

# Innovative Beratungskonzepte im Kontext von Human Resource Management

Prof. Dr. Bettina Siecke, Prof. Dr. Peter Weber

Master-Modul 20b „Forschungsprojekt“

Thema: „EU-Projekt CONNECT!“

1. Einleitung
2. Rahmendaten des EU-Projekts CONNECT!
3. Prioritäten und Themen
4. Angestrebte Projektergebnisse (intellectual output)
5. Richtlinien innovativer Praxis (Interviews)
7. Bedeutung für studentische Projektarbeit
8. Kurze Zusammenfassung
9. Literatur

# 1. Einleitung



- Erasmus+ ist das Programm für Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union
- Vier Millionen Menschen profitieren bis 2020 von EU-Mitteln
- 14,7 Milliarden Euro Mittelausstattung von 2014 bis 2020
- Programm soll Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit verbessern und Modernisierung der Systeme allgemeiner und beruflicher Bildung und der Kinder- und Jugendhilfe voranbringen

# 1. Einleitung

---



Erklärvideo:

<https://www.youtube.com/watch?v=lpYYu8WE5gY&feature=youtu.be>

# 1. Einleitung



- Forschungszusammenhang des EU-Projekts „CONNECT!“
- Beratung im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung
- Umfassende Thematik und Fragestellungen
- Einbettung in Ziele europäischer (Berufs-)Bildungspolitik

## 2. Rahmendaten des EU-Projekts „CONNECT!“



- Sieben Partner (Italien, Österreich, Niederlande, Griechenland, Serbien, Litauen, Deutschland)
- Drei Universitäten, drei Hochschulen, ein Erwachsenenbildungszentrum (Griechenland)
- Projektleitung Prof. Dr. Peter Weber, HdBA Mannheim
- Laufzeit 3 Jahre (9/2019 – 8/2022)
- **Arbeitsweise**
- Sechs transnationale Projekttreffen

# 3. Prioritäten und Themen

## *(1) Identifikation von Wissenslücken und Fehlanpassungen in der hochschulischen Bildung*

- Hochschulische Ausbildung soll Wissenslücken und fehlende Passungen in Curricula erkennen und schließen
- Bestehende hochschulische Programme zur Berufsberatung von Praktikern, HR-Experten und Ausbildern berücksichtigen nicht vollumfänglich und innovativ Aspekte aus dem HR Kontext von Unternehmen
- CONNECT! will innovative Konzepte der Beratung und beruflichen Begleitung in und nahe an Unternehmen entwickeln
- Die anvisierten Kurse und Trainings sollen zukünftige Beratungsangebote verbessern

# 3. Prioritäten und Themen

## *(2) Unterstützung von Individuen beim Erwerb und der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen*

- Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit
  - Veränderungen der Arbeitswelt erfordern kontinuierliches Lernen
  - Erwerb von Schlüsselkompetenzen durch berufliche und hochschulische Bildung und Unternehmen
  - Projekt will Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und Erwachsener fördern
  - Dies geschieht durch Beratungskonzepte, die Praktiker, Trainer, Berater und HR-Spezialisten innerhalb und außerhalb von Unternehmen anwenden, um Bedarfe des Lernens und der Kompetenzentwicklung bei Arbeitnehmern zu identifizieren



# 3. Prioritäten und Themen

- Aufbau von Partnerschaften (zwischen hochschulischer und Erwachsenenbildung, Unternehmen und Kammern)
  - Projekt fokussiert Netzwerkarbeit von Interessenvertretern durch regionale „Innovationscluster“
  - Projekt unterstützt damit europäische Ziele zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung, Wissensentwicklung und Wissenstransfer

# 3. Prioritäten und Themen

## *(3) Die Verbesserung des Zugangs zu Ausbildung und Qualifizierung für Alle*

- Unterstützung eines gleichen Zugangs zur Beratung
  - Mehrheit junger Menschen und Erwachsener arbeitet in Unternehmen, in denen Lern- und Kompetenzentwicklung von HR-Strategien und innovativen Praktiken abhängt
  - Zugang zu Aus- und Weiterbildung innerhalb von Unternehmen nicht für alle Gruppen von Beschäftigten verfügbar
  - Projekt will vielversprechende Praktiken und strategische Instrumente in Unternehmen und Netzwerken identifizieren und verfügbar machen

# 3. Prioritäten und Themen

- Besonders für KMU wichtig, mögliche Rahmen und Ressourcen auf regionaler Ebene einschließlich externer Beratung zu identifizieren
- Ziel ist, gleiche Zugänge für alle Beschäftigten, Auszubildenden und insbesondere vulnerable Gruppen zu schaffen
- Das Projekt zielt auf die Entwicklung effizienter und integrierter Beratungsangebote (durch die Implementierung von Kursen und Trainings, Kompetenzcenter und Zusammenbringen von Ressourcen in regionalen Clustern)

## 4. Angestrebte Projektergebnisse (intellectual output)

### *Intellektuelle Leistungen*

- (1) Projekt will HRD und Beratungspraxis verknüpfen mit evidenzbasierten Ansätzen aus betrieblicher Praxis. Ansätze sollen systematisch identifiziert werden durch vielversprechende Konzepte/Erfahrungen aus Betrieben und Forschungserkenntnissen aus verschiedenen Disziplinen. Fokus liegt auf Netzwerkarbeit der Interessenvertreter (Kammern, Verbände, PES, private und professionelle Anbieter). Umsetzung durch regionale „Innovationscluster“. Regionaler Aspekt berücksichtigt Arbeitsmarktanforderungen und lokalen/nationale Besonderheiten

## 4. Angestrebte Projektergebnisse (intellectual output)

(2) Projekt identifiziert spezialisiertes Wissen und Kompetenzen. Berater, Begleiter, HRD-Berater und HRD-Experten beraten Unternehmen unterschiedlicher Größe in unterschiedlichen Entwicklungsphasen. Die Ergebnisse sollen in Trainingsprogramme, Curricula und Kompetenzrahmen für Beratungspraktiker und HRD-Experten einfließen

(3) Projekt will Schulungsmaterial, Fallstudien, Video-Trainings, interaktive Tutorials, Textbücher und Modulbeschreibungen erstellen und erproben. Einsatz in Aus- und Weiterbildung von Beratungsexperten

## 4. Angestrebte Projektergebnisse (intellectual output)

### *Sieben Projektergebnisse*



- (1) Nationale Berichte zum Forschungsstand (Serbien)
- (2) Leitlinien innovativer Praxis (Österreich)
- (3) Handbuch zur Beratung von Arbeitnehmern (Italien)
- (4) Kurse für Berater und Begleiter (Griechenland)
- (5) Medienkatalog und interaktive Lernumgebung (Niederlande)
- (6) Webportal für Lehrkräfte, Studierende und Berufsberater (Litauen)
- (7) Steuerung, Evaluation und Empfehlungen für langfristige Implementierung in hochschulische Curricula (Deutschland)

## 5. Leitlinien innovativer Praxis (Interviews)

- Erstellung von Interviews durch Identifizierung von Bedarfen, Erfordernissen, Wünschen und Präferenzen der direkten und indirekten Zielgruppe bezüglich innovativer Beratungspraxis
- Direkte Zielgruppe = HR-Experten, Praktiker, Lehrkräfte, Aus- und Weiterbildner, Berater, Begleiter (aus Hochschule und Berufsbildung)
- Indirekte Zielgruppe = Beschäftigte, Auszubildende etc.
- Projektpartner entwickeln gemeinsamen Themen und Fragenkatalog (Interviewleitfaden)

## 5. Leitlinien innovativer Praxis (Interviews)

- Jeder Partner
  - führt 4-5 Interviews durch
  - gründet regionales Innovationscluster (vier Akteure, mindestens ein Unternehmen)
  - Erstellt Interims-Report mit Fallstudien (mind. 10 Seiten)
  - Erstellt „Leitlinien innovativer Praxis“ für berufliche Beratung und Unterstützung in Betrieben (zwei Seiten)
  - Erstellt kurzes Webinar zur Einführung in „Leitlinien innovativer Praxis“ und seiner Nutzung in der Praxis



## 5. Leitlinien innovativer Praxis (Interviews)

- Ergebnisse aller Interviews werden analysiert und kategorisiert
- Entwicklung erster Version von „Leitlinien innovativer Praxis“ der beruflichen Beratung in Betrieben
- Leitlinien sind wichtiges Projektergebnis und Ausgangspunkt für weitere Projektziele
- Erneute Diskussion, Validierung und Verbesserung der Leitlinien in regionalen Innovationsclustern

## 6. Bedeutung für studentische Projektarbeit

- Sehr breites Forschungsfeld
- Entscheidungen in Bezug auf
  - direkte Zielgruppe (Berater im HRD, Kammer, AGS etc.)
  - indirekte Zielgruppe (alle Arbeitnehmer, vulnerable Gruppen etc.)
  - Beratungsformen und -anlässe
  - Unternehmen (KMU, Großbetriebe, Kooperationen)
- Viele theoretische Vertiefungsoptionen
  - Individualisierungsdiskurs, Digitalisierung, agiles Lernen etc.

# 6. Bedeutung für studentische Projektarbeit

## *Nächste Schritte*

- Reflexion zu eigenen Ressourcen und Interessen
- Bestimmung des Unterstützungsbedarfs durch Hochschullehrende (z. B. Projektmanagement, theoretische Verankerung, Zugang zum Feld, qualitative Analysetechniken)
- Klärung der Zusammenarbeit in Kleingruppe und mit Lehrenden
- Planung der nächsten Arbeitsschritte und -ziele der Projektarbeit (Recherchen, Themen, Ressourcen, Fragestellungen, Zeitplanung etc.)
- Recherche und Einlesen in Thematik
- Entwicklung der Fragestellung(-en)

# 7. Kurze Zusammenfassung

## 1. *Berufsberatung über das gesamte Arbeitsleben*

- Unterstützung von Beschäftigten, Betrieben und Wirtschaft bei der Anpassung an schnelle Veränderungen des Arbeitsmarktes
- Berufsberatung und -begleitung (Career Guidance and Counselling CGC) als wichtiges Instrument für das Arbeitsleben
- Große Unterschiede in Partizipationsmöglichkeiten (Betriebe, Individuen, EU-Mitgliedsstaaten)
- Ziel ist, gleiche Chancen der Partizipation an beruflicher Beratung und Begleitung für alle Mitarbeiter in allen Betrieben zu schaffen (nicht nur öffentliche Beratung)

## 7. Kurze Zusammenfassung

- Betriebe mit unterschiedliche Kapazitäten und Wissen bezüglich des Einsatzes von Berufsberatung und -begleitung
- Individuen in Betrieben haben unterschiedliches Chancen der Partizipation
- Bedingungen in EU-Mitgliedstaaten beinhalten unterschiedliche Herangehensweisen und regionale Situationen
- 220 Millionen Menschen EU-Bürger arbeiten in kleinen oder großen Betrieben
- Berufsberatung und -begleitung soll nicht nur in öffentlichen Einrichtungen zur Verfügung stehen sondern auch in Personalentwicklung von Betrieben

# 7. Kurze Zusammenfassung

## 2. Schlüsselrolle zukünftiger Berufsberater

- Direkte Zielgruppe sind Studierende, Experten und Praktiker der Personalentwicklung, Studierende und Auszubildende der beruflichen Bildung sowie Berater und Trainer in öffentlichen und privaten Einrichtungen
- Sie spielen Schlüsselrolle für anvisierte Veränderung durch Kurse und Trainings
- Bisher berücksichtigen Studienangebote zur Beratung nicht systematisch Wissen und Erfahrung von Unternehmen
- CONNECT! bringt das Wissen aus Berufsberatung und Wissen aus Personalentwicklung zusammen

## 7. Kurze Zusammenfassung

- CONNECT! kann nicht die Herausforderungen bewältigen, denen Unternehmen ausgesetzt sind
- Durch die Zusammenarbeit in „regionalen Exzellenz-Clustern“ lädt CONNECT! HR-Experten aus Betrieben, Kammern, Arbeitgeberorganisationen und PES ein, um Bedürfnisse und innovative Praktiken sowie Rückmeldungen aus der Erschließung innovativer Ergebnisse zu erhalten

# 7. Kurze Zusammenfassung

## ***(3) Verbindung von Berufsberatung und HRD***

- Projekt entwickelt
  - „regionale Cluster“ und „Guidelines für innovative Praxis“ für Beratungseinrichtungen in und außerhalb der Arbeitswelt
  - Studienkurse mit innovativem und praxisbezogenem Wissen aus den Bereichen Berufsberatung und HRD
  - innovative Unterrichtsformen und ihre Erprobung in Studiengängen (BA, MA)
  - Integration innovativer Unterrichtsformen in Studiengänge in interdisziplinärer Perspektive (Bildung, Psychologie, Wirtschaft, HRD)
  - Kurse mit praxisorientierten digitalisierten „Learning Sprints“



# 7. Kurze Zusammenfassung

## *(4) Europäische Perspektive als Antwort auf wachsende Mobilität*

- CONNECT! stellt wissenschaftlich fundierte Module und Lehr-Lernmaterialien für Universitäten zur Verfügung
- CONNECT! ist gut vernetzt mit europäischer universitärer Beratungslandschaft (viele Partner im NICE Netzwerk)
- Projekt-Netzwerk erreicht Hunderte von Beratungspraktikern, die Ergebnisse aus CONNECT! in nationalen und lokalen Kontexten einsetzen können

## 8. Literatur

---

Weber, Peter (2019): Connecting Career Counselling and Human Resource Development in Enterprises for Higher Education and Training in Practice (project title). „CONNECT!“ (project acronym). Laufzeit 9/2019 bis 8/2022. Eingereicht bei der Nationalen Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit im Deutschen Akademischen Auslandsdienst (NA-DAAD).