

Zusammenfassung 4.2

MODUL 4 LERNEINHEIT 2: Arbeit mit diversen Zielgruppen

1. Ziel der Lerneinheit

Ziel der Lerneinheit ist es, künftigen Fachkräften ein Verständnis dafür zu vermitteln, dass es sowohl wirtschaftlich notwendig als auch gesellschaftlich wichtig ist, auf die spezifischen Bedürfnisse und **Potenziale bestimmter Gruppen** zu achten, **die benachteiligt und/oder diskriminiert** oder durch historische Ungerechtigkeiten behindert werden. Die Lernenden sollen sich auch mit den **Herausforderungen und Möglichkeiten** vertraut machen, die sich aus dem Umgang mit ihrer Situation in **organisatorischen Kontexten** ergeben. Die Lernenden werden sich der Bedeutung einer **professionellen Haltung und Selbstreflexion** bei der Arbeit mit Mitgliedern dieser Gruppen bewusst. Sie erhalten die Möglichkeit, sich mit diesen Themen anhand von Beispielen auseinanderzusetzen.

2. Vorbereitung

Für diese Lerneinheit haben die Lernenden eine der vier zugewiesenen Lektüren gelesen und sich mit der dazugehörigen Gruppenarbeitsaufgabe befasst..

3. Inhalt

Die Lerneinheit beginnt mit einer Rekapitulation der wichtigsten Punkte der vorangegangenen Sitzung (unter Bezugnahme auf die Hausaufgaben und das Formular zur Wissensbewertung). Auf dieser Grundlage werden die Lernenden eine Diskussion darüber führen, **welche Zielgruppen** besondere Aufmerksamkeit von der Personalentwicklung und Karriereberatung in Organisationen benötigen, welche Schwierigkeiten und Chancen sie erwarten und wie sie ihre eigene Rolle einschätzen

In einer Vorlesungssequenz wird den Lernenden dargelegt, wie die theoretischen Grundlagen der Berufskonstruktion um **eine intersektionale Perspektive** erweitert werden müssen. Dies wird ihnen erstens helfen zu verstehen, warum Diskriminierungs- und Benachteiligungserfahrungen auf der Grundlage verschiedener Hintergründe wie Gesundheitszustand, rassische und ethnische Identifikationen, Alter, Klasse, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung Auswirkungen auf Karrierechancen und Entwicklungsbedürfnisse haben. Nachdem sie eine Perspektive dafür gewonnen haben, wie sie die Bedingungen, unter denen berufliche Autorschaft ermöglicht wird, angemessener berücksichtigen können, werden ihnen zweitens Vorschläge unterbreitet, wie sie ihre berufliche Praxis auf diese Einsicht gründen können, wobei sowohl die kollektiven Bedingungen als auch die individuellen Bestrebungen, Potenziale und Bedürfnisse berücksichtigt werden

Die Beweggründe und die Legitimation für eine Konzentration auf benachteiligte Gruppen werden erörtert, indem einerseits die Perspektive der gesellschaftlichen Ziele als "**Social Justice Case**" und andererseits die Perspektive der wirtschaftlichen Leistung als "**Business Case**" dargestellt wird. Die praktische Relevanz beider Fälle in Kombination für die Arbeit von Berufsberatern wird argumentiert und hervorgehoben, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Legitimität in einem organisatorischen Kontext mit zahlreichen Beteiligten aufrechterhalten werden muss.

Die professionellen Haltungen der **kritisch-reflexiven Praxis** und der **aufmerksamen Beratung** werden erläutert. Diese umfassen erstens das Bewusstsein und die systematische Reflexion der eigenen Position gegenüber dem Klienten, einschließlich der Untersuchung der eigenen Zugehörigkeit zu benachteiligten und/oder privilegierten Gruppen und wie diese das professionelle Arbeitsbündnis beeinflussen kann. Zweitens werden die Lernenden erkennen, wie diese Reflexion und dieses Bewusstsein auch zu einer aufmerksamen Praxis führen müssen, in der das Setting, der Prozess und der Inhalt der Beratung an die Situation des Klienten angepasst werden.

Ausgestattet mit diesen Grundlagen und der entsprechenden Lektüre werden die Studierenden dann in Gruppen von drei bis fünf Personen arbeiten, um eine spezifische Situation zu bewältigen, die ihnen in ihrer beruflichen Praxis begegnen könnte. Die Beispiele spiegeln die Probleme von Arbeitnehmern mit geringer oder keiner formalen Qualifikation, von Arbeitnehmern, die einer rassistischen oder ethnischen Minderheit angehören, von Arbeitnehmern mit Behinderungen und von älteren Arbeitnehmern wider. Die Lernenden werden sich bewusst sein, dass diese Beispiele nur „Spotlights“ sind und keineswegs einen erschöpfenden Überblick bieten.

Bei der Wiederholung in der Klasse berichten die Lernenden über ihre Aufgabe und ihre Erfahrungen bei deren Lösung. Gemeinsam mit dem Dozenten werden die **spezifischen Bedürfnisse und möglichen Strategien** in Bezug auf die vier Beispielgruppen vorgestellt und diskutiert. Potenzielle Probleme und vorgeschlagene Lösungsansätze werden unter besonderer Berücksichtigung der organisatorischen Rahmenbedingungen reflektiert. Es wird betont, dass es keine Lösungen von der Stange gibt und jedes Beratungsproblem **eine sehr individuelle Lösung** erfordert, wobei die kollektiven Situationen und Erfahrungen beachtet werden.

4. Abschluss Lerneinheit

Zum Abschluss der Lerneinheit und um einen Bezug zu den vorangegangenen und nachfolgenden Sitzungen herzustellen, werden die Lernenden darüber diskutieren, was die Bedürfnisse bestimmter Gruppen für die Art und Weise bedeuten, wie Berufsberatung und Personalmanagement miteinander verbunden werden können und sollten, und welche Herausforderungen und Chancen sie bei der Anwendung der erlernten Inhalte in der Welt der kleinen und mittleren Unternehmen erwarten würden.