

Joshua Dohmen

Strukturen und Kontexte von organisierter Beratung in der Weiterbildung

Diplomarbeit

Online-Erstveröffentlichung (Februar 2018) in der Sammlung texte.online

Reviewstatus: Diplomarbeit an der Universität zu Koblenz-Landau

vorgeschlagene Zitation: Dohmen, J. (2018). *Strukturen und Kontexte von organisierter Beratung in der Weiterbildung. Diplomarbeit.*

Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2018-weiterbildung-01.pdf



Strukturen und Kontexte von organisierter Beratung in der Weiterbildung

Diplomarbeit

Die vorliegende Diplomarbeit entstand im Rahmen des Projekts Beratungsforschung rund um den ProfilPASS am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. Auf der Basis einer internetgestützten Befragung, an der sich insgesamt 709 ProfilPASS-Beraterinnen und -Berater beteiligten, wurden insbesondere die organisationalen Bedingungen von Beratung untersucht. Hierbei konnten statistische Zusammenhänge im Hinblick auf finanzielle, personelle zeitliche und räumliche Bedingungen von ProfilPASS-Beratung berechnet und interpretiert werden. Bei der bivariaten Analyse wurde das Modell der Reproduktionskontexte der Weiterbildung nach Josef Schrader als unabhängige Untersuchungsgröße besonders berücksichtigt.

texte.online richtet sich an alle in der Weiterbildung pädagogisch und administrativ Tätigen sowie an Studierende und Forschende in der Erwachsenenbildung und deren Nachbardisziplinen. Die hier veröffentlichten Dokumente tragen zu aktuellen Diskussionen bei und spiegeln Tendenzen in den verschiedenen Praxis- und Theoriefeldern der Weiterbildung wider. Das Spektrum der Texte reicht von Tagungsbeiträgen über statistische Auswertungen und Qualifikationsschriften bis hin zu Forschungsberichten.

Joshua Dohmen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Forschung und Entwicklung in Organisationen“ am Institut für Pädagogik der Universität Koblenz-Landau.

Kontakt: jdohmen@uni-koblenz.de

Telefon: +49 (0)261 287-1894

Online veröffentlicht am: 14.02.2018

Stand Informationen: April 2015

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten.

Dieses Dokument wird unter folgender creative-commons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

UNIVERSITÄT KOBLENZ-LANDAU
Fachbereich 1: Bildungswissenschaften

Strukturen und Kontexte von organisierter Beratung in der Weiterbildung

Diplomarbeit

Joshua Dohmen
15.04.2015

Vorgelegt bei:

Prof. Dr. Henning Pätzold
Dipl. Päd. Marc Hannappel

Joshua Dohmen
Matrikelnummer: 210100130
Diplom Erziehungswissenschaften
jdohmen@uni-koblenz.de

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| <u>Abbildungsverzeichnis</u> | III |
| <u>Tabellenverzeichnis</u> | IV |
| 1. Einleitung..... | 1 |
| 1.1. Forschungskontext der Arbeit..... | 3 |
| 1.2. Aufbau und Überblick..... | 3 |
| <u>Theoretischer Teil</u> | 6 |
| 2. Organisationen in der Weiterbildung..... | 6 |
| 2.1. Zum Organisationsbegriff..... | 7 |
| 2.2. Ebenen organisierter Weiterbildung..... | 9 |
| 2.3. Reproduktionskontexte der Weiterbildung..... | 10 |
| 3. Beratung als erwachsenenpädagogische Handlungsform..... | 13 |
| 3.1. Zum Beratungsbegriff..... | 15 |
| 3.2. Pädagogische Kategorien von Beratung..... | 18 |
| 4. Forschung im Feld von Beratung und Organisation..... | 22 |
| 4.1. Beratungsfelder in der Weiterbildung..... | 23 |
| 4.2. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik..... | 27 |
| 4.3. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung..... | 29 |
| 5. Feldzugang über den ProfilPASS..... | 31 |
| 5.1. Entstehung und Entwicklung..... | 32 |
| 5.2. ProfilPASS-System..... | 32 |
| 5.3. Pädagogische Kategorien der ProfilPASS-Beratung..... | 36 |
| 6. Zwischenfazit..... | 40 |
| <u>Empirischer Teil</u> | 41 |
| 7. Forschungsmethodisches Vorgehen..... | 41 |
| 7.1. Entwicklung des Erhebungsinstruments..... | 41 |

| | | |
|--------|---|--------|
| 7.2. | Durchführung der Befragung | 45 |
| 7.3. | Vorgehen bei der Auswertung | 46 |
| 8. | Ergebnisse..... | 51 |
| 8.1. | Univariate Verteilungen..... | 53 |
| 8.1.1. | Beschäftigungsverhältnisse..... | 53 |
| 8.1.2. | Finanzielle Bedingungen | 54 |
| 8.1.3. | Personelle Bedingungen | 55 |
| 8.1.4. | Zeitliche und räumliche Bedingungen von Beratung..... | 57 |
| 8.2. | Bivariate Verteilungen und Zusammenhänge..... | 58 |
| 8.2.1. | Einfluss der Reproduktionskontexte auf die Finanzierung..... | 58 |
| 8.2.2. | Einfluss der Reproduktionskontexte auf die personellen Bedingungen | 61 |
| 8.2.3. | Einfluss der Reproduktionskontexte auf die zeitlichen und räumlichen Bedingungen..... | 62 |
| 8.3. | Zusammenfassung und Bedeutung der Ergebnisse..... | 64 |
| 9. | Abschließende Betrachtung und Ausblick | 68 |
| | <u>Literaturverzeichnis</u> | V |
| | <u>Anhang</u> | X |
| a. | Anschreiben der Befragung | X |
| b. | ProfilPASS-Fragebogen mit Codierung und Pfadführung | XII |
| | <u>Erklärung</u> | XXVIII |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 1: | Reproduktionskontexte der Weiterbildung..... | 11 |
| Abbildung 2: | Vergleich der Begriffe Beratung, Weiterbildung und Organisation für Deutschland in 2014..... | 14 |
| Abbildung 3: | Das blaue Frontcover des ProfilPASS-Ordners..... | 31 |
| Abbildung 4: | Schematische Darstellung des ProfilPASS-Netzwerks | 35 |
| Abbildung 5: | Übergeordnete Leitfrage | 40 |
| Abbildung 6: | Verteilung der Reproduktionskontexte bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis der Beratenden..... | 53 |
| Abbildung 7: | Formale Ausbildungsabschlüsse der Beratenden | 56 |
| Abbildung 8: | Beziehung zwischen den Finanzierungskontexten des Beratungsangebots und den Beschäftigungskontexten der Beratenden | 59 |
| Abbildung 9: | Beziehung zwischen den formalen Ausbildungsabschlüssen und den Beschäftigungskontexten der Beratenden | 62 |
| Abbildung 10: | Mittelwertvergleich der Anteile von Gruppen- und Einzelberatung | 63 |
| Abbildung 11: | Beziehung zwischen der Einstellung zur Onlineberatung und den Beschäftigungskontexten der Beratenden | 64 |
| Abbildung 12: | Organisationale Rahmenbedingungen von Beratung | 68 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|------------|--|----|
| Tabelle 1: | Verlauf des Pretests | 45 |
| Tabelle 2: | Verlauf der Befragung | 46 |
| Tabelle 3: | Operationalisierung der Reproduktionskontexte | 47 |
| Tabelle 4: | Operationalisierung der Rahmenbedingungen von Beratung..... | 49 |
| Tabelle 5: | Untersuchungsrelevante Subgruppe..... | 52 |
| Tabelle 6: | Mehrfachantworten-Set der Reproduktionskontexte bezogen auf die Geldgeber | 55 |
| Tabelle 7: | Onlineberatung | 58 |
| Tabelle 8: | Durchschnittliche Bruttokosten für eine Zeitstunde typischer ProfilPASS- Beratung | 60 |

1. Einleitung

„Das Thema Beratung ist aktuell und wird immer wichtiger“, betont Nuisl (2010b, S. 10) im Vorwort zum Band „Organisation und Beratung“, welcher im Anschluss an die Jahrestagung der Kommission Organisationspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft entstand. Die Autoren betrachten das Verhältnis von Organisation und Beratung aus einer genuin pädagogischen Perspektive (vgl. Göhlich et al. 2010, S. 9). Folgerichtig ist das Lernen und dessen Bedingung die Ausgangsbasis für den Blick auf Beratung. Diese Sichtweise eröffnet die Frage, inwiefern auch organisationale Eigenschaften die Bedingungen von Beratung beeinflussen. Berechtigterweise wird das Verhältnis von Beratung und Organisation häufig aus einer etwas anderen Perspektive heraus betrachtet. Vor dem Hintergrund der Organisationsentwicklung wird nach dem Effekt von Beratung innerhalb einer Organisation gefragt (vgl. z.B. Schiersmann, Thiel 2014). Im Fokus steht hierbei – die durch Beratung beeinflusste – Strukturveränderung der Organisation. Aus dem Blick gerät leicht, dass es Organisationen selbst sind, die Beratungsprozesse initiieren, planen und steuern. Aus diesem Grund besteht die Annahme, dass Organisationen die Rahmenbedingungen von Beratung entscheidend mitbestimmen und es daher wert sind, einer näheren Betrachtung unterzogen zu werden. Hierzu bedarf es einer konkreten Vorstellung zu den unabhängigen Strukturvariablen von Organisationen, die sich im Feld der Beratung bewegen. Doch Erkenntnisse über die institutionelle Struktur von Beratung sind rar. Beratung in der Weiterbildung wird als ein „sehr diffuses Feld“ (Schiersmann, Remmele 2004, S. 8) oder als eine unübersichtliche „Beratungslandschaft“ (Kollewe 2012, S. 74) beschrieben. Gleichwohl scheint die Bedeutung von Beratung am lebenslangen Lernen insgesamt zuzunehmen (vgl. Klein 2010, S. 34). Aus diesem Missverhältnis leitet sich der Forschungsbedarf ab, die Strukturen und Kontexte von organisierter Beratung in der Weiterbildung empirisch eingehender zu untersuchen.

Ein erstes Ziel ist es, diese Kontexte von organisierter Beratung zu identifizieren und sichtbar zu machen. Daran anknüpfend wird überprüft, wie sich unterschiedliche institutionelle Umwelten von Organisationen auf die Rahmenbedingungen von Beratung auswirken können. Daraus ergibt sich die folgende übergeordnete Leitfrage, deren Elemente im theoretischen Teil zunächst definiert und anschließend im empirischen Teil analysiert werden: Welchen Einfluss haben institutionelle Strukturen auf die organisationalen Rahmenbedingungen von erwachsenenpädagogischer Beratung (vgl. Kapitel 6)?

Der Horizont der Arbeit wird dabei durch die Begriffe „Organisation“ und „Beratung“ bestimmt, auf die im theoretischen Teil noch näher eingegangen wird. Organisation und Beratung sind zunächst interdisziplinäre Themenkomplexe, die erst im Medium von Weiterbildung zu einer pädagogischen Angelegenheit werden. Erwachsenenpädagogische Vorstellungen von Organisation und Beratung sind folglich unabdingbar.

Für die organisierte Weiterbildung hat Schrader ein Modell (Reproduktionskontexte der Weiterbildung) vorgeschlagen, das es erlaubt, die Organisationen der Weiterbildung „theoretisch anschlussfähig, trennscharf und erschöpfend“ (2011, S. 107) zu erfassen. Für einen pädagogischen Beratungsbegriff findet sich eine geeignete Definition bei Pätzold (2004, S. 52), die alle elementaren Bausteine von Beratung berücksichtigt und vielfältige theoretische Anschlussmöglichkeiten anbietet (vgl. Pätzold 2015). Diese beiden theoretischen Elemente bilden die Grundpfeiler der empirischen Untersuchung.

Der empirische Zugang zu Organisation und Beratung erfolgt über eine Befragung von ProfilPASS-Beratenden, die von Dezember 2014 bis März 2015 am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt wurde. Beim ProfilPASS handelt es sich um ein etabliertes Passverfahren, das ab 2004 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Bund-Länder-Kommission entwickelt wurde. Ziel des Verfahrens ist es, insbesondere informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen (vgl. Kollewe 2012, S. 14). Das sogenannte ProfilPASS-System umfasst neben dem ProfilPASS-Ordner auch ein fundiertes Begleit- und Beratungskonzept. Eine prozessbegleitende Beratung durch eine professionelle Fachkraft wird grundsätzlich als ein wesentlicher Bestandteil des Verfahrens betrachtet (vgl. Bretschneider, Seidel 2007, S. 346f):

„Beratung nimmt beim ProfilPASS eine zentrale Rolle ein, die im Hinblick auf die Entwicklung von persönlichen und beruflichen Perspektiven als zentrales Element bezeichnet wird“ (Kollewe 2012, S. 14).

Aus forschungspraktischer Sicht besteht die Möglichkeit, mithilfe einer umfangreichen Beraterdatenbank, eine hohe Anzahl von ProfilPASS-Beratenden postalisch, telefonisch oder per E-Mail zu kontaktieren. Das Kataster obliegt der Verantwortung der Servicestelle ProfilPASS. Die Servicestelle wurde 2007 am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung eingerichtet und ist für die Verbreitung und Weiterentwicklung des ProfilPASS sowie für die Koordination und die Qualifizierungen der ProfilPASS-Akteure zuständig. Über diesen Feldzugang lässt sich eine messbare Anzahl von Personen erreichen, die in einem erwachsenenpädagogischen Sinne Beratungen durchführen. Das gemeinsame Merkmal der befragten Personen ist ihre ProfilPASS-

Qualifizierung, die sie als professionelle Beraterinnen und Berater ausweist. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei der Weiterbildung um einen sehr heterogenen und „historisch plural gewachsenen Bereich“ (Nuisl 2010c, S. 308) handelt, erscheint ein kontrollierbarer und vor allem überschaubarer Feldzugang besonders wertvoll. Auch bei Beratung in der Weiterbildung handelt es sich um ein sehr vielfältiges Praxis- und Forschungsfeld (vgl. Schiersmann, Remmele 2004, S. 8), welches als „empirisch kaum erleuchtet anzusehen ist“ (Arnold 2004, S. 5). Der hier vorgeschlagene empirische Zugang stellt zwar in gewisser Hinsicht eine Reduktion dar – es werden ausschließlich ProfilPASS-Beratende befragt – ist aber dennoch sinnvoll, um der beschriebenen Komplexität der Wirklichkeit einen systematischen Strukturierungsversuch entgegenzusetzen. Es gilt zu klären, inwiefern die Erkenntnisse der Befragung, über die Grenzen der ProfilPASS-Beratung hinaus, allgemein für Beratung in der Weiterbildung gültig sind. Dies abschätzen zu können, ist für weiterführende Forschungsvorhaben zu den Themen ProfilPASS und Beratung unverzichtbar.

1.1. Forschungskontext der Arbeit

Die ProfilPASS-Befragung, die die Datengrundlage der empirischen Untersuchung darstellt, ist im Rahmen des Forschungsprojekts „Beraterforschung rund um den ProfilPASS“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung entstanden. Verantwortlich für die Studie sind Dr. Annika Goeze und Prof. Dr. Josef Schrader. In das Forschungsprojekt sind außerdem die Mitarbeiterinnen der Servicestelle ProfilPASS eingebunden, die über eine langjährige Erfahrung mit dem Instrument und den Beratenden verfügen. Einen weiteren Baustein des Projekts stellt die vorliegende Abschlussarbeit dar. Das Forschungsinteresse dieser Arbeit, welches darin besteht, insbesondere die organisationalen Hintergründe von Beratung zu beleuchten, wurde bei der Erarbeitung des Fragebogens in besonderem Maße berücksichtigt. Weitere Schwerpunkte des Fragebogens beziehen sich beispielsweise auf die Interaktionsebene von Beratung (vgl. Kapitel 2.2), die Leistungen der Servicestelle oder das Angebot des W. Bertelsmann Verlags. Aus dieser Konstellation folgt, dass der Fragebogen, neben den für diese Arbeit relevanten Teilen, auch weitere Fragegruppen enthält, die im empirischen Teil nicht berücksichtigt werden.

1.2. Aufbau und Überblick

„Heimtückisch sind Begriffe, von denen jeder zu wissen glaubt, was sie bedeuten“ (Erpenbeck 2010, S. 11).

Ohne Zweifel wohnt den Begriffen Organisation und Beratung ein nicht unerhebliches Maß solcher Heimtücke inne. Doch so verhält es sich bei fast allen Grundbegriffen und Handlungsformen der Pädagogik – sei es Erziehung, Bildung, Lernen oder Unterricht. Ohne große Mühe scheint jedermann rasch eine einigermaßen alltagstaugliche Erklärung bereit zu halten. Doch ohne die Anstrengung einer wissenschaftlichen Begriffsbestimmung bleibt, um es mit den Worten von Erpenbeck zu sagen, „nur die Soße des Ungefähren“ (ebd.). Um es nicht bei dieser Soße-Allerlei zu belassen, ist es das Ziel, die ersten beiden theoretischen Kapitel dazu zu nutzen, einen umfassenden Einblick in die Begriffswelten von Organisation und Beratung zu eröffnen. Innerhalb dieser Kapitel folgt auf die einleitende Begriffsbestimmung eine Beschreibung der zugrundeliegenden theoretischen Modelle und pädagogischen Grundannahmen. Dies erscheint sinnvoll, da den Begriffen, je nach theoretischer Auslegung, eine unterschiedliche Bedeutung zukommt. Verdeutlicht werden kann dies zum Beispiel am Organisationsbegriff, der sowohl in der Wissenschaft als auch in unserer Alltagssprache plural verwendet werden kann. Je nach Kontext, versteht man darunter das eine Mal eine feststehende Einrichtung mit Hierarchien, Strukturen und Verantwortlichkeiten, wohingegen ein anderes Mal der reibungslose Ablauf einer Sportveranstaltung oder Familienfeier gemeint sein kann.

Im Anschluss an die definitorische Abgrenzung der Begriffe und die Festlegung des theoretischen Horizonts, wird der Stand der Forschung einer genaueren Betrachtung unterzogen. Es werden Forschungsvorhaben in den Blick genommen, die im aufgespannten Feld zwischen Organisation und Beratung als richtungsweisend beschrieben werden können. Dabei geht es nicht allein darum, die ausgewählten Forschungsprojekte auf inhaltlicher Ebene wiederzugeben, sondern außerdem um die Identifizierung von wichtigen organisationalen Rahmenbedingungen der Beratung. Die Forschungsprojekte werden folglich dahingehend analysiert, welche Untersuchungsdimensionen von den Forschenden als relevante Größen in Bezug auf die Beratungsorganisation verstanden werden. Auf der Grundlage dieser Betrachtung können die relevanten organisationalen Kategorien im empirischen Teil der Arbeit herangezogen und operationalisiert werden. Darüber hinaus werden die ausgewählten Studien mit der ProfilPASS-Beratung verglichen, um sowohl auf theoretischer als auch auf methodischer Ebene Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufzuzeigen.

Darauf folgt eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem Beratungsinstrument ProfilPASS. Zunächst wird die Entwicklung des Passes nachgezeichnet, um anschließend differenziert auf die Elemente des ProfilPASS-Systems eingehen zu können. Dies ist notwendig, da die Befragung von ProfilPASS-Beratenden den empirischen Zugang zu den organisationalen Strukturen von

Beratung darstellt. Dabei muss untersucht werden, inwiefern es sich bei der ProfilPASS-Beratung tatsächlich auch um eine erwachsenenpädagogische Beratungsform handelt. Nur wenn diese Frage geklärt ist, können die empirischen Ergebnisse später generalisiert werden. Da bei der Erörterung der Frage auf die Definition von Beratung und die darin schon enthaltenen Kategorien pädagogischer Beratung rekurriert wird, ist eine hinreichende Klärung dahingehend gewährleistet.

Im empirischen Teil der Arbeit wird zunächst das forschungsmethodische Vorgehen bei der Erhebung und Auswertung der quantitativen Daten vorgestellt. Dabei geht es darum, die Entwicklung des Erhebungsinstruments offenzulegen, die Durchführung der Befragung nachzuzeichnen und Auskunft darüber zu geben, wie die Untersuchungsdimensionen operationalisiert und das Datenmaterial ausgewertet wurden. Durch diese Vorgehensweise wird die Reproduzierbarkeit der Untersuchung gewährleistet und insofern auf den Ergebnisteil vorbereitet, als dass der methodische Umgang mit den erhobenen Daten kritisch hinterfragt werden kann.

Die Vorstellung der Ergebnisse erfolgt in drei Schritten. Zuerst wird anhand der ein-dimensionalen Verteilung der untersuchungsrelevanten Variablen ein umfassender Einblick in das Datenmaterial gewährt. Im nächsten Schritt liegt der Schwerpunkt auf der bivariaten Statistik sowie der damit verbundenen Analyse der Assoziationsmaße. Dabei wird das Ausmaß des Einflusses der institutionellen Umwelt auf die organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung numerisch zum Ausdruck gebracht. Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst und vor dem Hintergrund der theoretischen Ausgangslage mit der übergeordneten Leitfrage in Verbindung gebracht.

Theoretischer Teil

2. Organisationen in der Weiterbildung

Möchte man einen genaueren Blick auf Organisationen werfen, so beschäftigt man sich „mit nicht weniger als dem zentralen Strukturmoment unserer Gesellschaft“ (Türk 2010, S. 15). Erst das Format der Organisation ermöglicht es, „gewaltige Aufgaben im Wege arbeitsteiliger Kooperation zu bewältigen“ (Pätzold 2015). Trotzdem wurde die Organisationsthematik in der Weiterbildung lange vernachlässigt und eher als Beschränkung des pädagogischen Handelns wahrgenommen (vgl. Hartz, Schardt 2010, S. 21). Erst seit den 1990er Jahren gewinnen organisationsbezogene Fragen in der Pädagogik zunehmend an Bedeutung (vgl. Dollhausen et al. 2010, S. 13). Die Bandbreite von erwachsenenpädagogischen Arbeiten, welche organisationsbezogene Fragen behandeln, kann aus heutiger Sicht als unübersichtlich beschrieben werden (vgl. Hartz, Schardt 2010, S. 23). Auch auf theoretischer Ebene findet sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Zugängen, die zumeist auf soziologischen Organisationstheorien basieren. So verhält es sich auch bei Schrader, dessen Modell der Reproduktionskontexte von Organisationen der Weiterbildung (vgl. Kapitel 2.3) an neo-institutionalistische Überlegungen anschließt (vgl. 2010, S. 267).

Doch was ist überhaupt unter dem Begriff „Organisation“ zu verstehen? Hierzu gibt es laut Schäffter sehr verschiedene Definitionen, die jeweils unterschiedliche Aspekte¹ betonen (vgl. 2010, S. 227). Ohne der Vielfalt von Definitionen gerecht werden zu können, wird das von Schrader eingeführte Verständnis von Organisation im Folgenden dargestellt und zur Grundlage der empirischen Untersuchung gemacht (vgl. 2011, S. 107f). Hierzu ist es besonders gut geeignet, da es von vornherein auf die organisierte Weiterbildung abzielt. Daraus folgt, dass auch institutionell organisierte Formen von Beratung berücksichtigt werden, insofern ein erkennbarer Bezug zur Weiterbildung besteht. Darüber hinaus wurde das theoretisch abgeleitete Modell bereits in verschiedenen empirischen Forschungsvorhaben eingesetzt, um die Struktur von organisierter Weiterbildung zu erfassen und eingehender zu untersuchen, so zum Beispiel bei Schemmann und Herbrechter, die in einer Re-Analyse von Anbieterdaten

¹ Um die Pluralität des Organisationsbegriffs¹ zu verdeutlichen führt Schäffter eine Definition von Weinert (1992) an, in der alle konsensfähigen Teilaspekte miteinander verbunden werden (2010, S. 227): „Organisation ist ein kollektives Ganzes mit relativ festgelegten und identifizierbaren Grenzen, einer normativen Ordnung, hierarchischem Autoritätssystem, Kommunikationssystem und einem koordinativen Mitgliedssystem; dieses kollektive Ganze besteht aus einer relativ kontinuierlichen Basis innerhalb einer sie umgebenden Umwelt und beschäftigt sich mit Handlung und Aktivitäten, die sich gewöhnlich auf ein Endziel oder ein Objektiv hin beziehen oder eine Menge von Endzielen und Objektiven.“

erstmals den Versuch einer operationalen Umsetzung unternommen haben und dabei wichtige Erkenntnisse für das methodische Vorgehen generieren konnten (vgl. 2010, S. 67).

2.1. Zum Organisationsbegriff

Dem theoriegeleiteten Modell der Reproduktionskontexte der Weiterbildung legt Schrader einen institutionellen Organisationsbegriff zugrunde (vgl. 2011, S. 107). Im Gegensatz zum instrumentellen Organisationsbegriff, der eher die Funktionsweise von Organisation beschreibt, „lenkt der institutionelle Organisationsbegriff den Blickwinkel auf das gesamte System, auf die Institution“ (Schreyögg 2008, S. 8). Aus einer soziologischen Perspektive betrachtet, haben die Begriffe „Organisation“ und „Institution“, die in der Erwachsenenbildung oft synonym verwendet werden (vgl. Schrader 2011, S. 107), eine unterschiedliche Bedeutung. Bei Schrader nimmt der Begriff der Organisation die jeweilige spezifische Einrichtung in den Blick, während der Begriff der Institution eher etablierte Verhaltenserwartungen betont (vgl. ebd., S. 109). So lässt sich bei Organisationen danach fragen, warum und wozu sie gegründet wurden, wohingegen Institutionen einfach entstehen (vgl. ebd.), allein aus ihrem Verhältnis zur Gesellschaft. Verfolgt man einen institutionellen Organisationsbegriff, so wird dadurch die gesellschaftliche Einbettung der Organisationen besonders hervorgehoben. Die Organisation wird nicht einfach als ein funktionierendes Gebilde wahrgenommen, sondern vor dem Hintergrund ihrer „Institutionalität“ (Koch, Schemmann 2009, S. 22) begriffen, die sie in einen weitergefassten gesellschaftlichen Kontext hebt. Aus dieser Perspektive ergeben sich insbesondere drei konsensfähige Zentralelemente, anhand derer Organisationen identifiziert werden können: Organisationen sind auf spezifische Zwecke ausgerichtet, haben geregelte Formen der Arbeitsteilung herausgebildet und besitzen beständige Grenzen, die es ermöglichen, zwischen der Organisation und ihrer Umwelt zu differenzieren (vgl. Schreyögg 2008, S. 9).

Um dies zu verdeutlichen, werden Organisationen gerne in Abgrenzung zu willkürlich entstandenen Warteschlangen betrachtet (vgl. z.B. ebd., S. 8f). Eine Warteschlange, zum Beispiel vor der Mensatheke, verfolgt kein übergeordnetes Ziel, erledigt Aufgaben nicht nach bestimmten Absprachen und löst sich nach einer Weile wieder auf. Dagegen besitzen Organisationen zumeist mehr als nur einen Zweck, bilden Strukturen in Form von Reglungs- und Erwartungsmustern aus und sind zeitlich relativ stabil (vgl. ebd., S. 9). Wirft man einen genaueren Blick auf diese Merkmale, so scheinen die Spielräume für die Gestaltung von Organisationen unbegrenzt zu sein. Es sind viele unterschiedliche Möglichkeiten denkbar, wie die arbeitsteilige Kooperation zwischen Menschen aufgebaut sein kann. Trotzdem ähneln sich

Organisationen oftmals sehr. Dies ist auch für Schraders Organisationsverständnis grundlegend. Erst durch identifizierbare Ähnlichkeiten lässt sich überhaupt eine Typisierung von Organisationen vornehmen.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass Schrader den Neo-Institutionalismus als Leittheorie seines Modells wählt. Er beschreibt den Neo-Institutionalismus als eine „informierte Organisationstheorie [...], um das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft thematisieren zu können“ (2011, S. 108). Laut Schreyögg besteht die Kernthese der Theorie darin, „dass formale organisatorische Strukturen im Wesentlichen das Ergebnis einer Anpassung (Isomorphie) an institutionalisierte Erwartungen (aus der institutionellen Umwelt) sind [...]“ (2008, S. 55). Damit liefert der Neo-Institutionalismus die theoretische Antwort auf die Frage, warum sich Organisationen so ähnlich sind. Der Ansatz erklärt, dass Organisationen sich nicht nur aus Gründen rationaler Effizienz verändern, sondern aufgrund von Mechanismen, die innerhalb eines organisationalen Feldes wirken (vgl. DiMaggio, Powell 2009, S. 63ff). Als organisationales Feld werden Organisationen betrachtet, „die als Aggregat einen erkennbaren Bereich des institutionellen Lebens konstituieren“ (ebd., S. 59). Sobald Organisationen eine gemeinsame Feldstruktur entwickeln, entstehen starke Kräfte, die dazu führen, dass sie sich einander angleichen. Hierbei spielt die Gewinnung von Legitimation eine wichtige Rolle (vgl. Hartz 2009, S. 136). Besonders deutlich kann der Homogenisierungsprozess anhand der „mimetischen Isomorphie“ (DiMaggio, Powell 2009, S. 66) veranschaulicht werden.² Unter mimetischer Isomorphie versteht man Angleichungsprozesse, die auf wechselseitige Beobachtung und Nachahmung zurückzuführen sind:

„Nachgeahmt werden die Praktiken derjenigen Organisationen, die innerhalb eines organisationalen Feldes eine bedeutende Position innehaben oder die als besonders erfolgreich gelten“ (Hartz 2009, S. 137).

Durch Nachahmung eines erfolgreichen Vorbilds verschafft sich die Organisation ihrerseits Legitimation gegenüber der relevanten gesellschaftlichen Umwelt (vgl. ebd., S. 136). Daraus folgt, dass gesellschaftliche Legitimation nicht notwendigerweise auf effizienter Innovation basieren muss, sondern ebenso aus dem Verweis auf eine erfolgreiche Nachbarorganisation generiert werden kann. Der beschriebene Prozess erklärt, warum sich die Organisationen eines Feldes immer ähnlicher werden. Für Organisationen ist es im Sinne ihrer Ökonomie praktikabler, die relevanten Strukturelemente anderer Organisationen zu übernehmen, als diese aus sich

² In ihrem „Schlüsseltext“ (Koch, Schemmann 2009, S. 20) unterscheiden DiMaggio und Powell zwischen normativer, mimetischer und erzwungener Isomorphie (vgl. 2009, S. 63).

selbst heraus generieren zu müssen (vgl. DiMaggio, Powell 2009, S. 66). Die Idee der organisationalen Felder, definiert als Bezugs- und Orientierungsrahmen von Organisationen (vgl. Hartz 2009, S. 136), fließt maßgeblich in Schraders Modellaufbau ein, auf den im Folgenden näher eingegangen wird.

2.2. Ebenen organisierter Weiterbildung

Die Verwendung eines institutionellen Organisationbegriffs erlaubt es, eine Organisation über die Grenzen ihrer inneren Funktionalität hinaus untersuchen zu können. Indem man die Organisation im Kontext ihrer Umwelt betrachtet, eröffnen sich Erklärungsansätze für organisationale Veränderungsprozesse. Richtet man den Blick auf die Umwelt der Organisation, so stellt sich die Frage, wie diese systematisch beschrieben werden kann.

Schrader lässt sich hierbei von systemtheoretischen Überlegungen³ inspirieren (vgl. 2011, S. 95). Indem er die organisierte Weiterbildung in Form eines Mehrebenenmodells darstellt, richtet er den Blick sowohl auf die Makroebene der institutionellen Umwelt als auch auf die Mikroebene der Lehr-Lernprozesse (vgl. ebd., S. 103). Damit trägt sein „Rahmenmodell“ (ebd., S. 102) dazu bei, insbesondere das organisationale Umfeld besser einordnen zu können. Außerdem veranschaulicht es, auf welcher Ebene der individuelle Beratungsprozess verortet wird. Dieser steht im Zentrum des Modells und wird als „Ebene der Lerngelegenheiten“ (ebd., S. 95ff) beschrieben. Hier finden Lehr- und Lernprozesse statt, die sich aus Unterricht (Angebot), Lernaktivität (Nutzung) und Wirkung (Ertrag) zusammensetzen. Überträgt man dieses Schema auf Unterstützungshandeln, Reflektion und erhöhte Entscheidungsfähigkeit durch die Entwicklung von Lösungsstrategien (vgl. Kapitel 3), ließe sich das Modell auf den Gegenstand der Beratung ausweiten.

Auf der beschriebenen innersten Ebene, der Interaktionsebene, begegnet man den Lehrenden und Lernenden in persona, beziehungsweise den Beratenden und Beratenen. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Befragung, die die Grundlage der empirischen Arbeit darstellt, sich vornehmlich an Beratende richtet und nicht etwa, wie vielleicht zu erwarten wäre, an

³ Schrader geht nicht näher auf die Systemtheorie ein (2011; 2010), verweist aber auf das über tausendseitige Werk „Die Gesellschaft der Gesellschaft“ von Luhmann (1997). Auch im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird die Systemtheorie nicht explizit zum Gegenstand gemacht, da der theoretische Teil sonst unverhältnismäßig ausgeweitet werden müsste. Trotzdem spielen systemtheoretische Ansätze eine wichtige Rolle für ein besseres Verständnis von Organisationen und ihrer gesellschaftlichen Implikation, besonders im Hinblick auf die wechselseitige Beziehung zwischen System und Umwelt. Für einen Überblick sei an dieser Stelle auf die Ausführungen von Reese-Schäfer (2005, S. 12–36) verwiesen, die einen guten Eindruck der systemtheoretischen Denkweise vermitteln.

Einrichtungsleitungen. Eine Besonderheit der Weiterbildung besteht laut Schrader darin, dass sich die Lehrenden oftmals nicht als feste Mitglieder einer Einrichtung verstehen (vgl. ebd., S. 97). Vielmehr betrachten sie sich als eigenständige Akteure, die die Organisationsstrukturen von Weiterbildungseinrichtungen nutzen, um ihre eigenen Themen am Markt platzieren zu können. Es muss allerdings überprüft werden, inwiefern diese Aussage, die Schrader allgemein für die Weiterbildung formuliert, auch für die ProfilPASS-Beratung im Besonderen zutrifft. Gerade vor dem Hintergrund, dass Beratung oftmals der Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage von Weiterbildungsangeboten dient (vgl. Klein 2010, S. 35), liegt die Vermutung nahe, dass diese (ökonomisch) bedeutsame Aufgabe von hauptamtlichen Mitarbeitenden übernommen wird. Auf der zweiten Systemebene agieren die Organisationen, die über die Merkmale Mitgliedschaft, Programme und geregelte Kommunikationswege bestimmt werden (vgl. Schrader 2011, S. 97). Innerhalb der Organisation werden Entscheidungen über Themen, Veranstaltungen, Zeiten, Orte, Gebühren usw. herbeigeführt. Somit stellen die Organisationen wichtige Rahmenbedingungen für das Handeln der Lehrenden und Lernenden auf:

„Organisationen der (Weiter-) Bildung sichern über Episodenbildung zeitliche, über Weiterbildungsprogramme sachliche und über differenzierte Angebote soziale Rahmungen für die fragilen Prozesse des Lehrens und Lernens“ (ebd.).

Die institutionelle Umwelt bildet die dritte Systemebene. Mithilfe dieser Ebene lässt sich die Vielfalt an Organisationen der Weiterbildung differenziert betrachten. Im folgenden Kapitel wird die Idee der institutionellen Umwelt, verstanden als Reproduktionskontext einer Organisation, eingehender vorgestellt.

2.3. Reproduktionskontexte der Weiterbildung

Wie schon einleitend erwähnt, wird Beratung in der Weiterbildung als „diffuses Feld“ oder „unübersichtliche Landschaft“ beschrieben. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass das Verständnis von Beratung ständigen Ausdifferenzierungsprozessen unterliegt (vgl. Schäffter 2000, S. 50) und somit kaum abschließend auf den Punkt gebracht werden kann. Zum anderen liegt es daran, dass es sich bei der Weiterbildung selbst um einen sehr heterogenen Bereich handelt, dessen Struktur nur schwer greifbar zu sein scheint. Im Gegensatz zum Schulwesen, dessen Struktur durch staatliche Vorgaben relativ stark reglementiert wird⁴, ist die Weiter-

⁴ Man denke zum Beispiel an die Einführung der Realschule plus in Rheinland-Pfalz auf der Grundlage einer Änderung im Schulgesetz. Hier liegt eine erzwungene Isomorphie vor, da der organisationale Wandel als direkte Antwort auf staatliche Anordnung erfolgt (vgl. DiMaggio, Powell 2009, S. 64).

bildung eher als ein „plural gewachsenes“ (Nussl 2010c, S. 308) System zu begreifen. Daraus ergibt sich die Schwierigkeit, der Vielfalt von Organisationen der Weiterbildung in einem systematischen Ordnungsversuch gerecht werden zu können. Bisherige Zustandsbeschreibungen attestieren der Weiterbildung ein unübersichtliches und heterogenes Tableau an Institutionen, eine große Trägervielfalt sowie eine allgemeine Strukturlosigkeit (vgl. z.B. Kade et al. 2007; Dietrich 2007; Faulstich 2003).

Vor diesem Hintergrund entwickelt Schrader ein Modell, das es erlaubt, die organisierte Weiterbildung „trennscharf und erschöpfend zu erfassen“ (2011, S. 269). Mit diesem Modell der Reproduktionskontexte legt er einen Ansatz vor, der die Beschaffung von Ressourcen und Legitimationen zum Ausgangspunkt nimmt. Neben der Annahme institutioneller Felder (vgl. Kapitel 2.1), werden dabei weiterführende Grundgedanken sozialwissenschaftlicher Modernisierungstheorien aufgegriffen (vgl. ebd., S. 272). Diese beschreiben die Entstehung und Funktion von Organisationen, die innerhalb moderner Gesellschaften den Austausch von öffentlichen und privaten Gütern und Leistungen kontrollieren. Im Gegensatz zu traditionellen Sozialformen, in denen nicht zwischen Allgemeinem und Partikularem differenziert wird, bedarf es in modernen Vertrags- und Tauschgesellschaften der Zuständigkeit von Organisationen, um Form und Legitimation des Austausches von Gütern zu verwalten.

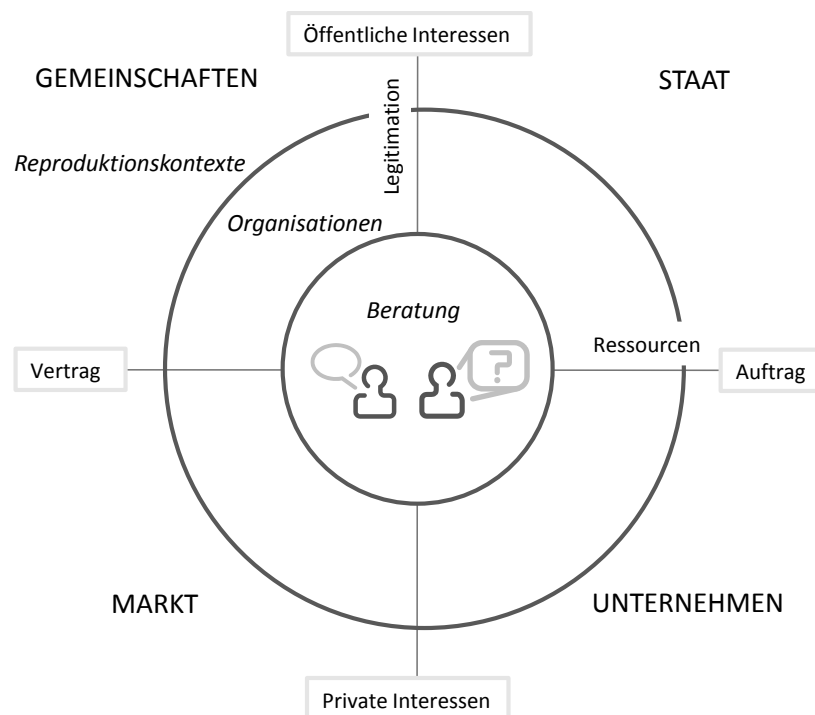


Abbildung 1: Reproduktionskontexte der Weiterbildung nach Schrader (vgl. 2010, S. 116) – Anwendung auf Beratung (eigener Entwurf)

Die grundlegende Frage des Modells lautet, unter welchen Bedingungen sich Organisationen reproduzieren, also ihren Fortbestand sichern. Hierzu bedarf es nicht nur einer ständigen Versorgung mit (finanziellen) Ressourcen, sondern auch einer entsprechenden gesellschaftlichen Legitimation. Damit ist gemeint, dass Organisationen für die Anerkennungswürdigkeit ihrer Zwecke sorgen müssen (vgl. Schrader 2011, S. 111). Dazu können sie sich einerseits auf öffentliche, dem Gemeinwohl verpflichtete Interessen berufen oder andererseits auf private Interessen. Ressourcen können sich Organisationen ebenfalls auf zwei Arten beschaffen. Nach Schrader nimmt eine Vereinbarung unter gleichberechtigten Bedingungen die Form eines Vertrags an, wohingegen unter hierarchischen Bedingungen die Form eines Auftrags vorliegt (vgl. ebd.). Damit sind die beiden übergeordneten Modelldimensionen der Legitimations- und Ressourcensicherung umrissen. Sie werden als voneinander unabhängige Größen verstanden, die gemeinsam die beiden Hauptachsen eines Koordinatensystems (vgl. Abbildung 1) bilden (vgl. Schemmann, Herbrechter 2010, S. 69). Die Achsen des Koordinatensystems spannen vier Felder auf, welche als Reproduktionskontexte aufgefasst werden. Innerhalb dieser Kontexte, die als institutionell unterschiedlich geprägte Räume zu verstehen sind, können die Organisationen der Weiterbildung ihren Fortbestand sichern (vgl. ebd.). Insgesamt ergeben sich so die vier Reproduktionskontexte, die in einem gleichrangigen Verhältnis zueinander stehen: Gemeinschaften, Staat, Unternehmen und Markt.

„Im Kontext der Gemeinschaften reproduzieren sich Organisationen über Verträge und die Berufung auf öffentliche Interessen, im Kontext des Staats (bzw. des öffentlich-rechtlichen Bereichs) werden Aufträge zur Erfüllung öffentlicher Interessen erteilt, im Kontext der Unternehmen stehen Aufträge und private Interessen im Vordergrund, im Kontext des Marktes erfolgt Ressourcenbeschaffung über Verträge und unter Berufung auf private Interessen“ (Schrader 2011, S. 112).

Zur weiteren Veranschaulichung seines Modells ordnet Schrader den vier Reproduktionskontexten exemplarische Einrichtungen zu und zeigt auf, welche Typen von Organisationen die Kontexte der Weiterbildung jeweils hervorbringen (vgl. 2011, S. 114ff). Die Ausführungen werden im Folgenden kurz skizziert, da sie das theoretische Modell greifbar machen und darüber hinaus wertvolle Erkenntnisse für die Operationalisierung der Kontexte liefern.

Zum ersten Reproduktionskontext, dem Bereich der Werte- und Interessengemeinschaften, gehören beispielsweise Umwelt- oder Frauenbildungsinitiativen sowie politische oder religiöse Gemeinschaften, deren Angebote sich an eine breite Öffentlichkeit richten. Außerdem zählen Weiterbildungsorganisationen von Berufsverbänden dazu, die sich in Form von Innungen oder

Kammern organisieren. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass auch einige Berufsverbände einen öffentlich-rechtlichen Status besitzen (z.B. Rechtsanwaltskammern), was allerdings nicht zu einer Versorgung mit Ressourcen führt. Anders verhält es sich im Kontext des Staates. Hier lassen sich Volkshochschulen und öffentlich-rechtlich anerkannte Weiterbildungsanbieter einordnen, die ihre Ressourcen durch die Erfüllung von öffentlich legitimierten Aufträgen absichern. Dazu kommen Berufs- und Fachschulen, die Angebote zur beruflichen Weiterbildung entwickeln. Im dritten Reproduktionskontext, den Unternehmen, werden private Interessen auf der Grundlage von Aufträgen verfolgt. Hier bewegen sich innerbetriebliche Weiterbildungsabteilungen oder Weiterbildungsakademien, die von Unternehmen gegründet wurden und primär betriebsbezogene Weiterbildungen anbieten. Der vierte Reproduktionskontext ist der Bereich des Marktes, in dem private Interessen verfolgt und Verträge geschlossen werden. In diesem Kontext agieren überwiegend kommerzielle Weiterbildungsorganisationen, wie zum Beispiel Sprachschulen. Außerdem finden sich hier private Trainings- und Beratungsinstitute, deren Angebote sich auch an institutionelle Vertragspartner richten können, wie beispielsweise Institute für Managementtraining.

Mithilfe dieses Rasters können nun unterschiedliche institutionelle Umwelten von Organisationen anhand ihrer Reproduktionsform identifiziert werden. Innerhalb der Reproduktionskontexte herrschen nach Schrader jeweils unterschiedliche Bedingungen vor, die sich spezifisch auf die Organisations- und Interaktionsebene auswirken (vgl. ebd., S. 116ff). Inwiefern unterschiedliche Reproduktionsformen die Rahmenbedingungen von Beratung verändern und welche Bedeutung dieser institutionelle Einfluss für eine pädagogische Betrachtung von Beratung hat, muss im empirischen Teil der Arbeit überprüft werden. Hierzu bedarf es allerdings einer theoretischen Eingrenzung des Beratungsbegriffs. Ein solches theoretisches Beratungsverständnis nachzuzeichnen und auf den vorliegenden Gegenstand anzuwenden, ist das Ziel des folgenden Kapitels.

3. Beratung als erwachsenenpädagogische Handlungsform

Untersucht man die Popularität der für diese Arbeit relevanten Begriffe mit dem Analysetool Google Trends, so wird erkennbar, dass der Suchbegriff „Beratung“ vergleichsweise hoch im Kurs steht. Im Jahresverlauf erzielte er ein ähnlich hohes Interesse wie der Begriff „Weiterbildung“, wohingegen „Organisation“ deutlich seltener ins Suchfeld eingegeben wurde (vgl. Abbildung 2).

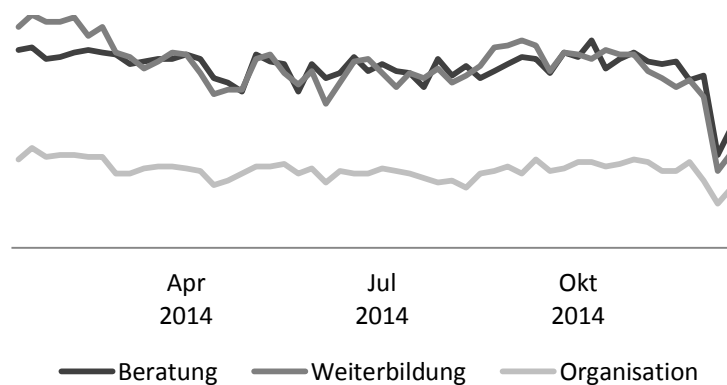


Abbildung 2: Vergleich der Begriffe Beratung, Weiterbildung und Organisation für Deutschland in 2014. Die Grafik zeigt relative Häufigkeit von Suchabfragen im Verhältnis zum gesamten Suchvolumen der Suchmaschine Google. Die Daten werden normalisiert und auf einer Skala von 0-100 angezeigt (vgl. Google Trends 2014).

Ungeachtet der Tatsache, dass dieses statistische Experiment den Gütekriterien empirischer Sozialforschung nur beschränkt standhalten kann, stimmen wissenschaftliche Beobachtungen mit dem allgemeinen Interesse an Beratung überein. Beratung hat Konjunktur und liegt im Trend, bestätigt Pätzold (vgl. 2004, S. 51; 2009, S. 196). Auch Schiersmann verzeichnet eine starke Zunahme von Beratungsanlässen im Lebenslauf (vgl. 2010a, S. 28). Klein stellt sogar einen „Beratungsboom“ (2010, S. 34) fest. Doch warum wird die Bedeutung von Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Erwachsenenbildung so hoch eingeschätzt?

Gängige Erklärungsansätze, die an dieser Stelle knapp skizziert werden, stützen sich auf eine zunehmende Individualisierung sowie den Verfall von verbindlichen gesellschaftlichen Normen (vgl. ebd.). Diese Entwicklung führt dazu, dass Lebensverläufe unvorhersehbarer werden. Klassische (männliche) Lebenslaufmodelle, die auf einem einzigen langfristigen Beschäftigungsverhältnis basieren, werden seltener. Dagegen verlangen komplexe Erwerbs- und Bildungsbiografien immer wieder aufs Neue nach Umorientierung und richtig zu treffenden Entscheidungen (vgl. Schiersmann, Weber 2013, S. 19). Für Individuen bedeutet dies eine hohe kognitive Anstrengung, die sie in das ständige Abwägen von denkbaren Möglichkeiten investieren müssen. Hierbei gilt es, die eigenen Einstellungen⁵ regelmäßig zu hinterfragen, um diese entweder zu bestätigen oder neu zu hinterlegen. Unterstützende Beratung durch

⁵ Einstellungen haben nach Werth und Mayer eine kognitive Funktion, indem sie zum Beispiel Verhaltensentscheidungen vereinfachen (vgl. 2008, S. 211). Eine Einstellung lässt sich als eine mentale Repräsentation verstehen, die aus einer zusammenfassenden Bewertung eines Einstellungsobjektes besteht. Wenn nun aber ebendieses Einstellungsobjekt (z.B. Arbeitgeber) rasanten Veränderungsprozessen unterliegt, müssen Menschen das Für und Wider immer wieder von vorn abwägen und können sich nicht auf eine einmal gespeicherte Einstellung verlassen.

Familienmitgliedern oder Freunden stößt allerdings schnell an ihre Grenzen⁶, da die Komplexität möglicher Optionen undurchsichtig ist und eine spezifische Beratungskompetenz voraussetzt – wie auch immer diese dann zu definieren wäre. Daraus resultiert ein erhöhter Bedarf an professioneller erwachsenenpädagogischer Beratung, deren Merkmale zum Gegenstand der folgenden Ausführungen gemacht werden.

3.1. Zum Beratungsbegriff

Wie Schiermann zu Recht betont, wird der Begriff Beratung im täglichen Gebrauch häufig diffus benutzt und ist darüber hinaus in keiner Weise rechtlich geschützt (vgl. 2011, S. 428). Folgt man einem allgemeinsprachlichen Verständnis, beschreibt Beratung einen kommunikativen Prozess, der auf Empfehlungen und Antworten abzielt und mit nachhaltigen Förderabsichten verbunden ist (vgl. Pätzold 2004, S. 55f). Es handelt sich um eine „soziale Dienstleistung“ (Schiersmann 2011, S. 429), die in der Regel zwischen einem Ratsuchenden und einem Beratenden stattfindet. Darüber hinaus kann Beratung auch in Gruppenform angeboten werden. Davon unabhängig, lassen sich die Akteure stets auf eine spezielle Form der Interaktion ein, die durch ein „Wechselspiel von Information und Reflexion charakterisiert“ (ebd.) ist. Wirft man einen Blick in das Wörterbuch der Erwachsenenbildung (Arnold et al. 2010, S. 34–35), finden sich dort insgesamt neun zu unterscheidende Anwendungsbereiche von Beratung in der Weiterbildung. Dabei wird unter anderem zwischen personen- und organisationsbezogener Beratung differenziert:

- (Weiter-) Bildungsberatung zur Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen des Einzelnen
- Arbeitsplatzbezogenes Coaching, welches die persönliche und berufliche Entwicklung in den Blick nimmt
- Qualifizierungsberatung für und in Unternehmen und Organisationen, die zumeist im Zusammenhang mit betrieblichen Neu- oder Umstrukturierungsprozessen stattfinden
- Beratung zum Abschluss einer Bildungsteilnahme, um den Übergang in die Arbeitswelt beziehungsweise weiterführende Bildungsprozesse zu fördern
- Beratung als unterstützendes und begleitendes Element von Kompetenzerfassungs- und Bilanzierungsverfahren
- Lernberatung für Lernungewohnte bei Lernschwierigkeiten in einer Bildungsmaßnahme

⁶ Nichtsdestotrotz spielen Personen aus dem sozialen Umfeld weiterhin eine wichtige Rolle, da sie bei schwierigen Entscheidungen wertvolle emotionale Unterstützung bereitstellen können.

- Lernberatung als pädagogische Begleitung eines selbstgesteuerten Lernprozesses
- Psychosoziale Beratung in Lebenskrisen im Schnittfeld von Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung
- System- und Politikberatung zur Entwicklung und Förderung der Strukturpolitik von Erwachsenenbildung für regionale und nationale Entscheidungsträger als Grundlage bildungspolitischer Entscheidungen

Es ist aufschlussreich, die von Klein (2010, S. 34) beschriebenen Arten von Beratung anzuführen, da sie einen umfassenden Eindruck der ausgesprochen vielschichtigen erwachsenenpädagogischen Handlungsform vermitteln. Zunächst liegt das Hauptaugenmerk jedoch darauf, ein allgemeines Verständnis von pädagogischer Beratung im Feld der Erwachsenenbildung und Weiterbildung zu entwickeln, um dann anschließend zu klären, inwiefern ProfilPASS-Beratung diese im Gesamten repräsentieren kann.

Wie schon angekündigt, liefert Pätzold eine allgemeingültige Arbeitsdefinition, die sich unter anderem auf eine spezifische Verteilung von Verantwortung stützt und deren Ausgangsbedingung eine problemhaltige Situation ist, für die es Lösungsstrategien zu entwickeln gilt:

„Beratung ist eine zeitlich befristete Interaktion zwischen einem Berater und einem Ratsuchenden mit dem Ziel, in einem bestimmten Problem- oder Handlungsbereich Lösungen und Strategien zu entwickeln, die dann – möglicherweise unter Beteiligung des Beraters – vom Ratsuchenden implementiert werden können. Dabei verbleibt die Verantwortung für das Resultat beim Ratsuchenden, er verantwortet also selbst, wie er mit dem Rat umgeht. Ebenso kommt dem Beratenden keine Entscheidungskompetenz zu“ (Pätzold 2004, S. 52).

Laut Pätzold sind die theoretischen Anschlussmöglichkeiten für ein solches Beratungsverständnis vielfältig (vgl. 2015). Darüber hinaus wird erkennbar, dass die Bestandteile der Definition zwar auf die Disziplin der Pädagogik ausgerichtet sind, ihr aber nicht exklusiv vorbehalten bleiben. Diese grundsätzliche Offenheit lässt die berechtigte Hoffnung zu, dass die theoretische Spannweite auch die Sonderform der ProfilPASS-Beratung umfasst. Doch um die ProfilPASS-Beratung als eine erwachsenenpädagogische Handlungsform zu identifizieren, braucht es pädagogische Kategorien, die den Fokus auf den Blickwinkel der Disziplin lenken (vgl. Kapitel 3.2). Diese pädagogischen Kategorien extrahiert Pätzold aus verschiedenen wissenschaftlichen Beratungskonzepten, die einen nachweislichen Bezug zur Pädagogik aufweisen (vgl. 2004, S. 103). Es handelt sich dabei überwiegend um psychologische Ansätze, die vielfach innerhalb pädagogischer und sozialpädagogischer Handlungsfelder aufgegriffen und weiterentwickelt

wurden (vgl. ebd., S. 53). Zu nennen sind insbesondere individualpsychologische, klientenzentrierte und systemische Beratungsansätze. Für die empirische Untersuchung reicht es allerdings vollkommen aus, die pädagogischen Kategorien von Beratung zu kennen und diese innerhalb der ProfilPASS-Beratung wiederzufinden (vgl. Kapitel 5). Daher muss an dieser Stelle nicht näher auf deren Herleitung und Adaption in der Pädagogik eingegangen werden.

Wichtig erscheint es allerdings, noch einmal einen genaueren Blick auf die Grundelemente der Definition und deren Bedeutung für die Handlungsform Beratung zu werfen. Gleich zu Beginn wird der zentrale Aspekt der Interaktion hervorgehoben. Im Gegensatz zum Unterricht, der laut Giesecke eher den Charakter eines Vortrags hat (vgl. 2013, S. 78), ist Beratung viel stärker auf die Mitwirkung des Ratsuchenden angewiesen. Am Beispiel des Aufzeigens wird dies besonders deutlich (z.B. in einem EDV-Lehrgang). Während der Unterrichtseinheit sind die Sprechzeiten der Lernenden klar begrenzt und müssen mithilfe eines Signals (die Hand hochheben) von den Lehrenden kontrolliert und beschränkt werden. Die Interaktion hat demzufolge eine eher nachrangige Bedeutung, denn im Vordergrund steht die fundierte Wissensvermittlung durch den Lehrenden. Pädagogische Beratungsprozesse haben zwar auch die Ermöglichung des Lernens im Blick, dabei rückt allerdings ein bestimmter Problem- oder Handlungsbereich in den Fokus, der primär durch den Ratsuchenden definiert wird (z.B.: Welches Thema wähle ich für meine Diplomarbeit?). Während also die Inhalte beim Unterrichten durch die Lehrenden vorgegeben werden, baut Beratung viel stärker auf den problemhaltigen Inhalten des Ratsuchenden auf. Für diese gilt es, Lösungen und Strategien zu entwickeln, die vom Ratsuchenden implementiert werden können, aber nicht müssen. Dem Ratsuchenden bleibt es selbst überlassen, ob er einen möglichen Lösungsentwurf umsetzt oder eine entwickelte Strategie tatsächlich verfolgt. Er verantwortet also selbst, wie mit dem Rat letztendlich umgegangen wird. Beim Unterricht verhält sich dies ebenfalls ein wenig anders. Allein die Vergabe von Noten oder Zertifikaten (z.B. TOEFL) impliziert, dass die vorgetragenen Inhalte auf eine bestimmte wünschenswerte Weise wiedergegeben werden sollen. Bei der Vergabe von Noten werden nur bestimmte Lösungsentwürfe akzeptiert und entsprechend bewertet, wodurch den Lehrenden eine indirekte Verantwortung für den konkreten Umgang mit den Inhalten zukommt. Demgegenüber kommt den Beratenden, wie Pätzold mit dem letzten Satz seiner Definition betont, keinerlei Entscheidungskompetenz zu. Hier stellt sich die Frage, welchen Kompetenzbereich sie überhaupt abzudecken vermögen. Die problemhaltige Situation durch eine simple Anweisung aufzulösen, scheint für das hier verwendete Verständnis von Beratung nicht ausreichend zu sein. Doch womit sonst füllen die Beratenden ihren Anteil an der Interaktion aus? Folgt man einem

klassischen pädagogischen Berufsverständnis, könnte man an dieser Stelle die Ermöglichung des Lernens als oberstes Ziel des pädagogischen Handelns nennen, wobei den notwendigen Gegenpol zum Handeln die Reflexion darstellt (vgl. ebd., S. 44).

Wenn pädagogische Beratung die Ermöglichung des Lernens zum Ziel hat, bleibt noch immer die Frage offen, anhand welcher Merkmale sich die Handlungsform nun identifizieren lässt. Hierzu führt Pätzold einige Kategorien auf, wie zum Beispiel den Aspekt der Freiwilligkeit von Beratung oder des Umgangs mit Verantwortung (vgl. 2004, S. 104ff). Auf diese Aspekte wird im folgenden Kapitel eingegangen, da sie einen erweiterten Blick auf Beratung ermöglichen.

3.2. Pädagogische Kategorien von Beratung

In Bezug auf pädagogische Beratung sind nach Pätzold einige bestimmte Kategorien besonders bedeutsam (vgl. ebd., S. 104). Ihnen wird an dieser Stelle eine erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt. Außerdem wird untersucht, wie die jeweiligen Kategorien im Bereich der Erwachsenenbildung aufgegriffen werden können. Ihre Eigenschaften werden von Pätzold im Hinblick auf die Entwicklung eines pädagogischen Konzepts von Lernberatung beschrieben. Es sei darauf aufmerksam gemacht, dass in den folgenden Ausführungen nicht explizit auf Lernberatung eingegangen wird. Es besteht jedoch die berechtigte Annahme, dass die genannten Aspekte auch allgemein für erwachsenpädagogische Beratung gültig sind, da sie auf einer breiten Basis unterschiedlicher Beratungskonzepte beruhen. Die unten benannten Dimensionen werden in Kapitel 5.3 wieder aufgegriffen, welches eine Analyse der ProfilPASS-Beratung auf der Grundlage erwachsenpädagogischer Überlegungen zum Gegenstand hat.

Die erste analysierte Kategorie ist die Defizitorientierung, die ein wichtiges Merkmal vieler Beratungsansätze darstellt. Darunter versteht man einen Mangel seitens des Klienten gegenüber einem Sollwert, der zur Prämisse der Beratungshandlung genommen wird und dessen Auflösung das Ziel der Beratung darstellt. Diese Kategorie ist besonders in der Sozialpädagogik oder der Psychologie anschlussfähig. In diesen Bereichen hat Beratung die Funktion, eine problematische Situation zu beheben oder zumindest abzumildern. Dabei gilt es, zwischen dem Defizit des Klienten und den Ursachen des Defizites zu differenzieren. Im Bereich der Erwachsenenbildung und Weiterbildung ist Defizitorientierung nur beschränkt anschlussfähig. So geht zum Beispiel die Weiterbildungsberatung nicht unbedingt von einer defizitären Situation aus, sondern zielt eher auf Optimierungsprozesse ab. Auch Lernberatung in der Weiterbildung orientiert sich eher an vorhandenen Ressourcen und versucht diese „weiterzuentwickeln und ihren Einsatz zu verbessern“ (ebd., S. 146). Für die Erwachsenenbildung lässt sich zusammenfassend festhalten,

dass sich Beratungsanlässe zumeist nicht aus einem Defizit und der damit verbundenen Situation der Hilfsbedürftigkeit ergeben. Damit verbunden ist, dass „der Klient dem Beratungsanlass wahrscheinlich auch ohne Beratung begegnen könnte“ (ebd., S. 105). Folglich ist davon auszugehen, dass die Teilnahmeentscheidung weitestgehend freiwillig getroffen wird.

Mit der Freiwilligkeit ist ein nächstes strukturelles Merkmal von Beratung genannt. Damit ist die Annahme verbunden, dass das freiwillige „Aufsuchen von beratender Hilfe eine ausgezeichnete Grundlage für den Beratungserfolg ist“ (ebd.). Doch in der Erwachsenenbildung kann Beratung unter bestimmten Umständen auch verpflichtend sein. Sobald eine dritte Partei (z.B. Agentur für Arbeit) ein Interesse an der Durchführung der Beratung hat, ist die Teilnahmeentscheidung gegebenenfalls auf externe Gründe zurückzuführen, die nicht in einem direkten Zusammenhang mit den Wünschen des Klienten stehen müssen. Dessen ungeachtet kann unfreiwillige Beratung trotzdem erfolgsversprechend sein, wenn „der eigentliche Akt des Beratens, die Interaktion zwischen Klient und Berater, nicht durch Zwang beeinträchtigt wird“ (ebd., S. 106). Zusammenfassend lässt sich festhalten, „dass Freiwilligkeit in jedem Fall eine wünschenswerte Bedingung für Beratung darstellt, jedoch nicht immer erwartet werden kann“ (ebd.).

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Beratung ist die Berücksichtigung eines möglichen Konflikts. Pätzold betont zwar, dass Beratung keine „konfliktorientierte Thematik“ (ebd., S. 107) zu sein scheint, trotzdem beschreibt er zwei Situationen, in denen ein Konflikt innerhalb der Beratung von Bedeutung sein kann. Zuvorderst sind Zielkonflikte zu nennen, die einen starken Einfluss auf den Verlauf einer Beratung haben können. Beratung in der Weiterbildung, deren Fokus auf dem Lernen Erwachsener liegt, kann auf vielfältige Weise von Zielkonflikten geprägt sein, die unter Umständen überhaupt nichts mit dem eigentlichen Lernprozess zu tun haben. Solche Konflikte basieren oftmals auf sozialem Druck (z.B. durch das Elternhaus) und wirken sich indirekt auf das Lernen aus. Diese Konflikte aufzudecken kann für den Beratungserfolg entscheidend sein. Ein weiteres Konfliktpotential ergibt sich aus der Interaktion zwischen dem Ratsuchenden und dem Beratenden selbst. Je nach Institution hat der Beratende oftmals auch die Aufgabe, den Ratsuchenden zu bewerten. Diese Aufgabe kann in Widerspruch zur Aufgabe des Beratens geraten und die Beratungsbeziehung negativ beeinflussen.

Die nächste Kategorie pädagogischer Beratung stellt den Aspekt der Verantwortung dar, der vielfach in den Sozialwissenschaften aufgegriffen wird. Diese Eigenschaft von Beratung findet sich auch explizit in der bereits angeführten Definition wieder (vgl. Kapitel 3.1) und wird an dieser Stelle noch weiter konkretisiert:

„Für Beratung ist Verantwortung insofern von grundlegender Bedeutung, weil sie eine Form des Umgangs mit Problemstellungen und Herausforderungen darstellt, bei der einerseits auf externe Hilfe und Expertenschaft zurückgegriffen werden kann, andererseits zeichnet es Beratung aus, dass die Verantwortung für den Umgang mit den Ergebnissen der Beratung beim Klienten verbleibt“ (ebd., S. 108).

Es wird deutlich, dass das Ergebnis der Beratung beim Klienten verortet wird. Noch zu klären ist die Frage nach der Verantwortung des Beratenden. Auf der Basis der jeweiligen methodischen Vorgehensweise und beratungsspezifischen Qualifikation übernimmt dieser die Verantwortung für den Beratungsprozess.

Eine fast schon selbstverständliche Kategorie von Beratung ist der Aspekt der Sprache. Beratung ist ein sprachlich-kommunikativer Vorgang, für den es mindestens zwei Akteure⁷ benötigt. Die Sprache, die das Fundament einer jeden Beratung bildet, muss beim Klienten anschlussfähig sein. Ist sie das nicht, „so kommt ihr auch sonst als Beratung kein Wert zu“ (ebd., S. 110). Daraus folgt, dass der Berater und der Ratsuchende hinsichtlich ihres Sprachniveaus eine gemeinsame Ebene finden müssen, damit die Beratung gelingen kann. Dabei beschränkt sich die Beratungssprache nicht auf die artikulierte Verbalsprache, sondern umfasst darüber hinaus auch nonverbale Komponenten wie Mimik, Gestik oder einen festen Händedruck zur Begrüßung. Für Beratung im Bereich der Weiterbildung wird es ethisch problematisch, wenn der Berater eine anschlussfähige Sprache verwendet, welche den Ratsuchenden allerdings zur Übernahme von Urteilen nötigt oder ihn in eine bestimmte Richtung drängt. Dieser Fall kann eintreten, wenn der Berater neben der „Wohlberatenheit“ (Fuchs, Mahler 2000, S. 351) des Klienten noch weitere Ziele im Hinterkopf hat (z.B. die Vermittlung eigener kostenpflichtiger Kursangebote).⁸

Lenkt man den Blick auf die Ziele von erwachsenenpädagogischer Beratung, so ergibt sich die Frage, ob das Resultat des Beratungshandelns stets in einer endgültigen Problemlösung liegen muss. Hier lässt sich zunächst festhalten, dass die Lösungsvorschläge des Beraters nicht notwendigerweise Lösungen für den Klienten sein müssen. Gerade bei sehr komplexen Problem- und Handlungssituationen, die im Bereich der Erwachsenenbildung zum Beispiel bei Krisenberatung im Schnittpunkt zur Sozialpädagogik auftreten können, „ist es unwahrscheinlich,

⁷ Auch bei vollautomatisierter Onlineberatung braucht es stets einen Autor, der die Rolle des Beratenden übernimmt.

⁸ Wie schon beschrieben kommt Beratung in der Weiterbildung oftmals auch die Rolle der Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage von Angeboten zu (vgl. Kapitel 2.2). Im Sinne eines pädagogischen Berufsverständnis, für das die Ermöglichung von Lernprozessen zur freien Entfaltung des Menschen nicht zur Disposition steht (vgl. Giesecke 2013, S. 29), dürfen ökonomische Interessen nicht zum eigentlichen Ziel des pädagogischen Handelns erklärt werden.

dass der Berater selbst eine Lösung erdenken kann, die der Situation des Klienten gerecht wird“ (Pätzold 2004, S. 113). Damit ist verbunden, dass die Hauptressourcen zur Lösungsfindung beim Klienten liegen und nicht beim Berater. Dieser Aspekt steht in einem engen Zusammenhang mit der spezifischen Verteilung von Verantwortung. Der Ratsuchende verantwortet selbst, wie mit dem Resultat der Beratung umgegangen wird. Darüber hinaus kann die Beratung so verlaufen, dass das ursprünglich benannte Problem nicht mehr im Zentrum des Interesses steht. Einerseits kann das ursprüngliche Problem durch ein anderes ersetzt werden oder die Beratung erfolgt andererseits ganz ohne eine konkrete Problemsituation. Für Beratung in erwachsenenpädagogischen Kontexten lässt sich zusammenfassend festhalten, dass das Resultat einer Beratung nicht unbedingt in einer Lösung für das ursprünglich benannte Problem liegen muss, sondern auch einen begleitenden oder vorbeugenden Charakter annehmen kann.

Wie schon erwähnt, ist der Begriff Beratung in keiner Weise rechtlich geschützt (vgl. Schiersmann 2011, S. 428). Daraus folgt, dass sich grundsätzlich jeder, ungeachtet seiner Qualifizierung und Kompetenzen, als Berater ausweisen kann. Dennoch weist zum Beispiel die Etablierung eines eigenen Studiengangs⁹ zum Thema Beratung darauf hin, dass diese auch in der Erwachsenenbildung mit einem bestimmten Professionalitätsanspruch verbunden ist. Mit der Frage nach den Kompetenzen und der Qualifizierung des Beratenden ergibt sich die nächste wichtige Kategorie von pädagogischer Beratung in der Erwachsenenbildung. Vom Berater wird ein „professioneller Berufshabitus“ (Pätzold 2004, S. 113) erwartet, der mit einer wissenschaftlichen Informiertheit und Erfahrung einhergeht. Neben einer entsprechenden Qualifizierung, die sowohl theoretische Grundlagen als auch eine umfassende Beratungspraxis erfordert, stellt die Aufgabe der Beratung auch eine hohe Anforderung an die Persönlichkeit des beruflich Handelnden dar. Pätzold macht allerdings deutlich, „dass sich die für Beratung erforderlichen Kompetenzen kaum in einer Auflistung kanonisieren lassen, die etwa bestimmte Methoden verbindlich festschreiben könnte“ (ebd., S. 114). Trotzdem unterstreichen insbesondere die Bemühungen von Schiersmann zur Entwicklung eines Kompetenzprofils für Berater (vgl. 2008, S. 91ff), dass sich die beruflich Handelnden in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung durch spezifische Kompetenzen legitimieren müssen.

Neben den hier geschilderten zentralen Kriterien von Beratung, benennt Pätzold weitere sechs eher periphere analytische Aspekte (vgl. 2004, S. 114ff), auf die an dieser Stelle allerdings nicht näher eingegangen wird, da auch ohne diese zusätzlichen Dimensionen eine hinreichende konzeptionelle Abgrenzung der Handlungsform „Beratung“ möglich ist. Zusammenfassend lassen

⁹ Gemeint ist der Masterstudiengang Beratungswissenschaft am Institut für Bildungswissenschaften der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

sich abschließend folgende sieben Kategorien herausstellen, denen bei einer Analyse von erwachsenpädagogischer Beratung eine hervorgehobene Bedeutung zukommt und die aus ebendiesem Grund einer eingehenderen Betrachtung unterzogen wurden:

- Defizitorientierung
- Freiwilligkeit
- Konflikt
- Verantwortung
- Sprache
- Umgang mit Lösungen
- Personal, Qualifizierung, Kompetenz

Gleichwohl die aufgeführten Kategorien ursprünglich für die Entwicklung eines erwachsenpädagogischen Konzepts von Lernberatung konstruiert wurden, scheinen sie für den Forschungskontext dieser Arbeit dennoch geeignet zu sein, da sie im Hinblick auf ihre allgemeine Relevanz in der Pädagogik ausgewählt wurden. Anhand der ausgewählten Kriterien kann nun überprüft werden, in welchem Umfang es sich bei der ProfilPASS-Beratung tatsächlich um eine pädagogische Form von Beratung handelt. Dies realistisch und auf der Basis theoretischer Gesichtspunkte einschätzen zu können, ist für die spätere Generalisierung der empirischen Ergebnisse von besonders hohem Stellenwert.

4. Forschung im Feld von Beratung und Organisation

In diesem Kapitel werden ausgewählte Forschungsvorhaben zum Thema Organisation und Beratung einer näheren Betrachtung unterzogen. Dabei geht es ausdrücklich nicht darum, die gesamte Bandbreite der erwachsenpädagogischen Forschung auf diesem Gebiet in extenso zu durchleuchten. Vielmehr wird im Hinblick auf die geplante empirische Untersuchung eruiert, welche Dimensionen von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als relevante Größen beschrieben werden. Da diese Betrachtungspunkte eine gewisse zeitliche Konstanz aufweisen, ist es daher auch nicht unbedingt notwendig, dass ausschließlich der jeweils aktuellste Forschungsstand berücksichtigt wird, obgleich ein gewisses Maß an Aktualität natürlich dennoch wünschenswert ist. Darüber hinaus werden jene Forschungsvorhaben nicht berücksichtigt, deren Fokus ausschließlich auf einen der beiden Themenkomplexe beschränkt ist. Damit wird das Suchfeld auf Untersuchungen eingegrenzt, die auf inhaltlicher Ebene die Bestandteile von Beratung mit organisationalen Gesichtspunkten in Verbindung bringen. Im Folgenden werden

insgesamt drei Werke vorgestellt und analysiert, deren Ausrichtung dem Forschungsinteresse dieser Arbeit entspricht. Hierbei sei daran erinnert, dass der Blickwinkel nicht auf die Wirkungsweise von Beratung innerhalb von Organisationen gerichtet ist, sondern eher in entgegengesetzter Richtung liegt. Nach wie vor geht es um die Frage, wie institutionelle Strukturen die organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung beeinflussen.

4.1. Beratungsfelder in der Weiterbildung

Eine regelmäßig zitierte Quelle ist eine von Schiersmann und Remmele vorgelegte Studie aus dem Jahr 2004, deren Anspruch darin besteht, eine empirische Bestandsaufnahme der Strukturen und organisatorischen Gestaltung von Beratung im Bereich der Weiterbildung zu leisten. Die Untersuchung geht von der Grundannahme aus, „dass das Feld der Beratung in der Weiterbildung als ebenso bedeutsam wie empirisch kaum erleuchtet anzusehen ist“ (Arnold 2004, S. 5). Angesichts eines „akuten Mangels an aktuellen und quantifizierten Daten“ (Schiersmann, Remmele 2004, S. 16) bemühen sich die Autoren um empirisch gesicherte Erkenntnisse für folgende Untersuchungsgebiete:

- Selbstverständnis der Beratungsanbieter
- Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen der Beratungsarbeit
- Zielgruppen, Inanspruchnahme und Anlässe der Beratung
- Ausgestaltung des Beratungsprozesses und Kompetenzprofile der Beratenden

Insbesondere der zweite Punkt passt sehr gut zum Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit. Ihm wird folglich eine höhere Beachtung beigemessen. Doch zunächst wird ein kurzer Blick auf das Forschungsdesign der Studie geworfen. Dadurch kann sie später mit der hier vorliegenden sowie anderen empirischen Untersuchungen verglichen werden.

Auf der Basis einer umfassenden Literaturlanalyse und durchgeführten Experteninterviews entwickelten Schiersmann und Remmele eine umfangreiche schriftliche Fragebogenerhebung. Die Befragung berücksichtigt Leiter und Berater von eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen, die Weiterbildungsberater von Industrie- und Handelskammern sowie die der Handwerkskammern. Außerdem wurden Mitarbeitende von Weiterbildungseinrichtungen befragt, deren Aufgabenspektrum neben anderen Schwerpunkten auch Beratung umfasst. Bei den ausgewählten Weiterbildungseinrichtungen handelt es sich überwiegend um Volkshochschulen, Einrichtungen der Deutschen Angestellten-Akademie und des Internationalen Bundes. Bei den Weiterbildungsanbietern wurden jeweils die Einrichtungsleitung sowie drei

Fachbereichsleitungen und Dozenten befragt. Zusätzlich wurde eine Stichprobe von 200 Unternehmen gezogen, die sich aus besonders umsatzstarken Betrieben in Deutschland zusammensetzt, da hier davon auszugehen ist, dass diese eine eigene Personalentwicklungs- oder Weiterbildungsabteilung besitzen (vgl. ebd., S. 17f). Aus der Betrachtung des benannten Adressatenkreises geht hervor, dass die Studie rein kommerzielle Beratungsanbieter, wie zum Beispiel freiberufliche Karriereberater oder Coaches, nicht mit einbezieht. Schiersmann und Remmele weisen zwar darauf hin, dass die Gruppe der freien Anbieter „eine wichtige Ergänzung des Weiterbildungsberatungsangebotes darstellen“ (ebd., S. 18), müssen aber dennoch einräumen, dass die Streubreite angesichts des heterogenen Feldes zu groß und der auswertbare Rücklauf zu gering sei.

Insgesamt wird deutlich, welcher erheblicher Aufwand betrieben werden muss, um das Feld der Beratung im Bereich der Weiterbildung tiefenscharf zu erfassen. Hier zeigt sich, dass ein kontrollierbarer Feldzugang über den ProfilPASS aus forschungspraktischer Sicht bestimmte Vorteile bietet (vgl. Kapitel 1), obwohl damit zugegebenermaßen auch eine gewisse Komplexitätsreduktion einhergeht. Zusammengerechnet wurden für die Studie von Schiersmann und Remmele 4562 Fragebögen in schriftlicher Form postalisch zugestellt. Davon wurden 1377 gültige Fragebögen zurückgeschickt, was einer Rücklaufquote von 30% entspricht.¹⁰

Wie schon angekündigt, scheinen insbesondere die untersuchten institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen von Beratung besonders gut mit dem Forschungsinteresse dieser Arbeit zu korrespondieren. Die konkreten Ergebnisse der nun schon über zehn Jahre zurückliegenden empirischen Untersuchung im Einzelnen wiederzugeben und zu erläutern, ist für die Beschreibung des Forschungsstandes zunächst von nachrangiger Bedeutung. Wichtiger ist es, den Blick auf die von Schiersmann und Remmele ausgewählten Rahmenbedingungen zu richten, um herauszufinden, welche Untersuchungsdimensionen von den Forschenden herausgearbeitet und in den Fragebogen aufgenommen wurden. Interessanterweise vermeiden die Autoren der Studie den Begriff der Organisation und gehen stattdessen von institutionellen Rahmenbedingungen der Beratungsarbeit aus (vgl. ebd., S. 43). Auch wenn Schrader darauf hinweist, dass die Begriffe Organisation und Institution in der Weiterbildung häufig synonym verwendet werden (vgl. 2011, S. 107), lässt die konstante Verwendung des Institutionsbegriffs auf eine bewusste Begriffswahl schließen. So wird zum Beispiel bei der Frage nach der Trägerschaft, die die erste Strukturkategorie bildet, auch von der „institutionellen Verankerung“

¹⁰ Erwartungsgemäß fällt der Rücklauf bei internetgestützten Datenerhebungstechniken etwas geringer aus, da von einer niedrigeren Teilnahmebereitschaft der Befragten ausgegangen werden kann (vgl. Schnell et al. 2008, S. 382).

(Schiersmann, Remmele 2004, S. 43) der Einrichtung gesprochen. Damit wird indirekt das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft thematisiert sowie die damit verbundenen gesellschaftlich verankerten Verhaltenserwartungen (vgl. Kapitel 2.1).

Die Kategorie „Trägerschaft“ wurde in die Antwortoptionen „Kommune und Kreis“, „Verein“, „privatwirtschaftliche Organisation“, „Stiftungen“ sowie „Bund und Länder“ aufgegliedert. Diese Aufteilung lässt sich durchaus mit den von Schrader vorgeschlagenen Reproduktionskontexten in Beziehung bringen, die auch in der ProfilPASS-Befragung operationalisiert werden und dort von zentraler Bedeutung sind. Von den insgesamt 76 befragten eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen lagen 42% in der Trägerschaft von Kommunen und Kreisen. Auch die Trägerschaft durch Vereine war 2004 mit 29% weit verbreitet (vgl. ebd.).

Die zweite wichtige Rahmenbedingung von Beratung ist ihre Finanzierung. Unter dieser Kategorie wurden die jeweiligen Finanzierungsquellen und deren Kontinuität erhoben. Bei den Finanzierungsquellen waren mögliche Antwortoptionen „Europäische Mittel“, „Bundesmittel“, „Landesmittel“, „kommunale Mittel“, „Eigenmittel der Beratungsstelle“, „Spenden und Sponsoring“ sowie „Gebühren der Ratsuchenden“. Die Kontinuität wurde mit der Frage ermittelt, ob sich in den letzten drei Jahren vor der Untersuchung etwas in Bezug auf die Mittelherkunft verändert habe. Außerdem wurde erfragt, ob die Finanzierung von einer immer wiederkehrenden jährlichen Bewilligung durch öffentliche Geldgeber abhängig war. Bezogen auf die Finanzierung kommen Schiersmann und Remmele zu folgendem Untersuchungsergebnis:

„Häufig ist eine Mischfinanzierung der Beratung primär durch öffentliche Gelder in Form von kommunalen, Landes- oder Europamitteln vorherrschend, die zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen und in regelmäßigen Abständen immer wieder neu beantragt beziehungsweise ausgehandelt werden müssen“ (ebd., S. 43f).

Eine weitere Untersuchungsdimension bildet die Frage nach der personellen und materiellen Ausstattung. Darunter fallen das Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie die etwaige zeitliche Befristung der Arbeitsverhältnisse. Während sich die Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten die Waage hält, entfallen auf eine unbefristete Stelle circa zwei befristete Arbeitsverträge. Dieser Befund „korrespondiert mit dem hohen Anteil von Weiterbildungsberatungsstellen mit befristeter Förderung“ (ebd., S. 45). Auch wurde in dieser Dimension die Frage nach der subjektiv empfundenen Arbeitsbelastung untergebracht. Bei der materiellen Infrastruktur interessierten sich die Autoren für die Zufriedenheit mit dem Raumangebot, die Ausstattung und den Zustand der Beratungsräume, die Versorgung mit Fachliteratur und Informationsmaterialien sowie die technische Ausstattung. Die Zufriedenheit

mit der materiellen Ausstattung der Beratungsstelle konnte in Anbetracht der Untersuchungsergebnisse als sehr hoch beschrieben werden.

Unter dem nächsten Aspekt, den beratungsunterstützenden Aktivitäten, wurden Arbeitszeitanteile abgefragt, die zum Beispiel für Recherche und Informationsbeschaffung, Netzwerkarbeit, strategische Planungsarbeit, allgemeine Verwaltungstätigkeiten und weitere Aktivitäten aufzubringen waren. Außerdem wurde erhoben, welchen dieser Aktivitäten in Zukunft eine höhere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Hier wurde eine steigende Bedeutung von Marketing- und Lobbyarbeit konstatiert. Verbunden mit den beratungsunterstützenden Aktivitäten ist ebenfalls die Öffentlichkeitsarbeit, die von Schiersmann und Remmele allerdings gesondert untersucht wurde. Dabei kamen die Forschenden zu dem Ergebnis, dass bei der Bekanntgabe von neuen Beratungsangeboten „eher Zurückhaltung zu beobachten“ (ebd., S. 50) sei, was auf eine ohnehin schon zu hohe Nachfrage und eine damit verbundene Kapazitätsüberlastung schließen ließe. Darüber hinaus wurde auch die Vernetzung der Beratungsstellen gesondert untersucht. Hier wurde unter anderem erhoben, wie regelmäßig auf institutioneller Ebene zusammengearbeitet wird und welche Rolle dabei informelle Beziehungen spielen.

Zusammenfassend lassen sich also folgende sechs Dimensionen ausmachen, denen in der Studie ein jeweils eigenes Unterkapitel zugeordnet wurde:

- Trägerschaft
- Finanzierungsquellen
- Personelle und materielle Ausstattung
- Beratungsunterstützende Aktivitäten
- Öffentlichkeitsarbeit in Bezug auf Ratsuchende
- Vernetzung der Beratungsstelle

Neben den hier vorgestellten institutionellen Rahmenbedingungen von Beratung im Feld der Weiterbildung, untersuchten Schiersmann und Remmele ebenfalls das Selbstverständnis der Beratungseinrichtungen, die Zielgruppen und Anlässe der Beratung, die Ausgestaltung von Beratungsprozessen sowie die Kompetenzprofile der Beratenden. Diese durchaus interessanten Kategorien wurden aber leider nicht mit den institutionellen Rahmenbedingungen der Beratungsanbieter in Verbindung gebracht. Doch gerade hier liegt die Vermutung nahe, dass besonders die institutionell bedingten Größen (insbesondere die Finanzierung) auch einen Einfluss auf die Professionalität der Beratenden oder das Selbstverständnis der Beratungseinrichtungen haben. Schiersmann und Remmele beschränken sich auf eine rein deskriptive Beschreibung der Häufigkeitsverteilungen in den jeweiligen Untersuchungseinheiten. Auf

korrelative oder gruppenvergleichende Verfahren wurde leider völlig verzichtet. Gründe dafür könnten in der komplexen Datenstruktur liegen, was in Anbetracht der vielen unterschiedlichen Personengruppen mit jeweils eigenständigen Fragebögen sehr wahrscheinlich zu sein scheint.¹¹

4.2. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik

Der Band „Organisation und Beratung“, der 2010 von einigen Mitgliedern der Kommission Organisationspädagogik¹² der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft herausgegeben wurde, stellt einen breiten Überblick der erwachsenenpädagogischen Forschung auf diesem Gebiet dar. Insgesamt umfasst das Werk 28 Beiträge, in denen das Verhältnis von Beratung und Organisation mit einem „organisationspädagogischen Blick“ (Göhlich et al. 2010, S. 9) betrachtet wird. Auf ein so großes Spektrum kann im Rahmen einer Abschlussarbeit unmöglich ausführlich eingegangen werden. Dennoch erlaubt es die thematisch-inhaltliche Gliederung des Bandes, bestimmte Beiträge von vornherein auszuschließen, da sie einen Schwerpunkt verfolgen, der zunächst nur indirekt mit dem Forschungsinteresse der vorliegenden empirischen Untersuchung in Verbindung steht.

Der erste Abschnitt des Bandes umfasst Beiträge, die sich mit der theoretischen und methodologischen Perspektive von Beratung und Organisation auseinandersetzen. Hier sticht zum einen der Beitrag von Zech hervor, der die Bestandteile von Beratung aus einer systemtheoretischen Perspektive analysiert (vgl. 2010, S. 13). Außerdem ist der Beitrag von Schiersmann zu nennen, mit dem sie ihr bekanntes systemisches Kontextmodell von Beratung beschreibt (vgl. 2010a, S. 27), das ohne Zweifel einige Gemeinsamkeiten mit dem von Schrader verwendeten Mehrebenenmodell der organisierten Weiterbildung (vgl. Kapitel 2.2) aufweist.

Der nächste Abschnitt setzt sich aus Beiträgen zusammen, die sich mit organisationsinterner Beratung befassen. Der Fokus dieser Beiträge liegt besonders auf der Wirkungsstärke von organisationsintern durchgeführter Beratung. Exemplarisch sei der Beitrag von Koch benannt, in welchem die berechneten Effektstärken von Lernberatung im universitären Kontext vorgestellt und mit verschiedenen Beratungselementen (Vermittlung der Stärken, der Defizite, der Lernmöglichkeiten) korreliert werden (vgl. 2010, S. 113). Diese Untersuchungsform korrespondiert nur in geringem Ausmaß mit dem beschriebenen Anliegen der vorliegenden Forschungsarbeit und soll daher nicht weiter berücksichtigt werden.

¹¹ Auf Anfrage wurde darauf hingewiesen, dass bedauerlicherweise weder der Datensatz noch die Fragebögen für eine weitere Analyse zur Verfügung stehen. Schiersmann teilte mit, dass das Material bereits archiviert und die Versendung mit einem erheblichen Aufwand verbunden sei.

¹² Ehemals Arbeitsgemeinschaft Organisationspädagogik

Ebenso verhält es sich mit den Beiträgen im nächsten Abschnitt. Darin geht es um die externe Beratung von Organisationen. Vorgestellt werden empirische Untersuchungen zu der Wirkung von verschiedenen Beratungsformen, die in Kinderläden, Schulen und gewerblichen Unternehmen zum Einsatz gekommen sind.

Zur Fragestellung dieser Arbeit passt schon eher der sich anschließende Gliederungspunkt, in dem die Aufmerksamkeit eigenständigen Beratungsorganisationen und deren Struktur gewidmet wird. Die Autoren der Beiträge beschäftigen sich mit der systemtheoretischen Einordnung, der Finanzierung sowie den Angebotsstrukturen von Beratungsorganisationen. Beispielsweise unternehmen Gieseke und Müller den Versuch, Prinzipien eines Geschäftsmodells für Beratungseinrichtungen zu entwickeln (vgl. 2010, S. 234). Hierbei gehen die Autoren unter anderem auf Wertschöpfungsprozesse und eine Marktpositionierung von Bildungsberatungsagenturen ein. Sie machen deutlich, dass ein ausgearbeitetes Geschäftsmodell in keinem Widerspruch zum pädagogischen Selbstverständnis solcher Einrichtungen steht, sondern ganz im Gegenteil dazu führt, dass dem pädagogischen Auftrag adäquat nachgekommen werden kann. Wie schon in der Studie zu den Beratungsfeldern der Weiterbildung (vgl. Kapitel 4.1), wird auch hier deutlich, dass die Finanzierung der Beratungsorganisationen eine besonders wichtige Rahmenbedingung des pädagogischen Handelns darstellt. Die Ressourcenbeschaffung spielt auch im Beitrag von Stang eine entscheidende Rolle (vgl. 2010, S. 213). Neben den Finanzressourcen benennt er darüber hinaus Zeitressourcen, die Vernetzung der Beratungsstelle, die Qualität des Personals, die räumliche Ausstattung sowie Lernmaterialien als relevante institutionell beeinflusste Bestandteile von Beratung. Im Vergleich zu den von Schiersmann und Remmele im Jahr 2004 untersuchten Rahmenbedingungen der Beratung im Feld der Weiterbildung fällt auf, dass sich diese bis ins Jahr 2010 noch immer nicht maßgeblich verändert haben. Angesichts dessen ist von einer relativ hohen zeitlichen Konstanz in Bezug auf die in Kapitel 4.1 benannten Merkmale auszugehen.

Auf die Betrachtung der Beratungsorganisationen folgt ein Einblick in die Evaluation der Beratung in Organisationen. In diesem Abschnitt des Bandes werden zum Teil sehr spezielle Studien vorgestellt, wie zum Beispiel die Evaluation von Beratung in Berliner Lernläden oder von kollegialer Beratung im Polizeidienst. In diesen Beiträgen geht es zwar um Beratungsprozesse als solche, doch spielen darin die organisationalen Aspekte eine eher untergeordnete Rolle. Der Fokus liegt abermals auf dem gemessenen Beratungseffekt, der anhand subjektiver Aussagen der Beratenen (z.B. über die Zufriedenheit mit der Beratung oder das persönliche Stressempfinden) gemessen wurde.

Um den Überblick über die vielfältigen theoretischen und empirischen Forschungsansätze zu wahren, werden die wichtigen Ordnungskategorien des vorgestellten Bandes hier nochmals zusammenfassend dargestellt:

- Theoretische und methodologische Grundlagen der Forschung im Feld von Beratung und Organisation
- Organisationsinterne Beratung
- Externe Beratung von Organisationen
- Beratungsorganisationen
- Evaluation der Beratung in und von Organisationen

Wie deutlich wurde, hält insbesondere der Abschnitt zu den Beratungsorganisationen wertvolle Erkenntnisse über die als relevant empfundenen organisationalen Rahmenbedingungen der Beratung bereit. Die große inhaltliche Spannweite der Beiträge demonstriert, dass es sich bei dem Verhältnis von Beratung und Organisation um ein expandierendes Praxis- und Forschungsfeld handelt. Umso wichtiger erscheinen Beiträge, die sich mit den übergeordneten institutionellen Strukturen auseinandersetzen.

4.3. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Möchte man den Stand der Forschung zum Thema Beratung beschreiben, kommt man nicht umhin, auch die Aktivitäten des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) zu berücksichtigen:

„Das Forum versteht sich als eine Plattform aller Akteure in diesem Handlungsfeld für einen Institutionen übergreifenden Wissens- und Erfahrungsaustausch, für die Erörterung gemeinsamer Belange und Vorhaben und für die Verfolgung gemeinsamer Ziele“ (nfb 2010, S. 1).

Während man den Forschenden der Kommission Organisationspädagogik gegebenenfalls noch eine mangelnde Praxisnähe vorwerfen könnte, hat das nfb den erklärten Anspruch, auch die Stimme der aktiven Beratungsfachkräfte und Institutionen zu repräsentieren. Ungeachtet der Tatsache, dass bei der Beschreibung des Forschungsstandes gewisse personelle Überschneidungen unvermeidlich sind, so hat zum Beispiel Schiersmann auch den Posten der stellvertretenden Vorsitzenden des nfb inne, wird im Folgenden ein aktuelles Forschungsprojekt des Forums einer näheren Betrachtung unterzogen.

Gemeint ist eine quantitative Fragebogenerhebung zur Qualitätssicherung in der Beratung, die im Oktober und November 2014 in Kooperation mit der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg durchgeführt wurde. Die internetgestützte Befragung wurde im Rahmen des Projekts „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (BeQu-Konzept) entwickelt, das von 2009 bis 2014 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde. Der Fragebogen richtet sich an Leiterinnen und Leiter von Beratungseinrichtungen. Neben der Erfassung von Qualitätsstandards und Qualitätssicherungsverfahren berücksichtigt die Studie auch grundlegende organisationale Fragen nach der Finanzierung oder dem Erwerbszweck von Beratungseinrichtungen (vgl. Schmidpott, Langener 2014, S. 3).

Obwohl aktuelle Ergebnisse der Erhebung noch nicht vorliegen, gibt der erstellte Onlinefragebogen Aufschluss darüber, welche Untersuchungsdimensionen von den Forschenden berücksichtigt wurden. Der erste Abschnitt beinhaltet Fragen, die sich auf die verschiedenen Eigenschaften von Beratungseinrichtungen beziehen (vgl. nfb 2014: URL). So wird zum Beispiel gleich zu Beginn nach der Art der Beratungseinrichtung gefragt (privatwirtschaftlich, gemeinnützig, öffentlich-rechtlich). Eine weitere Frage bezieht sich auf die Anzahl der Mitarbeitenden sowie den Anteil der hauptamtlich angestellten Beratenden. Darüber hinaus interessieren sich die Forschenden für die Finanzierung der Beratungsangebote, die von den Organisationen durchgeführt werden. Folgende aufgeführte Antwortkategorien verdeutlichen besonders gut, wie heterogen die Form der Finanzierung von Beratung gestaltet werden kann:

- vollständig aus öffentlichen Mitteln
- vollständig aus Eigenmitteln der Organisation
- ausschließlich durch private Mittel der Ratsuchenden oder ihrer Arbeitgeber
- Mischfinanzierung aus öffentlichen und privaten Mitteln
- Mischfinanzierung aus Eigenmitteln der Organisation und öffentlichen Mitteln
- Mischfinanzierung aus privaten Mitteln und Eigenmitteln der Organisation (vgl. ebd.)

Darüber hinaus wird erhoben, in welchem Ausmaß die Beratungsdienstleistungen von der Förderung zeitlich befristeter Projekte abhängig waren. Mit dieser Frage wird die Dimension der Zeit als relevante Einflussgröße von Beratung in den Blick genommen.

Im weiteren Verlauf des Fragebogens wird stärker auf die Qualifikation der Beratenden sowie die Qualitätsentwicklung der Beratung eingegangen. Insgesamt zeigt sich, dass organisationale Größen – besonders die Finanzierung – für die Qualität der Beratung von entscheidender Bedeutung sind. Es bleibt abzuwarten, ob sich bei der Auswertung der erhobenen Ergebnisse interessante Zusammenhänge erkennen lassen.

Methodisch kann die Vorgehensweise des nfb insofern kritisiert werden, als dass bei der gewählten Datenerhebungstechnik keine definierbare Grundgesamtheit benannt werden kann. Es ist schon allein aufgrund der stetigen Entgrenzung des Feldes nicht möglich, im Vorfeld der Erhebung eine Liste der zu untersuchenden Population anzufertigen, wodurch die Ergebnisse nicht verallgemeinert werden können (vgl. Schnell et al. 2008, S. 385). Damit ist allerdings ein allgemeines Problem der quantitativen Forschung in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung angesprochen. Auch bei großen internetgestützten Erhebungen, wie zum Beispiel der Umfrage des wb-personalmonitor¹³, muss der geschilderte Sachverhalt berücksichtigt werden. Eine besondere Herausforderung besteht oftmals darin, der Heterogenität der Weiterbildungslandschaft, wie sie auch von Schrader beschrieben wird (2010, S. 267), methodisch und theoretisch gerecht zu werden. Bei der Erstellung eines Erhebungsinstruments muss grundsätzlich mit einer hohen Anzahl möglicher Merkmalsausprägungen und einer sehr komplexen Pfadführung gerechnet werden.

5. Feldzugang über den ProfilPASS

Im Gegensatz zur offenen Herangehensweise der nfb-Studie, bei der nicht genau geklärt zu sein scheint, welche Personen von der Erhebung tatsächlich erfahren haben, stellt die Befragung von ProfilPASS-Beratenden einen Feldzugang dar, bei dem eine bekannte und genau umrissene Anzahl von beruflich Handelnden kontaktiert werden kann. Doch was ist überhaupt der ProfilPASS und inwiefern hat der abgebildete blaue Ordner etwas mit erwachsenenpädagogischer Beratung zu tun? Dies sind die Fragen, auf die in diesem Kapitel näher eingegangen wird.

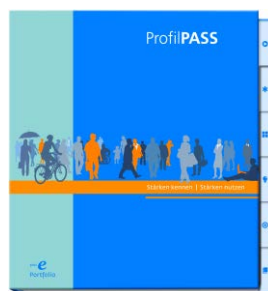


Abbildung 3: Das blaue Frontcover des ProfilPASS-Ordners (DIE, IES 2012)

¹³ wb-personalmonitor ist ein gemeinsames Forschungsprojekt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Duisburg-Essen. Das Ziel des Projektes ist es, die Beschäftigungssituation und die Arbeitsbedingungen des gesamten Weiterbildungspersonals zu erfassen (vgl. Gnahs et al. 2012, S. 2).

5.1. Entstehung und Entwicklung

Wie schon in Kapitel 3 beschrieben, sind die Gründe für den Bedeutungszuwachs von Beratung vielfältig. Die fortlaufende Individualisierung und der Verfall von verbindlichen gesellschaftlichen Normen gehen mit Umbrüchen und zunehmender Unsicherheit im Erwerbsleben einher. Darüber hinaus wird von den Beschäftigten ein erhöhtes Maß an Selbstständigkeit, Kreativität, Eigenverantwortlichkeit und Anpassungsbereitschaft verlangt (vgl. Seidel 2010, S. 15f).

Um diesen Entwicklungen zu begegnen, beschloss die Europäische Kommission, das lebenslange Lernen intensiver zu fördern (vgl. 2000, S. 3), um dadurch die fortwährende persönliche und berufliche Weiterentwicklung der in Europa lebenden Menschen zu ermöglichen. Mit diesem Vorhaben ist eine Neubewertung des Lernens verbunden, bei der nicht mehr nur das Lernen in formalen Kontexten eine Rolle spielt, „sondern auch das selbstgesteuerte Lernen, und das Lernen en passant, das am Arbeitsplatz, in Zeiten der Arbeitslosigkeit, in der Familie oder in der Freizeit und damit in unterschiedlichsten Kontexten stattfindet“ (Seidel 2010, S. 16). Vor diesem Hintergrund erteilte das Bundesministerium für Bildung und Forschung den Auftrag zur Entwicklung eines Bildungspasses, welcher die Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen besonders berücksichtigt (vgl. 2004, S. 11). Im Zuge dessen wurde der ProfilPASS in Zusammenarbeit zwischen dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung entwickelt.

Im Vorfeld der Entwicklung wurde eine systematische Analyse von bestehenden Kompetenzpässen und -bilanzen vorgenommen, welche allerdings große Unterschiede hinsichtlich des Umfangs und der theoretischen Ausgereiftheit aufwiesen. Das gesetzte Ziel bestand darin, nur das Beste der schon bestehenden Pässe im ProfilPASS zu vereinen, wodurch er heute so etwas wie die „ultima ratio qualitativer Kompetenzerfassung“ (Erpenbeck 2010, S. 12) darstellt. Im Anschluss an eine umfangreiche Machbarkeitsstudie (DIPF et al. 2004), wurde das ProfilPASS-System erstmalig im Jahr 2004 in einem Feldversuch erprobt und zwei Jahre später bundesweit eingeführt (vgl. Kollwe 2012, S. 116).

5.2. ProfilPASS-System

Die Entwickler verbinden mit dem ProfilPASS nicht einfach den blauen ProfilPASS-Ordner, der im Geschäft gekauft und dann durchgearbeitet werden kann, sondern ein umfassendes ProfilPASS-System, das aus den Instrumenten ProfilPASS, ProfilPASS für junge Menschen und eProfilPASS

sowie der qualifizierten begleitenden Beratung besteht (vgl. Seidel 2010, S. 23). Der ProfilPASS wird als umfassendes Instrument zur Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung beschrieben (vgl. ebd.). Das Ziel des Passes ist die Ermittlung und Identifizierung der im Lebensverlauf eines Menschen erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen. Dabei besteht der Anspruch darin, sämtliche mögliche Lernformen zu berücksichtigen.

„Im Mittelpunkt des Verfahrens stehen die Reflexion des eigenen Tuns und die Erfassung von Tätigkeiten, aus denen die jeweils eingesetzten Fähigkeiten und Kompetenzen abgeleitet werden. Dieses Vorgehen bei der Ermittlung und Identifikation von Kompetenzen dient dazu, diese bewusst zu machen, die ProfilPASS-Nutzenden für die unterschiedlichen Lernwege zu sensibilisieren und das individuelle Handeln zu reflektieren“ (ebd., S. 24).

Neben dem blauen ProfilPASS-Ordner für Erwachsene, gibt es außerdem noch den roten ProfilPASS-Ordner für junge Menschen sowie den eProfilPASS, der am Computer bearbeitet werden kann. Auf diese Sonderformen wird im Folgenden allerdings nicht differenziert eingegangen. Da sich der rote ProfilPASS an junge Menschen ab 13 Jahren richtet, stellt er – streng genommen – kein erwachsenenpädagogisches Angebot dar. Die Mitarbeiterinnen der Servicestelle wiesen allerdings darauf hin, dass der rote ProfilPASS für junge Menschen aufgrund seiner einfachen Sprache häufig auch bei der Beratung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund eingesetzt wird.

Der blaue ProfilPASS für Erwachsene setzt sich aus folgenden Abschnitten zusammen, die im Rahmen dieser Arbeit im Überblick dargestellt und kurz erläutert¹⁴ werden (vgl. DIE, IES 2012):

- Einleitung
- Abschnitt 1: Mein Leben – ein Überblick
- Abschnitt 2: Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation
- Abschnitt 3: Meine Kompetenzen – eine Bilanz
- Abschnitt 4: Meine Ziele und die nächsten Schritte
- Nachweise sammeln

Die Einleitung beinhaltet eine Beschreibung der zugrundeliegenden Philosophie und des möglichen persönlichen Nutzens des Passes. Abschnitt 1 enthält eine Einführung in die Thematik,

¹⁴ Für einen umfassenden Überblick ist das Praxisbuch ProfilPASS (Harp et al. 2010, S. 27–34) sehr zu empfehlen.

die dazu anregt, das eigene Leben im Hinblick auf relevante Stationen und Tätigkeiten zu betrachten. Im nächsten Abschnitt geht es konkret um die Identifikation und Dokumentation sämtlicher Lernprozesse an allen Lernorten, biografischen Stationen oder Tätigkeitsfeldern. Das Vorgehen umfasst folgende Schritte: Erfassung von Aktivitäten und Tätigkeiten, Ermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Wissensständen sowie eine Selbstbewertung, bei der verschiedene Niveaustufen angegeben werden können (vgl. Seidel 2010, S. 28f). Im Abschnitt 3 werden die Ergebnisse aus den dokumentierten Ressourcen zusammenfassend dargestellt und zu einem Profil gefiltert. Dieses Resümee dient der Reflexion und Bewusstwerdung der eigenen Stärken. Durch die Bündelung der verschiedenen Tätigkeitsfelder, Fähigkeiten und Kompetenzen können persönliche Neigungen geschärft und die darauf aufbauende Zielfindung und Aktionsplanung vorbereitet werden. Der letzte Bearbeitungsschritt dient der Entwicklung von ersten Vorstellungen und Ideen zur Planung von kurz- oder langfristigen privaten und beruflichen Perspektiven. Diese sollen daraufhin im Hinblick auf die tatsächliche Praktikabilität und Umsetzbarkeit überprüft werden.

Neben dem Ordner, dessen Aufbau und Inhalte hier kurz umrissen wurden, umfasst das ProfilPASS-System auch eine begleitende Beratung. Davon ausgehend, dass sich die meisten Menschen ihrer Kompetenzen höchstens nur teilweise bewusst sind, kommt der Beratung im Prozess der Kompetenzermittlung eine entscheidende Bedeutung zu. Seidel bezeichnet die Beratung als Kernelement des ProfilPASS-Systems (vgl. ebd., S. 35) und ordnet sie dem Bereich der Kompetenzberatung zu. Es sei darauf hingewiesen, dass es an dieser Stelle zunächst nur darum geht, die Elemente des ProfilPASS-Systems zusammenfassend darzustellen. Eine eingehendere Beschreibung und Untersuchung der erwachsenenpädagogischen Handlungsform der ProfilPASS-Beratung erfolgt in Kapitel 5.3.

Zusätzlich zum physischen ProfilPASS-Ordner und der begleitenden Kompetenzberatung, ist das Funktionieren des ProfilPASS-Systems auf die Mitwirkung einer Reihe von Akteuren angewiesen, die sich mit verschiedenen Aufgaben rund um den ProfilPASS beschäftigen. Schritt für Schritt hat sich seit dem Jahr 2004 ein bundesweites Netzwerk entwickelt, welches sich aus Beratenden, Multiplikatoren, Dialogzentren, der Servicestelle ProfilPASS und dem W. Bertelsmann Verlag zusammensetzt (vgl. Abbildung 4). Darüber hinaus wurde das Netzwerk über lange Zeit durch ein wissenschaftliches Konsortium aus dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung ergänzt, welches die Aufgabe der Entwicklung, Verbreitung und Verstetigung des Systems übernahm (vgl. ebd., S. 39).

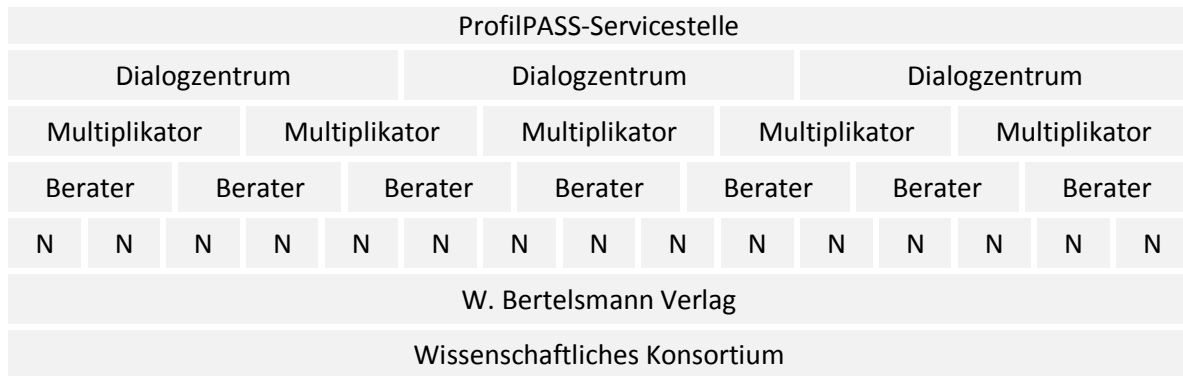


Abbildung 4: Schematische Darstellung des ProfilPASS-Netzwerks (ebd., S. 37). Anmerkung: N steht für ProfilPASS-Nutzende

Da das ProfilPASS-Netzwerk entscheidend zum Gelingen der Befragung beigetragen hat, gilt es die unterschiedlichen Akteure mit erhöhter Aufmerksamkeit zu betrachten. Hier ist zuvorderst die Servicestelle ProfilPASS zu nennen, deren Mitarbeiterinnen maßgeblich in die Entwicklung der Erhebung eingebunden waren. Die Servicestelle ist beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung angesiedelt und finanziert sich zum Teil aus dem Verkauf der Ordner sowie einer Servicepauschale, die im Rahmen der Zertifizierung an die Servicestelle ProfilPASS entrichtet wird. Die Servicestelle kümmert sich beispielsweise um Anfragen von Interessierten und Beratenden, prüft die Erneuerung und Ausstellung von Zertifikaten anhand geltender Standards und organisiert den jährlich durchgeführten bundesweiten Beratertag, der im September 2014 in Berlin stattfand und unter anderem für die Öffentlichkeitsarbeit zur ProfilPASS-Befragung genutzt wurde. Darüber hinaus ist es das Ziel der Servicestelle, die wissenschaftliche Weiterentwicklung und Verbreitung des ProfilPASS sicherzustellen sowie die bundesweite und internationale¹⁵ Verbreitung des Instruments voran zu treiben. Nicht zuletzt pflegt die Servicestelle die Beraterdatenbank, in der alle Beratenden, Multiplikatoren und Dialogzentren erfasst sind (vgl. ebd.). Die Datenbank ist für die methodisch-technische Umsetzung der Befragung von elementarer Bedeutung. Wie deutlich wird, spielen die Mitarbeiterinnen der Servicestelle eine entscheidende Rolle im ProfilPASS-Netzwerk. Sie zeichnet zudem eine langjährige Erfahrung mit den Beratenden sowie ein großes Expertenwissen aus. Diese Eigenschaften waren bei der Planung und Durchführung des Projekts „Beraterforschung rund um den ProfilPASS“ besonders wertvoll.

¹⁵ Im Rahmen des EU-Projekts „Knowing Interests – Showing Skills“ wird der ProfilPASS an die Bedürfnisse der Länder Frankreich, Irland, Spanien, Slowenien und Bosnien-Herzegowina angepasst (vgl. DIE 2014, S. 90).

Als nächstes sind die ProfilPASS-Dialogzentren zu nennen, deren Aufgabe darin besteht, das ProfilPASS-System in ihrer Region bekannt zu machen und die verschiedenen Akteure miteinander zu vernetzen. Es handelt sich dabei um Weiterbildungseinrichtungen, die Angebote zur Qualifizierung, Weiterbildung und Re-Zertifizierung der Beratenden bereitstellen. Sie stehen in engem Kontakt zu den Multiplikatoren, die die Qualifizierung der ProfilPASS-Beratenden zur Aufgabe haben und sich dabei an definierten Qualitätsstandards und Richtlinien orientieren (vgl. ebd., S. 37f).

Die ProfilPASS-Berater, an die sich die entwickelte Befragung richtet, führen die Beratungen vor Ort in unterschiedlichsten Settings durch. Voraussetzung für den Einsatz des ProfilPASS ist eine zweitägige Qualifizierung. Außerdem benötigen die Beratenden eine einschlägige Qualifikation beziehungsweise eine entsprechende Beratungserfahrung von mindestens zwei Jahren. Um den Status ProfilPASS-Berater zu erhalten, ist ebenfalls die regelmäßige Teilnahme an einer Supervision oder eine Praxisreflektion vorgesehen. Es kann also davon ausgegangen werden, dass es sich bei dem Personenkreis der ProfilPASS-Beratenden um eine Untersuchungsgruppe handelt, die grundsätzlich dazu qualifiziert ist, Beratung in einem erwachsenenpädagogischen Sinne durchzuführen. Ohne die Prüfung der Qualifizierungsunterlagen ist eine Aufnahme in die Beraterdatenbank ausgeschlossen. Im Gegensatz zur nfb-Befragung (vgl. Kapitel 4.3), bei der nicht bekannt ist, ob es sich tatsächlich um eine Form von erwachsenpädagogischer Beratung handelt, kann bei der ProfilPASS-Befragung tatsächlich davon ausgegangen werden.

Um die Liste der aktiven Akteure zu komplettieren, muss auch der W. Bertelsmann Verlag genannt werden, der den ProfilPASS vertreibt und das Netzwerk mit vielfältigen Aktivitäten auf Messen und Fachtagungen unterstützt. Der Verlag hat außerdem im Rahmen der regelmäßigen Versendung des ProfilPASS-Newsletters auf die ProfilPASS-Befragung aufmerksam gemacht und damit die Befragung aktiv unterstützt.

5.3. Pädagogische Kategorien der ProfilPASS-Beratung

Wie schon angesprochen, handelt es sich bei der ProfilPASS-Beratung um eine Form von erwachsenenpädagogischer Kompetenzberatung. Der Begriff Kompetenzberatung meint im Zusammenhang mit dem ProfilPASS, „die informell und non-formal erworbenen Kompetenzen ergänzend zu den formal erworbenen Kompetenzen durch angeleitete Selbstexploration sichtbar und im Sinne von Dialogfähigkeit individuell nutzbar zu machen“ (Harp 2010, S. 66). Doch inwiefern hat dieses Beratungsverständnis etwas mit der in Kapitel 3.1 angeführten Definition und den in Kapitel 3.2 behandelten Kategorien von pädagogischer Beratung zu tun? Diesen

Zusammenhängen, die für eine widerspruchsfreie Generalisierung der Ergebnisse von entscheidender Bedeutung sind, wird im Folgenden nachgegangen. Damit geht eine nähere Betrachtung der Grundlagen der ProfilPASS-Beratung einher.

An dieser Stelle ist es sinnvoll, sich noch einmal die Definition von Pätzold und die darin schon teilweise enthaltenen Kategorien pädagogischer Beratung ins Gedächtnis zu rufen. Beratung lässt sich demnach durch folgende Eigenschaften charakterisieren:

- Der Beratungsprozess ist zeitlich befristet
- Beratung beschreibt eine Interaktion zwischen zwei Akteuren oder Akteursgruppen
- Ziel von Beratung ist die Entwicklung von Lösungen oder Lösungsstrategien in einem problemhaltigen Handlungsbereich
- Während der Beratung verbleibt die Verantwortung für den Umgang mit dem Rat stets beim Ratsuchenden
- Auf Basis einer beratungsspezifischen Qualifikation übernimmt der Beratende die Verantwortung für den methodischen Ablauf der Beratung (vgl. Pätzold 2004, S. 52)

Damit sind die Elemente der Definition in einem kurzen Überblick wiederholt worden. Im folgenden Schritt gilt es nun den Blick auf den Beratungsprozess zu richten, um zu überprüfen, inwiefern die aufgezeigten Kategorien daran anknüpfen können. Die Grundlage für diese Untersuchung bildet eine ausführliche Beschreibung der ProfilPASS-Beratung von Harp (2010, S. 51), die im Praxisbuch ProfilPASS veröffentlicht wurde und sich gleichermaßen an Beratende und interessierte Wissenschaftler richtet.

Laut Harp versteht man unter ProfilPASS-Beratung „einen Kommunikations- und Interaktionsprozess, der Hilfe zur Selbsthilfe bietet“ (ebd., S. 53). Gleich zu Beginn werden somit die Aspekte der Interaktion und der Sprache angesprochen. Die verwendete Begrifflichkeit „Hilfe zur Selbsthilfe“ weist außerdem auf eine problemhaltige Situation hin, aus der der Ratsuchende sich allerdings selbst befreien muss. Der Beratungsprozess sollte darüber hinaus so gestaltet werden, „dass die Ratsuchenden neue Perspektiven erkennen können, sie sich selbst besser verstehen und sie dadurch in die Lage versetzt werden, neue andere Handlungsoptionen für sich zu sehen und auch wahrzunehmen“ (ebd.). Hier wird deutlich, dass es bei der ProfilPASS-Beratung nicht darum geht, bestimmte vorgefertigte Lösungen zu präsentieren, die dann vom Ratsuchenden implementiert werden, sondern vielmehr darum, dass die Beratenen in die Lage versetzt werden, selbst nach eigenen Lösungen zu suchen, um anschließend individuelle Handlungsstrategien entwickeln zu können. Damit wird klar definiert, dass sie selbst auch die Verantwortung für den Umgang mit dem Rat übernehmen müssen.

Neben der Beschreibung der allgemeinen Grundlagen der ProfilPASS-Beratung, geht Harp auch auf die theoretischen Annahmen des Beratungsverständnisses in der Arbeit mit dem ProfilPASS ein. Diese sind das humanistische Menschenbild, der Konstruktivismus sowie der biografische Ansatz (vgl. ebd., S. 67). Aus einer humanistischen Perspektive betrachtet „ist der Ratsuchende Experte seiner selbst. Er trägt die Verantwortung für sich und besitzt die Freiheit, Entscheidungen für das weitere Leben zu treffen. Beratung knüpft in diesem Verständnis an vorhandene Potenziale an und nutzt diese für die gemeinsame Arbeit. Sie folgt einem ressourcenorientierten Ansatz“ (ebd.). Sowohl Pätzold als auch die ProfilPASS-Entwickler beziehen sich auf den humanistischen Ansatz von Rogers. Daher ist es nicht verwunderlich, dass viele der erarbeiteten Kategorien von pädagogischer Beratung mit dem Selbstverständnis der ProfilPASS-Beratung übereinstimmen. Das Kredo der Ressourcenorientierung widerspricht allerdings in gewisser Hinsicht der von Pätzold beschriebenen Defizitorientierung, welcher in der Weiterbildung aber ohnehin eine eher geringere Bedeutung zukommt (vgl. 2004, S. 105). Der Aspekt der Beratungssprache lässt sich mit der konstruktivistischen Grundhaltung der ProfilPASS-Beratung in Verbindung bringen: Laut Harp kann die ProfilPASS-Beratung nur dann erfolgreich sein, wenn die auf den Ratsuchenden bezogenen Kommunikationen entsprechend anschlussfähig sind (vgl. 2010, S. 67).

Eine Besonderheit beim ProfilPASS besteht außerdem darin, dass ein grober Leitfaden für Beratungsgespräche entwickelt wurde, an welchem sich die Beratenden mehr oder weniger stark orientieren können. Das Muster für den Gesprächsverlauf im ersten Beratungsgespräch gibt Aufschluss über eine Reihe von weiteren Kriterien von pädagogischer Beratung (vgl. ebd., S. 92). So wird darin zum Beispiel darauf hingewiesen, dass es sich bei der ProfilPASS-Beratung um ein freiwilliges und unabhängiges Angebot handelt. Darüber hinaus wird die Kategorie der Zeit dahingehend aufgegriffen, als dass der zeitliche Umfang der Beratung in der ersten Beratungseinheit grob umrissen wird. Es kann ohnehin davon ausgegangen werden, dass es sich bei der ProfilPASS-Beratung um eine zeitlich befristete Interaktion handelt, da der Aufbau des Passes (vgl. Kapitel 5.2) eine individuelle Weiterarbeit im Anschluss an die Beratung vorsieht.

Ein zentrales Element in der Definition von Pätzold stellt ein bestimmter Problem- oder Handlungsbereich dar, für den es Lösungen und Strategien zu entwickeln gilt (vgl. 2004, S. 52). Noch nicht ganz geklärt ist die Frage, worin genau diese Problem- und Handlungsbereiche bei der ProfilPASS-Beratung bestehen. Hier ist es sinnvoll, einen genaueren Blick auf die Zielsetzung der Beratung zu werfen:

„Zentrale Ziele des ProfilPASS-Systems aus Instrument und Beratung sind die Ermittlung und Bilanzierung individueller Fähigkeiten und Kompetenzen, die Stärkung der Reflexions- und Explorationsfähigkeit, Standortbestimmung und Verbesserung der Dialogfähigkeit, das eigene Leben verantwortlich zu gestalten sowie die Bewusstmachung von unterschiedlichen Lernwegen, -formen und -orten“ (Neß et al. 2007, S. 389).

Diesen Zielen kommt besonders bei Übergängen im Bildungs- und Beschäftigungsleben eine hohe Bedeutung zu. Umbruchssituationen im Lebenslauf gehen häufig mit einer großen Unsicherheit einher, bei der Beratung eine wichtige Unterstützungsleistung darstellen kann. Insbesondere bei Fragen nach zukünftigen Perspektiven oder einer beruflichen Neuorientierung kann die ProfilPASS-Beratung besonders gut ansetzen. Durch die gezielte Förderung der Selbstreflexionsfähigkeit, die selbst eine Form des Lernens darstellt, sowie die Sichtbarmachung des eigenen Kompetenzbestandes, wird zur Selbsterkenntnis, Persönlichkeitsentwicklung und zum reflektierten Handeln beigetragen (vgl. ebd.). Mit diesem Prozess geht eine Stärkung des Selbstbewusstseins der Ratsuchenden einher (vgl. Harp 2010, S. 52), was ebenfalls dazu beitragen kann, dass in einer problemhaltigen Situation wieder ein erhöhtes Maß an Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit zurückgewonnen wird. Dadurch können auch bestehende Konflikte aufgelöst werden, welche dem ratsuchenden Individuum gegebenenfalls bei der Weiterentwicklung seiner individuellen Lernbiografie im Wege stehen können.

Es bleibt die Frage nach dem Aspekt der Qualifizierung, beziehungsweise der Kompetenz der Beratenden, auf den in dieser Betrachtung noch nicht explizit eingegangen wurde. Es wurde jedoch schon in Kapitel 5.2 darauf hingewiesen, dass die ProfilPASS-Berater bestimmte Voraussetzungen erfüllen müssen, um das Instrument offiziell einsetzen zu dürfen. Die Zertifizierungskriterien definieren den Kompetenzrahmen, dem die beruflich Handelnden entsprechen müssen, wenn sie sich als offizielle ProfilPASS-Berater ausweisen möchten. Durch die ProfilPASS-Schulung erweitern sie ihr Kompetenzprofil, wie es zum Beispiel bei Schiersmann ausführlich beschrieben wird (vgl. 2010b, S. 105), und erfüllen somit den an sie gerichteten Professionalitätsanspruch.¹⁶

Wie sich gezeigt hat, können die von Pätzold benannten Kriterien pädagogischer Beratung grundsätzlich in der ProfilPASS-Beratung wiedergefunden werden. Bei der Analyse der empirischen Ergebnisse, kann sie demzufolge als Repräsentant für pädagogische Beratung im

¹⁶ Daneben wird eine Beratungstätigkeit über den Zeitraum von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt (vgl. Seidel 2010, S. 39). Ferner stellen bestimmte menschliche Qualitäten eine entscheidende Grundbedingung dar (vgl. Pätzold 2004, S. 114).

Allgemeinen herangezogen werden. Damit ist gewährleistet, dass bei der Befragung von ProfilPASS-Beratenden tatsächlich eine Zielgruppe angesprochen wird, bei der es sich – der Definition nach – um Beraterinnen und Berater handelt, die im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung tätig sind.

6. Zwischenfazit

Am Ende des theoretischen Teils der Arbeit kann eine erste Zwischenbilanz gezogen werden. Zu Beginn wurde das theoretische Fundament des Forschungsvorhabens entwickelt, welches durch die Begriffe Organisation und Beratung aufgebaut wird. Wegweisend sind dabei die organisationstheoretischen Überlegungen von Schrader (2010), die an neo-institutionalistische Grundannahmen über die gesellschaftliche Einbettung von Organisationen anschließen. Dabei stellt das Modell der Reproduktionskontexte die theoretische Brille dar, durch deren Gläser die organisationalen Strukturen von Beratung betrachtet werden. Der Beratungsbegriff wird durch die Definition von Pätzold (2004) eingegrenzt und anschließend mittels der pädagogischen Kriterien weiter konkretisiert. Diese Kategorien werden wieder aufgegriffen, wenn es darum geht, die ProfilPASS-Beratung als erwachsenenpädagogische Handlungsform einzuordnen. Für die Vorbereitung der anstehenden empirischen Analyse wurde darüber hinaus der Forschungsstand im Hinblick auf relevante Untersuchungsdimensionen untersucht, um wichtige organisationale Rahmenbedingungen von Beratung zu identifizieren.

Mithilfe des hier noch einmal in aller Kürze aufgezeigten theoretischen Repertoires, kann nun die ursprünglich gestellte Leitfrage eingehend untersucht werden. Abbildung 5 zeigt auf, welche theoretischen Elemente den jeweiligen Aspekten der Leitfrage zugeordnet werden.

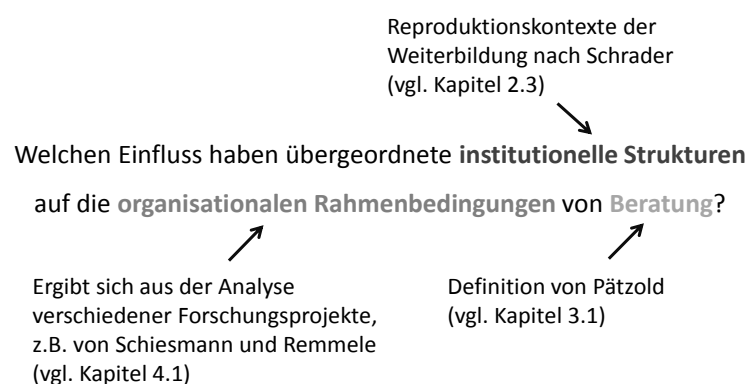


Abbildung 5: Übergeordnete Leitfrage

Empirischer Teil

7. Forschungsmethodisches Vorgehen

Wer empirisch forschen möchte, steht in der Pflicht zu zeigen, auf welchem Weg die Daten erhoben und ausgewertet wurden (vgl. Nuissl 2010a, S. 52). Darum wird dieses Kapitel dazu genutzt, die Entstehung und Entwicklung des Erhebungsinstruments transparent zu machen, die Durchführung der Befragung nachzuzeichnen und Auskunft darüber zu geben, auf welche Weise das empirische Material ausgewertet wurde. Damit bereiten die folgenden Abschnitte auf die Ergebnispräsentation in Kapitel 8 vor und erlauben es, die gewonnen Erkenntnisse über die institutionellen Strukturen von Beratung nachzuvollziehen.

7.1. Entwicklung des Erhebungsinstruments

Die Entwicklung des Erhebungsinstruments erfolgte im Rahmen des Projekts „Beraterforschung rund um den ProfilPASS“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Die Projektplanung sah einen quantitativen Forschungszugang mit einem explorativen Charakter vor. Das Ziel des Projektes ist es, empirische Daten über das ProfilPASS-System zu generieren, um das Feld und die beruflich handelnden Personen besser zu verstehen.

Davon losgelöst verfolgt die vorliegende Forschungsarbeit einen eigenen Schwerpunkt, der weniger konkret auf den ProfilPASS bezogen ist. Vor dem Hintergrund der geringen Forschungsdichte in Bezug auf die institutionelle Struktur der Weiterbildung (vgl. Schrader 2011, S. 103ff) und insbesondere der Beratung (vgl. Schiersmann, Remmele 2004, S. 8f), liegt auch der Fokus der vorliegenden Arbeit – zumindest teilweise – in der Exploration. Darüber hinaus wird das theoretische Modell der Reproduktionskontexte auf methodischer Ebene umgesetzt und erstmals auf den Gegenstand der Beratung angewandt.

In Anbetracht des explorativen Charakters wäre auf den ersten Blick ein qualitatives Forschungsdesign vorzuziehen. Laut Nuissl „ist ein vielfach vertretener Standpunkt derjenige, welcher die Forschungsmethoden einem aufsteigenden System wissenschaftlicher Präzision zuordnet, wonach der noch ungerichteten Exploration die genaue und differenziertere qualitative Methode folgt, die schließlich der quantitativen Erhebung das Feld bereitet“ (2010a, S. 57). Folgt man der Argumentation von Nuissl weiter, so ist dieses hierarchische Verständnis über die Wahl der methodischen Grundausrichtung mit Vorsicht zu genießen:

„Verfahren der qualitativen Forschung sind (mindestens) ebenso präzise und erkenntnisträchtig wie solche der quantitativen Forschung. Welcher der Ansätze letztlich der bessere oder tauglichere ist, hängt vom Gegenstand der Forschung und von der formulierten Frage ab“ (ebd.).

Im Falle dieser Arbeit setzt sich der Forschungsgegenstand aus institutionell bedingten organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung im Bereich der Weiterbildung zusammen. Möchte man die institutionellen Strukturen eines ganzen Feldes untersuchen, so scheinen qualitative Methoden insofern ungeeignet zu sein, als dass der Strukturbegriff als solcher schon eine Vielzahl von miteinander verbundenen Elementen impliziert (vgl. Bahrtdt 2003, S. 108). Qualitative Forschung kann sich immer nur mit einer begründeten Auswahl dieser Elemente beschäftigen, sie aber niemals in ihrer Gesamtheit statistisch erfassen. So sind die Relationen der Einheiten untereinander nur schwer auszumachen, wenn sich das Augenmerk vorwiegend auf Einzelfälle richtet. Zwar könnte man mithilfe von inhaltsanalytischen Programmanalysen, wie sie zum Beispiel von Schrader durchgeführt wurden (vgl. 2011, S. 151), den Versuch unternehmen, die Feldstrukturen von Weiterbildungseinrichtungen zu erfassen, doch müsste dabei notwendigerweise eine exemplarische Auswahl der Untersuchungseinheiten getroffen werden. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Struktur nicht in den erhobenen Daten selbst liegt, sondern erst durch den Forschungsprozess und in Kombination mit dem theoretischen Grundgerüst erzeugt wird. Die quantitativen Daten zeigen dann, wie sich die Strukturelemente verteilen, wie sie sich zueinander verhalten und wie stark die Beziehungen sind. Dies schließt die Möglichkeit ein, dass die erdachte Struktur unter Umständen an der Realität vorbei geht. Um dieses Risiko zu minimieren, stützt sich das hier beschriebene quantitative Forschungsvorhaben auf ausgewählte qualitative Arbeiten sowie die Berufserfahrung der ProfilPASS-Servicestelle. Inwiefern sich diese Grundannahmen mithilfe der quantitativen Daten bestätigen lassen, wird sich anhand der Ergebnisse und deren Reflektion zeigen.

Neben der Annahme, dass quantitative Ansätze für die Erfassung von übergeordneten Strukturelementen und deren Relationen besonders geeignet zu sein scheinen, spielen auch technische und ökonomische Gründe bei der Auswahl des Ansatzes eine entscheidende Rolle. Um das Forschungsvorhaben möglichst effizient umzusetzen, bietet sich eine quantitative Erhebung in Form einer Befragung an (vgl. Schnell et al. 2008, S. 358). Die ProfilPASS-Befragung wurde, ähnlich wie auch der wb-personalmonitor (vgl. Gnahs et al. 2012, S. 16), als internetgestützte E-Mail-Survey (vgl. Schnell et al. 2008, S. 381f) angelegt. Neben den niedrigen Kosten besteht ein weiterer Vorteil von Onlineerhebungen darin, dass die erhobenen Daten

sofort im richtigen Format vorliegen und die fehleranfällige Arbeit der manuellen Dateneingabe entfällt. Ferner kann durch die Installation der Befragungssoftware¹⁷ auf den hauseigenen Servern des Instituts Anonymität und Datensicherheit gewährleistet werden. Durch die Initialisierung von individuellen Zugangsschlüsseln (15-stelliger Token) wird außerdem sichergestellt, dass Mehrfachantworten ausgeschlossen sind. Wenn ein Berater den personalisierten Link aus dem E-Mail-Anschreiben einmal verwendet und den Fragebogen vollständig ausgefüllt hat, verfällt der Link und eine wiederholte Teilnahme ist nicht mehr möglich. Durch eine automatisierte Verschlüsselung des Programms wird eine Rückverfolgung der Personen anhand der Zugangsschlüssel-Tabelle verhindert.

Es müssen allerdings auch einige Nachteile in Kauf genommen werden, die mit der internetgestützten Datenerhebungstechnik verbunden sind. Spätestens seit Google 2008 den kostenlosen Fragebogen-Generator anbietet, ist es sehr einfach, eigene Onlinebefragungen durchzuführen (vgl. Wagner, Hering 2014, S. 662). Dadurch kommt es zu einem hohen Aufkommen von methodisch unzureichenden Online-Befragungen, was sich wiederum negativ auf die Teilnahmebereitschaft potentieller Befragungsgruppen auswirkt (vgl. ebd.). Umso wichtiger ist es, dass der erstellte Fragebogen bei der Konzeption und Durchführung besonders sorgfältig erstellt wird. Wagner und Hering, die eine empfehlenswerte Übersicht der Vor- und Nachteile von Online-Befragungen zusammengestellt haben, bestätigen, dass „ein seriöses Auftreten, informative Ankündigungsschreiben sowie motivierende Anschreiben und Reminder für die Durchführung einer Online-Befragung unerlässlich“ (ebd., S. 663) sind. Bei der Durchführung der ProfilPASS-Befragung und der damit verbundenen Öffentlichkeitsarbeit wurden diese Aspekte besonders berücksichtigt.¹⁸

Doch wie ist die Befragung auf inhaltlicher Ebene entstanden? Viele Akteure haben an der Entwicklung des Fragebogens mitgewirkt. In Zusammenarbeit zwischen der Servicestelle ProfilPASS, dem Forschungsprogramm „Lehren, Lernen, Beraten“ und der Nachwuchsgruppe, wurde der Fragebogen von August bis Dezember 2014 am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung erarbeitet. Die meisten Fragen sind im Diskurs dieser Arbeitsgruppe entstanden. Auf der Grundlage einer Gliederung von relevanten Themenbereichen, wurden Fragen zu folgenden übergeordneten Kategorien entwickelt:

¹⁷ Der Fragebogen wurde mit der freien Software LimeSurvey erstellt, welche vom GESIS Leibniz Institut für Sozialwissenschaften empfohlen wird (vgl. GESIS 2012).

¹⁸ Das Anschreiben der Befragung befindet sich im Anhang (Teil a). Eine Kopie des Online-Fragebogens kann unter folgendem Link aufgerufen werden: survey.die-bonn.de/limesurvey/index.php/921369/lang-de

- ProfilPASS in der Beratungspraxis
- Gründe für die Aufgabe der ProfilPASS-Beratung
- Nutzung des Instruments
- Organisation und Kontexte
- Vorbildung und Bildungsweg
- Berufliche Situation
- Leistungen der Servicestelle und des W. Bertelsmann Verlags
- Soziodemographie

In Anbetracht der Tatsache, dass das Erkenntnisinteresse der Servicestelle spezifisch auf die ProfilPASS-Befragung abzielt, mussten viele Fragen völlig neu entwickelt werden. Bei den Fragen zur Vorbildung und zur beruflichen Situation, die für das Interesse dieser Arbeit bedeutsam sind, konnte hingegen oftmals auf bereits bestehende Items zurückgegriffen werden. Insbesondere der wb-personalmonitor diente an dieser Stelle als Vorbild (vgl. Gnahn et al. 2012, S. 8). Die Frage nach den Reproduktionskontexten (vgl. Frage 38) wurde völlig neu entwickelt, da bisherige Operationalisierungsversuche unzureichende Ergebnisse hervorgebracht haben (vgl. Kapitel 7.3). Um die wissenschaftliche Güte des Erhebungsinstruments weiter zu steigern, wurde ein Zwei-Phasen-Pretest durchgeführt (vgl. Prüfer, Rexroth 2000, S. 3). In der ersten Phase wurde mit der Technik des lauten Denkens (Think-aloud) ein kognitives Verfahren angewandt. Bei dieser Methode wird untersucht, „ob die Befragten die Fragen und Antwortmöglichkeiten verstehen und in der beabsichtigten Weise interpretieren“ (Weichbold 2014, S. 300). Der kognitive Pretest wurde im November 2014 mit neun ausgewählten Personen durchgeführt. Auf der Grundlage der Think-aloud-Mitschriften wurde der Fragebogen weiter überarbeitet. Daraufhin startete Anfang Dezember 2014 die zweite Phase des Pretests. Darin wurde der Fragebogen unter Feldbedingungen getestet. Insgesamt wurden 79 Personen angeschrieben, wovon nur 13 Personen an der Befragung teilnahmen (vgl. Tabelle 1). Bei dieser Testung wurden einige offene Fragen gestellt, die später zu geschlossenen Fragen umgewandelt wurden. Erst als Reaktion auf den geringen Rücklauf wurde die vorgeschaltete Filterfrage entwickelt, um dem hohen Anteil von passiven Beratenden gerecht zu werden: Gesetzt den Fall, dass die Beratenden aktuell nicht mehr mit dem Instrument arbeiten, wurde einige Fragen des Fragebogens durch die Filterfrage übersprungen (vgl. Anhang Teil b). Ferner wurden parallel zum Zwei-Phasen-Pretest zahlreiche technische Tests durchgeführt, um die Funktionalität und das Layout des Onlinefragebogens zu perfektionieren.

| ProfilPASS-Befragung: Pretest | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------|-------|--------|
| Datum | Beschreibung | Fälle insgesamt | Aktiv | Passiv |
| 03.12.2014 | Verschickte Einladungen (Pretest) | 79 | 39 | 40 |
| 03.12.2014 | Abgelehnte E-Mail-Rückläufer | -6 | -1 | -5 |
| Ab 03.12.2014 | Tatsächlich erreichte Personen | 73 | 38 | 35 |
| 09.12.2014 | Rücklauf | 13 | 13 | 0 |

Tabelle 1: Verlauf des Pretests

7.2. Durchführung der Befragung

Die ProfilPASS-Befragung war für einen Zeitraum von 81 Tagen erreichbar (11.12.2014 bis 02.03.2015). In dieser Zeit konnten die Beratenden, die in der ProfilPASS-Datenbank erfasst sind, jeweils ein einziges Mal an der Befragung teilnehmen. Die Datenbank spielte bei der Durchführung der Befragung eine entscheidende Schlüsselrolle. In ihr sind wichtige Informationen enthalten, wie zum Beispiel die E-Mail-Adresse, die Anschrift oder die Telefonnummer. Eine weitere wichtige Information, die aus der Datenbank hervorgeht, ist der Zertifizierungsstatus. Hat sich eine Person in den vergangenen zwei Jahren zertifizieren beziehungsweise re-zertifizieren lassen, so wird bei ihr ein aktiver Status eingestellt. Wird diese Frist nicht eingehalten, schaltet sich der Status auf passiv. Diese zusätzliche Information erlaubt es, Aussagen darüber zu treffen, wie viele Personen tatsächlich mit dem ProfilPASS arbeiten (vgl. Kapitel 8).

Es gilt zu beachten, dass die Datenbank bereits seit den Anfängen des ProfilPASS-Systems im Jahr 2004 besteht. Ursprünglich enthielt die Datei Informationen über 8045 Personen. Trotz regelmäßiger Aktualisierung des Datensatzes wurden 168 eindeutige Dubletten identifiziert, die von der Befragung ausgeschlossen wurden. Darüber hinaus gaben 1952 Personen keine E-Mail-Adresse an, was den digitalen Fragebogenversand verhinderte. Die für den Pretest ausgewählten Personen (79) wurden nicht wiederholt angeschrieben, sodass letztlich 5845 E-Mail-Einladungen verschickt werden konnten. Jede E-Mail enthielt einen individualisierten Zugangslink, der nach dem Absenden des browserbasierenden Eingabeformulars durch die befragte Person automatisch gelöscht wurde. Einige E-Mails sind allerdings nicht bei den Empfängern angekommen, was anhand der 390 empfangenen Rückläufer (Delivery Status Notification Messages) festgestellt wurde. Somit beziffert sich die tatsächlich erreichte Population auf 5455 Personen (vgl. Tabelle 2).

| ProfilPASS-Befragung: Haupttest | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------|-------|--------|
| Datum | Beschreibung | Fälle insgesamt | Aktiv | Passiv |
| 09.12.2014 | Datenbank (original) | 8045 | 2335 | 5710 |
| | ohne gültige E-Mail | -1953 | -23 | -1930 |
| | Dubletten | -168 | -50 | -118 |
| 03.12.2014 | Pretest | -79 | -39 | -40 |
| 11.12.2014 | Verschickte Einladungen | 5845 | 2223 | 3622 |
| 11.12.2014 | Abgelehnte E-Mail-Rückläufer | -390 | -103 | -287 |
| Ab 11.12.2014 | Tatsächlich erreichte Personen | 5455 | 2120 | 3335 |
| 07.01.2015 | Versendete Erinnerungsmails | 5043 | | |
| 02.03.2015 | Rücklauf | 709 | 429 | 280 |

Tabelle 2: Verlauf der Befragung

Es muss natürlich davon ausgegangen werden, dass nicht alle E-Mails geöffnet und gelesen werden, was zum Teil auf die inflationäre Expansion des Onlinefragebogens zurückzuführen ist (vgl. Wagner, Hering 2014, S. 662). Aus diesem Grunde wurden einige Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit ergriffen, um den Rücklauf zu erhöhen. So wurde das Forschungsprojekt erstmals am 22.09.2014 auf dem ProfilPASS-Beratertag in Berlin der Öffentlichkeit vorgestellt. Kurz vor dem Versand der E-Mail-Einladungen wurden Newsletter von der Servicestelle und dem W. Bertelsmann Verlag verschickt. Darüber hinaus übernahm die Programm- und Institutsleitung in Person von Prof. Dr. Josef Schrader die Verantwortung für das Projekt, um die Seriosität des Forschungsvorhabens zu unterstreichen. Auch wurde die Möglichkeit angeboten, im Anschluss an den Fragebogen ein separates Eingabefenster zu öffnen, um eine Adresse für die Teilnahme an einem Gewinnspiel (Buchgutscheine) und den Erhalt der Ergebnisse zu hinterlassen. Ferner wurden am 07.01.2015 Erinnerungsmails an alle Personen verschickt, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten. Die Anonymität blieb dabei aufgrund der Verschlüsselung bestehen. Eine Woche später wurde telefonisch Kontakt zu den Beratenden aufgenommen, um nochmals persönlich für eine Teilnahme zu werben.

7.3. Vorgehen bei der Auswertung

Im folgenden Kapitel wird zunächst die Operationalisierung der Untersuchungsdimensionen dargelegt und anschließend die statistische Vorgehensweise erläutert. Die Reproduktionskontexte der Weiterbildung (vgl. Kapitel 2.3), die für die Strukturbeschreibung von zentraler Bedeutung sind, stellen die unabhängigen Größen der Untersuchung dar. Demgegenüber werden die Rahmenbedingungen von Beratung (vgl. Kapitel 4.1) als abhängige Größen betrachtet.

Die Reproduktionskontexte werden anhand der Beschäftigungssituation der Beratenden (vgl. Frage 38) messbar gemacht. Während der jeweilige Kontext bei Beamten (Staat) und Selbstständigen (Markt) naheliegend ist, werden von den Beratenden mit einem Anstellungsverhältnis zusätzliche Informationen über den institutionellen Hintergrund ihres Arbeitgebers benötigt. Hierzu wurde in Zusammenarbeit mit Schrader eine bedingte Frage entwickelt, in welcher die Berater die Organisation, in der sie die ProfilPASS-Beratung anbieten, ihrem entsprechenden Kontext zuordnen sollen. Die Antwortkategorien wurden mit beispielhaften repräsentativen Organisationen versehen und wie folgt in den Fragebogen aufgenommen:

- Unternehmen, im Rahmen von innerbetrieblicher Weiterbildung (z.B. Volkswagen AG, Fa. Schulte & Söhne KG Wellpappenfabrik, etc.)
- Öffentlicher Sektor (z.B. VHS, Berufs- und Fachschulen, etc.)
- Werte- und interessengebundene Organisationen (z.B. Caritas, Umweltinitiativen, Gewerkschaften, etc.)
- Kommerzielle Weiterbildungsanbieter / private Trainings- und Beratungsinstitute (z.B. Müller Training und Coaching GmbH, etc.)

Tabelle 3 zeigt auf, wie sich die neu codierte Variable der Reproduktionskontexte, bezogen auf die Beschäftigungsverhältnisse der Beratenden, zusammensetzt:

| Reproduktionskontexte bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse | | | |
|---|---|--|---|
| Gemeinschaften | Staat | Markt | Unternehmen |
| Angestellte oder Ehrenamtliche bei Werte- und interessengebundenen Organisationen | Angestellte oder Ehrenamtliche im öffentlichen Sektor + Beamte | Angestellte oder Ehrenamtliche bei kommerziellen Weiterbildungsanbietern + Selbstständige als Inhaber einer Firma oder mit Honorar-/Werkvertrag | Angestellte oder Ehrenamtliche im Kontext Unternehmen, im Rahmen von innerbetrieblicher Weiterbildung |

Tabelle 3: Operationalisierung der Reproduktionskontexte

Mit dieser Form der Operationalisierung wurde auf die Forderung eingegangen, dass für eine empirische Modellübertragung eine Untersuchung benötigt wird, „die das Modell der Reproduktionskontexte als ihren genuinen Ausgangspunkt versteht“ (Schemmann, Herbrechter

2010, S. 78). Mit der Re-Analyse einer hessischen Weiterbildungsstudie¹⁹ haben Schemmann und Herbrechter erstmalig den Versuch unternommen, das von Schrader theoretisch hergeleitete Modell auf empirische Daten zu übertragen. Sie mussten dabei jedoch einräumen, dass die Operationalisierung der abstrakten Ordnungskategorien anhand der Merkmale Erwerbszweck und Finanzierung „von verschiedenen Schwierigkeiten begleitet“ (ebd., S. 77) war. So konnte zum Beispiel die von Schrader vorausgesetzte Unabhängigkeit der Modelldimensionen (Ressourcen- und Legitimationssicherung) (vgl. 2010, S. 273) nicht gewährleistet werden (vgl. Schemmann, Herbrechter 2010, S. 77f). Darüber hinaus wurden in der zugrundeliegenden Studie weder private Anbieter noch innerbetriebliche Angebote berücksichtigt, obwohl es sich bei diesen Gruppen ebenfalls um organisierte Formen von Weiterbildung handelt (vgl. ebd., S. 70f). Demgegenüber können ProfilPASS-Beratende grundsätzlich in allen vier Kontexten vertreten sein, was im Vergleich zur Anbieterstudie von Schemmann und Herbrechter einen entscheidenden Vorteil darstellt.

Im nächsten Schritt der Operationalisierung werden die Rahmenbedingungen von Beratung in messbare Variablen übertragen. Hierbei wird auf die Untersuchung des Forschungsstandes Bezug genommen. Die in Kapitel 4 identifizierten Untersuchungsdimensionen finden sich in den Items des Fragebogens wieder (vgl. Tabelle 4). Besonders dem Aspekt der Finanzierung wird von den Wissenschaftlern eine große Bedeutung beigemessen (vgl. Schiersmann, Remmele 2004, S. 43; Gieseke, Müller 2010, S. 230f). Außerdem werden personelle Rahmenbedingungen untersucht, wie zum Beispiel die Qualifikation oder die Erfahrung der Beratenden (vgl. Stang 2010, S. 221). Ferner interessierten sich die Forschenden für zeitliche, räumliche und materielle Einflussgrößen von Beratung (Schiersmann, Remmele 2004, S. 45f). Auf dieser Basis lassen sich übergeordnete Untersuchungsdimensionen zusammenfassen, welche die Rahmenbedingungen von Beratung repräsentieren und im Hinblick auf institutionell bedingte Unterschiede analysiert werden. Es muss allerdings betont werden, dass bei dieser Zusammenstellung keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit bestehen kann. Dies liegt darin begründet, dass die Entwicklung einer abschließenden Liste, in der alle denkbaren organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung berücksichtigt werden, kaum zu bewerkstelligen ist. Die Fülle von möglichen Einflussgrößen scheint in dieser Hinsicht wohl unbegrenzt zu sein.

¹⁹ Datengrundlage der Studie ist eine Totalerhebung der hessischen Weiterbildungslandschaft, die von August 2008 bis Februar 2009 durchgeführt wurde.

| Organisationale Rahmenbedingungen von Beratung | | |
|---|--|---|
| Finanzielle Bedingungen | Personelle Bedingungen | Zeitliche und räumliche Bedingungen |
| Institutioneller Hintergrund der Auftraggeber (Fragen 15, 16) | Ausbildungsabschluss (Frage 19) | Anteil von Gruppenberatung (Frage 6) |
| Rolle von zeitlich befristeten Fördergeldern (Frage 18) | Beratungsspezifische Weiterbildung (Frage 25) | Dauer der Beratung (Frage 7) |
| Kosten der Beratung (Fragen 40, 41) | Beratungsansatz (Frage 29) | Durchführung von Onlineberatung (Frage 32) |
| Bedeutung der Beratung für die Sicherung des Lebensunterhalts (Frage 42) | Berufserfahrung der Beratenden (Frage 36) | |

Tabelle 4: Operationalisierung der Rahmenbedingungen von Beratung

Aufgrund der zu erwartenden Mischfinanzierung von Beratung muss bei den Variablen zur Mittelherkunft (vgl. Fragen 15 und 16) zunächst eine Umcodierung vorgenommen werden, deren Grundzüge im Folgenden kurz erläutert werden. Während den Entwicklern der nfb-Befragung (vgl. Kapitel 4.3) hinsichtlich der Finanzierungsform besonders daran gelegen war, alle möglichen Kombinationen zu erfassen, verlangt der Fokus der vorliegenden Untersuchung die Angabe einer eindeutigen Tendenz. Erst dadurch können Unterschiede in Bezug auf die institutionellen Hintergründe der Geldgeber im Detail betrachtet werden.

Die institutionellen Hintergründe der Geldgeber können, ähnlich wie die Beschäftigungsverhältnisse der Beratenden, mithilfe des Modells der Reproduktionskontexte von Schrader operationalisiert werden. Da grundsätzlich davon ausgegangen werden kann, dass die angebotene Beratung aus mehreren Quellen zugleich finanziert wird, müssen folglich Mehrfachantworten erlaubt sein. Bei einer Mehrfachfrage handelt es sich nicht um eine Variable mit mehreren Ausprägungen, sondern um eine Familie von inhaltlich verwandten dichotomen Variablen (vgl. Brosius 2013, S. 447). Mehrfachfragen stellen bei der statistischen Auswertung eine Herausforderung dar. Sie sind alleinstehend nur schwer zu interpretieren und müssen zunächst zu einem Mehrfachantworten-Set zusammengefügt werden (vgl. ebd., S. 449), um beispielsweise eine Häufigkeitsverteilung erstellen zu können. Ein solches aus multiplen

Dichotomien bestehendes Set ist allerdings ungeeignet, wenn man darüber hinaus Zusammenhänge zwischen zwei Variablen berechnen möchte. Aus diesem Grund wurde zusätzlich abgefragt, in welchem relativen Verhältnis die Auftraggeber zueinander stehen (vgl. Frage 16). Hier konnten die Beratenden mithilfe eines Schiebereglers zentrale Tendenzen in Bezug auf die jeweiligen Finanzierungskontexte angeben. Daraus kann die Information gewonnen werden, aus welcher Quelle die Beratung überwiegend (>50%) finanziert wurde. Auf der Grundlage dieser Angabe kann anschließend eine Variable mit vier eindeutigen Ausprägungen (Gemeinschaften, Staat, Markt, Unternehmen) codiert werden. Es gilt zu berücksichtigen, dass bei dieser Vorgehensweise einige Angaben verloren gehen. So werden bei der vorgeschlagenen Codierung alle Fälle ausgeschlossen, für die eine Angabe von über 50% nicht zutrifft. Dennoch kann der Zusammenhang zwischen den Beschäftigungskontexten der Beratenden und den Finanzierungskontexten der Dienstleistung erst mithilfe der so erstellten tendenzangehenden Variable differenziert untersucht werden.²⁰

Bei der Vorstellung der empirischen Ergebnisse (vgl. Kapitel 8) werden zunächst univariate Verteilungen untersucht. Anschließend werden bivariate Verteilungen in Form von Kontingenztabellen und Mittelwertvergleichen analysiert. Für die Beschreibung der Beziehung zwischen nominalen Variablen wurde der von Cramer vorgeschlagene Koeffizient V berechnet.²¹ Der Koeffizient *Cramers V* stellt ein Assoziationsmaß dar, welches die Stärke der Beziehung für Tabellen mit einer unterschiedlichen Anzahl von Zeilen und Spalten angibt (vgl. Benninghaus 2007, S. 116). Zusätzlich wurde der Koeffizient Lambda (λ_r) berechnet, der eine eindeutige PRE-Interpretation zulässt (vgl. ebd., S. 126). Bezogen auf die vorliegende Untersuchung gibt Lambda an, um wieviel Prozent sich die Vorhersage der Rahmenbedingungen von Beratung verbessert, wenn der jeweilige Reproduktionskontext bekannt ist. Darüber hinaus wurde für die Beschreibung der Beziehung zwischen nominal und metrisch skalierten Variablen das Assoziationsmaß Eta (η) herangezogen (vgl. ebd., S. 228). Bei den berechneten Koeffizienten handelt es sich um standardisierte Zusammenhangsmaße, welche Werte im Intervall von 0-1 annehmen. Vergleicht man die Koeffizienten untereinander, kann man damit die Stärke des Zusammenhangs beurteilen.²²

²⁰ Andernfalls müsste man bei vier unterschiedlichen Finanzierungsquellen, mit insgesamt 16 Kombinationsmöglichkeiten rechnen. Eine Kontingenztafel mit 4 x 16 Feldern ist allerdings kaum interpretierbar.

²¹ Alle Berechnungen wurden mit der Statistik-Software IBM SPSS Statistics (Version 21) durchgeführt.

²² Es wurde bewusst darauf Wert gelegt, dass die Interpretation der Korrelationen nicht anhand von (überholten) Konventionen erfolgt (0,1-0,3 schwacher Zusammenhang; 0,4-0,6 mittlerer Zusammenhang; usw.), sondern einzig durch den Vergleich der berechneten Assoziationsmaße untereinander.

Mithilfe des vorgestellten methodischen Repertoires können die Einflüsse der institutionellen Umwelt auf die organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung messbar gemacht werden. Hierbei geht es insbesondere darum, institutionell bedingte Unterschiede aufzuzeigen. Da es sich bei der ProfilPASS-Befragung um eine Vollerhebung handelt, kann auf inferenzstatistische Verfahren verzichtet werden (vgl. Schnell et al. 2008, S. 267ff; Janssen, Laatz 2007, S. 262). Trotzdem können nicht alle Teilergebnisse ohne Bedenken auf die Gesamtheit der ProfilPASS-Beratenden übertragen werden, da bei einigen Subgruppen besonders niedrige Fallzahlen festgestellt wurden. So haben zum Beispiel nur acht der befragten ProfilPASS-Berater angegeben, dass sie bei einem Unternehmen beschäftigt sind. Eine Verzerrung zwischen dem Antwortverhalten der Teilnehmer und der Gesamtheit aller ProfilPASS-Berater ist bei solch niedrigen Fallzahlen nicht auszuschließen. Nichtsdestotrotz wird abschließend der Versuch unternommen, die Tragweite und die wissenschaftliche Güte der gewonnenen Erkenntnisse realistisch einzuschätzen. Bei diesem Vorhaben ist es unerlässlich, die erhobenen empirischen Daten mit den angestellten theoretischen Überlegungen zu kombinieren.

8. Ergebnisse

Insgesamt haben von 5455 erreichten Personen 709 an der Befragung teilgenommen, was einem Rücklauf von 13% entspricht. Für die Analyse können jedoch deutlich weniger Fälle verarbeitet werden. Dies ist auf die individuelle Pfadführung des Fragebogens zurückzuführen, welche sich am Antwortverhalten der Beratenden orientiert. So handelt es sich, wie schon beschrieben, gleich bei der ersten Frage um einen wichtigen Filter, durch den alle Personen identifiziert werden, die aktuell nicht (mehr) mit dem ProfilPASS arbeiten. Diese Gruppe bekommt eine verkürzte Form des Fragebogens angezeigt. Es gilt zu beachten, dass bei der Auswertung der untersuchungsrelevanten Variablen nur Personen berücksichtigt werden, die bei der ersten Frage angegeben haben, dass sie den ProfilPASS aktuell in ihrer Beratungspraxis einsetzen (vgl. Tabelle 5). Das Antwortverhalten der Filterfrage wird darüber hinaus mit dem Zertifizierungsstatus der Beratenden aus der Datenbank²³ (aktiv / passiv) verglichen. Mithilfe dieser Information kann ein Eindruck darüber gewonnen werden, wie viele Personen zum Zeitpunkt der Befragung insgesamt mit dem ProfilPASS gearbeitet haben.

²³ Weitere Verknüpfungen mit der Datenbank sind aus Gründen der Anonymisierung nicht möglich.

| | | | Setzen Sie den ProfilPASS in Ihrer Beratungspraxis ein? | | | Gesamt |
|--------|--------|------------------------|---|-------------------------------------|---|--------|
| | | | Ja, ich setze den ProfilPASS ein | Ich nutze den ProfilPASS nicht mehr | Nein, ich habe den ProfilPASS noch nie eingesetzt | |
| Status | aktiv | Anzahl | 230 | 99 | 100 | 429 |
| | | % innerhalb von Status | 53,6% | 23,1% | 23,3% | 100% |
| | passiv | Anzahl | 43 | 147 | 90 | 280 |
| | | % innerhalb von Status | 15,4% | 52,5% | 32,1% | 100% |
| Gesamt | | Anzahl | 273 | 246 | 190 | 709 |
| | | % der Gesamtzahl | 38,5% | 34,7% | 26,8% | 100% |

Tabelle 5: Untersuchungsrelevante Subgruppe

Aus Tabelle 5 geht hervor, dass 273 von 709 befragten Beratern aktuell mit dem ProfilPASS arbeiten. Alle bivariaten statistischen Auswertungen beziehen sich auf diese Subgruppe. Ferner ist die differenzierte Information enthalten, dass 53,6% der aktiven und 15,4% der passiven Beratenden (bezogen auf den Zertifizierungsstatus) angegeben haben, dass sie gegenwärtig ProfilPASS-Beratungen durchführen. Bezieht man diese relativen Häufigkeiten auf die Gesamtheit aller in der Datenbank vorhandenen Berater (vgl. Tabelle 2), so lässt sich grob abschätzen, wie viele Personen den ProfilPASS im deutschsprachigen Raum insgesamt nutzen. Geht man von 8045 Beratenden (2335 aktiv / 5701 passiv) aus, die in der Datenbank gelistet sind, kommt man bei einer Hochrechnung auf etwa 2129 Personen, von denen angenommen werden kann, dass sie ProfilPASS-Beratung anbieten. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass der tatsächliche Wert etwas niedriger liegt. Es muss davon ausgegangen werden, dass Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, auch insgesamt eine positivere Einstellung gegenüber dem ProfilPASS besitzen und diesen auch eher in der Praxis einsetzen werden. Diese Verzerrung ist bei der Interpretation der empirischen Ergebnisse zu berücksichtigen.

Die Vorstellung der empirischen Ergebnisse erfolgt in drei Schritten. Zunächst richtet sich das Interesse auf die eindimensionalen Verteilungen der untersuchungsrelevanten Variablen. Im nächsten Schritt liegt der Fokus auf der bivariaten Statistik sowie der damit verbundenen Analyse der entsprechenden Assoziationsmaße. Mithilfe dieses Vorgehens wird der Einfluss der Reproduktionskontexte (vgl. Tabelle 3) auf die organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung (vgl. Tabelle 4) numerisch zum Ausdruck gebracht. Im dritten Schritt werden die

gewonnenen Erkenntnisse zusammenfassend auf den Punkt gebracht. Vor dem Hintergrund der theoretischen Ausgangslage ist es das Ziel, die Bedeutung der erhobenen Ergebnisse so herauszuarbeiten, dass die übergeordnete Leitfrage (vgl. Kapitel 6) hinreichend beantwortet werden kann.

8.1. Univariate Verteilungen

8.1.1. Beschäftigungsverhältnisse

Zuerst werden die Beschäftigungsverhältnisse der Beratenden im Hinblick auf die von Schrader vorgeschlagenen Reproduktionskontexte (vgl. Kapitel 2.3) untersucht. Etwa die Hälfte der Beratenden ist bei Organisationen beschäftigt, deren Legitimationsgrundlage die Sicherung eines öffentlichen Interesses darstellt (52%). Die andere Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse ist im Bereich der Unternehmen und des Marktes verortet. Hier basiert die Legitimationssicherung auf der Erfüllung von privaten Interessen. Weniger ausgewogen verhält es sich bei der Modelldimension der Ressourcenbeschaffung. Hier sind die Kontexte Gemeinschaft und Markt, in denen Ressourcen grundsätzlich durch die Schließung von Verträgen abgesichert werden, mit 62% etwas stärker vertreten. Das in Abbildung 6 gezeigte Kreisdiagramm enthält differenziertere Informationen über die Verteilung der operationalisierten Reproduktionskontexte.

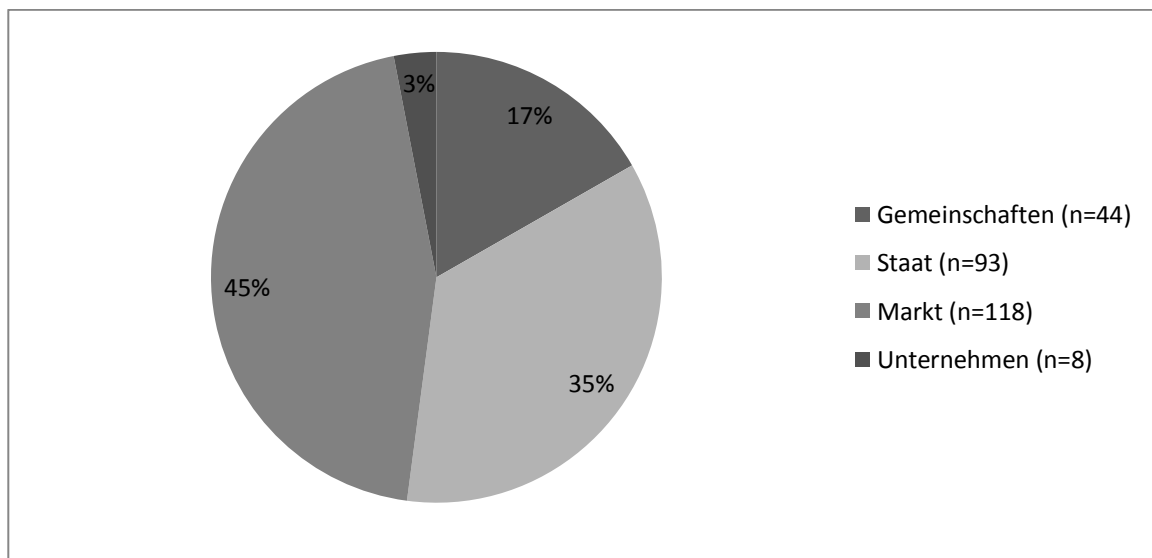


Abbildung 6: Verteilung der Reproduktionskontexte bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis der Beratenden (n=263)

Der Bereich der Unternehmen ist mit 8 Beratenden (3%) sehr schwach vertreten. Demgegenüber bildet der Kontext des Marktes mit 118 Beratenden (45%) den größten Anteil, was auf die hohe

Anzahl von Selbstständigen in diesem Bereich zurückzuführen ist. Die selbstständigen Beschäftigungsverhältnisse machen 39,4% aller Beschäftigungsformen aus. Der Anteil der Angestelltenverhältnisse beträgt 49,7%. Durchschnittlich haben die Beratenden 1,2 unterschiedliche Beschäftigungsformen.²⁴ Über die tatsächliche Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse eines Beratenden gibt dieser Wert allerdings keinen Aufschluss, da eine Person grundsätzlich auch mehrere Beschäftigungsverhältnisse mit ein und derselben Beschäftigungsform haben kann.

8.1.2. Finanzielle Bedingungen

Im nächsten Schritt werden die Untersuchungsdimensionen beschrieben, die die organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung konstituieren. Die finanziellen Voraussetzungen der ProfilPASS-Beratung spiegeln sich in der Verteilung der ausgewählten Variablen wieder.

Hierbei wird zunächst die institutionelle Struktur der Geldgeber einer genaueren Betrachtung unterzogen. Die Analyse des Mehrfachantworten-Sets gibt Aufschluss darüber, aus wie vielen verschiedenen Quellen die angebotene Beratung durchschnittlich finanziert wird (vgl. Tabelle 6). Wie sich zeigt, wird das Beratungsangebot der 254 Beratenden, die bei der Frage nach den institutionellen Hintergründen ihrer Geldgeber eine Angabe gemacht haben, von durchschnittlich 1,4 verschiedenen Kontexten bezahlt. Es wird deutlich, dass das Beratungsangebot erst durch eine Mischfinanzierung ermöglicht werden kann. Der Kontext des Marktes scheint dabei von entscheidender Bedeutung zu sein. Dies wird durch die Angabe der prozentualen Verteilung der Auftraggeber (Frage 16) bekräftigt. So gaben 68 Beratende an, dass Auftraggeber aus dem Kontext des Marktes 100% ihres Beratungsangebots finanzieren. Demgegenüber stehen nur 5 Personen, deren Beratungsangebot ausschließlich von Unternehmen bezahlt wird. Im Bereich des Staates sind es 71 und im Bereich der Gemeinschaften 18 Beratende, die ausschließlich von einem einzigen Reproduktionskontext finanziert werden.

Eine mögliche Erklärung für die Tendenz zur Mischfinanzierung ist die Abhängigkeit von zeitlich befristeten Fördermitteln. So gaben 39,6% (n=265) der Befragten an, dass zeitlich befristete Gelder (z.B. ESF, Lernen vor Ort) im Jahr 2014 eine große oder sehr große Rolle für die Bereitstellung des Beratungsangebots gespielt haben. Bei 48,7% spielten zeitlich befristete Mittel eine geringe oder gar keine Rolle. 11,7% wählten die Kategorie Teil / Teils.

Bei der Frage nach den durchschnittlichen Bruttokosten für eine Zeitstunde ProfilPASS-Beratung machten nur 159 von 273 Personen eine Angabe. Das errechnete arithmetische Mittel für diese Gruppe liegt bei 41,66€ (s = 35,37). Die Frage nach den durchschnittlichen Kosten verlangt nach

²⁴ Ergibt sich aus der Analyse des Mehrfachantworten-Sets.

einer sehr persönlichen Angabe, bei der erwartungsgemäß mit einem geringen Rücklauf gerechnet werden kann. Aus diesem Grund wurde zusätzlich abgefragt, welche Bedeutung die Einkünfte aus der angebotenen ProfilPASS-Beratung für die Sicherung des Lebensunterhalts haben. Auf diese Frage antworteten insgesamt 265 Personen, von denen immerhin 9,4% angaben, dass die Einkünfte aus der Beratung für sie von existenzieller oder großer Bedeutung sind. Für 15,1% der Befragten ist eine gewisse und für 35,1% ist eine geringe Bedeutung zu verzeichnen. 40,4% gaben an, dass die Frage für sie nicht zutrifft, da sie ehrenamtlich oder als Beamte tätig sind.

| | Fälle | | | | | |
|---|----------------|-----------|---------|-------------------|--------|---------|
| | Gültig | | Fehlend | | Gesamt | |
| | n | Prozent | n | Prozent | n | Prozent |
| Beratende | 254 | 93% | 19 | 7% | 273 | 100% |
| Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1 | | | | | | |
| | | Antworten | | Prozent der Fälle | | |
| | | n | Prozent | | | |
| Reproduktionskontexte bezogen auf die Geldgeber | Gemeinschaften | 47 | 13,1% | 18,5% | | |
| | Staat | 135 | 37,7% | 53,1% | | |
| | Markt | 153 | 42,7% | 60,2% | | |
| | Unternehmen | 23 | 6,4% | 9,1% | | |
| Gesamt | | 358 | 100% | 140% | | |

Tabelle 6: Mehrfachantworten-Set der Reproduktionskontexte bezogen auf die Geldgeber

8.1.3. Personelle Bedingungen

Wirft man einen Blick auf den durchschnittlichen ProfilPASS-Berater beziehungsweise, richtiger formuliert, die durchschnittliche ProfilPASS-Beraterin, denn 74,4% der Beratenden sind weiblich, so lassen sich daran die personellen Bedingungen von Beratung nachzeichnen.

Betrachtet man den formalen Ausbildungsabschluss der befragten Personen (n=684), ist eine klare Tendenz erkennbar (vgl. Abbildung 7). Weit über die Hälfte der Befragten besitzt einen Universitätsabschluss (59,1%). 24,4% sind im Besitz eines Fachhochschulabschlusses und 27,4% haben eine abgeschlossene Lehre oder einen Fachschulabschluss. Der hohe Anteil von akademischen Ausbildungsabschlüssen lässt auf ein sehr hohes durchschnittliches Qualifikationsniveau der ProfilPASS-Beratenden schließen.²⁵ Dies wird durch die Tatsache

²⁵ Es ist aber auch eine andere Interpretation denkbar: Akademiker haben bei wissenschaftlichen Umfragen eine höhere Teilnahmebereitschaft als Nichtakademiker und sind darin aus diesem Grund überrepräsentiert.

bekräftigt, dass 512 (73,7%) Personen neben der ProfilPASS-Qualifizierung noch weitere beratungsspezifische Weiterbildungen absolviert haben.

Fragt man nach dem spezifischen Beratungsansatz, der das individuelle Beratungshandeln mit dem ProfilPASS am stärksten beeinflusst (Frage 29), so zeigt sich, dass insbesondere die systemischen und die klientenzentrierten Beratungsansätze besonders häufig vertreten sind. Der Anteil der systemischen Ansätze liegt bei 38,5%. Die klientenzentrierte Beratung macht 27,4% von der Gesamtheit aller Beratungsansätze aus. Etwas abgeschlagen bildet der Ansatz der gewaltfreien Kommunikation mit 14,4% die drittgrößte Gruppe. Alle weiteren aufgeführten Ansätze, welche mithilfe des Pretests ermittelt wurden, kommen nicht über einen Anteil von 8% hinaus.

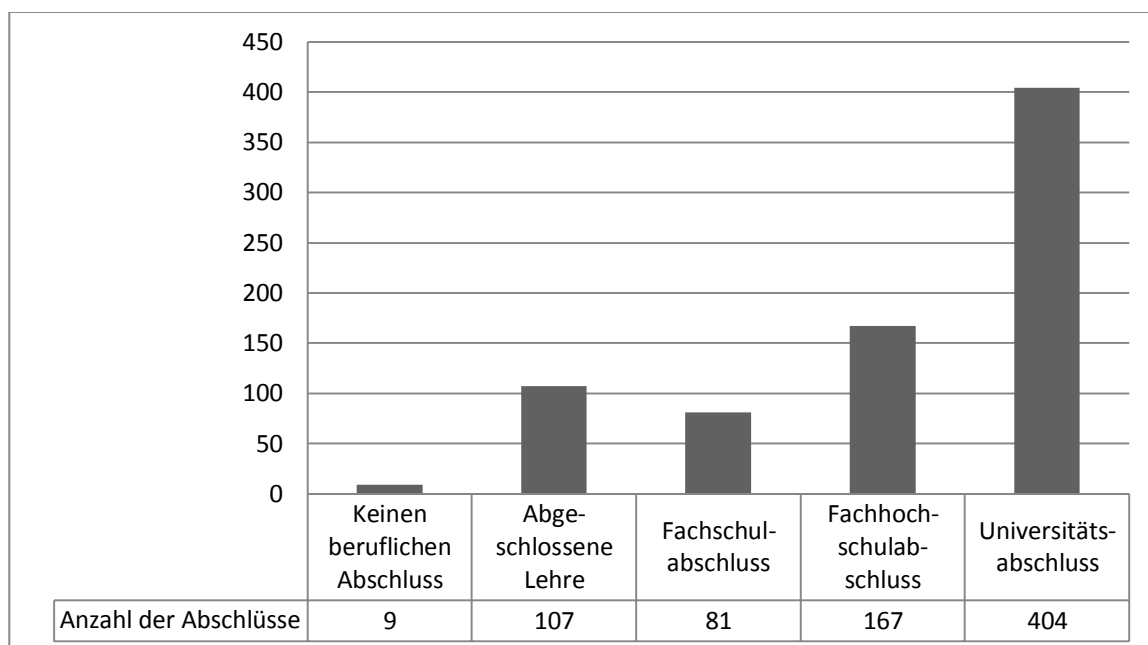


Abbildung 7: Formale Ausbildungsabschlüsse der Beratenden (n=684)

Neben der Qualifikation wurde auch die Berufserfahrung der Beratenden operationalisiert. Die Erfahrung der Beratenden wird anhand der Anzahl der Berufsjahre bemessen, die die Personen bereits als Berater, Coaches oder Trainer aktiv sind. Die Befragten sind durchschnittlich 48 Jahre ($s = 9,8$) alt und im Durchschnitt seit etwa 10 Jahren ($s = 7,3$) in diesem Berufsfeld tätig.

Insgesamt kann, vor dem Hintergrund der empirischen Ergebnisse über die Qualifikation sowie die Erfahrung der Beratenden, von einer sehr homogenen Berufsgruppe gesprochen werden. Auch im Hinblick auf die verwendeten Beratungsansätze sind deutliche Tendenzen zu erkennen.

8.1.4. Zeitliche und räumliche Bedingungen von Beratung

Zu den zeitlichen und räumlichen Bedingungen von Beratung wurde unter anderem die Differenzierung zwischen Einzel- und Gruppenberatung zugeordnet. Außerdem sind in dieser Untersuchungsdimension die Dauer der Beratung sowie die Durchführung von Onlineberatung von besonderem Interesse. Damit wurden Kategorien ausgewählt, von denen angenommen werden kann, dass sie die Beratungssituation auf der Interaktionsebene unmittelbar beeinflussen und die ihrerseits ohne Zweifel von organisationalen Strukturen abhängig sind.

Bei der Frage zur prozentualen Verteilung von Einzel- und Gruppenberatung zeigen die empirischen Daten, dass die Einzelberatung die häufigste Beratungsform darstellt. Hier gaben 64 Personen an, dass sie ausschließlich Einzelberatungen anbieten. Bei der Gruppenberatung sind es nur 26 Personen, die ausschließlich diese Form von Beratung durchführen. Die Betrachtung der Mittelwerte bekräftigt dieses Bild. Der Schieberegler (vgl. Frage 6) wurde bei der Einzelberatung auf durchschnittlich 60,8% ($s = 35,6$) eingestellt. Gruppenberatung erreichte einen Wert von durchschnittlich 44,5% ($s = 33,9$) und die Kombination von Gruppen- und Einzelberatung kam auf 29,6% ($s = 29,2$). Da bei dieser Schiebereglerfrage Mehrfachantworten erlaubt waren, ergeben die addierten Mittelwerte mehr als 100%. Unabhängig von der Form der Beratung wurde danach gefragt, wie viele Zeitstunden eine typische ProfilPASS-Beratung dauert. Der errechnete Median der Ordinalskala liegt bei 7-9 Zeitstunden. Interessanterweise gaben immerhin 11 Personen an, dass sie für eine typische ProfilPASS-Beratung über 19 Zeitstunden benötigen. Welchem Kontext diese Personen zuzuordnen sind, kann im nächsten Schritt mithilfe der bivariaten Statistik eindeutig erklärt werden (vgl. Kapitel 8.2.3).

Die Frage nach der Möglichkeit onlinegestützte Beratung durchzuführen (z.B. per E-Mail, per Videokonferenz, Austausch auf Plattformen etc.), spaltet die Beratenden in zwei Lager (vgl. Tabelle 7). Etwa 12,2% (85) gaben an, dass sie bereits Onlineberatung durchführen. 40,2% können sich dies für ihr zukünftiges Beratungshandeln gut vorstellen. Für 47,6% der befragten Personen kommt es eher nicht beziehungsweise gar nicht in Frage, onlinegestützte Beratungsangebote bereitzustellen.

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | Das mache ich bereits. | 85 | 12,0% | 12,2% | 12,2% |
| | Das kann ich mir gut vorstellen. | 280 | 39,5% | 40,2% | 52,4% |
| | Das kommt für mich eher nicht in Frage. | 267 | 37,7% | 38,4% | 90,8% |
| | Das kommt für mich gar nicht in Frage. | 64 | 9,0% | 9,2% | 100% |
| | Gesamt | 696 | 98,2% | 100% | |
| Fehlend | System | 13 | 1,8% | | |
| Gesamt | | 709 | 100% | | |

Tabelle 7: Onlineberatung

8.2. Bivariate Verteilungen und Zusammenhänge

8.2.1. Einfluss der Reproduktionskontexte auf die Finanzierung

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, dass den Beratenden Fragen zum organisationalen Hintergrund der von ihnen angebotenen Beratung gestellt werden. Die Schwierigkeit liegt darin begründet, dass die organisationalen Hintergründe von Beratung vielfältig sein können. So kann sich dieser einerseits auf die Einrichtung der Beratenden beziehen oder andererseits auf die der Ratsuchenden. Darüber hinaus kann wiederum die Finanzierungsquelle der Beratung einem ganz eigenen organisationalen Hintergrund entspringen.

In der Kreuztabelle in Abbildung 8 werden die organisationalen Hintergründe der Auftraggeber mit denen der Beratenden verglichen. Der organisationale Hintergrund der Beratenden wird anhand der Beschäftigungsverhältnisse ermittelt. Der Hintergrund der Auftraggeber ergibt sich aus der Frage nach den Finanzierungsquellen (vgl. Kapitel 7.3). Insgesamt konnten für die Kreuztabelle 233 Fälle verarbeitet werden. Wie bereits angesprochen, sind im Kontext der Unternehmen nur sehr wenige Berater beschäftigt. Dementsprechend müssen die Werte in diesem Bereich mit einer gewissen Vorsicht betrachtet werden. Richtet man den Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse im Kontext des Marktes und des Staates, so zeigt sich, dass die Beratung überwiegend vom selbigen Reproduktionskontext aus finanziert wird. Bei Beratenden, die im Kontext des Marktes beschäftigt sind, finanzieren sich 27,9% des Beratungsangebots durch Auftraggeber, die im Bereich des Staates zu verorten sind. Bei Beschäftigten im Kontext des Staates liegt der Anteil der Finanzierung durch den Markt hingegen bei 23,5%. Im Reproduktionskontext der Gemeinschaften ist das Verhältnis vergleichsweise ausgewogen.

Allerdings muss auch hier auf die niedrige Fallzahl (n=37) aufmerksam gemacht werden. Vor dem Hintergrund der berechneten Assoziationsmaße (*Cramers V*=0,625, $\lambda_r=0,4$) kann insgesamt von einem starken Zusammenhang zwischen dem institutionellen Hintergrund der Beratenden und dem Reproduktionskontext der Geldgeber ausgegangen werden. Die PRE-Interpretation erlaubt die Aussage, dass sich die Vorhersage des Reproduktionskontextes des Auftraggebers um 40% verbessert, wenn der institutionelle Hintergrund des Beratenden bekannt ist.

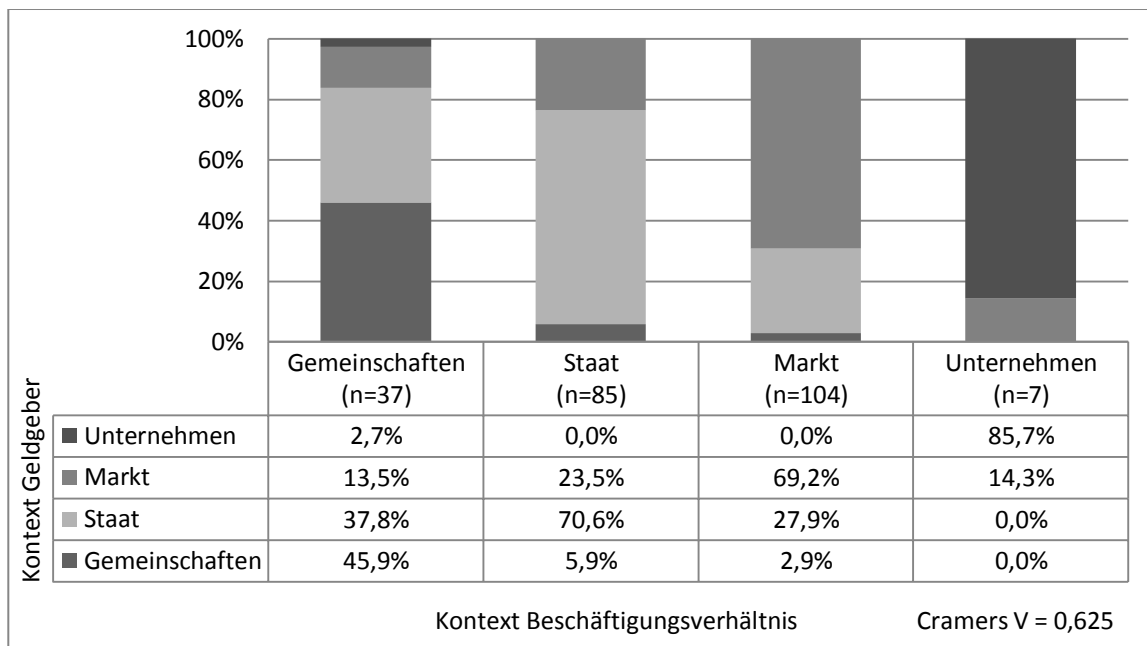


Abbildung 8: Beziehung zwischen den Finanzierungskontexten des Beratungsangebotes und den Beschäftigungskontexten der Beratenden

Untersucht man darüber hinaus den Einfluss der Reproduktionskontexte auf die Bedeutung von zeitlich befristeten Fördermitteln, so zeigt sich, dass bei den Beschäftigten im Kontext des Staates die Abhängigkeit von befristeten Finanzmitteln mit einem Anteil von 46,8% am höchsten war ($\eta=0,232$). Im Kontext der Gemeinschaften gaben 40,4% der dort Beschäftigten an, dass zeitlich befristete externe Fördermittel im Jahr 2014 eine große oder sehr große Rolle gespielt haben. Im Kontext des Marktes sind es nur 34,2%, deren Beratung von befristeten Geldern abhing. Alle in einem Unternehmen angestellten Personen gaben an, dass zeitlich befristete Fördermittel gar keine Rolle bei der Finanzierung des Beratungsangebotes spielten. Auch im Bereich des Marktes ist dieser Anteil mit 45,6% vergleichsweise hoch. Im Kontext des Staates sind es 27,2% und bei Gemeinschaften 35,7% der Beschäftigten, die angaben, dass zeitliche befristete Gelder für die Bereitstellung des Beratungsangebotes keine Rolle gespielt haben. Wie sich zeigt, besteht im Hinblick auf die befristete Finanzierung ein deutliches Gefälle zwischen

Organisationen, die sich bei der Legitimationssicherung auf die Erfüllung privater Interessen verlassen und Organisationen, die sich auf die Erfüllung eines öffentlichen Interesses berufen. Dieses Gefälle spiegelt sich auch in den Kosten der Beratung wieder. Der Mittelwertvergleich zeigt, dass eine Zeitstunde Beratung im Kontext des Staates nur etwa halb so viel Wert ist wie die Beratung der Personen, die im Kontext des Marktes oder bei Unternehmen beschäftigt sind. Auch im Reproduktionskontext der Gemeinschaften kostet eine Stunde Beratung mehr als 20€ weniger als am Markt oder in Unternehmen. Der Zusammenhang ($\eta=0,464$) zwischen den Reproduktionskontexten und den Kosten für eine Stunde ProfilPASS-Beratung ist doppelt so stark wie der Zusammenhang zwischen den Kontexten und der Abhängigkeit von zeitlich befristeten Fördermitteln. Die PRE-Interpretation ($\eta^2=0,215$) erlaubt die Aussage, dass die Schätzung der Kosten bei Kenntnis des Reproduktionskontextes um 21,5% besser ist, als wenn man die Kosten ohne Kenntnis des Kontextes, nur auf Basis der Rohverteilung, schätzen würde.

| Reproduktionskontexte nach Schrader bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis der Beratenden | Mittelwert | n | Standardabweichung |
|---|------------|-----|--------------------|
| Gemeinschaften | 30,17€ | 23 | 27,706 |
| Staat | 24,07€ | 54 | 28,142 |
| Markt | 58,60€ | 75 | 32,440 |
| Unternehmen | 53,75€ | 4 | 71,107 |
| Insgesamt | 42,33€ | 156 | 35,348 |

Tabelle 8: Durchschnittliche Bruttokosten für eine Zeitstunde typischer ProfilPASS-Beratung

Bei der Betrachtung der Beziehung zwischen den Reproduktionskontexten und der Bedeutung von Einkünften für die Sicherung des Lebensunterhalts, lässt sich ebenfalls ein vergleichsweise starker Zusammenhang feststellen ($\eta=0,458$). Die Verteilung der Häufigkeiten in den Feldern der Kreuztabelle bringt allerdings eine neue Erkenntnis mit sich. Ein Gefälle entlang der Modelldimension der Legitimationssicherung ist nicht festzustellen. In den Kontexten Gemeinschaft, Staat und Unternehmen sind die Einkünfte aus der ProfilPASS-Beratung relativ bedeutungslos für die Sicherung des Lebensunterhalts der Beratenden. Einzig im Kontext des Marktes gibt es eine Gruppe von 45 Personen, für die die Einkünfte aus der ProfilPASS-Beratung für die Sicherung des Lebensunterhalts von Bedeutung sind.

8.2.2. Einfluss der Reproduktionskontexte auf die personellen Bedingungen

Vor dem Hintergrund, dass die jeweiligen Reproduktionskontexte die finanziellen Bedingungen von Beratung entscheidend beeinflussen, stellt sich die Frage, inwiefern auch die personelle Situation davon abhängig ist. In Anbetracht der Tatsache, dass die Beratung im Kontext des Marktes mehr als doppelt so viel kostet wie im staatlichen Bereich, kann angenommen werden, dass auch im Hinblick auf die personellen Ausgangsbedingungen unverkennbare Unterschiede zwischen den Reproduktionskontexten auszumachen sind. So wäre zu erwarten, dass die höheren Kosten im Bereich des Marktes auf das hohe Qualifikationsniveau der dort arbeitenden Personen zurückzuführen sind.

Doch die empirischen Ergebnisse können diese Annahme nicht bestätigen. Entgegen der Erwartung liegt der Anteil der nichtakademischen Abschlüsse im Bereich des Marktes sogar noch etwas höher als bei Beschäftigten der Kontexte Gemeinschaft und Staat (vgl. Abbildung 9). Die Assoziationsmaße deuten allerdings auf einen vergleichsweise schwachen Zusammenhang hin ($Cramers\ V=0,175$, $\lambda_r=0,0$)²⁶.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Teilnahme an beratungsspezifischen Weiterbildungen. In allen vier Kontexten haben über 70% der Beschäftigten neben der Qualifikation zum ProfilPASS-Berater noch weitere Zusatzqualifikationen erworben. Vergleicht man die Gruppen untereinander, ergeben sich im Hinblick auf die Verteilungen keine charakteristischen Unterschiede. Somit verwundert es nicht, dass $Cramers\ V$ (0,094) besonders niedrig ausfällt ($\lambda_r=0,0$).

Ebenso verhält es sich bei der Kreuztabelle zu den Beratungsansätzen ($Cramers\ V=0,136$). Auf der Grundlage des Reproduktionskontextes verbessert sich die Vorhersage des Beratungsansatzes nur um 0,7% ($\lambda_r=0,007$). Ebenso zuverlässig könnte man den Beratungsansatz auf der Grundlage seiner eigenen Verteilung schätzen (vgl. Kapitel 8.1.3).

Eine weitere wichtige Rahmenbedingung von Beratung stellt die Erfahrung der Beratenden dar. Untersucht man die Anzahl der Berufsjahre in Abhängigkeit von den Reproduktionskontexten, so kann ebenfalls kein besonders starker Zusammenhang festgestellt werden ($\eta=0,12$). Im Kontext des Staates sind durchschnittlich acht Berufsjahre zu verzeichnen. Am Markt, in Gemeinschaften und in Unternehmen ist im Durchschnitt eine etwa zehnjährige Erfahrung auszumachen.

²⁶ Hier liegt der Sonderfall von Lambda vor: „Ist die Modalkategorie der abhängigen Variablen in allen Kategorien der unabhängigen Variablen dieselbe, so ist Lambda, ungeachtet anderer Eigenschaften der gemeinsamen Verteilung, gleich Null“ (Benninghaus 2007, S. 134). Wenn dieser Sonderfall eintritt, ist die PRE-Interpretation von Lambda unzulässig.

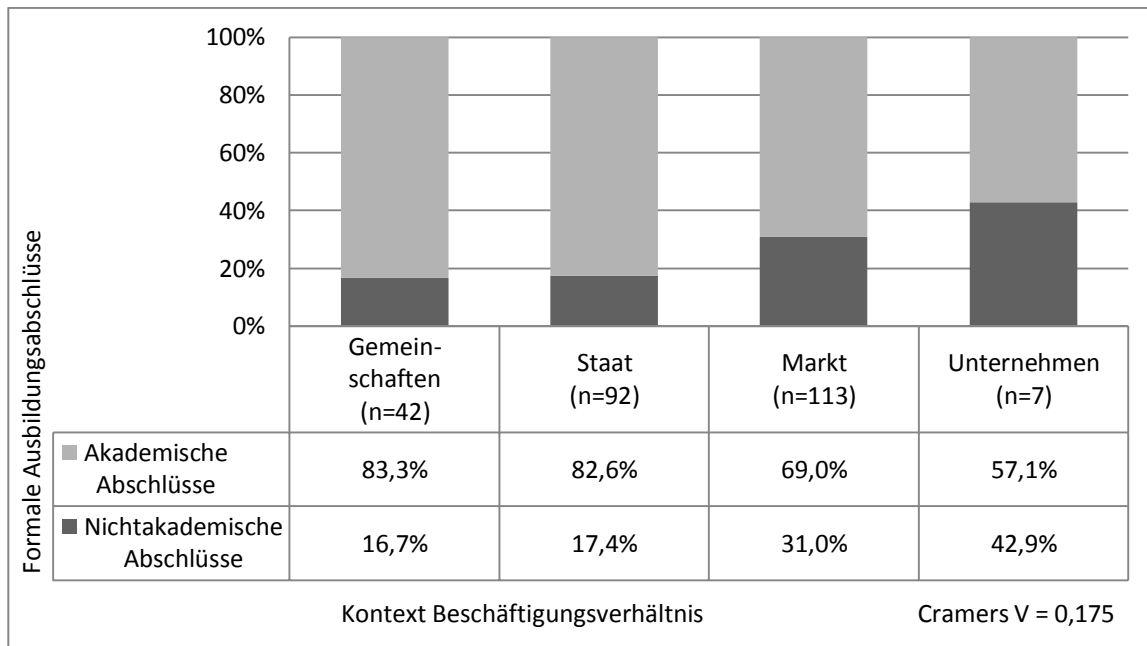


Abbildung 9: Beziehung zwischen den formalen Ausbildungsabschlüssen und den Beschäftigungskontexten der Beratenden

8.2.3. Einfluss der Reproduktionskontexte auf die zeitlichen und räumlichen Bedingungen

Neben den finanziellen und personellen Rahmenbedingungen wurden auch zeitliche und räumliche Aspekte der Beratung einer näheren Betrachtung unterzogen (vgl. Kapitel 8.1.4). Im nächsten Schritt gilt es zu überprüfen, inwiefern die beschriebenen Merkmale (Gruppenberatung, Dauer der Beratung und Onlineberatung) von den institutionellen Feldern jeweils unterschiedlich beeinflusst werden. Es konnte schon festgestellt werden, dass die finanziellen Bedingungen stark von den Reproduktionsbedingungen abhängig sind, wohingegen die personellen Bedingungen kaum davon beeinflusst werden.

Die Frage, ob die Anteile von Gruppen- beziehungsweise Einzelberatung zwischen den Kontexten variieren, wird mithilfe des in Abbildung 10 gezeigten Mittelwertvergleichs beantwortet. In allen Reproduktionskontexten bildet die Einzelberatung die größte Gruppe. Dabei setzt sich der Bereich der Unternehmen mit einem Anteil von 80% besonders deutlich von den anderen Kontexten ab. Aufgrund der geringen Fallzahl im Kontext der Unternehmen muss abermals damit gerechnet werden, dass die reale Verteilung von der Verteilung der untersuchten Population abweicht. Der Anteil von Gruppenberatung liegt bei Gemeinschaften, Staat und Markt zwischen 40-50%. Die Kombination von Einzel- und Gruppenberatung erreicht im Kontext des Marktes etwa 7% weniger als im Bereich des Staates. Betrachtet man die entsprechenden Assoziationsmaße, so muss insgesamt von einem schwachen Zusammenhang ausgegangen

werden. Im Vergleich erreichen die Zusammenhangskoeffizienten bei den finanziellen Bedingungen deutlich höhere Werte. So fällt zum Beispiel der Zusammenhang zwischen den Kosten der Beratung und den Reproduktionskontexten rund dreimal so stark aus wie der Zusammenhang zwischen den Kontexten und den Anteilen von Gruppenberatung (vgl. Kapitel 8.2.1).

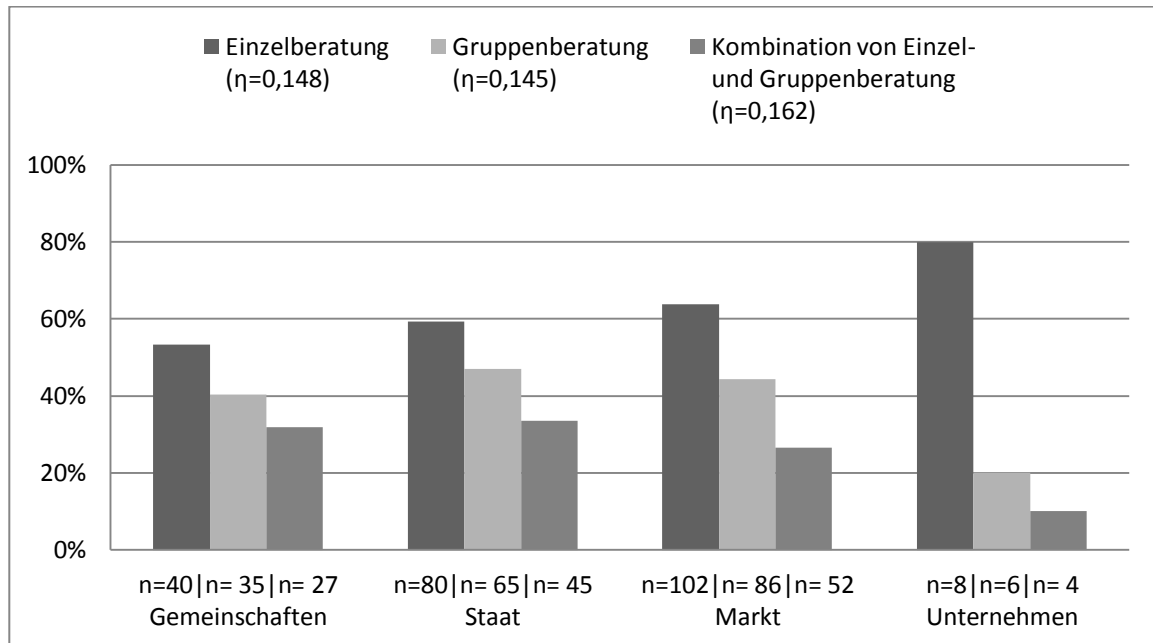


Abbildung 10: Mittelwertvergleich der Anteile von Gruppen- und Einzelberatung

Bei der Dauer der Beratung errechnet sich ein ähnlicher Zusammenhang ($\eta=0,121$). Auch hier gibt es keine nennenswerten Verteilungsunterschiede zwischen den verschiedenen Kontexten. Die auf η^2 bezogene PRE-Interpretation erlaubt die Aussage, dass die kategoriale Variable der Reproduktionskontexte nur etwa 1% der Streuung der Beratungsdauer erklärt.

Untersucht man auf die dichotomisierte Variable zur Einstellung gegenüber der Onlineberatung in Abhängigkeit von der institutionellen Umwelt der Arbeitgeber, so ergibt sich die in Abbildung 11 dargestellte Verteilung. Wie sich zeigt, ist die Zustimmung zur Onlineberatung im Bereich der Gemeinschaften am stärksten ausgeprägt. Die Stärke des Zusammenhangs kann im Vergleich zu den bisher durchgeführten Analysen als eher niedrig beschrieben werden ($Cramers V=0,141$, $\lambda_r=0,055$).

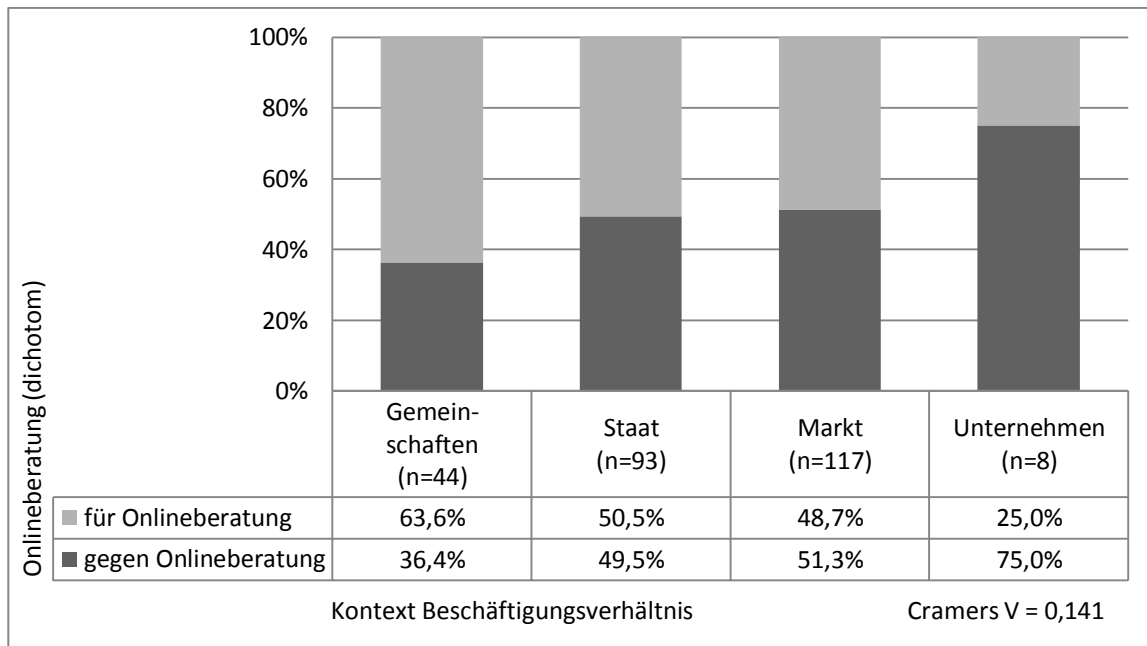


Abbildung 11: Beziehung zwischen der Einstellung zur Onlineberatung und den Beschäftigungskontexten der Beratenden

8.3. Zusammenfassung und Bedeutung der Ergebnisse

Man stelle sich vor, man trifft an einem zufälligen Ort zu einer unbestimmten Zeit auf einen ProfilPASS-Berater. Sollte man einen Tipp abgeben, wieviel dessen Beratungsangebot kostet, würde man sich, vorausgesetzt man kennt die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, zunächst am Mittelwert orientieren und einen Preis von rund 42€ pro Stunde schätzen. Nun ist die Wahrscheinlichkeit relativ hoch, dass man bei dieser Aussage falsch liegt, was auf die hohe Streuung zurückzuführen ist. Verrät einem jedoch der Berater, bei welcher Einrichtung er zurzeit angestellt ist, zum Beispiel der Volkshochschule Koblenz, erhält man eine weitere wichtige Information, auf deren Grundlage man einen neuen Tipp abgeben dürfte. Da man weiß, dass eine Stunde ProfilPASS-Beratung bei staatlichen Einrichtungen durchschnittlich etwa 24€ kostet, würde man eine genauere Aussage treffen können. Dies liegt darin begründet, dass die Streuung innerhalb der Gruppe der Beschäftigten im Kontext des Staats, im Vergleich zur Rohverteilung, abgenommen hat. Trifft man auf eine zweite hypothetische Person, die verkündet, dass sie bei der Comelio GmbH angestellt ist, würde man hingegen schätzen, dass das Beratungsangebot circa 59€ pro Stunde kostet. Dies entspricht dem Mittelwert für Beschäftigte in kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen. Auch hier verbessert sich die Schätzung der Kosten durch die Kenntnis des Reproduktionskontextes. Dies trifft immer dann zu, wenn die Streuung innerhalb

der Subgruppen (Gemeinschaften, Staat, Markt, Unternehmen) niedriger ausfällt als die Gesamtvariation.

Das beschriebene Phänomen kann besonders bei den finanziellen Rahmenbedingungen der ProfilPASS-Beratung beobachtet werden. Hier zeigen die Maßzahlen für die Stärke des Einflusses der Gruppenzugehörigkeit, dass die Reproduktionskontexte mit der Verteilung der Zielvariablen (institutioneller Hintergrund der Auftraggeber, Kosten, etc.) in Zusammenhang stehen. Aus diesem Grund werden die wichtigsten Ergebnisse in Bezug auf die Finanzierung an vorderster Stelle zusammengefasst:

- Das Beratungsangebot eines durchschnittlichen Anbieters kostet 42€ pro Stunde, wird von 1,4 unterschiedlichen Reproduktionskontexten finanziert und ist zu etwa 40% von zeitlich befristeten Fördermitteln abhängig.
- Es besteht ein Zusammenhang zwischen der institutionellen Umwelt des Anbieters und dem Reproduktionskontext des Auftraggebers, welcher das Beratungsangebot finanziert (*Cramers V*=0,625, $\lambda_r=0,4$).
- Im Hinblick auf die Rolle von zeitlich befristeten Finanzmitteln und den Kosten der Beratung besteht ein deutliches Gefälle zwischen privat und öffentlich agierenden Organisationen ($\eta=0,232$, $\eta^2=0,053$). In den öffentlichen Kontexten ist die Abhängigkeit von zeitlich befristeten Mitteln höher als in den privaten Kontexten.
- Demgegenüber ist der durchschnittliche Preis der Beratung in den öffentlichen Kontexten deutlich niedriger als bei privaten Organisationsformen ($\eta=0,464$, $\eta^2=0,215$).
- Einzig im Reproduktionskontext des Marktes gibt es eine Gruppe von 45 Personen, für die die Einkünfte aus der Beratung für die Sicherung des Lebensunterhalts von Bedeutung sind ($\eta=0,458$, $\eta^2=0,211$).

Wie sich zeigt, sind in Bezug auf die Finanzierung messbare Unterschiede zwischen den verschiedenen Reproduktionskontexten auszumachen. Die organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung sind in diesem Punkt in besonderem Maße von übergeordneten institutionellen Strukturen abhängig. Richtet sich der Blick nun auf die personellen Bedingungen, wäre zunächst eine ähnliche Abhängigkeit zu vermuten. Doch die empirischen Daten widerlegen diese Annahme. Zwar sind auch hier zwischen den Subgruppen Verteilungsunterschiede der Zielvariablen auszumachen, doch stehen diese nicht unmittelbar mit den Reproduktionskontexten der Anbieter im Zusammenhang. Auch trägt die Kenntnis des Reproduktionskontextes nur in sehr geringem Ausmaß dazu bei, die Vorhersage der abhängigen Variablen, welche die personellen Bedingungen von Beratung operationalisieren, zu verbessern.

Die wichtigsten Erkenntnisse in Bezug auf die personellen Rahmenbedingungen von Beratung lassen sich wie folgt auf den Punkt bringen:

- In Anbetracht der formalen Ausbildung und der Berufserfahrung der Beratenden, kann insgesamt von einer sehr erfahrenen und gut ausgebildeten Berufsgruppe ausgegangen werden, die darüber hinaus auf ähnliche Beratungsansätze vertraut und entsprechende Weiterbildungen absolviert hat.
- Zwischen der institutionellen Umwelt der Anbieter und den personellen Rahmenbedingungen von Beratung bestehen verhältnismäßig schwache Zusammenhänge (*Cramers V*=0,175 bei Ausbildungsabschluss, *Cramers V*=0,094 bei beratungsspezifischer Weiterbildung, *Cramers V*=0,136 bei Beratungsansatz, η =0,12 bei Berufserfahrung).
- Für die Genauigkeit der Schätzung des Ausbildungsabschlusses, der Teilnahme an einer beratungsspezifischen Weiterbildung, des Beratungsansatzes sowie der Anzahl der Berufsjahre ist es irrelevant, ob der jeweilige Reproduktionskontext bekannt ist oder nicht.

An dritter Stelle wurde der Einfluss der Reproduktionskontexte auf die zeitlichen und räumlichen Bedingungen der Beratung untersucht. Hier lassen sich zusammenfassend folgende Ergebnisse festhalten:

- Die Beratung, die am häufigsten in Form von Einzelberatung angeboten wird, dauert durchschnittlich 7-9 Zeitstunden. Etwa 12,2% der Beratenden bieten bereits onlinegestützte Beratungsangebote an. 40,2% der befragten Personen können sich gut vorstellen, in Zukunft Onlineberatung durchzuführen.
- Die Korrelationskoeffizienten weisen auf einen vergleichsweise schwachen Zusammenhang zwischen der institutionellen Umwelt einer Organisation und den erhobenen zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen von Beratung hin (η =0,145 bei Anteil von Gruppenberatung, η =0,121 bei Dauer der Beratung, *Cramers V*=0,141 bei Durchführung von Onlineberatung).
- Die kategoriale Variable der Reproduktionskontexte erklärt nur einen sehr geringen Anteil der Streuung der Zielvariablen, welche die zeitlichen und räumlichen Bedingungen der Beratung operationalisieren.

Doch welche Bedeutung haben die hier vorgestellten Erkenntnisse vor dem Hintergrund der theoretischen Ausgangslage? Um dies zu verdeutlichen, ist es sinnvoll noch einmal einen Blick

auf die Grundannahmen des Modells der Reproduktionskontexte zu werfen (vgl. Kapitel 2.3). Mit den Reproduktionskontexten definiert Schrader eine Modellebene, welche die institutionelle Umwelt von Organisationen erfasst (vgl. 2011, S. 124). Auf dieser Ebene werden institutionalisierte Erwartungsstrukturen (Sicherung von Legitimation durch die Erfüllung öffentlicher oder privater Interessen) und unterschiedliche Akteurskonstellationen (Sicherung von Ressourcen durch Vertragsschließung oder die Erfüllung von Aufträgen) beschrieben, von denen angenommen wird, dass sie sich auf die Organisationen und die Lehr-Lerninteraktion auswirken (vgl. ebd.). Damit gibt Schrader die Richtung der Wirkungskette innerhalb des vorgeschlagenen Mehrebenenmodells vor: Sie verläuft von außen nach innen. Auf der äußeren Ebene liegen die institutionellen Felder, welche als gesellschaftlich unterschiedlich geprägte Räume zu verstehen sind. Diese wirken sich auf die Organisationen aus. Auf der organisationalen Ebene werden wichtige Entscheidungen herbeigeführt, von denen wiederum angenommen wird, dass sie das pädagogische Handeln auf der Interaktionsebene unmittelbar beeinflussen.

Eindrücklich beschreibt Schrader, auf welche Weise die festangestellten pädagogischen Mitarbeiter die Organisation als Fachbereichsleiter, Weiterbildungsreferenten oder Personalentwickler repräsentieren:

„Sie übernehmen vielfältige Aufgaben in der Planung und Entwicklung des Weiterbildungsprogramms, sie entscheiden über Themen, Veranstaltungsformen, Zeiten und Orte, geforderte Gebühren und Preise usw., sie führen Qualitätsmanagementsysteme ein, verändern die Aufbau- und Ablauforganisation, leisten Öffentlichkeitsarbeit, wählen Lehrkräfte aus, [...], sie beschaffen die notwendigen Ressourcen und Legitimationen usw. Durch ihr Handeln bestimmen sie die Rahmenbedingungen des Handelns der Lehrenden und Lernenden entscheidend mit“ (ebd., S. 98).

Viele der hier aufgezeigten organisationalen Rahmenbedingungen wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit operationalisiert und im Hinblick auf ihre Abhängigkeit von übergeordneten institutionellen Strukturen in Form der Reproduktionskontexte untersucht. Doch das unidirektionale Verständnis des Zusammenhangs, womit gemeint ist, dass übergeordnete Ebenen die darunterliegenden Ebenen beeinflussen, kann anhand der empirischen Daten nur zum Teil bestätigt werden. Betrachtet man die organisationalen Rahmenbedingungen, so sind es vor allem die finanziellen Aspekte, welche von der institutionellen Umwelt beeinflusst werden. Die personellen, zeitlichen und räumlichen Bedingungen bleiben vom institutionellen Druck weitestgehend unberührt. Bettet man die vorgeschlagenen organisationalen Kategorien in das Mehrebenenmodell von Schrader ein (vgl. Abbildung 12), so wird der Effekt deutlich, der sich aus

der Information über den schwachen Zusammenhang zwischen der institutionellen Umwelt und den personellen, zeitlichen und räumlichen Bedingungen der Beratung ergibt: Da bekannt ist, dass die Reproduktionskontexte die personellen, zeitlichen und räumlichen Bedingungen von Beratung nur schwach beeinflussen, bleiben als erklärende Systemgrößen im Grunde nur die Organisationsebene selbst sowie die Interaktionsebene übrig.

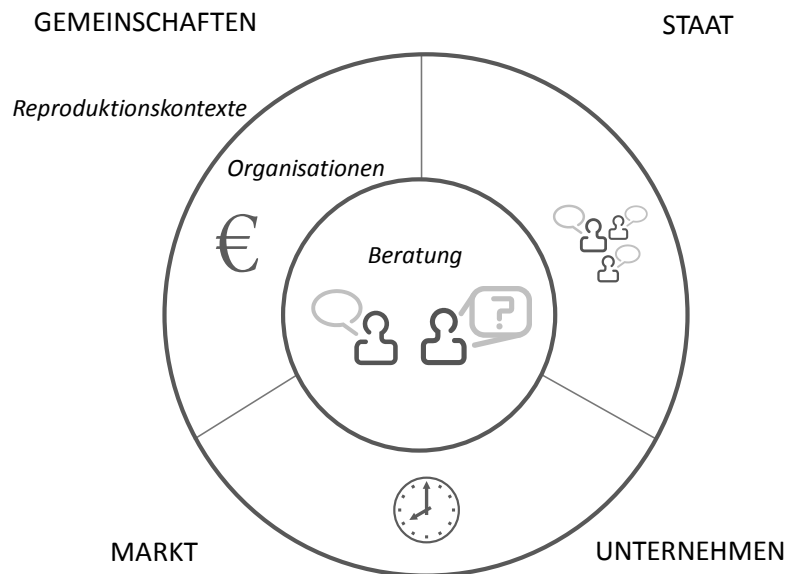


Abbildung 12: Organisationale Rahmenbedingungen von Beratung (finanzielle, personelle und zeitliche / räumliche Bedingungen)

9. Abschließende Betrachtung und Ausblick

Auf Basis der vorangegangenen theoretischen Auseinandersetzungen und der empirischen Analysen lassen sich abschließende Aussagen über die Strukturen und Kontexte von organisierter Beratung in der Weiterbildung formulieren. Die institutionelle Umwelt ist, im Lichte des vorgeschlagenen Strukturmodells, nur teilweise für die Rahmenbedingungen von Beratung verantwortlich. Die Frage, welchen Einfluss institutionelle Strukturen auf die organisationalen Rahmenbedingungen von Beratung haben, kann insofern beantwortet werden, als dass insbesondere die finanziellen Bedingungen in hohem Maße von institutionellen Größen abhängig sind. Doch die Ebene der Organisationen hat nicht nur eine finanzielle Dimension. Daneben gibt es noch eine Reihe von weiteren Rahmenbedingungen, deren Unabhängigkeit von der institutionellen Umwelt bestätigt werden konnte. Daraus folgt die begründete Annahme, dass die Reproduktionskontexte der Anbieter nur mit Einschränkung als erklärende Größen für

organisatorische Bedingungen zu betrachten sind. Diese Einschränkung ist zentral, um ein erweitertes Verständnis über die wechselseitigen Wirkungszusammenhänge innerhalb des Mehrebenensystems zu gewinnen. Sie kann, möchte man den Versuch einer Beurteilung wagen, auf zwei Arten bewertet und interpretiert werden:

Die eine Perspektive ergibt sich aus der Tatsache, dass bei ähnlichen personellen, zeitlichen und räumlichen Voraussetzungen im Hinblick auf den ökonomischen Wert der Dienstleistung mit großen Preisunterschieden gerechnet werden muss. Je nach Art der gesellschaftlichen Legitimationssicherung – ob nun öffentliche oder private Interessen verfolgt werden – schwanken der Wert und die finanzielle Stabilität der Angebote mitunter sehr stark zugunsten der privaten Organisationsformen. Für die Anbieter bedeutet diese Preisdiskrepanz, dass ein ähnliches Beratungsangebot in einem anderen Kontext sehr viel teurer beziehungsweise sehr viel günstiger angeboten werden kann. Die Verteilungsunterschiede können in hohem Ausmaß durch die Zugehörigkeit einer Organisation zu einem bestimmten institutionellen Kontext erklärt werden. In Bezug auf die Preisbildung muss allerdings berücksichtigt werden, dass in den verschiedenen Kontexten mit hoher Wahrscheinlichkeit völlig unterschiedliche Voraussetzungen bestehen. Gerade im Bereich der öffentlich agierenden Organisationen, hier kostet die Beratung durchschnittlich nur 24€, kann davon ausgegangen werden, dass das Angebot und dessen Verwaltung durch Steuergelder und andere Zuschüsse mitfinanziert wird (vgl. Jaich 2010, S. 157). Zusätzlich gilt es zu beachten, dass das Beratungsangebot in den verschiedenen Kontexten nicht allen Nutzergruppen gleichermaßen zugänglich ist. So ist es zum Beispiel recht unwahrscheinlich, dass der Manager eines großen Wirtschaftsunternehmens an einer ProfilPASS-Maßnahme des Caritasverbandes teilnimmt. Umgekehrt würden junge Erwachsene bei der beruflichen Erstorientierung wohl kaum einem ProfilPASS-Inhouse-Seminar der Integrata AG beiwohnen.

Die andere Perspektive ergibt sich aus der Frage, welche Größen die personellen, zeitlichen und räumlichen Faktoren auf Organisationsebene beeinflussen, wenn die institutionelle Umwelt eine eher untergeordnete Einflussgröße darstellt. Wenn die institutionelle Umwelt als relevante Einflussgröße ausscheidet, bleiben, in Betrachtung des Mehrebenenmodells, noch die Organisationen selbst und, was wünschenswert erscheint, der Kern des pädagogischen Handelns, die Interaktion, als erklärende Größen übrig. Diese Schlussfolgerung kann auf der Basis der erhobenen empirischen Daten nur im Umkehrschluss gezogen werden. Hier sind weiterführende Forschungsvorhaben anzuregen, mit denen die Zusammenhänge zwischen den Voraussetzungen auf Interaktionsebene und den Bedingungen auf Organisationsebene in den Blick genommen werden. Fest steht, dass die finanziellen Rahmenbedingungen der Beratung von

anderen Faktoren abhängen als die personellen, zeitlichen sowie räumlichen Bedingungen. Während für die finanziellen Bedingungen wichtig ist, in welchem institutionellen Kontext die ProfilPASS-Beratung stattfindet, sind für die personellen, zeitlichen und räumlichen Bedingungen sowohl organisations- als auch interaktionsspezifische Faktoren bedeutsam. Wie stark der Einfluss dieser Faktoren ist, muss in weiterführenden Forschungsvorhaben analysiert werden.

Der Fokus der Arbeit liegt im Allgemeinen auf erwachsenenpädagogischer Beratung und im Besonderen auf dem ProfilPASS. In Bezug auf diesen Forschungsgegenstand wurde der Einfluss der institutionellen Umwelt auf die organisationalen Rahmenbedingungen untersucht. Möchte man eine Aussage über die Tragweite der Ergebnisse treffen, muss berücksichtigt werden, dass der ProfilPASS zwar ein Beratungsinstrument im erwachsenenpädagogischen Sinne darstellt, die Befragung von ProfilPASS-Beratenden aber dennoch mit einem ganz bestimmten Blickwinkel verbunden ist. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass dieser Blickwinkel, dessen Richtung in bedeutendem Maße durch den Standpunkt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung mitbestimmt wird, auch blinde Flecken enthält. So zeigten die empirischen Befunde, dass der Einsatz des Passes in Unternehmen, trotz aller Bemühungen um die dortige Etablierung (vgl. Bosche, Seusing 2014, S. 14), vergleichsweise selten ist (vgl. Kapitel 8.1.1). Trotzdem ist davon auszugehen, dass auch in Unternehmen, im Rahmen von innerbetrieblicher Weiterbildung, Beratung stattfindet. Möchte man, politisch motiviert, die Verbreitung des ProfilPASS-Systems in Unternehmen vorantreiben, sind (Geschäfts-) Modelle anzuregen, die insbesondere die finanzielle Einbettung der Beratung innerhalb des Betriebs berücksichtigen. Denn es hat sich gezeigt, dass äußere Einflüsse, besonders in finanzieller Hinsicht, Wirksamkeit erzielen. In personeller, zeitlicher und räumlicher Hinsicht – Faktoren die auch Auskunft über die Güte des Angebots auf Interaktionsebene geben – konnte ein hohes Maß an Unabhängigkeit gegenüber institutionellen Einflüssen gewahrt werden. Dies kann aus pädagogischer Perspektive, die von der Entwicklung des Menschen her denkt (Interaktionsebene), positiv bewertet werden: Der Mensch in seiner individuellen (problemhaltigen) Situation, bleibt der Maßstab an dem sich personelle, zeitliche und räumliche Bedingungen ausrichten. Auf politischer Ebene, die von der Gesellschaft her denkt, muss die Frage gestellt werden, ob und wie – über die Finanzierung hinaus – auf die organisationalen Bedingungen von Beratung, einer immer wichtiger werdenden pädagogischen Handlungsform, Einfluss genommen werden kann.

Literaturverzeichnis

- Arnold, Rolf (2004): Vorwort des Reihenherausgebers. In: Schiersmann, Christiane; Remmele, Heide: Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 38), S. 5.
- Arnold, Rolf; Nolda, Sigrid; Nuissl, Ekkehard (Hg.) (2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Bahrtdt, Hans Paul (2003): Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen. 9. Auflage. München: Beck.
- Benninghaus, Hans (2007): Deskriptive Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. 11. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BMBF (Hg.) (2004): Weiterbildungspass mit Zertifizierung des informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Bonn.
- Bosche, Brigitte; Seusing, Beate (2014): Der ProfilPASS in Unternehmen. Ein Leitfaden für die Praxis. Bielefeld: Bertelsmann (Perspektive Praxis).
- Bretschneider, Markus; Seidel, Sabine (2007): Bilanzierung und Anerkennung von Kompetenzen mit dem ProfilPASS-System – Ein Beitrag zur Förderung lebenslanger Lernprozesse. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Jg. 57, H. 4, S. 345–351.
- Brosius, Felix (2013): SPSS 21. 1. Auflage. Heidelberg: mitp/bhv.
- DIE (2014): Jahresbericht 2013. Herausgegeben von Josef Schrader. Online verfügbar unter www.die-bonn.de/doks/2014-jahresbericht-01.pdf, zuletzt geprüft am 06.04.2015.
- DIE; IES (2012): ProfilPASS. Stärken kennen, Stärken nutzen. 2. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann.
- Dietrich, Stephan (2007): Institutionalstruktur von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in Deutschland. In: REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 30, H. 4, S. 32–41.
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (2009): Das "stahlharte Gehäuse" neu betrachtet: Institutionelle Isomorphie und kollektive Rationalität in organisationalen Feldern. In: Koch, Sascha; Schemmann, Michael (Hg.): Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 57–84.
- DIPF; DIE; IES (2004): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Frankfurt am Main.
- Dollhausen, Karin; Feld, Timm C.; Seitter, Wolfgang (Hg.) (2010): Erwachsenenpädagogische Organisationsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Erpenbeck, John (2010): Vorwort: Ein Praxisbuch zur Beratung der Berater. In: Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine; Seusing, Beate (Hg.): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 11–13.

- Europäische Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. SEK(2000) 1832. Brüssel.
- Faulstich, Peter (2003): Staatlicher Politikverzicht oder/und tarifliche und betriebliche Lernzeitpolitik. In: REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 26, H. 1, S. 42–52.
- Fuchs, Peter; Mahler, Enrico (2000): Form und Funktion von Beratung. In: Soziale Systeme, Jg. 6, H. 2, S. 349–368.
- GESIS (2012): Freie Software für Online-Umfragen. Online verfügbar unter <http://www.gesis.org/unser-angebot/studien-planen/online-umfragen/software-fuer-online-befragungen/freie-software-open-source/>, zuletzt geprüft am 23.03.2015.
- Giesecke, Hermann (2013): Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. 11. Auflage. Weinheim: Juventa.
- Giesecke, Wiltrud; Müller, Christina (2010): Bildungsberatung als öffentliche Strukturaufgabe. In: Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Seitter, Wolfgang; Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 225–235.
- Gnahn, Dieter; Langemeyer, Ines; Dobischat, Rolf; Schade, Hans-Joachim; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas et al. (2012): Personal in der Weiterbildung: Beschäftigungssituation und Tätigkeiten. Projektantrag beim Bundesministerium für Bildung und Forschung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Universität Duisburg-Essen; Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Seitter, Wolfgang, et al. (Hg.) (2010): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Google Trends (Hg.) (2014): Begriffe: Beratung, Weiterbildung, Organisation. Online verfügbar unter www.google.com/trends, zuletzt geprüft am 10.04.2015.
- Harp, Sigrid (2010): Die ProfilPASS-Beratung. In: Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine; Seusing, Beate (Hg.): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 51–103.
- Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine, et al. (Hg.) (2010): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Hartz, Stefanie (2009): Diffusionsprozesse in der Weiterbildung – eine Analyse aus der Perspektive des Neo-Institutionalismus. In: Koch, Sascha; Schemmann, Michael (Hg.): Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 133–159.
- Hartz, Stefanie; Schardt, Vanessa (2010): (Organisations-)theoretische Bezüge in erwachsenenpädagogischen Arbeiten. Eine Bestandsaufnahme. In: Dollhausen, Karin; Feld, Timm C.; Seitter, Wolfgang (Hg.): Erwachsenenpädagogische Organisationsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21–43.
- Jaich, Roman (2010): Finanzierung der Weiterbildung. In: DIE (Hg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld: Bertelsmann, S. 155–162.

- Janssen, Jürgen; Laatz, Wilfried (2007): Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul exakte Tests; mit 193 Tabellen. 6. Auflage. Berlin: Springer.
- Kade, Jochen; Seitter, Wolfgang; Nittel, Dieter (2007): Einführung in die Erwachsenenbildung, Weiterbildung. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer (Urban, 671).
- Klein, Rosemarie (2010): Beratung. In: Arnold, Rolf; Nolda, Sigrid; Nuissl, Ekkehard (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 34–35.
- Koch, Sascha (2010): Elemente und Wirksamkeit organisationaler Lernberatung aus empirischer Sicht. In: Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Seitter, Wolfgang; Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113–123.
- Koch, Sascha; Schemmann, Michael (2009): Entstehungskontexte und Grundlegungen neo-institutionalistischer Organisationsanalyse. In: Koch, Sascha; Schemmann, Michael (Hg.): Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 20–27.
- Kollewe, Lea Maria (2012): Kompetenzbilanzierung im Medium von Beratung. Dissertation. Marburg. Philipps-Universität, Fachbereich Erziehungswissenschaften.
- Luhmann, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. 2 Bände. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Neß, Harry; Bretschneider, Markus; Seidel, Sabine (2007): ProfilPASS – Der Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. In: Erpenbeck, John; Rosenstiel, Lutz von (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 388–411.
- nfb (2010): Leitdokument – Mission Statement. Online verfügbar unter www.forum-beratung.de/cms/upload/Ueber_Uns/Ziele/Mission_Statement_2010.pdf, zuletzt geprüft am 10.04.2015.
- nfb (2014): nfb-Online-Umfrage zur Qualitätssicherung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung. Online verfügbar unter <https://de.surveymonkey.com/s/qualitaetssicherung>, zuletzt geprüft am 10.11.2014.
- Nuissl, Ekkehard (2010a): Empirisch forschen in der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann (Studientexte für Erwachsenenbildung).
- Nuissl, Ekkehard (2010b): Supplement zum Vorwort. In: Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Seitter, Wolfgang; Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 10.
- Nuissl, Ekkehard (2010c): Weiterbildungsstruktur. In: Arnold, Rolf; Nolda, Sigrid; Nuissl, Ekkehard (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 307–308.
- Pätzold, Henning (2004): Lernberatung und Erwachsenenbildung. Online verfügbar unter www.die-bonn.de/doks/2013-lernberatung-01.pdf, zuletzt geprüft am 10.04.2014.
- Pätzold, Henning (2009): Pädagogische Beratung und Lernberatung. In: PÄD-Forum: unterrichten erziehen, Jg. 37/28, H. 5, S. 196–199.

- Pätzold, Henning (2015): Organisationsberatung. In: Gieseke, Wiltrud; Nittel, Dieter (Hg.): Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Ein Handbuch. In Vorbereitung. Weinheim: Beltz-Juventa, (in Vorbereitung).
- Prüfer, Peter; Rexroth, Margrit (2000): Zwei-Phasen-Pretesting. ZUMA-Arbeitsbericht. Mannheim.
- Reese-Schäfer, Walter (2005): Niklas Luhmann zur Einführung. 5. Auflage. Hamburg: Junius.
- Schäffter, Ortfried (2000): Organisationsberatung als Lernberatung von Organisationen. In: REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 23, H. 46, S. 50–60.
- Schäffter, Ortfried (2010): Organisation. In: Arnold, Rolf; Nolda, Sigrid; Nuissl, Ekkehard (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 227–229.
- Schemmann, Michael; Herbrechter, Doerthe (2010): Strukturforschung in der Weiterbildung - Eine empirische Annäherung an das Modell der Reproduktionskontexte. In: REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 33, H. 3, S. 67–78.
- Schiersmann, Christiane (2010a): Beratung im Kontext lebenslangen Lernens – Herausforderungen für die Theoriebildung. In: Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Seitter, Wolfgang; Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 27–37.
- Schiersmann, Christiane (2010b): Eckpunkte eines Kompetenzprofils für Beratende. In: Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine; Seusing, Beate (Hg.): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 105–112.
- Schiersmann, Christiane (2011): Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design - ein Generationenübergreifendes Konzept. In: Eckert, Thomas; Hippel, Aiga; Pietraß, Manuela; Schmidt-Hertha, Bernhard (Hg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 427–439.
- Schiersmann, Christiane; Bachmann, Miriam; Dauner, Alexander; Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Schiersmann, Christiane; Remmele, Heide (2004): Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 38).
- Schiersmann, Christiane; Thiel, Heinz-Ulrich (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Schiersmann, Christiane; Weber, Peter (Hg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: Bertelsmann.
- Schmidtpott, Susanne; Langener, Judith (2014): Besser beraten mit dem BeQu-Konzept: Die Projektpartner Universität Heidelberg und nfb auf der Zielgeraden. Online verfügbar unter http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Newsletter/BQII-Newsletter_02-2014.pdf, zuletzt geprüft am 10.04.1015.
- Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 8. Auflage. München: Oldenbourg.

- Schrader, Josef (2010): Reproduktionskontexte der Weiterbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 56, H. 2, S. 267–284.
- Schrader, Josef (2011): Struktur und Wandel in der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung).
- Schreyögg, Georg (2008): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler.
- Seidel, Sabine (2010): Das ProfilPASS-System. In: Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine; Seusing, Beate (Hg.): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 15–46.
- Stang, Richard (2010): Beratungsstrukturen in Lernzentren. Neue Organisationskonzepte als Basis für Lern- und Bildungsberatung. In: Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Seitter, Wolfgang; Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 213–223.
- Türk, Klaus (2010): Organisation in der modernen Gesellschaft. Theorien - Perspektiven - Probleme. In: Faßnacht, Michael; Kuhn, Hubert; Schrappner, Christian (Hg.): Organisation organisieren. Gruppendynamische Zugänge und Perspektiven für die Praxis. Weinheim, München: Juventa, S. 13–29.
- Wagner, Pia; Hering, Linda (2014): Online-Befragung. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer.
- Weichbold, Martin (2014): Pretest. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, S. 298–304.
- Werth, Lioba; Mayer, Jennifer (2008): Sozialpsychologie. Berlin, Heidelberg: Spektrum.
- Zech, Rainer (2010): Organisation und Beratung. Funktionsgrammatiken, Selbstberatung, pädagogische Zugänge. In: Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Seitter, Wolfgang; Feld, Timm C. (Hg.): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13–25.

Anhang

a. Anschreiben der Befragung

Liebe aktive ProfilPASS-Beraterinnen und Berater,
und liebe derzeit nicht aktive ProfilPASS-Beraterinnen und Berater,

wussten Sie schon, dass von der „Erfindung“ des ProfilPASS bis heute

- 8.028 Menschen sich zu ProfilPASS-Berater/inne/n haben qualifizieren lassen?
- 77.000 ProfilPASS-Ordner für Erwachsene und 85.000 ProfilPASS-Ordner für junge Menschen gekauft wurden?

Wir freuen uns sehr, dass sich der ProfilPASS dank Ihrer Unterstützung zu einem bundesweit etablierten Verfahren entwickelt hat. Und: die Erfolgsgeschichte soll weitergehen! Dafür brauchen wir Ihre Expertise!

Als Entwickler und „Herausgeber“ des ProfilPASS interessiert uns daher:

- (Wie) Setzen Sie den ProfilPASS in der Beratung ein?
- Was kann man eigentlich mit einer Stunde ProfilPASS Beratung verdienen?
- Wie kamen Sie zu Ihrem Wissen und Ihren Kompetenzen, um Menschen mit dem ProfilPASS zu beraten?
- Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer ProfilPASS-Beratungsarbeit und der Situation am „Beratungsmarkt“?
- Welche Wünsche und Anregungen haben Sie für die Zukunft des ProfilPASS?

Ihre Vorteile:

Wer sich ca. 5-20 Minuten Zeit nimmt, um an der folgenden Online-Befragung teilzunehmen, bekommt auf Wunsch eine Auswahl der wichtigsten Ergebnisse kostenlos zugesandt. So können Sie sich ein Bild darüber machen, wie Sie im Vergleich zu Ihren Kolleg/inn/en geantwortet haben und welche Zusammenhänge es ggf. gibt, z.B. zwischen Verdienst und Beratungserfahrung.

Hier geht es zur Befragung:

{INDIVIDUALSURVEYURL}

Early Bird:

Gehören Sie zu den ersten 300 Teilnehmer/inne/n, haben Sie noch dazu die Chance, einen von 30 Thalia-Gutscheinen im Wert von 25 € zu gewinnen!

Für die Gutscheinverlosung und den Erhalt der Befragungs-Ergebnisse haben Sie am Ende des Fragebogens die Möglichkeit, Ihre E-Mail-Adresse zu hinterlegen. Die E-Mail-Adresse wird zu keinem Zeitpunkt mit Ihren persönlichen Angaben im Fragebogen verknüpft.

Selbstverständlich ist Ihre Teilnahme freiwillig. Sämtliche Daten werden anonym erhoben und nur am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in der Forschergruppe von Prof. Dr. Josef Schrader und Dr. Annika Goeze ausgewertet. Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihre Organisation sind nicht möglich.

Für eventuelle Rückfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Annika Goeze

Verantwortlich für die Studie:

Prof. Dr. Josef Schrader

Wissenschaftlicher Direktor

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

Heinemannstr. 12-14

53175 Bonn

Dr. Annika Goeze

Programm Lehren Lernen Beraten

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

Heinemannstr. 12-14

53175 Bonn

goeze@die-bonn.de

b. ProfilPASS-Fragebogen mit Codierung und Pfadführung

1. [G1] Zwischen 2004-2014 haben Sie sich zur ProfilPASS-Beraterin bzw. zum ProfilPASS-Berater qualifizieren lassen. Haben Sie den ProfilPASS danach in Ihrer Beratungspraxis eingesetzt? <<Liste (Optionsfelder)>>
 - [1] Ja, ich setze den ProfilPASS ein.
 - [2] Ja, ich habe den ProfilPASS eine Zeit lang eingesetzt, nutze ihn in meiner aktuellen Beratungstätigkeit nicht mehr.
 - [3] Nein, ich habe den ProfilPASS nach meiner Qualifizierung nicht eingesetzt.

2. [K1] (G1 = "2") Warum setzen Sie den ProfilPASS nicht mehr in Ihrer Beratungstätigkeit ein? <<Mehrfachauswahl>>
 - [K1SQ001] Der ProfilPASS-Ansatz passt nicht mehr in mein aktuelles Beratungsangebot.
 - [K1SQ002] Meine berufliche Situation hat sich inzwischen anderweitig entwickelt.
 - [K1SQ004] Mein Beratungsangebot mit dem ProfilPASS wurde zu wenig nachgefragt.
 - [K1SQ005] Ich setze ihn nicht mehr vollständig ein, aber weiterhin in Auszügen.
 - [K1SQ006] Der Ordner ist zu teuer.
 - [K1SQ007] Ich bevorzuge inzwischen ein anderes Verfahren zur Kompetenzfeststellung.
 - [K1SQ008] Sonstiges

3. [K2] (G1 = "3") Warum haben Sie den ProfilPASS nach Abschluss der ProfilPASS-Qualifizierung in Ihrer Beratung nicht eingesetzt? <<Mehrfachauswahl>>
- [K2SQ001] Die ProfilPASS-Qualifizierung hat mich nicht vom ProfilPASS überzeugt.
 - [K2SQ002] Ich wollte den ProfilPASS lediglich kennenlernen.
 - [K2SQ003] Der ProfilPASS-Ansatz passte nicht in mein Beratungsangebot.
 - [K2SQ004] Ich hatte keine Gelegenheit, den ProfilPASS einzusetzen.
 - [K2SQ006] Mein Beratungsangebot mit dem ProfilPASS wurde zu wenig nachgefragt.
 - [K2SQ007] Der Ordner ist zu teuer.
 - [K2SQ008] Ich setze ihn nicht vollständig ein, aber in Auszügen.
 - [K2SQ009] Ich bevorzuge ein anderes Verfahren zur Kompetenzfeststellung.
 - [K2other] Sonstiges
4. [K11] ((K1SQ006 = "Y") or (K2SQ009 = "Y")) Sie bevorzugen ein anderes Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Welches ist es? <<Kurzer freier Text>>
5. [A2] (G1 = "1") Wenn Sie mit dem ProfilPASS beraten, welches Instrument setzen Sie dabei wie häufig ein? <<Matrix>>
- [A2SQ001] ProfilPASS für erwachsene Menschen (blau)
 - [A2SQ002] ProfilPASS für junge Menschen (rot)
 - [A2SQ003] Elektronischer ProfilPASS (eProfilPASS)
 - [1] Immer
 - [2] Sehr häufig
 - [3] Häufig
 - [4] Selten
 - [5] Sehr selten
 - [6] Gar nicht

6. [A3] (G1 = "1") In welcher Form (Einzelberatung, Gruppenberatung, Kombination) führen Sie Ihre Beratungen mit dem ProfilPASS durch? Bitte benutzen Sie die Schieberegler.
Hilfetext: Die Summe muss 100% ergeben. <<Mehrfache numerische Eingabe>>
- [A3SQ001] Ich mache prozentual betrachtet Einzelberatung so häufig.
 - [A3SQ002] Ich mache prozentual betrachtet Gruppenberatung so häufig.
 - [A3SQ003] Ich kombiniere prozentual betrachtet Einzel- und Gruppenberatung in einem Beratungssetting so häufig.
7. [A4] (G1 = "1") Wie lange dauert bei Ihnen eine typische ProfilPASS Beratung im Durchschnitt? Reine Beratungszeit in Zeitstunden 60 Min. <<Liste (Optionsfelder)>>
- [1] 1-3 Stunden
 - [2] 4-6 Stunden
 - [3] 7-9 Stunden
 - [4] 10-12 Stunden
 - [5] 13-15 Stunden
 - [6] 16-18 Stunden
 - [7] 19 Stunden und mehr
8. [A5] (G1 = "1") Mit welchem Beratungsanliegen kommen die Ratsuchenden zu Ihnen, die Sie mit dem ProfilPASS beraten? <<Mehrfachauswahl>>
- [A5SQ001] Arbeitssuche
 - [A5SQ002] Berufliche Erstorientierung
 - [A5SQ003] Berufliche Neuorientierung
 - [A5SQ010] Existenzgründungsberatung
 - [A5SQ004] Bewerbungsberatung
 - [A5SQ005] Berufsrückkehr
 - [A5SQ006] Übergang nachberufliche Lebensphase
 - [A5SQ007] Suche nach einem passenden Ehrenamt
 - [A5SQ008] Gesundheitsbildung
 - [A5SQ009] Persönlichkeitsentfaltung ohne die eben genannten Anliegen
 - [A5other] Sonstiges

9. [A6] (G1 = "1") Welche Adressatengruppen sprechen Sie mit dem ProfilPASS an?

<<Mehrfachauswahl>>

- [A6SQ001] Schüler/innen und Jugendliche
- [A6SQ002] Auszubildende und Studierende
- [A6SQ003] Arbeitssuchende
- [A6SQ004] Migrant/inn/en
- [A6SQ005] Führungskräfte
- [A6SQ006] Menschen mit Behinderung
- [A6SQ007] Mitarbeiter/innen in Unternehmen
- [A6SQ009] Mitarbeiter/innen in nicht kommerziellen Organisationen
- [A6SQ008] Menschen über 60 Jahre
- [A6other] Sonstiges

10. [A7] (G1 = "1") Schätzen Sie bitte für das Jahr 2014: Wie viele Personen aus der jeweiligen Adressatengruppe haben Sie tatsächlich mit dem ProfilPASS beraten?

<<Mehrfache numerische Eingabe>>

- [A7SQ001] Schüler/innen und Jugendliche
- [A7SQ002] Auszubildende und Studierende
- [A7SQ003] Arbeitssuchende
- [A7SQ004] Migrant/inn/en
- [A7SQ005] Führungskräfte
- [A7SQ006] Menschen mit Behinderung
- [A7SQ007] Mitarbeiter/innen in Unternehmen
- [A7SQ010] Mitarbeiter/innen in nicht kommerziellen Organisationen
- [A7SQ008] Menschen über 60 Jahre
- [A7SQ009] Sonstige

11. [A8] (G1 = "1") Schätzen Sie bitte für Ihre bisherige, gesamte Beraterlaufbahn: Wie viele Personen haben Sie bis heute insgesamt mit dem ProfilPASS beraten?

<<Zahleneingabe>>

12. [A9] (G1 = "1") Was glauben Sie bewirkt der ProfilPASS bei den Menschen, die Sie beraten? <<Mehrfachauswahl>>

- [A9SQ001] Menschen haben danach ein gestärktes Selbstwertgefühl.
- [A9SQ002] Menschen wissen danach besser, was sie können.
- [A9SQ003] Menschen wissen danach besser, welche Ziele sie anstreben wollen.
- [A9SQ010] Menschen denken danach positiver über ihre eigenen Fähigkeiten.
- [A9SQ004] Menschen wissen danach, welche nächsten Schritte sie gehen.
- [A9SQ009] Menschen sind danach stärker davon überzeugt, neue oder schwierige Anforderungssituationen bewältigen zu können.
- [A9SQ005] Menschen wissen danach besser, welcher Beruf zu ihnen passt.
- [A9SQ006] Menschen können danach gegenüber anderen ihre Fähigkeiten besser vermitteln.
- [A9SQ007] Menschen haben danach mehr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.
- [A9SQ008] Menschen haben danach mehr Mut, umzudenken oder querzudenken.
- [A9other] Sonstiges

13. [A10] (G1 = "1") In welche Richtung sollte sich der ProfilPASS Ihrer Meinung nach weiterentwickeln? <<Langer freier Text>>

14. [B1] (G1 = "1") Wie kommen Sie zu Ihren ProfilPASS Beratungsaufträgen?

<<Mehrfachauswahl>>

- [B1SQ001] Ich werde von Einzelpersonen oder Einrichtungen angefragt.
- [B1SQ002] Ich begeben mich selbst auf die Suche und bewerbe mich um Aufträge.
- [B1SQ003] Ich werde weder angefragt, noch suche ich aktiv: Die ProfilPASS-Beratung ist Teil meiner regelmäßigen Tätigkeit.
- [B1other] Sonstiges

15. [B2] (G1 = "1") Welche Auftraggeber bezahlen die ProfilPASS Beratungen, die Sie anbieten? <<Mehrfachauswahl>>
- [B2SQ003] Unternehmen, im Rahmen von innerbetrieblicher Weiterbildung (z.B. Volkswagen AG, Fa. Schulte & Söhne KG Wellpappenfabrik, etc.)
 - [B2SQ002] Öffentlicher Sektor (z.B. VHS, Berufs- und Fachschulen, etc.)
 - [B2SQ001] Werte- und interessengebundene Organisationen (z.B. Caritas, Umweltinitiativen, Gewerkschaften, etc.)
 - [B2SQ004] Kommerzielle Weiterbildungsanbieter/private Trainings- und Beratungsinstitute (z.B. Müller Training und Coaching GmbH, etc.)
 - [B2SQ005] Privatpersonen
16. [B3] (G1 = "1") Schätzen Sie bitte: Wie verteilen sich Ihre Auftraggeber in etwa? Bitte benutzen Sie die Schieberegler. Hilfetext: Die Summe muss 100% ergeben. <<Mehrfache numerische Eingabe>>
- [B3SQ003] (if B2SQ003) Unternehmen, im Rahmen von innerbetrieblicher Weiterbildung (z.B. Volkswagen AG, Fa. Schulte & Söhne KG Wellpappenfabrik, etc.)
 - [B3SQ002] (if B2SQ002) Öffentlicher Sektor (z.B. VHS, Berufs- und Fachschulen, etc.)
 - [B3SQ001] (if B2SQ001) Werte- und interessengebundene Organisationen (z.B. Caritas, Umweltinitiativen, Gewerkschaften, etc.)
 - [B3SQ004] (if B2SQ004) Kommerzielle Weiterbildungsanbieter/private Trainings- und Beratungsinstitute (z.B. Müller Training und Coaching GmbH, etc.)
 - [B3SQ005] (if B2SQ005) Privatpersonen
17. [B5] (G1 = "1") Bitte tragen Sie in unten stehendes Feld die Namen der Organisationen ein, in denen Sie bereits ProfilPASS Beratung angeboten haben (z.B. VHS Bonn, Arbeitsagentur in Wolfsburg, Müller-Training GmbH, etc.).<< Langer freier Text>>

18. [B4] (G1 = "1") Bitte denken Sie an das Jahr 2014: Welche Rolle spielten externe Fördermittel, die zeitlich befristet waren (z.B. ESF, Lernen vor Ort), für Ihre ProfilPASS Beratung? <<Liste (Optionsfelder)>>
- [1] Sehr große Rolle
 - [2] Große Rolle
 - [3] Teils/Teils
 - [4] Geringe Rolle
 - [5] Gar keine Rolle
19. [C1] Welchen formalen Ausbildungsabschluss haben Sie? <<Mehrfachauswahl>>
- [C11] Keinen beruflichen Abschluss
 - [C12] Abgeschlossene Lehre
 - [C13] Fachschulabschluss (z.B. Erzieher/in, Meister/in, Techniker/in)
 - [C14] Fachhochschulabschluss
 - [C15] Universitätsabschluss
 - [C1other] Sonstiges
20. [C111] (C12 = "Y") In welcher Fachrichtung haben Sie Ihre Lehre abgeschlossen (z.B. Bürokaufmann/-frau, Medizinische/r Fachangestellte/r, etc.)? <<Kurzer freier Text>>
21. [C122] (C13 = "Y") In welcher Fachrichtung haben Sie Ihren Fachschulabschluss erworben (z.B. Erzieher/in, Staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in, etc.)? <<Kurzer freier Text>>
22. [C133] (C14 = "Y") In welcher Fachrichtung haben Sie Ihren Fachhochschulabschluss erworben (z.B. Dipl.-Sozialpädagoge/-pädagogin (FH), B.A. Betriebswirt/in (FH), etc.)? <<Kurzer freier Text>>
23. [C100] (C15 = "Y") In welcher Fachrichtung haben Sie Ihren Universitätsabschluss erworben (z.B. M.A. Politikwissenschaft, Diplom-Pädagoge, etc.)? <<Kurzer freier Text>>

24. [C3] (G1 = "1") Weshalb haben Sie sich zur/zum ProfilPASS Berater/in qualifizieren lassen? <<Mehrfachauswahl>>

- [C3SQ001] Weil ich mein Beratungsangebot erweitern wollte.
- [C3SQ002] Weil ich mich selbstständig machen wollte.
- [C3SQ003] Weil der ProfilPASS meinem Beratungsansatz entsprach / entspricht.
- [C3SQ004] Weil ich in die Beratungstätigkeit einsteigen wollte.
- [C3other] Sonstiges

25. [C4] Haben Sie neben der ProfilPASS Qualifizierung weitere beratungsspezifische Weiterbildungen absolviert? <<Ja/Nein>>

- [1] Ja
- [2] Nein

26. [C44] Welche weiteren beratungsspezifischen Weiterbildungen haben Sie neben der ProfilPASS Qualifizierung absolviert? <<Langer freier Text>>

27. [C6] (G1 = "1") Sie haben im Laufe Ihres Bildungsweges Wissen und Kompetenzen erworben, die Sie befähigen, ProfilPASS Beratungen durchzuführen. Welche Lernsituationen waren dabei für Sie besonders hilfreich (ggf. auch über Ihre beratungsspezifischen Weiterbildungen hinaus)? <<Mehrfachauswahl>>

- [C6SQ001] Weiterbildungskurse/-seminare in Präsenzform
- [C6SQ007] E-Learning/Blended Learning
- [C6SQ009] Internetrecherche
- [C6SQ002] ProfilPASS Schulung
- [C6SQ003] Vorhergehende Berufstätigkeit als Berater/in
- [C6SQ004] „Learning by doing“
- [C6SQ005] Lesen von Fachzeitschriften/-büchern
- [C6SQ006] Erfahrungsaustausch/Kollegiale Beratung
- [C6SQ008] Studium/Ausbildung
- [C6other] Sonstiges

28. [C15] ((G1 = "2") or (G1 = "3")) Sie haben im Laufe Ihres Bildungsweges Wissen und Kompetenzen erworben, die Sie befähigen, Beratungen durchzuführen. Welche Lernsituationen waren dabei für Sie besonders hilfreich (ggf. auch über Ihre beratungsspezifischen Weiterbildungen hinaus)? <<Mehrfachauswahl>>

- [C15SQ001] Weiterbildungskurse/-seminare in Präsenzform
- [C15SQ007] E-Learning/Blended Learning
- [C15SQ009] Internetrecherche
- [C15SQ002] ProfilPASS Schulung
- [C15SQ003] Vorhergehende Berufstätigkeit als Berater/in
- [C15SQ004] „Learning by doing“
- [C15SQ005] Lesen von Fachzeitschriften/-büchern
- [C15SQ006] Erfahrungsaustausch/Kollegiale Beratung
- [C15SQ008] Studium/Ausbildung
- [C15other] Sonstiges

29. [C14] (G1 = "1") Welcher Beratungsansatz prägt wie stark Ihr Beratungshandeln mit dem ProfilPASS? <<Matrix>>

- [C141] Systemische Ansätze (systemische, ressourcenorientierte, lösungsorientierte Beratung)
- [C142] Transaktionsanalyse (TA)
- [C143] Themenzentrierte Interaktion (TZI)
- [C144] Gestaltpädagogik
- [C145] Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP)
- [C146] Klientenzentrierte Beratung
- [C147] Gewaltfreie Kommunikation
 - o [1] Sehr stark
 - o [2] Etwas
 - o [3] Gar nicht
 - o [66] Kenne ich nicht

30. [C7] ((G1 = "2") or (G1 = "3")) Welcher Beratungsansatz prägt wie stark Ihr Beratungshandeln? <<Matrix>>

- [C71] Systemische Ansätze (systemische, ressourcenorientierte, lösungsorientierte Beratung)
- [C72] Transaktionsanalyse (TA)
- [C73] Themenzentrierte Interaktion (TZI)
- [C74] Gestaltpädagogik
- [C75] Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP)
- [C76] Klientenzentrierte Beratung
- [C77] Gewaltfreie Kommunikation
 - [1] Sehr stark
 - [2] Etwas
 - [3] Gar nicht
 - [66] Kenne ich nicht

31. [C9] Verfolgen Sie weitere Ansätze, die in der Frage oben nicht aufgelistet sind? <<Langer freier Text>>

32. [C8] Wenn Sie an Ihr zukünftiges Beratungshandeln denken – unabhängig vom ProfilPASS / eProfilPASS: Können Sie sich vorstellen, onlinegestützt (per E-Mail, per Videokonferenz, Austausch auf Plattformen, etc.) Beratung durchzuführen? <<Liste (Optionsfelder)>>

- [1] Das mache ich bereits.
- [2] Das kann ich mir gut vorstellen.
- [3] Das kommt für mich eher nicht in Frage.
- [4] Das kommt für mich gar nicht in Frage.

33. [E4] (G1 = "1") Haben Sie sich schon einmal für den ProfilPASS rezertifizieren lassen? <<Liste (Optionsfelder)>>

- [1] Ja
- [2] Nein, ich werde mich aber noch rezertifizieren lassen.
- [3] Nein, das werde ich nicht tun.

34. [E5] ((E4 = "1") or (E4 = "2")) Warum haben Sie sich bereits rezertifizieren lassen, bzw. warum haben Sie dies vor? Ich lasse mich rezertifizieren, weil ... <<Mehrfachauswahl>>

- [E5SQ001] ... ich hierüber meinen Qualitätsanspruch ausweisen kann.
- [E5SQ002] ... es mir einen Wettbewerbsvorteil bringt.
- [E5SQ003] ... ich mich damit gegenüber meinen Kunden besser präsentieren kann.
- [E5SQ004] ... es meine Beratungskompetenzen mit dem ProfilPASS verbessert.
- [E5SQ005] ... es mir ermöglicht, die Serviceleistungen der Servicestelle ProfilPASS am DIE in Anspruch zu nehmen.
- [E5SQ006] ... es mich zum Teil der ProfilPASS Community macht.
- [E5other] Sonstiges

35. [E6] (E4 = "3") Warum nicht? <<Langer freier Text>>

36. [C5] Seit welchem Jahr sind Sie als Berater/in / Coach / Trainer/in tätig (auch unabhängig vom ProfilPASS)? <<Zahleneingabe>>

37. [D1] (G1 = "1") Welchen beruflichen Tätigkeiten gehen Sie neben der Beratung ggf. noch nach? (z.B.: Dozent/in für Deutsch als Fremdsprache, Laborleiter/in, Lehrer/in an einem Gymnasium, Moderationstätigkeit, ...) <<Langer freier Text>>

38. [D2] (G1 = "1") In welchem Beschäftigungsverhältnis haben Sie Beratungen mit dem ProfilPASS durchgeführt? <<Mehrfachauswahl>>

- [D21] Selbstständig als Inhaber/in einer Firma
- [D22] Selbstständig mit Honorar-/Werkvertrag ohne eigene Firma
- [D23] Angestellte/r
- [D24] Beamter/Beamtin
- [D25] Ehrenamtlich
- [D2other] Sonstiges

39. [D9] ((D23 = "Y") or (D25 = "Y")) Welchem Kontext würden Sie die Organisation, bei der Sie angestellt bzw. in der Sie ehrenamtlich tätig sind, zuordnen? <<Liste (Optionsfelder)>>

- [SQ003] Unternehmen, im Rahmen von innerbetrieblicher Weiterbildung (z.B. Volkswagen AG, Fa. Schulte & Söhne KG Wellpappenfabrik, etc.)
- [SQ002] Öffentlicher Sektor (z.B. VHS, Berufs- und Fachschulen, etc.)
- [SQ001] Werte- und interessengebundene Organisationen (z.B. Caritas, Umweltinitiativen, Gewerkschaften, etc.)
- [SQ004] Kommerzielle Weiterbildungsanbieter/private Trainings- und Beratungsinstitute (z.B. Müller Training und Coaching GmbH, etc.)

40. [D5] ((D21 = "Y") or (D22 = "Y")) Was schätzen Sie: Wie viel haben Sie mit Ihrer ProfilPASS Beratung im Jahr 2014 verdient (d.h. brutto in Rechnung gestellt)? <<Zahleneingabe>>

41. [D6] (G1 = "1") Was kostet bei Ihnen durchschnittlich eine Zeitstunde (60 Min) für eine typische ProfilPASS Beratung (Brutto)? <<Zahleneingabe>>

42. [D7] (G1 = "1") Welche Bedeutung haben Ihre Einkünfte aus der von Ihnen angebotenen ProfilPASS Beratung für die Sicherung Ihres Lebensunterhalts? <<Liste (Optionsfelder)>>

- [1] Existenzielle Bedeutung, ich lebe davon
- [2] Große Bedeutung
- [3] Gewisse Bedeutung
- [4] Geringe Bedeutung
- [5] Frage trifft nicht zu (z.B. da ehrenamtlich oder als Beamte/r, etc. tätig)

43. [D8] (G1 = "1") Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation / ehrenamtlichen Tätigkeit in Bezug auf Ihre Beratungstätigkeit mit dem ProfilPASS?
<<Liste (Optionsfelder)>>
- [1] Sehr zufrieden
 - [2] Zufrieden
 - [3] Weniger zufrieden
 - [4] Unzufrieden
44. [A1] (G1 = "1") Wenn Sie an Ihr Beratungshandeln insgesamt denken: Wie viel Prozent davon entfallen auf die ProfilPASS-Beratung? <<Zahleneingabe>>
45. [E1] (G1 = "1") Bitte denken Sie nun an die Serviceleistungen der Servicestelle ProfilPASS: Welche der aufgeführten Serviceleistungen kennen Sie? <<Mehrfachauswahl>>
- [E1SQ001] Beratertag
 - [E1SQ002] Austausch im ProfilPASS-Forum (www.profilpass-forum.de)
 - [E1SQ003] "Interner Bereich" im ProfilPASS-Forum
 - [E1SQ004] Möglichkeit, das eigene Beratungsprofil auf der ProfilPASS-Internetseite zu veröffentlichen
 - [E1SQ005] Möglichkeit, Kompetenznachweise zu bestellen
 - [E1SQ006] Möglichkeit, die Servicestelle zu kontaktieren (z.B. bei Fragen)
 - [E1SQ007] Handreichungen/Publikationen (z.B. Handreichungen für Schule bzw. Unternehmen, ProfilPASS Praxisbuch)

46. [E011] (G1 = "1") Sie kennen folgende Serviceleistungen. Bitte geben Sie an, ob Sie diese Serviceleistung bereits genutzt haben und wie Sie sie bewerten würden. <<Dual

Matrix>>

- [E011SQ001] (if E1SQ001) Beratertag
- [E011SQ002] (if E1SQ002) Austausch im ProfilPASS-Forum (www.profilpass-forum.de)
- [E011SQ003] (if E1SQ003) "Interner Bereich" im ProfilPASS-Forum
- [E011SQ004] (if E1SQ004) Möglichkeit, das eigene Beratungsprofil auf der ProfilPASS-Internetseite zu veröffentlichen
- [E011SQ005] (if E1SQ005) Möglichkeit, Kompetenznachweise zu bestellen
- [E011SQ006] (if E1SQ006) Möglichkeit, die Servicestelle zu kontaktieren (z.B. bei Fragen)
- [E011SQ007] (E1SQ007) Handreichungen/Publikationen (z.B. Handreichungen für Schule bzw. Unternehmen, ProfilPASS Praxisbuch)
 - [1] (Scale 1) Ja
 - [2] (Scale 1) Nein
 - [1] (Scale 2) sehr gut 1
 - [2] (Scale 2) 2
 - [3] (Scale 2) 3
 - [4] (Scale 2) 4
 - [5] (Scale 2) 5
 - [6] (Scale 2) ungenügend 6

47. [E13] (G1 = "1") Welche Serviceleistungen würden Sie sich wünschen? <<Langer freier

Text>>

48. [E9] (G1 = "1") Bitte denken Sie nun an die Aktivitäten des W. Bertelmann Verlags:

Welche der aufgeführten Aktivitäten kennen Sie? <<Mehrfachauswahl>>

- [E9SQ001] ProfilPASS-Internetseiten
- [E9SQ002] ProfilPASS-Werbeflyer/Infobroschüren
- [E9SQ003] ProfilPASS-Videos auf Youtube
- [E9SQ005] ProfilPASS-Messeauftritt/Präsenz auf Tagungen
- [E9SQ006] Präsenz des Verlags in den sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter, Xing)
- [E9SQ007] Preisgestaltung des blauen ProfilPASS-Ordners (PP)
- [E9SQ008] Preisgestaltung des roten ProfilPASS-Ordners (PPJ)

49. [E99] (G1 = "1") Sie kennen folgende Aktivitäten. Welche Schulnoten würden Sie dafür vergeben? <<Matrix>>

- [E99SQ001] (if E9SQ001) ProfilPASS-Internetseiten
- [E99SQ002] (if E9SQ002) ProfilPASS-Werbeflyer/Infobroschüren
- [E99SQ003] (if E9SQ003) ProfilPASS-Videos auf Youtube
- [E99SQ005] (if E9SQ005) ProfilPASS-Messeauftritt/Präsenz auf Tagungen
- [E99SQ006] (if E9SQ006) Präsenz des Verlags in den sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter, Xing)
- [E99SQ007] (if E9SQ007) Preisgestaltung des blauen ProfilPASS-Ordners (PP)
- [E99SQ008] (if E9SQ008) Preisgestaltung des roten ProfilPASS-Ordners (PPJ)
- [E99SQ004] Layout/Gesamterscheinung des ProfilPASS-Ordners
 - [1] sehr gut 1
 - [2] 2
 - [3] 3
 - [4] 4
 - [5] 5
 - [6] ungenügend 6

50. [E10] (G1 = "1") Haben Sie Wünsche an den W. Bertelsmann Verlag? <<Langer freier Text>>

51. [E11] (G1 = "1") Uns wurde in letzter Zeit zugetragen, dass die ProfilPASS Ordner in der Beratung häufiger kopiert eingesetzt werden. Wenn Sie an Ihre Kolleg/inn/en und sich selbst denken: Was schätzen Sie, zu wie viel Prozent wird der ProfilPASS kopiert eingesetzt? <<Zahleneingabe>>
52. [E14] (E11 > "10") Warum ist das wohl so? <<Langer freier Text>>
53. [F3] Geschlecht <<Geschlecht>>
- [F] weiblich
 - [M] männlich
54. [F1] Geburtsjahr <<Zahleneingabe>>
55. [D3] Arbeiten Sie in Vollzeit oder Teilzeit? <<Liste (Optionsfelder)>>
- [1] Vollzeit
 - [2] Teilzeit
56. [F2] PLZ <<Zahleneingabe>>
57. [E12] Was ich den ProfilPASS-Machern immer schon mal sagen wollte. <<Langer freier Text>>

Erklärung

Mit der Unterschrift versichere ich, dass die vorliegende Diplomarbeit eigenständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen geschrieben wurde.

Die Ergebnisse der Forschungsarbeit stützen sich auf Daten, die im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung entstanden sind. Auf die Wahrung der gegenseitigen Interessen ist zu jedem Zeitpunkt zu achten.

Die erhobenen Daten wurden nicht manipuliert. Die Anonymität der befragten Personen wurde stets gewahrt.

Koblenz, den 14.04.2015