



Material 4.1.6

ÜBERSCHNEIDUNGEN VON PROFESSIONELLER BERATUNG UND HRD

Welche kritischen oder unklaren Fragen ergeben sich an den Schnittstellen von professioneller Beratung und Personalentwicklung?

Bisher sind die expliziten Verknüpfungen von CGC-Traditionen und -Theorien mit denen der Personalentwicklung eher schwach ausgeprägt.

- Die Verbindung von Beratung im Unternehmen ist noch wenig strategisch orientiert und eher instrumentell. Gleichzeitig gibt es nur in wenigen Unternehmen - vermutlich - frei zugängliche CGC-Angebote, bei denen die Mitarbeiter den Zugang und die Konsequenzen der Beratung weitgehend selbst bestimmen können.
- Die Themen der Beratung, sowohl auf Seiten der Berater als auch auf Seiten der Zielgruppe (welche Mitarbeitergruppen haben Zugang) sind für die Beratung in der Personalentwicklung nicht klar bzw. eher unterschiedlich. Während im CGC-Kontext in der Regel davon ausgegangen wird, dass es professionelle Berater gibt, die eine explizite Ausbildung für ihren Dienst haben und die Beratungsrolle (oft) hauptberuflich ausüben (Nice, 2016). In der Personalentwicklung haben wir es also wahrscheinlich mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen auf unterschiedlichen Ebenen zu tun.
- Was den Zugang betrifft, so liegt der Schwerpunkt bei der öffentlich finanzierten Beratung in der Regel auf dem Abbau von Barrieren und der Ausrichtung der Dienstleistungen auf besonders gefährdete Gruppen, während aus Sicht der Personalabteilung der Schwerpunkt eher auf der Förderung besonders starker oder talentierter Arbeitnehmergruppen liegen kann.
- Während in der öffentlich zugänglichen Beratung der Vertrag in der Regel zwischen dem Berater und dem Klienten geschlossen wird, werden Beratungsdienste, die in das Unternehmen eingebettet sind, oft in einem Dreieck zwischen Klient, Berater oder Coach und Unternehmen verstanden, was zu einer anderen Art von Vertrag führt (Squarra, & Weber 2020).

