

Zielgruppenspezifische Beratung für Gesundheitsberufe und Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben

SIMONE RECHENBACH

GESA BORCHERDING

KARIN VON MOELLER

MAIKE SIEVERDING

SIMONE LIENENBRINK

JENNY HÜBNER

ANGELIKA REICHERT

BIRGIT BABITSCH

Kurz zusammengefasst ...

Beratung im Kontext Lebenslangen Lernens gewinnt aufgrund individualisierter Berufs- und Bildungsbiografien an Bedeutung. Im Strategiepapier zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf wurde den deutschen Hochschulen u.a. die Weiterentwicklung der Bildungsberatungsangebote für kleine und mittlere Unternehmen empfohlen (BMBF, 2008). Den hohen Stellenwert begleitender Beratungsangebote bestätigten auch Ergebnisse der Projektfortschrittsanalyse 2018 der 2. Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, der nicht-traditionell Studierende bzw. Berufstätige, Angehörige mit Familienpflichten und Berufsrückkehrende im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung adressiert (Nickel, Schulz & Thiele, 2019). An dieser Stelle setzt das Teilvorhaben der Universität Osnabrück (Förderkennzeichen: 16OH21027) des vom BMBF geförderten Verbundprojekts „Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens (KeGL)“ an. Die Ergebnisse der Multi-Methoden-Studie ermittelten einen geringen Bekanntheitsgrad von hochschulischen Zertifikatsangeboten, die auf die Gestaltung zielgruppenspezifischer Informations- und Beratungswege hinwiesen. Darüber hinaus wurden Beratungsangebote, z.B. zur Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf, eingefordert. Die Mehrzahl der Arbeitgebenden betrachtete die Zertifikatsangebote ausschließlich als Angebote für akademische Gesundheitsberufe und ordnete die bereits etablierten fachpraktischen Weiterbildungsangebote den beruflich qualifizierten Gesundheitsberufen zu. Aus den Ergebnissen wurden zielgruppenspezifische Assessmentinstrumente und Beratungsangebote für Gesundheitsberufe sowie für Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben abgeleitet, mit dem Ziel, den Bekanntheitsgrad, die Akzeptanz und erfolgreiche Teilnahme zu fördern.

1 Einleitung

Beratung im Kontext Lebenslangen Lernens wurde bereits im Jahr 2008 auf europäischer Ebene gesetzlich verankert (Europäische Union, 2008). Für Deutschland sind u.a. die „Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf“, die sich neben anderem auf „das Lernen im Lebenslauf für und mit Unternehmen ausbauen – Hightech und Weiterbildung verbinden“ (BMBF, 2008, S. 11) bezogen, und die Forschungsaktivitäten des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (IBW), die bspw. ein Qualitätskonzept zur Stärkung professioneller Bildungs- und Berufsberatung beinhalten (nfb/IBW, 2014), zu nennen.

Nach Schiersmann (2011a) kann Beratung verstanden werden als soziale Dienstleistung für Bürger*innen in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, die auf die Förderung individueller Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung sowie die Selbststeuerung individueller Lern- und Bildungsprozesse zielt. Beratung wird als „eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion zwischen einer Ratsuchenden bzw. einem Ratsuchenden und einer Beraterin oder einem Berater“ (Schiersmann, 2011a, S. 429) definiert.

Für die Weiterbildungsberatung werden in der Literatur Anwendungsfelder bzw. Aufgabenbereiche beschrieben. Ein breites Spektrum von Anwendungsfeldern präsentiert Gieseke (2000) und subsummiert unter Beratung die Unterstützung individueller Entscheidungsfindungen für Bildungs- oder Qualifizierungsteilnahmen, die psychosoziale Beratung, die Lernberatung bei Lernhindernissen und in selbststeuernden Lernprozessen sowie zur Organisationsentwicklung. Hiernach wird die Bildungsberatung von der

therapeutischen Beratung abgegrenzt und die Lernberatung als differenziertes Beratungsfeld beschrieben (Enoch, 2011). Schiersmann (2011b) konkretisiert folgende Aufgabebereiche: (1) die personenbezogene Beratung, die die Orientierungs-, Kompetenzentwicklungs- und Lernberatung umschließt sowie (2) die organisationsbezogene Beratung, die die Qualifizierungsberatung für Betriebe und die Organisationsberatung für Weiterbildungseinrichtungen umfasst.

Konkret für hochschulische Bildungs- und Beratungsangebote empfahl der Innovationskreis Weiterbildung, u.a. Bildungsberatungsangebote für kleine und mittlere Unternehmen weiterzuentwickeln sowie Bildungsangebote zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen besser zu vernetzen (BMBF, 2008). Ebenso wurden Qualitätsdimensionen für wissenschaftliche Weiterbildung definiert, die bspw. Beratung, Begleitung und Transfersicherung abbilden. Hiernach umfasst Beratung Bedarfsanalysen, die Begleitung der Teilnehmenden zur Zielerreichung und die Reflexion individueller Lernprozesse zur Förderung des Transfererfolges (DGWF LG BW, 2013).

Einen hohen Stellenwert begleitender Beratungsangebote bestätigten die Ergebnisse der Projektfortschrittsanalyse 2018 der 2. Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, der vor allem nicht-traditionell Studierende bzw. Berufstätige, Angehörige mit Familienpflichten und Berufsrückkehrende adressiert (Nickel, Schulz & Thiele, 2019). In den Projekten wurden vielfältige Informations- und Beratungswege, am häufigsten Beratungsgespräche sowie Onlinemedien, in Anspruch genommen. Zentrale Beratungsthemen waren Zertifikatsangebote, Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf, Zeitmanagement, digitale Lernmedien, Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung sowie erstmalig Finanzierung. Insgesamt wirkten sich die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Instrumente wie eine informative Homepage (z.B. Modulbeschreibungen) fördernd auf die Erreichbarkeit der Zielgruppen aus (Nickel et al., 2019).

Für die Gestaltung wissenschaftlicher Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Pflege führten Eiben, Hampel und Hasseler (2019) Interviews mit Arbeitgebenden der Altenhilfe und Eingliederungshilfe durch. Ergebnisse deuteten auf einen geringen Bekanntheitsgrad der Zertifikatsangebote hin. Zwar wurden die Angebote positiv bewertet, jedoch erschloss sich der Nutzen für die Arbeitgebenden kaum. Arbeitgebende zeigten grundsätzliches Interesse an Kooperationen (Eiben et al., 2019). Allerdings liegen zu Kooperationen zwischen Hochschulen und Gesundheitsbetrieben nach der „Handreichung Pflege und Gesundheit“ der wissenschaftlichen Begleitung bis dato kaum Erkenntnisse vor (Flaiz et al., 2014).

Hier setzte das KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück an. Ergebnisse der 1. Förderphase wiesen auf eine umfangreiche Begleitung der Teilnehmenden, z.B. bei Schwie-

rigkeiten bei der Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf, hin. Ebenso stellten sich Arbeitgebende als wichtige Unterstützende für Weiterbildungsbestrebungen der Arbeitnehmenden heraus (Babitsch, 2017). Auf Basis dessen wurde für das aktuelle Forschungsprojekt (2. Förderphase) das Ziel abgeleitet, zielgruppenspezifische Beratungskonzepte für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe sowie Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe zu entwickeln und zu erproben. Hierdurch soll der Bekanntheitsgrad erhöht und die Akzeptanz sowie die erfolgreiche Teilnahme an Zertifikatsangeboten verbessert werden.

2 Fragestellungen und methodisches Vorgehen

2.1 Fragestellungen

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung wurden folgende forschungsleitende Fragestellungen zugrunde gelegt:

- Wie können Interessierte effektiver durch Beratung unterstützt werden, um an wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten teilzunehmen?
- Wie kann Beratung für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe sowie Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe aktiver und individualisierter gestaltet werden?

2.2 Datenerhebung

Der Untersuchung lag ein qualitatives Forschungsdesign zugrunde. Als Datenquellen für die Dokumentenanalyse dienten frei zugängliche Forschungsberichte bzw. Zielgruppen- und Bedarfsanalysen (N=9) sowie Evaluationsberichte (N=2) aus den Jahren 2017/2018 der an der Pilotierung der Zertifikatsangebote beteiligten KeGL-Teilvorhaben, der Hochschule Osnabrück und der Universität Osnabrück. Ebenso wurden leitfadengestützte Expert*inneninterviews ((1) Modulentwickelnde, (2) Arbeitgebende) einbezogen.

Die Expert*inneninterviews mit Modulentwickelnden der 1. Förderphase (N=8) erfolgten telefonisch oder persönlich im Zeitraum von März bis April 2019. Der Interviewleitfaden umfasste Fragenkomplexe zu Beratungsbedarfen, Unsicherheiten, Beratungswegen, Beratungskonzepten sowie Unterstützungs- und Beratungsangeboten bezogen auf Interessierte, Teilnehmende und Arbeitgebende. Der Fragenkomplex zur Weiterbildungskultur und Kooperation wurde ausschließlich für Arbeitgebende ergänzt. Zu Interviewbeginn wurde der Einwilligungserklärung unter Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung zugestimmt. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet und schriftliche Gesprächsprotokolle wurden durch eine zweite Person verfasst.

Die Expert*inneninterviews mit Arbeitgebenden kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe (N=20) fanden überwiegend telefonisch bzw. persönlich im Zeitraum von März bis Mai 2019 statt. An den Interviews nahmen Arbeitgebende aus ambulanten Praxiseinrichtungen (N=7), Rehabilitationszentren (N=4), einer Behinderteneinrichtung (N=1), Sozialpädiatrischen Zentren (N=2), einem Krankenhaus (N=1), einem

Medizinischen Versorgungszentrum (N=1) und einer Apotheke (N=1) teil. Die meisten Expert*innen (N=17) brachten die Perspektive als Arbeitgebende, davon sieben zusätzlich die der Berufsverbände (N=7) bzw. Berufskammern (N=2) ein. Lediglich drei Personen vertraten ausschließlich die Verbands- (N=2) oder Kammerperspektive (N=1). Der Interviewleitfaden war unterteilt in (1) Zertifikatsangebote und (2) Beratung. Die für Beratung bereits genannten Fragenkomplexe wurden weitestgehend abgebildet, wobei der Fragenkomplex Beratungskonzepte durch Gestaltung des Beratungsprozesses ersetzt wurde. Die Pilotierung des Leitfadens erfolgte in den ersten beiden Interviews. Es war keine Modifikation notwendig. Einwilligungserklärungen unter Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung lagen vor. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet und transkribiert.

2.3 Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte iterativ: zuerst wurden die Forschungs- und Evaluationsberichte, dann die Gesprächsprotokolle der Interviews mit Modulentwickelnden und abschließend die Transkripte der Interviews mit Arbeitgebenden analysiert. Für Letztgenannte erfolgte die Auswertung mit dem Softwareprogramm „MAXQDA“ Version 11.

Die inhaltsanalytische Datenauswertung wurde nach Meuser und Nagel (2002) durchgeführt. Die Kategorienbildung erfolgte iterativ. Zunächst wurden die aus dem Material jeweils abgeleiteten Ober- und Unterkategorien aus den Forschungsberichten, den Evaluationsberichten und den Gesprächsprotokollen auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede verglichen, zusammengeführt bzw. erweitert. Anschließend wurde dieses vorläufige Kategoriensystem mit den unabhängig davon abgeleiteten Ober- und Unterkategorien der Transkripte zusammengeführt. Auf dieser Datenbasis wurde abschließend ein gemeinsames und umfassendes Kategoriensystem mit

Ober- und Unterkategorien entwickelt. Folgende Oberkategorien liegen vor: (1) Zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege, (2) Systematische Bedarfsermittlung, (3) Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote, (4) Weiterbildungskultur und Kooperation sowie (5) Qualifikation von Beratenden. Bspw. umfasst die Oberkategorie Systematische Bedarfsermittlung die drei Unterkategorien: Ermittlung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen bzw. betrieblichen Qualifizierungsbedarfen, Ermittlung von Kompetenzentwicklungsbedarfen und Ermittlung des Transfererfolges.

3 Ergebnisse

An dieser Stelle werden ausgewählte Ergebnisse dargelegt, um anschließend Grundzüge der Konzeption zielgruppenspezifischer Beratung zu skizzieren.

3.1 Empirische Ergebnisse als Grundlage der Konzeption zielgruppenspezifischer Beratung

Die Ergebnisse zeigten vielfältige und von den Zielgruppen meist identisch genutzte Informations- und Beratungswege, deren Auswahl durch individuelle Mediengewohnheiten und Beratungsanlässe bestimmt wurde (Tab. 1). Als bedeutend wurden Beratungsgespräche (persönlich, telefonisch), Online- und Printmedien genannt. Interessierte nutzten eher die Homepage, Arbeitgebende würden hier zusätzlich online Informations- und Beratungsmaterialien erwarten. Teilnehmende nahmen eher persönliche Gespräche und Onlinemedien (z.B. Lernplattform) in Anspruch. Modulentwickelnde und Arbeitgebende forderten eine zentrale Beratungsstelle bzw. feste Ansprechpartner*innen mit Servicezeiten für Berufstätige ein. Da die Mehrzahl der Arbeitgebenden den Bekanntheitsgrad der Zertifikatsangebote als gering einschätzte, gleichwohl jedoch Interesse betonte, wurden Beratungsgespräche und

OBERKATEGORIE	UNTERKATEGORIEN	BERATUNG INTERESSIERTE UND TEILNEHMENDE		BERATUNG ARBEITGEBENDE		
		DOKUMENTEN-ANALYSE	INTERVIEWS ME	DOKUMENTEN-ANALYSE	INTERVIEWS ME	INTERVIEWS AG
Zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege	Zentrale Beratungsstelle	-*	+*	-	+	+
	Beratungsgespräche	+	+	+	+	+
	Printmedien	+	+	-	+	+
	Onlinemedien	+	+	-	+	+
	Berufsorganisationen	+	+	-	+	+
	Informationsveranstaltungen	+	+	-	+	+

Tab. 1: Ausgewählte Ergebnisse über zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege (KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück) (Anm.: *minus (-) steht für kein empirischer Quellennachweis bzw. *plus (+) bestätigt den empirischen Quellennachweis innerhalb des Ober-/Unterkategoriensystems).

OBERKATEGORIE	UNTER-KATEGORIEN	BERATUNG INTERESSIERTE UND TEILNEHMENDE		BERATUNG ARBEITGEBENDE		
		DOKUMENTEN-ANALYSE	INTERVIEWS ME	DOKUMENTEN-ANALYSE	INTERVIEWS ME	INTERVIEWS AG
Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote	Zertifikatsangebote einschl. Baukasten	+*	+	-*	+	+
	Nutzen der Zertifikatsangebote	+	+	-	+	+
	Vereinbarkeit Angebot-Familie-Beruf	+	+	+	+	-
	Theorie-Praxis-Transfer	+	+	-	-	+
	Fördermöglichkeiten	-	-	-	-	+
	Lernberatung	+	+	-	-	-
	Erwerb von Fortbildungspunkten	-	+	+	-	+

Tab. 2: Ausgewählte Ergebnisse über zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote (KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück) (Anm.: *minus (-) steht für kein empirischer Quellennachweis bzw. *plus (+) bestätigt den empirischen Quellennachweis innerhalb des Ober-/Unterkategoriensystems).

Informationsveranstaltungen in den Gesundheitsbetrieben (inhouse) sowie die Vernetzung der Informations- und Beratungswege zwischen Gesundheitsbetrieben, Berufsorganisationen und Hochschulen vorgeschlagen. In diesem Zusammenhang berichteten Arbeitgebende auch über geringe Erfahrung mit Beratung, da Weiterbildungsplanungen häufig mit bekannten Bildungsinstitutionen erfolgten, wie dieses Zitat exemplarisch verdeutlicht: „Nein, Beratung habe ich nicht in Anspruch genommen, weil brauche ich nicht. Es gibt Institute, wo ich selbst Fortbildungen gemacht habe und wenn die gut waren, empfehle ich die auch weiter“ (Int. 1 Abs. 129). Modulentwickelnde empfahlen, Homepage und Materialien stärker unter Verwendung zielgruppenspezifischer Sprache zu gestalten. Als weitere Wege wurden der Austausch mit Kolleg*innen und Vorgesetzten, Fachtagungen und Gruppenberatungen genannt.

Für die Bedarfsermittlung wiesen Modulentwickelnde und Arbeitgebende auf die Notwendigkeit der Ermittlung individueller Lern- und Weiterbildungsbedarfe bzw. betrieblicher Qualifizierungsbedarfe hin. Letztgenannte ergänzten hierzu, dass die Ermittlung betrieblicher Qualifizierungsbedarfe eine Managementaufgabe sei, jedoch die Systematisierung bzgl. der Angebotsauswahl im Rahmen von Beratung stattfinden sollte. Ebenso sollten Kompetenzentwicklungsbedarfe und der Transfererfolg im Rahmen von Beratung systematisch erhoben werden.

Modulentwickelnde berichteten bzgl. Unterstützungs- und Beratungsangeboten, dass Interessierte vorrangig die Beratung über die Zertifikatsangebote in Anspruch nahmen, während Teilnehmende vielmehr Beratungsanlässe zur

Überprüfung der Erwartungen initiierten, um Überforderung zu vermeiden (Tab. 2). Ebenso fanden Lernberatungen z.B. zum wissenschaftlichen Arbeiten, zur Lernplattform und Prüfungsvorbereitung statt. Die Evaluationsergebnisse wiesen zudem auf Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf bei Teilnehmenden hin, die daher Unterstützung durch Arbeitgebende einforderten. Arbeitgebende schätzten das Beratungsangebot über Zertifikatsangebote als bedeutend ein. Hierzu tragen maßgeblich nach Aussagen der Arbeitgebenden die Inhalte aufgrund ihrer Passgenauigkeit zu betrieblichen Bedarfen, die Struktur und zeitliche Planung aufgrund begrenzter betrieblicher Ressourcen, die Höhe der Kosten aufgrund begrenzter Weiterbildungsbudgets und die Zertifizierung der Angebote aufgrund der Anrechnung von Fortbildungspunkten zur Akzeptanz der Angebote bei. Während die Mehrzahl der Arbeitgebenden die Zertifikatsangebote bzgl. Inhalte, Struktur und Zeitplanung als bedarfsorientiert einschätzte, erschloss sich ihnen der Nutzen jedoch nur in geringerem Maße. Hiernach wurden Zertifikatsangebote u.a. ausschließlich auf akademische Gesundheitsberufe und Studienangebote bezogen bzw. eher als praxisferne Angebote verstanden. Arbeitgebende forderten, wie übrigens Modulentwickelnde auch, den Nutzen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende im Rahmen von Beratung abzubilden. Nur erkennbarer Nutzen fördere laut Arbeitgebende die Bereitschaft, betriebliche Anreizsysteme einzusetzen. Zudem signalisierten Arbeitgebende Interesse an Beratung über Fördermöglichkeiten. Als weitere Beratungsangebote wurden die Anerkennung bzw. Anrechnung, die Beratung durch Ehemalige und Schnupperangebote genannt.

Arbeitgebende argumentierten bzgl. Weiterbildungskultur und Kooperation, dass zunächst die Hochschulen wegen des geringen Bekanntheitsgrades persönliche bzw. inhouse Gespräche durchführen sollten, damit Arbeitgebende mehr Erfahrungen mit Zertifikats- und Beratungsangeboten sammeln können. Erst dann könnten Kooperationen mit Hochschulen angebahnt werden. Als Aufgabe der Hochschulen wurden u.a. die Etablierung effektiver Informations- und Beratungswege sowie Netzwerke genannt. Aufgabe der Arbeitgebenden wäre neben anderem die Gestaltung arbeitsplatznaher Lernumgebungen.

3.2 Abgeleitete Grundzüge der Konzeption zielgruppenspezifischer Beratung

Auf Basis der theoretischen Erkenntnisse und empirischen Befunde wurde eine Beratungskonzeption entwickelt, die ein zielgruppenspezifisches Unterstützungs- und Beratungsangebot bietet (Abb. 1).

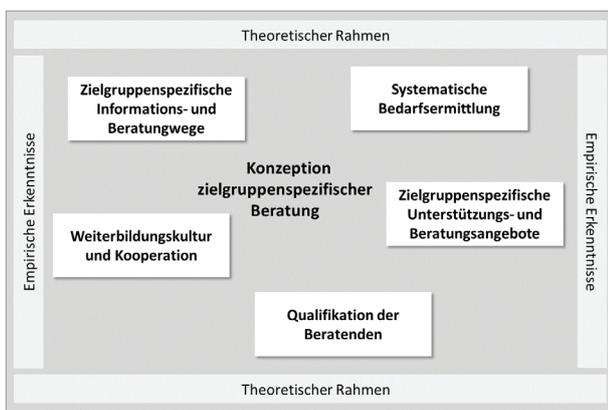


Abb. 1: Konzeption zielgruppenspezifischer Beratung im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung (KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück, eigene Darstellung).

Theoretisch wird diese Konzeption in die Beratung im Kontext Lebenslangen Lernens eingeordnet und unterteilt in personen- und organisationsbezogene Beratung (Schiersmann, 2011a). Grundsätzlich wurde ein systemisches Beratungsverständnis zugrunde gelegt. Hiernach stehen die Interessen, Ressourcen, Lebens- und Arbeitswelten der Interessierten und Teilnehmenden im Fokus der personenbezogenen Beratung. Beratende bringen professionelle Beratungs- und Handlungskompetenzen ein, die Beteiligten übernehmen gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess. Bei der organisationsbezogenen Beratung rücken die Analyse betrieblicher Bedarfe und Organisationsstrukturen sowie deren Beeinflussung durch gesellschaftliche Entwicklungslinien in den Fokus (nfb/IBW, 2014; Schiersmann & Thiel, 2018). Die Entwicklung der Instrumente erfolgte in Anlehnung an das von Schiersmann und Thiel (2009) entwickelte integrative Prozessmodell, verknüpft mit systemischen Ansätzen, da es in der Anwendung jederzeit Rückkopplungsschleifen zwischen den Phasen (Analyse-Zielklärung-Planung-Umsetzung-Evaluation) ermöglicht, so dass bei abweichender Zielerreichung der Beratungsprozess phasenspezifisch gestaltet

werden kann (Enoch, 2011; Schiersmann & Thiel, 2009). Der für die personenbezogene Beratung zugrunde gelegte „Profil-PASS“ (DIE, 2016) in modifizierter und verkürzter Form ermöglicht die systematische Selbsteinschätzung individueller Lern- und Weiterbildungsbedarfe sowie formal, nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in allen Lebensbereichen (DIE, 2016). Für die organisationsbezogene Beratung wurde der „Trierer Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ (Dobischat, Düsseldorf & Stuhldreier, 2008) in verkürzter und modifizierter Version zugrunde gelegt. Darüber hinaus wurden die Erfahrungen von Bergstermann, Rainer und Theis (2014), die das Studica-Beratungskonzept entwickelten, in die Instrumentenentwicklung einbezogen.

Zur Etablierung zielgruppenspezifischer Informations- und Beratungswege wurden erstmalig ein KeGL-Beratungsteam (zentrale Beratungsstelle) mit Servicezeiten für Berufstätige und Informationsveranstaltungen geplant, für Arbeitgebende zusätzliche inhouse Gespräche. Bei der Gestaltung der Online- und Printmedien wurden u.a. das KeGL-Beratungsteam sowie Beratungsangebote explizit genannt. Informations- und Beratungsmaterialien, wie bspw. Zertifikatsangebote, wurden unter Verwendung zielgruppenspezifischer Sprache weiterentwickelt. Ebenso sollte die Lernplattform als Informations- und Beratungsmedium genutzt werden. Darüber hinaus wurde das „Verbreitungskonzept“ um Kontaktdaten von Arbeitgebenden und Berufsorganisationen erweitert.

Zur Systematischen Bedarfsermittlung wurden drei Selbsteinschätzungsinstrumente entwickelt:

- Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach, Borchering & Babitsch, 2019a).
- Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach et al., 2019b).
- Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe“ (Rechenbach et al., 2019c).

Zur Etablierung zielgruppenspezifischer Unterstützungs- und Beratungsangebote wurden z.B. Beratungsmaterialien über die Zertifikatsangebote einschließlich inhaltlich verkürzter Units, die die Forderung nach Schnupperangeboten umsetzen, (weiter-)entwickelt. Ebenso wurde der Nutzen für jedes Zertifikatsmodul explizit ausgewiesen. Für die Lernberatung wurden Lernmaterialien (z.B. Lernplattform) weiterentwickelt. Für Fördermöglichkeiten in Niedersachsen wurden Beratungsmaterialien zusammengestellt.

Zur Etablierung der Weiterbildungskultur und Kooperationen wurden z.B. inhouse Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen sowie weitere Öffentlichkeitsarbeit (Publi-

kationen, Fachtagungen) mit dem Ziel geplant, Bekanntheitsgrad und Akzeptanz der Zertifikatsangebote zu fördern.

4 Diskussion der Ergebnisse

4.1 Empirische Ergebnisse

Zum einen zeigten die Ergebnisse, dass Beratungsgesprächen, Online- und Printmedien der höchste Stellenwert, ähnlich wie in der Projektfortschrittsanalyse 2018 (Nickel et al., 2019), zugesprochen wurde. Modulentwickelnde und Arbeitgebende forderten zudem feste Ansprechpartner*innen bzw. die zentrale Beratungsstelle mit Servicezeiten für Berufstätige ein. So wie Eiben et al. (2019) über geringe Erfahrungen über Zertifikatsangebote bei Arbeitgebenden der Altenhilfe und Eingliederungshilfe berichteten, schätzten auch die hier interviewten Arbeitgebenden den Bekanntheitsgrad der Zertifikatsangebote als gering ein.

Zum anderen wurde die Durchführung systematischer Bedarfsanalysen als Aufgabe von Beratung durch Modulentwickelnde und Arbeitgebende herausgearbeitet. Ergebnisse der Projektfortschrittsanalyse 2018 weisen die Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung, Karriereplanung und die Anrechnung bzw. Anerkennung von Kompetenzen als Beratungsangebote aus (Nickel et al., 2019). Die Bedeutung von Bedarfsanalysen vor dem Angebotsstart als Grundlage für die Angebotsauswahl sowie die Überprüfung der Zielerreichung während der Teilnahme wurde als eine Maßnahme unter der Qualitätsdimension Beratung-Begleitung-Transfersicherung wissenschaftlicher Weiterbildung fixiert (DGWF LG BW, 2013). Die Ermittlung erworbener Kompetenzen stellt eine Aufgabe der Kompetenzentwicklungsberatung dar. Die Ermittlung betrieblicher Bedarfe ist Aufgabe der Qualifizierungsberatung, die besonders für kleine und mittlere Betriebe aufgrund fehlender betrieblicher Weiterbildungsstrukturen hilfreich sein dürfte (Schiersmann, 2011b).

Die in dieser Untersuchung ermittelten Unterstützungs- und Beratungsangebote wurden durch Ergebnisse der Projektfortschrittsanalyse 2018 bestätigt (Nickel et al., 2019). Auch wie in der Studie von Eiben et al. (2019) schätzten die hier interviewten Arbeitgebenden den Nutzen der Zertifikatsangebote für beruflich qualifizierte Gesundheitsberufe als gering ein. Obwohl die Angebote bzgl. Inhalte, Struktur und Zeitplanung als bedarfsorientiert bewertet wurden, verorteten die Arbeitgebenden, wie auch Arbeitgebende der Therapieberufe (Richter, Dietel, End, Paulicke, Unger & Hartinger, 2017), wissenschaftliche Angebote bei akademischen und weniger bei beruflich qualifizierten Gesundheitsberufen. Aufgrund geringer Erfahrungen, ambivalenter Einstellungen und zurückhaltender Unterstützung bei Arbeitgebenden bzgl. wissenschaftlicher Angebote würde so der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Versorgungspraxis blockiert (Richter et al., 2017), wodurch umso mehr die Notwendigkeit von Beratungsangeboten untermauert wird.

Zur Weiterbildungskultur und Kooperation betonten Arbeitgebende, dass zur Förderung des Bekanntheitsgrades persönliche bzw. inhouse Beratungsgespräche stattfinden sollten,

um Erfahrungen sammeln zu können. Erst dann könnten Kooperationen mit Hochschulen angebahnt werden. Eiben et al. (2019) forderten nachhaltige Strategien für Kooperationen mit Gesundheitsbetrieben u.a. deshalb, weil Arbeitgebende der Altenhilfe und Eingliederungshilfe ähnliche Argumentationslinien vertraten bzw. die Initiative bei den Hochschulen verorteten. Kooperationen mit externen Partner*innen und Netzwerkarbeit nahmen auch einen hohen Stellenwert in den Projekten der offenen Hochschule ein (Nickel et al., 2019).

4.2 Grundzüge der Konzeption zielgruppenspezifischer Beratung

Zur besseren Erreichbarkeit der Zielgruppen bzw. Förderung des Bekanntheitsgrades der Zertifikats- und Beratungsangebote wurden empirisch begründete und durch Ergebnisse der Projektfortschrittsanalyse 2018 bestätigte (Nickel et al., 2019) neue Informations- und Beratungswege, z.B. zentrale Beratungsstelle mit Servicezeiten für Berufstätige, inhouse Beratungsgespräche, Informationsveranstaltungen, in das vorhandene Verbreitungskonzept aufgenommen. Ebenso wurde die (Projekt-)Homepage einschließlich Materialien unter Verwendung zielgruppenspezifischer Sprache (weiter-)entwickelt, indem bspw. Unterstützungs- und Beratungsangebote explizit abgebildet wurden.

Für die systematischen Bedarfsanalysen wurden Selbsteinschätzungsinstrumente entwickelt. Das Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach et al., 2019a) kann in verschiedenen Beratungssituationen angewendet werden, z.B. in der Erstberatung zur Unterstützung der Entscheidungsfindung bei der Angebotsauswahl und ebenso für Teilnehmende zur Ermittlung der Lernbedarfe während der Lernberatung (DGWF LG BW, 2013). Das Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach et al., 2019b) dient der Ermittlung formal, nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in allen Lebensbereichen (DIE, 2016; Schiersmann, 2011a). Die Kompetenzbedarfsanalyse wird eher bei „besonderem Orientierungsbedarf“ (Bergstermann et al., 2014, S. 15) beansprucht, indem „im mehrstufigen Beratungsprozess eine intensive Form der Auseinandersetzung mit der eigenen Kompetenzentwicklung“ (Bergstermann et al., 2014, S. 15) stattfindet. Das Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe“ (Rechenbach et al., 2019c) wird in der Qualifizierungsberatung angewendet und umfasst u.a. die Analyse von Unternehmens- und Organisationsentwicklungsstrukturen (Dobischat et al., 2008).

Für die Zielgruppen wurden empirisch begründete und durch die Ergebnisse der Projektfortschrittsanalyse 2018 bestätigte (Nickel et al., 2019) Unterstützungs- und Beratungsangebote, z.B. Zertifikatsangebote, Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf, konzipiert. Wegen der Informationsdefizite bzgl. Begrifflichkeiten, Zielgruppe offene Hochschule und Nutzen (Eiben et al., 2019) wurden Materialien (u.a. FAQs, Handout

Beratung) unter Verwendung zielgruppenspezifischer Sprache entwickelt bzw. der Nutzen für jedes Zertifikatsmodul definiert. Das Beratungsangebot über Fördermöglichkeiten soll Arbeitgebenden Möglichkeiten eröffnen, Arbeitnehmende trotz begrenzter Ressourcen bei der erfolgreichen Teilnahme zu unterstützen. Dies ist umso bedeutender, weil erstmalig die Beratung über Finanzierung in der Projektfortschrittsanalyse 2018 genannt wurde (Nickel et al., 2019).

Für die Anbahnung von Kooperationen bedarf es zunächst der Förderung des Bekanntheitsgrades durch z.B. inhouse Gespräche. Vor dem Hintergrund des Interesses an Zertifikats- und Beratungsangeboten wird durch die Etablierung der Beratungsangebote die Förderung der Akzeptanz der Zertifikatsangebote erwartet. Ein Meilenstein für die nachhaltige Implementierung (Eiben et al., 2019) liegt in der Erprobung und Implementierung dieser Beratungsangebote, um so weitere Erkenntnisse über Kooperationen mit Gesundheitsbetrieben zu gewinnen (Flaiz et al., 2014).

5 Ausblick

Vor dem Hintergrund individualisierter Berufs- und Bildungsbiografien gewinnt Beratung im Kontext Lebenslangen Lernens an Bedeutung. Das Ziel lebensbegleitender Beratung ist die Förderung individueller Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung und die Selbstorganisation individueller Lern- und Bildungsprozesse. Der hohe Stellenwert von Beratung wurde durch Projektergebnisse der Bildungsinitiative offene Hochschule bestätigt. Die vorliegenden Ergebnisse heben ebenso die Bedeutung und Notwendigkeit von Unterstützungs- und Beratungsangeboten sowohl für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe, z.B. Beratung über die Vereinbarkeit des Angebotes mit Familie und Beruf, als auch für Arbeitgebende im Gesundheitsbereich, z.B. Beratung über Fördermöglichkeiten zur Unterstützung Arbeitnehmender, hervor. Die empirisch begründeten Unterstützungs- und Beratungsangebote des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück konnten erfolgreich erprobt werden. Aufgrund der geringen Forschungslage über Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung (Iller, 2020) leisten die Ergebnisse einen Beitrag zur systematischen Erfassung des Handlungsfeldes Beratung.

Literatur

Babitsch, B. (2017). *Teilvorhabenbeschreibung zur 2. Förderphase der 2. Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“*. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Bergstermann, A., Rainer, M. & Theis, F. (2014). *Ein Beratungskonzept für studica. Verknüpfung von Weiterbildungs- und Studienberatung – ein neuer Beratungstyp an Hochschulen*. Arbeitspapier im Rahmen des Projekts „Studica – Studieren à la carte: Neue Formen des Zusammenwirkens von Hochschule und Praxis“, Alanus Hochschule, Alfter bei Bonn, März 2014.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Lebenslanges Lernen. (Hrsg.). (2008). *Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf*. Bonn. 1-36. Abgerufen am 6. November 2020 von https://www.zhb.tu-dortmund.de/zhb/hd/Medienpool/downloads/publikationen/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf

DGWF LG BW – Deutsche Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V., Landesgruppe Baden-Württemberg. (2013). *Qualitätsdimensionen der Wissenschaftlichen Weiterbildung*. Freiburg. Abgerufen am 6. November 2020 von https://www-phweingarten.de/application/files/3214/6549/2580/Qualitaetsdimensionen_der_Wissenschaftlichen_Weiterbildung-DGWF-LG-BW.pdf

DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V., Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung. (2016). *ProfilPASS* (3. Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann. Abgerufen am 6. November 2020 von <https://www.profilpass.de/download>

Dobischat, R., Düsseldorf, K. & Stuhldreier, J. (2008). *Trierer Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)*. Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Bildungswissenschaften, IBW – Fachgebiet Wirtschaftspädagogik [unter Mitwirkung von Löffler, D.]. Abgerufen am 6. November 2020 von https://www.uni-due.de/~hq0042/wirtschaft/aktpublik/Trierer_Leitfaden_Druck.pdf

Eiben, A., Hampel, S. & Hasseler, M. (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Pflege aus Arbeitgebendenperspektive. Ergebnisse der Zielgruppenanalyse. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (2), 47-54. Abgerufen am 6. November 2020 von <https://www.hochschule-und-weiterbildung.net/index.php/zhwb/article/view/1501/3298>

Enoch, C. (2011). *Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Eine Gesprächsanalyse der Berufsberatung*. Dissertation. Manuskript. Berlin. Abgerufen am 6. November 2020 von <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-531-93290-3.pdf>

EU – Europäische Union (2008). *Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für Lebenslanges Lernen (2008/C 319/02)*. Amtsblatt vom 13.12.2008. Abgerufen am 6. November 2020 von https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/fileadmin/user_upload/agenda-erwachsenenbildung.de/PDF/Lebensumspannende_Beratung_und_lebenslanges_Lernen.pdf

Flaiz, B., Klages, B., Kretschmer, S., Kriegel, M., Lorz, F., Lull, A. & Zieher, J. (2014). *Handreichung Pflege und Gesundheit. Handreichungen der wissenschaftlichen Begleitung des*

- Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“*. Abgerufen am 6. November 2020 von https://www.pedocs.de/volltexte/2017/12986/pdf/Handreichung_Pflege_und_Gesundheit_2014.pdf
- Gieseke, W. (2000). Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In E. Nuissl, C. Schiersmann & H. Siebert (Hrsg.), *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung* (Nr. 46, S. 10–17). Bielefeld: Bertelsmann.
- Iller, C. (2020). Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 441–453). Wiesbaden: Springer.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71–93). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- nfb/IBW – Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V., Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. (2014). *Professionell beraten mit dem BeQu-Konzept. Instrumente zur Qualitätsentwicklung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Berlin/Heidelberg. Abgerufen am 6. November 2020 von <https://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Konzept.pdf>
- Nickel, S., Schulz, N. & Thiele, A.-L. (2019). *Projektfortschrittsanalyse 2018: Entwicklung der 2. Wettbewerbsrunde im Zeitverlauf seit 2016. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“*. Januar 2019. Abgerufen am 6. November 2020 von https://www.pedocs.de/volltexte/2019/16628/pdf/Nickel_et_al_2019_Projektfortschrittsanalyse_2018.pdf
- Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019a). *Beratsungsdokumentation zur (Selbst-) Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende*. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.
- Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019b). *Beratsungsdokumentation zur (Selbst-) Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende*. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.
- Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019c). *Beratsungsdokumentation zur (Selbst-) Einschätzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende*. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.
- Richter, R., Dietel, S., End, R., Paulicke, D., Unger, A. & Hartinger, M. (2017). Arbeitgeberperspektiven zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Therapeutinnen und Therapeuten. In U. Weyland & K. Reiber (Hrsg.), *Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder* (S. 115–137). Bonn. Abgerufen am 6. November 2020 von https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/agbfn_20_richter_dietel_end_paulicke_unger_hartinger.pdf
- Schiersmann, C. (2011a). Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design – ein Generationen übergreifendes Konzept. In T. Eckert, A. von Hippel, M. Pietraß & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Bildung der Generationen* (S. 427–439). Wiesbaden: VS Verlag. Doi: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92837-1_34.
- Schiersmann, C. (2011b). Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 747–767). Wiesbaden: VS Verlag. Doi: [10.1007/978-3-531-94165-3_45](https://doi.org/10.1007/978-3-531-94165-3_45).
- Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2009). Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – auf dem Weg zu einer allgemeinen Theorie der Beratung jenseits von ‚Schulen‘ und ‚Formaten‘. In H. Möller (Hrsg.), *Quo vadis Beratungswissenschaft?* (S. 71–103). Wiesbaden: VS Verlag.
- Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (Hrsg.). (2018). *Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

Autor_innen

Simone Rechenbach, M.A.
simone.rechenbach@uni-osnabrueck.de

Gesa Borchering, M.Sc.
gesa.borchering@uni-osnabrueck.de

Dr. Karin von Moeller
karin.vonmoeller@uni-osnabrueck.de

Dr. Maike Sieverding
maike.sieverding@uni-osnabrueck.de

Simone Lienenbrink, M.Sc.
simone.lienenbrink@uni-osnabrueck.de

Jenny Hübner, M.Sc.
jenny.huebner@uni-osnabrueck.de

Dr. Angelika Reichert
anreichert@uni-osnabrueck.de

Prof. Dr. Birgit Babitsch
birgit.babitsch@uni-osnabrueck.de