

## WISSENS-CHECK 4.2

### Fragen

- 1) **Was ist der “Social Justice Case” gemäß dem, bestimmte Gruppen in ihrer beruflichen Entwicklung besonders zu fördern sind?**
  - a) Der Social Justice Case ist das Argument, dass bestimmte Gruppen gefördert werden sollten, um gegenwärtigen sozialen Erwartungen gerecht zu werden und zu verhindern, dass das Unternehmen in der Öffentlichkeit schlecht dasteht.
  - b) Der Social Justice Case argumentiert, dass benachteiligte Gruppen unterstützt werden sollten, um im Rahmen gesetzlicher Vorgaben zu Anti-Diskriminierung und Gleichstellung zu handeln.
  - c) Der Social Justice Case zielt darauf ab, dass benachteiligte Gruppen besonders unterstützt werden sollten, weil es eine Frage von Anstand und Moral ist, Menschen, die aufgrund historischer und aktuell erfahrender Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten die Möglichkeit zu geben, ihre Potenziale zu entwickeln und gesellschaftliche Anerkennung zu erhalten.
  
- 2) **Was sind die Grenzen des “Business Case” für die Unterstützung bestimmter Gruppen in ihrer beruflichen Entwicklung?**
  - a) Es kann plausibel argumentiert werden, dass die Selbstregulation des freien Marktes von Gütern und Dienstleistungen letztlich für ein optimales Gleichgewicht zwischen Stellen und Begabungen führen wird. Menschen hier besonders zu unterstützen mag sozial erwünscht sein, führt aber nicht zu höherer Produktivität.
  - b) Wenn man sich ganz auf den Business Case konzentriert, kann es geschehen, dass man nur Jene unterstützt, von denen in kurzer Frist Beiträge zur Produktivität des Unternehmens zu erwarten sind. Das hieße, Menschen, die intensivere oder längere Förderungen brauchen, würden keine Chance erhalten, ihre Potenziale zu entwickeln.
  - c) Da immer mehr Unternehmen Programme wie beispielsweise zum „Diversity Management“ entwickeln, wird der Wettbewerbsvorteil durch die Förderung von Potenzialen marginalisierter Gruppen immer geringer (wie auch der Social-Marketing-Effekt solcher Programme).

### 3) Welche der folgenden Aussagen bezieht sich auf kritisch-reflexive Praxis?

- a) Denken Sie darüber nach, wie Ihr eigener Hintergrund und ihre eigene Stellung Ihre Wahrnehmung von und Reaktion auf Menschen beeinflusst, die einen anderen Hintergrund, eine andere Stellung haben!
- b) Arbeiten Sie auf Grundlage der Annahme, dass Menschen normalerweise gute Gründe dafür haben, wie sie ihren Beratungs- und Unterstützungsangeboten gegenüber reagieren oder nicht reagieren!
- c) Akzeptieren Sie nicht einfach die Version der Realität die Ratsuchende Ihnen präsentieren. Hinterfragen Sie immer ihre Darstellungen und helfen Sie ihnen, ein realistischeres Bild ihrer Situation und ihrer Perspektiven zu gewinnen.

### 4) Welche der folgenden Aussagen bezieht sich auf attentive Beratung?

- a) Um Individuen zu verstehen, müssen Sie auch unterschiedliche kollektive Erfahrungen in Betracht ziehen!
- b) Stetes Erkunden persönlicher Erfahrungen und Perspektiven in der Zusammenarbeit mit den Ratsuchenden ist wichtiger als gefestigtes Wissen über bestimmte Gruppen
- c) Passen Sie Ihre Vorgehensweise so an, dass sie den Bedarfen der Zielgruppe entsprechen, statt zu erwarten, dass sich diese Ihren Erwartungen anpassen!

### 5) Welche der folgenden Herausforderungen ist spezifisch für die berufliche Beratung von benachteiligten Gruppen *in Unternehmen*?

- a) Berufliche Beratung muss ein Bewusstsein dafür entwickeln, wie widerfahrene Diskriminierung in Vergangenheit und Gegenwart zu niedrigen Erwartungen führt, sodass Angehörige benachteiligter Gruppen oft nicht ihrem Potenzial angemessene Positionen anstreben.
- b) Ratsuchende begegnen eventuell Hindernissen, deren Überwindung sie sich aufgrund ihrer Position und Erfahrung nicht zutrauen. In solchen Fällen sollten beruflich Beratende die Rolle als Fürsprecher\*in (Advocacy) anbieten, um Wandel anzustoßen.
- c) Beruflich Beratende sollten sich in Netzwerken engagieren um zu beruflichen Chancen führende Unterstützungsmöglichkeiten aufzutun. Sie können sich nicht länger allein auf die Position der individuell „aktivierenden“ Beratung zurückziehen...

## Lösungen

### Frage 1

Die richtige Antwort ist **c**). Soziale Gerechtigkeit in der beruflichen Entwicklung bedeutete vor allem: Chancengleichheit. Diese besteht aber oft schon bei Eintritt ins Berufsleben nicht, da Menschen auf ihrem Weg dahin unterschiedliche Diskriminierungen und Nachteile erfahren haben (während andere einen privilegierten Zugang hatten). Berufliche Beratung und Personalentwicklung können dieses Problem nicht auf gesellschaftlicher Ebene lösen, aber seine Auswirkungen wo immer möglich zu reduzieren ist, in einer demokratischen Gesellschaft, ein Gebot professioneller Ethik. Aussage a) bezieht sich auf den Business Case, nach dem ein Effekt von, beispielsweise, Diversity Management eine positive öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens ist. Z.B. eine rein männliche und weiße „Führungsmannschaft“ kann schlecht fürs Image sein. Aussage b) bezieht sich einfach auf den Minimumstandard der Compliance mit Recht und Gesetz... dazu sollte es keiner weitere Begründung durch einen „Social Justice Case „ bedürfen! Der Social Justice Case argumentiert, dass die rechtlichen Grundlagen noch nicht ausreichen, bestehende Ungerechtigkeiten auszugleichen, und es daher eine besondere Verantwortung auch für Wirtschaft und Zivilgesellschaft gibt, einen Beitrag zu leisten.

### Frage 2

Die richtige Antwort ist **b**). Aussage a) wäre nur richtig, wenn beispielsweise Frauen weniger geeignet für Führungspositionen wären als Männer. Alle Evidenz spricht dafür, dass das nicht der Fall ist. Wenn der Markt also nicht dafür sorgt, dass es Parität auf Führungspositionen gibt, kann man sich in diesem Fall nicht auf Selbstregulierung im Wettbewerb um die besten Talente verlassen. Aussage c) funktioniert als Argument nicht, da wenn immer mehr Unternehmen die Potenziale bisher vernachlässigter Gruppen nutzen, jene Unternehmen, die das nicht tun, im Nachteil wären. Nur solange eine Mehrheit es sich leistet, solche Potenziale brachliegen zu lassen, wird es nicht zu einem sichtbaren Wettbewerbsnachteil. Aber b) ist ein tatsächliches Problem. Der Business Case funktioniert vor allem für jene, die trotz guter Qualifikation und Leistungsfähigkeit diskriminiert werden. Z.B. eine Geflüchtete mit Ingenieursdiplom, die als Produktionshelferin arbeitet. Oder ein Buchhalter, der aufgrund einer ihn in der Tätigkeit selbst eigentlich nicht besonders einschränkenden Schwerbehinderung nicht adäquat in seiner beruflichen Entwicklung in der Firma gefördert wird. Oft sind die Benachteiligungen aber komplexer und Förderungsbedarf aufwendiger, sodass der Gewinn sich erst verzögert einstellt und nicht unmittelbar ökonomisch attraktiv ist. Ein wichtiger Grund, den Social Justice Case nicht zu vernachlässigen!

### Frage 3

Aussage **a)** ist richtig – ein Kernelement kritisch-reflexiver Praxis. Nur wenn wir uns unserer eigenen Positionalität (einschließlich unserer oft für selbstverständlich genommenen privilegierten Stellung gegenüber anderen) bewusst sind, können wir die Auswirkungen dieser Positionalität kontrollieren. Aussage **b)** bezieht sich auf das attentive Beraten, das allerdings eine Haltung der kritisch-reflexiven Praxis voraussetzt, aber betont, dass ein aktives Suchen nach adäquaten Formen von Beratung und Förderung daraus folgen muss. Aussage **c)** betont das Element der *Kritik*, aber eben keine *reflexive*. Natürlich ist es richtig, Ratsuchende auch zu kritischem Hinterfragen eigener Sichtweisen auf ihre berufliche Entwicklung anzuregen. Aber man muss darauf achten, dass dies nicht in eine „Logik des Verdachts“ abgeleitet, die das professionelle Vertrauensverhältnis gefährdet. Der „Handlungsbedarf Perspektiven ändern“ darf nicht zur Voreinstellung werden.

### Frage 4

Aussage **c)** ist richtig. Attentives Beraten dreht sich ganz darum, den Bedingungen, unter denen die Beratenen leben und handeln sowie ihren Motiven Aufmerksamkeit zu widmen und, vor allem, die eigene professionelle Praxis darauf anzupassen. Aussagen **a)** und **b)** beziehen sich auf kritisch-reflexive Praxis, da sie auf den kognitiven Aspekt abheben, während attentives Beraten die daraus sich ergebenden Einsichten in professionelle Praxis in Bezug auf konkrete Lebenswelten übersetzt.

### Fragen 5

Während alle Antworten prinzipiell richtig sind, bezieht sich nur Aussage **b)** spezifisch auf die Situation von Beratung in Unternehmen, da hier Beratene sich häufig in einer Zwischenposition zwischen beruflicher Beratung und Personalberatung oder Organisationsentwicklung befinden. Diese Rolle kann einerseits den in beruflicher Beratung präsentierten Möglichkeitshorizont einschränken, bietet andererseits aber auch die Chance, mit entsprechendem Einverständnis der Beratenen, als deren Sponsor\*in aufzutreten. Sprachfähigkeit in Organisationskontexten wird dabei zu einer unerlässlichen Fähigkeit!

Aussagen **a)** und **c)** treffen heute auf alle Beratungssettings zu, wenn Angehörige benachteiligter Gruppen involviert sind. Beratende können sich nicht länger auf einen rein individualistischen Standpunkt zurückziehen und müssen auch Bereitschaft zum „sozialen Intervenieren“ und die dazu notwendigen Fähigkeiten (bspw. Netzwerkkompetenz) verfügen. Reine Aktivierung reicht unter Bedingungen ungleicher Zugangschancen nicht hin.