

Raimo Vuorinen, Petra Ziegler (Interview)

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration. Ein Interview mit Raimo Vuorinen, Koordinator des European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)



Im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, führte das Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) im Jahr 2015 eine Studie zum Thema »Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+ in ausgewählten europäischen Ländern« durch. Im Rahmen dieser Studie wurden Interviews mit ExpertInnen in den Ländern durchgeführt, wobei im Oktober 2015 Petra Ziegler (Projektmanagerin und Senior Researcher, WIAB) ein Gespräch mit Raimo Vuorinen (Koordinator ELGPN und Professor an der Universität Jyväskylä, Institut für Bildungswissenschaften) führte. Einige zentrale Fragestellungen dieses Gespräches bzw. Statements von Raimo Vuorinen werden im vorliegenden FokusInfo wiedergegeben.

Welche Rolle spielt Lifelong Guidance in Finnland? Gibt es spezielle Angebote für Personen 50+?

Raimo Vuorinen: Wenn ich an Personen 50+ denke, unterscheide ich zwei Gruppen: Personen in Beschäftigung und arbeitslose Personen. Beginnen wir mit den Arbeitslosen: Lifelong Guidance bedeutet für sie eine Gelegenheit im Hinblick auf Arbeitsmarktmaßnahmen, da sie ein Recht auf Unterstützung in ihrer jeweiligen Situation haben. Wobei das unterschiedlich ausfallen kann und zum Beispiel Rehabilitation bedeuten kann, wobei der oder die Einzelne die Möglichkeit eines Screenings erhält und die Arbeitsfähigkeit ermittelt wird, oder es wird ein individuelles Kompetenzprofil erstellt. Und je nachdem, wie die Ergebnisse ausfallen,

werden verschiedene Möglichkeiten angeboten, unter anderem Erproben von Arbeitsformen oder Praxiserfahrung in Betrieben oder am Zweiten Arbeitsmarkt oder Weiterbildungsangebote, um einen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu unterstützen.




Für jene, die in Beschäftigung sind, kann Lifelong Guidance eingesetzt werden, wenn zum Beispiel die Gefahr besteht, dass in einer Firma Arbeitsplätze abgebaut werden. Personen können dann Unterstützung für diesen Übergangsprozess erhalten, wobei die Arbeitsfähigkeit und auch die unternehmerischen Kompetenzen gestärkt werden können. Auch wenn eine konkrete Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen besteht und Personen in Beschäftigung diese im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen, betrieblich oder außerbetrieblich, erwerben können, kann Guidance ein Werkzeug sein, um den Horizont zu erweitern und über die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten nachzudenken.

Guidance kann somit eine ganze Menge abdecken und sollte nicht nur im Hinblick auf Vermittlung auf neue Stellen gesehen werden. Viele Arbeitsmarktservices sehen Guidance vor allem aus der Sicht der Stellenvermittlung, aber es geht um viel mehr, wie zum Beispiel die Vermittlung von Karrieremanagementfertigkeiten, die Validierung von non-formalem und informellem Lernen – was wiederum mit der Entwicklung bzw. Unterstützung von Kompetenzen im Bereich »Employability« zu tun hat.

Für Personen 50+ gab es lange Zeit in Finnland viele Angebote, aufgrund der steigenden Jugendarbeitslosigkeit wird derzeit aber der Fokus auf Jüngere gelegt.

Fortsetzung →

Weiterführende Links & Downloads

-  [Finnish National Board of Education: Competence-based Qualification Guide](#)
-  [ELGPN: Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung](#)
-  [European Lifelong Guidance Policy Network \(ELGPN\)](#)
-  [The Finnish Institute for Educational Research](#)
-  [AMS-Studie: Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen \(50+\) in ausgewählten europäischen Ländern](#)
-  [Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung der Wirtschaft \(WIAB\)](#)
-  [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Können Sie zur Validierung von non-formalem und von informellem Lernen in Finnland noch ein wenig mehr erzählen? Das ist ja eine gute Methode auch für Ältere, die oft über viele informell und non-formal erworbene Kompetenzen verfügen.

Raimo Vuorinen: In Finnland haben Erwachsene, die ein Weiterbildungsprogramm beginnen oder eine Qualifikation erwerben wollen, ein Recht darauf, ihre bereits vorhandenen Kompetenzen erfassen und validieren zu lassen. Validierung begann in Finnland bereits Mitte der 1990-er Jahre aufgrund der damals vorherrschenden Wirtschaftskrise. Finnland investierte stark in kompetenzbasierte Prüfungen, die durch die gemeinsamen Bemühungen von Sozialpartnern, Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie lokalen Handelskammern etabliert wurden. Und im Rahmen dieses Prozesses wurde vereinbart, dass alle berufsbildenden Qualifikationen und Programme für jene Personen, die bereits am Arbeitsmarkt sind, über kompetenzbasierte Prüfungen zugänglich sein müssen. Dabei werden zunächst die bereits vorhandenen Kompetenzen erfasst, wobei Guidance ein wichtiger und in den Prozess integrierter Bestandteil ist – das System ist in der Publikation »Competence-based Qualification Guide« im Detail beschrieben.

Gibt es spezielle Initiativen, Personen 50+ für Guidance zu gewinnen? Oft scheint es ja schwierig zu sein, diese Zielgruppe zu erreichen, da sie selbst ein eher schwaches Bedürfnis nach Guidance aufweist – haben Sie da Ideen oder Beispiele »Guter Praxis«, wie Personen 50+ besser erreicht werden können?

Raimo Vuorinen: Es gab bei uns zwei große nationale Initiativen in diesem Bereich, die beide mit ESF-Mitteln finanziert wurden: Vor zehn Jahren gab es ein Programm, das sich besonders auf Geringqualifizierte und Ältere fokussierte, und zwar das NOSTE-Programm, wobei auch viel in das Marketing der Angebote investiert wurde, um die Zielgruppe über die bestehenden Kurse und Weiterbildungsangebote zu informieren – über Radio, Fernsehen, Zeitungen, lokale Stakeholder und auch Unternehmen. Ich denke, ein zentraler Punkt ist auch die Integration der Arbeitgeber beziehungsweise der Arbeitgeberorganisationen in die Entwicklung von Maßnahmen. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass arbeitsplatzorientierte Weiterbildung dazu führt, dass Beschäftigte sich auch stärker mit dem Unternehmen identifizieren beziehungsweise weniger dazu neigen, den Arbeitsplatz zu wechseln.

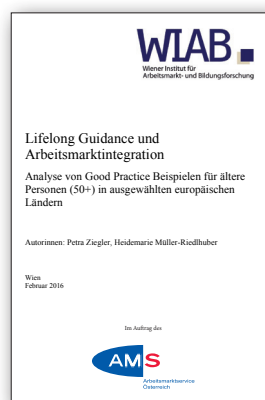
Das Nachfolgeprojekt von NOSTE bezog die Endnutzer stärker in die Gestaltung der Angebote ein – dies war auch ein Kritikpunkt an NOSTE, dass es zu stark auf die Anbieterseite fokussierte und weniger auf die Bedürfnisse der Personen, die an den Kursen teilnehmen, abgestellt war. Im Rahmen dieses Projektes stellte sich vor allem der aufsuchende Aspekt als zentral heraus, das heißt, es wurde sehr darauf geachtet, jene Personen zu erreichen, die bisher nur schwer für Weiterbildung motiviert werden konnten, und es wurde aufsuchende Beratung, zum Beispiel in Gemeindezentren oder direkt in den Unternehmen, angeboten.

Sehen Sie neue Themen im Bereich »Lifelong Guidance für Personen 50+«, die in den nächsten Jahren stärker aufkommen werden?

Raimo Vuorinen: Ich denke, es werden vor allem die Veränderungen der Arbeitswelt stärker in den Fokus geraten. Damit meine ich, dass eine Karriere heutzutage immer weniger steuerbar ist – diese traditionellen-linearen Karriereverläufe gibt es kaum noch. Stattdessen entwickeln sich Karrieren Schritt

für Schritt, wobei die einzelnen Personen dann jeweils ihre vorhandenen Kompetenzen evaluieren und gegebenenfalls auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren sollten: Welche Kompetenzen brauche ich, um meine »Employability« weiter zu erhalten oder zu fördern? Diese Fragen werden immer wichtiger werden. Meiner Meinung nach ist Sicherheit am Arbeitsmarkt heute nicht mehr mit Beschäftigung, sondern mit »Employability« verbunden. Und das bedeutet eben, dass der beziehungsweise die Einzelne Fähigkeiten braucht, sich selbst zu »vermarkten« – egal ob angestellt oder selbständig. Dafür werden die »Karrieremanagementfertigkeiten« immer wichtiger, die dazu beitragen sollen, das Individuum dabei zu unterstützen, mit Hilfe von Guidance informierte Entscheidungen zur weiteren beruflichen Entwicklung zu treffen.

Veränderungen ergeben sich aber auch durch Neue Medien, wo einzelne Personen sich mit Peers und Kollegen und Kolleginnen austauschen, vernetzen und auch selbst Informationen bereitstellen oder schaffen, wie zum Beispiel über LinkedIn. Da gibt es eine klare Veränderung zu früher, und die traditionelle Beziehung zwischen Berater beziehungsweise Beraterin und Klient beziehungsweise Klientin wandelt sich. ❖



Die aktuelle AMS-Studie »Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern«. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.



Petra Ziegler,
Projektmanagerin und Senior Researcher,
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und
Bildungsforschung (WIAB)



Raimo Vuorinen,
Koordinator ELGPN und Professor an
der finnischen Universität Jyväskylä,
Institut für Bildungswissenschaften