

Lerneinheit 2 – Sitzung 3: Kooperation zwischen Personalentwicklung und beruflicher Beratung

Ergebnisse einer Studie, durchgeführt in der Arbeitsgemeinschaft des
CONNECT!-Projekts,
Juni 2020 bis Februar 2021

Basierend auf der Evaluation der Ergebnisse von Monika Petermandl,
Filiz Keser Aschenberger, Klausjürgen Heinrich

Forschungsfragen und Verfahren der Datenerhebung

Forschungsfragen

- Welche Schnittstellen bestehen zwischen den Aktivitäten von Praktikern des Personalmanagements und beruflicher Beratung – herausforderndè Kooperation?
- Sind beide Gruppen bereit für Kooperation?
- Welche Kooperationen bestehen bereits?

Verfahren der Datenerhebung

- Übereinstimmende Fragebögen für Akteure des Personalmanagements und beruflicher Beratung - standardisierte und offene Fragen
- Ergänzende Interviews

Zielgruppen der Datenerhebung

▲ Datenerhebung bei zwei beteiligten Zielgruppen

Erforschen von Erfahrungen und Haltungen bei der Kooperation mit Blick auf unternehmensbasierte berufliche Beratung

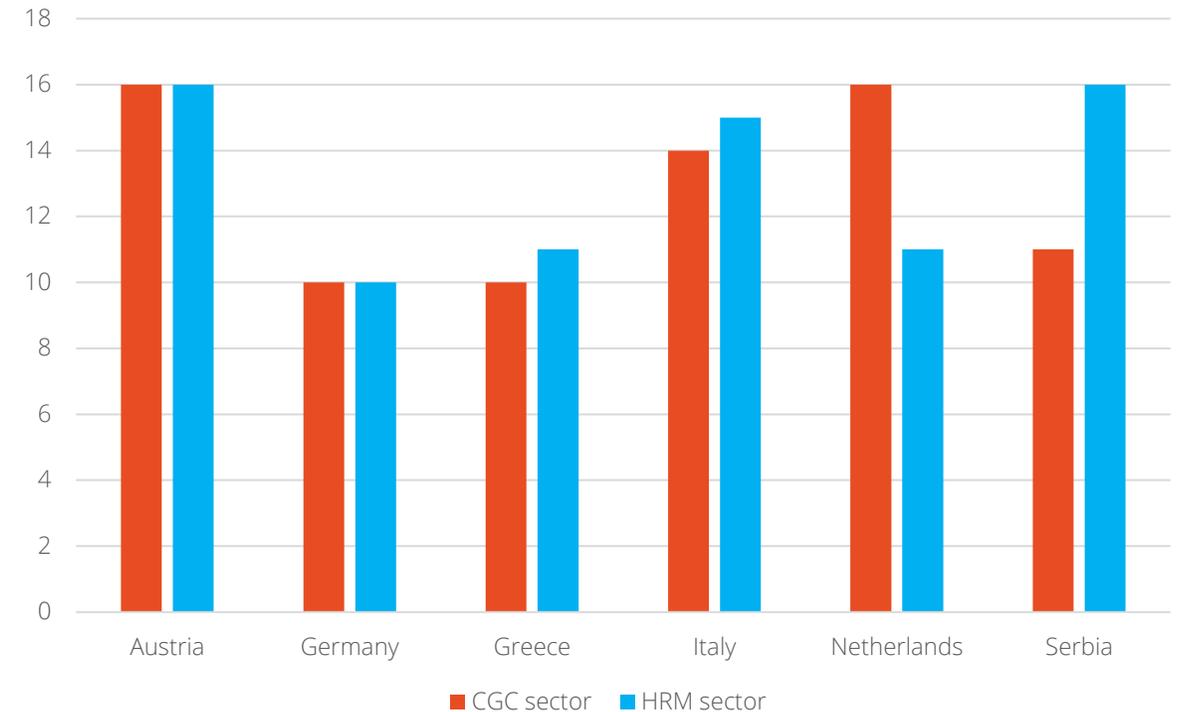
▲ Die Zielgruppen

Praktiker beruflicher Beratung: Arbeitsagentur, Anbieter der Erwachsenenbildung, Kammern, unabhängige Berater/innen (und andere)

Praktiker des Personalmanagements: Unternehmer, Personalmanager, Personalentwickler, firmeninterne Trainer (und andere)

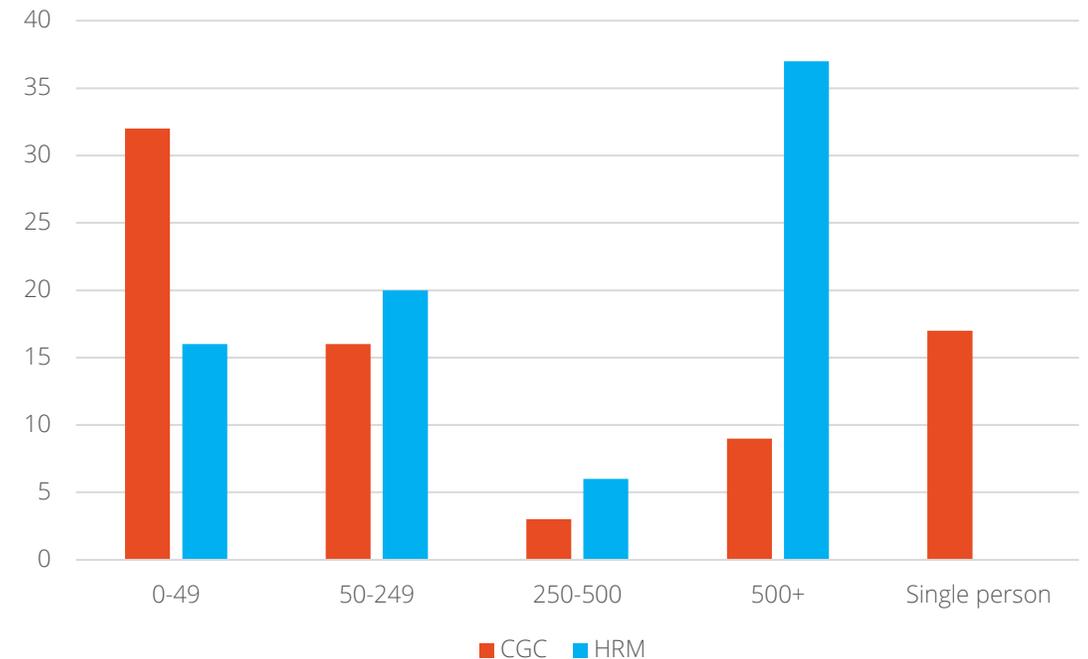
Die Stichprobe

- Insgesamt erhielten die Partner 77 Antworten vom Sektor beruflicher Beratung und 79 Antworten vom Sektor Personalmanagement.
- Die Stichprobe ist eher ausbalanciert. Kein Land dominiert auffallend.
- Die Stichprobe ist explorativ (aufgrund der begrenzten Anzahl und der Selektion der Befragten)



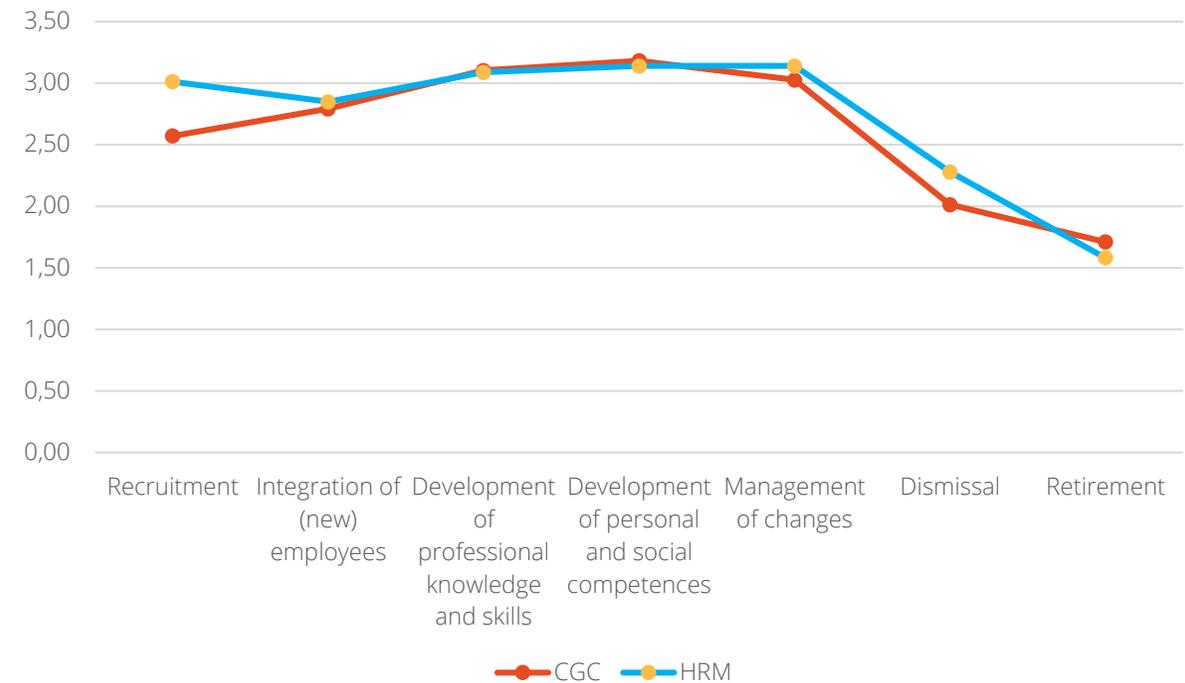
Größe der Unternehmen

- Die Größe der Unternehmen zeigt, dass die Mehrheit der Akteure beruflicher Beratung in kleinen Unternehmen oder als Einpersonen-Unternehmen arbeiten
- Dies kann bedeuten, dass sie durch Unternehmen schwer identifizierbar sind und bei Kooperationsentscheidungen schlechter berücksichtigt werden können
- **Empfehlungen:** Um Transparenz zu verbessern, sollten sich Akteure beruflicher Beratung (wieder) (regionalen) Netzwerken anschließen



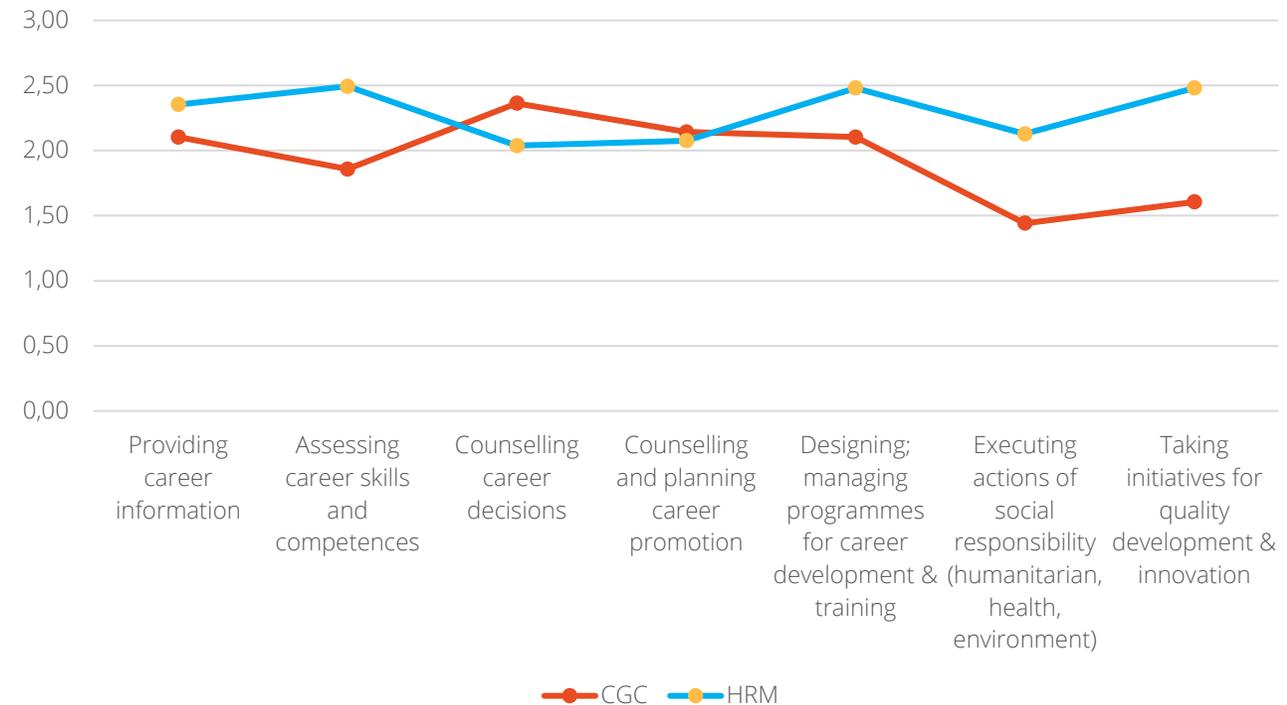
Rollen in den Bereichen des professionellen Lebenszyklus

- Beide, Praktiker beruflicher Beratung und des Personalmanagements, sehen ihre Rollen in folgenden Bereichen als sehr wichtig an: Integration von (neuen) Beschäftigten, Entwicklung von professionellem Wissen und Fertigkeiten, von persönlichen Fertigkeiten und von sozialen Kompetenzen sowie Veränderungsmanagement
- **Empfehlungen:** In diesen Bereichen wird Kooperation sehr konstruktiv sein. Bilden Sie nachhaltige Partnerschaften!



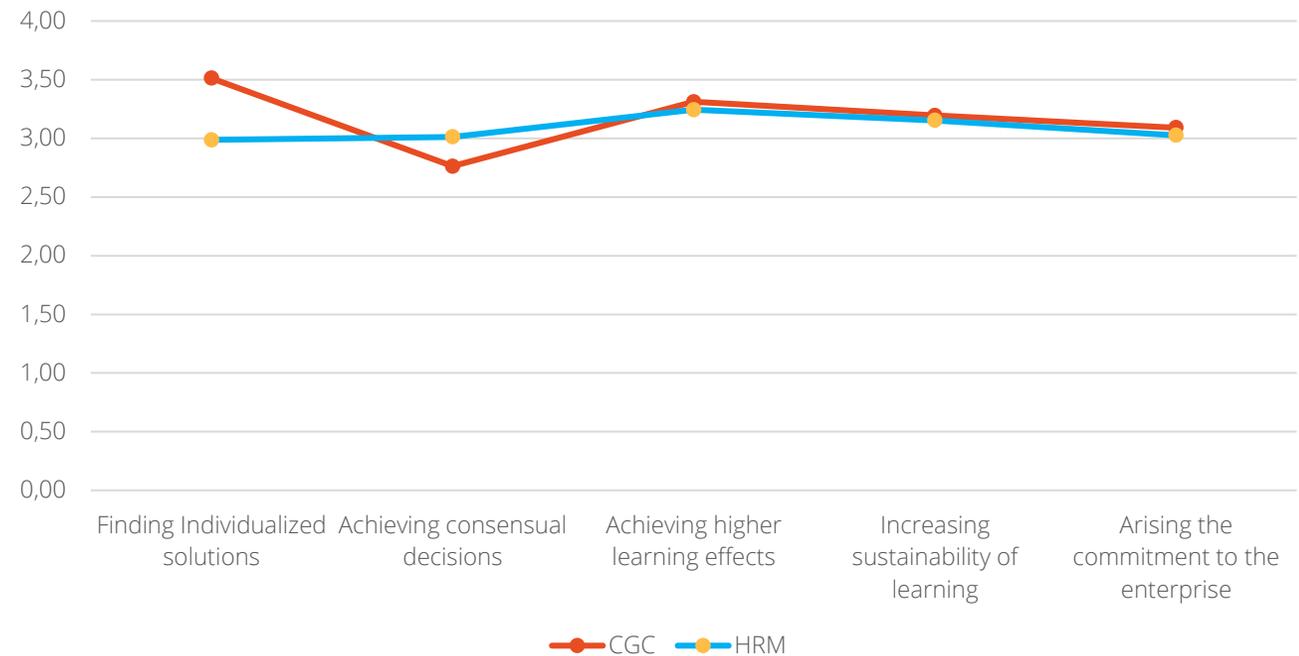
Häufigkeit des Auftretens von Expertenaktivitäten

- Leistung professioneller Aktivitäten liegt geschätzt insgesamt bei Praktikern des Personalmanagements höher als bei Praktikern beruflicher Beratung.
- Kernaktivitäten beruflicher Beratung liegen in Beratung zu beruflichen Entscheidungen und ihrer Planung und Förderung.
- **Empfehlungen:** Personalmanagement sollte ermutigt werden, mit Praktikern beruflicher Beratung (in diesen Domänen) zu kooperieren



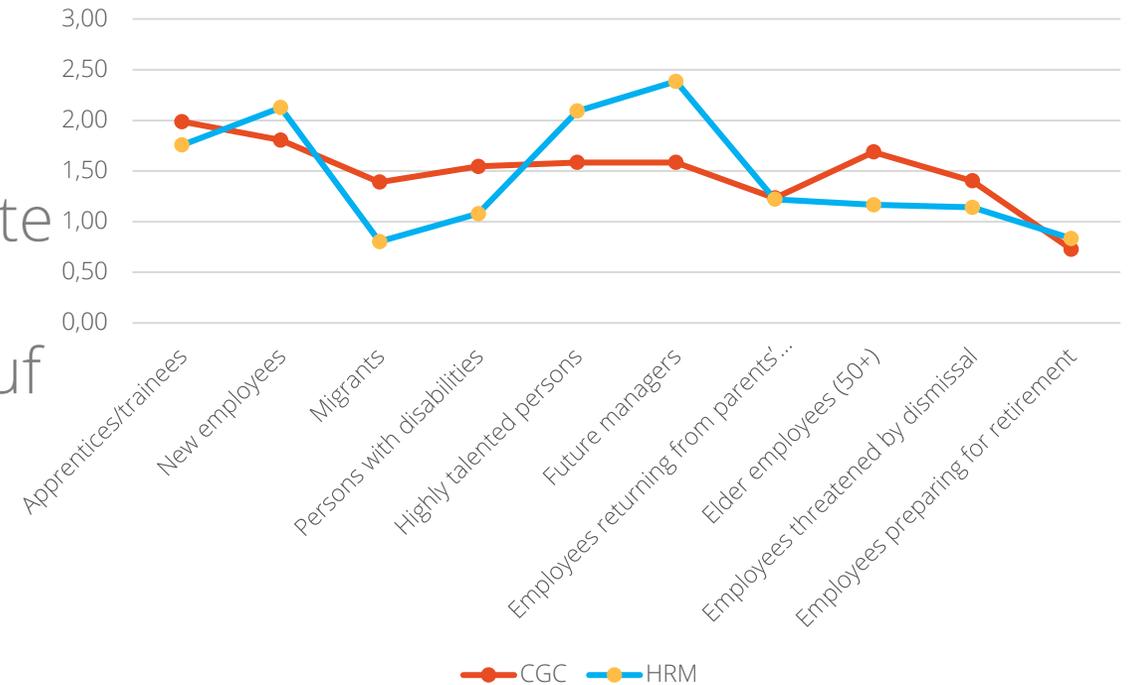
Gründe, berufliche Beratung in Unternehmen anzubieten

- Es gibt viele Übereinstimmungen zwischen Praktikern des Personalmanagement und beruflicher Beratung bezüglich der Gründe für berufliche Beratung in Unternehmen: Erzielen von höheren Lerneffekten, zunehmende Nachhaltigkeit des Lernens, Erhöhung der Bindung an das Unternehmen.
- **Empfehlung:** Diese wichtigen Einwirkungen unterstützen.



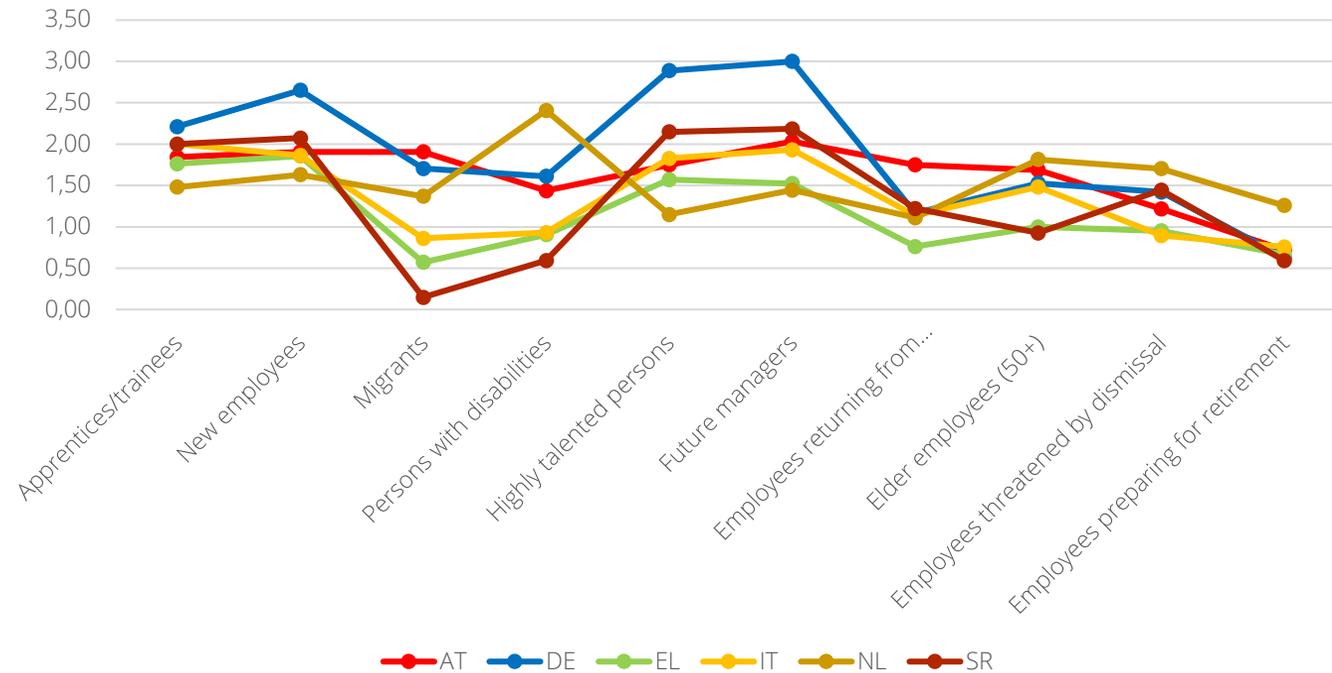
Bereitstellung beruflicher Beratung für Zielgruppen

- Praktiker des Personalmanagements zielen auf andere Zielgruppen als Praktiker beruflicher Beratung. Für Personalmanagement sind wichtigste Gruppen zukünftige Manager, hochtalentiertere Personen und neue Beschäftigte.
- Praktiker beruflicher Beratung zielen eher auf vulnerable Gruppen: Migranten, Menschen mit Beeinträchtigungen, ältere Beschäftigte, von Kündigung bedrohte Beschäftigte.
- **Empfehlung:** In beruflicher Beratung kooperieren!



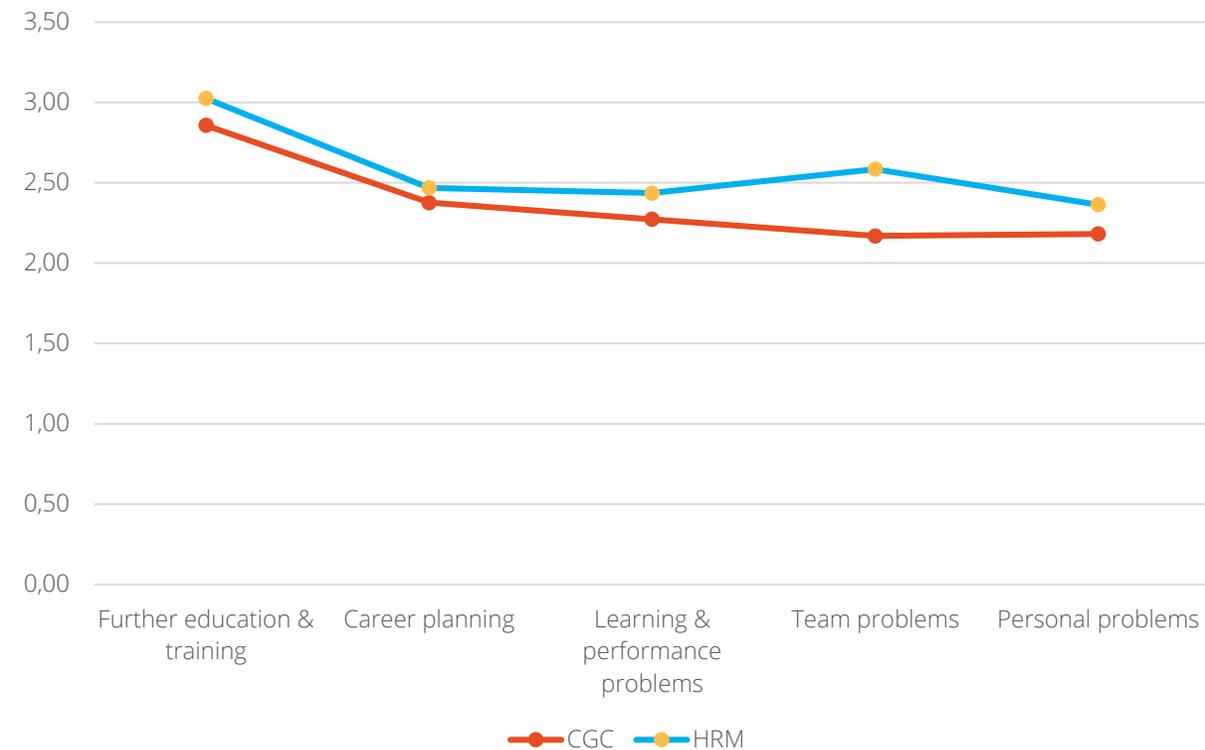
Ländervergleich zur beruflichen Beratung unterschiedlicher Zielgruppen

- Der Ländervergleich erzeugt interessante Ergebnisse. Die deutsche Stichprobe beispielsweise zeigt eine klare Orientierung an der Entwicklung von Unternehmen, die niederländische Stichprobe zeigt eine Hinwendung zu vulnerablen Gruppen auf.
- Empfehlungen: Vom Austausch der Erfahrungen zwischen Organisationen und Ländern lernen



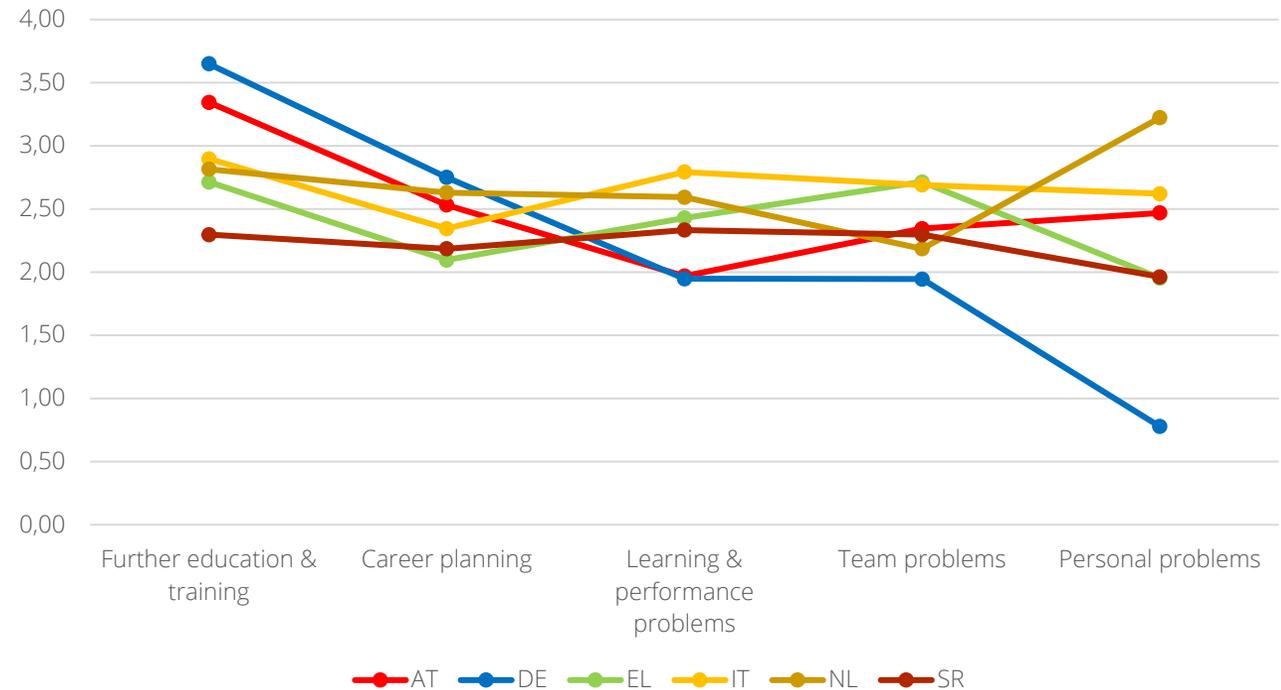
Themen der beruflichen Beratung

- Die fast parallelen Linien zeigen, dass die Wichtigkeit der Themen ähnlich eingeschätzt wird durch Praktiker des Personalmanagements und beruflicher Beratung.
- Teamprobleme wiegen stärker in Unternehmen als persönliche Probleme
- **Empfehlungen:**
Praktiker des Personalmanagements sollten Kompetenzen im Konflikt-Management entwickeln



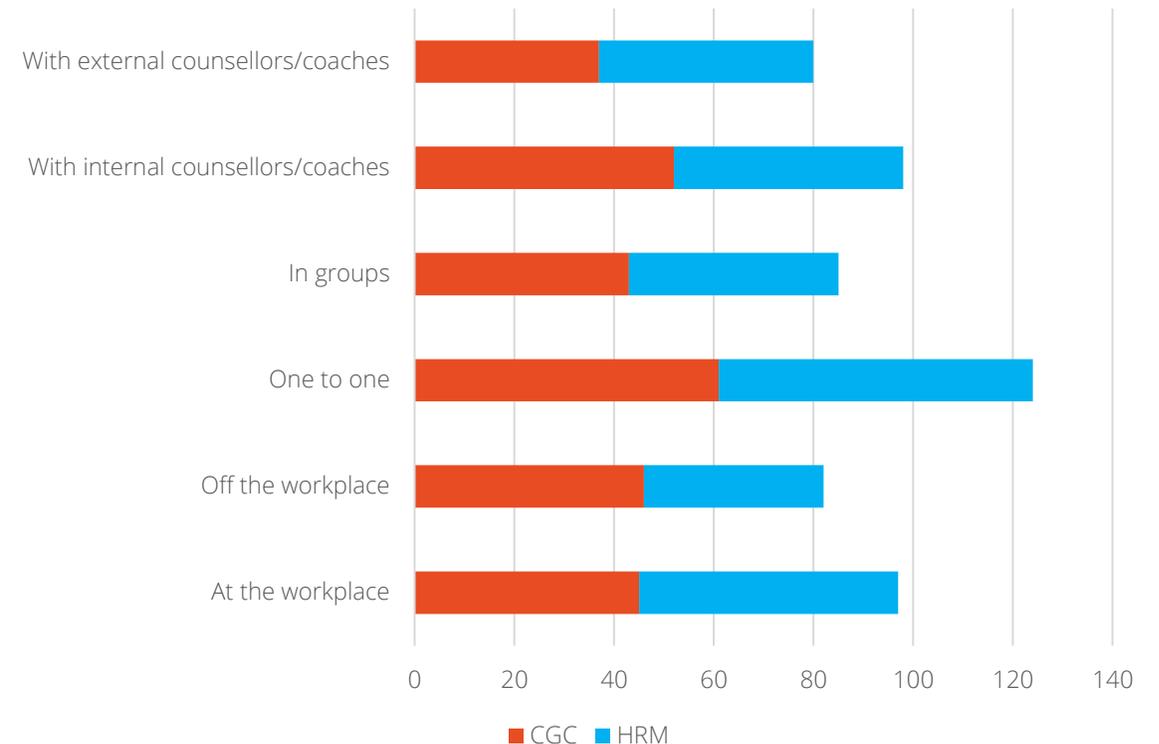
Themen der beruflichen Beratung - Ländervergleich

- Der Ländervergleich zeigt interessante Ergebnisse
- Es gibt klare Unterschiede zwischen Ländern bezüglich der Wichtigkeit von Themen, besonders mit Blick auf Weiterbildung, und persönliche Probleme
- **Empfehlungen:** intra- und interorganisationaler Austausch von Erfahrungen



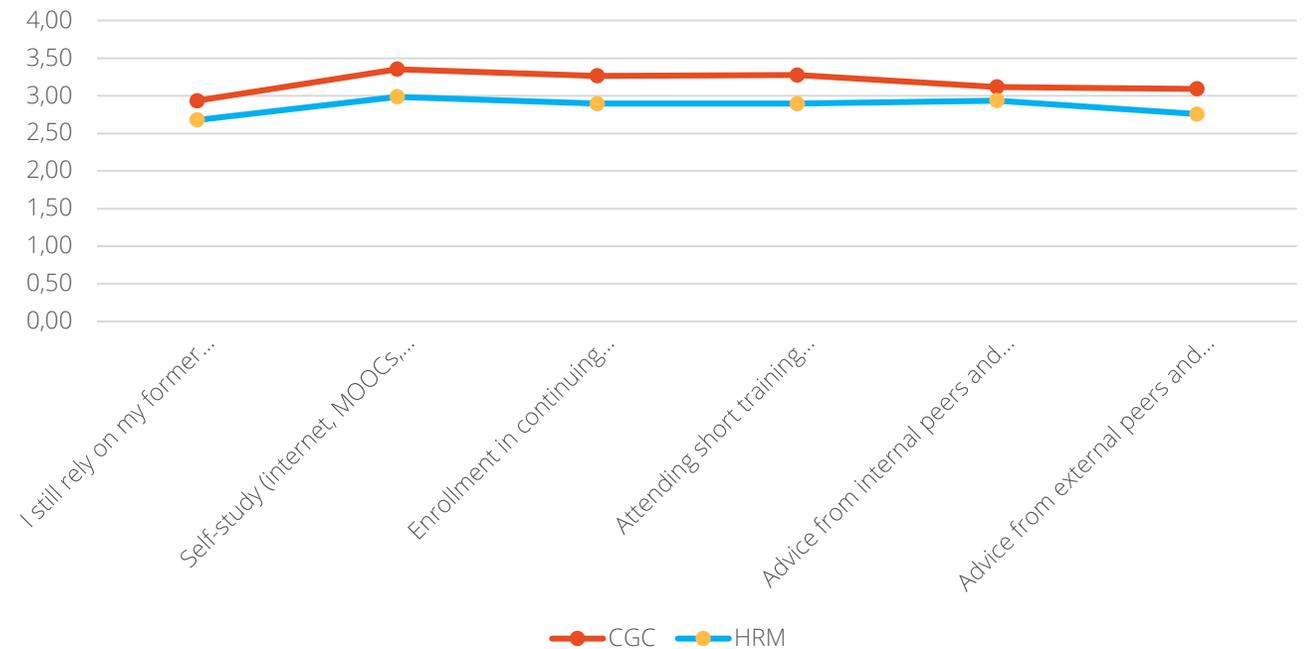
Arten der Ausführung beruflicher Beratung

- Verschiedene Ausführungsarten werden von Beschäftigten in der beruflichen Beratung genutzt. Bemerkenswert sind die nur geringen Unterschiede zwischen den Angaben von Praktikern des Personalmanagements und beruflicher Beratung.
- Ausführungsarten scheinen wahlweise genutzt zu werden
- **Empfehlung:** Berater und Praktiker des Personalmanagements sollten mit verschiedenen Ausführungsarten vertraut sein und sie angemessen nutzen.



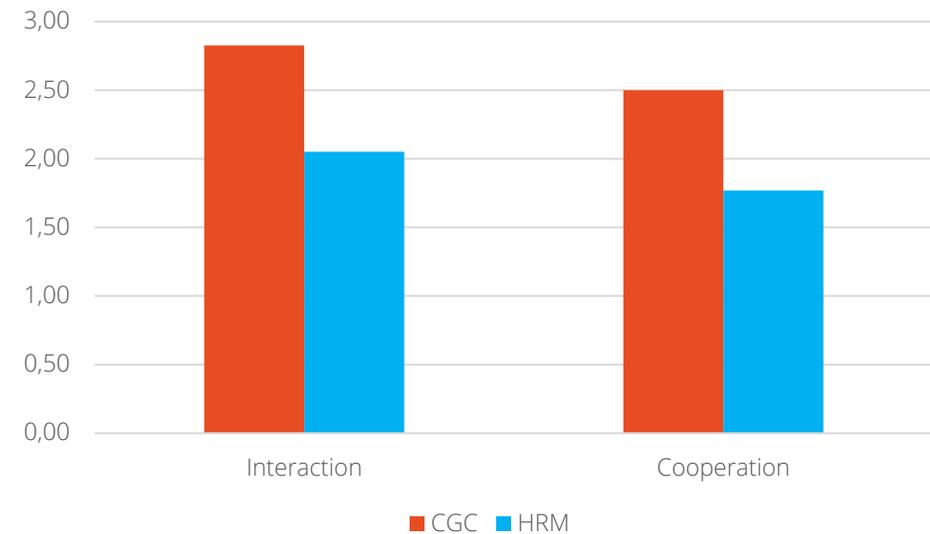
Ursprung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzentwicklung

- Neben der Tatsache, dass Praktiker beruflicher Beratung die Wichtigkeit aller Optionen etwas höher einschätzen als Praktiker des Personalmanagements, gibt es nicht viele Unterschiede. Alle Optionen werden gewürdigt
- **Empfehlung:** Stellen Sie vielfältige Lerngelegenheiten bereit!



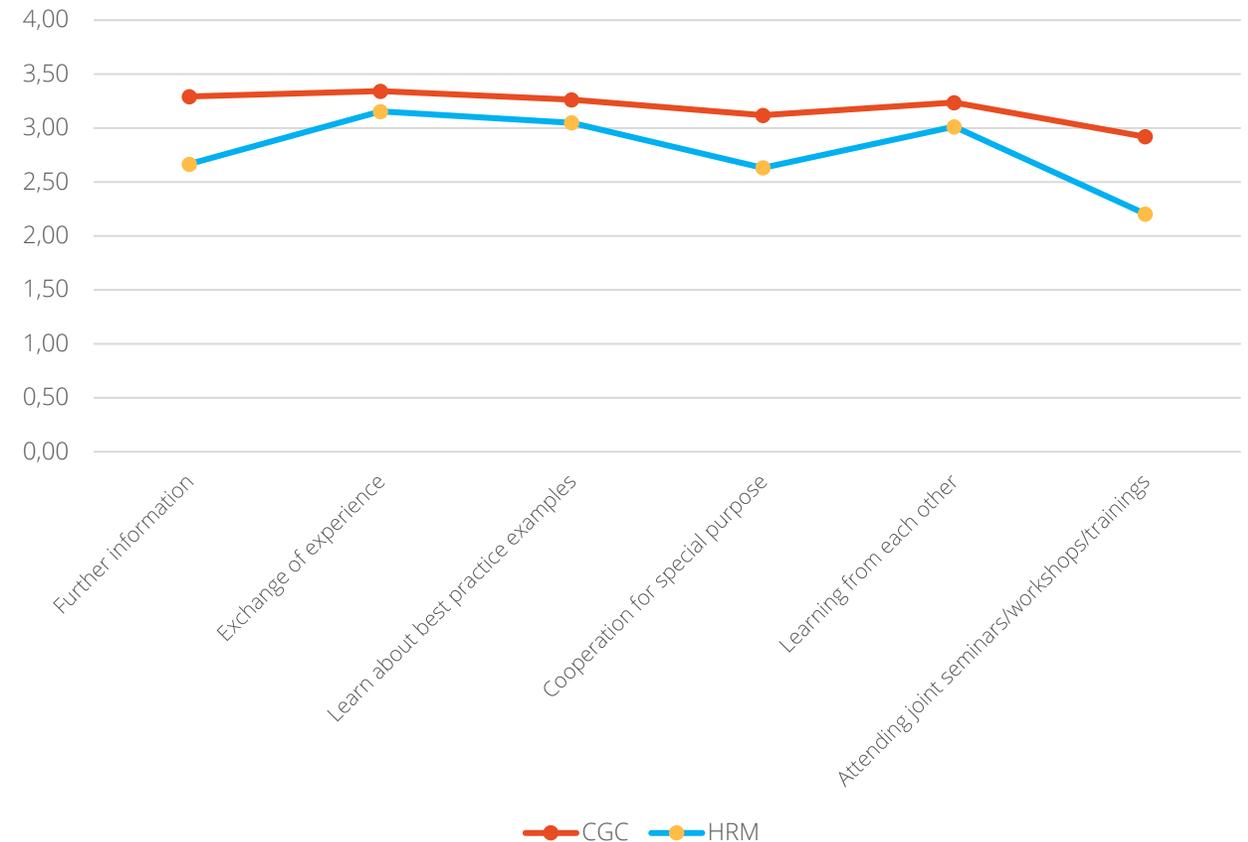
Häufigkeit der Interaktion und Kooperation

- Die Praktiker beruflicher Beratung geben in der Stichprobe eine größere Häufigkeit der Interaktion und Kooperation an als Praktiker des Personalmanagements (verglichen mit Praktikern des Personalmanagements gegenüber Praktikern beruflicher Beratung).
- Dies kann bedeuten, dass Kooperation von besonderer Bedeutung für deren Arbeit ist und sie kooperationsorientiert sind
- **Empfehlungen:** Praktiker beruflicher Beratung sollten die Initiative ergreifen!



Einschätzung der Vorteile einer Kooperation

- Es ist offensichtlich, dass Praktiker beruflicher Beratung mehr Vorteile von der Kooperation erwarten als Praktiker des Personalmanagements.
- Praktiker des Personalmanagements erwarten besonders Austausch von Erfahrungen, Lernen von Beispielen guter Praxis und wechselseitiges Lernen.
- **Empfehlung:** Dieses Tatsachen sollten bei der Entwicklung von gemeinsamen Workshops beachtet werden.



Zusammenfassung der Ergebnisse

Fakten

- Als wichtige Schnittstellen der Aktivitäten des Personalmanagements und beruflicher Beratung wurden identifiziert: Integration von (neuen) Beschäftigten, Entwicklung von Wissen und Fertigkeiten, Entwicklung von persönlichen und sozialen Kompetenzen und Change Management.
- Praktiker des Personalmanagements und beruflicher Beratung sind offen für Kooperation
- Bisher existiert Kooperation nur ansatzweise

Empfehlungen

- Bauen Sie nachhaltige Partnerschaften auf!
- Gestalten Sie Ihr Kooperationsnetzwerk!

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
Wir freuen uns auf die Diskussion und
die Beantwortung Ihrer Fragen!**