolgreich, was ihn in seiner Überzeugung bestärkte, dass eine Ausbildung unnötig sei.

Seit Jahren ist Thomas fest davon überzeugt, dass Bildung und alles, was damit zusammenhängt, sinnlos und nicht erstrebenswert ist. Diese Überzeugung ist der Kern seines habitusbedingten Problems.

Bildung variiert je nach sozialem Hintergrund und dem Bildungsverhalten des Einzelnen, was bedeutet, dass Menschen unterschiedliche Einstellungen zum Lernen haben. Diese Einstellungen werden durch verschiedene Faktoren wie Lernstile, Perspektiven, Barrieren, Erfahrungen und Erwartungen in Bezug auf Bildung und Lernen geprägt (Bremer 2007).

Als Thomas älter wurde, suchte er nach einer Arbeit, die seinen erlernten Fähigkeiten und seinen Überzeugungen entsprach. Er entschied sich für handwerkliche Tätigkeiten, die er gut ausführen konnte. Das bestärkte ihn in der Überzeugung, dass es nicht wichtig war, zur Schule zu gehen. Aufgrund dieser Überzeugung hatte er jedoch weniger Wahlmöglichkeiten für seine berufliche

Laufbahn und hatte Probleme mit dem Geld, da er nicht über die Qualifikationen für andere Arbeiten verfügte, die ihm hätten helfen können, persönlich und beruflich zu wachsen.

Thomas Abneigung gegen Bildung hatte jedoch Folgen für sein persönliches und berufliches Leben. Aufgrund seiner mangelnden Qualifikationen ist er in seiner beruflichen Entwicklung und finanziellen Stabilität eingeschränkt. Außerdem fällt es ihm oft schwer, Kontakte zu anderen Menschen mit einem anderen Bildungshintergrund zu knüpfen, was zu Gefühlen der Minderwertigkeit und Isolation führt.



Zusätzliche Informationen

In Österreich bedeutet Schulpflicht dass jedes Kind eine bestimmte Zeit lang die Schule besuchen muss. Die Schulpflicht ist ein wesentlicher Bestandteil des österreichischen Bildungssystems und soll sicherstellen, dass alle Kinder eine Ausbildung erhalten und sich akademisch und sozial entwickeln können.

In Österreich bedeutet Ausbildungspflicht, dass junge Menschen bis zum Alter von 18 Jahren eine Ausbildung absolvieren müssen. Diese Regelung trägt dazu bei, dass jeder die Chance hat, zu lernen und wichtige Fähigkeiten für seine Zukunft zu entwickeln.



Selbstreflexionsfragen:

Sind Sie sich irgendwelcher Vorurteile oder Annahmen bewusst, die Sie über Personen haben, die keine Ausbildung absolviert haben? Wie könnten sich diese Annahmen auf Ihre Beratungstätigkeit auswirken?

Wie könnten Sie Thomas dabei unterstützen, eine wachstumsorientierte Einstellung zur Bildung zu entwickeln und zu erkennen, dass es nie zu spät ist, Lernmöglichkeiten wahrzunehmen?

2.4. Den eigenen Wert wiederentdecken

Name: Ulrike

Alter: 45 Jahre

Kurzbeschreibung: lange Pause vom Arbeitsmarkt, Wiedereinstieg, wenig Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen

Ulrike ist eine engagierte Frau aus Österreich, die sich viele Jahre als Hausfrau und Mutter zu Hause um ihre Kinder gekümmert hat. Jetzt möchte sie nach einer langen Pause wieder ins Berufsleben zurückkehren. Sie ist der Meinung, dass es an der Zeit ist, ihre eigene Karriere zu machen und etwas zu tun, das ihr Spaß macht. Aber sie hat das Gefühl, nicht gut genug zu sein und nichts Wertvolles in einem Job leisten zu können, weil sie so lange von der Arbeit weg gewesen ist.

In der Vergangenheit ist Ulrike mit gesellschaftlichen Erwartungen und Vorstellungen konfrontiert worden, die die Rolle der Hausfrau am Arbeitsplatz abwerten. Diese Erfahrungen tragen zu ihrem Habitus bei und führen dazu, dass sie glaubt, dass ihre Betreuungserfahrung nicht als wertvoll oder

übertragbar auf andere Berufsrollen angesehen wird. Ulrikes Habitus, die Art und Weise, wie sie über sich selbst denkt, lässt sie an ihren Fähigkeiten zweifeln. Sie glaubt, dass ihre Erfahrung nicht als wichtig oder nützlich für einen Job angesehen wird. Sie glaubt, dass ihre Fähigkeiten nicht auf dem neuesten Stand sind und nicht auf eine Stelle angewendet werden können.

Ulrike arbeitet derzeit in einem Job, der sehr schlecht bezahlt wird. Obwohl der Job nicht toll ist, ist sie erstaunlich glücklich darüber. Dieses Glück ist auf ihr geringes Selbstwertgefühl zurückzuführen. Ulrike glaubt nicht, dass sie einen besseren Job oder ein höheres Gehalt verdient, also gibt sie sich mit weniger zufrieden. Sie ist sich ihres wahren Wertes und Potenzials nicht bewusst, und das wirkt sich auf ihre beruflichen Entscheidungen aus. Darüber hinaus können sich gesellschaftliche Einstellungen und Stereotypen auf die Wahrnehmung von Hausfrauen auswirken und zu einer möglichen Unterbewertung ihrer Arbeit und Rolle führen. In der Beratung liegt der Schwerpunkt darauf, Ulrike zu befähigen, ihre einzigartigen Stärken und die übertragbaren Fähigkeiten, die sie während ihrer Zeit als Pflegekraft erworben hat, zu erkennen.



Zusätzliche Informationen

Elternkarenz ist in Österreich eine Sonderzeit, in der Eltern eine Auszeit von der Arbeit nehmen können, um sich um ihr Baby zu kümmern. Es gibt verschiedene „Elternkarenzmodelle“, aus denen die Eltern je nach ihren Bedürfnissen wählen können. Ein gängiges Modell ist die „klassische Karenz“, bei der ein Elternteil eine längere Auszeit von der Arbeit nimmt, um sich um das Kind zu kümmern. Ein anderes Modell ist die „partnerschaftliche Karenz“, bei der sich beide Elternteile die Auszeit teilen und das Kind gemeinsam betreuen.

Nach der Elternkarenz ist es möglich, zu Hause zu bleiben und Hausfrau zu sein, was bedeutet, dass sie sich auf die Betreuung von Haus und Familie konzentrieren, anstatt einer Berufstätigkeit nachzugehen. Hausfrauen, die nicht außer Haus arbeiten, können durch die Beschäftigung ihres Ehepartners Anspruch auf bestimmte Sozialleistungen haben, wie z. B. Zugang zur Krankenversicherung und zu Pensionsbeiträgen.



Selbstreflexionsfragen:

Wie könnten Sie einen sicheren und fürsorglichen Raum schaffen, in dem Ulrike über ihre berufliche Situation und ihr Selbstverständnis sprechen kann, ohne sich verurteilt zu fühlen?

Wie würden Sie Ulrike helfen, ihren Wert und ihre Fähigkeiten zu erkennen, damit sie mehr Selbstvertrauen hat, einen besseren Job zu finden?

Reflektieren Sie Ihre eigene Einstellung zu Geschlechterrollen und der Verteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit.

2.5. „Ich will einfach eine gute Arbeit“

Name: Jenny

Alter: 26 Jahre

Kurzbeschreibung: gering qualifiziert, Vertrauen in Qualifizierung verloren, ledig, alleinerziehend

Jenny lebt in einer Kleinstadt in NRW. Sie hat eine Ausbildung als Helferausbildung als Fachpraktikerin Küche (auch Beiköchin genannt) gemacht. Sie hat eine sechs Jahre alte Tochter. Die Ehe verlief nicht, wie sie sich das erträumt hatte und sie hat sich, als ihre Tochter drei Jahre alt war, von ihrem Mann getrennt. Jenny war – ihre Tochter wurde von einer Nachbarin versorgt – bei verschiedenen sozialen Arbeitgebern tätig, mal in Vollzeit, mal in Teilzeit. Sie hat die Stelle immer wieder gewechselt, weil sie sich unterfordert und falsch beschäftigt fühlte. Anstelle beim Kochen helfen zu dürfen, habe sie nur aufräumen, spülen, Waren aus der Kühlung holen dürfen.

Auf Nachfrage der Beraterin berichtet Jenny von ihrem Leben: Sie habe zwar den Hauptschulabschluss mit der 9. Klasse erreicht, aber ihr war klar, dass das keine gute Voraussetzung war, um einen Beruf erlernen zu können. Sie ist Kind eines bikulturellen Elternpaares, Vater aus UK, Mutter deutsch, und sie spricht neben Deutsch fließend die englische Sprache. Das hat ihr, so ihre Erfahrung, aber wenig in ihrer Laufbahn geholfen. Sie sei immer sehr kontaktscheu und zurückhaltend im Umgang mit anderen Menschen gewesen und habe immer Probleme mit dem Lernen gehabt; das hätte auch ihre Mutter immer wieder zu ihr gesagt. In einer Maßnahme des Übergangssystem habe sie etwas mehr Selbstvertrauen erworben und auch die Erfahrung gemacht, lernen zu können. Das habe sie dann auch ermutigt, die Helferausbildung zu machen. Sie sei in der Ausbildung sehr beliebt gewesen und der Ausbilder hätte ihr viel in der Küche zugetraut. Aber das hätte „im wahren Leben“ wenig genutzt.

Jenny hat die Erfahrung, nicht ihrer Qualifikation und ihrem Können entsprechend in der Erwerbsarbeit eingesetzt zu werden, so verarbeitet, dass sei kein Interesse an einer weiteren Qualifizierung hat. Sie will einfach die Vermittlung in eine Stelle, in der sie das zeigen kann, was sie will.



Selbstreflexionsfragen:

Wie ermuntern/ermutigen Sie Personen mit anderen Bildungsverläufen wie Ihre eigenen dazu, mehr über ihre Bildungs- und Lernerfahrungen zu berichten?

Ist das Wissen über bildungsbiographische Hintergründe in Ihrer Beratung wichtig?

(Wie) gehen Sie auf Erfahrungen der Enttäuschungen im Arbeitsleben ein (wie bei Jenny die Erfahrung, unter Kompetenz arbeiten zu müssen)?

Wie gehen Sie in der Beratung mit Jennys Beratungsziel um?

An welchen Stellen ist aus Ihrer Sicht Habitussensibilität erforderlich? Wo wollen Sie mehr und besser verstehen, um beraten zu können?

2.6. „Das ist ungerecht!“

Name: Klaus

Alter: 64 Jahre

Kurzbeschreibung: gering qualifiziert, älter, Angst vor Altersarmut, flüchtlingsfeindlich

Klaus kommt zur Sprechstunde. Er lebt in einer großen Stadt in NRW und ist er seit Jahrzehnten als Bauhelfer im Gerüstbau beschäftigt. Er ist geschieden und hat keine Kinder. Er macht gleich zu Anfang deutlich, dass „die da oben“ ihn betrügen würden. Obwohl er das ganze Leben

gearbeitet habe, werde er in einem Jahr nur 934 Euro Rente erhalten, wovon 430 Euro „alleine für die Miete draufgehen“. Er will von Ihnen wissen, welche Arbeit für ihn nach der Verrentung noch in Frage kommt. Schwere Lasten zu heben gelingt ihm aufgrund eines Rückenleidens nicht mehr. Aber insgesamt macht er einen fitten Eindruck, scheint aber verbittert und macht dafür „die Politik“ verantwortlich, die „die Reichen immer reicher und die Ärmern immer ärmer. Nur die Flüchtlinge, die werden ja vom Staat richtig gepampert und kriegen sogar jeder ein Handy.“



Selbstreflexionsfragen:

Was lösen derartige Äußerungen eines Ratsuchenden bei Ihnen als Berater*in aus?

Wie reagieren Sie auf seine politischen Äußerungen? Ignorieren Sie diese, weil es mit dem Anliegen des Ratsuchenden nichts zu tun hat oder nehmen Sie schon aus psychohygienischen Gründen, also aus Selbstschutz, Stellung und widersprechen?

Heißt Habitussensibilität für mich auch, eigene Positionen für sich zu behalten, weil sie mit dem Beratungsanliegen des Klienten nur mittelbar zu tun haben?

2.7. „Zum Lernen bin ich zu alt?“

Name: Thomas

Alter: 57 Jahre

Kurzbeschreibung: langjährige Berufserfahrung, gering qualifiziert, Schreib- und Leseschwäche, verschuldet, drohender Arbeitsverlust, auf Einkommen angewiesen

Thomas lebt in einer Kleinstadt im Münsterland. Er hat über 20 Jahre im Lager-/Logistikbereich gearbeitet, wo er Waren sortiert und kommissioniert hat. Sein Erfahrungswissen war ausreichend zur Bewältigung der Anforderungen. Dass er kaum lesen und schreiben kann, fällt nicht auf. Dort, wo es erforderlich war, konnten Kolleg*innen aushelfen. Mit der Digitalisierung im Lager-/Logistikbereich erhält er seine Arbeitsaufträge per Tablet. Da er diese nicht lesen kann, fällt seine Schreib- und Leseschwäche als nicht mehr hinreichend zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen auf und ist auch durch Kolleg*innen nicht länger kompensierbar. Der Arbeitgeber bietet ihm an, einen Alphabetisierungskurs zu finanzieren. Dieser findet abends statt. Thomas nimmt das Angebot an, bricht aber relativ schnell wieder ab.

In der Beratung sagt Thomas, er könne in dem Kurs nicht genug für die Arbeit lernen. Im weiteren Verlauf des Gespräches wird aber deutlich, dass der Abbruchgrund vorrangig daran liegt, dass seine Nebentätigkeit, auf die er aufgrund seiner finanziellen Situation angewiesen ist, mit dem Abendkurs nicht vereinbar ist. Außerdem hat er den Eindruck, dass die Lernfortschritte so gering sind, dass „es mit dem Lesen und Schreiben eh nix mehr wird, da bin ich zu alt zu.“ Thomas macht deutlich, dass er dringend eine andere Arbeit benötigt.

**Selbstreflexionsfragen:**

Welche Informationen würden Sie noch erfragen, um in ein lösungsorientiertes Beratungsgespräch zu kommen?

Wie würden Sie den Aspekt der berufsbezogenen Alphabetisierung mit ihm ansprechen? Oder würden Sie dies gar nicht ansprechen? Wenn nicht, warum nicht?

In welcher Weise würden Sie ihn in Bezug auf seinen Wunsch nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen?

2.8. „Ich gehöre nicht zur Unterschicht!“

Name: Markus

Alter: 46 Jahre

Kurzbeschreibung: langjährige Berufserfahrung, hochqualifiziert, beschlagnahmtes Vermögen, Verlust der Approbation, ledig

Markus, geboren in Köln, ansässig in München war promovierter Mediziner mit eigener gutgehender Praxis, die ihm ein Leben im Wohlstand ermöglichte und viele teure Reisen erlaubte. Er verfügte über eine ganze Reihe von Luxusfahrzeugen. Ein großangelegter Abrechnungsbetrug bringt ihm eine vierjährige Haftstrafe ein und den Entzug seiner Approbation. Sein Vermögen wurde eingezogen.

In der Beratung äußert er den Wunsch nach einem beruflichen Neuanfang. Da aufgrund seiner finanziellen Verhältnisse ein Studium ausgeschlossen ist (er hat hohe Schulden und unterliegt der Pfändungsfreigrenze), erörtert die Beraterin mit ihm Möglichkeiten einer eventuellen Umschulung auf Facharbeiterniveau. Markus ist offensichtlich bestürzt über die Aussicht, beruflich auf den Status des Facharbeiters reduziert zu werden. Nach seiner Vorstellung stehen ihm Qualifizierungsmöglichkeiten zu, die wenigstens perspektivisch ein Erreichen seines früheren Habitus möglich erscheinen lässt. In seinen Worten: „Ein Mann mit meiner Vergangenheit und meinem früheren Background kann doch nicht zur Unterschicht werden.“

**Selbstreflexionsfragen:**

Wie könnte eine habitussensible Beratung in diesem Fall aussehen?

Ist es Aufgabe des/der Berater*in, dem Klienten deutlich zu machen, dass er sich durch sein Fehlverhalten jede Chance verbaut hat, den alten Habitus je wieder zu erreichen?

2.9. „Ja, bin ich denn Kundin oder bin ich Bittstellerin?“

Name: Agnieszka

Alter: 39 Jahre

Kurzbeschreibung: Polin, verheiratet, zwei Kinder, Abitur, Arbeitserfahrung in Polen, in Deutschland Reinigungsfachkraft, will Teilzeitschulung

Agnieszka ist Polin und lebt seit acht Jahren mit ihrem Mann und zwei Kindern (11 und 14 Jahre alt) in Hessen. Sie hat in Polen das Abitur gemacht und eine kaufmännische Ausbildung absolviert und auch für kurze Zeit im gelernten Beruf gearbeitet. Sie hat in Deutschland einige Putzstellen in Privatkundenhaushalten und bessert so das Familieneinkommen auf.

Sie will eine Umschulung, die sie allerdings nur in Teilzeit bzw. digital absolvieren kann, weil die Familie auf ihre Zusatzverdienste angewiesen ist. Sie nimmt Kontakt mit der Arbeitsagentur auf. Innerhalb von sechs Wochen hat sie vier Gespräche, aber jeweils mit wechselnden Berater*innen, die sie als eher unfreundlich und ihren Zukunftsvorstellungen gegenüber abweisend erlebt. Sie erlebt sich als „lästige Bittstellerin“. Ihre Beharrlichkeit führt dazu, dass sie von der Arbeitsagentur dann doch an eine Bildungseinrichtung verwiesen wird, die Beratungen anbietet, aber auch selbst Qualifizierungen und Umschulungen durchführt.

Das Beratungsgespräch gestaltet sich anders als von ihr erhofft. Sie trifft nicht auf eine*n Berater*in, sondern findet sich in einer Gruppe mit zwanzig anderen, die ebenfalls eine Umschulung anstreben. Die hinzukommende Beraterin der Bildungseinrichtung macht sehr schnell deutlich, dass Einzelinteressen und -bedarfe nicht berücksichtigt werden können. Die Ratsuchenden haben die Wahl, sich für die angebotene Umschulung zu entscheiden oder nicht. Agnieszka erhält keine Gelegenheit, ihren Wunsch bzw. ihre Notwendigkeit nach einer Teilzeitqualifizierung vorzubringen. Obwohl sie relativ gut Deutsch spricht – wenige Monate zuvor hatte sie die B2-Prüfung bestanden – führt sie die mangelhafte Beratung darauf zurück, dass sie keine „Biodeutsche“ ist.

Die zum Ausdruck kommende fehlende Habitussensibilität ist für sie in erster Linie Ausdruck einer bewussten oder nichtbewussten Diskriminierung ihrer Person als Ausländerin. Sie fühlt sich von ihrer Vorbildung her, von ihren literarischen und kulturellen Ambitionen habituell eher der Mittelschicht zugehörig. Das Desinteresse der Berater – die habituell auch eher der Mittelschicht zuzurechnen sind – an ihrer Person und ihren Bedarfen, sieht sie als Versuch einer Distinktion und geht davon aus, dass sie als hilfsbedürftig erscheinende, ausländische Putzfrau auf mehr Verständnis gestoßen wäre.



Selbstreflexionsfragen:

Erleben Sie in Ihrer Beratungspraxis, dass Migrant*innen, die relativ hilflos erscheinen, mehr Empathie in der Beratung erfahren als jene, die selbstbewusst und mit klar formulierten Interessen in die Beratung kommen?

Ist es möglich, dass die gewohnheitsmäßig verletzte Person eher die Aufmerksamkeit des Beraters erhält als die gewohnheitsmäßig "gleichgesinnte" Person, die nicht notwendigerweise bedürftig zu sein scheint?

2.10. „Sie haben noch nie in Ihrem Leben gearbeitet!“

Name: Nevenka

Alter: 58 Jahre

Kurzbeschreibung: Niedriges Bildungsniveau, geringe Lese- und Schreibkenntnisse, Distanz und negative Einstellung zu Beratung und Lernen

Nevenka wuchs auf einem kleinen Bauernhof in einer ländlichen Gegend der Region Pomurje auf, wo harte Arbeit weit mehr zählte als Bildung. Aus ungeordneten Familienverhältnissen stammend, mit einem alkoholabhängigen Vater, hat sie die Grundschule nur mit Mühe abgeschlossen. Sie heiratete jung, zog in eine benachbarte Kleinstadt und bekam zwei Kinder. Sie nahm nie wieder eine Ausbildung auf und hat ihr ganzes Leben lang wenig anspruchsvolle, körperliche Arbeit verrichtet.

Derzeit arbeitet sie als Wäschereihilfe in einem Altersheim. Ihr Mann hat 30 Jahre lang in einer Fabrik am Fließband gearbeitet, musste sich aber wegen einer Rückenverletzung und anderer gesundheitlicher Probleme pensionieren lassen. Sie pflegt ihn und erledigt den größten Teil der Hausarbeit. Ihr gemeinsames Einkommen ist niedrig. Ihre Kinder sind erwachsen und nach Ljubljana gezogen. Sie und die Enkelkinder sieht sie nur gelegentlich.

Auf Veranlassung des Arbeitgebers muss sie an einem Kurs über Gesundheit am Arbeitsplatz teilnehmen, zusammen mit mehreren Kolleg*innen. Vor Kursbeginn erhalten sie alle eine verpflichtende Einzelberatung. Sie ist unmotiviert und empfindet es als eine vom Arbeitgeber auferlegte Pflichtübung. Die Kursteilnahme erscheint ihr sinnlos, da sie in 1-2 Jahren ohnedies in Pension gehen dürfte. Von der Beratung ganz zu schweigen.

In der ersten Beratungssitzung gibt sich Nevenka äußerst abweisend, unhöflich und beleidigend gegenüber dem Berater. Sie empört sich darüber, dass sie die Beratung und die Weiterbildung besuchen muss, und lässt ihren Unmut am Berater aus: „Was wissen Sie schon, Sie haben noch nie in Ihrem Leben gearbeitet!“

Der Beratende reagiert zu allererst mit Zuhören und Beobachten, um so zu einem tieferen Verständnis für diese negative Einstellung zu gelangen. Nevenka hat Mühe, das Bewerbungsformular auszufüllen, ein erstes Anzeichen für eine Lese- und Schreibschwäche – die sich im weiteren Beratungsverlauf bestätigt. Ihre Angst vor Lernen und der Teilnahme am Kurs rührt daher, dass sie schon lange nichts mehr gelesen oder geschrieben hat und befürchtet, durch ihre Lese- und Schreibschwäche im Kurs aufzufallen.

Der Berater setzt Grenzen in der Kommunikation und arbeitet dann daran, eine respektvolle Beziehung zu Nevenka aufzubauen. Er lotet ihre Werte aus und hilft ihr, ihre Stärken und ihre Wertigkeit zu erkennen. Das ermutigt Nevenka und motiviert sie, den Kurs zu besuchen.



Zusätzliche Informationen

Laut der Studie zu den Kompetenzen Erwachsener im Rahmen des OECD-Programms für die internationale Kompetenzmessung bei Erwachsenen (PIAAC 2014) schneiden Erwachsene in Slowenien im OECD-Vergleich unterdurchschnittlich ab, was die Lese- und Schreib-, die Recherchen- und die technologiebasierte Problemlösungskompetenz anbelangt.



Selbstreflexionsfragen

Wie würden Sie auf Wut und Ablehnung seitens Ratsuchender reagieren?

Waren Sie selbst schon einmal in der Situation, dass Sie aufgrund eigener schlechter Erfahrungen oder aus Angst vor Bloßstellung wütend und ablehnend reagiert haben? Können Sie sich in irgendwie mit Nevenka identifizieren?

2.11. „Ich muss das nicht wissen!“

Name: Jože

Alter: 37 Jahre

Kurzbeschreibung: Fern von (formaler) Bildung und Lernen, keine Motivation – nur auf die Lösung der aktuellen Situation/des aktuellen Problems konzentriert, minimale Anstrengung

Jože ist in einer Kleinstadt nahe der österreichischen Grenze aufgewachsen. Sein Vater verdingte sich als ungelernter Fabrikarbeiter, während sich die Mutter um das Haus, den kleinen Garten und ein paar Nutztiere kümmerte und nebenbei Saisonjobs nachging. Beide Eltern arbeiteten hart, der Vater erledigte sogar die meisten Arbeiten und Reparaturen im Haus selbst. Nicht zuletzt hatte er Geschick für das Reparieren von Autos und Motorrädern – etwas, wobei Jože gerne mithilft. Den Grundschulabschluss schafft er nur mit Mühe, und offenbar sind Bücher und Lernen nichts für ihn.

Gleich nach der Grundschule heuert Jože bei einer Baufirma an, und im Laufe seiner Laufbahn wechselt er mehrfach den Betrieb. Seine Fähigkeiten als Maurer erwirbt er nach und nach in der Praxis. Da er an der Grenze zu Österreich lebt, versteht und spricht er etwas Deutsch. Mit seinen Kolleg*innen kommt er gut aus – sie sind Verbündete gegen den Chef. In ihren Augen ist der Arbeitgeber derjenige, der immer etwas von ihnen will, sie drängelt und kontrolliert. Trotzdem ist er seinen Job gewohnt und hat kein Interesse an einer Veränderung oder Beförderung.

Sein Arbeitgeber will, dass er einen Berufsabschluss als Trockenmaurer absolviert, und verweist ihn deshalb an die Berufsberatung. Die Beratenden möchten ergänzend zum Berufsausbildungsprogramm auch andere in der Region angebotene Ausbildungsmöglichkeiten vorstellen. Durch sie könnte Jože ein höheres Bildungsniveau oder andere Fähigkeiten (z. B. Computerkenntnisse) erwerben, die für seine Arbeit und sein Fortkommen förderlich wären. Dank seiner Erfahrung würde er so in der Lage sein, den Karrieresprung zum Vorarbeiter zu schaffen.

Jože sträubt sich: Alles, was über den Berufsabschluss, um den er nicht umhinkommt, hinausgeht, lehnt er kategorisch ab. Außerdem tut er sich schwer mit dem „Portfolio“, das er für das Berufsausbildungsprogramm zusammenstellen muss, und die Beratenden müssen ihn immer wieder ermutigen und motivieren. Schließlich ist das Portfolio fertig, wenngleich Jože in diese verpflichtende Formalität nur gerade so viel Mühe und Zeit investiert wie unbedingt nötig.

Die Beratenden erkennen, dass es nutzlos ist und Jože sogar missmutig wird, wenn sie die Sprache auf ergänzende Bildungs- und Lernmöglichkeiten bringen – obwohl sie dem Klienten zu einer Beförderung oder besseren Beschäftigung verhelfen könnten. Letztendlich macht Jože seinen Berufsabschluss, während die Beratenden sich bemühen, bei den Sitzungen für einen guten bleibenden Eindruck zu sorgen und Jože zu vermitteln, dass sie und die Beratungsstelle jederzeit für ihn da sind.



Zusätzliche Informationen

In Grenzgebieten ansässige Menschen pendeln häufig ins Nachbarland, wenn dort höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen geboten werden. Arbeitgeber zögern oft, ihre Angestellten auszubilden, weil sie fürchten, dass diese sich dann einen besseren Job im Ausland suchen. Dies ist besonders in grenznahen Gebieten zu beobachten, wo Slowen*innen ins benachbarte Ausland pendeln können.



Selbstreflexionsfragen

Glauben Sie, dass Jožes Abneigung gegen Weiterbildung mit seiner Lernresistenz oder seiner Angst vor Veränderung zusammenhängt?

Warum sieht sich Jože nicht in der Rolle des Vorarbeiters?

2.12. „Ich besuche Kurse, um in besserer Gesellschaft zu sein!“

Name: Petra

Alter: 51 Jahre

Kurzbeschreibung: Unterbeschäftigte, prekäre Leiharbeiterin, die sich selbstmotiviert weiterbildet und lernt, ohne dass sich ihre Karrierechancen dadurch verbessern

Petra ist mit einer gebildeten Mutter in Ljubljana aufgewachsen und später aus der Stadt weggezogen. Sie hat einen Abschluss in Wirtschaft, aber keine Berufserfahrung in diesem Bereich. Sie hat häufig den Job gewechselt und die meiste Zeit über für eine Zeitarbeitsfirma gearbeitet (prekäre Beschäftigung). Derzeit ist sie unterbeschäftigt und jobbt über einen Arbeitsvermittlungsdienst. Sie macht Schichtdienst in der Fließbandfertigung. Aufgrund gesundheitlicher Probleme an einem Arm ist sie auf der Suche nach einer anderen Arbeit. Außerdem hat sie vor kurzem den Führerschein verloren, was es noch schwerer macht, eine neue Stelle zu finden, da sie in einem dünn besiedelten Gebiet ohne ÖPNV-Anbindung lebt, wo der Alltag nicht ohne Auto zu schaffen ist.

Über die Jahre sucht sie immer wieder die Beratungsstelle auf, wenn in ihrem Leben etwas schief läuft; sie fühlt sich dort sicher.

Petra erkundigt sich regelmäßig nach kostenlosen Kursen und Workshops und besucht diese auch tatsächlich (z. B. den Französischkurs, obwohl er ihr nicht den geringsten beruflichen Vorteil gebracht hat). Sie geht gerne zu den Kursen, weil sie dort das Gefühl hat, unter „besseren“ Leuten zu sein. Dort fühlt sie sich akzeptiert und hat Gesellschaft, anstatt alleine zu Hause zu sitzen. Sie sagt auch, die Kurse sind eine Beschäftigung und ein Zeitvertreib.

Die Beraterin hilft ihr bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, beim Aufsetzen des Lebenslaufs und beim Schreiben und Versenden von (elektronischen) Bewerbungen, wozu Petra selbst nicht in der Lage ist. Bisher ohne konkretes Ergebnis.

Obwohl die Beratungsarbeit keine unmittelbare Wirkung zeigt – in Form eines besseren Jobs oder eines Karrierefortschritts –, nimmt die Beraterin indirekte, „weiche“ Auswirkungen wahr. Petra ist selbstbewusster, wächst und entwickelt sich als Person, ist motiviert und baut Ausdauer auf.

Darüber hinaus erwirbt sie neues Wissen und entwickelt in den besuchten Kursen verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen.

Obwohl für die Beraterin nicht immer ersichtlich ist, welchen Nutzen die Teilnahme an bestimmten Workshops oder Kursen für Petra bzw. die Jobsuche haben könnte, beobachtet und erkennt sie, dass das soziale Umfeld und das Lernen einen positiven Einfluss auf Petras Leben haben.



Zusätzliche Informationen

Organisationen der Erwachsenenbildung in Slowenien sind bestrebt, kostenlose Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, indem sie sich im Rahmen verschiedener öffentlicher Ausschreibungen und aus unterschiedlichen Quellen (z. B. dem Europäischen Sozialfonds) um Finanzmittel bewerben.

Cyril O. Houle definierte in seinem Werk „The Inquiring Mind“ (1961) drei Lernorientierungen, die Erwachsene gemein haben: zielorientiert, aktivitätsorientiert und lernorientiert.



Selbstreflexionsfragen

Glauben Sie, dass Ausbildungs- oder Lernprogramme nur dann effektiv sind, wenn sie einen direkten Bezug zur persönlichen Situation haben?

2.13. „Lernen ist das Letzte, woran ich denke – ich verliere gerade meine Wohnung!“

Name: Almina

Alter: 43 Jahre

Kurzbeschreibung: Probleme, die gelöst werden müssen, bevor man sich auf Bildung/Lernen einlässt, Erwerbsarmut, Interessenvertretung und Weitervermittlung

Almina kam auf Initiative des Unternehmens, in dem sie als Näherin beschäftigt war, in die Beratungsstelle. Im Rahmen eines Projekts konnten Betriebe bei anstehenden Entlassungen (z. B. Stellenabbaumaßnahmen) betroffene Arbeitnehmer*innen an eine Beratungsstelle verweisen, wo ein individueller Karriereplan für sie erstellt wurde. Der Schwerpunkt lag u. a. darauf, Wissens-, Qualifikations- und Kompetenzlücken zu orten und geeignete Lernmöglichkeiten anzubieten bzw. ausfindig zu machen.

Almina war noch im Sekundarschulalter vor dem Bosnienkrieg nach Slowenien geflohen, zusammen mit ihren Eltern und einem Bruder. Sie hat dann jedoch keinen Abschluss gemacht. Sie heiratete früh, bekam zwei Kinder, wurde aber nach kurzer Zeit Witwe.

Obwohl schon lange im Land, spricht sie nur schlecht Slowenisch, was bei der Arbeitssuche tendenziell ein Hindernis darstellt. Daher beschließt sie, zunächst einen Slowenischkurs zu belegen und dann den Sekundarschulabschluss nachzuholen.

Schon bald taucht das erste Problem auf, denn aufgrund ihrer Beschäftigung im Schichtdienst gestaltet es sich schwierig, einen zeitlich geeigneten Kurs zu finden. Da nach dem Rotationsprinzip

abgehaltene Kurse stark nachgefragt werden, findet sie nach kurzer Zeit dennoch einen, der sich mit dem Dienstplan vereinbaren lässt.

Kaum hat der Kurs begonnen, bricht sie ab und teilt der Beraterin mit, dass sie aufgrund eines größeren Problems nicht weitermachen kann: Ihre Familie hat einen Räumungsbescheid bekommen. Trotz Berufstätigkeit reicht das Einkommen nicht aus, um den Lebensunterhalt für sich und die beiden Kinder zu bestreiten.

Die Beraterin, die regelmäßig mit dem örtlichen Zentrum für Sozialarbeit zusammenarbeitet, bietet an, dort ein Treffen für ihre Klientin zu vereinbaren – Alina selbst hätte zu große Angst davor, mit einer staatlichen Einrichtung Kontakt aufzunehmen. Nach relativ kurzer Zeit teilt Alina der Beraterin mit, dass eine Lösung gefunden ist, sie umgezogen ist und den Slowenischkurs fortsetzen möchte.



Zusätzliche Informationen

Durch Beratung und Vermittlung können Erwachsene bei der Kommunikation mit verschiedenen Einrichtungen unterstützt werden (Kontaktaufnahme, Terminvereinbarungen, Vorbereitung erforderlicher Unterlagen, Einleitung diverser Abläufe).

2.14. „Auch als Mutter kann ich auf dem Arbeitsmarkt noch voll aktiv sein.“

Name: Monika

Alter: 34 Jahre

Kurzbeschreibung: Zwei Kinder (eines im Kindergarten- und eines im Schulalter); Berufsrückkehr nach dem Mutterschafts-/Elternurlaub; große, nicht erfüllte Erwartungen, Familie und Beruf im selben Umfang wie vor dem Mutterschafts-/Elternurlaub in Einklang zu bringen

Monika kümmert sich um ihre beide Töchter im Alter von 4 und 7 Jahren. Sie lebt in der nordböhmischen Stadt Ústí nad Labem. Nach einem Abschluss an der Wirtschaftshochschule stieg sie als HR-Fachkraft in einem multinationalen Unternehmen an ihrem Wohnort ein. Ihre beruflichen Aufgaben wurden zusehends anspruchsvoller und komplexer, was ihr immer mehr Einsatz und Zeit abverlangte. Dies war nicht weiter problematisch für sie – Monika hatte Spaß am Job, der zu einem Gutteil ihren Lebensinhalt ausmachte. Monika kümmerte sich auch um Weiterbildung und die Entwicklung ihrer Fachkenntnisse.

Ihre berufliche Entwicklung kam in dem Moment zum Stillstand, als sie Mutter wurde. Im Mutterschafts- bzw. Elternurlaub bemühte sich Monika darum, mit dem Arbeitgeber und den Kolleg*innen in Kontakt zu bleiben – im Hinblick auf eine reibungslose Rückkehr an den Arbeitsplatz. Als die jüngere Tochter alt genug ist für den Kindergarten, geht Monika wieder arbeiten. Zunächst geht sie davon aus, dass es mit gelegentlicher Hilfe ihres Mannes möglich sein müsste, den ursprünglichen Arbeitsumfang zu bewältigen – auch parallel zur Betreuungsarbeit für die beiden Töchter im Kindergarten- bzw. Schulalter. Doch schon bald stellt sich das Gegenteil heraus. Die hohen Anforderungen ihrer Position, verbunden mit den Unwägbarkeiten der Betreuungsverpflichtungen (v. a. krankheitsbedingtes Fernbleiben von der Schule) – sind nicht zu schaffen. Die neue Situation ist für Monika und ihre ganze Familie sehr belastend. Die Kombination aus beruflichen Verpflichtungen,

Terminen sowie Kinder- und Haushaltsarbeit veranlassen Monika, ernsthaft einen radikalen Schritt zu erwägen – hinausgehend über eine Stundenreduzierung beim früheren Arbeitgeber.

Sie kommt zu dem Schluss, dass es ihr am Arbeitsplatz vor allem an Flexibilität fehlt und an der Möglichkeit, aktiv zu beeinflussen, wann sie ihre beruflichen Aufgaben erledigen und wann sie Zeit mit ihrer Familie verbringen kann.

Monika bemüht sich um eine Arbeitsplatzlösung mit angemessener (zeitlicher) Flexibilität, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können, was während der Beratung ganz deutlich wird. Sie war es immer gewohnt, hart zu arbeiten, neue Fähigkeiten zu erlernen und mit Menschen zu arbeiten. Dennoch ist sie sich nicht ganz sicher, wie sie dieses Potenzial angesichts der Flexibilitätshürde zur Geltung bringen soll.



Selbstreflexionsfragen

Auf welche typischen Karrieremuster stützen sich Ihre Beratungsansätze?

Wie beeinflusst die Biographie von Beratungsklient*innen Ihre Schlussfolgerungen in Beratungssituationen? Fragen Sie nach zusätzlichen Informationen? Achten Sie bei Entscheidungen darauf, ob Sie von starren Interpretationen aufgrund Ihrer persönlichen Einstellung zu Karriere ausgehen?

2.15. „Ein möglicher Neuanfang?“

Name: Alina

Alter: 34 Jahre

Kurzbeschreibung: Migrationshintergrund, unzureichende Sprachkenntnisse, materielle Not, unsichere Zukunft

Alina ist Ukrainerin und vor dem Krieg aus ihrer Heimat geflohen, zusammen mit ihrem Sohn, aber ohne den Ehemann. In den ersten Tagen bekam sie Unterstützung von ihrer Schwester, die bereits in Brno (Brünn) untergebracht war. Zu Hause war Alina Ärztin und unterrichtete sogar an der medizinischen Fakultät. Sie ist gebildet und hat reichlich Berufserfahrung.

In der Tschechischen Republik steht sie vor mehreren großen Herausforderungen – beginnend mit der Wohnfrage und der Einschulung des Sohnes. Nicht zuletzt muss auch beruflich etwas geschehen. Die ersten beiden Herausforderungen lassen sich bewältigen, nicht zuletzt dank staatlicher Unterstützung und der Hilfe ihrer Schwester. Die Erwerbssituation bleibt indes ungelöst, vor allem wegen der Sprachbarriere und der in Tschechien nicht anerkannten ärztlichen Zulassung. So stößt sie trotz ihrer Fähigkeiten, Bildung und Kompetenzen an ihre Grenzen.

Allmählich findet sie sich damit ab, dass sie ihren alten Beruf unter den gegebenen Umständen nicht ausüben wird können, aber sie sucht nach einem Ausweg für einen Neuanfang.

3. Erfahrungsberichte

Erfahrungsberichte sind eine Dokumentation der Analyse eines bestimmten Phänomens auf der Grundlage von Theorien und Beobachtungen in sozialwissenschaftlichen Forschungsbereichen. Alle Menschen in der Gesellschaft, auch Beratungshandelnde oder Sozialarbeiter*innen, bemühen sich aktiv darum, auf der Grundlage ihres Hintergrundwissens fundierte Entscheidungen zu treffen. Dieses Wissen ist zwar oft vorhanden, bleibt aber unbemerkt (Wolfinger 2002). Erfahrungsberichte verbinden Theorie und Analyse und sollen eine Brücke zwischen den theoretischen Konzepten und der Praxis der Datenerhebung schlagen. Erfahrungsberichte sind ein wichtiges Instrument, um Herausforderungen bei der Umsetzung von Alternativen und bei neuen Entwicklungen sichtbar zu machen. Mit dem folgenden Kapitel soll vermittelt werden, wie Probleme im Zusammenhang mit habitusbezogenen Diskrepanzen und unsere theoretischen Konzepte in der realen Welt und in praktischen Situationen zum Tragen kommen.

In unserem Projekt, das sich auf den Habitus in der Beratung von Berufstätigen aus benachteiligten Milieus konzentriert, haben wir aus mehreren Gründen Erfahrungsberichte als Schlüsselmethodik eingesetzt. Erfahrungsberichte verweisen auf gute oder schlechte Beispiele aus der Beratungspraxis. Sie liefern eine Dokumentation und Beschreibung konkreter Beratungshandlungen und legen Anregungen für die Fallinterpretation und die Entwicklung von Handlungsoptionen frei. Sie basieren auf Gesprächen mit Beratungshandelnden über ihre Erfahrungen und ihre Theorien aus dem Alltag. Dies ermöglicht ein tieferes Verständnis der Dynamik zwischen Beratenden und Ratsuchenden sowie der allgemeinen soziokulturellen Faktoren, die den Habitus beider Seiten beeinflussen. Zunächst beschreiben wir sowohl die Beratenden als auch die beteiligten Klient*innen. Damit sollen Probleme greifbar werden, die sich aus dem divergierenden Habitus ergeben.

Die Beschreibungen gehen mit zusätzlichen Informationen (über länderspezifische Maßnahmen und Vorgehensweisen, bewährte Verfahrensbeispiele, Verweise auf weiterführende Literatur oder Online-Quellen zu den beschriebenen Inhalten) und Fragen zur Selbstreflexion einher.

3.1. „Das geht mir zu weit!“

Thema: Kommunikation

Problem: Grenzen setzen bzw. ziehen

Beschreibung der Personen:

Leyla arbeitet als Beraterin in einem Beratungsprojekt in Wien in Österreich, das sich ausschließlich an Menschen richtet, die eine Ausbildung und/oder Weiterbildung anstreben. Leyla hat selbst Migrationserfahrung und spricht mehrere Sprachen, darunter Türkisch. Dies wird als zusätzlicher Service für Ratsuchende auf der öffentlichen Website der Beratungsorganisation kommuniziert. Alle Ratsuchenden, die eine Beratung auf Türkisch benötigen, wenden sich daher direkt an sie oder werden von Kolleg*innen an sie verwiesen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es einfacher/schneller ist, eine Beziehung zwischen dem/der Berater*in und dem Ratsuchenden aufzubauen, wenn die Beratung in der Muttersprache des Ratsuchenden angeboten wird.

Elif als Beratungskundin stammt ebenfalls aus der Türkei, weshalb sie in erster Linie eine Beratung in ihrer Muttersprache wünschte. Sie möchte wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen, jetzt wo die Kinder in der Kinderbetreuung sind.

Beschreibung der Situation:

Aufgrund der gemeinsamen Sprache ergeben sich Schwierigkeiten in der persönlichen Nähe- und Distanzbeziehung. Konkret geht es im Folgenden um Abgrenzungsschwierigkeiten von Leyla (Beraterin) zu Elif (Ratsuchende), die die gleiche Muttersprache hat und der gleichen ethnischen Gruppe angehört. Die gemeinsame Sprache und der gemeinsame Glaube an eine gemeinsame Herkunft schafft schnell(er) Nähe und Vertrauen im ersten Moment. Die durch die Muttersprache geschaffene Nähe wird von den Ratsuchenden als die Tatsache interpretiert, dass Leyla bei allen persönlichen Problemen helfen kann. Konkret bezieht sich dies auf die Beschreibung einer Situation, in der Leyla von ihrer Beratungskundin auch an Wochenenden angerufen wurde, um bei allgemeinen Fragen zum Leben in Österreich zu helfen. Außerdem wurde sie kontaktiert, um bei der Wohnungssuche zu helfen. Leyla argumentiert, dass sie klare Grenzen für sich selbst schaffen muss. Diese sind wichtig, um Privates und Berufliches inhaltlich und zeitlich zu trennen.

In manchen Bereichen der Gesellschaft sind Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen deutlich über- oder unterrepräsentiert. Dies ist auf Mechanismen der Klassen- und Milieuproduktion zurückzuführen, die in der Folge zu sozialer Ausgrenzung führen können. Die Ausgrenzungsprozesse dieser sozialen Gruppe, die sich im Beratungsprozess herausbildet, werden mit der Ethnizität begründet. Durch den Beratungsprozess wird das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe geschaffen. Begründet wird dies durch die gemeinsame Ethnizität (Beispiele siehe Wimmer 2008 und Wimmer 2013).

Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Sprache und Kultur wird Leyla als Ansprechpartnerin für Themen wahrgenommen, die weit über das Spektrum der Bildungsberatung hinausgehen. Die Kriterien der gemeinsamen Sprache können somit als habitussensibel bezeichnet werden. Im Umgang mit Personen aus benachteiligten Milieus kann dies als Vorteil angesehen werden, da z.B. die Phase des Beziehungsaufbaus schnell erfolgt.



Selbstreflexionsfragen:

Wie würden Sie sich in der beschriebenen Situation verhalten?

Würden Sie Eigenschaften betonen und hervorheben, die in der Beratung Nähe zu Ihren Ratsuchenden schaffen können?

3.2. „Ich ziehe mich privat und in der Arbeit ganz anders an!“

Thema: Beratungsumfeld

Problem: Kleiderordnung

Beschreibung der Personen:

Mathias arbeitet als Berater in einem Beratungsprojekt in Wien, das sich ausschließlich an Menschen mit einem Ausbildungs- und/oder Weiterbildungswunsch richtet. In seinem privaten Umfeld interessiert er sich sehr für Mode. Dieser Leidenschaft kann er während seiner beruflichen Tätigkeit nur bedingt nachgehen, da das äußere Erscheinungsbild und die Kleidung im beruflichen Kontext eine sehr wichtige Rolle spielen.

Jaqueline als Beratungskundin stammt aus einer von Armut betroffenen Familie. Sie sagt, dass sie sich für Vorstellungsgespräche Kleidung von Nachbar*innen oder Freund*innen leihen muss. Sie selbst besitzt nur das Nötigste.

Beschreibung der Situation:

Die unterschiedlichen Ansprüche und Gewohnheiten an das äußere Erscheinungsbild lassen sich als Unterschiede im Habitus beschreiben. Insbesondere im Umgang mit Menschen, die aus finanziellen Gründen wenig Ressourcen für Kleidung haben, können sich Ratsuchende durch ein Auftreten in Markenkleidung eingeschüchtert fühlen. Dies schafft im Beratungskontext eher Distanz als Nähe. Die Kleidung ist also relevant für die Schaffung von Nähe oder Distanz.

Mathias ist darauf bedacht, im beruflichen Kontext nicht als unpassend wahrgenommen zu werden. Er kleidet sich daher eher schlicht. Er achtet auf ausreichende Hygiene und Sauberkeit, lässt aber teure Sachen bewusst zu Hause. Er besitzt teure Markenkleidung, aber bei der Arbeit trägt er meist etwas Schlichtes, um nicht aufzufallen. Obwohl er sich schlicht kleidet, greift er dennoch zu hochwertigen Materialien.

Auch Jaqueline achtet besonders auf das Aussehen der Menschen in ihrer Umgebung. Sobald sie eintritt, bemerkt sie, ob der Berater teure Schuhe oder eine Markenuhr trägt oder nicht. Obwohl keine großen Logos oder Ähnliches zu sehen sind, fällt ihr auf, wie sehr sie durch ihre abgetragene Kleidung auffällt. Sie würde sich auch gerne gut kleiden, aber jetzt sind die Preise zu hoch für all die anderen wichtigen Ausgaben.

Der Unterschied in der Wahl der Kleidung könnte bei Jaqueline ein Gefühl des Unbehagens oder der Unzulänglichkeit hervorgerufen haben. Der Anblick des Beraters in teuren Kleidungsstücken könnte ihr das Gefühl gegeben haben, dass sie nicht dazugehört oder den Lebensstil nicht nachvollziehen kann. Schließlich fühlt sich Jaqueline aufgrund ihres eigenen Aussehens beurteilt und missverstanden, was zu Barrieren in der Kommunikation und Vertrauensbildung während der Beratung führt.

Kleidung ist ein wesentlicher Aspekt des Habitus, da sie die kulturelle, soziale und persönliche Identität einer Person widerspiegelt. Menschen wählen oft Kleidung, die mit ihrer Erziehung, ihren Werten und gesellschaftlichen Normen übereinstimmt, und prägen so ihr Selbstbild und die Wahrnehmung durch andere.



Selbstreflexionsfragen:

Welche Kleidung wählen Sie?

Wie teuer denken Sie, dass ihre Outfits normalerweise sind? Wie teuer denken Sie, dass die Outfits der Ratsuchenden normalerweise sind?

3.3. „Woher soll ich denn sowas wissen?“

Thema: Schwierigkeiten beim Einhalten von Folgeterminen

Problem: unterschiedliche Haltungen und Einstellungen

Beschreibung der Personen:

Sarah ist eine Beraterin aus Niederösterreich, die für ihre Pünktlichkeit und ihre Liebe zur Planung bekannt ist. Sie ist stolz auf ihren straffen Kalender und Zeitplan, der sicherstellt, dass sie für ihre Beratungsgespräche immer gut vorbereitet und organisiert ist. Ihre Planungs- und Zeitmanagementfähigkeiten ermöglichen es Sarah, jedem Ratsuchenden ihre volle Aufmerksamkeit zu schenken und sicherzustellen, dass er genug Zeit hat, um seine Sorgen zu besprechen und mögliche Lösungen zu erkunden. Sarah weiß jedoch auch um die Bedeutung von Flexibilität und Einfühlungsvermögen in der Beratung. Trotz ihres strukturierten Ansatzes ist sie bereit, ihren Zeitplan anzupassen, wenn dringende Situationen auftreten, und stellt die Bedürfnisse ihrer Ratsuchenden an erste Stelle.

Alex ist ein Ratsuchender, dem es schwerfällt, pünktlich zu sein und die Bedeutung von Zeitplänen zu verstehen. Es kommt häufig vor, dass Alex zu spät zu den Beratungssitzungen kommt, was zu Störungen und verkürzten Sitzungszeiten führt.

Sarah und Alex hatten für 15.00 Uhr einen Beratungstermin in Sarahs Büro vereinbart. Da Sarah ein pünktlicher Mensch ist, kam sie ein paar Minuten früher, um sich auf die Sitzung vorzubereiten. Doch als die Uhr 15.00 Uhr anzeigte, war Alex noch nicht da. Je mehr Minuten verstrichen, desto besorgter wurde Sarah über die Verspätung von Alex. Sie wusste, dass Beratungsgespräche für Ratsuchende wie Alex sehr wichtig waren. Schließlich betrat Alex um 15.15 Uhr das Büro und entschuldigte sich für seine Verspätung. Sarah begrüßte ihn herzlich, konnte aber nicht umhin, sich ein wenig frustriert zu fühlen, da die Sitzung wegen der Verspätung nun verkürzt war.

Während der Sitzung sprach Sarah vorsichtig das Thema Pünktlichkeit an und betonte, wie wichtig es sei, die Zeit des anderen zu respektieren. Sie erklärte, dass sie durch Pünktlichkeit genügend Zeit hätten, um auf die Themen der Erwachsenenbildung einzugehen, die Alex besprechen wollte. Alex schien von Sarahs Betonung der Pünktlichkeit überrascht zu sein, da er sich über deren Auswirkungen auf die Beratungsgespräche noch nie Gedanken gemacht hatte. Er gab zu, dass es ihm schwer fällt, seine Zeit einzuteilen und er oft den Überblick verliert. Durch die Schaffung eines geschützten Raums für eine offene Kommunikation konnte Alex alle Herausforderungen oder Hindernisse, die für sein Zuspätkommen verantwortlich sein könnten, zum Ausdruck bringen. Außerdem zog Sarah in Erwägung, praktische Techniken zur Verbesserung des Zeitmanagements einzuführen, z. B. das Setzen von Erinnerungen, die Verwendung eines Planers oder die Aufteilung von Aufgaben in kleinere, überschaubare Schritte.

Alex' Unpünktlichkeit könnte auf einen anderen Habitus und eine andere Erziehung zurückzuführen sein, in der Zeitmanagement und die Einhaltung von Zeitplänen nicht so wichtig waren. Dies kann dazu führen, dass er die Auswirkungen seiner Verspätung auf andere und die Wirksamkeit des Beratungsprozesses nur schwer einschätzen kann.



Selbstreflexionsfragen:

Wie gehen Sie mit Ihren Emotionen während der Sitzungen um, um ein professionelles Umfeld für Ihre Ratsuchenden zu schaffen?

Wie sprechen Sie sensible Themen wie Pünktlichkeit an?

3.4. „Ich werde immer mit Vorurteilen konfrontiert!“

Thema: Vorurteile

Problem: Stereotype

Beschreibung der Personen:

Maya war schon immer sehr individualistisch und einzigartig und bringt daher einzigartige und kreative Ansätze in ihre Beratung ein. Neben der Beratung konzentriert sich Maya auf die Förderung des geistigen und emotionalen Wohlbefindens der Ratsuchenden. Sie fördert Achtsamkeit und Selbsterkenntnis und hilft Ratsuchenden dabei, Resilienz aufzubauen und Stress effektiv zu bewältigen.

Maya hat selbst viele Piercings und Tattoos. Die meisten ihrer Kleidungsstücke kauft sie auf dem Flohmarkt. Sie hasst jede Art von Vorurteil oder Stereotyp. Ihre Aufgeschlossenheit und Akzeptanz schaffen einen sicheren und nicht wertenden Raum, in dem Ratsuchende ihre Gedanken und Gefühle frei äußern können.

Susi ist sich als Ratsuchende immer bewusst, dass sie aus verschiedenen Gründen beurteilt wird. Sie wählt einen alternativen Lebensstil, und ihr Aussehen oder ihre Überzeugungen weichen von der gesellschaftlichen Norm ab, was dazu führt, dass sie sich als Außenseiterin fühlt.

Beschreibung der Situation:

Susi fühlt sich unsicher, was ihre zukünftige Bildungs- und Berufswahl angeht, und hat Hilfe gesucht, um Klarheit zu gewinnen und den richtigen Weg zu finden.

Als Susi das Büro von Maya betritt, spürt sie eine Mischung aus Nervosität und Vorfreude. Maya heißt Susi herzlich willkommen und schafft eine beruhigende Atmosphäre, um ihre Nerven zu beruhigen. Mayas offenes und nicht wertendes Auftreten gibt Susi das Gefühl, dass sie sich wohl genug fühlt, um ihre Gedanken und Sorgen mitzuteilen.

Maya beginnt die Sitzung, indem sie Susi nach ihren Interessen, Hobbys und den Fächern fragt, die ihr in der Schule gefallen haben. Susi erzählt von ihrer Leidenschaft für Kunst und kreativen Ausdruck sowie von ihrer Neugierde, alternative Berufswege zu erkunden. Maya hört sich Susis Wünsche aufmerksam an und ermutigt sie, verschiedene Bildungsmöglichkeiten zu erkunden, die ihren Interessen entsprechen. Sie stellt ihr verschiedene Optionen vor, darunter kunstbezogene Kurse, Designprogramme und andere kreative Bereiche.

In ihrem Beratungsgespräch vermittelt Maya Susi durch ihre Art zu denken und zu handeln (Habitus) das Gefühl, dazuzugehören und akzeptiert zu werden. Maya ist offen dafür, verschiedene Wege für Susis Ausbildung zu erkunden und respektiert ihre einzigartigen Interessen, was mit Susis eigener Denkweise (Habitus) übereinstimmt. Mayas Art der Beratung, die von ihren eigenen Gewohnheiten beeinflusst ist, hilft Susi, sich sicher zu fühlen, wenn sie kreative Berufe in Betracht zieht, die sie wirklich glücklich machen. Maya ermutigt Susi, sie selbst zu sein und auf ihren eigenen Weg zu vertrauen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Habitus die Bildungsberatung zwischen Maya und Susi prägt, indem er ihre Perspektiven, Werte und die Art und Weise, wie sie miteinander in Kontakt treten, beeinflusst.



Selbstreflexionsfragen:

Waren Sie in Ihrer bisherigen Beratungspraxis aufgeschlossen und akzeptierten Sie unterschiedliche Bildungs- und Berufswege?

Haben Sie auf unseren eigenen Habitus geachtet und darauf, wie er Ihre Interaktionen mit Ratsuchenden beeinflussen kann?

3.5. „Sag einfach was du meinst!“

Thema: Respekt und Höflichkeit

Problem: unterschiedliche Auffassungen von Sprache und ihrem Gebrauch sowie von Verhaltensregeln

Beschreibung der Personen:

Birgit ist eine freundliche und fürsorgliche Beraterin; sie hat immer ein Lächeln im Gesicht. Sie hilft dabei, Lösungen für Probleme in Bezug auf Ausbildung und Arbeit zu finden und hört dabei aufmerksam zu. Sie versucht immer zu verstehen, wie sich ihr Gegenüber fühlt. Sie ist sehr geduldig und sehr ruhig; sie überstürzt nichts.

Alex als Ratsuchender hat eine einzigartige Art zu kommunizieren und hat keine Angst, seine Meinung zu sagen. Trotz seiner direkten Herangehensweise ist er immer bereit, eine helfende Hand zu reichen, wenn es nötig ist. Er scheut sich nicht, Herausforderungen anzunehmen und sieht sie als Chance für Wachstum und Lernen.

Beschreibung der Situation:

Bei ihrem ersten Treffen fühlt sich Alex durch Birgits höfliche und zurückhaltende Art zu sprechen irritiert. Er bevorzugt eine direkte und geradlinige Kommunikation und interpretiert Birgits Höflichkeit als Zögern oder mangelndes Vertrauen. Im Laufe des Gesprächs wird Alex immer ungeduldiger, und sein Habitus ermutigt ihn, seine Meinung aggressiver zu äußern. Er unterbricht Birgit mehrfach, indem er sie mitten im Satz abbricht.

Die mangelnde Übereinstimmung zwischen Alex' durchsetzungsfähiger Kommunikation und Birgits Höflichkeit wird im Laufe der Sitzung zu einem Problem. Alex hat das Gefühl, dass Birgit ihn nicht ernst nimmt, während Birgit sich Sorgen macht, dass sie Alex mit ihrem Ansatz nicht erreichen kann. Sie sprechen über die unterschiedlichen Arten der Kommunikation und warum es wichtig ist, den Stil des anderen zu verstehen. Birgit ermutigt Alex, sich auszudrücken, bittet ihn aber auch, geduldig zu sein und sie ausreden zu lassen.

Im Laufe des Gesprächs merkt Alex, dass Birgits Höflichkeit nicht bedeutet, dass sie ihn nicht ernst nimmt. Er beginnt, mehr zuzuhören und geduldiger zu sein und Birgit ausreden zu lassen. Birgit passt ihre Kommunikation auch ein wenig an, um direkter zu sein, wenn es nötig ist, und sorgt dafür, dass Alex sich respektiert und verstanden fühlt.



Selbstreflexionsfragen:

Wie beeinflusst Ihr Kommunikationsstil das Wohlbefinden und die Offenheit meiner Ratsuchenden während unserer Sitzungen?

Wie könnten Sie Ihre Kommunikationsfähigkeiten verbessern, um Ihren Ratsuchenden mehr Empathie, Unterstützung und Beratung zu vermitteln?

Wie gehen Sie mit unterschiedlichen Erwartungen in Bezug auf Höflichkeit um?

3.6. „Ich dringe einfach nicht zu ihm durch!“

Thema: Erwartungen und Vertrauen in Beratung

Problem: Balance zwischen Nähe und Distanz

Beschreibung der Personen:

Beraterin Renate, 48 Jahre alt, ist langjährige Beraterin mit umfangreichen Zusatzqualifikationen. Sie arbeitet in einem Transferunternehmen in einer großen Stadt in Deutschland. Sie ist von Beruf Lehrerin, hat sich jedoch für die Arbeit in der Erwachsenenbildung entschieden. Sie verfügt über langjährige Erfahrung als Kursleiterin im Bereich Literatur und hat sich auch qualifiziert, Integrationskurse für Geflüchtete durchzuführen, wo sie mehrere Jahre in den entsprechenden Kursen zur Förderung der Sprache tätig war. Seit sechs Jahren ist sie nun als Beraterin in einem Transferunternehmen beschäftigt.

Der Ratsuchende, Luigi, ist Italiener und kam im Alter von vier Jahren mit seinen Eltern nach Deutschland. Heute ist er 59 Jahre alt, hat eine kleine Wohnung im Ruhrgebiet, ist Single, hat aber Kinder, für die er Unterhalt zahlen muss. Er besuchte nur sporadisch die Grundschule und arbeitete ab dem 14. Lebensjahr auf Baustellen in Italien und Deutschland. Von 1980 bis 1994 arbeitete er als Müllentsorger und Gabelstaplerfahrer. Von 1994 bis 2020 war er in einer Klinik als Küchenhilfe und Reinigungskraft beschäftigt. Im Jahr 2020 wurde die Abteilung ausgelagert, und er wurde arbeitslos. Bei seiner letzten Arbeit wurde deutlich, dass er geringe Sprachkenntnisse besitzt. Er konnte die Aufgaben der Materialbestellung nicht bewältigen.

Renate beschreibt seinen Charakter als ruhig, zurückhaltend, höflich, pflichtbewusst und zuverlässig. Er ist offen für soziale Kontakte und geschickt im Smalltalk. Es fällt auf, dass er immer schwarze Kleidung trägt und mit Ketten behängt ist. Seine Hobbys sind das Anschauen von Videos, Radfahren, Fischen und Aquarien. Seine Hauptanliegen sind finanzieller Natur, da er weiß, dass er mindestens sieben weitere Jahre arbeiten muss.

Beschreibung der Situation:

In der Beratung ist seine Erwartung, dass Renate ihn bei seinen Bewerbungen unterstützt, damit er etwas Schriftliches abgeben kann. Konkret heißt dies: Renate soll für ihn seine Bewerbungsunterlagen schreiben. Als die Beraterin nachhakt, wird deutlich, dass er sehr erstaunt ist, zu erfahren, dass es eine Groß- und eine Kleinschreibung im Deutschen gibt. Renate schreibt ihm die notwendigen Bewerbungsunterlagen, die er auch bei verschiedenen Betrieben abgibt. Der Beraterin gelingt es nicht, zu erfahren, was aus den Bewerbungen jeweils geworden ist, weil der Ratsuchende offensichtlich den Bewerbungsprozess nicht begreift. Auf Rückfragen von Renate antwortet er, dass er nicht mehr weiß, mit wem er jeweils gesprochen hat. Schriftlicher Reaktionen potenzieller Arbeitgeber wirft er weg, weil er sie nicht lesen kann. Er hofft immer noch, dass er durch soziale Kontakte eine Arbeitsstelle findet, ohne dafür Schriftliches vorweisen zu müssen. Renate

spricht ihn darauf an, dass er „streng riecht“ und dies ein Nachteil im Bewerbungsgespräch sein kann. Das sieht er nicht so, ihre Intervention bleibt wirkungslos. Der Ratsuchende scheidet auf eigenen Wunsch aus der Transfergesellschaft aus. Renate weiß nicht, was aus ihm geworden ist.



Zusätzliche Informationen

Transfergesellschaften sind in Deutschland im Fall von Insolvenzen oder Teilinsolvenzen größerer Unternehmen tätig und beraten ehemalige Mitarbeiter*innen in Bezug auf berufliche Perspektiven. Die Ratsuchenden können bis zu einem Jahr in der Transfergesellschaft bleiben und haben dabei den Status von Angestellten.

Gibt es etwas Ähnliches in Ihrem Land?



Selbstreflexionsfragen:

Wie verhalten Sie sich in vergleichbaren Situationen?

Ist das Schreiben der Bewerbungsunterlagen durch die Beraterin eine habitussensible Herangehensweise oder eine patriarchale Geste, die letztendlich potenzielle Arbeitgeber zum Schluss kommen lassen muss, dass der Bewerber Schreib- und Lesekenntnisse habe?

Wie würden Sie mit der Situation umgehen?

3.7. Arbeitsmarktpolitischer Rahmen und Abstimmung mit habitussensibler Beratung?

Thema: Erwartungen in Bezug auf Beratung

Problem: Zielsetzungen der Ratsuchenden ernst nehmen

Beschreibung der Personen:

Die Beraterin Marianne hat in der Transfergesellschaft eine 50-jährige Ratsuchende Josephine, die ein Arbeitsfeld anstrebt, das sich noch in den Anfängen befindet. Sie will eine Qualifizierung zur Betreuungsassistentin mit dem Schwerpunkt Sterbebegleitung.

Josephine ist geschieden und hat zwei Kinder im Alter von 16 und 19 Jahren. Sie hat 1994 Abitur gemacht und schon während der Schulzeit als Küchenhilfe gearbeitet. Sie entschließt sich, eine Ausbildung zur Köchin zu machen, die sie auch erfolgreich abschließt. Sie sagt von sich, sie sei in die Ausbildung „reingerutscht“, eigentlich hasse sie Kochen. Sie arbeitet als Köchin in verschiedenen Restaurants, wechselt allerdings häufig die Arbeitgeber, mal nach einem Monat, mal nach zwei Jahren. Nach ihrer vierjährigen Erziehungszeit, in der sie zeitweise arbeitslos gemeldet ist, arbeitet sie drei Jahre als Reinigungskraft, später übernimmt sie eine Betriebskasino, das dann aber abgewickelt wird.

Beschreibung der Situation:

Marianne nimmt sie von Anfang an als sehr zielstrebig wahr; sie hat schon in der Erstberatung klar ihre Wünsche formuliert und erzählt, dass sie gerne mit älteren Menschen arbeitet und

entschuldigt sich für ihr „Interesse an Tod und Trauer“. Die Arbeitsagentur lehnt ihren Qualifizierungswunsch ab. Arbeitsagenturen räumen zum Zeitpunkt ihres Veränderungswunsches der Vermittlung in Arbeit den Vorrang gegenüber einer Qualifizierung ein, unabhängig davon, wie prekär und perspektivarm die angebotenen Arbeitsplätze sind. Das Ergebnis ist eine verbreitete perforierte Arbeitslosigkeit, also ein dauerhafter Wechsel von prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Im konkreten Fall kommt dazu, dass die zuständige Arbeitsagentur keinen Bedarf an Betreuungsassistenten erkennen konnte und eine entsprechende Qualifizierung als perspektivlos einschätzte. Mit der Etablierung einer neuen Bundesregierung war ein arbeitsmarktpolitischer Paradigmenwechsel verbunden. Der bisherige Vorrang der Beschäftigung vor Qualifizierung wurde aufgehoben zu Gunsten der Qualifizierung. Die Transfergesellschaften wurden aufgefordert, ihre Ratsuchenden zu überzeugen, sich schnell zu qualifizieren. „Zur Zeit wird fast alles bewilligt, was wir an Qualifizierung beantragen.“ Die Arbeitsagentur hatte übersehen, dass das Berufsfeld der Betreuungsassistentin sich stark verändert hat. Früher waren in diesem Feld hauptsächlich Honorarkräfte beschäftigt, es zeichnete sich aber zunehmend ein Umstieg auf Festanstellungen ab. Josephine wird nun die Qualifizierung bewilligt, sie schließt sie noch in ihrer Zeit in der Transfergesellschaft ab. Sie hat anschließend so viele Arbeitsplatzangebote, dass sie auswählen kann und eine Festanstellung erhält.



Selbstreflexionsfragen:

Repräsentiert die Priorität der Vermittlung in Arbeit gegenüber Qualifikation eine strukturelle Habitusunempfindlichkeit, da das Verlangen und die Bedürfnisse der Ratsuchenden nicht handlungsleitend sind? Oder ist es eher der Habitus der Ratsuchenden Josephine (Abitur, energiegeladen, zielorientiert), der für sie Qualifikation ermöglicht?

Ist Habituussensibilität in der Beratung von bestimmten arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen abhängig?

Falls ja, welche Rahmenbedingungen sind oder wären wichtig?

3.8. Zwischen Familientradition und Aufbruch

Thema: Vorurteile

Problem: Bewältigung des Gewissenskonflikts

Beschreibung der Personen:

Die Beraterin Selma, 45 Jahre alt, stammt aus einer Familie mit Migrationshintergrund. Sie kam im Alter von sechs Jahren selbst nach Deutschland, besuchte die Schule, studierte Sozialpädagogik und entschied sich nach weiterer Qualifikation, als Bildungsberaterin zu arbeiten. In ihrer Beratung kommen oft Ratsuchende mit Migrations- und Fluchterfahrung auf sie zu. Sie scheint ihnen gegenüber das Vertrauen zu genießen.

Die Ratsuchende Amira ist 22 Jahre alt und ledig. Sie kam 2015 mit ihrer konservativen und sehr religiösen Familie nach Deutschland, die einen anerkannten Asylstatus hat und somit eine Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsgenehmigung besitzt. Amira lernte schnell Deutsch und erlangte zwei Jahre nach ihrer Ankunft ihren Realschulabschluss. Sie ist eine ruhige und eher introvertierte

Person. In den letzten vier Jahren hat sie als Regalauffüllerin in einer Drogerie gearbeitet, wo sie als zuverlässige Mitarbeiterin und freundliche, hilfsbereite Kollegin geschätzt wird.

Beschreibung der Situation:

Die Ratsuchende Amira möchte eine Berufsausbildung machen. Sie hat eine Ausbildung zur medizinisch-technischen Assistentin (MTA) im Sinn. Als sie ihre Pläne ihrer Familie vorstellt, äußert ihr Vater starke Bedenken. Die Meinung ihres Vaters ist für die Ratsuchende wichtig. Obwohl auch männliche Kunden in der Drogerie einkaufen, hegt er ein gewisses Misstrauen gegenüber deutschen Männern und befürchtet, dass sie die Ehre seiner Tochter beschmutzen würden. Erst nach langen Diskussionen stimmt er den Ausbildungsplänen zu, jedoch nur unter der Bedingung, dass ausschließlich Frauen in der Arztpraxis arbeiten und Patient*innen, die seine Tochter trifft, ausschließlich weiblich sind. Die Ratsuchende weiß natürlich, dass eine solche Praxis nicht existiert. Sie kommt zur Beratung und bittet die Beraterin um Unterstützung bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ambitionen. Sie macht von Anfang an deutlich, dass sie großes Vertrauen in die Beraterin hat und sehr hofft, dass sie ihr Dilemma erkennt, sowie ermutigt und unterstützt.



Selbstreflexionsfragen:

Wie reagieren Sie als Berater*in?

Welche Vorgehensweise schlagen Sie der Ratsuchenden vor?

Welche Informationen benötigen Sie noch von der Ratsuchenden, um sie besser unterstützen zu können?

3.9. „Sprache im Beratungsprozess“

Thema: Sprachgebrauch im Beratungsprozesses

Problem: Unterschiedliche sprachliche Ebenen – Muttersprache, Berufssprache, Alltagssprache usw., abhängig von Differenzen im Habitus

Beschreibung der Personen:

Beraterin Mojca, 40 Jahre, arbeitet seit sechs Jahren beim slowenischen Arbeitsmarktservice und berät arbeitssuchende Migrant*innen (Voraussetzungen für einen Beratungsanspruch sind der internationale Schutzstatus und eine gültige Anmeldung beim Arbeitsmarktservice). Nach ihrem Universitätsabschluss in Philosophie musste sie für die Tätigkeit in der Arbeitsmarktberatung zusätzliche Fähigkeiten und Erfahrungen erwerben.

Vor einigen Jahren leistete sie für eine humanitäre Organisation sechs Monate lang Freiwilligenarbeit in Afrika. Aufgrund dieser Erfahrung hält sie es für sehr wichtig, sich der Unterschiede im Habitus zwischen Beratungsperson und Klient*in bewusst zu sein. Sie glaubt, dass diese Diskrepanzen mehrere Dimensionen betreffen, von Unterschieden in Bezug auf Bildung und die Einstellung zum Lernen bis hin zu Abweichungen im kulturellen und sozialen Hintergrund. Ihrer Erfahrung nach ist das Bewusstsein für diese Diskrepanzen auf beiden Seiten vorhanden – bei Beratenden und Ratsuchenden gleichermaßen.

In letzter Zeit steigt die Zahl der Klient*innen aus Afrika; meist handelt es sich um jüngere Männer mit einer Berufsausbildung, Grundschulbildung oder ohne Ausbildung. Teilweise haben sie vor, in Slowenien zu bleiben, andere wollen weiter in westeuropäische Länder, wenn sie Verwandte oder Bekannte haben, die dort leben. Es fällt ihnen schwer, ausreichend Slowenisch zu lernen, um sich bei der Arbeit und im Alltag verständigen zu können. In der Kommunikation verwenden sie häufig Englisch. In Slowenien fällt es ihnen leichter, sich mit der jüngeren und mittleren Generation auf Englisch zu verständigen, anders als mit der älteren Generation (die Englisch nicht oder weniger gut beherrscht; entweder haben sie Englisch vergessen oder in jungen Jahren Deutsch gelernt).

Beschreibung der Situation:

Mojca ist als Beraterin des Arbeitsmarktservice für die Arbeitsmarkteingliederung von Migrant*innen zuständig, hauptsächlich im Rahmen der aktiven Beschäftigungspolitik, die Migrant*innen die Möglichkeit bietet, in ausgewählten Unternehmen eine sechsmonatige Ausbildung am Arbeitsplatz zu absolvieren. Ihre Aufgabe ist es, im Gespräch mit interessierten Klient*innen zu sondieren, für welche Arbeit er/sie geeignet ist, und ihn/sie über die Bedingungen, Ausbildungskurse usw. aufzuklären. Die Migrant*innen, die in diese Beratungssitzungen kommen, haben bereits einen Slowenischkurs belegt. Im Zuge der Beratungspraxis stellt sie jedoch fest, dass afrikanische Migrant*innen nach Abschluss dieses 120-stündigen Kurses die Sprache nicht gut sprechen und ihr im Beratungsprozess nicht gut folgen können. Mojca ortet zwei Probleme: allgemein unzureichende Kenntnisse der slowenischen Sprache und Verständnisschwächen, wenn sie in der Beratung zu stark auf „Fachsprache“ wechselt.

Die Berufserfahrung hat sie gelehrt, sich nicht im „Fachjargon“, sondern in Alltagssprache auszudrücken, in einfachen Begriffen und kurzen Sätzen, und regelmäßig bei den Klient*innen nachzufragen, oder ob sie verstanden haben. Sie schildert, dass die Verständniskontrolle auch deshalb notwendig ist, weil sich das kulturelle und soziale Umfeld, aus dem die Migrant*innen stammen, sich von jenem der slowenischen Beraterin unterscheidet. Sie muss ihnen oft erklären, dass die Werte und Einstellungen zu Bildung und Arbeit in Slowenien anders sind als in ihrem ursprünglichen Umfeld. Bei der Vorstellung der aktiven Beschäftigungsmaßnahme (sechsmonatiges Praktikum in einem ausgewählten Unternehmen) geht sie ausführlich auf die Erwartungen der Arbeitgeber, des Managements, der anderen Beschäftigten und anderer Personen ein, mit denen die Migrant*innen in Kontakt kommen werden.

Als Hilfsmittel hat sie ein Glossar mit den 100 häufigsten slowenischen Wörtern zusammengestellt, mit Übersetzungen in den für den Beratungskontext relevanten Sprachen. Wenn sie feststellt, dass es ihnen an Fähigkeiten für eine bestimmte Arbeit fehlt, verweist sie ihre Ratsuchenden mitunter an zusätzliche, von NROen angebotene Sprachkurse sowie an weitere kostenlose Ausbildungen. Darüber hinaus kontaktiert sie die Arbeitgeber und geht in die Betriebe (aufsuchende Vorgehensweise), um sie für mögliche Kommunikationsprobleme zu sensibilisieren. Sie schlägt auch mögliche Maßnahmen/Lösungen im Arbeitsumfeld vor (z. B. Ernennung einer/eines Kollegin/Kollegen, die/der beim weiteren Erlernen und Verstehen der slowenischen Sprache hilft – die Begriffe und Sätze, die bei der Arbeit verwendet werden müssen; zusätzliche organisierte Schulungen, in die das Unternehmen die Migrant*innen einbeziehen kann, usw.).



Zusätzliche Informationen

Seit 2020 steigt das Migrant*innenaufkommen in Slowenien, mit einem breiten Spektrum an Herkunftsländern. Migrant*innen aus verschiedenen Sprachgruppen sind beim Erlernen der

slowenischen Sprache mit unterschiedlichen Schwierigkeiten konfrontiert. Im Allgemeinen machen alle Migrant*innen in Slowenien die Erfahrung, dass das Erlernen der slowenischen Sprache sehr schwierig ist, was sich dann auch im Beratungsprozess widerspiegelt.



Selbstreflexionsfragen

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Arbeit mit Migrant*innen und dem Verständnis der im Beratungsprozess verwendeten Sprache gemacht?

Achten Sie darauf, Ihre „professionelle“ Sprache an die Alltagssprache anzugleichen, damit Ratsuchende aus unterprivilegierten Verhältnissen Sie leichter verstehen?

3.10. „Bin ich mir meines Kleidungsstils bewusst?“

Thema: Kleidungsstil und Beratungsumfeld

Problem: Erkennen, dass die Kleidung der Beratungshandelnden und die Einrichtung des Beratungsraums auch dem Habitus der Beratenden zuzuschreiben ist

Beschreibung der Personen:

Beraterin Zdenka, 60 Jahre, ist in einer Volkshochschule tätig, die häufig von Erwachsenen aus verschiedenen unterprivilegierten Gruppen besucht wird. Sie berät bei der Einschreibung in Aus- und Weiterbildungskurse sowie bei der beruflichen Entwicklung. Sie verfügt über langjährige Erfahrung in diesem Arbeitsbereich, ist sehr gut ausgebildet und nimmt laufend an Fortbildungen teil. Sie kleidet sich gerne schick, mit erkenntlichen Modemarken oder von bekannten Designer*innen aus ihrem Umfeld. Das Ergebnis ist eine sichtlich hochpreisige Garderobe. Dadurch wird sie in ihrer Organisation besser wahrgenommen, und ihr akkurates Auftreten stärkt ihr Selbstbewusstsein.

Die Räumlichkeiten, in denen die Beratungen stattfinden, wurden vor kurzem renoviert und sind modern eingerichtet, was ihnen einen „luxuriösen“, aber auch hellen und einladenden Charakter verleiht. Die neue Einrichtung wurde so gewählt, dass sich die Ratsuchenden wohl und sicher fühlen und vertrauensvoll mit einer Beraterin sprechen können.

Beschreibung der Situation:

Beratungsklientin Melita, 35 Jahre, droht vor dem Hintergrund von Stellenabbaumaßnahmen der Verlust ihres Arbeitsplatzes. Sie interessiert sich für die Möglichkeit, einen Berufschulabschluss nachzuholen (den sie in jungen Jahren vorzeitig abgebrochen hat), da sie damit ggf. bessere Chancen auf einen Wiedereinstieg ins Berufsleben hätte. Ihr persönliches Einkommen ist niedrig und sie trägt schlichte, auffallend billige Kleidung.

Bei der ersten Sitzung mit der modisch gekleideten Beraterin Zdenka wird sich Melita ihrer schwierigen Situation und ihrer schlichten Erscheinung noch mehr bewusst. Gleichzeitig gefallen ihr zwar die hellen, modernen Räume, doch fühlt sie sich in ihrer Lage insgesamt eher unwohl. Sie verhält sich im Beratungsprozess reserviert und hat das Gefühl, in diesen Raum fehl am Platz zu sein und von dieser sehr modern aussehenden Beraterin nicht verstanden zu werden.

Die Beraterin spürt diese Zurückhaltung, ohne die Gründe dafür zu errahnen. Sie denkt, dass die Ratsuchende womöglich die Hoffnung auf eine Verbesserung ihrer Lage – auch mit Berufsausbildung – aufgegeben hat. Zunächst erkennt die Beraterin nicht, dass ihr akkurates Erscheinungsbild und die modernen Räumlichkeiten die Klientin verunsichern.

Während sie den empfohlenen Schritten des Beratungsprozesses folgt, legt die Beraterin allmählich alle Hindernisse frei, die dem Aufbau einer sicheren und vertrauensvollen Kommunikation mit der Ratsuchenden im Wege stehen. Sie erkennt, dass ihr modernes Aussehen auch als Barriere wirkt und beschließt, sich beim nächsten Beratungstermin etwas „legerer“ zu kleiden, sodass sie sich zwar noch immer wohl und selbstsicher fühlt, aber die Diskrepanz zur Klientin kleiner wird.



Selbstreflexionsfragen

Achten Sie darauf, wie Sie sich kleiden, je nachdem, welche Gruppen von Erwachsenen zu Ihnen in die Beratung kommen (täglich, von Fall zu Fall, wenn Sie aufsuchende Aktivitäten durchführen)?

Inwieweit sind Sie bereit, Ihren Kleidungsstil an potenzielle Beratungsklient*innen anzupassen, sodass Sie sich noch wohlfühlen und authentisch bleiben, ohne dass ihr Outfit jedoch ein offenes (sicheres und vertrauensvolles) Beratungsgespräch behindert?

Ist Ihre Büroeinrichtung einladend und gemütlich? Was denken Ihre Klient*innen darüber?

3.11. „Wir haben eine andere Einstellung zum Lernen“

Thema: Einstellung zu Bildung und Berufsweg

Problem: Verstehen/Erkennen der Einstellung der Klient*innen zu Bildung und Berufsweg

Beschreibung der Personen:

Berater Andrej, 63 Jahre, arbeitet seit mehreren Jahren in der Erwachsenenberatung. Er hat eine positive Einstellung zur Erwachsenenbildung und zum Lernen, er betrachtet Wissen als wertvolles Gut. Er stammt aus einer Großfamilie, in der einige Kinder ihre Grund- und Sekundarschulbildung abgeschlossen haben, einige ein Hochschulstudium absolviert haben (so auch er) und einige sich im Erwachsenenalter weitergebildet haben (eines seiner Geschwister bis zum Doktorat). Er bildet sich ständig weiter und genießt Anerkennung für seine ausgezeichnete Arbeit in der Bildungsberatung für Erwachsene. In der Beratung trifft er jedoch auf Erwachsene, die ihre Ausbildung früh abgebrochen und ihre Kenntnisse nicht verbessert haben, und für die Wissen nichts Wertvolles darstellt. Im Laufe der Jahre hat er mit zunehmender Beratungserfahrung gelernt, wie er diese Personen schrittweise motivieren und ermutigen kann, sich mit Bildung zu beschäftigen und ihren Nutzen zu erkennen.

Beschreibung der Situation:

Beratungsklient Marko, 42 Jahre, hat keine positive Einstellung zu Bildung und kann dem Wissenserwerb nichts abgewinnen. Er war in der Grundschule einer der schwächeren Schüler*innen und ging dann auf eine Berufsschule. Er hatte jedoch Lernschwierigkeiten und fühlte sich selbst als minderbegabt. Er steht seit einigen Jahren am Fließband und hat für seine Arbeit nie eine Weiterbildung oder Qualifizierung erhalten. Da die Fertigung mit modernen Maschinen aufgerüstet werden

soll, wird nur weiterbeschäftigt, wer an der vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Schulung teilnimmt. Klient Marko befürchtet jedoch, dass er die Schulung nicht schaffen wird und bezweifelt überhaupt, dass sie ihm etwas nützen könnte.

Im Beratungsprozess identifiziert Berater Andrej die Hindernisse und Ängste des Ratsuchenden. Bei der Gesprächsführung ermutigt er sein Gegenüber zum Nachdenken darüber, was er im Laufe der Jahre bei der Arbeit und außerhalb der Arbeit gelernt hat. Gemeinsam legen sie Markos verborgenes Wissen frei. Der Klient reflektiert selbst über den Nutzen von Kenntnissen und über seinen Erfolg bei bestimmten Aktivitäten – etwa, dass er beim Bau seines kleinen Hauses und bei der Gartengestaltung viel selbst gemacht hat, dass er sehr geschickt ist und sich selbständig viel angelehrt hat.

Der Berater hilft ihm zu verstehen und zu akzeptieren, dass er sich Wissen auf seine eigene Art und Weise aneignen kann (und dies auch schon getan hat), indem er ihn dabei unterstützt, ein Bewusstsein dafür zu bekommen, welcher Lernansatz für ihn der richtige ist (u. a. Lernstil, Konzentrationsförderung, Organisation). Der Berater untermauert dies durch sein Wissen über die Lernmerkmale Erwachsener und durch Beispiele aus seiner Familie. Er erklärt, dass er als Berater in der Lage sein wird, ihn während der Ausbildung zu begleiten und zu unterstützen. Er hilft ihm zu verstehen und zu erkennen, welchen tatsächlichen Nutzen die Ausbildung letztlich haben wird und wie Marko sie sowohl in seiner Arbeit als auch im Privatleben umsetzen wird können.



Selbstreflexionsfragen

Wie sind die Einstellungen und Erfahrungen Ihrer Klient*innen in Bezug auf Bildung und Lernen (berufliche Entwicklung)?

Gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen Klient*innengruppen?

Wie wirken sich Diskrepanzen zwischen Ihrer persönlichen Einstellung zu Bildung und Lernen (berufliche Entwicklung) und der der Klient*innen auf den Beratungsprozess aus? Wie berücksichtigen Sie dies im Beratungsprozess?

3.12. „Welchen Beratungsansatz verfolge ich?“

Thema: Dialog auf Augenhöhe als Beratungsansatz

Problem: Die Beratung im Sinne der Habitussensibilität als „Dialog auf Augenhöhe“ gestalten

Beschreibung der Personen:

Beraterin Ana, 42 Jahre, arbeitet seit 10 Jahren in der Erwachsenenbildung und hat einen Abschluss in Andragogik. Zuvor war sie in der Organisation von Erwachsenenbildung tätig, weshalb sie eine solide Kenntnis der Bildungs- und Weiterbildungsarbeit in formalen und nichtformalen Settings besitzt. In den letzten fünf Jahren hat sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in der Berufsberatung erweitert. Im Beratungskontext hat sie häufig mit Erwachsenen aus benachteiligten Gruppen (mit unterschiedlichen Hindernissen beim Zugang zum lebenslangen Lernen) zu tun. Nicht selten fallen ihr habitusbezogene Unterschiede zwischen ihr und Ratsuchenden auf, die sich manchmal im Beratungsansatz widerspiegeln.

Personen aus benachteiligten Verhältnissen sind oft von Selbstzweifel in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen geplagt, gepaart mit mangelndem Selbstwertgefühl und niedrigem (Aus-)Bildungsniveau, und sie legen wenig Wert auf Wissenserwerb. Sie haben tendenziell die Erwartung, dass die Beratungsperson imstande ist, alles für sie zu richten oder ihnen zu sagen, wie sie ihr Problem lösen können. Dies ist auch der Fall bei Majda, einer Frau mittleren Alters, die als Küchenangestellte arbeitet und sich aufgrund von Rückenproblemen umorientieren möchte.

Beschreibung der Situation:

Majda, eine Frau im mittleren Alter, sucht Ana auf, nachdem sie in einer Lokalzeitung Informationen über eine kostenlose Beratung für berufliche Veränderungen gesehen hat. Sie hat Grundschulniveau und arbeitet als Küchenangestellte, leidet aber seit einiger Zeit an Rückenschmerzen, verursacht durch das ständige Stehen bei der Arbeit. Sie würde gerne die Arbeit bzw. in eine neue Arbeitsorganisation wechseln. Sie kam vor 10 Jahren aus Bosnien und Herzegowina nach Slowenien, spricht aber bis heute nicht gut Slowenisch (sie vermischt beide Sprachen). Nach ihrem Dafürhalten ist dies jedoch kein Hindernis für die Verständigung im beruflichen und privaten Umfeld. Wie sie gleich bei der ersten Beratungssitzung erklärt, erwartet sie von der Beraterin, dass diese einen Job für sie findet – egal welchen, solange sie nur nicht den ganzen Tag im Stehen verbringen muss.

Ana spürt, dass ihre Klientin davon ausgeht, sie würde ihr gleich beim ersten Termin sagen können, welche Arbeit für sie in Frage kommt, und ihr eine entsprechende Stelle vermitteln. Eine Erwartungshaltung, der zufolge die Beraterin weiß, was das Beste für die Klientin wäre, und über die Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten verfügt, ihr einen Job zu verschaffen. Wie die Beraterin auf Anhieb erkennt, bringt Majda eine ganz bestimmte Beratungsannahme mit: „Ich weiß nichts, du weißt alles, und du wirst mein Problem lösen.“ Um die Ratsuchende beim ersten Treffen nicht zu enttäuschen, verspricht die Beraterin zunächst, ihr zu helfen – anstatt sie gleich darauf hinzuweisen, dass die Ratsuchende selbst herausfinden muss, wo ihre Interessen liegen, und im Einklang mit neu definierten Berufszielen die Arbeitssuche selbst in die Hand nehmen (Annoncen lesen, Bewerbungen schreiben, zu Vorstellungsterminen gehen usw.) und vielleicht sogar eine zusätzliche Ausbildung absolvieren muss.

Die Beraterin achtet aufmerksam auf den Habitus ihrer Beratungsklient*innen bzw. auf die Unterschiede zu ihrem eigenen Habitus, und ihr Augenmerk gilt der Festlegung realistischer Ziele. Sie hält es für sehr wichtig, Empathie zu zeigen, die nonverbale Kommunikation der Ratsuchenden zu beobachten und sicherzustellen, dass die Beratung deren spezifischen Lage gerecht wird. Es ist aus ihrer Sicht entscheidend, eine gute Beziehung aufzubauen, damit sich die Klient*innen eher öffnen und es ihnen leichter fällt, sich einer gemeinsamen Problemlösung zuzuwenden. Ein hohes Maß an emotionalen und kommunikativen Kompetenzen (siehe Cedefop, 2021) sind dabei überaus hilfreich.



Selbstreflexionsfragen

Welchen Beratungsansatz verfolgen Sie, um habitusbezogenen Unterschieden zwischen Ihnen und Ratsuchenden gerecht zu werden und die Erwartungen der Klient*innen zu erfüllen?

Arbeiten Sie nach festgelegten Schritten (Phasen) im Beratungsablauf?

Welche Kompetenzen fallen aus Ihrer Sicht für einen „guten“ Beratungsprozess am meisten ins Gewicht?

3.13. „Ich blicke hinten und vorne nicht durch!“

Thema: Kommunikation, Sprache

Problematik: Grenzen setzen/ziehen

Beschreibung der Personen:

Berater Jan hat langjährige Erfahrung im Bereich Erwachsenenbildung und ist Experte für die vielfältigen Ansätze, wenn es darum geht, die berufliche und persönliche Entwicklung von Klient*innen zu begleiten. Angesichts der aktuellen Situation in der Ukraine und des anhaltenden Kriegskonflikts berät er auch Neuankömmlinge aus der Ukraine und hilft ihnen bei der Eingliederung in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Er ist mittleren Alters und hat noch Russisch gelernt – das heißt, er kann sich in grundlegenden Dingen sehr gut verständigen.

Oxana ist eine ratsuchende Klientin. Die Ukrainerin ist im Herbst 2022 im Alter von 25 Jahren allein (ohne Familie) in die Tschechische Republik gekommen und lebt bei Freund*innen in einer kleineren Wohnung in Plzeň (Pilsen, Westböhmen). Sie ist alleinstehend und kinderlos. In ihrer Heimat besuchte sie eine Kunstakademie. Sie würde gerne etwas mit Kunst weitermachen, ist aber auch realistisch und möchte zuerst die Landessprache lernen, um eine geregelte Arbeit zu finden und genug zu verdienen, um auf eigenen Beinen stehen zu können. Sie kann Englisch, aber kein Tschechisch.

Beschreibung der Situation:

In der Beratungssitzung ermittelt Jan Einzelheiten über Oxanas Situation, um sie (auch) hinsichtlich ihrer persönlichen Lage und ihres Aufenthaltstitels in der Tschechischen Republik zu unterstützen. Konkret begleitet Jan sie im Prozess der Erlangung des „vorübergehenden Schutzes für Vertriebene“.

In dieser ersten Phase findet die Kommunikation in einem Sprachengemisch statt, teilweise auf Russisch und Englisch, über weite Strecken aber auch nonverbal oder über vorhandene Broschüren und elektronische Übersetzungshilfen.

In dieser Phase gelingt es, die Grundausrichtung der Beratung abzustecken, und Oxana erhält ein klares Bild vom bestehenden System in der Tschechischen Republik und seinen Unterstützungsoptionen. Sie beschließt, beim Arbeitsamt einen Antrag auf Umschulung zu stellen, womit sie sich auch als Arbeitsuchende registriert, und besucht ihre ersten Tschechischkurse.



Zusätzliche Informationen

Die Tschechische Republik ist unter den EU-Mitgliedstaaten das dritthäufigste Zielland für Ukraine-Flüchtlinge und zugleich jener, der pro 100 000 Einwohner*innen die meisten ukrainischen Geflüchteten aufgenommen hat. Darunter entfallen 44 % auf Frauen im erwerbsfähigen Alter, 35 % auf Minderjährige, 4 % auf Senior*innen und 17 % auf Männer im erwerbsfähigen Alter. Drei Viertel der erwachsenen Geflüchteten sind unter 45 Jahre, knapp ein Drittel unter 30 Jahre alt. In der Tschechischen Republik halten sich derzeit 325 742 Personen mit Status „vorübergehender Schutz“ auf.



Selbstreflexionsfragen

Wie würden Sie Klient*innen ohne Deutschkenntnisse adressieren, bzw. wenn man auch mit anderen Sprachen nicht wirklich weiterkommt?

Wie würden Sie sich in einer ähnlichen Situation verhalten, wen würden Sie kontaktieren oder welche Hilfsmittel würden Sie einsetzen, um den Beratungsprozess voranzubringen?

Würden Sie Qualitäten betonen und hervorheben, die in der Beratung Nähe zum/zur Ratsuchenden schaffen können?

3.14. „Das bin noch immer nicht ich!“

Thema: Übergangsmanagement

Problematik: Abwägung zwischen Vergangenheit und Zukunft

Beschreibung der Personen:

Beratungsfachkraft Olga, 52 Jahre alt, hat langjährige Berufserfahrung. Sie erbringt ihre Dienstleistung in Prag, und in den letzten Jahren arbeitet sie in einem Zentrum für Übergangsmanagement, das Straffällige bei der Rückkehr ins Erwerbsleben begleitet. Zu dieser Position kam sie über verschiedene Erfahrungen, durch die sie ihre Arbeit stets auch als einen Auftrag erachtet, für ihre Ratsuchenden eine mehrschichtige Lösung zu finden – also keinesfalls beschränkt auf den Beschäftigungsaspekt.

Beratungsklientin Martina lebt in der Hauptstadt und ist 41 Jahre alt. Nach ihrem Abschluss an der Wirtschaftsuniversität trat sie eine Stelle in einem kleineren Hotel in der Prager Innenstadt an und arbeitete sich allmählich an die Spitze. Sie war beruflich sehr erfolgreich und hatte ein solides Einkommen. Sie konnte es sich sogar leisten, ihren Mann finanziell zu unterstützen. Die Ehe erwies sich jedoch als sehr problematisch und endete in einer komplizierten Scheidung. Martinas Mann wollte der Scheidung nicht zustimmen und legte ihr zahllose Steine in den Weg. Im Zuge dessen verliert Martina auch den Vertrag als Hoteldirektorin. Zur gleichen Zeit erfährt sie, dass sie an einem schweren Herzfehler leidet. Psychisch überfordert, beginnt sie Drogen zu nehmen und begeht Sachbeschädigungen in dem Hotel, das sie mehrere Jahre lang geleitet hat. Ihr Weg führt sie ins Gefängnis.

Beschreibung der Situation:

Beratungsfachkraft Olga kümmert sich um die Ratsuchende Martina, die nach einer vierjährigen Haftstrafe ins „normale“ Leben zurückkehrt. Von einer Freundin bekam Martina den Tipp, sich an das „Zentrum für Übergangsmanagement“ zu wenden, in dem Olga arbeitet und das Menschen wie sie dabei unterstützt, wieder auf die Beine zu kommen.

Die Beraterin nimmt ihre Klientin als jemanden mit sehr klaren Wünschen und Vorstellungen wahr, aber auch als verletzte, irgendwie gehemmte Person ohne stabilen finanziellen Rückhalt. Martina drückt es selbst so aus: „Nach vier Jahren bin ich nun wieder draußen und fühle mich abgehängt. Man muss sich an so Vieles wieder gewöhnen, so Vieles lernen.“ Nach den ersten Gesprächen wird auch klar, dass Martina sehr intelligent ist und die Motivation hat, beruflich neu durchzustarten.

Als beste Lösung kristallisiert sich im Beratungsverlauf heraus, dass Martina schrittweise ins Arbeitsleben zurückkehrt und allmählich den besten Rhythmus für sich herausfindet. Die Beratungsstelle pflegt eine gute Zusammenarbeit mit mehreren Unternehmen, und man beschließt, es für den Wiedereinstieg mit einem Teilzeitjob zu versuchen, damit Martina sich wieder an den Umgang mit Zeit- und Terminverpflichtungen gewöhnt. Martina meistert ihre Aufgaben überaus erfolgreich und fällt insbesondere mit ihrem Sinn für Genauigkeit auf. Schon nach einem halben Jahr steigt Martina von der Assistentin für operative Tätigkeiten zur Verwaltungsreferendarin mit Zuständigkeit für einzelne Projekte auf. Sie nimmt eine zweite Stelle an, um ihre Schulden begleichen zu können. Die ganze Zeit über hat sie begleitende Unterstützung durch die Berufsberaterin, die sich bemüht, die beste Kombination von Jobs und Einkommen zu finden, um Martinas Schulden-situation zu bereinigen.

Mittlerweile kann Martina für ihren Lebensunterhalt und auch ihre Schulden aufkommen, ist aber weiterhin auf Unterstützung angewiesen. Sie fühlt sich nicht im Lot, zu schnell unterwegs, ständig gehetzt. Zudem hat sie Probleme mit ihrer Ernährung und immer noch das Gefühl, dass sie die „alte Martina“ vermisst, die leistungsfähiger, dynamischer und zuversichtlicher war.

Martina möchte sich für die Unterstützung und das Vertrauen, das sie bei der Beratungsstelle für Straffällige erfahren hat, „revanchieren“ und ist nun ehrenamtlich für das Gemeindezentrum tätig, mit dem ihre Beratungsstelle zusammenarbeitet. Sie hilft dort bei der Organisation von Kunstveranstaltungen, an denen sie auch selbst mitwirkt.

Sie hofft, eines Tages zu sich selbst zu finden.



Zusätzliche Informationen

In der Tschechischen Republik gibt es eine Reihe von NROen, die bestimmte Randgruppen bei der Überwindung ihrer Situation unterstützen. Andere helfen Straffälligen dabei, eine Arbeit und eine Wohnung zu finden und zu behalten. In Prag gibt es eine 1994 gegründete NRO, die Vorbestrafte dabei begleitet, ihre Vergangenheit hinter sich zu lassen.



Selbstreflexionsfragen

Wie würden Sie sich in einer ähnlichen Situation verhalten, wen würden Sie kontaktieren oder welche Hilfsmittel würden Sie einsetzen, um den Beratungsprozess voranzubringen?

Welchen Beratungsansatz verfolgen Sie, um habitusbezogenen Unterschieden zwischen Ihnen und Ratsuchenden gerecht zu werden und die Erwartungen der Klient*innen zu erfüllen?

Arbeiten Sie nach festgelegten Schritten (Phasen) im Beratungsablauf?

3.15. „Geld spielt eine Rolle!“

Thema: Privatinsolvenz

Problematik: Orientierung an positiven Aspekten trotz negativer Gesamtsituation

Beschreibung der Personen:

Beraterin Lenka, 36 Jahre, arbeitet seit mehreren Jahren in der Erwachsenenberatung. Sie hat seit jeher Freude daran, Menschen zu helfen, und sieht gerne, welches Ergebnis ihre Bemühungen bringen. Nach einem Pädagogikstudium arbeitete sie zunächst in der formellen Kinderbetreuung, bis sie zusehends den Wunsch verspürte, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erweitern und sich mit den Parametern und Bedingungen der Erwachsenenbetreuung vertraut zu machen, nicht zuletzt im Hinblick auf die Bewältigung verschiedener Lebensherausforderungen. So kam sie schrittweise zur Erwachsenenbildung und -betreuung. Ihre vorherige Erfahrung mit den für die Kinderbetreuung relevanten Problemfeldern sieht sie dabei als riesigen Vorteil, da „Erwachsenenprobleme“ ihren Ursprung nicht selten in der Kindheit haben. Dies ist ein Punkt, den sie in ihrer Arbeit gerne nutzt, und sie baut auf dieser Erfahrung auf.

Beratungsklient Vladimír, 43 Jahre, blickt auf schlechte Erfahrungen zurück, was finanzielle Dinge angeht. Nach der Ausbildung zum Elektriker und ein paar Jahre in Anstellung beschloss er, sich selbständig zu machen. Für die Existenzgründung nahm er mehrere Kredite auf, musste allerdings nach einer gewissen Zeit feststellen, dass der finanzielle Erfolg hinter den Erwartungen zurückblieb. Er konnte die Darlehen nicht mehr bedienen, die Bank pfändete nicht nur die Besicherungsgüter, sondern auch seine Arbeitsausstattung, sodass er plötzlich außer Stande war, seiner Arbeit weiter nachzugehen. Für eine darüber hinaus bestehende Restschuld musste ebenfalls eine Rückzahlungslösung gefunden werden.

Beschreibung der Situation:

Beratungsexpertin Lenka lernt Vladimír in einer Phase seines Lebens kennen, die sich als katastrophal bezeichnen lässt. Seine Wohnsituation ist prekär, er ist verschuldet und nur eingeschränkt arbeitsfähig – wobei er sich in erster Linie in der Schattenwirtschaft verdingt. Ihm erscheint es so gut wie unmöglich, eine geregelte Arbeit zu finden, da kaum ein Arbeitgeber ihm eine Chance geben würde – bei all den administrativen Erschwernissen im Zusammenhang mit der Lohnpfändung.

Als erstes trachtet Lenka danach, wohlwollende Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Vladimír ohne Scham über seinen totalen geschäftlichen Misserfolg und die damit zusammenhängende soziale wie finanzielle Instabilität sprechen kann. Dies erweist sich als einer der entscheidenden Punkte für Vladimír. Lenka setzt auf eine freundliche Kommunikation auf Augenhöhe, unterstützt ihren Klienten bei seinen Erklärungen und hilft ihm, alle Probleme zu benennen, aber auch seine Qualitäten in den Blick zu nehmen.

Sie holt Details zu den Schulden ein und schlägt einen Aktionsplan vor. Eine Grundvoraussetzung ist, dass Vladimír eine feste Arbeit findet und Zuversicht schöpft, dass es einen Ausweg aus seiner Lage gibt. Als schwierigster Stolperstein in dieser besonderen Situation erweist sich die berufliche Stabilisierung. In Lenkas Erfahrung wird eine solche Stabilität in der Regel nur im staatsnahen Sektor geboten, weshalb sie auf dieses Segment fokussiert und gleichzeitig bei den beruflichen Fähigkeiten ihres Klienten ansetzt. Dank ihrer persönlichen Kenntnisse und ihrer Kontakte wird sie schließlich auf ein Altenheim aufmerksam, in dem eine Pflegekraft gesucht wird – und wo Vladimír auch eine Dienstunterkunft bekommt.



Zusätzliche Informationen

Die Privatinsolvenz einer/eines Arbeitnehmerin/-nehmers stellt für den Arbeitgeber eine erhebliche Belastung dar. Er muss die Lohnabzüge vornehmen und dabei zum Beispiel auch überwachen, in welcher Reihenfolge die Vollstreckungsbescheide eingehen – bei Fehlern drohen hohe Geldstrafen. Bei Mehrfachpfändungen ist es Aufgabe des Arbeitgebers, mit allen am Verfahren beteiligten Gläubigern in Kontakt zu treten. Eine solche Regelung ist ein absoluter Negativanreiz im Hinblick auf die Beschäftigung von Personen, die sich in einer Insolvenz- bzw. Schuldensituation befinden.



Selbstreflexionsfragen

Wie würden Sie sich in einer ähnlichen Situation verhalten, wen würden Sie kontaktieren oder welche Hilfsmittel würden Sie einsetzen, um den Beratungsprozess voranzubringen?

Aktivieren Sie persönliche Kontakte, um Lösungen für Klient*innen zu finden? Wenn ja, in welchen Situationen?

Welche Regelungen gibt es in Ihrem Land für Privatinsolvenz und Überschuldung? Hatten Sie schon mit solchen Fällen zu tun?

4. Leitlinien

In Kapitel 2 und 3 haben wir uns anhand von Fallbeispielen und Erfahrungsberichten mit habitussensibler Beratung beschäftigt. In diesem Kapitel werden wir uns nun konzeptionell mit der Frage auseinandersetzen, wo und wie Habitussensibilität in der Beratungspraxis mit stärker benachteiligten Klient*innen erforderlich ist und welche Handhabungsmöglichkeiten es dabei gibt. Dazu haben wir zwei Ansätze gewählt:

Zum einen greifen wir auf zentrale Ergebnisse und Erkenntnisse aus Interviews zurück, die wir mit Berater*innen in Deutschland, Österreich, Tschechien und Slowenien geführt haben und die einen genaueren Blick auf die unterschiedlichen Gruppen von Benachteiligten eröffnen, mit denen das ReachOut-Projekt konfrontiert ist. Dies ermöglicht auch eine präzisere Bestimmung des jeweiligen Habitus der Zielgruppen, d. h. ihrer Vorlieben, Eigenschaften und Einschätzungen. Ungeachtet der Vielfalt der Arbeitsmärkte und der Sozialstruktur in den beteiligten Ländern weisen die Zielgruppen länderübergreifend ein hohes Maß an Gemeinsamkeiten auf. Deshalb erübrigen sich länderspezifische Ansätze in Bezug auf Habitussensibilität.

Andererseits nutzen wir auch Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur zur habitussensiblen Beratung.

Mit diesen Leitlinien wollen wir...

- wichtige Aussagen zum habitussensiblen Beratungshandeln auf den Punkt bringen
- auf besondere Herausforderungen und Bewältigungsstrategien hinweisen
- praxisnahe Ratschläge geben
- auf Grenzen und Stolpersteine hinweisen

4.1. Grundsätze habitussensibler Beratung

Die Bedeutung von habitussensibler Beratung anzuerkennen, ist deshalb so wichtig, weil damit untermauert wird, dass „allgemeingültige“ Beratungsansätze zu kurz greifen. Es gilt, die Beratungsstrategie auf die kulturellen Nuancen und sozialen Rahmenbedingungen des Individuums abzustimmen. Nur so lässt sich sicherstellen, dass Beratung und Unterstützung nicht nur relevant sind, sondern tatsächlich den vielfältigen Identitäten und Kontexten der Ratsuchenden Rechnung tragen. Auf diese Weise wird habitussensible Beratung zu einem zentralen Instrument zur Förderung von Inklusivität und Verständnis im Beratungsprozess.

Auf der Grundlage unserer Interviews haben wir einige Leitsätze herausgearbeitet. Leitsätze sind Überzeugungen und Orientierungshilfen für das konkrete berufliche Handeln und dienen auch dazu, das im Praxisalltag gewählte Vorgehen zu überdenken. Die nachstehenden Prinzipien bilden die Grundlage für die in den folgenden Modulen dargelegten Empfehlungen und Grenzen einer habitussensiblen Beratung.

Empathie und aktives Zuhören:

Berater*innen haben eine wichtige Verantwortung für die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen. Empathie und aktives Zuhören tragen wesentlich dazu bei. In der Interaktion gilt es stets, eine wertfreie Haltung einzunehmen und sicherzustellen, dass sich die Person gehört und verstanden fühlt. Indem sie ihrem Gegenüber aktiv zuhören, es nicht unterbrechen und seinen Gefühlen mit echtem Verständnis begegnen, schaffen Beratende einen Raum, in dem Dinge vorbehaltlos zur

Sprache kommen können. Diese einführende Grundhaltung bildet das Fundament einer effektiven Bildungsberatung.

Kulturbewusstsein/Diversität:

In der vielfältigen Landschaft der Bildungsberatung ist Kulturbewusstsein ein zentrales Beratungserfordernis. Zur Entwicklung kultureller Kompetenz gehört es, aktiv etwas über verschiedene Hintergründe zu lernen und die Einzigartigkeit jedes Individuums zu respektieren. Indem sie an die Interaktion mit unerschütterlicher Achtung von Diversität herangehen und vorbehaltloses Wohlwollen an den Tag legen, können Beratende die Unterstützungsarbeit inklusiver machen und dazu beitragen, dass Unterschiede geschätzt und gewürdigt werden.

Grenzen:

Die Festlegung und Einhaltung klarer Grenzen ist ein wichtiges Element in der Rolle der Beratenden. Eine transparente Aufklärung über den möglichen Unterstützungsumfang und die Einhaltung anerkannter beruflicher Regeln gewährleisten eine gesunde Beratungsbeziehung. Die richtige Balance zwischen Hilfsangebot und noch angemessener Einmischung in Persönliches ist entscheidend für die Wahrung von Professionalität und der Selbstbestimmung der Klient*innen.

Empowerment und Motivation:

Die individuelle Selbstermächtigung im Hinblick auf den Bildungsweg ist ein zentrales Beratungsziel. Dazu gehört, zweckmäßige Informationen zu vermitteln und die Person dazu zu ermutigen, eigene Ziele zu setzen und zu verfolgen, um auf diese Weise eine fundierte Entscheidungsfindung zu fördern. Die Selbstbestimmung der Ratsuchenden zu respektieren und ihnen die Führung zu überlassen, fördert das Gefühl der Selbstwirksamkeit und versetzt sie in die Lage, Herausforderungen zu bewältigen und auf der Grundlage ihrer Stärken Lösungen zu finden. Vermeiden Sie Bevormundung. Bauen Sie den Beratungsprozess auf den Beweggründen der Ratsuchenden auf und berücksichtigen Sie ihre Interessen und Bedürfnisse.

Nichtdiskriminierung:

Die Förderung einer Kultur der Nichtdiskriminierung ist in der Bildungsberatung essenziell. Beratende müssen wachsam sein, was eigene Klischeevorstellungen und Vorurteile angeht, und sicherstellen, dass jede und jeder fair und gleich behandelt wird. Indem sie objektiv bleiben und persönliche Ansichten oder Gefühle ihre Arbeit nicht beeinflussen lassen, tragen die Beratenden zu einem unvoreingenommenen und gerechten Unterstützungswesen bei.

Peer-Unterstützung:

In Anbetracht der Herausforderungen, die mit der Bildungsberatung verbunden sind, kann die Bedeutung von kollegialer Unterstützung nicht oft genug betont werden. Beratungshandelnde sollten den aktiven Austausch mit Kolleg*innen und in beruflichen Netzwerken suchen. Regelmäßige Supervision und Konsultation mit vertrauten Kolleg*innen bietet Beratenden eine Fläche, um Erfahrungen auszutauschen, Ratschläge einzuholen und die eigene berufliche Entwicklung zu fördern. Dieser kollaborative Ansatz gewährleistet eine kontinuierliche Verbesserung der Beratungsqualität.

Vernetzung:

Fachkräfte der habitussensiblen Beratung müssen ein Bewusstsein dafür haben, dass sie nicht alleine in allen Bereichen über umfassende Kenntnisse verfügen können. Um Abhilfe zu schaffen, scheinen sich professionelle Netzwerke in der einen oder anderen Form sowie der Aufbau von Fachkontakten zu bewähren. Innerhalb dieser Netzwerke oder Kontakte können Beratende Erfahrungen austauschen und in der direkten Klient*innenbetreuung zusammenarbeiten.

4.2. Modul 1: Der richtige Zugang zu den Zielgruppen

4.2.1. Wer sind die Zielgruppen?

Die Relevanz von Habitussensibilität in der Beratung lässt sich gut veranschaulichen, wenn man die Klient*innengruppen in der Lebens-, Bildungs- und Berufsberatung unter die Lupe nimmt. Wer Gelegenheit hat, sich in der Beratung auf eine Gruppe zu konzentrieren – etwa Langzeitarbeitslose –, erwirbt eine gewisse Habitussensibilität allein durch die Erfahrung mit dieser Zielgruppe. Mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit verfestigt sich bei den Betroffenen der Eindruck von gesellschaftlicher Bedeutungslosigkeit, sie werden immer abhängiger von staatlichen Transferleistungen und sehen jede Möglichkeit zur selbstbestimmten Lebensgestaltung in immer weitere Ferne rücken. Langzeitarbeitslosigkeit hinterlässt bei allen Betroffenen ähnliche Spuren, weshalb sie bestimmte Lebens-, Denk- und Verhaltensweisen entwickeln, die für Beratende leicht erkennbar sind und Anknüpfungstellen bieten, um auf habituelle Einschreibungen einzuwirken.

Als Beispiel haben wir versucht, die Gruppen zu bestimmen, die in den letzten Jahrzehnten in NRW einen hohen Beratungsbedarf aufgewiesen haben. Wie sich herausstellt, überwiegen beim Vergleich der Denk- und Verhaltensweisen der verschiedenen Zielgruppen nicht die Übereinstimmungen, sondern die Abweichungen – und zwar deutlich. Den jeweiligen Habitus zu verstehen und mit ihm zu arbeiten, erfordert bei jeder Gruppe spezifische Beratungskompetenzen, die nicht nur ein hohes Maß an Selbstreflexion abverlangen, sondern auch eine kontinuierliche Fortbildung zum Verständnis der jeweiligen Denk- und Reaktionsmuster voraussetzen.

Die folgende Liste konzentriert sich auf größere Zielgruppen und deckt nicht die „alltägliche“ Beratungsarbeit ab. In der Beratungspraxis gehört die Mehrheit der Ratsuchenden keiner bestimmten Zielgruppe an. Sie kommen, um sich zu informieren – wenn etwa schon bestimmte Veränderungsvorstellungen vorhanden sind, aber noch Auskünfte über mögliche Weichenstellungen fehlen. Oder sie benötigen eine zeitintensivere situative Beratung, weil sie in ihrer Erwerbsbiografie an einem Scheidepunkt stehen und mithilfe der Beratung abklären möchten, welcher Weg der richtige für sie ist. Andere brauchen eine komplexe biografiebezogene Beratung (Gieseke, Opelt 2004), weil sie sich in einer Lebens- und Berufssituation befinden, die eine Neuorientierung erfordert, und entsprechender Beratungsbedarf besteht.

Die unten aufgeführten Zielgruppen sind in vergleichbarer Form auch in anderen EU-Ländern zu finden (Teixeira, Hg. 2022).

4.2.2. Aufschließen der Zielgruppe – von Information und Werbung zu „Outreach“

Es ist wichtig, dass sich Organisationen, die ausgewählte Zielgruppen aufschließen wollen, eine konkrete Strategie zurechtlegen – von Information über Werbung (Kampagnen) bis hin zu aufsuchenden Aktivitäten („Outreach“). Im Fall der ReachOut-Zielgruppe betonen wir besonders die Bedeutung der aktiven Aufklärung, wie in Kapitel 1, 2 und 3 beschrieben.

Sowohl die Informations- und Werbemaßnahmen als auch die aufsuchende Arbeit beruhen auf einer gründlichen Kenntnis der Merkmale und Bedürfnisse der anvisierten Gruppen. Diesem Aspekt wurde im Rahmen des ReachOut-Projekts besondere Aufmerksamkeit gewidmet. So wurden diese Merkmale für jedes der vier beteiligten Länder in den nationalen Berichten dargestellt, einige gemeinsame Merkmale darüber hinaus auch für die EU-Ebene.

Bei der Planung und Durchführung von Informations- und Werbemaßnahmen können Beratungshandelnde mit Fachleuten anderer Organisationen zusammenarbeiten und gemeinsame

aufsuchende Initiativen auf den Weg bringen (z. B. Beratung am Arbeitsplatz; Information und Beratung in NROen, die mit ausgewählten Zielgruppen arbeiten; Teilnahme an lokalen Veranstaltungen; Einbeziehung von „Peers“ in die Beratung).

Information und Werbung sollten auf verschiedene Weise erfolgen: in Papierform (Broschüren und attraktive Infografiken), auf Präsentationsveranstaltungen (mit Teilnahme von Beratenden) und über diverse Medien (von lokalen Zeitungen über TV und Radio bis hin zu sozialen Netzwerken). Die Information sollte in Form kurzer, konkreter und verständlicher Botschaften (in einfacher Sprache) erfolgen und die Vorteile von Beratung und Aufklärung für die ausgewählte Zielgruppe herausstellen. Außerdem soll ersichtlich werden, wo, wann und wie das Beratungsangebot verfügbar ist.

Von im Rahmen des ReachOut-Projekts befragten Beratungshandelnden kam der Vorschlag, wir sollten in der Information und Werbung auch konkrete Erfolgsgeschichten von Klient*innen aufgreifen, die sich bereit erklären, ihre Erfahrung zu teilen (kurze Videoclips oder kurzer Text mit Foto).

4.2.3. Struktur des habitussensiblen Beratungsprozesses

Die Gliederung des Beratungsprozesses in Phasen kann maßgeblich zu dessen Qualität und Effizienz beitragen. Wenn die/der Beratende auf den Inhalt der einzelnen Phasen Bedacht nimmt, lässt sich ein Beratungsergebnis erzielen, das eine Antwort auf das Anliegen/Problem bietet, mit dem Klient*innen in die Beratung kommen. Wie in den einzelnen Erfahrungsberichten in Kapitel 3 beschrieben, ist es wichtig, dass Beratungshandelnde geeignete Instrumente einsetzen. Im Folgenden werden die wichtigsten Phasen beschrieben, wobei beraterische Flexibilität geboten ist, um den Verlauf einzelner Phasen an die Bedarfe der/des Ratsuchenden, ihre/seine aktive Rolle im Prozess und die individuellen Zielvorstellungen anzupassen.

4.2.4. Erstgespräch

Wie bereits angedeutet, kommen viele Menschen aus den ReachOut-Zielgruppen nicht freiwillig in die Beratung und haben meist wenig Erwartungen, was deren Nutzen angeht. Deshalb spielt der erste Kontakt eine so besondere Rolle. Wenn es beim Erstgespräch gelingt, eine Vertrauensbasis herzustellen, ist es wahrscheinlicher, dass die Beratung langfristig Erfolg hat.

Daher ist es wichtig, sich in der ersten Sitzung genügend Zeit zu nehmen, um die Erwartungen, Hoffnungen und Beweggründe der Ratsuchenden auszuloten und ihnen klar zu machen, was Beratung leisten kann – und was nicht. Je besser die/der Berater*in die Klient*innenerwartungen einschätzen kann, desto zielgenauer lässt sich die Beratung anlegen.

Es ist wichtig, den Ratsuchenden glaubhaft zu vermitteln, dass ihre Mitwirkung an der Beratung auf Freiwilligkeit beruht und dass bei Verweigerung keine Sanktionen zu befürchten sind. Das Beratungsangebot dient der Unterstützung und ist keine verpflichtende Dienstleistung. Es ist hilfreich, beim ersten Termin zu vermeiden, dass das Gespräch durch Telefonate oder dritte Personen gestört wird. Auch die Anordnung des Beratungssettings ist wichtig. Die/der Berater*in hinter dem Schreibtisch und die/der Ratsuchende davor – das lässt von vornherein den Eindruck eines hierarchischen Ungleichgewichts entstehen.

4.2.5. Von Komm-Strukturen zu Geh-Strukturen

Die Erfahrung zeigt, dass viele Menschen, die sich in Lebenssituationen befinden, in denen Bildungsberatung hilfreich und zielführend wäre, keine solche Beratung beanspruchen. „Sie wissen entweder nicht, dass es in unserer Einrichtung kostenlose Beratungsangebote gibt, oder sie haben Angst, in die Beratungsstelle zu kommen“, so eine Beraterin. Es gibt viele mögliche Gründe für

Beratungsabstinenz – von der Angst vorm Scheitern über diverse Vorbehalte bis hin dazu, dass man sich von den Beratungsdiensten nicht angesprochen fühlt oder dass man seine eigenen Bedürfnisse nicht sieht oder hintanstellt. Im Rahmen des ReachOut-Projekts wurden in den Interviews viele verschiedene milieuspezifische und individuelle Zugangsbarrieren und Gründe für eine solche Nichtinanspruchnahme genannt. Auch wenn es so etwas wie einen niedrigschwelligen Zugang zur Beratung nicht gibt: Um die Zielgruppe zu erreichen, müssen Brücken zu ihr geschlagen werden.

Dies könnte dadurch geschehen, Beratungsanliegen dort aufzugreifen, wo die Zielgruppen in ihrem Leben verankert sind, etwa in Kirchengemeinden, Kindertagesstätten, Schulen oder Sportvereinen. Im Beratungswesen sind bisher nur am Rande Ansätze für eine aufsuchende, dauerhaft angelegte Beratungsarbeit entstanden. Die meisten Initiativen sind projektförmig und damit zeitlich limitiert.



Fragen

Inwieweit stimmen Sie diesen Aussagen zu?

Wenn Sie über habitussensible Beratung nachdenken, was ist Ihrer Erfahrung nach noch wichtig für den erfolgreichen Aufschluss bestimmter Zielgruppen?

4.2.6. Setting und Form der Beratung berücksichtigen

Berater*innen stehen mitunter vor der Herausforderung, das richtige Setting und die richtige Form für die Beratung zu schaffen, insbesondere bei der Arbeit mit Menschen aus benachteiligten Milieus. Die Wirksamkeit von Beratung ist zum Teil erheblich von ihrem Umfeld, Aufbau und Format abhängig. Unsere Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass das Umfeld und die Form der Beratung das Wohlbefinden und das Engagement von Berufstätigen aus unterprivilegierten Milieus maßgeblich beeinflussen können. Die Beratenden sollten sich bemühen, ein einladendes, sicheres und angenehmes Beratungsumfeld herzustellen. Die Form der Beratung sollte flexibel und adaptiv sein und sich an den Bedürfnissen und Vorlieben der jeweiligen Person orientieren. Bei Bedarf sollte angeboten werden, einige Sitzungen online oder zumindest per Telefon abzuhalten. So können auch Menschen, die nicht mobil sind, an ihren Zielen weiterarbeiten.

Die Herausforderung besteht darin, die individuellen Bedarfe und Präferenzen Einzelner zu erkennen, das Setting und die Form entsprechend anzupassen und auf etwaige Unannehmlichkeiten oder Barrieren zu achten, die während der Beratung auftreten können.



Fragen

Stimmen Sie die Form der Beratung auf die Bedürfnisse der jeweiligen Person ab?

Wie wichtig ist dieser Aspekt für Sie?

Beratungshandelnde haben diesbezüglich mit den folgenden Maßnahmen gute Erfahrungen gemacht:

Einen einladenden Raum schaffen: Sorgen Sie dafür, dass die Beratungsumgebung warm, einladend und angenehm wirkt. Vor allem Berufstätige aus benachteiligten Milieus sollten sich in diesem Umfeld sicher und respektiert fühlen.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit: Seien Sie offen dafür, den Beratungsansatz auf veränderliche Bedürfnisse und Vorlieben der einzelnen Personen abzustimmen. Vermeiden Sie starre Strukturen, die den Fortschritt behindern könnten.

Individualisierte Herangehensweise: Erkennen Sie an, dass jeder Mensch einzigartig ist. Passen Sie die Form der Beratung an die spezifischen Umstände und Ziele der jeweiligen Person an.

4.3. Modul 2: Herausforderungen habitussensibler Beratung im Beratungsprozess

Die zielgruppengerechte Beratung ist sehr anspruchsvoll und erfordert viel Geduld, Empathie, Selbsterkenntnis, eine wertschätzende Haltung und eine starke Vertrauensbasis. Sie verlangt den Beratenden zudem viel Initiative und Arbeit ab. Was bedeutet das in der Praxis?

4.3.1. Einfache, verständliche Sprache und bei Bedarf bildliche Darstellungen

Bereits in den 1950er-Jahren analysierte der Sprachwissenschaftler Basil Bernstein die Unterschiede im Sprachgebrauch verschiedener sozialer Schichten. Er veranschaulichte, dass der „restrikingierte“ Sprachcode der Unterschicht wenig gemein hat mit dem „elaborierten“ Sprachcode der Mittelschicht. Sich dessen bewusst zu sein, gehört zu den beraterischen Kernkompetenzen.

Um dies in der Praxis zu berücksichtigen, empfiehlt sich tendenziell eine einfache und verständliche, an die Zielgruppe angepasste Sprache, die eine Kommunikation auf Augenhöhe zulässt, was auch zum Abbau von Zugangsbarrieren beiträgt. Eine einfache, verständliche Sprache kann sich zudem positiv auf die Dynamik des Gesprächs auswirken. Darüber hinaus ist die nonverbale Kommunikation in Form von Mimik und Gestik innerhalb der Zielgruppe besonders wirksam, um „breiter zu kommunizieren“. Gerade wenn die Ratsuchenden die Landessprache nicht beherrschen, kann nonverbale Kommunikation der Vertrauensbildung zugutekommen.

Visualisierungen und bildliche Darstellungen sind ebenfalls hilfreich, etwa die Aufzeichnung von Lebensgeschichten mit ihren Übergängen, um den Ratsuchenden auf ermutigende Weise zu veranschaulichen, was sie in ihrem Leben schon alles gemeistert haben.

4.3.2. Die Wirkung der äußeren Erscheinung

Die Beratenden sind sich nicht ganz einig, wie wichtig die Wahl der Kleidung ist. Einige halten es für angebracht, nicht nur die Sprache, sondern auch den Kleidungsstil an die Zielgruppe anzupassen – also sich zum Beispiel eher leger zu kleiden, während etwa ein Anzug etwas Abschreckendes habe. Andere führen ins Treffen, dass die Frage der Kleidung nicht überbewertet werden sollte. Beratungsklient*innen aus unterprivilegierten Verhältnissen seien sich durchaus bewusst, dass sich Berater*innen „besser“ kleiden können als „man selbst“.



Fragen

Was sind Ihre Erfahrungen bezüglich der äußeren Erscheinung im Beratungskontext mit Menschen aus benachteiligten Milieus?

4.3.3. Umgang mit unterschiedlichen Haltungen zu Bildung

Die Beratenden betonen, dass es viel Überzeugungsarbeit kostet, der Zielgruppe zu vermitteln, dass Bildung die Grundlage für ihr weiteres Leben sein kann. In der Regel verbinden die Betroffenen eher negative Erfahrungen mit Bildung und Arbeit. Gerade bei der Bildung braucht es Gespür und eine Toleranz dafür, dass sich aus der zwischen Beratenden und Ratsuchenden bestehenden Diskrepanz im Bildungshintergrund auch divergierende Einstellungen, Erwartungen und Hoffnungen in Bezug auf Bildung ergeben. „Ich muss mir immer wieder vor Augen führen, dass es nicht um meine Bildung geht, sondern um die der Ratsuchenden. Es geht um ihre individuellen Möglichkeiten und Ziele. Nur weil ich glaube, dass eine bestimmte Weiterbildung jetzt sinnvoll sein könnte, muss mein Klient das nicht auch so sehen. Habitussensibilität bedeutet hier, die Vorstellungen und Wünsche der Ratsuchenden erkennen und richtig interpretieren zu können.“

4.3.4. Vertrauen ermöglichen

Im Umgang mit Zielgruppen, die einen anderen Habitus als die/der Beratungshandelnde mitbringen, ist es wichtig, keine Berührungspunkte zu haben und offen und unvoreingenommen an die Beratungssituation heranzugehen.

Mehrere Beratende hielten es für wichtig, ihre Arbeit klar von der des Arbeitsmarktservice abzugrenzen, insbesondere bei Klient*innen, die von dort zur Beratung geschickt werden. Diese extern angewandte Verpflichtung zur Beratungsteilnahme verschärft ein bereits vorhandenes Vertrauensdefizit der Ratsuchenden gegenüber den Beratenden.

Andererseits müssen Beratende auch ständig im Auge behalten, dass beim gemeinsamen Arbeiten auf einer sehr persönlichen Ebene ein gewisses Risiko der „emotionalen Ansteckung“ besteht. Es gilt, eine Balance zwischen Nähe und Distanz einzuhalten, um eine professionelle Zusammenarbeit zu gewährleisten.

4.3.5. Biografische Orientierung

Insgesamt wird es als hilfreich angesehen, die gesamte Biografie in die Beratung einzubeziehen, da ein Rückblick auf den bisherigen Lebensweg die Selbstwirksamkeit erhöhen kann. Neben der Hervorhebung positiver Aspekte ist es aber auch wichtig, eine realistische Einschätzung der im Laufe des Lebens erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie der daraus resultierenden Potenziale zu geben. Dies stößt mitunter auf Widerstand, wenn Ratsuchende erkennen, dass die Ziele, die sie sich vorgenommen haben – etwa eine Aus- oder Weiterbildung –, an bestimmte Zugangsvoraussetzungen geknüpft sind, die sie nicht erfüllen, oder dass bestimmte Qualifizierungen oder Weiterbildungsmaßnahmen einen beträchtlichen Zeitaufwand erfordern.

4.3.6. Überschaubare Zwischenziele setzen

Bei der gemeinsamen Festlegung von Zielen spielen überschaubare Zwischenziele eine wichtige Rolle, um zu verhindern, dass die Zielgruppe sich überfordert fühlt oder zum Abbrechen tendiert. Angesichts dessen, dass diese Zielgruppe eine andere Erwartungshaltung mitbringt als Ratsuchende aus privilegierten Milieus, braucht es auch die nötige Geduld, den Beratungsprozess langsam und in kleinen Schritten anzulegen. Das gilt vor allem dort, wo von Klient*innen Eigeninitiative und aktives Handeln gefordert sind. Auf diese Weise kann eine Überforderung vermieden werden.

Die Hauptziele des Beratungsprozesses sind Selbstverantwortung und Aktivierung, um das Selbstbewusstsein der Ratsuchenden im Hinblick auf ihre individuellen Lebensziele zu stärken. Eine Beraterin fasst es so zusammen: „Es geht darum, die Klient*innen zu befähigen, aktiv zu werden“. Der

Ansatz besteht darin, die Zielgruppe aus der Passivität zur Aktivität heranzuführen und Vertrauen aufzubauen. Dies ist unabdingbar, da die Zielgruppenangehörigen damit zu kämpfen haben, für sich selbst Verantwortung zu übernehmen. Um all dies zu erreichen, müssen die Beratenden zur Selbstreflexion imstande sein und Handlungen von Klient*innen tolerieren können, die teilweise unangebracht und nicht erstrebenswert erscheinen.

4.3.7. Umgang mit Vorurteilen

Manchmal haben Beratende unbewusst vorgefasste Meinungen oder Urteile über Menschen, was die Beratung beeinträchtigen kann. Bei der Arbeit mit Menschen aus unterprivilegierten Milieus sind solche Vorurteile eine potenzielle Herausforderung. Interviews und Untersuchungen zeigen, dass Vorurteile im Beratungskontext für Vertrauen und Verständnis in Beratungsbeziehungen schädlich sind.

Vorurteile sind teilweise nur schwer zu erkennen. Das Bewusstsein dafür, dass Menschen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts nicht diskriminiert werden dürfen, setzt sich mittlerweile durch. Schicht und Habitus bleiben indes bis heute weitgehend außen vor. Aus diesem Grund ist es wichtig, sich über die eigene Herkunft und die der Ratsuchenden Gedanken zu machen. Die kontinuierliche Reflexion und Diskussion mit Kolleg*innen ermöglicht es, Vorurteile zu erkennen, die vielleicht im Unterbewusstsein existieren.

Die Herausforderung besteht darin, unbewusst vorhandene Vorurteile selbst zu erkennen. Selbstwahrnehmung und Veränderungsbereitschaft sind wichtige Voraussetzungen.



Fragen

Haben Sie ein Bewusstsein dafür, ob Sie zu Personen aufgrund ihres Hintergrunds Annahmen machen?

Haben Sie über solche Annahmen nachgedacht und sich gefragt, worauf sie beruhen?

4.3.8. Umgang mit den Emotionen der Ratsuchenden

Wenn Klient*innen in schwierigen persönlichen Verhältnissen (z. B. niedriges persönliches Einkommen, Probleme mit dem Arbeitgeber, unsicheres Beschäftigungsverhältnis, Behinderung, psychische Probleme) in den Beratungsprozess eintreten, bringen sie häufig eine Fülle von (negativen) Emotionen zum Ausdruck – Ängste und Sorgen, Traurigkeit, Frustration, Verzweiflung u. dgl. Daher ist es aus Sicht der Beratenden ggf. wichtig, einen professionellen Abstand gegenüber solchen starken Emotionen aufbauen zu können und den Beratungsprozess professionell so zu leiten, dass Ratsuchende in die Lage versetzt werden, einen realistischen Einblick in ihre Situation zu bekommen und lösungswirksame Ziele und Aktivitäten auszuloten.

Die Beratungshandlung muss emphatisch (einführend hinsichtlich der Lage der/des Ratsuchenden) und verständnisvoll (Verstehen der Lage der/des Ratsuchenden sowie seiner/ihrer Wahrnehmung von der eigenen Situation), aber auch professionell angelegt sein: So gilt es, den Beratungsprozess schrittweise zu lenken, aktiv zuzuhören, klare Fragen zu stellen, zum Nachdenken anzuregen, Erkenntnisse zusammenzufassen usw.

Wenn Beratungshandelnde häufig mit Klient*innen in schwierigen Situationen zu tun haben, steigt das Risiko der „emotionalen Überforderung“. Es wird daher empfohlen, Supervision in Anspruch nehmen: Sie kann dazu beitragen, Beratende zu „entlasten“, und Burnout abwenden.

4.4. Modul 3: Abschluss und Nachbereitung in der habitussensiblen Beratung

4.4.1. Arbeiten mit dem Phasenmodell mobiler Bildungsberatung

In diesem Modul gehen wir zum einen auf den Abschluss einer Beratungssitzung und zum anderen auf die Beendigung des gesamten Beratungsprozesses ein. Für beides liefert das Phasenmodell mobiler Bildungsberatung wichtige Anhaltspunkte. Die drittletzte Phase ist die Integrationsphase, in der die Beratungsergebnisse eingeordnet werden und eine Ergebnissicherung stattfindet. An dieser Stelle werden auch gemeinsame Ziele festgelegt, Vereinbarungen getroffen und Unterstützungsangebote gemacht. Die anschließende Abschluss- bzw. Neuorientierungsphase umfasst gegenseitiges Feedback, Erfolgskontrolle und den Einsatz von Evaluationsinstrumenten. Das Phasenmodell schließt mit einem Ausblick und der Verabschiedung ab (Kühnapfel 2016, S. 760).

Das Phasenmodell eignet sich sowohl für den Abschluss einer Beratungssitzung als auch für das Ende des gesamten Beratungsprozesses.

4.4.2. Abschluss und Nachbereitung in der habitussensiblen Beratung

Die Integrationsphase ist insofern von besonderer Bedeutung, als durch die Zielsetzung und die Vereinbarungen einerseits ein höheres Maß an Verbindlichkeit in der Beratung erreicht werden kann und sich andererseits in den Folgesitzungen die Zielerreichung und die Einhaltung der Vereinbarungen überprüfen bzw. nachbessern lassen. In der Beratung „*[wird] die Entscheidung über die Annahme des Rates zwar stets beim Ratsuchenden belassen (...) – was die Abbruchfreiheit generell auch erhöht –, aber die formale Verbindlichkeit [wird] durch das exklusive Setting ebenfalls verstärkt*“. (Dewe, Winterling 2016, S. 62). Zielvereinbarungen und Feedback gehören zu dieser Exklusivität in der Beratung.



Fragen

Was zählt Ihrer Meinung nach im Falle von Klient*innen aus einem gefährdeten und/oder unterprivilegierten Umfeld am Ende einer Beratungssitzung bzw. am Ende des Beratungsprozesses?

4.4.3. Bedeutung der Evaluierung von Beratungsprozessen

Am Ende eines Beratungsprozesses haben die Beratungshandelnden ein nachvollziehbares Interesse und oft auch die Anweisung, ein Urteil über die Wirksamkeit der Beratungsleistungen einzuholen. Erwiesene positive Wirkungen sollen die Professionalität der/des Beraterin/Beraters verdeutlichen und ihren/seinen Nutzen für Klient*innen bzw. Geldgeber*innen belegen. Schließlich sorgen sie für ein gewisses Maß an beruflicher Zufriedenheit oder sogar Berufsstolz.

Nach Abschluss eines Beratungsprozesses ist es jedoch kaum möglich, einen unmittelbaren Bezug zum Beratungseffekt herzustellen. „Beratung hat nämlich mit der paradoxen Situation zu tun, dass alles getan werden muss, damit die Individuen für sich gute Entscheidungen treffen können. Diese Entscheidungen treffen sie dann allerdings selbstständig und allein, was auch heißt, dass sie im Kontext von Wirkungserhebungen nicht unbedingt auf die Beratung selbst verweisen.“ (Gieseke, Stimm, 2016, S. 504)

Wirksamkeit und Effizienz erweisen sich als sinnvolle Maßstäbe für die Ergebnisbewertung einer Sitzung. Umso schwerwiegender erscheint da der von Gieseke vorgebrachte Einwand: *„Alles soll verwertet werden im Sinne der angestrebten Effizienz. Letzteres gilt ebenso für alle sozialen Dienstleistungen und alle Bildungsdienstleistungen. Es ist die rasche Anpassung, ohne zu überlegen oder abzuwägen. Lernen ist nur begrenzt vorgesehen. Es geht darum im neuen modernen Sinne zu folgen, letztlich modern zu gehorchen.“* (Gieseke 2016, S. 40). Eine erfolgreiche bedeute, Ratsuchenden eine *„emanzipative Offenheit“* zu ermöglichen (ebd.). Andernfalls *„tendiert [sie] zur Instrumentalisierung des Menschen. Gerade ein professionelles Beratungshandeln kann sich damit nicht gemein machen.“* (ebd.)

4.4.4. Beratungshandelnde: Selbstreflexion und Besprechung mit dem Team

Erfahrene Beratungsfachkräfte weisen darauf hin, dass es zwei Ansätze gibt, um aus seiner eigenen Praxis Lehren zu ziehen.

1) Selbstreflexion der eigenen Arbeit, z. B.: Analyse des Beratungsverlaufs. Habe ich die empfohlenen Schritte des Beratungsprozesses befolgt? Habe ich den Habitus des Klienten vollständig ausgelotet und unsere habitusbezogenen Diskrepanzen berücksichtigt, um eine unvoreingenommene, professionelle Beratung nicht zu gefährden?

2) Gespräche mit Kolleg*innen, einschließlich solcher in anderen Einrichtungen mit ähnlichen Ansätzen und Zielgruppen (für eine zuverlässige Vergleichbarkeit). Der/die Berater*in kann die eigene Arbeit im Dialog mit Berufskolleg*innen, die ähnliche Ansätze verfolgen und mit denselben Zielgruppen arbeiten, reflektieren. Um Erfahrungen und Meinungen über den Ablauf und die Ergebnisse des habitussensiblen Beratungsprozesses auszutauschen, kann die/der Beratende einen konkreten eigenen Fall vorstellen, zu dem er/sie eine Kolleg*innenmeinung einholen möchte. Die Teamdiskussion kann entlang von Fragen verlaufen, die vom/von der betreffenden Beratenden vorbereitet werden und die bei ihren/seinen Überlegungen zu den zur Debatte gestellten Teilen des Beratungsprozesses anknüpfen sollten. Z. B.: Glaubt ihr, dass ich die habitusbezogenen Differenzen zwischen mir und der Klientin angemessen beachtet und anerkannt habe? Wie würdet ihr darauf reagieren, wenn der Ratsuchende auf ein Schulungsangebot so unmotiviert reagiert, obwohl es seinem Bedarf genau entsprechen würde?

Es wird empfohlen, dass Beratende im Anschluss an die beschriebenen Vorgehensweisen eine Kurznotiz zu den Ergebnissen verfassen (die ggf. dem Portfolio⁵ oder dem Ordner mit den Fallnotizen des Jahres hinzugefügt werden kann). Was könnte er/sie in Zukunft verbessern oder anders machen, vielleicht in der Literatur nachlesen (oder sich Podcasts oder Webinare zu einem bestimmten Thema anhören), eine Fortbildung besuchen (Präsenz oder online) u. Ä., um bei der Planung und Durchführung habitussensibler Beratung erfolgreich und effektiv zu sein?

⁵ Ein Portfolio ist eine Arte „Sammelmappe“ der eigenen Leistungen (Bildung und Lernen – formal, nichtformal, informell, Karriere, Lebenserfahrung usw.), ggf. auch eine Mappe, in der Pläne zur Verbesserung der Professionalität der eigenen Arbeit, zur Karriereentwicklung, zu Weiterbildung usw. abgelegt werden (Gladek et al., 2022).

4.5. Modul 4: Kritische Überlegungen

4.5.1. Sensibilität in der Beratung: komplexer als gedacht

Knüpfen wir noch kurz bei Kapitel 2 und 3 an: Bei der Betrachtung der Personas und der Beratungsfälle fällt auf, dass der Begriff der Habitussensibilität in der Literatur offenbar uneinheitlich definiert ist. Es besteht ein breiter Konsens darüber, was unter Habitus zu verstehen ist. Dies verdankt sich wohl auch der klaren Begriffsabgrenzung (siehe das Eingangskapitel). Im Gegensatz dazu gibt es keine Beschreibung dessen, worauf sich Sensibilität bezieht. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist Sensibilität ebenso wie Empathie durchweg positiv besetzt und scheinbar selbsterklärend. Dass der Begriff komplexer und mehrdeutig ist, lässt sich an einigen der dokumentierten Personas und Beratungsfälle erahnen, etwa bei der Frage, inwieweit es bei Habitussensibilität auch darauf ankommt, dass die Bekleidung den Klient*innenerwartungen entspricht. Es lohnt sich daher ein genauerer Blick darauf, was unter „Sensibilität“ verstanden wird.

Die deutsche Philosophin Svenja Flaßpöhler hat in ihrer 2021 erschienenen Publikation „Sensibel. Über moderne Empfindlichkeit und die Grenzen des Zumutbaren“ einige auch im ReachOut-Kontext relevante Aspekte angesprochen. Sie veranschaulicht nämlich, dass eine ausschließlich positive Konnotation des Begriffs seiner Komplexität nicht gerecht wird.

„Sensibel“, das meint: empfindlich, fühlbar, empfänglich. Positiv wird der Begriff meist im Sinn eines ausgeprägten Einfühlungsvermögens verwendet; negativ bezeichnet er die Überempfindlichkeit eines Subjekts, das dem Leben nicht gewachsen ist. (S. 16). Die Autorin zeichnet nach, wie diese Spannung die Philosophiegeschichte seit dem Mittelalter geprägt hat. Sensibilität ist für sie ein *„zweischneidiges Phänomen“, „nach außen und nach innen gerichtet. Bindend und trennend. Befreiend und unterdrückend. Auf den Punkt gebracht: Die Sensibilität trägt eine gewaltsame Seite in sich, was sich bereits in ihrer historischen Genese zeigt. Das Herausbilden von Sensibilität setzt nämlich Zwang voraus.“ (S. 18).*

Sie verweist auf das Werk von Norbert Elias, „Über den Prozeß der Zivilisation“ (1939), in dem er die Transformation menschlichen Verhaltens nachzeichnet, das sich durch fortschreitende Disziplinierung *„zunehmend verfeinert und den Menschen für eigene wie fremde Grenzüberschreitungen sichtbar sensibler werden lässt“.* (ebd.) Zivilisatorischer Fortschritt sei auf Individuen angewiesen, *„die eigene wie fremde Belange sensibel wahrzunehmen vermögen. Doch erleben wir gerade, wie just diese konstruktive Kraft der Sensibilität in Destruktivität umzuschlagen droht: Anstatt zu verbinden, trennt uns die Empfindlichkeit Sie zersplittert Gesellschaften in Gruppen, wird gar zur Waffe, und zwar auf beiden Seiten der Frontlinie.“ (S. 23).*

Wir haben bereits an anderer Stelle (Kapitel 1) auf Sennett verwiesen, der darlegt, wie sich westliche Gesellschaften von „außen-geleiteten“ zu „innen-geleiteten“ entwickeln. Daraus folgt: *„Nicht mehr allgemeingültige Formen des öffentlichen Umgangs, sondern Gefühle werden zunehmend handlungsleitend.“ (Sennet 2004, S. 24⁶).* Individuell unterschiedliche Formen der Sensibilität dominieren gegenüber verbindlichen gesellschaftlichen Normen und Richtlinien. Diese Tendenz führt zu einer hypersensiblen Gesellschaft. *„Hypersensibilität bedeutet, dass man immer mehr leidet, obwohl man weniger Grund dazu hat.“ (Marquard 2021, S. 28)*

Floßpöhler erörtert einen weiteren Punkt, der für die habitussensible Beratung mit Klient*innen aus benachteiligten Milieu besondere Relevanz besitzt. *„Zurücknahme statt Konfrontation, Sensibilität statt Härte, Verstehen statt Abgrenzung: Was wäre gegen solch eine empathische Anteilnahme*

⁶ Zitiert nach der Übersetzung von Reinhard Kaiser

einzuwenden? Bei genauerem Hinsehen jedoch zeigt sich die Gefahr eines regelrechten Perspektivverlustes. Der hier geforderte aufmerksame und einfühlsame Beobachter besitzt überhaupt keine eigene Sicht auf die Dinge mehr, weil er aufgeht in derjenigen des anderen. (ebd., S. 160). Deshalb halten wir es für wichtig, im Zusammenhang mit ReachOut daran zu erinnern, dass „Sensibilität nicht gleichbedeutend mit Progressivität“ ist. „Vielmehr kann die Sensibilität in Regressivität zurückschlagen, wenn sie verabsolutiert und glorifiziert wird.“ (ebd., S. 209).

4.5.2. Der Faktor Zeit in der habitussensiblen Beratung

Auch in vielen Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen haben in den letzten Jahren auf allen Ebenen Konzepte der Personal- und Organisationsentwicklung Einzug gehalten, angereichert mit betriebswirtschaftlichen Aspekten und teilweise mit gewaltigen Auswirkungen auf Beratungsdienstleistungen. In vielen Unternehmen hat sich die Vorstellung durchgesetzt, dass auch ursprünglich pädagogische Arbeit nach betriebswirtschaftlichen Maßstäben gemessen werden kann und dass mit dem pädagogischen Personal Zielvereinbarungen abgeschlossen werden können. Voraussetzung dafür ist eine differenzierte Registrierung aller Tätigkeiten und Anforderungen, die jeweils als „Produkt“ definiert sind. Damit sind scheinbar die Voraussetzungen für eine Standardisierung und somit eine Vergleichbarkeit geschaffen. Konkret festgelegt werden z. B. maximale Zeitkontingente für einzelne Beratungssitzungen, aber auch die Beratungsfrequenz. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass auch die Bedarfe und Anforderungen der Ratsuchenden vergleichbar und damit standardisierbar wären. Diese Annahme ist jedoch aus Sicht der Beratung potenziell kontraproduktiv, ein Umstand, dessen sich Beratende bewusst sein müssen.

4.5.3. Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Langzeitwirkung

Vielen Beratenden fällt es schwer, bei der Arbeit mit benachteiligten Menschen das richtige Gleichgewicht zwischen Struktur und Flexibilität zu finden. Schnelle Lösungen und Sofortmaßnahmen haben oft Vorrang, was das Erzielen einer nachhaltigen Wirkung in der Beratungsarbeit mit dieser Zielgruppe erschwert.

Untersuchungen und Interviews zeigen, dass flexible Beratungsansätze den veränderlichen Herausforderungen benachteiligter Personen besser gerecht werden können. Starre Ansätze erzeugen mitunter Frust und Motivationsverlust. Schnelle Lösungen bieten zwar kurzfristig Abhilfe, gehen aber nicht auf die eigentlichen Ursachen ein.

Beratungshandelnde sollten im Beratungsansatz eine Balance zwischen Struktur und Flexibilität anstreben. Das bedeutet, einen Plan aufzustellen, aber auch bereit zu sein, ihn bei Bedarf an die besonderen Umstände der jeweiligen Klient*innen anzupassen. Die Beratenden sollten langfristigen Lösungen den Vorrang geben und die Ratsuchenden befähigen, dauerhafte Fähigkeiten und Strategien zur Bewältigung langfristiger Herausforderungen zu entwickeln.

4.5.4. Stereotype und die Bedeutung von Intersektionalität

Ein Problemfeld im Zusammenhang mit der Beratung von Berufstätigen aus unterprivilegierten Milieus ergibt sich aus Vorurteilen, Rigidität, mangelnder kultureller Kompetenz, Kurzfristdenken und Nichtbeachtung von Intersektionalität.

Stereotype können das Vertrauen und die Beziehung zwischen Berater*in und Klient*in untergraben. Wenn Ratsuchende wahrnehmen, dass ihr*e Berater*in verallgemeinerte Vorstellungen von ihrem Hintergrund hat, fühlen sie sich leicht missverstanden, verurteilt oder gar objektifiziert. Es tritt ein Vertrauensbruch ein, der offene Kommunikation und den Aufbau eines starken therapeutischen

Bündnisses u. U. behindert. Die Schwierigkeit dabei ist, dass Stereotype oft nicht als solche erkennbar sind und nur mit viel Aufwand reflektiert werden können.

Kulturelle Missverständnisse können den Beratungsprozess für unterprivilegierte Klient*innen erheblich erschweren. Wenn Beratende und Ratsuchende aus unterschiedlichen Kulturkreisen kommen, besteht die Gefahr von Falschinterpretationen und Verständigungsschwierigkeiten. Daraus resultieren mitunter Verwirrung, Frustration und Vertrauensverlust.

Eine weitere große Herausforderung in der Beratung von Berufstätigen aus unterprivilegierten Milieus stellt sich, wenn der Aspekt der Intersektionalität nicht ausreichend beachtet wird. Intersektionalität erkennt an, dass in vielen Fällen mehrere, miteinander verwobene Aspekte die Identität von Menschen ausmachen – u. a. Geschlecht, Rasse, Schichtzugehörigkeit und sexuelle Orientierung. Diese Überschneidungen in der Identität können komplexe und einzigartige Herausforderungen mit sich bringen, die oft übersehen werden, wenn sich Beratende nur auf einen Aspekt konzentrieren.

4.5.5. Ungewollte Bevormundung im Beratungsprozess

In Beratungssituationen, in denen Klient*innen eine starke Unsicherheit und/oder auffällige Bildungsschwächen und/oder besonders schwierige soziale Verhältnisse aufweisen (z. B. Geringverdienende in prekären Beschäftigungsverhältnissen / bei drohendem Arbeitsplatzverlust) und von der / vom Berater*in eine Lösung erwarten, kann es dazu kommen, dass sich diese*r in eine bevormundende Rolle begibt und darin „feststeckt“. Nach dem Motto: „Ich bin allwissend und sage dir jetzt, was zu tun ist.“ Beratende müssen ein Gespür für diese „Bevormundungsfalle“ entwickeln und die Fachempfehlungen zur Durchführung eines offenen Beratungsprozesses Schritt für Schritt befolgen. Das heißt: vom Aufbau eines guten Verhältnisses zum/zur Ratsuchenden über die Schaffung von gegenseitigem Vertrauen und einer sicheren Umgebung bis hin zum Ausloten der Bedürfnisse, Merkmale, Umstände oder des Habitus als Ganzes und zur Heranführung der Klient*innen an die Abgrenzung der persönlichen Problemlage und die Festlegung möglicher konkreter Abhilfemaßnahmen. Ein Coaching-Ansatz und der Rückgriff auf (Beratungs-)Instrumente zur Unterstützung der/des Beratenden und der/des Ratsuchenden werden empfohlen.

4.5.6. Wer ist die/der eigentliche Klient*in? Ein Beratungsdilemma

Im Kontext des ReachOut-Projekts ist es auch erheblich, eine Problematik zu ergründen, die mit der Frage zusammenhängt, wer die Beratungshandlung in Auftrag gegeben hat.

Die beratende Intervention muss den wechselnden „Kund*innen“ entsprechen. Es gilt jeweils, in ein und demselben Beratungsprozess die Ziele, Gedanken und Gefühle beider Seiten zu verfolgen. Wesentlich ist, wie sehr sowohl Ratsuchende*r als auch Beratende*r die Gedanken des Gegenübers, aber auch die eigene Absicht, das „Selbstgespräch“, die Selbstzuwendung und innere Erfahrungen wahrnimmt (Melton, Nofzinger-Collins, Wynne und Susman, 2005). Der Beratungsprozess am Arbeitsplatz ist jedoch insofern anspruchsvoller, als wir es mit drei Subjekten zu tun haben – der/dem Berater*in, der/dem Ratsuchenden (=Arbeitnehmer*in) und dem Arbeitgeber (=Auftraggeber der Beratung).

Wenn die arbeitgeberunterstützende Beratung an einem vom Arbeitgeber organisierten und finanzierten Ort stattfindet, muss die erbrachte Beratungstätigkeit dem vorab vereinbarten Mandat restlos entsprechen und wird vom Arbeitgeber kontinuierlich überwacht und kontrolliert.

Möglicherweise stellt sich im Laufe des Beratungsprozesses und der Interaktion mit dem/der Klienten/Klientin (Arbeitnehmer*in) jedoch heraus, dass im konkreten Fall eine andere bzw. eine anders konzipierte Methode oder ein anderer Beratungsschwerpunkt hilfreicher wäre. Insbesondere in der

Einzelberatung kann es vorkommen, dass bei der/dem Beschäftigten eine ernste Beeinträchtigung festgestellt wird, durch die sie/er außerstande ist, die beruflichen Aufgaben effektiv zu bewältigen. Dabei kann es sich etwa um Komplikationen in der Beziehung und Partnerschaft, um familiäre Probleme (Scheidung oder Scheidungstrauma), um finanzielle Probleme, um gesundheitliche Komplikationen u. dgl. handeln. In solchen Fällen gilt es, die elementare Situation zu lösen, um die Person zu beruhigen und sie in ihrer beruflichen Laufbahn voranzubringen.

Es können auch Situationen auftreten, insbesondere bei Gruppenberatungen, in denen die/der Beratende zu dem Schluss kommt, dass das vereinbarte Beratungsziel und der Beratungsansatz für die Gruppe ungeeignet sind und neu justiert werden müssen (z. B. aufgrund persönlicher Situationen oder bei Neuerungen im Fertigungsprogramm). Für solche Fälle empfiehlt sich ein ausführliches Gespräch mit der Arbeitgeberseite und die Einigung auf entsprechenden Spielraum im Beratungsvertrag. Vorteilhaft ist auch eine Bestandsaufnahme der Arbeitgebersituation vor Beginn der Beratung und eine entsprechende Abstimmung der Beratungsmandats und des Arbeitsschwerpunkts an die dabei gemachten Feststellungen.

4.5.7. Kompetenzanforderungen für Beratungshandelnde

Wie alle Menschen in unserer Gesellschaft sind auch Beratungshandelnde mit der Realität einer sich verändernden Welt konfrontiert, allen voran mit Blick auf die Arbeitswelt und die heute und in Zukunft vorausgesetzten Fähigkeiten und Kompetenzen. Vor diesem Hintergrund herrscht ein rapide wachsender und als akut wahrgenommener Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung an sich. Der grundlegende Ausgangspunkt ist die Qualität der Beratungsausbildung und die Festlegung von Beratungskompetenzen und -standards für eine effektive Beratungshandlung. Je besser die Aus- und Weiterbildung für Beratende, desto eher werden Weiterentwicklungen und Innovationen im Beratungswesen ermöglicht und gestärkt. Der Kontext der Berufsberatung wird immer komplexer, mit einer Reihe von Herausforderungen in verschiedenen Bereichen, die nicht nur eng mit dem (sich verändernden) Arbeitsmarkt zusammenhängen, sondern auch mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen, den Hilfsleistungen für bestimmte finanzielle Situationen und/oder der lebens- und gesundheitsbezogenen Unterstützung und Beratung. Beratung wird zu einem immer komplexeren Unterfangen. Daher sind die Kompetenzerfordernisse für die Beratungsarbeit immer breiter gefächert und betreffen immer vielfältigere Facetten des Lebens.

Bis zu welchem Grad ist das Wissen der Beratenden ausreichend und von Nutzen für die/den jeweilige*n Ratsuchende*n? Dieser Frage nachzugehen, ist sehr sinnvoll und wichtig. In Kapitel 1 finden sich einige allgemeine Einteilungen von Kompetenzen. In Kapitel 4 finden sich dafür konkretere Vorschläge, auf welche Kompetenzen es in der habitussensiblen Beratung für Berufstätige aus unterprivilegierten Milieus ankommt.

Die folgenden Anforderungsmerkmale wurden von den Beratungshandelnden, die an den Interviews im Rahmen des Projekts „ReachOut“ teilnahmen, hervorgehoben.

- Wissen über: Zielgruppen, Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Veränderungen in der Gesellschaft, Bedeutung habitussensibler Beratung
- Fähigkeiten/Fertigkeiten: Aktives Zuhören und flexibler Einsatz guter Kommunikationstechniken; Outreach-Techniken im Hinblick auf Zielgruppen aus unterprivilegierten Milieus
- Einstellungsmerkmale: „lebenslanges Lernen ist ein wertvolles Gut“; Offenheit gegenüber kulturellen, bildungsbezogenen und anderen soziodemografischen Unterschieden; Kultur der Nichtdiskriminierung; zeitliche und strukturelle Flexibilität im Beratungsprozess



Abschließende Empfehlung: Offen und aktiv auf alle jene zugehen, die noch nicht angesprochen werden konnten.

5. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bourdieu, P. (1987). Sozialer Sinn. Surkamp.
- Bourdieu, P. (2010). Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Routledge.
- Bönisch, L. (2011). Stichwort Habitus. In Horn et al. (Eds.), Klinkhard Lexikon Erziehungswissenschaft, Bd. 2. Bad Heilbrunn
- Bremer, H. (2007). Soziale Milieus, Habitus und Lernen: Zur sozialen Selektivität des Bildungswesens am Beispiel der Weiterbildung. Juventa.
- Bremer, H. (2017a). Soziale Milieus, Bildungswege und Beratung. In Bildungsberatung im Fokus 1/2017, 2-4. https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus-01_2017.pdf.
- Bremer, H. (2017b). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2/2017, 115-125.
- Cambridge Dictionary. (2022). Competence. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competence>
- Cedefop (2009). Professionalizing Career Guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe.
- Cedefop (2021). A Fresh Look at Guidance Practitioner Professionalism. Briefing note.
- Council of the European Union. (2021). Resolution on a New European Agenda for Adult Learning 2021– 2023.
- Dewe, B., & Winterling, J. (2016), Beratung zwischen Bildung, Therapie und Hilfe – Abgrenzung und Übergänge. In Gieseke, W., Nittel, D. (Eds.), Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne, 60-69. Weinheim und Basel.
- EKS (2021) Cesta za horizont kariérového poradenství – kritická reflexe v praxi. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/a34f48dc-6b7d-4487-b652-9167f2494e03/eks_CZ_Cesta_za_horizont.pdf
- European Commission. (2005). Towards a European qualifications framework for lifelong learning. Commission staff working document. SEC (2005)957.
- European Commission. (2016). The Council Recommendation on Upskilling Pathways. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016H1224(01))
- European Council (2004) Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. https://www.cedefop.europa.eu/files/954-att1-1-Council_Resolution_on_Guidance_280504-EN.pdf
- European Council (2008) Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. (2008). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AC%3A2008%3A319%3A0004%3A0007%3AEN%3APDF>
- Eurydice report. (2015). Adult education and Training in Europe. Widening Access to Learning Opportunities. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.

- Eurydice report. (2021). Adult education and Training in Europe. Building inclusive pathways to skills and qualifications. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Flaßpöhler, S. (2021). Sensibel. Über moderne Empfindlichkeiten und die Grenzen des Zumutbaren, Stuttgart.
- Gieseke, W. (2016). Beratung in der Lebensspanne: Zwischen Steuerung, neuen Optionen und Erweiterung von Autonomiespielräumen – Wechselwirkungen. In Gieseke, W., Nittel, D. (Eds.), Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne, 31-41. Weinheim und Basel.
- Gieseke, W., & Käßlinger, B. (2023). Hans Tietgens und die Erwachsenenbildung. Gespräche über frühe wegweisende Texte, Bielefeld
- Gieseke, W., & Stimm, M. (2016). Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess, Wiesbaden
- Gieseke, W. & Opelt, K. (2004). Weiterbildungsberatung II. Studienbrief EB 2001. Zweite überarbeitete Auflage, Kaiserslautern
- Gladek, N. A., Anclin, M., Arkar, T., Knific, P., Plahuta B., Sikošek Penko, M., Vilič Klenovšek. T. (2022). Vodila za pripravo portfolija. Interno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Hooley T, Sultana R., & Thomsen R. (2018) Career Guidance for Social Justice. New York: Routledge.
- Kühnapfel, S. (2016). Mobile Bildungsberatung in Berlin – vom Modellprojekt zum festen Bildungsformat. In: Gieseke, W., Nittel, D., Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne, Weinheim und Basel 753-763
- Lepzien, J., & Lewerenz, M. (2017). Persona-Methode. Eine Methode zu Illustrierung von Bildungsbedarfen. In: Weiterbildungmanagement professionalisieren. Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock. 23-31.
- Marquard, O., zit. in: Bolz, N. (2021). Avantgarde der Angst, Berlin.
- McGivney, V. (2002). Spreading the word: Reaching Out to New Learners. Nottingham: NIACE.
- Mikulec, B. & Stanovnik Perčič, A. (2019). Professional development of adult educators and the role of the EU programme. Ljubljana. Center of the Republic of Slovenia for Mobility and European Educational and Training Programmes.
- OECD (2016). Skills matter: Further results from the survey of adult skills. Country note: Slovenia. <https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills-Matter-Slovenia.pdf>
- Reay, D. (2001) Finding or Losing Yourself? Working-class relationships to education. Journal of Education Policy 16(4), 333-346.
- Sennett, R. 2004, Verfall und Ende des öffentlichen Lebens. Die Tyrannei der Intimität, Frankfurt/M.
- Stahl, G. (2015) Egalitarian Habitus: Narratives of reconstruction in discourses of aspiration and change. In C. Costa and M. Murphy (Eds.) Bourdieu, Habitus and Social Research: The art of application. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Vester, M., von Oertzen, P., Geiling, H., Hermann, T. & Müller, D. (2001). Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt am Main.



Vilič Klenovšek, T. (2020). Osebje. V: Pavlič, U., Vilič Klenovšek, T. (ur.). (2020). Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, p 31-35. Ljubljana. Andragoški center Slovenije.

Wimmer, Andreas. 2013. Ethnic Boundary Making: Institutions, Power, Networks. Oxford et al.: Oxford University Press.

Wimmer, Andreas. 2008. Ethnische Grenzziehungen in der Migrationsgesellschaft. Jenseits des Herder'schen Commonsense Hrsg. Frank Kalter. Migration und Integration. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48: 57-80.

Wolfinger, Nicolas H. (2002) On Writing Fieldnotes: Collection Strategies and Background Expectancies. In: Qualitative Research. DOI: 10.1177/1468794102002001640