

Material 2.3.2m

Erforschung der Zusammenhänge zwischen Personalmanagement und beruflicher Beratung

Ergebnisse einer Studie der Arbeitsgemeinschaft des Connect! Projects

Der erste Teil der Sitzung 3 basiert auf empirischen Daten, die von den internationalen Partnern des Erasmus+ Projects "Connect!" in 6 europäischen Ländern erhoben wurden: Österreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Niederlande und Serbien.

(In der Lehreinheit 4, Sitzung 1 werden die Zusammenhänge zwischen Personalmanagement und beruflicher Beratung aus einer vorwiegend theoretischen und kritischen Perspektive betrachtet, mit der Grundaussage, dass explizite Verknüpfungen noch ziemlich schwach ausgeprägt und noch nicht ausreichend erforscht sind.)

In dieser Sitzung liegt der Fokus auf der Ermittlung guter Praxis bei den Zusammenhängen zwischen Personalmanagement und beruflicher Beratung

Zusammenfassung der durchgeführten Erhebung

- Forschungsfragen: Welche Berührungspunkte gibt es zwischen den Aktivitäten der Praktiker des Personalmanagements und der beruflichen Beratung hinsichtlich gewünschter Kooperation? Sind die beiden Gruppen zur Zusammenarbeit bereit? Welche Formen der Kooperation gibt es bereits?
- Methoden der Datenerhebung: Entsprechende Online-Fragebögen für beide Bereiche (standardisiert und mit offenen Fragen); ergänzende Interviews
- Zielgruppen der Datenerhebung: Die beiden involvierten Zielgruppen werden hinsichtlich ihrer Erfahrungen und ihrer Einstellungen zu Formen der Kooperation im Feld der unternehmensbasierten Berufsberatung in den Blick genommen

Die fokussierten Personen haben bereits Erfahrungen mit unternehmensbasierter Berufsberatung

Hintergrund berufliche Beratung: Öffentliche Arbeitsvermittlung, Anbieter der Erwachsenenbildung, Kammern, Gewerkschaften, unabhängige Berater und Consultants (sowie weitere)



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

Hintergrund Personalmanagement: Unternehmer, Personalmanager, Personalentwickler, innerbetriebliches Ausbildungspersonal

- Die Stichprobe: Zusammen handelt es sich um 77 Rückläufe aus dem Feld der beruflichen Beratung, die die Partner erhielten, und 79 aus dem Bereich des Personalmanagements. Die Stichprobe ist demnach sehr ausgewogen, und es gibt auch keine Dominanz eines bestimmten Landes
- Die Art der Studie: Sie ist explorativ angelegt, mit Hypothesen, die entwickelt, aber nicht getestet werden. Sie basiert nicht auf einer Zufallsstichprobe, sondern auf einer gesammelten Stichprobe, die möglichst viele Erfahrungsdimensionen abbilden soll
- Das leitende theoretische Modell: "Der professionelle Lebenszyklus" wurde zur Kategorisierung der Rollen und Aktivitäten im Personalmanagement und in der beruflichen Beratung gewählt, indem entsprechende Berührungspunkte in den Fokus gerückt wurden. Das Modell ist aus der "Lebenszyklusorientierten Personalentwicklung" abgeleitet, das in der deutschen Fachliteratur seit 1978 diskutiert wird und von Anita Graf (2002) revitalisiert wurde. In der Erhebung, die die Arbeitsgemeinschaft vorlegt, sind die folgenden Domänen des beruflichen Lebenszyklus berücksichtigt worden: Rekrutierung und Integration neuer Mitarbeiter, Entwicklung professionellen Wissens und professioneller Fähigkeiten, Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen, Change-Management, Entlassung, Pensionierung

Zentrale Ergebnisse

- Sowohl Praktiker beruflicher Beratung als auch Praktiker im Personalmanagement halten ihre Rollen für wichtig in den Bereichen Integration neuer Mitarbeiter, Entwicklung professionellen Wissens und professioneller Fähigkeiten und Change-Management. In diesen Domänen wird Kooperation als konstruktives Moment gesehen.
- Beratung zum und Planung des Karrierefortschritts wird ebenfalls von beiden Gruppen als eine wichtige Aktivität gesehen. Hier gibt es eine mehrfache Übereinstimmung zwischen den beiden Bereichen, was die Begründung für Karriereberatung in Unternehmen betrifft: die Erzielung von stärkeren Lerneffekten, die Nachhaltigkeit des Lernens im Betrieb und die positive Einstellung zum Unternehmen
- Personalmanager fokussieren andere Zielgruppen als Berufsberater. Für das Personalmanagement ist es am wichtigsten, sich auf zukünftige Manager, besonders befähigte Mitarbeiter und neue Beschäftigte auszurichten. Praktiker beruflicher Beratung hingegen



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

konzentrieren sich mehr auf vulnerable Gruppen wie Migranten, Menschen mit Behinderungen, ältere Mitarbeiter sowie von Kündigung bedrohte Personen.

- Es gibt keine großen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen bei der Wichtigkeit des Themas Karriereberatung mit den Dimensionen: Weiterbildung, Karriereplanung, Probleme beim Lernen und beim Erbringen von Leistungen. Lediglich teaminduzierte Probleme erhalten bei den Personalmanagern ein stärkeres Gewicht als persönliche Probleme.
- Es gibt verschiedene Methoden, die in der unternehmensbasierten Karriereberatung eingesetzt werden. Meistens handelt es sich um Einzelgespräche und die Beratung am Arbeitsplatz mit betriebsinternen Beratern. Die Personalmanager betonen auch den Einsatz von externen Beratern bzw. Coaches.
- Für die eigene Kompetenzentwicklung nutzen sowohl Personalmanager als auch berufliche Berater das Selbststudium sowie den Rat der Kollegen.
- Berufliche Berater berichten von einer höheren Frequenz der Interaktion und Kooperation mit Personalmanagern als umgekehrt.
- Berufliche Berater erwarten sich mehr Nutzen von der Kooperation mit Personalmanagern. Die Personalmanager setzen im Besonderen auf den Erfahrungsaustausch, das Lernen anhand guter Praxis sowie den bilateralen Austausch.