

Anhang 4

TP 3: Entwicklung, Erprobung und Vorbereitung der Implementierung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Interessierte und Arbeitgebende zur Förderung der Nutzung von und/oder erfolgreichen Teilnahme an wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten an Hochschulen (WWBb – beratend) zum Schlussbericht

Stand: 09. Juli 2020

Zuwendungsempfänger: Universität Osnabrück

Förderkennzeichen: FKZ 16OH22027

Vorhabenbezeichnung: **Verbundprojekt**

Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im
Kontext des Lebenslangen Lernens (KeGL)

Teilvorhaben

Erprobung und Vorbereitung der Implementierung
modularer, flexibler und adressatengerechter
wissenschaftlicher Zertifikatsangebote sowie flankierender
Maßnahmen für Gesundheitsberufe (KeGL-UOS)

Laufzeit des Vorhabens: 1. Februar 2018 bis 31. Juli 2020

Berichtszeitraum: 1. Februar 2018 bis 31. Juli 2020

Autorinnen: Babitsch, Birgit; Borcharding, Gesa; Hübner, Jenny; Götz,
Nina; Mansholt, Hilke; Lienenbrink, Simone; Rechenbach,
Simone; Sieverding, Maike; von Moeller, Karin

Förderhinweis (gemäß Nr. 6.5 BNBest-BMBF 98)

„Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen [FKZ 16OH22027] gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.“

Anhang 4

Anhang 4/1	Leitfaden für Expert*inneninterviews mit den Modulentwickler*innen bzw. Berater*innen von wissenschaftlicher Weiterbildung (WWB)
Anhang 4/2	Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einem Experteninterview im Rahmen des Teilvorhabens „Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularere, flexibler und adressatengerechter Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe“ und zur Datenverarbeitung
Anhang 4/3	Beratungsdokumentation Handout für Interessierte und Teilnehmende
Anhang 4/4	Beratungsdokumentation (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende
Anhang 4/5	Beratungsdokumentation (Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/ Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende
Anhang 4/6	Einwilligungserklärung bzgl. der Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten
Anhang 4/7	Leitfaden für Interviews mit Arbeitgebenden
Anhang 4/8	Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einem Experteninterview im Rahmen des Teilvorhabens „Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularere, flexibler und adressatengerechter Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe“ und zur Datenverarbeitung
Anhang 4/9	Beratung Handout für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe
Anhang 4/10	Beratungsdokumentation (Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende
Anhang 4/11	Handreichung Konzeption einer holistischen Beratungskonzeption für unterschiedliche Zielgruppen und Beratungsanlässe im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote einschließlich Qualitätsstandards und Implementierungshilfe

Leitfaden für Expert*inneninterviews mit den Modulentwickler*innen bzw. Berater*innen von wissenschaftlicher Weiterbildung (WWB)

Begrüßung/ Einstieg

1. Leitfragen zur Beratung von Interessierten der WWB

1.1 Beratungsanlässe und Beratungsbedarfe

Inwiefern haben Sie Interessierte von wissenschaftlicher Weiterbildung beraten? Beschreiben Sie Beratungsanlässe und Beratungsbedarfe der Weiterbildungsinteressierten (u. a. Themen, Umfang, Häufigkeit).

1.2 Beratung und Entscheidungsfindung

Welche Unsicherheiten bestanden bei Weiterbildungsinteressierten, um sich für wissenschaftliche Weiterbildungs- bzw. Zertifikatsangebote zu entscheiden? Wie konnten diese Unsicherheiten abgebaut werden?

1.3 Beratungskonzept

Nach welchem Beratungskonzept haben Sie beraten?

1.4 Beratungswege

Wie sind Weiterbildungsinteressierte auf Sie aufmerksam geworden? Wie ist die Beratungssituation zustande gekommen?

Wie fand die Beratung statt (per E-Mail, telefonisch, persönlich etc.)?

Wie beurteilen Sie die Auswahl des eingesetzten Mediums (Qualität, dem Beratungsanlass entsprechend)?

1.5 Beratung in der 1. und 2. Förderphase

Welche Unterschiede gab es zwischen der 1. Förderphase und der 2. Förderphase bezogen auf die Umsetzung der Beratung?

1.6 Zukünftige Beratungs- und Unterstützungsangebote

Wie können Weiterbildungsinteressierte effektiv unterstützt werden, um an wissenschaftlichen Weiterbildungen teilzunehmen?

Wie kann Beratung von Weiterbildungsinteressierten aktiv und individualisiert gestaltet werden?

1.7 Zielgruppenspezifische Informationen

Wie sollen/müssen/können Informationen zu wissenschaftlichen Weiterbildungen an Universitäten/Hochschulen für die Zielgruppe des Gesundheitsfachpersonals ausgerichtet werden?

2. Leitfragen zur Beratung von Teilnehmer*innen der WWB

2.1 Beratungsanlässe und Beratungsbedarfe

Inwiefern haben Sie im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung Teilnehmer*innen beraten? Beschreiben Sie Beratungsanlässe und Beratungsbedarfe von Teilnehmer*innen (u. a. Themen, Umfang, Häufigkeit).

2.2 Beratung bei Unsicherheiten von Teilnehmer*innen

Welche Unsicherheiten bezüglich wissenschaftlicher Weiterbildung bestanden bei Teilnehmer*innen? Wie konnten diese abgebaut werden?

2.3 Beratungskonzept

Nach welchem Beratungskonzept haben Sie beraten?

2.4 Beratungswege

Wie sind Teilnehmer*innen auf Sie aufmerksam geworden? Wie ist die Beratungssituation zustande gekommen?

Wie fand die Beratung statt (per E-Mail, telefonisch, persönlich etc.)?

Wie beurteilen Sie die Auswahl des eingesetzten Mediums (Qualität, dem Beratungsanlass entsprechend)?

2.5 Beratung in der 1. und 2. Förderphase

Welche Unterschiede gab es zwischen der 1. Förderphase und der 2. Förderphase bezogen auf die Umsetzung der Beratung?

2.6 Zukünftige Beratungs- und Unterstützungsangebote

Wie können Teilnehmer*innen effektiv unterstützt werden, um in wissenschaftlichen Weiterbildungen zu verbleiben und diese erfolgreich abzuschließen?

Wie kann die Beratung der Teilnehmer*innen aktiv und individualisiert gestaltet werden?

2.7 Beratung im Kontext von Theorie-Praxis-Transfer

Wie können die Erwartungen der Teilnehmer*innen an Passförmigkeit und Theorie-Praxis-Transfer der wissenschaftlichen Weiterbildung adressiert und implementiert werden? Gibt es Ihrer Meinung nach gute Beispiele für einen gelingenden Transfer?

Welche Schwierigkeiten gab es im Hinblick auf den Theorie-Praxis-Transfer und wenn ja, wie wurden diese im Rahmen von Beratung begleitet bzw. gelöst?

3. Leitfragen zur Beratung von Arbeitgeber*innen

3.1 Beratungsanlässe und Beratungsbedarfe

Inwiefern haben Sie im Rahmen der Weiterbildung Arbeitgeber*innen beraten? Beschreiben Sie Beratungsanlässe und Beratungsbedarfe der Arbeitgeber*innen (u. a. Themen, Umfang, Häufigkeit).

In welcher Funktion waren die Arbeitgeber*innen, die Sie beraten haben?

3.2 Beratungen bei Unsicherheiten von Arbeitgeber*innen

Welche Unsicherheiten bezüglich wissenschaftlicher Weiterbildung bestanden bei Arbeitgeber*innen? Wie konnten diese abgebaut werden?

3.3 Beratungskonzept

Nach welchem Beratungskonzept haben Sie beraten?

3.4 Beratungswege

Wie sind Arbeitgeber*innen auf Sie aufmerksam geworden? Wie ist die Beratungssituation zustande gekommen?

Wie fand die Beratung statt (per E-Mail, telefonisch, persönlich etc.)?

Wie beurteilen Sie die Auswahl des eingesetzten Mediums (Qualität, dem Beratungsanlass entsprechend)?

3.5 Beratung in der 1. und 2. Förderphase

Welche Unterschiede gab es zwischen der 1. Förderphase und der 2. Förderphase bezogen auf die Umsetzung der Beratung?

3.6 Weiterbildungskultur und Kooperation

Welchen Beitrag sollen/müssen/können Universitäten/Hochschulen leisten, um eine Kooperation mit Arbeitgeber*innen anzubahnen?

Welchen Beitrag sollen/müssen/können Arbeitgeber*innen leisten, um eine Kooperation mit Universitäten/Hochschulen anzubahnen?

Welche vorbereitenden Maßnahmen sind Ihrer Meinung nach zur Implementierung des Beratungskonzepts erforderlich?

3.7 Abschließende Frage:

Geben Sie bitte abschließend kurz eine Empfehlung: Wie sollten Teilnehmer*innen und Arbeitgeber*innen in Zukunft hinsichtlich wissenschaftlicher Weiterbildung beraten werden? Welche Angebote sind in Zukunft erforderlich? Welche Beratungskonzepte/Beratungsangebote wären Ihrer Einschätzung nach zu entwickeln?

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einem Experteninterview im Rahmen des Teilvorhabens „Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularere, flexibler und adressatengerechter Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe“ und zur Datenverarbeitung

Hiermit erkläre ich, dass ich, _____, über das Ziel und die Bedeutung der Expertenbefragung aufgeklärt wurde.

Ich hatte Gelegenheit, Fragen an die Projektmitarbeiterinnen bzw. an die Projektleitung zu stellen. Auch hatte ich ausreichend Zeit, meine Entscheidung über die Teilnahme an der Studie unbeeinflusst zu treffen. Mir ist bekannt, dass ich die Teilnahme an der Studie ohne Angabe von Gründen jederzeit zurücknehmen kann.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten (Interview) digital aufgezeichnet und in transkribierter sowie in elektronischer Form nach Verarbeitung und Veröffentlichung der Ergebnisse 2 Jahre lang aufbewahrt werden. Mir ist bekannt, dass die Tonbänder nach der Auswertung gelöscht werden.

Ich wurde darüber informiert, dass die Studienergebnisse in pseudonymisierter Form veröffentlicht werden und sichergestellt ist, dass zu den Studiendaten nur das zu dieser Studie forschende Team der Universität Osnabrück Zugang hat.

Ort, Datum, Unterschrift

bedarforientiert
Hochschulen
Wissenschaftlich
Weiterbildung
praxisnah
Gesundheitsberufe

Beratungsdokumentation Handout für Interessierte und Teilnehmende

KeGL - Teilvorhaben Universität Osnabrück: Entwicklung und Erprobung von
Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Interessierte, Teilnehmende und
Arbeitgebende

Borcherding G., Rechenbach, S., Babitsch, B.

Dieses Beratungsdokument wurde im Teilvorhaben ‚Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularer, flexibler und adressatengerechter wissenschaftlichen Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe (KeGL-UOS)‘ der Universität Osnabrück innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des lebenslangen Lernens (KeGL)‘ erarbeitet. Folgende Hochschulpartnerinnen sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Fakultät V: Diakonie, Gesundheit und Soziales, Abteilung Pflege und Gesundheit
- Jade Hochschule, Institut für Technische Assistenzsysteme, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22027 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Osnabrück, 30. Juni 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Beratung – eine Einordnung in die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des.....	4
KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück.....	4
2. Beratung für Weiterbildungsinteressierte und Teilnehmende.....	5
2.1 Beratungsaufgaben.....	5
2.2 Beratungsverständnis und Gestaltung des Beratungsprozesses	7
2.3 Beratungsdokumentation	11
3. Zusammenfassung und Ausblick.....	12
Literaturverzeichnis	13

1. Beratung – eine Einordnung in die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück

Das Beratungsteam der Universität Osnabrück informiert und berät Weiterbildungsinteressierte bzw. Teilnehmende gerne vor, während und nach der wissenschaftlichen Weiterbildung zu unterschiedlichen Themen und unterstützt bei der Zusammenstellung passgenauer Lern- und Weiterbildungsangebote. Beratungsthemen können sein (Bergstermann, Rainer & Theis, 014; DGWF Landesgruppe Baden-Württemberg, o. A.):

- Voraussetzungen der Teilnahme
- Individuelle Bedarfs- und Kompetenzermittlung
- Wissenschaftliche Zertifikatsangebote: vermittelte Kompetenzen, Bildungsinhalte, Rahmenbedingungen, Struktur, Zeitplan etc.
- Angestrebter Nutzen der Zertifikatsangebote für die persönliche und berufliche Entwicklung
- Didaktisches Design: Lehr- und Lernformen (z. B. Lernprozessportfolio, Moodle-Lernplattform)
- Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten
- Abschluss- und Prüfungsmöglichkeiten
- Lernberatung
- Leistungsanforderungen
- Leistungsnachweise
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Qualifikation der Dozierenden und Beratenden
- Sonstige individuelle Beratungsthemen

Das Beratungsteam ist die zentrale Anlaufstelle für Informationen und Beratung. Eine Einzelberatung an der Universität Osnabrück und/oder eine Beratung per E-Mail oder Telefon sind möglich.

Gesa Borchering

0541 969 3089

gesa.borchering@uni-osnabrueck.de

Simone Rechenbach

0541 969 2393

simone.rechenbach@uni-osnabrueck.de

Möglicherweise erhalten Weiterbildungsinteressierte bzw. Teilnehmende auf einige ihrer Fragen bereits passende Antworten auf der Homepage unseres KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück, die online unter https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/beratung/information_und_beratung.html zur Verfügung steht. Hier findet sich die Rubrik „FAQ - Häufige Fragen rund um die wissenschaftlichen Zertifikatsangebote“.

2. Beratung für Weiterbildungsinteressierte und Teilnehmende

An dieser Stelle wird die Beratung für Weiterbildungsinteressierte und Teilnehmende anhand der Aufgaben der Beratenden, dem Verständnis von Beratung und der Gestaltung eines Beratungsprozesses sowie der Dokumentation einer Beratung näher beschrieben.

2.1 Beratungsaufgaben

Wie in Abbildung 1 dargestellt, steht Weiterbildungsinteressierten und Teilnehmenden die „Zentrale Weiterbildungsberatung“ durch das KeGL-Beratungsteam und/oder die „Fachweiterbildungsberatung“ als Tandemberatung zur Verfügung. Zudem kann zwischen unterschiedlichen Aufgabenbereichen von Beratung (Orientierungs-, Informations-, Lern- und Kompetenzentwicklungsberatung) gewählt werden. Darüber hinaus entscheiden Weiterbildungsinteressierte bzw. Teilnehmende, inwieweit sie sich in einer Einzel- und/oder Gruppenberatung, persönlich oder telefonisch und/oder über Online-Medien (Homepage, E-Mail, etc.) informieren und beraten lassen möchten.

Die zentrale Weiterbildungsberatung wird durch das KeGL-Beratungsteam durchgeführt. Hier können Beratungsthemen und Beratungsbedarfe vor, während und nach der Teilnahme am Zertifikatsangebot eingebracht werden. Zusätzlich Orientierungs-, Informations-, Lern- und Kompetenzentwicklungsberatung können auch sog. „*Sonstige Beratungsanlässe/-themen*“, z. B. kurzfristig auftretende private/berufliche Herausforderungen, in das Beratungsgespräch eingebracht werden, um Lösungsalternativen im Hinblick auf Verbleib und erfolgreiche Teilnahme am Zertifikatsangebot zu erarbeiten (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014).

Das Ziel der Fachweiterbildungsberatung im Sinne einer Tandemberatung bedeutet, dass zusätzlich zum Beratungsteam eine ausgewiesene Expertin/ein ausgewiesener Experte in den Beratungsprozess mit einbezogen werden kann. In der Tandemberatung werden die Kompetenzen des Beratungsteams mit z. B. fachlich-inhaltlichen Kompetenzen einer Referentin/Referenten, einer Modulentwicklerin/eines Modulentwicklers etc. zusammengeführt. Die Fragen und Beratungsbedarfe entscheiden über die Zusammensetzung eines geeigneten Tandems aus Berater*in und Fachexpertin/Fachexperte (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014).

Das Ziel der Orientierungsberatung besteht darin, dass individuelle Lern- und Weiterbildungsbedarfe sowie Weiterbildungs- und Berufsentscheidungen konkretisiert werden können. Die von den Weiterbildungsinteressierten bzw. Teilnehmenden selbsteingeschätzte individuelle Bedarfsanalyse dient als Grundlage zur Erstellung eines passgenauen Lern- und Zertifikatsangebots. Im Beratungsprozess

besteht die Möglichkeit, Antworten auf Fragen zu den berufsbegleitenden Zertifikatsangeboten, zur Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Pflichten etc. zu finden (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014).

Die Informationsberatung oder informative Beratung „bezeichnet den Prozess, in welchem einen Klienten die richtige Antwort auf konkrete Fragestellungen über Weiterbildungs- und Entwicklungswege zugänglich gemacht wird“ (Arnold, 2009, S. 7). Öffentlich zugängliche Informationen sind über die Homepage einschließlich FAQ und Informations-/Beratungsmaterialien erhältlich. Darüber hinaus stehen feste Ansprechpartner*innen für die Beratung zur Verfügung.

Die Lernberatung kann während der Teilnahme am Zertifikatsangebot in Anspruch genommen werden. Im Lernberatungsgespräch können Teilnehmende Fragen rund um das Thema „Lernen“ (Lernverhalten, Lernorganisation, Lerntyp etc.) konkretisieren und reflektieren sowie Lernstrategien erarbeiten (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014; Schiersmann, 2011).

Die folgende Abbildung zeigt eine Übersicht über die verschiedenen Aufgabenbereiche und Beratungswege im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildungsberatung.

Die Kompetenzentwicklungsberatung dient dazu, individuelle Kompetenzen zu ermitteln, zu dokumentieren und reflektieren zu können. Auf der Grundlage von der persönlichen Kompetenzeinschätzung können persönliche und berufliche Stärken sowie Lern- und Weiterbildungsbedarfe erkannt werden. Eine Kompetenzeinschätzung ermöglicht es, bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote und/oder passgenaue Lernangebote für die persönliche Kompetenzentwicklung auszuwählen. Die Kompetenzentwicklungsberatung umfasst auch die Reflexion non-formaler bzw. informeller Lernprozesse, die u. a. für Anerkennungs-/Anrechnungsverfahren bedeutend sind (Schiersmann, 2011).

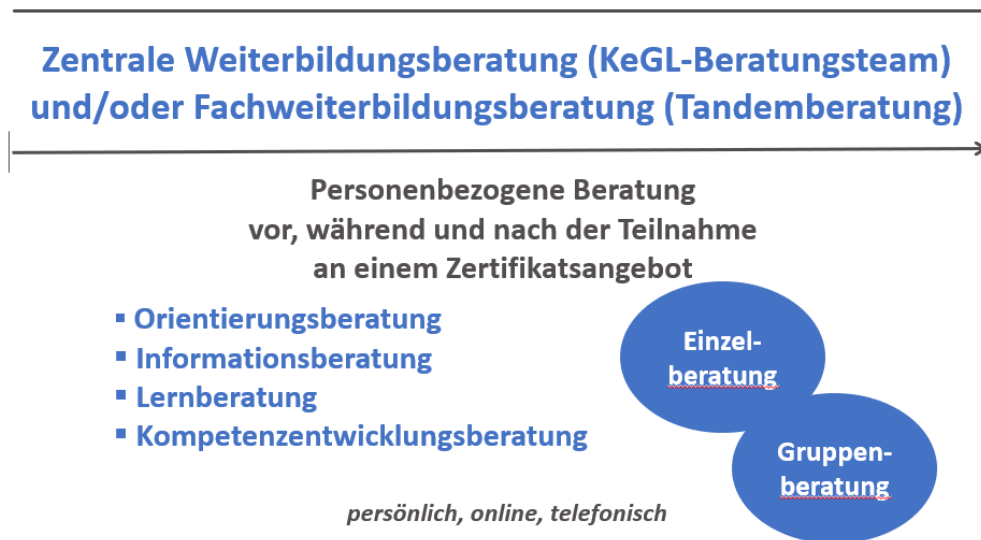


Abbildung 1: Aufgabenbereiche im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildungsberatung
(in Anlehnung an Schiersmann, 2011, S. 749, Abb. 1: Aufgabenbereiche der Weiterbildungsberatung)

2.2 Beratungsverständnis und Gestaltung des Beratungsprozesses

Es wird ein **systemisches Beratungsverständnis** bei der Gestaltung des Beratungsprozesses zugrunde gelegt. Ein solches Beratungsverständnis bedeutet für Weiterbildungsinteressierte bzw. Teilnehmende u. a. Folgendes:

- Die Beratung ist „eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion“ (nfb, 2014, S. 6) zwischen Ratsuchenden und Beratenden.
- Ratsuchende haben die Möglichkeit, neben Einzel- und/oder Gruppenberatungen verschiedene Formate wie die Orientierungs-, Kompetenzentwicklungs- und Lernberatung sowie die Tandemberatung im persönlichen und/oder telefonischen Gespräch und/oder über Online-Medien (z. B. Homepage, Email, etc.) in Anspruch zu nehmen (nfb, 2014).
- Die Beratenden legen die Verlaufsstruktur bzw. Rahmenbedingungen der Beratung (z. B. Zeit, Ort, etc.) und die Beratungsdokumentation (z. B. Beratungsprotokoll, Flyer, Broschüren, Poster, etc.) transparent dar (nfb, 2014).
- Ratsuchende stehen mit ihren Interessen, Ressourcen und ihren privaten bzw. sozialen Lebenswelten (z. B. Familie, Freunde, soziales Engagement etc.) sowie ihren Arbeitswelten (z. B. berufliche Biografie) im Zentrum des Beratungsprozesses. Die Beratenden bringen darüber hinaus ihre professionelle Beratungs-/Handlungskompetenzen ein. Sowohl die ratsuchende Person als

auch der*die Berater*in und die Beratungsorganisation übernehmen gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess, d. h. sie agieren auf Augenhöhe (nfb, 2014).

- In den Beratungsprozess fließen auch organisationale Kontexte (z. B. Arbeitsorganisation, Beratungsorganisation) und gesellschaftliche Kontexte (z. B. Demografie, Digitalisierung) ein (nfb, 2014; Schiersmann & Thiel, 2018).
- Die Beratenden integrieren weitere Beratungsansätze der Bildungsberatung, z. B. die personenzentrierte Beratung/non-direktive Beratung (Rogers, 1972) sowie ressourcen- und lösungsorientierte Beratungsansätze (Thiel, 2003). D. h. die Beratenden beraten Weiterbildungsinteressierte bzw. Teilnehmende empathisch und wertschätzend und unterstützen sie in ihrer Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisation sowie in ihrer Entscheidungsfindung und Problemlösung.
- Ratsuchende erhalten mehr als nur Informationen, d. h. sie werden auch darin begleitet, über (Selbst-)Reflexionsprozesse von Sachverhalten Entscheidungen zu finden und Lösungs- bzw. Handlungsstrategien zu entwickeln. Hiernach wechseln sich Informationsvermittlung und Reflexion immer wieder ab (nfb, 2014).
- Die Beratenden bringen beratungsprozessbezogene, organisations- und gesellschaftsbezogene sowie systemumfassende Kompetenzen in den Beratungsprozess ein (nfb, 2014).

Die Gestaltung des **Beratungsprozesses als phasenorientierten Problemlöseprozess im Sinne von Thiel (2003)** ist in Abbildung 2 dargestellt. Hiernach folgen zunächst die Problembeschreibung/-analyse und Zieldefinition, bevor Lösungs- und Handlungsalternativen gefunden und die Entscheidung für den umsetzbaren/machbaren Lösungsweg getroffen werden. Auf dieser Grundlage wird/werden dann die Lösungs- bzw. Handlungsmöglichkeit(en) geplant, durchgeführt und kontrolliert bzw. evaluiert (Thiel, 2003). Bei fehlender Zielerreichung bzw. Unzufriedenheit mit dem Ergebnis des Beratungsgesprächs kann der Beratungsprozess erneut beginnen, da der Phasenablauf als nicht starr und linear, sondern als miteinander vernetzt und rückgekoppelt zu verstehen ist (ebd., 2003).

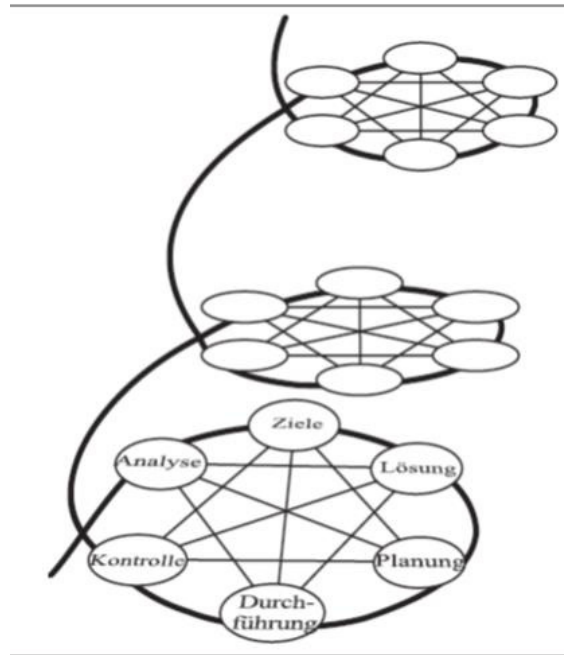


Abbildung 2: Beratungsprozess als phasenorientierter Problemlöseprozess – Zyklisches Spiralmodell der Beratung (nach Thiel, 2003, S. 79, Abb. 3 Zyklisches Spiralmodell der Beratung)

Für die Gestaltung des Beratungsprozesses im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildungsberatung bedeutet dies für Weiterbildungsinteressierte bzw. Teilnehmende Folgendes (Thiel, 2003):

- **Zu Beginn der Beratung** wird über den Sinn und Zweck, die Rahmenbedingungen und den phasen- bzw. prozessorientierten Ablauf durch die Beratenden informiert.
- **Lern- bzw. Weiterbildungsbedarfe analysieren und beschreiben (IST-Bedarfsanalyse):** Im Anschluss bzw. im ersten Schritt werden gegenseitige Erwartungen geklärt und Lern- bzw. Weiterbildungsbedarfe seitens der Ratsuchenden beschrieben (z. B. Unsicherheit mit der Moodle-Lernplattform). Darüber hinaus werden Fragestellungen, Lernwünsche, Interessen, Erwartungen, Ressourcen und Lebenswelten, u. a. mit klarem Bezug zu ihrem Berufsfeld, formuliert (DGWF, o. A.). Die Beratenden unterstützen Ratsuchende darin, ihre subjektive Wahrnehmung und persönliche Bedeutsamkeit ihres Lern- bzw. Weiterbildungsbedarfs zu reflektieren und zu verstehen bzw. situative Umstände, z. B. durch die Beschreibung von Arbeitssituationen, von Tätigkeiten/Aktivitäten und/oder persönlichen bzw. beruflichen Handlungskompetenzen, darzulegen.
- **Lernziele und Zwischenziele bestimmen (SOLL-Zustand):** Im zweiten Schritt reflektieren und präzisieren Ratsuchende ihre Lernziele und Zwischenziele, die sie erreichen wollen. Hilfreiche Fragestellungen wie z. B. *Was möchte ich erreichen? Wie möchte ich das Lernziel erreichen? Wie soll das Ergebnis konkret aussehen?* unterstützen Ratsuchende bei der Zielfindung,

-ausarbeitung und -entscheidung (z. B. sichere Handhabung der Moodle-Lernplattform). Bei der Zielklärung unterstützen die Beratenden.

- **Lernmaßnahmen und Lern- bzw. Weiterbildungsangebote erarbeiten:** In dieser Phase erarbeiten Ratsuchende Lösungs- und Handlungsmöglichkeiten bzw. geeignete Lernmaßnahmen und/oder Lern- bzw. Weiterbildungsangebote, um ihr Lernziel erreichen zu können. Hilfreiche Fragestellungen sind z. B. *Auf welchem Wege bzw. durch welche Maßnahmen kann ich das Lernziel erreichen?* In dieser Phase erfolgt ebenfalls eine Begleitung durch die Beratenden.
- **Sich für die passgenaue Lernmaßnahme und/oder das Lern- bzw. Weiterbildungsangebot entscheiden:** Während im vorhergehenden Schritt mehrere Lösungs- und Handlungsalternativen erarbeitet wurden (z. B. Moodle-online-Kurs, Lerntandem mit anderen Teilnehmenden) präzisieren bzw. entscheiden sich Ratsuchende nun für einen für sie geeigneten Lösungsweg. Hierbei sollte die Frage der Machbarkeit bei der Auswahl passgenauer Lernmaßnahmen und/oder eines passgenauen Lern- bzw. Weiterbildungsangebots zu beantworten sein (z. B. zeitlicher Aufwand, unterstützende Personen, etc.). Bei der Entscheidungsfindung erfolgt eine Unterstützung durch die Beratenden.
- **Die Umsetzung der gewählten Lernmaßnahme und/oder des gewählten Lern- bzw. Weiterbildungsangebots planen und durchführen:** In dieser Phase des Beratungsprozesses gibt es genaue Überlegungen und Planungen zum „Wie“ der Umsetzung. Hilfreiche Fragestellungen wie z. B. *In welchem Zeitraum soll z. B. die Schulung zur Moodle-Lernplattform stattfinden? Wo und mit welchen Personen soll die Moodle-Schulung stattfinden? Welche Sachmittel werden benötigt?* Auch hier gibt es Unterstützung der Beratenden.
- **Die Lernzielerreichung bzw. den Lernerfolg kontrollieren:** In dieser Phase überlegen Ratsuchende, wie sie ihre Erfahrungen auswerten können (Controlling) und wie sie ihre Zufriedenheit/Unzufriedenheit bzw. ihren Lernerfolg/Misserfolg messen können (Evaluation). Bei der Entstehung eines neuen Lernbedarfs im Beratungsverlauf und/oder Neubestimmung des Lernziels kann der Beratungs- bzw. Problemlöseprozess von vorne beginnen (siehe Abbildung 2).
- **Am Ende des Beratungsprozesses** werden die Ergebnisse zusammengefasst in der Beratungsdokumentation festgehalten, so dass sowohl für Weiterbildungsinteressierte bzw. Teilnehmende als auch für Beratende die erarbeiteten Lern- und Weiterbildungsbedarfe, die Beratungsthemen und Lernmaßnahmen bzw. Lern- und Weiterbildungsangebote sowie weitere gemeinsam getroffene Absprachen eindeutig und klar formuliert vorliegen (Transparenz, Klarheit und Verbindlichkeit).

2.3 Beratungsdokumentation

Zur Gestaltung des Beratungsprozesses gehört eine Beratungsdokumentation, die Weiterbildungsinteressierten bzw. Teilnehmenden zur Verfügung steht (siehe Tabelle 1). Hierzu zählen:

Tabelle 1: Handlungsempfehlungen zur Anwendung der Beratungsdokumentationen für unterschiedliche Beratungsanlässe (KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück)

Beratungsdokumentation	Beratung Interessierte und Teilnehmende	
	klar formulierter Bedarf	unklar formulierter Bedarf
Handout-Beratung für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück (Borcherding, Rechenbach, & Babitsch, 2019).	+*	+
Instrument (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende (<i>verkürzt/Excel-Datei</i>).	- Informationsberatung	-*
Instrument (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach, Borcherding & Babitsch, 2019a).	- Orientierungsberatung - Lernberatung	- Orientierungsberatung - Informationsberatung - Lernberatung
Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach et al., 2019b).	- Kompetenzentwicklungsberatung	- Kompetenzentwicklungsberatung
Einwilligungserklärung bzgl. der Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten unter Berücksichtigung der aktuellen Datenschutzverordnung.	+	+

Anm.: *minus (-) steht für keine Anwendung; *plus (+) bestätigt die Anwendung der Beratungsdokumentation

- Das vorliegende *Beratungsdokument* „*Beratung – Handout für Interessierte und Teilnehmende*“. Es enthält einen Überblick über die Beratungsaufgaben/-formate, über das Beratungsverständnis und die Gestaltung des Beratungsprozesses.
- Die *Beratungsdokumentation* „(Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten“ liegt jedem Beratungsprozess zugrunde. Im Beratungsgespräch werden mit Hilfe dieses (Selbst-)Einschätzungsinstruments Lern- und Weiterbildungsbedarfe konkretisiert bzw. präzisiert und passgenaue Lern- und Weiterbildungsangebote ermittelt. Über die Handhabung informieren und beraten die Beratenden.
- Die *Beratungsdokumentation* „(Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen“ ist umfassend und hat den Vorteil, dass persönliche, soziale und berufliche Stärken, Tätigkeitsfelder/Aktivitäten und Kompetenzen beschrieben und reflektiert werden können. Obwohl es mehr Zeit in Anspruch nimmt, bringt das Ergebnis einen Überblick sowohl

über Tätigkeiten und Aktivitäten in allen Lebensbereichen als auch über Kompetenzen. Dieses (Selbst-)Einschätzungsinstrument liegt jeder Kompetenzentwicklungsberatung zugrunde, und kann bei verschiedenen Beratungsanlässen, die eine umfassende Reflexion und/oder Reflexion einzelner Lebensbereiche (z. B. Fragestellung zu Vereinbarkeit mit beruflichen und sozialen Pflichten, zeitliche Lernorganisation, etc.) eingesetzt werden.

Für jeden Beratungsprozess gilt (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014):

- Der Beratungsprozess wird in der „Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von bedarfsorientierten Lern- und Weiterbildungsangeboten“ und/oder in der „Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen“ festgehalten, und liegt den Ratsuchenden sowie den Beratenden vor.
- Im Rahmen der Beratung werden personen- und organisationsbezogene Daten unter Berücksichtigung der Einverständniserklärung gemäß aktueller Datenschutzverordnung vertraulich behandelt.
- Für die Evaluation werden personen- und organisationsbezogene Daten unter Berücksichtigung der Einverständniserklärung gemäß aktueller Datenschutzverordnung anonymisiert ausgewertet (vgl. KeGL- Teilprojekt Evaluation).

3. Zusammenfassung und Ausblick

Um eine effektive Beratung durchführen zu können, wurde diese *Beratungsdokumentation „Handout - für Weiterbildungsinteressierte und Teilnehmende“* im Rahmen des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück entwickelt. Es gibt einen Überblick über die Aufgabenbereiche der Weiterbildungsberatung und das der Beratung für Interessierte und Teilnehmende zugrunde gelegte systemische Beratungsverständnis. Ebenso wird die Gestaltung des Beratungsprozesses skizziert. Darüber hinaus wurde die *Beratungsdokumentation „(Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten“* entwickelt (Rechenbach, Borchering & Babitsch, 2019), die bei jeder Beratung eingesetzt wird. Ebenso liegt die *Beratungsdokumentation „(Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen“* vor (Rechenbach, Borchering & Babitsch, 2019). Das vorliegende Instrumentarium wurde in der Zeit von Juni 2019 bis Januar 2020 an der Universität Osnabrück erprobt (vgl. KeGL-Projektplan des Teilvorhabens der Universität Osnabrück, Teilprojekt 3 Beratung, Arbeitspaket 3.8).

Literaturverzeichnis

Arnold, R. (2009). Vorstellung von Beratungstypen und -strategien. Ergebnisse des Verbundprojektes „Bildungsberatung im Dialog“. Online http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Veranstaltungsarchiv/2009_Lernnetztagung_Arnold_.pdf [letzter Zugriff 30.06.2020]

Bergstermann, A., Rainer, M., Theis, F. (2014). Ein Beratungskonzept für studica. Verknüpfung von Weiterbildungs- und Studienberatung – ein neuer Beratungstyp an Hochschulen. Arbeitspapier im Rahmen des Projekts „Studica – Studieren á la carte: Neue Formen des Zusammenwirkens von Hochschule und Praxis“, Alanus Hochschule, Alfter bei Bonn, März 2014. Online [http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20\(2014\)-%20studieren%20C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft.pdf](http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20(2014)-%20studieren%20C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft.pdf) [letzter Zugriff am 19.06.2019]

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) (2016). ProfilPASS. 3., überarbeitete Auflage. Bielefeld: Bertelsmann. Online <https://www.profilpass.de/download> [letzter Zugriff am 19.06.2019]

Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF), Landesgruppe Baden-Württemberg (o. A.). Qualitätsdimensionen der Wissenschaftlichen Weiterbildung. S. 1-5. Online https://www.uni-ulm.de/fileadmin/website_uni_ulm/adprostu/Informationen/dgwf_qualitaetsdimensionen_14_08.pdf [letzter Zugriff am 19.06.2019]

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb), Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2014). Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg. Online <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/assets/Uploads/BeQu-Kompetenzprofil.pdf> [letzter Zugriff am 01.07.2019]

Rogers, Carl. R. (1972). Die nicht direktive Beratung. München.

Schiersmann, Ch. (2011). Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens. In R. Tippelt, A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (S. 747-767). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. DOI 10.1007/978-3-531-94165-3_45.

Thiel, H.-U. (2003). Phasen des Beratungsprozesses. In C. Krause, B. Fittkau, R. Fuhr, H.-U. Thiel (Hrsg.), Pädagogische Beratung. Grundlagen und Praxisanwendung (S. 73-84). Paderborn: Schöningh Verlag (UTB). S. 73-84.

bedarforientiert
Hochschulen
Wissenschaftlich
Weiterbildung
praxisnah
Gesundheitsberufe

**Beratungsdokumentation
(Selbst-)Einschätzung von Lern- und
Weiterbildungsbedarfen/-angeboten**

KeGL - Teilvorhaben Universität Osnabrück: Entwicklung und Erprobung von
Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Interessierte, Teilnehmende und
Arbeitgebende

Rechenbach, S., Borcharding, G., Babitsch, B.

Dieses Beratungsdokument wurde im Teilvorhaben ‚Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularer, flexibler und adressatengerechter wissenschaftlichen Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe (KeGL-UOS)‘ der Universität Osnabrück innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des lebenslangen Lernens (KeGL)‘ erarbeitet. Folgende Hochschulpartnerinnen sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Fakultät V: Diakonie, Gesundheit und Soziales, Abteilung Pflege und Gesundheit
- Jade Hochschule, Institut für Technische Assistenzsysteme, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22027 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Osnabrück, 30. Juni 2020

Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende

**Sehr geehrte Weiterbildungsinteressierte und sehr geehrter Weiterbildungsinteressierter,
sehr geehrte Teilnehmerin und sehr geehrter Teilnehmer,**

die vorliegende Beratungsdokumentation „(Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten“ liegt jedem Beratungsprozess im Rahmen der Orientierungs-, Informations- und Lernberatung zugrunde. Im Beratungsgespräch werden mit Hilfe dieses (Selbst-)Einschätzungsinstrumentes Ihre Beratungs-, Lern- und Weiterbildungsbedarfe konkretisiert bzw. präzisiert und passgenaue Lernmaßnahmen und/oder Lern- und Weiterbildungsangebote gemeinsam ermittelt. Im Rahmen der Orientierungsberatung informiert und berät Sie der*die Berater*in gerne über die Handhabung. Die Beratungsdokumentation können Sie im Vorfeld einer Beratung selbstständig und/oder im Beratungsverlauf mit Unterstützung des Beraters/der Beraterin ausfüllen, besprechen und reflektieren.

E Meine Entscheidung für passgenaue Lernmaßnahmen/ein Lernangebot⁷

Formulieren Sie Ihren gewählten Lösungsweg bzw. die Lernmaßnahmen/das Lernangebot, mit dem Sie Ihre Lernziele erreichen wollen. Begründen Sie Ihre Auswahl (Frage der Machbarkeit).

.....

.....

.....

.....

Planen Sie nun das „Wie“ der Durchführung Ihrer Lernmaßnahmen bzw. Ihres Lernangebots.

In welchem Zeitraum soll das stattfinden? Wo und mit welchen Personen soll das stattfinden? Welche Sachmittel brauche ich?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

F Meine Überprüfung des Lernerfolgs (Kontrolle/Evaluation)⁸

Woran erkenne ich, dass ich meine Lernziele erreicht habe?⁹

.....

.....

.....

.....

Ende des Beratungsprozesses Die Ergebnisse liegen in der Beratungsdokumentation für Sie als Weiterbildungsinteressierte*r bzw. Teilnehmer*in und dem*der Berater*in vor.

⁷ Thiel, 2003, S. 76 ff.

⁸ ebd., S. 76 ff.

⁹ DIE, 2016, S. 10.

Weitere Absprachen



Literaturverzeichnis

Bergstermann, A., Rainer, M., Theis, F. (2014). Ein Beratungskonzept für studica. Verknüpfung von Weiterbildungs- und Studienberatung – ein neuer Beratungstyp an Hochschulen. Arbeitspapier im Rahmen des Projekts „Studica – Studieren á la carte: Neue Formen des Zusammenwirkens von Hochschule und Praxis“, Alanus Hochschule, Alfter bei Bonn, März 2014. Online [http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20\(2014\)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft..pdf](http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20(2014)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft..pdf) [letzter Zugriff 19.06.2019]

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) (2016). ProfilPASS. 3., überarbeitete Auflage. Bielefeld: Bertelsmann. Online <https://www.profilpass.de/download> [letzter Zugriff 19.06.2019]

Thiel, H.-U. (2003). Phasen des Beratungsprozesses. In C. Krause, B. Fittkau, R. Fuhr, H.-U. Thiel (Hrsg.), Pädagogische Beratung. Grundlagen und Praxisanwendung (S. 73-84). Paderborn: Schöningh Verlag (UTB). S. 73-84.

bedarfsorientiert
Hochschulen
Wissenschaftlich
Weiterbildung
praxisnah
Gesundheitsberufe

**Beratungsdokumentation
(Selbst-)Einschätzung von
Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen
für Interessierte und Teilnehmende**

KeGL - Teilvorhaben Universität Osnabrück: Entwicklung und Erprobung von
Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Interessierte, Teilnehmende und
Arbeitgebende

Rechenbach, S., Borchering, G., Babitsch, B.

Dieses Beratungsdokument wurde im Teilvorhaben ‚Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularer, flexibler und adressatengerechter wissenschaftlichen Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe (KeGL-UOS)‘ der Universität Osnabrück innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des lebenslangen Lernens (KeGL)‘ erarbeitet. Folgende Hochschulpartnerinnen sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Fakultät V: Diakonie, Gesundheit und Soziales, Abteilung Pflege und Gesundheit
- Jade Hochschule, Institut für Technische Assistenzsysteme, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22027 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Osnabrück, 30. Juni 2020

Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende

**Sehr geehrte Weiterbildungsinteressierte und sehr geehrter Weiterbildungsinteressierter,
sehr geehrte Teilnehmerin und sehr geehrter Teilnehmer,**

die vorliegende „Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen“ kann jederzeit eingesetzt werden, insbesondere im Rahmen der Kompetenzentwicklungsberatung, wenn es darum geht, sowohl Ihre persönlichen und beruflichen Stärken als auch Ihre Kompetenzbedarfe und damit Ihre Lern- und Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln. Die Beratungsdokumentation können Sie im Vorfeld einer Beratung selbstständig und/oder im Beratungsverlauf mit Unterstützung des Beraters/der Beraterin ausfüllen, besprechen und reflektieren.

Diese Beratungsdokumentation wurde auf der Grundlage des „ProfilPASS“ (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (ies), 2016) entwickelt; es ist eine verkürzte und leicht modifizierte Version. Der „ProfilPASS“ ist kostenlos und online verfügbar unter <https://www.profilpass.de/download>. Hier können Sie weitere Hinweise und Erklärungen finden.

Wir empfehlen Ihnen – zusätzlich zu diesem Beratungsdokument – Ihre Bescheinigungen über Tätigkeitsfelder/Aktivitäten Ihres privaten, sozialen und beruflichen Lebens in Form von z. B. Zeugnissen, Zertifikaten, Bescheinigungen, Aufsätzen, Postern, etc. zu sammeln. So haben Sie Ihr eigenes Kompetenz- bzw. Lernentwicklungsportfolio zusammengestellt, welches Sie im Rahmen von Weiterbildungs- und Studienberatungen (z. B. im Rahmen von Anerkennungs-/Anrechnungsverfahren) und bei Bewerbungen um neue Jobs, Praktika etc. vorzeigen können.

A Wichtige Tätigkeitsfelder/Aktivitäten in meinem Leben – Überblick¹

Benennen Sie Tätigkeitsfelder/Aktivitäten Ihres Lebens (Stichworte eintragen).

Hobbys und Interessen	Haushalt und Familie	Schule
Berufsausbildung/Studium	Freiwilligen-/Wehr-/Zivildienst	Arbeitsleben: Jobs, Praktika und Weiterbildungen
Engagement, z. B. im sozialen, politischen, religiösen Bereich	Besondere Lebenssituationen	Sonstiges

¹ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) (2016). ProfilPASS. Online <https://www.profilpass.de/download>, S. 14.

Haushalt und Familie⁶

Benennen Sie besonders interessante/bedeutsame familiäre Aufgaben und/oder Themen.

Besonders interessante/ bedeutsame Aufgaben/Themen	Gründe für Interesse
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Engagement: z. B. im sozialen, politischen, religiösen Bereich⁷

Benennen Sie wichtige Stationen und Ereignisse Ihres Engagements in verschiedenen Bereichen. Notieren Sie auch Stationen im Ausland.

Institution, Verein, etc.	Wann? (von-bis?)	Tätigkeit
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

⁶ DIE, 2016, S. 25 ff.

⁷ ebd., S. 53 ff.



Literaturverzeichnis

Bergstermann, A., Rainer, M., Theis, F. (2014). Ein Beratungskonzept für studica. Verknüpfung von Weiterbildungs- und Studienberatung – ein neuer Beratungstyp an Hochschulen. Arbeitspapier im Rahmen des Projekts „Studica – Studieren á la carte: Neue Formen des Zusammenwirkens von Hochschule und Praxis“, Alanus Hochschule, Alfter bei Bonn, März 2014. Online [http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20\(2014\)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft..pdf](http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20(2014)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft..pdf) [letzter Zugriff 19.06.2019]

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) (2016). ProfilPASS. 3., überarbeitete Auflage. Bielefeld: Bertelsmann. Online <https://www.profilpass.de/download> [letzter Zugriff 19.06.2019]

Einwilligungserklärung bzgl. der Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten

Zum Schutz Ihrer persönlichen und organisationsbezogenen Angaben werden Ihre Daten und Eingaben streng vertraulich behandelt. Ihre Angaben werden ausschließlich für den vorgesehenen Zweck innerhalb des Projektes KeGL „Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens“ genutzt und die Datenschutzbestimmungen werden eingehalten. Die Daten werden durch die Universität Osnabrück erhoben und nicht an Dritte, d. h. außerhalb des Verbundprojektes, weitergegeben oder verarbeitet.

Ihre Teilnahme ist freiwillig. Sie können sich frei entscheiden, ob Sie an dem Beratungsgespräch im Rahmen der Erprobung der Beratungskonzeption teilnehmen möchten oder nicht. Das Einverständnis zur Verarbeitung und Speicherung der Antworten in der Beratungsdokumentation kann jederzeit ohne die Angabe von Gründen widerrufen werden. Sie können jederzeit eine Einsicht und/oder die Löschung Ihrer personen- und organisationsbezogenen Daten bei der/den Datenschutzbeauftragte*n verlangen. Falls Sie sich gegen eine Teilnahme entscheiden oder die Einverständnis für die Verarbeitung und Speicherung Ihrer Daten widerrufen, entstehen Ihnen daraus keine Nachteile.

Ihre Antworten enthalten personen- und organisationsbezogene Daten. Diese werden pseudonymisiert (Trennung in Forschungsdaten und Zuordnungstabelle) und getrennt von den Forschungsdaten auf einem sicheren Laufwerk abgespeichert. Die Zuordnungstabelle wird nach dem Ende des Projekts datenschutzkonform gelöscht bzw. vernichtet. Die Verarbeitung der Daten erfolgt durch die Universität Osnabrück und die Verbundpartner im Projekt KeGL (Hochschule Osnabrück, Ostfalia Hochschule und Hochschule Hannover).

Ihre Eingaben werden unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen gesammelt und ausgewertet. Sie werden für die Weiterentwicklung der Forschung und die Beantwortung der Fragestellungen innerhalb des Projektes verwertet. Die erhobenen Daten werden gelöscht oder gesperrt sobald der Zweck der Speicherung entfällt.

Die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen in Publikationen oder auf Tagungen erfolgt ausschließlich in anonymisierter Form und lässt zu keinem Zeitpunkt Rückschlüsse auf Sie als Person zu. Es erfolgt keine Veröffentlichung von personen- und organisationsbezogenen Daten. Die Ergebnisse werden ausschließlich in anonymisierter Form dargestellt. Das bedeutet: Niemand kann aus den Ergebnissen erkennen, von welcher Person die Angaben gemacht worden sind. Teile Ihrer Aussagen werden eventuell zitiert in Publikationen, Berichten, im Web oder anderen Ergebnisdarstellungen. Dies geschieht in anonymisierter Form, d.h. ohne Angabe Ihres Namens oder Ihrer Adresse bzw. Ihrer Gesundheitseinrichtung.

Sie haben jederzeit die Möglichkeit folgende Rechte geltend zu machen:

- **Art.7 Abs. 3 DSGVO: Recht auf Widerruf der Einwilligung**
Sie haben das Recht, Ihre Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen.
- **Art.15 DSGVO: Auskunftsrecht**
Sie haben uns gegenüber das Recht, Auskunft darüber zu erhalten, welche Daten wir zu Ihrer Person verarbeiten.
- **Art.16 DSGVO: Recht auf Berichtigung**
Sollten die Sie betreffenden Daten nicht richtig oder unvollständig sein, so können Sie die Berichtigung unrichtiger oder die Vervollständigung unvollständiger Angaben verlangen.

- **Art.17 DSGVO: Recht auf Löschung**
Sie können jederzeit die Löschung ihrer Daten verlangen.
- **Art.18 DSGVO: Recht auf Einschränkung der Verarbeitung**
Sie können die Einschränkung der Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten verlangen.
- **Art.21 DSGVO: Widerspruchsrecht**
Sie können jederzeit gegen die Verarbeitung der Sie betreffenden Daten Widerspruch einlegen.
- **Art.77 DSGVO: Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde**
Wenn Sie der Auffassung sind, dass wir bei der Verarbeitung Ihrer Daten datenschutzrechtliche Vorschriften nicht beachtet haben, können Sie sich mit einer Beschwerde an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden, die Ihre Beschwerde prüfen wird.

Ihr Ansprechpartner in datenschutzrechtlichen Fragen:

behördlicher Datenschutzbeauftragter: Dipl.-Kfm. Björn Voitel, Heger-Tor-Wall 12, 49069 Osnabrück, Tel.: 0541 / 969 – 4559, E-Mail: datenschutzbeauftragter@uni-osnabrueck.de

Der **Verantwortliche im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung** und anderer nationaler Datenschutzgesetze der Mitgliedsstaaten sowie sonstiger datenschutzrechtlicher Bestimmungen ist die:

Universität Osnabrück

Abteilung New Public Health
FB 8 - Humanwissenschaften
Universität Osnabrück
Barbarastr. 22c
49076 Osnabrück

Kontaktdaten:

Gesa Borcharding, Barbarastr. 22c, 49076 Osnabrück, Tel.: 0541 / 969-3089,
E-Mail: gesa.borcharding@uni-osnabrueck.de

Simone Rechenbach, Barbarastr. 22c, 49076 Osnabrück, Tel.: 0541 / 969-2393,
E-Mail: simone.rechenbach@uni-osnabrueck.de

Mit meiner Unterschrift stimme ich zu, dass meine personen- und organisationsbezogenen Daten gemäß den hier aufgeführten Angaben verarbeitet werden.

(Datum, Unterschrift)

Leitfaden für Interviews mit Arbeitgebenden

Begrüßung/Einstieg:

Kurzvorstellung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, des Projektes, des methodischen Vorgehens, Ziel des Interviews

1. Leitfragen zu wissenschaftlichen Weiterbildungs- bzw. Zertifikatsangeboten

1.1 Strukturen und Prozesse der Weiterbildung

Wie findet Weiterbildung für Arbeitnehmende der Gesundheitsberufe in Ihrer Gesundheitseinrichtung statt? Beschreiben Sie kurz die Strukturen und Prozesse der Weiterbildung. Von wem geht die Initiative aus? Gibt es unterschiedliche Interessen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden?

Nehmen die Arbeitnehmenden Ihrer Gesundheitseinrichtung zielgruppenspezifische Weiterbildungen (z. B. Angebote für unterschiedliche Gesundheitsberufe, interprofessionelle Angebote, Angebote für Arbeitnehmende mit Familienpflichten, Angebote für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, Angebote für Bachelorabsolventinnen und -absolventen der Gesundheitsberufe) in Anspruch?

Wie schätzen Sie den Nutzen von Weiterbildung für die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden ein?

Wie beurteilen Sie Weiterbildung im Allgemeinen und wie an Universitäten/Hochschulen im Besonderen?

1.2 Erfahrungen mit Anreizsystemen

Welche Anreizsysteme bestehen in Ihrer Gesundheitseinrichtung, um Arbeitnehmende zur Aufnahme eines wissenschaftlichen Weiterbildungs- bzw. Zertifikatsangebots an einer Universität/Hochschule zu motivieren?

Welche Anreize bzw. Interessen bestehen für Sie als Arbeitgebende/r, den in Ihrer Gesundheitseinrichtung tätigen Arbeitnehmenden die Aufnahme eines wissenschaftlichen Weiterbildungs- bzw. Zertifikatsangebots an Universitäten/Hochschulen zu empfehlen?

1.3 Erfahrungen in Bezug auf Theorie-Praxis-Transfer

Gibt es Ihrer Meinung nach gute Beispiele für einen gelingenden Transfer der in Weiterbildungen entwickelten bzw. weiterentwickelten Kompetenzen in die Berufswelt?

2. Leitfragen zur Beratung von Arbeitgebenden

2.1 Beratungsanlässe und Beratungsbedarfe

Haben Sie bereits Beratung bezüglich Weiterbildung für Arbeitnehmende in Anspruch genommen und wenn ja, zu welchen Beratungsthemen bzw. Beratungsfeldern?

2.2 Beratungswege

Wie ist die Beratungssituation zustande gekommen bzw. wie fand die Beratung statt (per E-Mail, telefonisch, persönlich etc.)?

Wie beurteilen Sie die Auswahl des eingesetzten Mediums (Qualität, dem Beratungsanlass entsprechend)?

2.3 Beratungsangebote/-themen von Universitäten/Hochschulen

In welchen Feldern bzw. zu welchen Themen wünschen Sie als Arbeitgebende/r eine Beratung von Universitäten/Hochschulen für wissenschaftliche Weiterbildungs- und Zertifikatsangebote (u. a. Beratungsangebote, Beratungsthemen, Inhalte etc.)?

2.4 Beratungsprozess

Welche Erwartungen haben Sie als Arbeitgebende/r an die Beratung bzw. an die Gestaltung von Beratungsprozessen durch Universitäten/Hochschulen (u. a. Beratungsformate etc.)?

2.5 Weiterbildungskultur und Kooperation

Welchen Beitrag sollen/müssen/können Universitäten/Hochschulen leisten, um eine Kooperation mit Ihnen als Arbeitgebende/r anzubahnen?

Welchen Beitrag sollen/müssen/können Sie als Arbeitgebende/r leisten, um eine Kooperation mit Universitäten/Hochschulen anzubahnen?

Welche vorbereitenden Maßnahmen sind Ihrer Meinung nach zur Implementierung des Informations- und Beratungskonzepts erforderlich?

2.6 Abschließende Frage

Gibt es etwas, was Ihnen für die Entwicklung und Umsetzung eines für Arbeitgebende passgenaues Unterstützungs- und Beratungsangebot für wissenschaftliche Weiterbildungs- bzw. Zertifikatsangebote noch wichtig ist?

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einem Experteninterview im Rahmen des Teilvorhabens „Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularere, flexibler und adressatengerechter Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe“ und zur Datenverarbeitung

Hiermit erkläre ich, dass ich, _____, über das Ziel und die Bedeutung der Expertenbefragung schriftlich (siehe Kurzbeschreibung im Anschreiben und Leitfaden) aufgeklärt wurde.

Ich hatte Gelegenheit, Fragen an die Projektmitarbeiterinnen bzw. an die Projektleitung zu stellen. Auch hatte ich ausreichend Zeit, meine Entscheidung über die Teilnahme an der Studie unbeeinflusst zu treffen. Mir ist bekannt, dass ich die Teilnahme an der Studie ohne Angabe von Gründen jederzeit zurücknehmen kann.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten (Interview) digital aufgezeichnet und in transkribierter sowie in elektronischer Form nach Verarbeitung und Veröffentlichung der Ergebnisse 2 Jahre lang aufbewahrt werden. Mir ist bekannt, dass die Tonbänder nach der Auswertung gelöscht werden.

Ich wurde darüber informiert, dass die Studienergebnisse in pseudonymisierter Form veröffentlicht werden und sichergestellt ist, dass zu den Studiendaten nur das zu dieser Studie forschende Team der Universität Osnabrück Zugang hat.

Ort, Datum, Unterschrift

bedarforientiert
Hochschulen
Wissenschaftlich
Weiterbildung
praxisnah
Gesundheitsberufe

Beratung Handout für Arbeitgebende kleiner und mittlerer

KeGL - Teilvorhaben Universität Osnabrück: Entwicklung und Erprobung von
Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Interessierte, Teilnehmende und
Arbeitgebende

Borcherding G., Rechenbach, S., Babitsch, B.

Dieses Beratungsdokument wurde im Teilvorhaben ‚Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularer, flexibler und adressatengerechter wissenschaftlichen Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe (KeGL-UOS)‘ der Universität Osnabrück innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des lebenslangen Lernens (KeGL)‘ erarbeitet. Folgende Hochschulpartnerinnen sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Fakultät V: Diakonie, Gesundheit und Soziales, Abteilung Pflege und Gesundheit
- Jade Hochschule, Institut für Technische Assistenzsysteme, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22027 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Osnabrück, Juni 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Beratung für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe - eine Einordnung in die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des KeGL-Verbundprojektes, des Teilvorhabens der Universität Osnabrück	4
1.1 Ergebnisse der ersten Förderphase des KeGL-Verbundprojektes und Ziele der Beratung	4
1.2 Beratungsaufgaben	5
1.3 Beratungsverständnis	7
1.4 Gestaltung der organisationsbezogenen Beratung als Qualifizierungsberatung	9
1.5 Beratungsdokumentation	14
2. Zusammenfassung	15
Literaturverzeichnis	17

1. Beratung für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe - eine Einordnung in die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des KeGL-Verbundprojektes, des Teilvorhabens der Universität Osnabrück

1.1 Ergebnisse der ersten Förderphase des KeGL-Verbundprojektes und Ziele der Beratung

Im Rahmen der ersten Förderphase wurde deutlich, dass eine umfangreiche Begleitung der Weiterbildungsinteressierten und Teilnehmenden erforderlich ist. Als wichtige Promotoren für die Nutzung von wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten an Universitäten/Hochschulen der adressierten Gesundheitsberufe stellten sich die Arbeitgebenden heraus, die die Teilnahme an bzw. den Verbleib in berufsbegleitenden Zertifikatsangeboten stark unterstützen, im negativen Fall auch hemmen können. Aufgrund der gesammelten Erkenntnisse aus der ersten und zweiten KeGL-Förderphase wurden Beratungskonzeptionen sowohl für Interessierte und Teilnehmende als auch für Arbeitgebende entwickelt und erprobt sowie die Implementierung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten vorbereitet.

Das Teilvorhaben der Universität Osnabrück war für die Beratungskonzeption sowohl für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe als auch für Interessierte und Teilnehmende verantwortlich. Mit der Entwicklung, Erprobung und Vorbereitung von Maßnahmen zur Implementierung wurden folgende Ziele verfolgt (Babitsch, 2017):

- Förderung des Bekanntheitsgrades, der Akzeptanz und der erfolgreichen Teilnahme von Weiterbildung an Hochschulen durch
 - Erhöhung der Transparenz von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten,
 - Integration von Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Weiterbildungsinteressierte, Teilnehmende und Arbeitgebende,
 - Erprobung der Implementierungsberatung (Jade Hochschule).

In der zweiten Förderphase wurden die Erkenntnisse über Beratung der KeGL-Teilvorhaben der Jade Hochschule Oldenburg, der Ostfalia Hochschule Wolfsburg und der Universität Osnabrück in eine verbundübergreifende holistische Beratungskonzeption einschließlich Qualitätsstandards und einer Implementierungshilfe überführt. Diese verbundübergreifende Handreichung stellt ein Alleinstellungsmerkmal des KeGL-Forschungsverbundes dar und leistet somit einen wesentlichen Forschungsbeitrag zu dem Thema Beratung im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote.

1.2 Beratungsaufgaben

Die **zentrale Weiterbildungsberatung** wird durch das KeGL-Beratungsteam des Teilvorhabens der Universität Osnabrück (*Gesa Borchering, Telefon 0541 969 3089, Email gesa.borchering@uni-osnabrueck.de; Simone Rechenbach, Telefon 0541 969 2393, Email simone.rechenbach@uni-osnabrueck.de*) durchgeführt. Die Beratenden informieren und beraten Weiterbildungsinteressierte, Teilnehmende und Arbeitgebende bzw. Unternehmensvertretende gerne vor, während und nach der wissenschaftlichen Weiterbildung zu unterschiedlichen Beratungsthemen (z. B. Kompetenz- und Weiterbildungsbedarfsanalysen, Nutzen der Zertifikatsangebote für persönliche, berufliche und organisationale Entwicklungslinien, Lehr-/Lernformen, Vereinbarkeit mit privaten und beruflichen Pflichten) und unterstützt bei der Zusammenstellung passgenauer Lern- und Weiterbildungsangebote (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014; DGWF Landesgruppe Baden-Württemberg, o. A.).

Wie in Abbildung 1 dargestellt umfasst die Weiterbildungsberatung nach Schiersmann (2011) sowohl personenbezogene als auch organisationsbezogene Aufgabenbereiche der Weiterbildungsberatung. Die einzelnen Übergänge sind eher fließend und werden in der Beratungspraxis als Mischformen umgesetzt.



Abbildung 1: Aufgabenbereiche der Weiterbildungsberatung nach Schiersmann, 2011, S. 750, Abb. 1.
(Anm.: KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück/blau markierter Bereich entspricht dem Aufgabenbereich der Beratung für Arbeitgebende bzw. Unternehmensvertretende in kleinen und mittleren Gesundheitsbetrieben)

Die personenbezogene Beratung zielt auf die Beratung und Unterstützung von Einzelpersonen (z. B. Teilnehmer*in, Mitarbeiter*in). Die persönlichen Interessen und Motive zur Teilnahme an berufsbegleitenden Zertifikatsangeboten können, müssen jedoch nicht unmittelbar mit den betrieblichen Anforderungen verknüpft sein (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014). Für Interessierte und Teilnehmende steht die zentrale Weiterbildungsberatung (KeGL-Beratungsteam) und/oder die Fachstudienberatung als Tandemberatung zur Verfügung. Darüber hinaus können die Orientierungs-, Kompetenzentwicklungs- und Lernberatung in Anspruch genommen werden. Für die adressierten Zielgruppen der Gesundheitsberufe liegt eine entwickelte und bereits erprobte Beratungskonzeption vor (Borcherding, Rechenbach & Babitsch, 2019; Rechenbach, Borcherding & Babitsch, 2019a, 2019b).

Die organisationsbezogene Beratung als Qualifizierungsberatung adressiert Arbeitgebende bzw. Unternehmensvertretende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe im Rahmen des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück. Anders als bei der personenbezogenen Beratung, die auf individuelle Bildungsbedarfe/-angebote abzielt, stehen im Zentrum der Qualifizierungsberatung die Qualifizierungsbedarfe von Organisationen und die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen (Döring & Rätzel, 2007) bzw. berufsbegleitenden Weiterbildungs-/Zertifikatsangeboten. Im KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück wird die Qualifizierungsberatung angeboten, um betriebliche Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln und die Passgenauigkeit zu bestehenden Zertifikatsangeboten zu überprüfen. Darüber hinaus können passgenaue Zertifikatsangebote im Rahmen der Angebotsentwicklung gemeinsam konzipiert und umgesetzt werden.

Die Informationsberatung oder informative Beratung „bezeichnet den Prozess, in welchem einen Klienten die richtige Antwort auf konkrete Fragestellungen über Weiterbildungs- und Entwicklungswege zugänglich gemacht wird“ (Arnold, 2009, S. 7). Öffentlich zugängliche Informationen sind für Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben sowie Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe über die Homepage einschließlich FAQ und Informations-/Beratungsmaterialien erhältlich. Darüber hinaus stehen feste Ansprechpartner*innen für die Beratung zur Verfügung.

Vor dem Hintergrund, dass kleine und mittlere (Gesundheits-)Betriebe in der Regel über keine eigenständigen Abteilungen für Personal- und Organisationsentwicklung bzw. über spezielles Weiterbildungspersonal und entsprechende Ressourcen verfügen (Döring & Rätzel, 2007; Gieseke, 2008; Schiersmann, 2011), werden mit der Qualifizierungsberatung für Arbeitgebende bzw. Unternehmensvertretende folgende allgemeine Ziele und Aufgaben verfolgt:

- Analyse betrieblicher Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe und Festlegung klarer Unternehmens- und Qualifikationsziele (Döring & Rätzel, 2007; Nackmayr, 2008).
- Verknüpfung der Qualifizierungsmaßnahmen mit den Unternehmenszielen, der Unternehmenskultur und -strategie (Nackmayr, 2008).
- Unterstützung bei der Planung, Umsetzung und Evaluation passgenauer Weiterbildungsangebote (Döring & Rätzel, 2007).
- Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten (Döring & Rätzel, 2007) bzw. wissenschaftlichen berufsbegleitenden Zertifikatsangeboten an Universitäten/Hochschulen (Babitsch, 2017).
- Beratende und pädagogische Unterstützung von Mitarbeitenden bei selbst organisierten und arbeitsplatznahen Lernprozessen (Döring & Rätzel, 2007).

1.3 Beratungsverständnis

Wie in Abbildung 2 dargestellt wird ein **systemisches Beratungsverständnis** zugrunde gelegt (nfb, 2014a; Schiersmann, 2011).

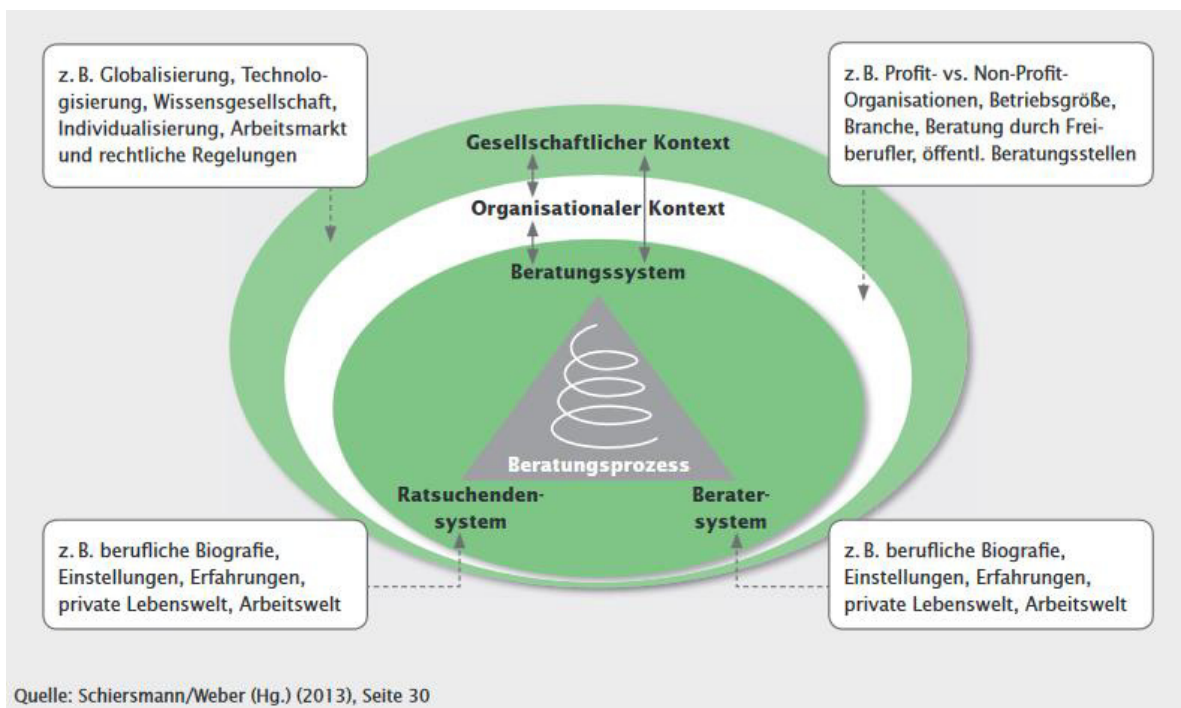


Abbildung 2: Systemisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. [nfb], Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, 2014a, S. 6, Abb. 1)

Hiernach findet die organisationsbezogene Beratung bzw. der Beratungsprozess zwischen Arbeitgebenden bzw. Unternehmensvertretenden kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe und den Beratenden des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück statt. Im Zentrum der Beratung stehen die Organisation bzw. der Gesundheitsbetrieb sowie die Beschreibung und Analyse von Organisationsstrukturen und Prozessabläufen und deren Beeinflussung durch gesellschaftliche Entwicklungslinien bzw. Veränderungen. Hiernach berücksichtigen Qualifizierungsmaßnahmen entsprechende Organisationsziele, Visionen und Kultur und knüpfen direkt an die Organisationsentwicklung an (nfb, 2014b; Schiersmann & Thiel, 2018). Ein solches Beratungsverständnis bedeutet u. a. Folgendes:

In Bezug auf das Beratungssystem

- Die Beratung ist „eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion“ (nfb, 2014a, S. 6) zwischen Arbeitgebenden und Beratenden.
- Die organisationsbezogene Beratung als Qualifizierungsberatung kann im persönlichen Gespräch (z. B. inhouse), im telefonischen Gespräch und/oder über Online-Medien (z. B. Homepage, Email etc.) in Anspruch genommen werden (nfb, 2014a).
- Die*der Beratende legt die Verlaufsstruktur bzw. Rahmenbedingungen der Beratung (z. B. Zeit, Ort etc.) und die Beratungsdokumentation (z. B. Beratungsprotokoll, Flyer, Broschüren, Poster etc.) transparent dar (nfb, 2014a).
- Die*der Beratende integriert weitere Beratungsansätze der Bildungsberatung, z. B. die personenzentrierte Beratung/non-direktive Beratung (Rogers, 1972) sowie ressourcen- und lösungsorientierte Beratungsansätze (Thiel, 2003).

In Bezug auf organisationale und gesellschaftliche Kontexte

- Die*der Arbeitgebende steht mit den jeweiligen organisationalen Interessen, Bedarfen und Ressourcen im Zentrum des Beratungsprozesses. Darüber hinaus werden im Beratungsprozess gesellschaftliche Kontexte (z. B. Demografie, Digitalisierung der Arbeitswelt, veränderte Kundenbedürfnisse, Wissensmanagement) und wirtschaftliche Rahmenbedingungen (z. B. Budgetierung, Rolle der Wettbewerber*innen) und deren Auswirkungen auf betriebliche Strukturen und Arbeitsprozesse des entsprechenden Gesundheitsbetriebs (z. B. Umgang mit Fachkräftemangel, mit steigender Pflegebedürftigkeit, mit effektiven Team- und Kommunikationsstrukturen) beschrieben und analysiert (nfb, 2014a; Schiersmann & Thiel, 2018).

- Die Beratung mit der*dem Arbeitgebenden kann in Bezug auf einzelne Mitarbeitende und/oder Mitarbeitendengruppen des Gesundheitsbetriebs erfolgen (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014).
- Die*der Beratende bringt beratungsprozessbezogene, organisations- und gesellschaftsbezogene sowie systemumfassende Kompetenzen in den Beratungsprozess ein (nfb, 2014a).

1.4 Gestaltung der organisationsbezogenen Beratung als Qualifizierungsberatung

Die Gestaltung der organisationsbezogenen Beratung kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe im Rahmen des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück erfolgt in Anlehnung an das in Abbildung 3 dargestellte Modell von Schiersmann und Thiel (2009).

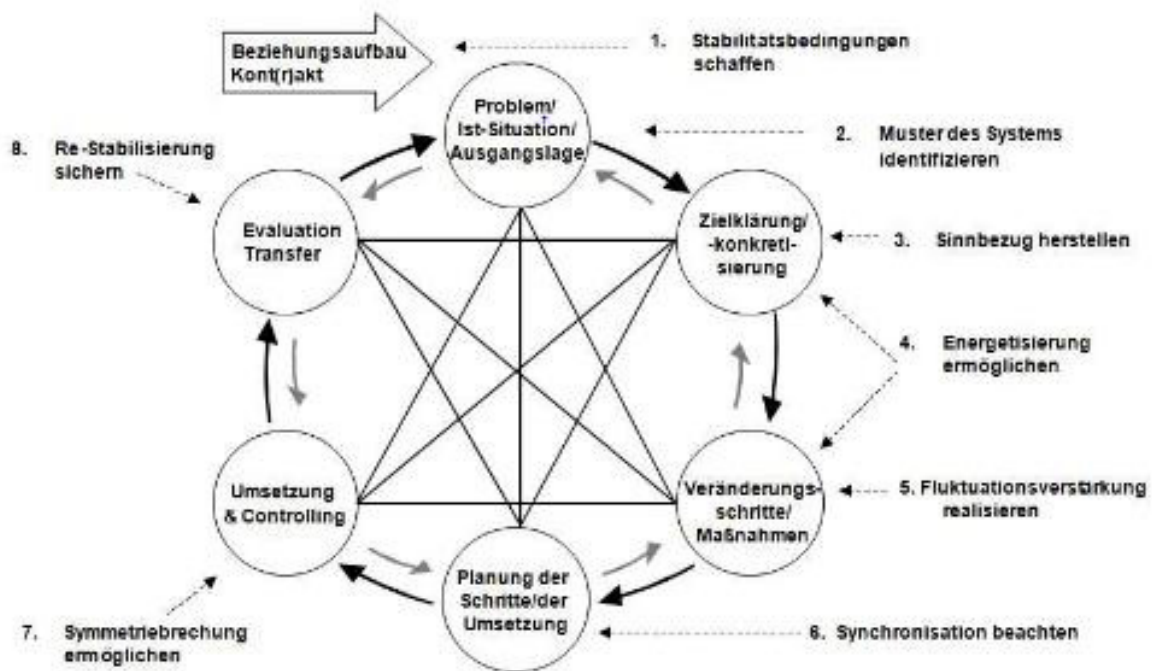


Abbildung 3: Verknüpfung eines problemlösungsorientierten Prozess-Modells mit den die Selbstorganisation fördernden Prinzipien nach Schiersmann & Thiel, 2009, S. 95, Abb. 2.

Die Autorin und der Autor entwickelten ein „integratives Prozessmodell für die Beratung von Organisationen“, indem sie „[...] das phasenorientierte Prozessmodell für das Lösen komplexer Probleme/Aufgaben“ und „[...] die Wirkprinzipien zur Förderung von Selbstorganisationsprozessen, die auf der Theorie der Synergetik basieren [...]“, miteinander verknüpften (Schiersmann & Thiel, 2018, S. 33).

Die Orientierung an zwei systemischen Ansätzen weist den Weg zu einer allgemeinen Beratungstheorie und ermöglicht die Anwendung verschiedener Methoden (ebd., 2018).

Dieses systemische Modell ist deshalb für die organisations- und auch personenbezogene Beratung gut geeignet, weil „es versucht einerseits, die Offenheit und Vielschichtigkeit beratender Kommunikation zu verdeutlichen, andererseits aber auch, die hinterlegte Ordnungsstruktur des Gesprächs sichtbar zu machen“ (Enoch, 2011, S. 155). Darüber hinaus eignet es sich grundsätzlich für Beratungsprozesse, da „vorläufige iterative Planungsschritte“ trotz stetig veränderter Rahmenbedingungen (bzw. Unvorhersehbarkeiten, Unsicherheiten, Nichtwissen, Vieldeutigkeit, Paradoxien etc.) möglich sind und nur so Organisationsentwicklungsprozesse, die eher als sprunghaft verlaufende Veränderungsprozesse zu verstehen sind, beratend begleitet werden können (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018). Nach Auffassung der Autorin und des Autors ermöglicht die Orientierung an einem solchen phasenorientierten Prozessmodell, welches Rückkopplungsschleifen und Verbindungen zwischen allen Phasen vorsieht, den Beratungsprozess insbesondere bei abweichender Zielerreichung bzw. Unzufriedenheit situations- bzw. phasenspezifisch zu gestalten (Schiersmann & Thiel, 2009).

Für die Gestaltung der organisationsbezogenen Beratung als Qualifizierungsberatung von Arbeitgebenden bzw. Unternehmensvertretenden kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildungsberatung bedeutet dies Folgendes:

- **Kontakt und Auftragsklärung**

- *Beziehungsaufbau/-gestaltung*: Die zentrale Aufgabe der*des Beratenden besteht darin, eine vertrauensvolle Beziehung zu der*dem Arbeitgebenden durch Glaubwürdigkeit, Wertschätzung, professionelle Beratungskompetenz, Verständnis für die Befindlichkeit des Ratsuchenden und die Lage der Organisation aufzubauen (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018).
- *Stabilitätsbedingungen schaffen*: Die*der Beratende informiert über Sinn und Zweck sowie Rahmenbedingungen der Beratung und legt den phasen-/prozessorientierten Beratungsablauf dar. Gegenseitige Erwartungen werden bestimmt. Stabile Rahmenbedingungen sind dann gegeben, bei z. B. Übereinstimmung im Hinblick auf das Beratungsanliegen und das Beratungsthema, auf Zeit und Umfang der Beratung, Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit etc. Es geht darum, bereits vorhandene organisationale und persönliche Ressourcen und Erfahrungen von Selbstwirksamkeit zu reflektieren und zu aktivieren (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018).

- *Hilfreiche Fragestellungen sind u. a.:* „Was genau erwarten Sie von der*dem Beratenden?“, „Was muss sie, was muss er leisten?“ (DIE, 2016, S. 10).
 - *Methodische Realisierung:* z. B. personenzentrierte Beratung (Empathie, Wertschätzung und Kongruenz), lösungs- und ressourcenorientierte Gesprächsführung, systemisch-zirkuläre Fragetechniken (Schiersmann & Thiel, 2018).
- **Problembeschreibung und -analyse in Bezug auf Organisationsentwicklung (OE) und Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe (IST-Analyse)**
- *Problem/Ist-Situation/Ausgangslage:* In dieser Phase werden die betriebliche Problemsituation bzw. der Geschäftsbereich/Arbeitsbereich, die Organisationsstrukturen/-prozesse und entsprechende Qualifikations- bzw. Weiterbildungsbedarfe von einzelnen Mitarbeitenden und/oder Mitarbeitendengruppen des Gesundheitsbetriebs beschrieben und analysiert (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018).
 - *Muster des Systems identifizieren:* Zur Analyse zählt auch, systeminterne und -externe Einflussfaktoren, welche die Ausgangssituation, die Problemlösung und Zielerreichung hemmend oder fördernd beeinflussen (könnten), zu identifizieren. Das Ergebnis dient als Entscheidungsgrundlage für nächste Prozessschritte (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018).
 - *Hilfreiche Fragestellungen sind u. a.:* „Was kann der Gesundheitsbetrieb besonders gut – wo liegen die Stärken?“, „In welchen Geschäfts-/Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen Ihres Gesundheitsbetriebs sind „Schwachstellen“ deutlich geworden?“ (Dobischat, Düsseldorf & Stuhldreier, 2008, S. 14), „Was ist Ihr Anliegen/Problem?“ (Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; Schiersmann & Thiel, 2018, S. 50),
 - *Methodische Realisierung:* z. B. Visualisierungsmethoden, Systemmodellierungen zur Konstruktion eines Netzwerkes von Einflussfaktoren auf die Ausgangssituation, SOFT-Analyse etc. (Schiersmann & Thiel, 2018).
- **Zielklärung/-konkretisierung in Bezug auf OE und Qualifizierung bzw. Weiterbildung (SOLL-Zustand)**
- *Emergetisierung ermöglichen:* Auf der Bedarfsanalyse basierend werden die zu erreichenden (Zwischen-)Ziele in Bezug auf OE und Qualifizierung bzw. Weiterbildung gemeinsam im Sinne einer „Kultur der Partizipation“ entwickelt. Ziel dieser Beratungsphase ist es, die motivationale Bedeutung zukünftiger (Zwischen-)Ziele und Visionen der Ratsuchenden wertzuschätzen,

Konflikte aufzuarbeiten, Leistungsangst zu reduzieren, Anreize zur Veränderung zu schaffen etc. (Schiersmann & Thiel, 2009).

- *Sinnbezug herstellen*: Die zu erreichenden (Zwischen-)Ziele werden an den Sinnbezügen der Organisation bzw. der Mitarbeitenden, wie an der Unternehmenskultur, den Leitbildern und Werten, ausgerichtet. Es geht um die Passung der (Zwischen-)Ziele mit der Unternehmenskultur, Vision und strategischen Ausrichtung der Organisation (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018).
 - *Hilfreiche Fragestellungen sind u. a.:* „Was ist Ihr konkretes Ziel?“ (Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; Schiersmann & Thiel, 2018, S. 50), „Welchen Bezug haben die Ziele und OE-/PE-Maßnahmen zur Unternehmenskultur und -strategie?“ (Dobischat, Düsseldorf & Stuhldreier, 2008, S. 19; Schiersmann & Thiel, 2009, S. 87; Schiersmann & Thiel, 2018, S. 75).
 - *Methodische Realisierung*: z. B. Reflexion, Ideensammlung, Workshops, Gruppenverfahren, World Cafe, Open Space, Zukunftskonferenzen etc. (Schiersmann & Thiel, 2009).
- **Entwicklung von Veränderungsschritten/Maßnahmen in Bezug auf OE und Qualifizierung bzw. Weiterbildung**
- *Destabilisierung/Fluktuationsverstärkungen realisieren*: In dieser Phase werden neue Erfahrungsmöglichkeiten, neue Perspektiven und Ideen, kreative Projekte, alternative Prozessabläufe und Geschäftsmodelle in Bezug auf die (Zwischen-)Zielerreichung ermöglicht bzw. bestehende Verhaltens- und Handlungsmuster hinterfragt/destabilisiert. Die entwickelten Veränderungsschritte/Maßnahmen werden mit den zu erreichenden Zielen, der Vision, der Unternehmensstrategie und -kultur abgeglichen bzw. abgestimmt (Schiersmann & Thiel, 2018). Sind die Veränderungsschritte/Maßnahmen in Bezug auf OE festgelegt, werden diese auf ihre Passung zu bereits entwickelten berufsbegleitenden Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungs-/Zertifikatsangeboten überprüft und gemeinsam ausgewählt. Bei abweichender Passgenauigkeit von Nachfrage und Angebot wird im Beratungsverlauf ein für den Gesundheitsbetrieb spezifisches Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebot entwickelt (z. B. Zertifikatsmodul/e, Unit etc.).
 - *Hilfreiche Fragestellungen sind u. a.:* „Wie können Sie dieses Ziel erreichen?“, „Für welche Maßnahme(n) entscheiden Sie sich?“ (Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; Schiersmann & Thiel, 2018, S. 50), „Welche Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe lassen sich von den Zielen und Arbeitsanforderungen ableiten?“, „Welche Kompetenzen sollen einzelne Mitarbeitende

bzw. Mitarbeitendengruppen (weiter-)entwickeln?“ (Dobischat, Düsseldorf & Stuhldreier, 2008, S. 18).

- *Methodische Realisierung*: z. B. Erarbeitung neuer Informationen, Erarbeitung von veränderten Interpretationen/Deutungen (Reframing), Fragen nach Ausnahmen eines Problemmusters, Pilotprojekte, Action-Learning (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018).

▪ Planung der Schritte/der Umsetzung von OE-Maßnahmen und Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangeboten

- *Synchronisation beachten*: Bei der Planung der bereits festgelegten OE-Maßnahmen und Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebote werden die personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen mit berücksichtigt. Ebenfalls wird die geplante Vorgehensweise koordiniert und abgestimmt (Schiersmann & Thiel, 2009).
- *Hilfreiche Fragestellung ist u. a.:* „Welche personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen sind gegeben?“ (Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94).
- *Methodische Realisierung*: z. B. problemlösungsorientierte Methoden.

▪ Umsetzung und Controlling

- *Symmetriebrechung ermöglichen*: In der Umsetzungsphase werden die einzelnen Prozessschritte begleitet und auf ihre (Zwischen-)Zielerreichung überprüft. Bei auftretenden (Zwischen-)Zielabweichungen werden mögliche Gründe und Vorgehensweisen analysiert und (alternative) Korrekturmaßnahmen zur Realisierung zwischen den Beteiligten abgestimmt (Schiersmann & Thiel, 2018).
- *Hilfreiche Fragestellung ist u. a.:* „Ist die festgestellte Abweichung zwischen dem ursprünglichen Plan und dem augenblicklichen Stand ein Anlass für Korrekturen?“ (Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; Schiersmann & Thiel, 2018, S. 51).
- *Methodische Realisierung*: z. B. Start von Pilot- und Referenzprojekten, Support des Leitungsteams, Reflexion, Feedback, wertschätzende Anerkennung, Action-Learning etc. (Schiersmann & Thiel, 2009).

▪ Evaluation und Transfer

- *Re-Stabilisierung sichern*: Im Rahmen der Evaluation wird der Theorie-Praxis-Transfer reflektiert. Die*der Beratende unterstützt die nachhaltige Verstetigung der neuen Rahmenbedingungen in bestehende Selbstkonzepte, Unternehmensstrukturen und -kultur

und begleitet ggf. weitere notwendige Veränderungsschritte (Schiersmann & Thiel, 2009; Schiersmann & Thiel, 2018).

- *Hilfreiche Fragestellungen sind u. a.:* „Welche Kriterien bestätigen den Transfererfolg?, „Sind die Ergebnisse auf andere Geschäfts-/Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen im Gesundheitsbetrieb übertragbar?“ (Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; Schiersmann & Thiel, 2018, S. 51).
- *Methodische Realisierung:* z. B. Feedback, Wiederholungen, Nutzung in verschiedenen Arbeitssituationen/Kontexten, wertschätzende Anerkennung, Überführung in Qualitäts- bzw. Prozessbeschreibungen etc. (Schiersmann & Thiel, 2009).

1.5 Beratungsdokumentation

Zur Gestaltung des Beratungsprozesses gehört eine Beratungsdokumentation, die Arbeitgebenden bzw. Unternehmensvertretenden zur Verfügung steht. Hierzu zählen:

- Das Beratungsdokument *„Beratung – Handout für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe“* gibt einen Überblick über die Beratungsaufgaben, über das Beratungsverständnis und die Gestaltung des Beratungsprozesses.
- Die Beratungsdokumentation *„(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende“* (Rechenbach, Borchering & Babitsch, 2019c) liegt jedem Beratungsprozess zugrunde. Im Beratungsgespräch werden mit Hilfe des (Selbst-) Einschätzungsinstrumentes organisationale Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfe konkretisiert bzw. präzisiert und passgenaue Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote ermittelt. Über die Handhabung informiert und berät der*die Berater*in.

Für jeden Beratungsprozess gilt (Bergstermann, Rainer & Theis, 2014):

- Der Beratungsprozess wird in der Beratungsdokumentation *„(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende“* festgehalten und liegt der*dem Arbeitgebenden und Beratenden vor.
- Im Rahmen der Beratung werden personen- und organisationsbezogene Daten unter Berücksichtigung der Einverständniserklärung gemäß aktueller Datenschutzverordnung vertraulich behandelt.

- Für die Evaluation werden personen- und organisationsbezogene Daten unter Berücksichtigung der Einverständniserklärung gemäß aktueller Datenschutzverordnung anonymisiert ausgewertet (KeGL-Teilprojekt 4 Evaluation des Teilvorhabens der Universität Osnabrück).

2. Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des KeGL-Verbundprojektes bzw. des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück, die zeigten, dass Weiterbildungsinteressierte und Teilnehmende für die erfolgreiche Teilnahme an wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten eine umfangreiche Begleitung einforderten und, dass Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben als Promotoren die Nutzung der wissenschaftlichen Zertifikatsangebote an Universitäten/Hochschulen der adressierten Gesundheitsberufe unterstützen können, besteht das Ziel der Informations- und/oder Qualifizierungsberatung darin, den Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz der wissenschaftlichen Zertifikatsangebote bei Arbeitgebenden zu fördern.

Die Informations- und/oder Qualifizierungsberatung zielt darauf, Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben bei der organisationsbezogenen Planung, Umsetzung und Evaluation passgenauer Zertifikatsangebote zu unterstützen. Im Beratungsprozess werden die wissenschaftlichen Zertifikatsangebote (u. a. Struktur, Inhalte, Zeitplanung) und ihr Nutzen sowohl für die persönliche und berufliche Entwicklung der (potentiellen) Teilnehmenden als auch für die Arbeitgebenden bzw. Gesundheitsbetriebe präsentiert. Die im Beratungsprozess mit den Arbeitgebenden identifizierten organisationsbezogenen Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe werden auf ihre Passgenauigkeit zu bereits entwickelten wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten überprüft. Es können ggf. für den Gesundheitsbetrieb neue Zertifikatsangebote im Rahmen der Angebotsentwicklung gemeinsam konzipiert werden. Ziel ist es, die in der Berufspraxis bestehenden Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe in wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten so abzubilden, dass Teilnehmenden ein effektiver Theorie-Praxis-Transfer durch eine Weiterentwicklung gelingen kann.

Um eine effektive Beratung durchführen zu können, wurde dieses Handout zur Beratung für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe im Rahmen des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück entwickelt. Es gibt einen Überblick über die Aufgabenbereiche der Weiterbildungsberatung und das der Informations- und Qualifizierungsberatung für Arbeitgebende zugrunde gelegte systemische Beratungsverständnis. Ebenso wird die Gestaltung des Beratungsprozesses

skizziert. Darüber hinaus wurde die Beratungsdokumentation „(Selbst-) Einschätzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende“ entwickelt, die bei jeder Beratung eingesetzt wird. Das vorliegende Instrumentarium wurde in der Zeit von Juni 2019 bis April 2020 an der Universität Osnabrück erprobt (KeGL-Projektplan des Teilvorhabens der Universität Osnabrück, AP 3.8).

Literaturverzeichnis

Arnold, R. (2009). Vorstellung von Beratungstypen und -strategien. Ergebnisse des Verbundprojektes „Bildungsberatung im Dialog“. Online http://www.forumberatung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Veranstaltungsarchiv/2009_Lernnetztagung_Arnold_.pdf [letzter Zugriff 30.06.2020]

Babitsch, B. (2017). Teilvorhabenbeschreibung zur 2. Förderphase der 2. Wettbewerbsrunde des Bundesländer-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Universität Osnabrück.

Bergstermann, A., Rainer, M. & Theis, F. (2014). Ein Beratungskonzept für studica. Verknüpfung von Weiterbildungs- und Studienberatung – ein neuer Beratungstyp an Hochschulen. Arbeitspapier entstand im Rahmen des Projekts „Studica – Studieren á la carte: Neue Formen des Zusammenwirkens von Hochschule und Praxis“, Alanus Hochschule, Alfter bei Bonn, März 2014. Online [http://www.gabmuenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20\(2014\)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft..pdf](http://www.gabmuenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20(2014)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft..pdf) [letzter Zugriff am 30.06.2020]

DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) (2016). ProfilPASS. Online <https://www.profilpass.de/download> [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Borcherding, G., Rechenbach, S. & Babitsch, B. (2019). Handout-Beratung für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Dobischat, R., Düsseldorf, K. & Stuhldreier, J. (2008). Trierer Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Bildungswissenschaften, IBW - Fachgebiet Wirtschaftspädagogik [unter Mitwirkung von Löffler, D.]. Online https://www.uni-due.de/~hq0042/wirtschaft/aktpublik/Trierer_Leitfaden_Druck.pdf [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Döring, O. & Rätzel, D. (2007). Aktuelle Aspekte von Qualifizierungsberatung für Betriebe. In Report, (30), 1/2007. Online <https://www.die-bonn.de/doks/doering0701.pdf> [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Enoch, C. (2011). Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

DGWF - Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V., Landesgruppe Baden-Württemberg (o. A.). Qualitätsdimensionen der Wissenschaftlichen Weiterbildung. S. 1-5. Online https://www.uni-ulm.de/fileadmin/website_uni_ulm/adprostu/Informationen/dgwf_qualitaetsdimensionen_14_08.pdf [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Gieseke, W. (2008). Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE). Bielefeld: Bertelsmann.

Nackmayr, T. (2008). Rolle der Qualifizierungsberatung im Rahmen einer modernen Weiterbildungsstrategie. In H. Loebe & E. Severing (Hrsg.), Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung (S. 109-120). Bielefeld: Bertelsmann.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb), Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2014a). Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg. Online <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/assets/Uploads/BeQu-Kompetenzprofil.pdf> [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb), Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2014b). Professionell beraten: Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg. Online <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/assets/Uploads/6004446-NFB-QER-final-Online.pdf> [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019a). Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019b). Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019c). Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Schiersmann, C. (2011). Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. DOI 10.1007/978-3-531-94165-3_45. S. 747-767.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2009). Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – auf dem Weg zu einer allgemeinen Theorie der Beratung jenseits von ‚Schulen‘ und ‚Formaten‘. In H. Möller (Hrsg.), Quo vadis Beratungswissenschaft? (S. 71-103). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (Hrsg.) (2018). Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 5., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer.

Rogers, Carl. R. (1972). Die nicht direktive Beratung. München.

bedarforientiert
Hochschulen
Wissenschaftlich
Weiterbildung
praxisnah
Gesundheitsberufe

**Beratungsdokumentation
(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw.
Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für
Arbeitgebende**

KeGL - Teilvorhaben Universität Osnabrück: Entwicklung und Erprobung von
Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Interessierte, Teilnehmende und
Arbeitgebende

Rechenbach, S., Borcharding, G., Babitsch, B.

Dieses Beratungsdokument wurde im Teilvorhaben ‚Erprobung und Vorbereitung der Implementierung modularer, flexibler und adressatengerechter wissenschaftlichen Zertifikatsangebote sowie flankierender Maßnahmen für Gesundheitsberufe (KeGL-UOS)‘ der Universität Osnabrück innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des lebenslangen Lernens (KeGL)‘ erarbeitet. Folgende Hochschulpartnerinnen sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Fakultät V: Diakonie, Gesundheit und Soziales, Abteilung Pflege und Gesundheit
- Jade Hochschule, Institut für Technische Assistenzsysteme, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22027 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Osnabrück, Juni 2020

Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe

Sehr geehrte*r Arbeitgebende*r,

die vorliegende Beratungsdokumentation „(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe“ liegt jedem Beratungsprozess zugrunde. Im Beratungsgespräch werden mit Hilfe dieses (Selbst-)Einschätzungsinstrumentes die für Ihren Gesundheitsbetrieb relevanten Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe konkretisiert bzw. präzisiert und passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen gemeinsam ermittelt.

Im Rahmen der Erstberatung informiert und berät Sie die*der Beratende gerne über die Handhabung. Die Beratungsdokumentation können Sie im Vorfeld einer Beratung selbstständig und/oder im Beratungsverlauf mit der*dem Beratenden ausfüllen, besprechen und reflektieren.

Diese Beratungsdokumentation wurde in Anlehnung an den „Trierer Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) von der Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Bildungswissenschaften, IBW - Fachgebiet Wirtschaftspädagogik entwickelt; es ist eine verkürzte und leicht modifizierte Version. Der „Trierer Leitfaden [...]“ ist kostenlos und online verfügbar unter https://www.uni-due.de/~hq0042/wirtschaft/aktpublik/Trierer_Leitfaden_Druck.pdf. Hier können Sie weitere Hinweise und Erklärungen finden.

A Kontakt und Auftragsklärung/Erwartungen

Die*der Beratende informiert Sie über Sinn und Zweck sowie Rahmenbedingungen der Beratung und legt den phasen-/prozessorientierten Beratungsablauf dar. Gegenseitige Erwartungen werden bestimmt.

Was genau erwarten Sie von der*dem Beratenden? Was muss sie, was muss er leisten?¹

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

B Analyse und Bedarfe

Was kann der Gesundheitsbetrieb besonders gut – wo liegen die Stärken?²

Welche Geschäftsfelder, Tätigkeitsfelder und Leistungsschwerpunkte kennzeichnen Ihren Gesundheitsbetrieb?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¹ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (ies), 2016, S. 10.

² Dobischat, R., Düsseldorf, K., Stuhldreier, J., 2008, S. 13-14.

Was sind die konkreten Ziele? Was möchten Sie erreichen?⁹

.....

.....

.....

.....

.....

Wie bzw. durch welche Maßnahmen im Rahmen der Organisationsentwicklung (OE) und Personalentwicklung (PE) können die Ziele erreicht werden?¹⁰

Beschreiben Sie Arbeitsanforderungen und Kernaufgaben/Aktivitäten/Tätigkeiten einzelner Mitarbeitenden bzw. Mitarbeitendengruppen zur Zielerreichung. Durch welche OE-/PE-Maßnahmen sollen die Ziele erreicht werden?

Konkrete Ziele	Arbeitsanforderungen Kernaufgaben/Aktivitäten/Tätigkeiten	OE-/PE-Maßnahmen
.....
.....
.....
.....
.....

Welchen Bezug haben die Ziele und OE-/PE-Maßnahmen zur Unternehmenskultur und -strategie?^{11,12}

Ziele und OE-/PE-Maßnahmen	Bezug zur Unternehmenskultur/strategischen Entwicklung
.....
.....
.....
.....
.....

⁹ Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; ebd., 2018, S. 50.

¹⁰ ebd., 2009, S. 94; ebd., 2018, S. 50.

¹¹ ebd., 2009, S. 87; ebd., 2018, S. 75.

¹² Dobischat, R., Düsseldorf, K., Stuhldreier, J., 2008, S. 19.



Welche Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe lassen sich von den Zielen und Arbeitsanforderungen ableiten? Welche Kompetenzen sollen einzelne Mitarbeitende bzw. Mitarbeitendengruppen (weiter-)entwickeln?¹³

Welche Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe gibt es für wen? Welche Rangreihe?¹⁴

Welche Kompetenzen sollen (weiter-)entwickelt werden und warum sollen sie weiterentwickelt werden?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Welche Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebote sind bedarfsorientiert?

Gibt es eine Passgenauigkeit zwischen den ermittelten Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen und den berufsbegleitenden Zertifikatsangeboten des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück? Sollte ein für den Gesundheitsbetrieb spezifisches Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebot entwickelt werden?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¹³ Dobischat, R., Düsseldorf, K., Stuhldreier, J., 2008, S. 18.

¹⁴ ebd., 2008, S. 18.



C Planung und Umsetzung der Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebote

Wie erfolgt die Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsplanung im Gesundheitsbetrieb?

Wer ist für betriebliche Weiterbildungen verantwortlich? Bei wem liegt die Entscheidung? Gibt es ein Weiterbildungsprogramm? Welche Weiterbildungsthemen/-angebote wurden bisher in Anspruch genommen? Welche Mitarbeitendengruppen nehmen vorrangig an betrieblichen Weiterbildungen teil?¹⁵

.....

.....

.....

.....

.....

Welche Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsformen gibt es im Gesundheitsbetrieb?

Welche Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsformen (z. B. interne/externe Seminare, arbeitsplatznahes Lernen, E-Learning, Fachkongresse, etc.) werden in Anspruch genommen?¹⁶

.....

.....

.....

.....

Welche Bedeutung hat betriebliche Weiterbildung und welche Erfahrungen liegen vor?

Welche systeminternen bzw. -externen Einflussfaktoren wirken sich eher fördernd oder hemmend auf die bisherige betriebliche Weiterbildungsplanung/-umsetzung im Gesundheitsbetrieb aus?¹⁷

.....

.....

.....

.....

.....

¹⁵ Dobischat, R., Düsseldorf, K., Stuhldreier, J., 2008, S. 23-25.

¹⁶ ebd., 2008, S. 26.

¹⁷ ebd., 2008, S. 27.

Welche Ressourcen sollen berücksichtigt werden? Welche Unterstützungsangebote sind erforderlich?

Welche personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen sind gegeben?¹⁸ Gibt es Passgenauigkeit zwischen den Ressourcen (z. B. Freistellung etc.) und dem Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebot (Stunden, Präsenz-, Selbstlernphasen etc.)? Bis wann soll qualifiziert werden? Welche Unterstützung ist notwendig, um die Teilnahme an bzw. den Verbleib in einem Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebot zu sichern?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sonstige Überlegungen für die Umsetzung

.....

.....

.....

Umsetzung und Controlling

Ist die festgestellte Abweichung zwischen dem ursprünglichen Plan und dem augenblicklichen Stand ein Anlass für Korrekturen?¹⁹

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¹⁸ Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94.

¹⁹ Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; ebd., S. 51.



D Evaluation und Transfer

Wie wird der Theorie-Praxis-Transfer bzw. der Lernerfolg nach Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen im Gesundheitsbetrieb bisher sichergestellt?²⁰

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Welche Erwartungen bzgl. Transfererfolg haben Sie an die Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebote des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück?

Welche Kriterien bestätigen den Transfererfolg? Sind die Ergebnisse auf andere Geschäfts-/Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen im Gesundheitsbetrieb übertragbar?²¹

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Die Ergebnisse liegen in der Beratungsdokumentation der*dem Arbeitgebenden und der*dem Beratenden vor.

²⁰ Dobischat, R., Düsseldorf, K., Stuhldreier, J., 2008, S. 28.

²¹ Schiersmann & Thiel, 2009, S. 94; ebd., 2018, S. 51.

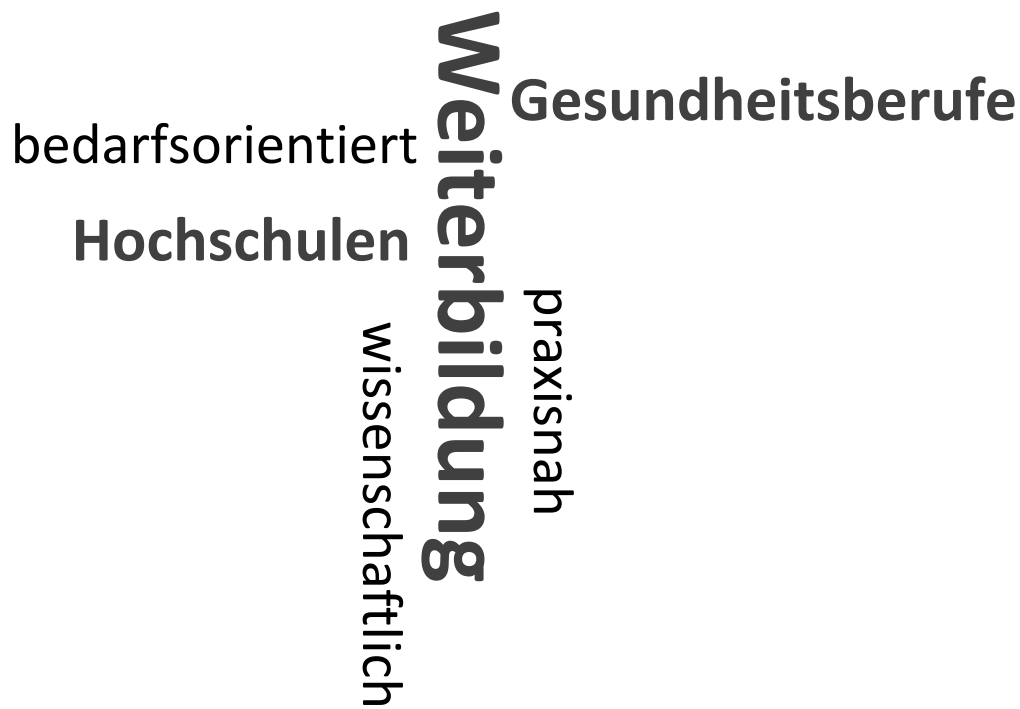
Literaturverzeichnis

DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (ies) (2016). ProfilPASS. Online <https://www.profilpass.de/download> [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Dobischat, R., Düsseldorf, K. & Stuhldreier, J. (2008). Trierer Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Bildungswissenschaften, IBW - Fachgebiet Wirtschaftspädagogik [unter Mitwirkung von Löffler, D.]. Online https://www.uni-due.de/~hq0042/wirtschaft/aktpublik/Trierer_Leitfaden_Druck.pdf [letzter Zugriff am 30.06.2020]

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2009). Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – auf dem Weg zu einer allgemeinen Theorie der Beratung jenseits von ‚Schulen‘ und ‚Formaten‘. In H. Möller (Hrsg.), Quo vadis Beratungswissenschaft? (S. 71-103). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (Hrsg.) (2018). Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 5., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer.



Handreichung

Holistische Beratungskonzeption, Qualitätsstandards und Implementierungshilfe im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote

Borcherding, Gesa; Broo, Christina; Rechenbach, Simone; Schaffrin, Sandra
Projektleitende: Babitsch, Birgit; Immenroth, Tobias; Wallhoff, Frank
Jade Hochschule Oldenburg, Ostfalia Hochschule Wolfsburg, Universität Osnabrück

Diese Publikation wurde in Zusammenarbeit der Teilprojekte ‚Governance-Analyse (GovA)‘ der Jade Hochschule, ‚Regionale Weiterbildung und Beratung (regioWB)‘ der Ostfalia Hochschule und ‚Wissenschaftliche Weiterbildung beratend (WWBb)‘ der Universität Osnabrück innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des lebenslangen Lernens (KeGL)‘ erarbeitet. Folgende Hochschulpartner*innen sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Fakultät V: Diakonie, Gesundheit und Soziales, Abteilung Pflege und Gesundheit
- Jade Hochschule, Institut für Technische Assistenzsysteme, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Die dieser Publikation zugrundeliegenden Vorhaben werden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 160H22023, 160H22025 und 160H22027 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Oldenburg/ Osnabrück/ Wolfsburg, Juni 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und übergeordnete Zielsetzung	5
2. Beratungskonzept für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Universität Osnabrück)	6
2.1 Zielsetzung	6
2.2 Methodisches Vorgehen	6
2.3 Ergebnisse als Grundlage der Beratungskonzeption	7
2.4 Abgeleitete Grundzüge der Beratungskonzeption	9
3. Beratungskonzept für Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote	11
3.1 Beratungskonzept für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe (Universität Osnabrück).....	11
3.1.1 Zielsetzung	11
3.1.2 Methodisches Vorgehen	11
3.1.3 Ergebnisse als Grundlage der Beratungskonzeption	12
3.1.4 Abgeleitete Grundzüge der Beratungskonzeption	13
3.2 Beratungskonzept für Arbeitgebende großer Gesundheitsbetriebe (Ostfalia Hochschule Wolfsburg)	16
3.2.1 Zielsetzung	16
3.2.2 Methodisches Vorgehen	16
3.2.3 Ergebnisse als Grundlage der Beratungskonzeption	17
3.2.4 Abgeleitete Grundzüge der Beratungskonzeption	19
4. Qualifizierungskonzept für Beratende im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Jade HS Oldenburg)	20
4.1 Zielsetzung	20
4.2 Methodisches Vorgehen	20
4.3 Ergebnisse als Grundlage des Qualifizierungskonzeptes	21

4.4 Abgeleitete Grundzüge des Qualifizierungskonzeptes für Beratende.....	23
5. Holistische Beratungskonzeption	24
6. Qualitätsstandards	29
7. Implementierungshilfe	33
7.1 Forschungsstand zur Implementierung von Beratung im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote	34
7.2 Etablierung und Transparenz der Rahmenbedingungen und Beratungsstrukturen im Rahmen der Organisations- bzw. Hochschulentwicklung (Strukturqualität)	37
7.2.1 Beratungsstrukturen und Verantwortlichkeiten	37
7.2.2 Aufgaben und Qualifikation von Beratenden.....	37
7.2.3 Weiterbildungs- und Beratungskultur	38
7.2.4 Kooperations- und Netzwerkmanagement.....	39
7.2.5 Bereitstellung hochschulinterner Ressourcen für Beratung.....	40
7.3 Etablierung und Transparenz der Steuerung der Beratungsprozesse im Rahmen der Organisations- bzw. Hochschulentwicklung (Prozessqualität)	41
7.3.1 Zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege	41
7.3.2 Systematische Bedarfsermittlung	42
7.3.3 Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote	42
7.3.4 Handlungsempfehlungen zur Anwendung der Beratungsdokumentationen	44
7.4 Evaluation und Qualitätssicherung von Beratung (Ergebnisqualität)	45
8. Zusammenfassung und Ausblick	46

Literaturverzeichnis

1. Ausgangslage und übergeordnete Zielsetzung

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der ersten Förderphase des Verbundprojekts „Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens (KeGL)“, dass Teilnehmende z. B. über Schwierigkeiten bzgl. der Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf berichteten und daher mehr Unterstützung durch Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben einforderten, wurden zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie ein Qualifikationskonzept für Beratende in der zweiten Förderphase durch die KeGL-Teilvorhaben der Jade Hochschule Oldenburg, der Ostfalia Hochschule Wolfsburg und der Universität Osnabrück wie folgt entwickelt und erprobt:

- Beratungskonzeption für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Universität Osnabrück) (vgl. Kapitel 2),
- Beratungskonzeption für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Universität Osnabrück) (vgl. Kapitel 3.1),
- Beratungskonzeption für Arbeitgebende großer Gesundheitsbetriebe im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Ostfalia Hochschule Wolfsburg) (vgl. Kapitel 3.2),
- Qualifizierungskonzept für Beratende im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Jade Hochschule Oldenburg) (vgl. Kapitel 4).

Basierend hierauf wurden die Erkenntnisse der KeGL-Teilvorhaben unter Berücksichtigung folgender übergeordneten Zielsetzung zusammengeführt:

- *Entwicklung einer holistischen Beratungskonzeption für unterschiedliche Zielgruppen und unterschiedliche Beratungsanlässe einschließlich Qualitätsstandards und einer Implementierungshilfe (hochschulübergreifend).*

Während für die Entwicklung, Erprobung und Implementierung wissenschaftlicher Zertifikatsangebote auf Forschungsergebnisse zurückgegriffen werden kann (vgl. Cendon et al., 2020; Jütte & Rohs, 2020; Seitter, Friese & Robinson, 2018; Maschwitz et al., 2019; Sturm & Spenner, 2018; Wissenschaftsrat, 2019), liegen für die Konzeption und Implementierung von Beratung im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote lediglich Einzelbeiträge vor (vgl. Iller, 2020; Maier, 2018; Sturm & Bopf, 2018). Insgesamt besteht ein Forschungsdesiderat zur Beratung für wissenschaftliche Zertifikatsangebote (vgl. Iller, 2020). Vor diesem Hintergrund besteht die Notwendigkeit, basierend auf den empirischen Erkenntnissen der KeGL-Teilvorhaben, den theoretischen Grundlagen und dem aktuellen Forschungsstand, die verbundübergreifende holistische Beratungskonzeption einschließlich Qualitätsstandards und einer Implementierungshilfe zu entwickeln und die Implementierung

vorzubereiten. Diese verbundübergreifende Handreichung stellt ein Alleinstellungsmerkmal des KeGL-Forschungsverbundes dar und leistet somit einen wesentlichen Forschungsbeitrag zu dem Thema Beratung im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote.

Im weiteren Verlauf werden zunächst die zielgruppenspezifischen Beratungskonzeptionen (vgl. Kapitel 2 & 3), das Qualifizierungskonzept für Beratende (vgl. Kapitel 4) und die holistische Beratungskonzeption (vgl. Kapitel 5) der KeGL-Teilvorhaben vorgestellt. Danach werden die Qualitätsstandards (vgl. Kapitel 6) und die Implementierungshilfe (vgl. Kapitel 7) skizziert. Die Handreichung schließt mit einer Zusammenfassung ab (vgl. Kapitel 8).

2. Beratungskonzept für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Universität Osnabrück)

2.1 Zielsetzung

Auf Basis der Erkenntnisse der ersten Förderphase wurde das Ziel abgeleitet, ein zielgruppenspezifisches Unterstützungs- und Beratungskonzept für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe zu entwickeln, zu erproben und die nachhaltige Implementierung vorzubereiten. Hierdurch sollen Bekanntheitsgrad und Akzeptanz erhöht sowie die erfolgreiche Teilnahme an Zertifikatsangeboten bei Interessierten und Teilnehmenden verbessert werden (vgl. Babitsch, 2017).

2.2 Methodisches Vorgehen

Folgende forschungsleitende Fragestellungen lagen der Untersuchung zugrunde:

- Wie können Interessierte effektiv durch Beratung unterstützt werden, um an wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten teilzunehmen?
- Wie kann Beratung für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe aktiv und individualisiert gestaltet werden?
- Wie können die Erwartungen an Passförmigkeit und Theorie-Praxis-Transfer der wissenschaftlichen Zertifikatsangebote adressiert und implementiert werden?

Für die Untersuchung wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Der Datenerhebung lagen zum einen die Evaluations- (N = 2) und Forschungsberichte (N = 9) der KeGL-Teilvorhaben der Hochschule Osnabrück (vgl. Arens-Fischer & Biedendieck, 2017; Egbert, Liebe, Schulte, Thye & Hübner, 2017a; Egbert et al., 2017b; Kortekamp, Giesecking, Haar & Braun von Reinersdorff 2017a; Kortekamp, Haar & Braun von Reinersdorff, 2017b; Thiele, Haar, Wolf & Braun von Reinersdorff, 2018; Wolf, Thiele, Haar & Braun von Reinersdorff 2017a; Wolf et al., 2017b) und der Universität Osnabrück (vgl. Babitsch et al., 2017; Babitsch & Kusserow, 2017a; Babitsch & Kusserow, 2017b) aus den Jahren 2017/2018 zugrunde. Beide Teilvorhaben waren an der Pilotierung der Zertifikatsangebote der ersten Förderphase beteiligt. Zum anderen wurden Interviews mit Modulentwickelnden der ersten Förderphase (N = 8) im Zeitraum von April bis Mai 2019 durchgeführt. Die Interviewleitfäden umfassten Fragenkomplexe zu Beratungsbedarfen, Beratungswegen und -angeboten. Zu Interviewbeginn wurde der Einwilligungserklärung unter Einhaltung der aktuellen Datenschutz-Grundverordnung zugestimmt. Außerdem erfolgte eine systematische Recherche zu Beratungskonzepten bzgl. Zertifikatsangebote an Hochschulen in Niedersachsen (N = 12) und Baden-Württemberg (N = 14).

Die Datenauswertung wurde inhaltsanalytisch nach Meuser und Nagel (2002) durchgeführt. Die Kategorienbildung erfolgte im fortlaufenden Prozess. Auf der Basis dieser Datentriangulation wurde ein gemeinsames und umfassendes Kategoriensystem mit Ober- und Unterkategorien entwickelt. Folgende Oberkategorien liegen vor: (1) Zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege, (2) Systematische Bedarfsermittlung, (3) Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie (4) Qualifikation von Beratenden.

2.3 Ergebnisse als Grundlage der Beratungskonzeption

Bzgl. der Informations- und Beratungswege nutzen Interessierte eher die Homepage und telefonische Beratungsgespräche, Teilnehmende nahmen persönliche Gespräche sowie Onlinemedien (Lernplattform) in Anspruch (vgl. Tabelle 1). Sowohl Modulentwickelnde als auch Arbeitgebende sprachen sich für eine zentrale Beratungsstelle bzw. feste Ansprechpartner*innen mit Servicezeiten für Berufstätige aus. Die Print- und Onlinemedien sollten laut Modulentwickelnde stärker unter Verwendung von zielgruppenspezifischer Sprache gestaltet sein. Ebenfalls wurden Gruppenberatungen, Informationsveranstaltungen, Fachtagungen und Publikationen, Berufsorganisationen, der Austausch mit Kolleg*innen und Vorgesetzten als Informations- und Beratungswege eingefordert.

Für die *systematische Bedarfsermittlung* forderten Modulentwickelnde und Arbeitgebende die Ermittlung von Beratungsbedarfen/-angeboten, individuellen Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten, Kompetenzentwicklungsbedarfen und des Transfererfolgs ein.

Tabelle 1: Ausgewählte Ergebnisse über zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege (KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück)

Ober-kategorie	Unter-kategorien	Beratung Interessierte und Teilnehmende		Beratung Arbeitgebende		
		Dokumentenanalyse	Interviews ME	Dokumentenanalyse	Interviews ME	Interviews AG
Zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege	Zentrale Beratungsstelle	-*	+*	-	+	+
	Beratungsgespräche (persönlich, Telefon)	+	+	+	+	+
	Printmedien (Flyer, Broschüren)	+	+	-	+	+
	Onlinemedien (Homepage, Videos)	+	+	-	+	+

Abk.: AG: Arbeitgebende, ME: Modulentwickelnde

Anm.: *minus (-) steht für kein empirischer Quellennachweis bzw. *plus (+) bestätigt den empirischen Quellennachweis innerhalb des Ober-/Unterkategoriensystems

Bzgl. der *Unterstützungs- und Beratungsangebote* berichteten Modulentwickelnde, dass Interessierte Beratung über die Zertifikatsangebote und Teilnehmende eher Beratung zur Überprüfung der gegenseitigen Erwartungen sowie Lernberatung z. B. zur Lernplattform oder zur Modulprüfung initiierten (vgl. Tabelle 2). Ergebnisse der Interviews und der Dokumentenanalyse bestätigten die Bedeutung des Beratungsangebotes zur Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf. Ebenso forderten Modulentwickelnde das Beratungsangebot über den Nutzen im Rahmen von Beratung ein. Als weitere Beratungsangebote wurden Anrechnung bzw. Anerkennung, Theorie-Praxis-Transfer, Beratung durch Ehemalige, Erwerb von Fortbildungspunkten, Anreizsysteme durch Arbeitgebende identifiziert.

Tabelle 2: Ausgewählte Ergebnisse über zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote (KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück)

Ober-kategorie	Unter-kategorien	Beratung Interessierte und Teilnehmende		Beratung Arbeitgebende		
		Dokumentenanalyse	Interviews ME	Dokumentenanalyse	Interviews ME	Interviews AG
Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote	Zertifikatsangebote einschl. Baukasten	+*	+	-*	+	+
	Nutzen der Zertifikatsangebote	+	+	-	+	+
	Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf	+	+	+	+	-
	Theorie-Praxis-Transfer	+	+	-	-	+
	Lernberatung/-begleitung	+	+	-	-	-

Abk.: AG: Arbeitgebende, ME: Modulentwickelnde

Anm.: *minus (-) steht für kein empirischer Quellennachweis bzw. *plus (+) bestätigt den empirischen Quellennachweis innerhalb des Ober-/Unterkategoriensystems

Bzgl. der *Qualifikation von Beratung* sollten Beratende über fachliche Kompetenzen (Berufspraxis der Gesundheitsberufe), Beratungskompetenz (Empathie, Fähigkeiten zur Kommunikation, Problemanalyse/-lösung), Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme und Teamfähigkeit, z. B. im Rahmen einer Tandembberatung, die fachliche und beratende Kompetenz vereint, verfügen.

Ausgewählte Erprobungsergebnisse und Modifikation der Beratungskonzeption (Version 2)

Grundsätzlich beanspruchten Interessierte und Teilnehmende die Orientierungs-, Lern- und Kompetenzentwicklungsberatung. Die hierfür entwickelten Selbsteinschätzungsinstrumente bewährten sich. Im Gegensatz zu Beratungen mit zunächst unklaren Bedarfen, die zunächst der Orientierung dienten und fortschreitend in eine Informations-, Lern- und/oder Kompetenzentwicklungsberatung überführt wurden, initiierten Interessierte und Teilnehmende ebenso kurze informative Gespräche bei klar formulierten Bedarfen. Für letztgenannte war eine verkürzte Beratungsdokumentation des Instruments „(Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende“ (vgl. Rechenbach, Borcharding & Babitsch, 2019a) notwendig. Basierend hierauf wurden die Handlungsempfehlungen für die Beratungsdokumentation und die Aufgabenbereiche der Beratenden nach Schiersmann (2011a) weiter ausdifferenziert (vgl. Gieseke, 2013) (vgl. Abbildung 1). Zukünftig sollten die analogen Materialien als digitale Formate angeboten werden.

2.4 Abgeleitete Grundzüge der Beratungskonzeption

Insgesamt ist das Handlungsfeld Beratung im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung und deren Verankerung in hochschulische Strukturen und Prozessabläufe bisher kaum innerhalb der Beratungs- und auch Hochschulforschung untersucht (vgl. Iller, 2020). Die Beratungskonzeption basiert auf theoretischen und empirischen Erkenntnissen (vgl. Abbildung 1). *Theoretisch* wird die Konzeption in Beratung im Kontext Lebenslangen Lernens eingeordnet. Nach Schiersmann (2011b) kann Beratung verstanden werden als soziale Dienstleistung für Bürger*innen in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, die auf die Förderung individueller Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung sowie die Selbststeuerung individueller Lern- und Bildungsprozesse zielt. Beratung wird als „eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion zwischen einer Ratsuchenden bzw. einem Ratsuchenden und einer Beraterin oder einem Berater“ (Schiersmann, 2011b, S. 429) definiert. Für Interessierte und Teilnehmende steht im Rahmen der personenbezogenen Beratung die Orientierungs-, Informations-, Lern- und Kompetenzentwicklungsberatung zur Verfügung (vgl. Gieseke, 2013; Schiersmann, 2011a). Grundsätzlich wurde ein systemisches Beratungsverständnis zugrunde gelegt. Im Fokus stehen biografische Erfahrungen, Interessen und Ressourcen in privaten, sozialen und beruflichen Lebenswelten der Ratsuchenden.

Beratende berücksichtigen organisationale sowie gesellschaftliche Kontexte und integrieren weitere Bildungsberatungsansätze, z. B. die personenzentrierte Beratung (vgl. Rogers, 1972) sowie ressourcen- und lösungsorientierte Ansätze (vgl. Nestmann, 1997; Thiel, 2003), wobei letztgenannte, basierend auf systemischen Beratungsansätzen, weiterentwickelt vorliegen (vgl. de Shazer, 1989). D. h. Beratende agieren empathisch, wertschätzend und unterstützen Selbstorganisation, Entscheidungsfindung und Problemlösung der Ratsuchenden, wobei gleichermaßen Verantwortung bei den Beteiligten liegt. Der Entwicklung der Selbsteinschätzungsinstrumente zur Bedarfsermittlung liegen das von Schiersmann und Thiel (2009, 2018) entwickelte integrative Prozessmodell (Analyse-Zielklärung-Planung-Umsetzung-Evaluation) und der „ProfilPASS“ (DIE, 2016), in modifizierter und verkürzter Form, für die Selbsteinschätzung individueller Lern- und Weiterbildungsbedarfe sowie formal, nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in allen Lebensbereichen zugrunde. Darüber hinaus wurden die Erfahrungen von Bergstermann, Rainer und Theis (2014), die das Studica-Beratungskonzept entwickelten, in die Instrumentenentwicklung einbezogen.

Zur Etablierung *zielgruppenspezifischer Informations- und Beratungswege* wurden erstmalig ein KeGL-Beratungsteam (zentrale Beratungsstelle) mit Servicezeiten für Berufstätige und eine Informationsveranstaltung geplant. In den Online- und Printmedien wurden z.B. das KeGL-Beratungsteam sowie Beratungsangebote explizit genannt. Informations- und Beratungsmaterialien, z. B. Handout-Beratung für Interessierte und Teilnehmende (vgl. Borcharding, Rechenbach & Babitsch, 2019), wurden unter Verwendung zielgruppenspezifischer Sprache weiterentwickelt. Ebenso wurde die Lernplattform als Informations- und Beratungsmedium angeboten.

Zur *systematischen Bedarfsermittlung* wurden das Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach, Borcharding & Babitsch, 2019a) und das Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende“ (Rechenbach et al., 2019b) erprobt.

Zur Etablierung *zielgruppenspezifischer Unterstützungs- und Beratungsangebote* wurden z. B. Beratungsmaterialien über die Zertifikatsangebote einschließlich inhaltlich verkürzter Units, letztgenannte kommt der Forderung nach Schnupperangeboten nach, (weiter-)entwickelt. Ebenso wurde der Nutzen für jedes Zertifikatsmodul explizit ausgewiesen. Für die Lernberatung wurden Lernmaterialien weiterentwickelt. Weitere Beratungsangebote z. B. zur Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf, zur Anrechnung/Anerkennung von Kompetenzen sowie Fortbildungspunkten wurden initiiert.

Bzgl. der *Qualifikation von Beratenden* nahmen beide wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an einer universitätsinternen Schulung zu dem Thema „Grundlagen der Beratung“ kostenfrei teil. Die Entwicklung des Qualifikationskonzepts für Beratende oblag der Jade Hochschule Oldenburg (vgl. Kapitel 4).

3. Beratungskonzept für Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote

3.1 Beratungskonzept für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe (Universität Osnabrück)

3.1.1 Zielsetzung

Auf Basis der Erkenntnisse der ersten Förderphase wurde das Ziel abgeleitet, ein zielgruppenspezifisches Unterstützungs- und Beratungskonzept für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe zu entwickeln, zu erproben und die nachhaltige Implementierung vorzubereiten. Hierdurch soll der Bekanntheitsgrad erhöht und die Akzeptanz sowie die erfolgreiche Teilnahme an Zertifikatsangeboten bei Arbeitgebenden von Gesundheitsbetrieben verbessert werden.

3.1.2 Methodisches Vorgehen

Folgende forschungsleitende Fragestellungen lagen der Untersuchung zugrunde:

- Wie kann Beratung für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe aktiv gestaltet werden?
- Wie können eine Weiterbildungskultur und Kooperationen mit Arbeitgebenden kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe angebahnt werden?

Zusätzlich zu den ausgewählten Forschungszugängen (vgl. Kapitel 2.3) wurden leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Arbeitgebenden kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe (N = 20) vor allem in Niedersachsen im Zeitraum von März bis Mai 2019 durchgeführt. Es nahmen Arbeitgebende aus Praxiseinrichtungen (N = 7), ambulanten/stationären Rehabilitationszentren (N = 4), einer Behinderteneinrichtung (N = 1), Sozialpädiatrischen Zentren (N = 2), einem Krankenhaus (N = 1), einem Medizinischen Versorgungszentrum (N=1) und einer Apotheke (N = 1) teil. Die Mehrzahl der Expert*innen brachte die Arbeitgebendenperspektive (N = 17), davon sieben zusätzlich die der Berufsverbände oder Kammern ein. Lediglich drei Personen vertraten ausschließlich die Verbands- oder Kammerperspektive.

Die für Beratung genannten Fragenkomplexe (vgl. Kapitel 2.3) wurden im Leitfaden weitestgehend abgebildet und um den Fragenkomplex Weiterbildungskultur und Kooperation ergänzt. Einwilligungserklärungen unter Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung lagen vor. Die Interviews wurden inhaltsanaly-

tisch nach Meuser und Nagel (2002) und mit dem Softwareprogramm „MAXQDA“ Version 11, ausgewertet. Das umfassende Kategoriensystem wurde weiter ausdifferenziert und um die Oberkategorie Weiterbildungskultur und Kooperation erweitert (vgl. Abbildung 1).

3.1.3 Ergebnisse als Grundlage der Beratungskonzeption

Bzgl. der *Charakteristika der Zielgruppe* zeigte sich, dass die Strukturen der betrieblichen Weiterbildungsplanung von der Betriebsgröße abhängig sind. Während kleine und mittlere Gesundheitsbetriebe in der Regel ohne Abteilung für Organisations- und Personalentwicklung (OE/PE) planen und die Verantwortung bei direkten Vorgesetzten liegt, verfügen große Gesundheitsbetriebe über entsprechende OE-/PE-Strukturen mit Verantwortlichkeit. Es werden verpflichtende und freiwillige, betriebsinterne/inhouse und externe Weiterbildungen unterschieden. Die Zeitplanung erfolgt oft als Halb- bzw. Jahresplanung um den Jahreswechsel, inhouse Weiterbildungen finden eher monatlich statt. Für inhouse Weiterbildungen werden in der Regel Gesamtkosten und Arbeitszeit durch Arbeitgebende übernommen, an externen Weiterbildungen beteiligen sich Arbeitgebende nur bei erkennbarem Nutzen der Angebote. Es bestehen vertrauensvolle Kooperationen mit externen Bildungsinstitutionen. Barrieren bei externer Angebotsauswahl sind begrenzte Personal-/Zeit-/ Finanzressourcen, die eher Standortnähe erfordern.

Bzgl. der *Informations- und Beratungswege* nutzten Arbeitgebende identische Wege wie Interessierte und Teilnehmende. Arbeitgebende forderten ebenfalls feste Ansprechpartner*innen mit Servicezeiten für Berufstätige, Beratungsgespräche und eine informative Homepage (Modulbeschreibungen) ein. Da die Mehrzahl der Arbeitgebenden den Bekanntheitsgrad der Angebote als gering einschätzte, gleichwohl Interesse betonte, wurden Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen in den Gesundheitsbetrieben, Öffentlichkeitsarbeit (Publikationen) sowie zusätzlich vernetzte Informations- und Beratungswege zwischen Gesundheitsbetrieben, Berufsorganisationen und Hochschulen eingefordert.

Bzgl. der *systematischen Bedarfsermittlung* wiesen Arbeitgebende und Modulentwickelnde auf die Notwendigkeit der Ermittlung betrieblicher Qualifizierungsbedarfe, die u. a. auch eine Managementaufgabe sei, der Ermittlung der Kompetenzentwicklungsbedarfe und des Transfererfolgs hin.

Bzgl. der *Unterstützungs- und Beratungsangebote* schätzten Arbeitgebende die Beratung über die Zertifikatsangebote als bedeutend ein. Obwohl die Mehrzahl der Arbeitgebenden die Zertifikatsangebote als bedarfsorientiert einschätzte, erschloss sich ihnen der Nutzen nur in geringerem Maße. Hiernach wurden Zertifikatsangebote ausschließlich auf akademische Gesundheitsberufe und Studienangebote bezogen bzw. eher als praxisferne Angebote verstanden. Arbeitgebende forderten, wie übrigens Modulentwickelnde auch, den Nutzen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende im Rahmen von Beratung explizit abzubilden. Zudem bestand Interesse an Beratung über Fördermöglichkeiten.

Bzgl. der *Weiterbildungskultur und Kooperation* forderten Arbeitgebende wegen des geringen Bekanntheitsgrades fortlaufende persönliche bzw. inhouse Beratungsgespräche ein, um Erfahrungen sammeln zu können. Erst dann könnten Kooperationen mit Hochschulen angebahnt werden.

Bzgl. der *Qualifikation von Beratenden* setzten Arbeitgebende umfassende Beratungs-, Fach- und Systemkompetenz bei Beratenden voraus.

Ausgewählte Erprobungsergebnisse und Modifikation der Beratungskonzeption (Version 2)

Für Beratungsgespräche in den Gesundheitsbetrieben (inhouse) sollten die Termine bereits mehrere Monate vor dem Angebotsstart festgelegt werden bzw. sollte Beratung wegen des geringen Bekanntheitsgrades der Angebote fortlaufend angeboten werden. Solange die Zertifikatsangebote weniger bekannt sind, bedarf es einer Beratungsdauer von mehr als einmalig 90 Minuten. Insbesondere Beratungen in Verbindung mit inhouse Angebotsentwicklungen bedürfen hoher Zeit- und Personalressourcen aller Beteiligten. Außerdem sollten analog vorliegende Materialien, z. B. Handout-Beratung für Arbeitgebende (vgl. Rechenbach et al., 2019c) zukünftig als digitale Formate zur Verfügung gestellt werden.

3.1.4 Abgeleitete Grundzüge der Beratungskonzeption

Die Beratungskonzeption, wie im Kapitel 2.4 bereits dargelegt, wurde um die Kategorie Weiterbildungskultur und Kooperationen sowie die Qualifizierungsberatung erweitert (vgl. Schiersmann, 2011a). Dem systemischen Beratungsverständnis folgend, stehen Arbeitgebende und die betrieblichen Bedarfe, Ressourcen sowie biografischen und beruflichen Erfahrungen im Zentrum des Beratungsprozesses. Ebenso werden gesellschaftliche Kontexte, wirtschaftliche Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf betriebliche Ziele, Strukturen und Arbeitsprozesse analysiert (vgl. Döring & Rätzler, 2007; Nackmayr, 2008; Schiersmann, 2011b). Der Entwicklung des Selbsteinschätzungsinstrumentes zur betrieblichen Bedarfsermittlung liegt der „Trierer Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ (vgl. Dobischat, Düsseldorf & Stuhldreier, 2008) in verkürzter und modifizierter Version zugrunde.

Zur Etablierung *zielgruppenspezifischer Informations- und Beratungswege* wurde zusätzlich das „Verbreitungskonzept“ um Kontaktdaten von Arbeitgebenden und Berufsorganisationen erweitert.

Zur *systematischen Bedarfsermittlung* wurden das Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe“ (vgl. Rechenbach et al., 2019d) entwickelt und erprobt.

Zur Etablierung *zielgruppenspezifischer Unterstützungs- und Beratungsangebote* (vgl. Kapitel 2.3) liegen zusätzlich z. B. das Beratungsangebot über folgende Fördermöglichkeiten in Niedersachsen vor (Stand: August 2019): Bildungsprämie (vgl. BMBF, 2019a, 2019b, 2019c; DGWF, 2018), Bildungsgutschein (vgl.

DGWF, 2018; IBB, 2019a), Bildungsurlaub (vgl. AEWB, 2019; DGWF, 2018; IWWB, 2019), WiN-Weiterbildung in Niedersachsen (vgl. NBank, 2019a, 2019b; TA-Bildungszentrum, 2019) und das Qualifizierungschancengesetz (vgl. IBB, 2019b).

Zur Etablierung der *Weiterbildungskultur und Kooperationen* sind zunächst inhouse Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen sowie weitere Öffentlichkeitsarbeit (Publikationen, Fachtagungen) zu planen, um Bekanntheitsgrad und Akzeptanz der Zertifikatsangebote zu fördern.

Gesellschaftliche Entwicklung: z. B. Demografie, Individualisierung, Globalisierung, Digitalisierung;
 Beschäftigungs-/Arbeitsmarkt der Gesundheitsberufe: z. B. Gesundheitsfachkräftebedarf; Bildungsmarkt für Gesundheitsberufe: z. B. Bologna, Lebenslanges Lernen, Wissensmanagement, Durchlässigkeit berufliche und akademische Aus-, Fort- und Weiterbildung; Gesetze: z. B. Berufszulassungs-, Sozial-, Arbeitszeitgesetze etc.

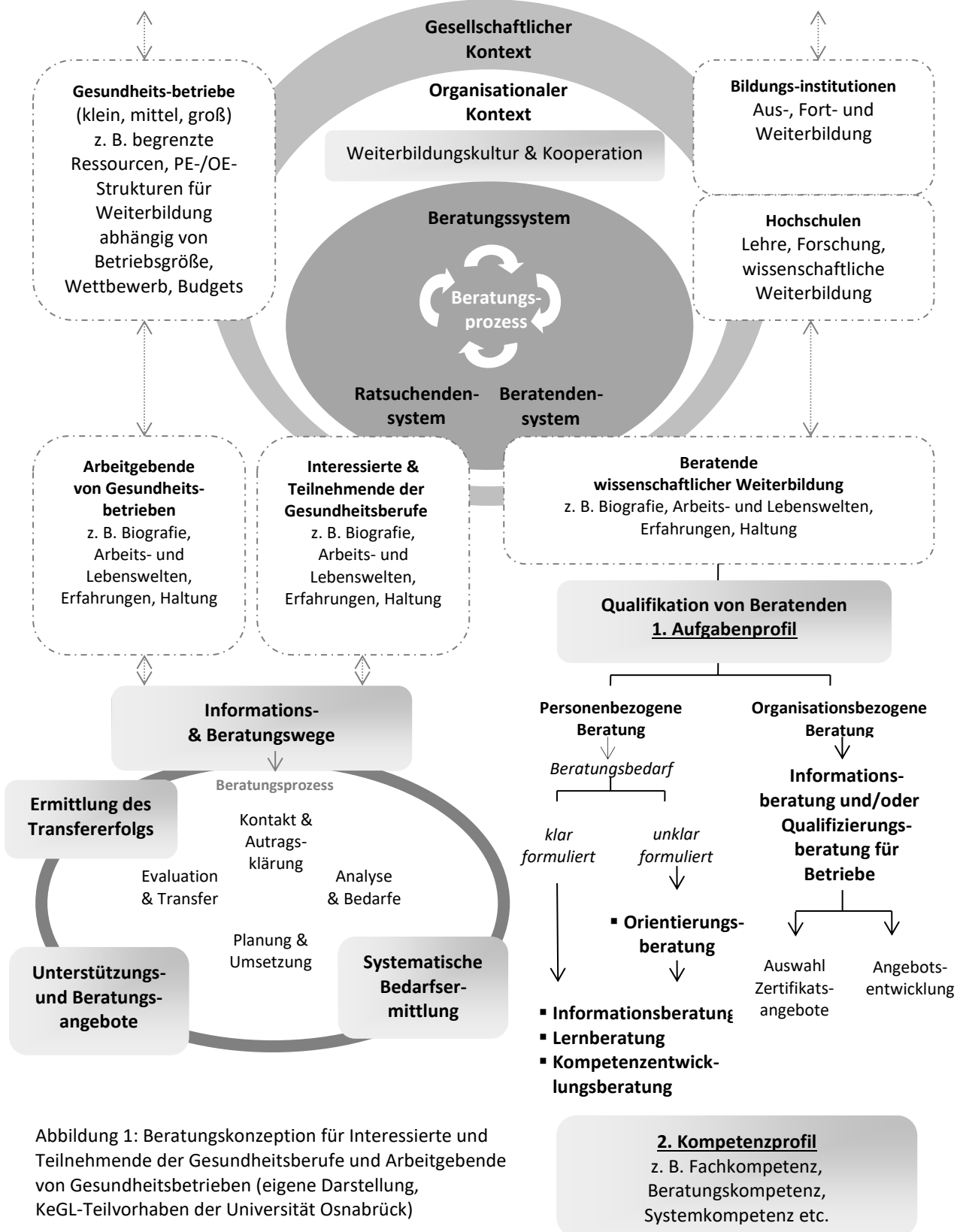


Abbildung 1: Beratungskonzeption für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe und Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben (eigene Darstellung, KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück)

3.2 Beratungskonzept für Arbeitgebende großer Gesundheitsbetriebe (Ostfalia Hochschule Wolfsburg)

3.2.1 Zielsetzung

Ziel des Teilvorhabens „regionale Weiterbildungsangebote und -beratung“ (regioWB) ist neben der Erprobung zuvor entwickelter Weiterbildungsangebote die Erhebung von Beratungsbedarfen Arbeitgebender mittelständischer und großer Einrichtungen des Gesundheitswesens. Aus den Ergebnissen der Bedarfserhebungen wurden im weiteren Projektverlauf Beratungsangebote für Arbeitgebende entwickelt, welche unter anderem einen erfolgreichen Transfer des im Rahmen der Weiterbildungsangebote Gelernten in die Praxis fördern sollen.

Folgende Forschungsfragen wurden in diesem Zusammenhang bearbeitet:

- Welchen Beratungsbedarf für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote gibt es seitens Arbeitgebenden/Personalverantwortlichen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen?
- Wie kann eine nachhaltige Implementierung des Gelernten in die Praxis im Rahmen einer Beratung gefördert werden?

3.2.2 Methodisches Vorgehen

Die Erhebung des Beratungsbedarfs Arbeitgebender erfolgte multimethodisch. Zunächst fand eine eingehende Literaturanalyse, Sammlung und Bewertung existierender Beratungsansätze und Beratungsangebote hinsichtlich (hochschulischer) Weiterbildung statt.

In einem weiteren Schritt wurden halb-standardisierte, leitfadengestützte Experteninterviews (vgl. Gläser & Laudel, 2010) mit Personalentscheidern aus Kliniken, ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen mit einer Unternehmensgröße von 20 bis mehr als 100 Arbeitnehmenden durchgeführt. Zielführend für die Interviews war der Einbezug verschiedener Perspektiven auf die Beratungsbedarfe von Arbeitgebenden größerer Einrichtungen des Gesundheitswesens. Es wurden sieben Interviews realisiert, die Einrichtungsgröße der Befragten lag dabei zwischen ca. 50-3.500 Mitarbeitenden. Ausgewertet wurden die Experteninterviews anhand der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018).

3.2.3 Ergebnisse als Grundlage der Beratungskonzeption

Die Ergebnisse der Literaturanalyse offenbaren ein deutliches Forschungsdesiderat in Bezug auf hochschulische Weiterbildungsberatung. Insbesondere hinsichtlich ihrer Organisation, Finanzierung oder Qualitätssicherung gibt es bislang kaum Erkenntnisse - weder aus der Beratungs- noch aus der Hochschulforschung. Eindeutig ist jedoch das Ziel, die individuelle Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Ratsuchenden zu stärken (vgl. Iller, 2018). Durch die unterschiedlichen Zielgruppen der Weiterbildungsberatung und dem Einbezug der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen der jeweiligen Ratsuchenden, kann es hierbei keine standardisierten Weiterbildungsberatungsverläufe geben, da die situationsangemessene Kommunikation und Interaktion keine linear verlaufenden Gestaltungsprozesse ermöglichen, sondern sich durch Brüche und Überschneidungen auszeichnen (vgl. Kossack, 2009).

Die Expertenbefragung zur Erhebung des Beratungsbedarfs ergibt einen grundsätzlichen Bedarf nach hochschulischer Weiterbildungsberatung. Dennoch kann festgestellt werden, dass die Definition von Beratung den Interessenten häufig unklar ist und die Grenzen zu anderen Bereichen, bspw. dem Marketing verschwimmen. Viele Einstellungen hinsichtlich hochschulischer Beratungsdienstleistungen zeigen sich eher im allgemeinen Gespräch über hochschulische Weiterbildung, als über konkrete Fragen nach dem Bedarf. Hierbei wird deutlich, dass den Befragten Expert*innen der eigene Beratungsbedarf häufig nicht bewusst zu sein scheint. Dennoch lassen sich aus den Ergebnissen drei Oberkategorien feststellen, in denen sich ein Bedarf nach hochschulischer Weiterbildungsberatung abzeichnet.

Informationssuche und -weitergabe

Viele Befragte informieren sich zunächst über altbewährte Kanäle wie bekannte Weiterbildungsanbieter, Mitarbeitende und andere Einrichtungen bezüglich spezieller Weiterbildungsangebote oder recherchieren die von Ihnen gesuchten Informationen selbst, vorzugsweise im Internet. Die Homepages der Weiterbildungsanbieter sollten deshalb alle wichtigen Informationen zu ihren Angeboten kurz und knapp darstellen und einen ersten Überblick bieten. Für die weitere konkretere Beratung zu den Angeboten wünschen sich die Befragten eine konkrete Anlaufstelle und persönliche Ansprechperson an der Hochschule, die sie bei Fragen rund um die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote kontaktieren können. Wichtige Themen, zu denen sich die Befragten eine erste Beratung wünschen sind bezüglich der Dauer, der Organisation, der Kosten und Fördermöglichkeiten und der Dozent*innenwahl der Angebote. Ebenfalls werden von einigen Befragten die Zugangsmöglichkeiten in die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote angesprochen. Durch die Modularisierung und die Möglichkeit der Anrechnung zuvor erworbener Credits auf ein nachfolgendes Bachelorstudium, entwickelt sich immer häufiger Beratungsbedarf zur Ver-

knüpfung von Modulen und einem anschließenden Studieneinstieg. Werden ganze Modulreihen oder Zertifikatsstudien angeboten, besteht Beratungsbedarf hinsichtlich deren Nutzen für ein späteres Bachelorstudium im Vergleich zu einzelnen wissenschaftlichen Weiterbildungsveranstaltungen, die eher eine Spezialisierung im Vordergrund haben. Hier müssen sich die hochschulischen Stellen zur Weiterbildungsberatung und Studienberatung gut miteinander abstimmen und regelmäßig austauschen.

Fachlicher Wissensgewinn und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

Neben der Beratung zu organisatorischen und inhaltlichen Fragestellungen ist ebenso die individuelle, fachliche Kompetenzentwicklung von Bedeutung. Im Rahmen einer Beratung gilt es, fachspezifische Wissenslücken herauszuarbeiten, um diese anschließend mit Hilfe von passenden (wissenschaftlichen) Weiterbildungsangeboten zu schließen. Doch nicht nur die fachliche Kompetenzentwicklung ist für Weiterbildungsteilnehmende und deren Arbeitgebende von Bedeutung, sondern ebenso die persönliche Weiterentwicklung. Viele Befragte nennen Hemmungen vor der Hochschule und dem Lernen an sich als Grund für die Nichtteilnahme ihrer Mitarbeitenden an (wissenschaftlichen) Weiterbildungen. Hierbei kann eine persönliche Bildungsberatung helfen, um die Stärken und Kompetenzen der Mitarbeitenden herauszuarbeiten und deren Selbstbewusstsein zu stärken. Bei dieser individuellen Beratung müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen der Fachkräfte berücksichtigt und eingebunden werden. So haben junge Fachkräfte andere lebensphasenprägende Ereignisse, die gegebenenfalls zu anderen beruflichen Zielsetzungen führen, als berufserfahrenere ältere Fachkräfte und benötigen unterschiedliche Begleitung. Häufig wird von den Befragten eine Weiterbildungsaufnahme als Flucht der Mitarbeitenden aus der beruflichen Belastung in der Pflege gesehen. Diese Tatsache verschiebt die persönlichen Probleme der Fachkräfte jedoch nur, da sich durch eine berufsbegleitende Weiterbildung eher noch mehr belastende Faktoren ergeben. Um dieser Belastung entgegen zu wirken und die teilnehmenden Fachkräfte fortlaufend zu unterstützen, ist ein kontinuierliches Angebot zur Beratung und Betreuung während der gesamten Weiterbildungsmaßnahme nötig.

Wissenstransfer des Gelernten in die Praxis

Im Rahmen der Interviews verdeutlichen die Befragten, dass der Nutzen und die Ziele von wissenschaftlicher Weiterbildung für die Einrichtungen und Mitarbeitenden unklar sind. Eines der bedeutsamsten Ziele von hochschulischer Weiterbildungsberatung ist demnach die Verdeutlichung des Wissenszugewinns nach Abschluss der Weiterbildung sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Arbeitgebenden. Die Herausforderung der Beratung ist es hierbei, eine berufliche Perspektive und Anschlussfähigkeit für den Einsatz des erworbenen Wissens in der Praxis aufzuzeigen. Um die Weiterbildungsteilnehmenden in den Einrichtungen als Multiplikatoren einsetzen zu können, müssen die

Einrichtungen mehr Informationen über die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen ihrer Fachkräfte haben. Im Anschluss an die Weiterbildung benötigen die Fachkräfte ihrerseits Freiräume, in denen sie Zeit haben das Gelernte in der Praxis anzuwenden.

3.2.4 Abgeleitete Grundzüge der Beratungskonzeption

Nachdem aus den Ergebnissen der Expertenbefragung einzelne Beratungsfelder abgeleitet und diese hinsichtlich ihrer Kongruenz zu vorhandenen Beratungsmodellen geprüft wurden, konnten im folgenden Projektverlauf konkrete einzelne für Arbeitgebende entwickelt werden. Diese Angebote zeichnen sich durch eine hohe relationale Dynamik aus und lassen sich nicht getrennt voneinander betrachten.

Informationsberatung

Die Informationsberatung oder informative Beratung „bezeichnet den Prozess, in welchem einen Klienten die richtige Antwort auf konkrete Fragestellungen über Weiterbildungs- und Entwicklungswege zugänglich gemacht wird“ (Arnold, 2009, S. 7). Hierfür wurde zunächst eine Projekthomepage angelegt, auf der alle relevanten Informationen bezüglich der Weiterbildungsangebote öffentlich zugänglich gemacht wurden. Darüber hinaus wurden feste Ansprechpartner*innen für die Beratung zu Weiterbildungsangeboten genannt und eine übersichtliche Zusammenstellung der im Projektverlauf meistgenannten Fragen als FAQ erstellt.

Qualifizierungsberatung für Arbeitgebende

Qualifizierungsberatung für Arbeitgebende kann „Hilfe bei der systematischen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie deren Evaluation und Transfersicherung im Betrieb umfassen“ (Döring, 2011, S. 5). Zur Unterstützung der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes wurde der ProfilPass als Instrument zur Kompetenzbilanzierung gewählt und eine entsprechende Zertifizierung durchlaufen. Die Nutzung des ProfilPasses in Unternehmen kann neben einer gezielten Personaleinsatzplanung ebenfalls die Selbstreflexion der Mitarbeitenden stärken sowie ihre Entwicklungspotenziale sichtbar machen (vgl. Bosche & Seusing, 2014). Hierdurch kann eine fachliche Weiterbildung zielgerichteter ausgewählt und die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gefördert werden.

Angebotsentwicklungsberatung

Die Angebotsentwicklungsberatung richtet sich an Unternehmen und Einrichtungen, die über einen konkreten Weiterbildungsbedarf verfügen, diesen aber bislang nicht abdecken können (vgl. Angenent, 2016).

In mehreren Beratungsgesprächen werden inhaltliche Schwerpunkte und organisatorische Rahmenbedingungen festgelegt und anschließend ein Angebot entwickelt, welches sich an die individuellen Bedarfe der Einrichtung anpasst. Hierbei wird von Seiten der Hochschule auf die Umsetzbarkeit der gewünschten Inhalte sowie auf die Markttauglichkeit geachtet, da von einem geäußerten „Bedarf nicht unmittelbar auf eine entsprechende Nachfrage geschlossen werden kann“ (Banscherus, 2013, S. 17). Durch den Einbezug der Einrichtungen in die Angebotsentwicklung wird eine hohe Transparenz hinsichtlich der hochschulischen Weiterbildungsinhalte gewährleistet und der Wissenstransfer des Gelernten in die Praxis gefördert.

4. Qualifizierungskonzept für Beratende im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote (Jade HS Oldenburg)

Das Teilvorhaben Governance-Analyse (GovA) an der Jade Hochschule (Standort Oldenburg) beschäftigt sich mit der hochschulübergreifenden Gestaltung von Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie den notwendigen Qualifizierungen Beratender als Voraussetzung für die Gewährleistung eines adäquaten Beratungsangebotes.

4.1 Zielsetzung

Ziel ist es, die folgenden leitenden Fragestellungen zu beantworten und die gewonnenen Ergebnisse in ein Qualifizierungskonzept für Beratende zu überführen:

- Welche Qualifizierungen müssen Beratende von Angeboten in der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen besitzen? Diese Frage wird im Kapitel 4.4 Abgeleitete Grundzüge des Qualifizierungskonzeptes für Beratende beantwortet.
- Wie muss Beratung für Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen im Gesundheitsbereich geleistet werden? Die Beantwortung dieser Forschungsfrage wird im Abschnitt 6. Qualitätsstandards dargestellt.

4.2 Methodisches Vorgehen

Als Erhebungsmethode der Untersuchung diente das leitfadengestützte Experteninterview mit explorativem Charakter. Das Sampling der Untersuchung besteht aus neun Mitarbeitenden des KeGL-Verbundes sowie einer Person, die im Verbundprojekt Pflege- und Gesundheitswissenschaften (PuG) an der Jade Hochschule beschäftigt ist. Zur Erleichterung der Auswertung wurde im Anschluss eine einfache Transkription in Anlehnung an Dresing & Pehl (2012) unter Einbezug von Langer (2010) durchgeführt. Für die Analyse der erhobenen Daten diente aufgrund des Forschungsziels eine Auswertung der Experteninterviews

in Anlehnung an das Vorgehen von Meuser und Nagel (2009). Die Auswertung des erhobenen Materials wurde unter Verwendung der QDA-Software MAXQDA durchgeführt.

4.3 Ergebnisse als Grundlage des Qualifizierungskonzeptes

Die folgende Darstellung beschränkt sich auf wesentliche Ergebnisse der Erhebung:

Stellenwert der Beratung

- *Persönliche Sichtweise:*

Alle Befragten sind sich einig, dass professionelle Beratung eine Notwendigkeit im Hinblick auf eine Teilnahmeentscheidung der Zielgruppe, einen niedrigschwelligen Einstieg sowie der erfolgreichen Durchführung wissenschaftlicher Weiterbildung darstellt und ihr damit ein sehr hoher Stellenwert zukommt.

- *Prognose:*

Obwohl die Beratung im Verbund bisher lediglich nebenbei als zusätzliche Aufgabe übernommen wurde, prognostizieren die Befragten, dass diese mit der Verstetigung der Angebote zukünftig einen höheren Stellenwert einnehmen wird. Wie umfassend jedoch die Beratungsleistung schließlich ausfällt, hänge von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab.

Zentrale Herausforderungen

- *Beratende:*

Einige Befragte konnten in der Beratungsausübung von ihren Erfahrungen vorheriger Tätigkeiten profitieren. Eine Fortbildung im Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe oder die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Weiterbildung wurde jedoch nicht besucht.

- *Zielgruppe:*

Als wesentliche Herausforderungen beurteilen die Befragten neben der Heterogenität der Zielgruppe und der Individualität der Beratungsanlässe besonders die Darstellung des Mehrwerts und der beruflichen Verwertbarkeit des zu erwerbenden Zertifikats gegenüber Interessierten und Arbeitgebenden.

- *Modulangebote:*

Um professionell und glaubwürdig im Sinne eines hochschulübergreifenden Verbundes als Einheit zu beraten, müsse die Beratung über das eigene Angebot hinausgehen und verlangt den Beratenden zusätzliches Wissen sowie regelmäßige Kommunikation über Veränderungen ab.

- *Hochschule bzw. Verbund:*

Die Befragten nannten zudem fehlende Rahmenbedingungen und Strukturen für wissenschaftliche Weiterbildung an der jeweiligen Hochschule als eine bedeutende Herausforderung. Die Zukunftsperspektiven über zur Verfügung stehende Ressourcen oder eine mögliche Verortung der Beratung und der daraus resultierenden Gestaltung des Beratungsangebotes seien unklar.

Wesentliche Voraussetzungen für die beratende Tätigkeit

- *Beratungsfortbildung:*

Fort- und Weiterbildungen werden von den Befragten nicht nur gewünscht, sondern als Voraussetzung für professionelle Beratung und das Angebot eines umfangreichen Portfolios benannt.

- *Kenntnis/Erfahrung im Gesundheitswesen:*

Die Befragten waren nicht alle einer Meinung darüber, ob die beratende Person praktische Erfahrung im Gesundheitswesen als Voraussetzung für ihre Tätigkeit vorweisen müsse. Die Kenntnis dieses Berufsfeldes, der aktuellen Entwicklungen und der damit einhergehenden Herausforderungen der Zielgruppe wird jedoch einstimmig als Grundvoraussetzung definiert.

- *Kenntnis des Angebotes:*

Hinsichtlich des Zertifikatangebotes bedarf es besonders der Kenntnis des gesamten Modulangebotes, der Rahmenbedingungen, der Inhalte, der Dozierenden, der Zugangsvoraussetzungen, der Anrechnung und Anerkennung sowie der Anschlussfähigkeit an bestehende Studiengänge.

- *Kommunikation und Vernetzung:*

Die Befragten weisen der Kommunikation und Vernetzung Beratender eine maßgebliche Bedeutung zu. Neben der Kommunikation mit den Interessierten, Teilnehmenden und Arbeitgebenden umfasse diese auch den Austausch im Verbund und besonders mit Stakeholdern innerhalb der eigenen Hochschule.

- *Professionelle Außenwirkung:*

Als Basis und Unterstützung professioneller Beratung wird die transparente Außendarstellung und Werbung mittels einer übersichtlichen Homepage sowie aussagekräftiger Flyer genannt. Die entsprechende Gestaltung sollte jedoch durch Marketingexpert*innen unterstützt werden.

4.4 Abgeleitete Grundzüge des Qualifizierungskonzeptes für Beratende

Die Professionalität der Beratenden stellt eine zentrale Herausforderung für die Optimierung der Beratungsangebote dar. Dennoch existieren bisher keine normierten Aus- und Weiterbildungswege für Beratende. Somit erwerben diese ihre Beratungskompetenzen vielfach durch learning by doing (vgl. Schiersmann, 2018). Im Hinblick auf die Beantwortung der Frage nach den notwendigen Qualifikationen Beratender wird sich im Folgenden an den von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) formulierten Mindeststandards für die Allgemeine Studienberatung orientiert. Diese werden mit den Ergebnissen der eigenen Untersuchung, dem Kompetenzprofil (vgl. nfb, 2014a) und den Qualitätsstandards für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung des Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (vgl. nfb, 2014b), den „Qualitätsstandards für Beratungspersonen im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung“ des Vereins Weiterbildung Hessen e.V. (2017) sowie den „Qualitätsstandards des ProfilPASS-Systems“ (DIE, 2017) erweitert.

"Die für die Tätigkeit in der Allgemeinen Studienberatung erforderliche Mindestqualifikation umfasst ein abgeschlossenes Hochschulstudium, gründliche Kenntnisse des Hochschulsystems und der verschiedenen Studienmöglichkeiten, sowie Beratungskompetenz. Berufsanfänger sollten verpflichtet werden, diese Qualifikation in einem von den Hochschulen organisierten und ggf. von der Landesrektorenkonferenz beaufsichtigten Aus- und Fortbildungsprogramm zu erwerben" (HRK, 1994).

Qualifikationen und Kenntnisse:

- Die Beratungsperson kann eine wissenschaftliche Qualifikation vorweisen.
- Die Beratungsperson ist zu professionellem Handeln befähigt und kann entsprechende Beratungsqualifikationen und Beratungskompetenzen durch Ausbildung, Fortbildung und/oder Berufserfahrung nachweisen (vgl. nfb, 2014b; DIE, 2017; HRK, 1994; Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- Die Beratungsperson verfügt über Kenntnisse über das Hochschulsystem, die relevanten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und gesetzlichen Regelungen in Bildung, Beruf und Beschäftigung (vgl. nfb, 2014a, 2014b).

- Die Beratungsperson verfügt über Kenntnisse über das Beschäftigungssystem der Gesundheitsfachberufe, die aktuellen Entwicklungen und Berufsperspektiven.
- Die Beratungsperson verfügt über Kenntnisse über die Zertifikatsangebote des Verbundes; Zugangs- und Teilnahmevoraussetzungen, Rahmenbedingungen, Lehr- und Lernformen, Inhalte, Leistungsanforderungen sowie Abschluss- und Prüfungsmöglichkeiten.
- Die Beratungsperson verfügt über Kenntnisse über die Strukturen der eigenen Organisation sowie deren spezifische Ordnungen, Regelungen (Anrechnung, Anerkennung) und Studienmöglichkeiten.
- Die Beratungsperson verfügt über Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie Kenntnis über die Handhabung der Instrumente zur systematischen Bedarfsermittlung und Evaluationsmethoden zur Erhebung und Auswertung der Qualität von Beratungsprozessen, die fortlaufend aktualisiert und erweitert werden (vgl. nfb, 2014a; Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- Die Beratungsperson ist zum kollegialen Austausch, dem Aufbau und der Pflege von Beratungsnetzwerken sowie zur Kooperation mit fachlichem und überfachlichem Umfeld bereit (vgl. nfb, 2014a; Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- Die Beratungsperson ist zur Mitgestaltung von Qualitätsentwicklungsprozessen bereit (vgl. nfb, 2014a; Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- Die Beratungsperson verfügt über Kenntnisse über Marketingstrategien sowie Konzepten für Öffentlichkeitsarbeit; Bereitschaft zur Gestaltung, Aktualisierung und Bereitstellung verständlicher Informationsmaterialien (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017).

5. Holistische Beratungskonzeption

Die auf der Grundlage der empirisch gewonnenen Erkenntnisse entwickelten Beratungsangebote der Hochschulen (vgl. Kapitel 2-4) werden im folgenden Kapitel in eine holistische Beratungskonzeption überführt. Ziel ist die Entwicklung einer ganzheitlichen Beratungskonzeption, welche sich durch das Zusammenwirken der einzelnen Unterstützungs- und Beratungsangebote auszeichnet und unterschiedliche Zielgruppen anspricht. Dies ist vor dem Hintergrund des geringen Bekanntheitsgrades der hochschulischen Weiterbildungsberatung von besonderer Bedeutung. Bislang ist weder das Handlungsfeld der Beratung noch „seine Verortung im Beratungssystem der Hochschulen“ (Iller, 2018, S. 7) oder die Verzahnung mit weiteren Beratungsangeboten genauer untersucht. Aus den bislang erhobenen Forschungsergebnissen wird jedoch deutlich, dass sich die Beratungsbedarfe verändern und Handlungsfelder erweitern, sobald die Zielgruppe der nicht-traditionellen Studierenden mit hochschulischen Weiterbildungsangeboten an-

gesprächen werden (ebd.). Nach Schiersmann (2011a), Gieseke (2013) und Angenent (2016) werden personen- und organisationsbezogene Aufgabenbereiche hochschulischer Weiterbildungsberatung unterschieden (vgl. Abbildung 2). Es wurden Instrumente zur Beratung (weiter-)entwickelt und erprobt (vgl. Kapitel 2-4).

Der *personenbezogenen Beratung* voran steht die Orientierungsberatung, bei der Interessierte und Teilnehmende mit unklaren Weiterbildungs- oder Beratungsbedarfen zunächst Unterstützung bei der Entscheidung über den anschließenden Beratungsprozess erhalten. Wenn eine Weiterbildungsberatung geeignet erscheint, werden sie anschließend in eine Informations-, Lern- und/oder Kompetenzentwicklungsberatung überführt. Zur Unterstützung der zielgruppenspezifischen Informations- und Beratungswege wurden im Rahmen des Projektes vielfältige Angebote und Materialien zur Unterstützung erarbeitet. So wurde eine zentrale Beratungsstelle mit festen Ansprechpartner*innen etabliert, Informationsveranstaltungen organisiert, Beratungsgespräche (telefonisch, persönlich) angeboten, Beratungs- und Informationsmaterialien erstellt und weiterentwickelt. Auch für die Unterstützung stehen Weiterbildungsinteressierten und Teilnehmenden zahlreiche zielgruppenspezifische Beratungsangebote, z. B. Angebotsportfolio (Auswahlsystematik, Zertifikatsmodule, Units), Anrechnung von Fortbildungspunkten, Nutzen etc. zur Verfügung. Insbesondere für Teilnehmende, deren formaler Lernprozess länger zurück liegt und die wenig Erfahrungen mit der Hochschule als Bildungsinstitution aufweisen, stellt die Teilnahme an einem hochschulischen Zertifikatsangebot eine besondere Herausforderung dar. Hier stehen unter anderem Angebote zur Lernberatung, zur Anrechnung individueller und beruflicher Kompetenzen oder zur Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf zu Verfügung, welche die vorhandenen Ressourcen der Interessierten und Weiterbildungsteilnehmenden berücksichtigen. Für die systematische Bedarfsermittlung wird das erprobte Instrument zur (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende zugrunde gelegt (vgl. Rechenbach et al., 2019a).

Häufig haben ratsuchende Personen keine klare Vorstellung von ihren Weiterbildungsbedarfen. Stellt sich im Rahmen der Orientierungsberatung heraus, dass die Interessierten und Weiterbildungsteilnehmenden nur ein diffuses Bild von ihren beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten haben, kann dieses mit Hilfe einer Kompetenzentwicklungsberatung geschärft werden. Hierfür steht den Ratsuchenden das Instrument zur (Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen zur Verfügung (vgl. Rechenbach et al., 2019b). Die Beschäftigung mit den eigenen Kompetenzen soll den Prozess zur Selbstreflexion anregen und zu einer Konkretisierung der (beruflichen) Interessen führen.

Die *organisationsbezogenen Beratungsangebote*, welche im Rahmen der Projekte entwickelt wurden, weisen inhaltlich sowie methodisch Überschneidungen zur personenbezogenen Beratung. Für Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben stehen die o. g. Beratungsangebote ebenfalls zur Verfügung, wobei basierend auf den empirischen Ergebnissen der KeGL-Teilvorhaben die Beratung über die Zertifikatsangebote, Fördermöglichkeiten und Nutzen einen hohen Stellenwert einnehmen. Die Aufgaben der Beratern bestehen aus der Informationsberatung, der Qualifizierungsberatung sowie der Angebotsauswahl bzw. Angebotsentwicklungsberatung. So werden die entwickelten Informations- und Beratungsmaterialien, die Homepages sowie die Einrichtung fester Ansprechpartner*innen zur Beratung ebenfalls zur Ansprache der Arbeitgebenden genutzt, welche einen Bedarf nach organisationsbezogener Informationsberatung aufweisen. Zusätzliche detaillierte Informationen zu den Zertifikatsangeboten und deren Einmündung in entsprechende Studiengänge sind ebenfalls Themen der durchgeführten Informationsberatungen gewesen, welche von Arbeitgebenden nachgefragt wurden. Zur Qualifizierungsberatung wird das Instrument des ProfilPasses (vgl. Bosche & Seusing, 2014) verwendet, welches bei seiner Anwendung in Unternehmen und Einrichtungen hilft, das (Weiterbildungs-)Potenzial von Mitarbeitenden einzuschätzen und so neben einer gezielten Auswahl fachlicher Qualifizierungsmaßnahmen ebenso die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden zu fördern. Ebenso liegt zur systematischen Ermittlung betrieblicher Bedarfe das erprobte Instrument (Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe (vgl. Rechenbach et al., 2019d).

Von besonderer Bedeutung hat sich im Projektverlauf die Nachfrage von Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen nach individuell entwickelten und spezifisch ausgerichteten Weiterbildungsangeboten gezeigt. Bei einer Konkretisierung dieses Bedarfs haben sich hierbei unterschiedliche Themen herausgestellt, welche sich unter der Angebotsentwicklungsberatung zusammenfassen lassen. Zunächst konnte im Rahmen der Erprobung festgestellt werden, dass vielen Arbeitgebenden der eigene (strategische) Weiterbildungsbedarf nicht umfassend bekannt zu sein scheint, so dass zunächst die Unterstützung bei der Erhebung des unternehmenseigenen Weiterbildungsbedarfs einen Schwerpunkt der Beratungsleistungen darstellte. Der Einbezug von Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen in die Angebotsentwicklung durch Themenwahl und Schwerpunktsetzungen von Beginn an führt im weiteren Verlauf der Angebotsdurchführung zu einer großen Wertschätzung der Angebote durch ihre passgenaue Kongruenz zum Unternehmen und fördert hierdurch ebenfalls den Wissenstransfer des Gelernten in die Praxis.

Neben einer wissenschaftlichen Qualifikation und beraterischen Aus- oder Weiterbildung sind für eine Beratungstätigkeit im hochschulischen Kontext insbesondere Kenntnisse über das Hochschulsystem, das Beschäftigungssystem und aktuelle Entwicklungen der Gesundheitsberufe sowie Kenntnisse über die hochschulübergreifenden Weiterbildungs- und Zertifikatsangebote essenziell. Zur Sicherstellung der Beratungsqualität sollten neben einer professionellen Haltung der beratenden Personen ein kontinuierlicher Austausch der Berater*innen untereinander, eine Vernetzung mit weiteren relevanten Stakeholdern sowie eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung stattfinden. Weitere Informationen zu den Qualitätsstandards finden sich im folgenden Kapitel.

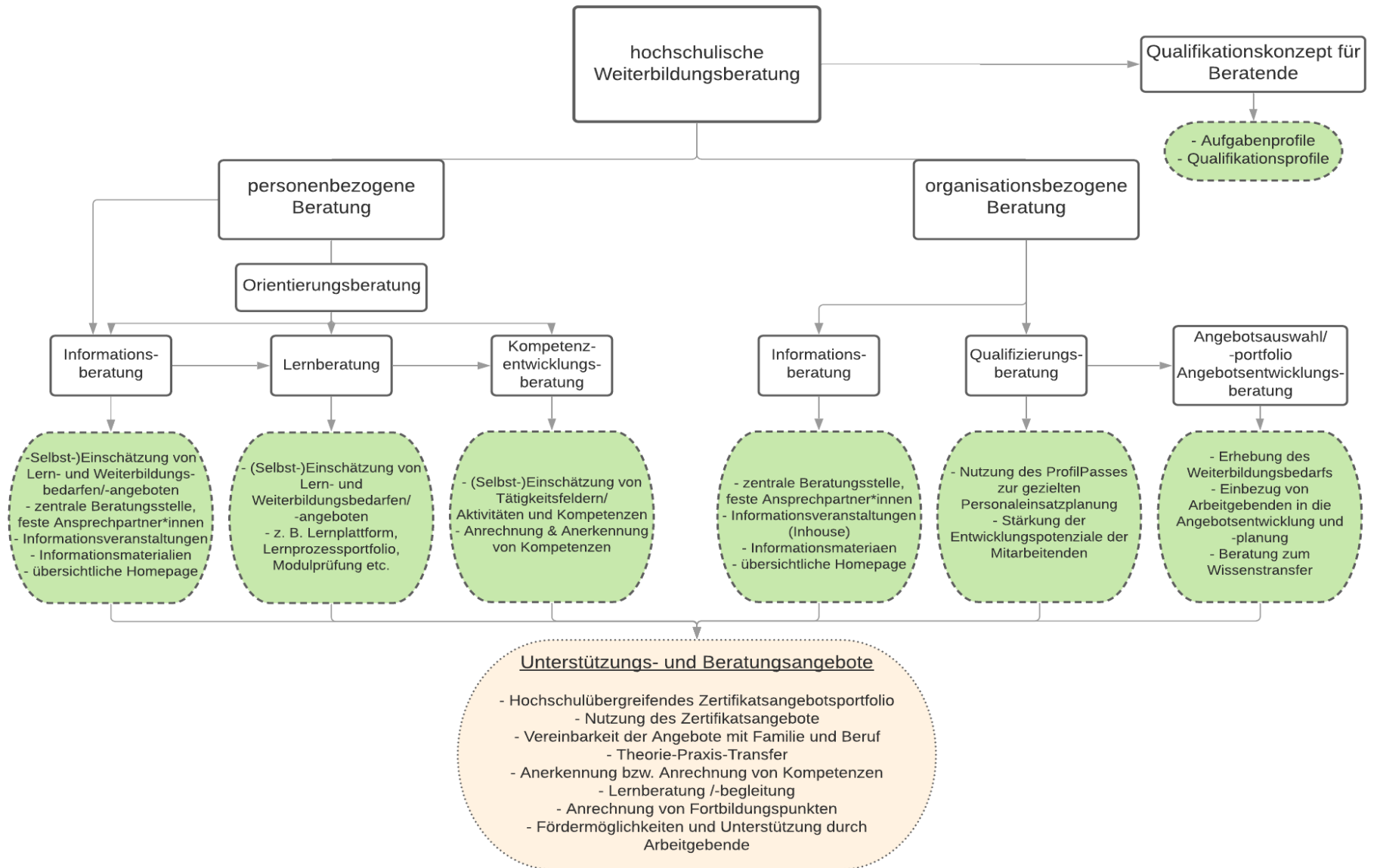


Abbildung 2: Holistische Beratungskonzeption und Angebote hochschulischer Weiterbildungsberatung (eigene Darstellung).

6. Qualitätsstandards

Grundlage für die Entwicklung der Qualitätsstandards und die Identifikation qualitätsrelevanter Aspekte bildeten eine Recherche einschlägiger Literatur, die von den fünf beteiligten Verbundhochschulen erarbeiteten KeGL-Qualitätsstandards für Zertifikatsangebote (vgl. KeGL-Verbund, 2020) und die Analyse der im Rahmen des Teilprojektes Governance-Analyse (GovA) erhobenen Interviewergebnisse (vgl. Kapitel 4). In Kombination und Anlehnung an die „BeQu-Standards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ des nfb (2014b), den „Qualitätsstandards für Beratungspersonen im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung“ des Vereins Weiterbildung Hessen e.V. (2017) sowie den „Qualitätsstandards des ProfilPASS-Systems“ (DIE, 2017) liegen 37 Qualitätsstandards für Beratung der KeGL-Teilvorhaben vor. Diese sind den sechs Abschnitten: 1. Übergreifende Qualitätsstandards, 2. Beratungsprozessbezogene Qualitätsstandards, 3. Beratungskompetenzbezogene Qualitätsstandards, 4. Organisationsbezogene Qualitätsstandards, 5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen sowie 6. Evaluationsbezogene Qualitätsstandards zugeordnet.

1. Übergreifende Qualitätsstandards

- 1.1 Die Beratung stellt die Interessierten und Teilnehmenden mit ihren individuellen Anliegen, Interessen, Kompetenzen und Potenzialen sowie die Arbeitgebenden von Gesundheitsbetrieben mit ihren betrieblichen Interessen, Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen in den Mittelpunkt und erfordert grundsätzlich Freiwilligkeit der Inanspruchnahme. Sie verpflichtet sich auf ethische Prinzipien und wahrt die Rechte der Ratsuchenden (vgl. nfb, 2014b).
- 1.2 Die zielgruppenspezifischen Unterstützungs- und Beratungsangebote berücksichtigen die besondere Situation der Zertifikatsstudierenden in der Weiterbildung, die überwiegend aus der Berufswelt stammen. Sie werden mit den Beratungsangeboten auf ihrem Weg in die Hochschulbildung kontinuierlich begleitet (Habitusentwicklung) (vgl. KeGL-Verbund, 2020).
- 1.3 Das Beratungsangebot umfasst nach individuellem Bedarf Orientierungs-, Informations-, Kompetenzentwicklungs- und/oder Lernberatung/-begleitung für Interessierte und Teilnehmende. Für Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben stehen die Informations- und Qualifizierungsberatung einschließlich der Angebotsauswahl und/oder Angebotsentwicklung zu Verfügung (vgl. KeGL-Verbund, 2020).
- 1.4 Das Beratungsangebot ist für Ratsuchende leicht zugänglich, transparent (vgl. nfb, 2014b; Weiterbildung Hessen e.V., 2017) und dessen Inanspruchnahme ist flexibel vor, während und nach der Teilnahme möglich (vgl. KeGL-Verbund, 2020).

- 1.5 Der Beratung liegt eine Strategie der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung anhand von festgelegten Qualitätsstandards zugrunde (vgl. nfb, 2014b).
- 1.6 Ein Beratungskonzept sowie aussagekräftige Informationen über die Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung liegen schriftlich vor und werden zielgruppenadäquat und nutzerfreundlich u. a. an zentraler Stelle im Internet zugänglich gemacht (vgl. nfb, 2014b; Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- 1.7 Ein neutrales und anonymes Beschwerdemanagement steht für den Fall einer Beschwerde im Zusammenhang mit der Beratung zur Verfügung (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- 1.8 Ratsuchende erhalten auf Wunsch eine schriftliche Bestätigung über die Inanspruchnahme der Bildungsberatung (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017).

2. Beratungsprozessbezogene Qualitätsstandards

- 2.1 Die Beratungsperson und die ratsuchende Person gestalten gemeinsam eine förderliche Beziehung für das Anliegen und den Rahmen der Beratung (vgl. nfb, 2014b).
- 2.2 Die Beratung ist ergebnisoffen, klärt gemeinsam die Erwartungen der Ratsuchenden an die Beratung und definiert Ziel, Weg und angestrebte Ergebnisse des Beratungsprozesses (vgl. nfb, 2014b).
- 2.3 Der zeitliche Rahmen für das Beratungsgespräch sowie die Grenzen des Beratungsangebots sind klar definiert (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- 2.4 In der Beratung werden gemeinsam die Situation der ratsuchenden Person sowie ihre Interessen, Werthaltungen und Ressourcen analysiert und reflektiert (vgl. nfb, 2014b).
- 2.5 Die Beratung unterstützt Ratsuchende bei der aktiven und eigenverantwortlichen Erarbeitung von Lösungsperspektiven, der Entscheidungsfindung und deren Umsetzung (vgl. nfb, 2014b).
- 2.6 Zur Sicherstellung der Beratungsqualität werden wichtige Eckpunkte der Beratung (Anlass, diskutierte Optionen, Ergebnis) nachvollziehbar unter Gewährleistung des Datenschutzes (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017) sowie die eigenen Beratungstätigkeiten dokumentiert (vgl. DIE, 2017).
- 2.7 Der Beratung liegt ein schriftliches Beratungskonzept vor, welches transparent dargelegt und regelmäßig reflektiert wird (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017).

- 2.8 Zur systematischen Bedarfsermittlung stehen der Beratung theoretisch fundierte und erprobte Instrumente für Interessierte und Teilnehmende z. B. der ProfilPASS (vgl. DIE, 2016) in modifizierter Form sowie für Arbeitgebende der ProfilPASS für Unternehmen (vgl. Bosche & Seusing, 2014) oder der Trierer Leitfaden (vgl. Dobischat et al., 2008; Düsseldorf et al., 2009) in modifizierter Form als handlungsorientierte Praxishilfe zur Verfügung.

3. Beratungskompetenzbezogene Qualitätsstandards

- 3.1 Die Beratungsperson ist zu professionellem beraterischen Handeln befähigt und verfügt über Beratungsqualifikationen und Beratungskompetenzen, die durch Berufserfahrung und/oder Ausbildung, Fort- und Weiterbildung nachgewiesen werden können (vgl. nfb, 2014b; Weiterbildung Hessen e.V., 2017; Kapitel 4.4).
- 3.2 Das beraterische Handeln orientiert sich an einem anerkannten Kompetenzprofil, ethischen Prinzipien und professioneller Haltung (vgl. nfb, 2014b).
- 3.3 Die Beratungsperson definiert die für die Beratung erforderlichen Fachinformationen. Sie ist sich ihrer inhaltlichen und fachlichen Grenzen bewusst und in der Lage, im Bedarfsfall auf andere Expert*innen zu verweisen (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- 3.4 Die Beratungsperson verfolgt aktuelle gesellschaftliche, rechtliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen sowie den wissenschaftlichen Diskurs zum Thema Beratung (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017; nfb, 2014b).
- 3.5 Die Beratungsperson ist vernetzt und kooperiert mit bereits bestehenden Beratungsangeboten sowie Partnerorganisationen und weiteren relevanten Stakeholdern (vgl. nfb, 2014b; Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- 3.6 Die Beratung umfasst vollständige Informationen über die hochschulübergreifenden wissenschaftlichen Zertifikatsangebote (Angebotsportfolio) und die entsprechende Anerkennung bzw. Anrechnung von individuellen Kompetenzen und Fortbildungspunkten (vgl. KeGL-Verbund, 2020).
- 3.7 Die Beratenden unterstützen Ratsuchende im Umgang mit den verwendeten digitalen Medien und der Lernplattform (vgl. KeGL-Verbund, 2020).
- 3.8 Zudem wird über die Vereinbarkeit des Zertifikatsstudiums mit beruflichen und familiären Pflichten, über den Nutzen für die persönliche, die berufliche und die organisationale Entwicklung sowie über die Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben, z. B. Fördermöglichkeiten wie Bildungsurlaub beraten (vgl. KeGL-Verbund, 2020).

4. Organisationsbezogene Qualitätsstandards

- 4.1 Die Beratung orientiert sich an einem organisationalen Leitbild, welches den Auftrag und die Strategie der Beratungsorganisation sowie die Ziele und ethischen Prinzipien ihres Beratungsangebots beschreibt (vgl. nfb, 2014b).
- 4.2 Die Beratung definiert Abläufe, Prozesse und Verantwortungsbereiche, die sie als eine kommunikative soziale Dienstleistung unterstützen (vgl. nfb, 2014b).
- 4.3 Die Beratung ist in eine konstruktive und partizipative Kommunikations- und Kooperationskultur innerhalb der Beratungsorganisation eingebettet (vgl. nfb, 2014b).
- 4.4 Die Beratung verfügt über die personelle und materielle Ausstattung, welche den jeweiligen Beratungsangeboten und den zugrundeliegenden Qualitätsstandards angemessen ist (vgl. nfb, 2014b).
- 4.5 Der Beratungsperson stehen Zugänge zu aktuellen Informationsquellen, Fachliteratur und relevanten Weiterbildungsdatenbanken zur Verfügung (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- 4.6 Es bestehen Möglichkeiten der beruflichen Reflexion, welche von der Beratungsperson regelmäßig genutzt werden, z. B. Supervisionen, Beratungsnetzwerken, kollegialer Beratung, etc. (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017; nfb, 2014b).
- 4.7 Es besteht eine gute Zusammenarbeit der Beratungsorganisation mit ihren Partnerorganisationen und weiteren relevanten Stakeholdern im gesellschaftlichen Umfeld (vgl. nfb, 2014b). Das Kooperations- und Netzwerkmanagement ist in einem gemeinsamen Leitbild und Kooperationsvereinbarungen abgebildet.

5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- 5.1 Die Beratung berücksichtigt und reflektiert neben der individuellen Situation der Ratsuchenden bzw. betrieblichen Situation die relevanten gesellschaftlichen sowie rechtlichen Rahmenbedingungen und aktuellen Entwicklungen des Bildungswesens, der Berufe und des Arbeitsmarktes. Dies schließt insbesondere den Zugang, die Vermittlung und die Weitergabe relevanter Informationen ein (vgl. nfb, 2014b; Weiterbildung Hessen e.V., 2017).
- 5.2 Die Beratung befähigt Ratsuchende ihre bildungs- und berufsbiografischen Entwicklungsprozesse (Selbstorganisationsfähigkeit) eigenverantwortlich zu gestalten (vgl. nfb, 2014b).

- 5.3 Die Beratung unterstützt Ratsuchende dabei, ihre Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsziele nachhaltig zu verfolgen und umzusetzen (vgl. nfb, 2014b). Darüber hinaus werden Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben bei der nachhaltigen Organisations- und Personalentwicklung durch entsprechende Bedarfsermittlung, Angebotsauswahl/-entwicklung unterstützt.
- 5.4 Die Beratung fördert die gesellschaftliche Teilhabe und Gleichstellung tendenziell benachteiligter Personengruppen, insbesondere hinsichtlich des Geschlechts, Alters, Behinderung sowie kultureller und ethnischer Herkunft (vgl. nfb, 2014b).

6. Evaluationsbezogene Qualitätsstandards

- 6.1 Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe sowie Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben bewerten im Rahmen der formativen und summativen Evaluation regelmäßig die erzielten und dokumentierten Ergebnisse der Beratung.
- 6.2 Die Beratungsperson bewertet im Rahmen der Selbstevaluation regelmäßig die erzielten und dokumentierten Ergebnisse. Kritik bzw. Beschwerden seitens der Ratsuchenden werden dabei berücksichtigt (vgl. Weiterbildung Hessen e.V., 2017). Die Ergebnisse der Selbst- und Fremdevaluation werden zur Qualitätssicherung und kontinuierlichen Qualitätsentwicklung der Beratungsangebote genutzt.

7. Implementierungshilfe

Bei der Entwicklung der Implementierungshilfe kann aufgrund des bereits an verschiedenen Stellen der Handreichung hingewiesenen Forschungsdesiderats zur Beratung für wissenschaftliche Zertifikatsangebote (vgl. Iller, 2020) nicht auf belastbare Erkenntnisse zur Implementierung zurückgegriffen werden. Vor diesem Hintergrund besteht die Notwendigkeit, basierend auf den empirischen Erkenntnissen der KeGL-Teilvorhaben und den theoretischen Grundlagen (vgl. Kapitel 2-4), der holistischen Beratungskonzeption (vgl. Kapitel 5), den Qualitätsstandards (vgl. Kapitel 6), der Implementierungshilfe für die Beratungskonzepte des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück (vgl. Ergebnisberichte M8 & M20) und dem aktuellen Forschungsstand (vgl. Kapitel 7.1) eine hochschulübergreifende Implementierungshilfe zur Beratung für Zertifikatsangebote (vgl. Kapitel 7.2-7.4) abzuleiten.

7.1 Forschungsstand zur Implementierung von Beratung im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote

Zur Implementierung von Beratung für wissenschaftliche Zertifikatsangebote liegen lediglich Einzelbeiträge in Bezug auf die Verortung von Beratung in hochschulische Strukturen und die Gestaltung von hochschulinternen, -übergreifenden und -externen Kooperationen und Netzwerken vor. Ebenfalls werden fördernde Einflussfaktoren genannt (vgl. Iller, 2020; Maier, 2018; Sturm & Bopf, 2018).

Verortung von Beratung für wissenschaftliche Weiterbildung in hochschulische Strukturen

Die Einordnung von Beratung für Zertifikatsangebote wurde auf verschiedenen Hochschulebenen, der zentralen Studienberatungen (Hochschulebene), deren Strukturen und Anforderungen gesetzlich definiert, transparent und standardisiert sind, der Fachstudienberatungen (Fachbereichsebene) und der Studiengangskoordination (Projekt- bzw. Programmebene) beschrieben (vgl. Iller, 2020; Sturm & Bopf, 2018). Iller (2020) sieht zwar Schnittmengen zur zentralen Studienberatung, beschreibt jedoch Beratung für Zertifikatsangebote aufgrund der heterogenen Zielgruppen als umfangreicher, da auch Angebote, z. B. zur Anrechnung von Kompetenzen und Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf vorgehalten werden müssen. Während die Beratungstätigkeit für Mitarbeitende der zentralen Studienberatungen und Fachstudienberatungen die Hauptaufgabe in entfristeten Dauerstellen ist, übernehmen Studienkoordinierende die Beratungsaufgabe meist zusätzlich in zeitlich befristeten Projektstellen. Beratende auf allen Ebenen verfügten über umfassende Fach-, Systemkompetenz etc., jedoch verfügten Studienkoordinierenden in der Regel über keine einschlägige Beratungskompetenz (vgl. Sturm & Bopf, 2018).

Fördernde Einflussfaktoren sind die Klärung der Verortung von Beratung für Zertifikatsangebote in hochschulische Beratungsstrukturen, definierte Informations- und Kommunikationsstrukturen sowie Aufgaben der Beratungsebenen (vgl. Sturm & Bopf, 2018). Maier (2018) forderte z. B. die Vernetzung der unterschiedlichen Beratungsstrukturen bzw. die „Entwicklung einer sogenannten Beratung aus einer Hand“ (S. 178) einschließlich eines transparenten Schnittstellenmanagements und Monitorings bzw. „digitalen Campus-Managements“ (S. 179) ein. Darüber hinaus sollten die vernetzten Beratungsstellen (ggf. von der zentralen Studienberatung ausgehend) in Zusammenarbeit mit dem hochschulischen Qualitätsmanagement die Diversität der Studierendengruppen im Kontext lebenslangen Lernens in den Diskurs transparent einbringen. Ebenso empfehlenswert sind der hochschulübergreifende und -externe Austausch der Beratenden (vgl. Maier, 2018).

Kooperationen und Netzwerke (hochschulintern, -übergreifend und -extern)

Cendon et al. (2020) beschreibt Kooperationen auf verschiedenen Ebenen, die Hochschulen im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ etablierten:

- „inhaltlich-fachliche Ebene (Bündelung von fachlicher Expertise, gemeinsame Entwicklung und Durchführung von (Studien-)Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung),
- organisatorisch-administrative Ebene (Zusammenführung administrativer Aufgaben, Nutzung von Synergien),
- wirtschaftliche Ebene (Finanzierung, Gewinnung von Teilnehmenden),
- (hochschul-)rechtliche Ebene (Nutzung verschiedener rechtlicher Rahmenbedingungen),
- bildungspolitische und gesellschaftliche Ebene (Erhöhung der Durchlässigkeit, Öffnung für neue Zielgruppen)“ (Cendon et al., 2020, S. 18).

Hiernach stellen besonders hochschulexterne Kooperationen mit z. B. Betrieben, Berufsorganisationen besondere Anforderungen an Hochschulen, weil hier unterschiedliche Organisationsformen und -kulturen aufeinandertreffen (vgl. Cendon et al., 2020). Sweers (2020) unterscheidet zwischen angebotsspezifischen Kooperationen (horizontal zwischen Hochschulen), institutionsspezifischen Kooperationen (Ausgliederung des Segments der wissenschaftlichen Weiterbildung), segmentspezifischen Kooperationen (Beiräte für wissenschaftliche Weiterbildung) und fachspezifischen Kooperationen (Fachkuratorien) (vgl. Sweers, 2020). Maschwitz (2018) stellt Vor-/Nachteile von drei Umsetzungsmöglichkeiten für effektive Kooperationen: die Verortung auf Hochschulebene, Kooperationsverantwortliche in (zentralen) Weiterbildungseinrichtungen und An-Institute vor. Im Ergebnis wird keine der Möglichkeiten präferiert, da die organisationale Verankerung der Zertifikatsangebote maßgeblich die Implementierung von Kooperationsstrukturen/-kulturen bestimmt (vgl. Maschwitz, 2018).

Als fördernde Einflussfaktoren für Kooperationen und Netzwerke werden positive Kooperationserfahrungen, ein gemeinsames Kooperationsverständnis und Zusammengehörigkeitsgefühl (Kooperationsvereinbarungen), der Nutzen für Beteiligte und die Identifikation mit wissenschaftlicher Weiterbildung genannt. Ebenso sind zentrale Stellen bzw. feste Ansprechpartner*innen (Personalgebundenheit), Personen mit umfassenden Kompetenzen (System-, Organisations- und Fachkompetenz etc.), die gleichzeitig hochschulübergreifende Abstimmungsprozesse gestalten können und unterschiedliche Organisationskulturen in eine gemeinsame Weiterbildungskultur überführen können, notwendig (vgl. Cendon et al., 2020). Sweers (2020) betont, dass hochschulexterne Kooperationen mit der Berufspraxis die Nachfrage- und Praxisorientierung der Zertifikatsangebote erhöhen, die Identifikation von Ressourcen (finanziell, zeitlich,

personell) und deren Berücksichtigung bei der Angebotsentwicklung fördern. Nach Sweers (2020) bieten „Kooperationen [...] das Potenzial als effektives Planungs-, Entwicklungs- und Implementierungsinstrument in der wissenschaftlichen Weiterbildung“ (S. 549). Maschwitz (2018) sieht auch in der Etablierung einer „unternehmerische[n] Kultur an Hochschulen“ (S. 253) und in der „Implementierung eines professionellen Kooperationsmanagements“ (S. 261) Gelingensfaktoren für Kooperationen mit Unternehmen. Metag et al. (2018) berichtete über Maßnahmen für die erfolgreiche Vernetzung des Netzwerkes Offene Hochschulen, z. B. „einen gemeinsamen Rahmen schaffen“, „den Partner wertschätzen“ (S. 289) und „das Netzwerk zentral koordinieren“ (S. 290). Sturm et al. (2018) beschrieben ebenfalls Synergieeffekte hochschulübergreifender Kooperationen. Hiernach ermöglichten Kooperationen auf der Angebotsebene die Präsentation eines gemeinsamen Angebotsportfolios für unterschiedliche Zielgruppen und somit die Stärkung der regionalen Vernetzungen. Ebenso ergeben sich Synergieeffekte durch Kooperationen auf der Marketingebene durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit (Tagungen, Homepageauftritte, Publikationen etc.), Qualifikationskonzepte und Forschung (vgl. Sturm et al., 2018).

Zusammenfassend bestimmt die organisationale Verankerung wissenschaftlicher Zertifikatsangebote maßgeblich die Verortung von Beratung in hochschulische Beratungsstrukturen. Als fördernde Faktoren gelten insbesondere Kooperationen und Netzwerke. Hochschulübergreifende Kooperationen profitieren vor allem durch Bündelung von Expertise und Ressourcen, Schaffung eines gemeinsamen Rahmens bzw. Weiterbildungskultur, zentrale Steuerungsprozesse, regionale Vernetzung durch Etablierung gemeinsamer Aktivitäten wie z. B. Angebotsportfolio, Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit.

Basierend auf dem Forschungsstand und empirischen Erkenntnissen der KeGL-Teilvorhaben werden im weiteren Verlauf Empfehlungen für die hier entwickelte hochschulübergreifende Implementierungshilfe anhand der abgeleiteten Kriterien und Qualitätsdimensionen skizziert:

- Etablierung und Transparenz von Rahmenbedingungen und Beratungsstrukturen (Strukturqualität) (vgl. Kapitel 7.2)
- Etablierung und Transparenz der Steuerung der Beratungsprozesse (Prozessqualität) (vgl. Kapitel 7.3).
- Evaluation und Qualitätssicherung von Beratung (Ergebnisqualität) (vgl. Kapitel 7.4)

7.2 Etablierung und Transparenz der Rahmenbedingungen und Beratungsstrukturen im Rahmen der Organisations- bzw. Hochschulentwicklung (Strukturqualität)

Die Etablierung und Transparenz von Rahmenbedingungen und Beratungsstrukturen (Strukturqualität) umfasst die Verortung und Vernetzung von Beratungsstrukturen sowie Verantwortlichkeiten (vgl. Kapitel 7.2.1), die Aufgaben und Qualifikation von Beratenden (vgl. Kapitel 7.2.2), die Weiterbildungs- und Beratungskultur (vgl. Kapitel 7.2.3), das Kooperations- und Netzwerkmanagement (vgl. Kapitel 7.2.4) und die Bereitstellung hochschulinterner Ressourcen (vgl. Kapitel 7.2.5)

7.2.1 Beratungsstrukturen und Verantwortlichkeiten

- *Die Verortung der Beratung* für wissenschaftliche Zertifikatsangebote sollten vor dem Hintergrund der Forschungslage (vgl. Iller, 2020; Maier, 2018; Maschwitz, 2018; Metag et al., 2018; Sturm & Bopf, 2018) die Strukturen von der Projektebene auf hochschulische Strukturen umgesetzt werden.
- *Die strukturelle Vernetzung der Beratungsstrukturen* ist hochschulintern z. B. zwischen zentraler Studienberatung und Fachstudienberatung und hochschulübergreifend zwischen den KeGL-Teilvorhaben transparent darzulegen und zur Bündelung von Ressourcen, Informations- und Kommunikationsstrukturen sowie Qualifikationen umzusetzen (vgl. Cendon et al., 2020; Iller, 2020; Maier, 2018; Sturm & Bopf, 2018; Sweers, 2020). Ziel ist es, für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe sowie Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben eine „zentrale Beratungsstelle“ mit Servicezeiten für Berufstätige bzw. feste Ansprechpartner*innen mit umfassender Qualifikation (vgl. Kapitel 3.1.2) anzubieten.

7.2.2 Aufgaben und Qualifikation von Beratenden

- *Das Aufgabenprofil* von Beratenden umfasst die Orientierungs-, Informations-, Lern- und Kompetenzentwicklungsberatung für Interessierte und Teilnehmende im Rahmen der personenbezogenen Beratung sowie die Informations- und Qualifizierungsberatung einschließlich Angebotsauswahl/-entwicklung für Gesundheitsbetriebe (vgl. Gieseke, 2013; Schiersmann, 2011a). Im Sinne von Sturm und Bopf (2018) sind die Aufgaben der Beratenden klar definiert.
- *Das Qualifikationsprofil von Beratenden* wurde durch das KeGL-Teilvorhaben der Jade Hochschule Oldenburg abgebildet (vgl. Kapitel 4). Basierend auf den Erkenntnissen der KeGL-Teilvorhaben (vgl. Kapitel 2-4) und der Literatur folgend, können Beratende den komplexen Anforderungen effektiver begegnen, wenn Hochschulen Beratung für wissenschaftliche Zertifikatsangebote als

Hauptaufgabe verstehen (vgl. Maschwitz, 2018; Metag et al., 2018; Sturm & Bopf, 2018) und qualifizierte Mitarbeitende durch unbefristete Personalstellen binden (vgl. Cendon et al., 2020). Die nachhaltige Personalausstattung bietet ebenso die Chance für hochschulübergreifende Beratungsnetzwerke und Qualifikationsmaßnahmen (vgl. Cendon et al., 2020; Iller, 2020; Maier, 2018; Sturm & Bopf, 2018; Sturm et al., 2018).

7.2.3 Weiterbildungs- und Beratungskultur

Die Abbildung des Beratungsverständnisses, der Weiterbildungskultur, des gemeinsamen Verständnisses vertrauensvoller Kooperationsbeziehungen und Netzwerke ist basierend auf den Erkenntnissen der KeGL-Teilvorhaben (vgl. Kapitel 1-6) und unter Berücksichtigung des Forschungsstandes (vgl. Cendon et al., 2020; Maschwitz, 2018; Metag et al., 2018; Sturm et al., 2018; Sweers, 2020) in einem gemeinsamen Leitbild für wissenschaftliche Zertifikatsangebote und Beratung umzusetzen.

Beratungsverständnis in Bezug auf das Beratungssystem

- Die Beratung ist „eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion“ (nfb/IBW, 2014b, S. 7) zwischen Ratsuchenden (Interessierte, Teilnehmende, Arbeitgebenden etc.) und den Beratenden.
- Interessierte und Teilnehmende haben die Möglichkeit, der Einzel- und/oder Gruppenberatungen, mittels verschiedener Formate wie Orientierungs-, Informations-, Kompetenzentwicklungs- und Lernberatung (vgl. Giesecke, 2013; Schiersmann, 2011a) sowie Tandemberatung, zu beanspruchen.

Die organisationsbezogene Beratung als Qualifizierungsberatung für Arbeitgebende umfasst verschiedene zum Teil ineinander übergehende Aktivitäten (vgl. Schiersmann, 2011). Die Beratung kann in persönlichen, telefonischen bzw. inhouse Beratungsgesprächen und/oder über Onlinemedien (z. B. Homepage, Email etc.) in Anspruch genommen werden.

- Die Beratenden legen die Verlaufsstruktur bzw. Rahmenbedingungen der Beratung (z. B. Zeit, Ort etc.) und die Beratungsdokumentation (z. B. Assessmentinstrumente, Handout-Beratung etc.) transparent dar (vgl. nfb, 2014b).
- Ratsuchende stehen mit ihren Interessen, Ressourcen und ihren privaten bzw. sozialen Lebenswelten (z. B. Familie, Freunde, soziales Engagement etc.) und Arbeitswelten (z. B. berufliche Biografie) im Zentrum des Beratungsprozesses (vgl. nfb, 2014b).
- Die Beratenden integrieren weitere Beratungsansätze der Bildungsberatung in den Beratungsprozess, z. B. die personenzentrierte Beratung bzw. die nicht-direktive Beratung (vgl. Rogers, 1972) sowie ressourcen- und lösungsorientierte Beratungsansätze (vgl. Nestmann,

1997; Thiel, 2003). D. h. Beratende begleiten und beraten Ratsuchende empathisch, wertschätzend und fördern (Selbst-)Reflexionsprozesse, Eigenverantwortlichkeit, Selbstorganisation, Entscheidungsfindung und Problemlösung.

- Die Beratenden bringen beratungsprozessbezogene, organisations- und gesellschaftsbezogene sowie systemumfassende Kompetenzen in den Beratungsprozess ein (vgl. nfb/IBW, 2014a). Sowohl die Ratsuchenden als auch die Beratenden sowie die Beratungsorganisation übernehmen gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess, d. h. sie agieren auf Augenhöhe (vgl. nfb/IBW, 2014b).

Beratungsverständnis in Bezug auf organisationale und gesellschaftliche Kontexte

- In die Beratungsprozesse fließen immer organisationale Kontexte (z. B. Arbeitsorganisation, Beratungsorganisation) (vgl. nfb, 2014b; Schiersmann & Thiel, 2018) ein. Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben stehen mit den jeweiligen organisationalen Interessen, Bedarfen und Ressourcen im Zentrum des Beratungsprozesses. Die Beratung mit Arbeitgebenden kann in Bezug auf einzelne Mitarbeitende und/oder Mitarbeitendengruppen der Gesundheitsbetriebe erfolgen (vgl. Bergstermann, Rainer & Theis, 2014).
- Darüber hinaus werden im Beratungsprozess gesellschaftliche Kontexte (z. B. Gesundheitssystem, Demografie, Digitalisierung der Arbeitswelt, veränderte Kundenbedürfnisse, Wissensmanagement) und wirtschaftliche Rahmenbedingungen (z. B. Budgetierung, Rolle der Wettbewerber*innen) und deren Auswirkungen auf betriebliche Strukturen und Arbeitsprozesse der Gesundheitsbetriebe (z. B. Umgang mit Fachkräftemangel, mit steigender Pflegebedürftigkeit, mit effektiven Team- und Kommunikationsstrukturen) beschrieben und analysiert (vgl. nfb, 2014b; Schiersmann & Thiel, 2018).

7.2.4 Kooperations- und Netzwerkmanagement

- *Der Aufbau hochschulinterner Kooperations- und Netzwerkstrukturen* zwischen den Beratungsstellen, administrativen Organisationseinheiten (Qualitätsmanagement, Verwaltung) und Fachbereichen (Forschung, Hochschuldidaktik) ist zu unterstützen, da so Struktur, Fachexpertise und Synergieeffekte gebündelt werden können (vgl. Cendon et al., 2020; Maier, 2018; Maschwitz, 2018; Metag et al., 2018; Sturm & Bopf, 2018; Sweers, 2020).
- *Hochschulübergreifende Kooperations- und Netzwerkstrukturen* sowie fördernde Einflussfaktoren, z. B. Bündelung von Expertise und Ressourcen, zentrale Steuerungsprozesse, regionale Vernetzung durch Etablierung gemeinsamer Aktivitäten wie z. B. Angebotsportfolio, Marketing- und

Öffentlichkeitsarbeit, sind transparent in Kooperationsvereinbarungen darzulegen (vgl. Cendon et al., 2020). Hierzu sollte die digitale Auswahlssystematik (Angebotsportfolio) des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück weiterentwickelt werden.

- *Für hochschulexterne Kooperationen und Netzwerke* mit z. B. Arbeitgebenden von Gesundheitsbetrieben und Berufsorganisationen der Gesundheitsberufe liegen Vorarbeiten der KeGL-Teilvorhaben vor. Zur Förderung des Bekanntheitsgrades sind zunächst fortlaufende Beratungen und Öffentlichkeitsarbeit zur Anbahnung vertrauensvoller Kooperationsbeziehungen notwendig. Fördernde Einflussfaktoren wie z. B. Erhöhung der Nachfrage- und Praxisorientierung, gemeinsame Bedarfsermittlungen und Angebotsentwicklung sind transparent in Kooperationsvereinbarungen darzulegen (vgl. Sweers, 2020). Darüber hinaus sollten Kooperationen zu externen Bildungsinstitutionen der Gesundheitsberufe aufgebaut werden, um im Rahmen der Angebotsentwicklung/-durchführung Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Weiterbildung sicherzustellen.

7.2.5 Bereitstellung hochschulinterner Ressourcen für Beratung

- *Personelle und zeitliche Ressourcen* für die Beratung sind vor dem Hintergrund der heterogenen Zielgruppen und spezifischen Bedarfe (z. B. Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf) sowie des geringen Bekanntheitsgrades der Zertifikatsangebote bei Arbeitgebenden von Gesundheitsbetrieben bereitzustellen. Hier sind fortlaufende Beratungsgespräche und Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Kongresse, Informationsveranstaltungen, Publikationen) umzusetzen. Zur Gewinnung und Anbahnung vertrauensvoller Kooperationsbeziehungen mit Arbeitgebenden sind wie empirische Ergebnisse der KeGL-Teilvorhaben bestätigten und in der Literatur empfohlen, qualifizierte Beratende (vgl. Cendon et al., 2020; Sturm & Bopf, 2018) als feste Ansprechpartner*innen (vgl. Maschwitz, 2018; Metag et al., 2018; Sturm & Bopf, 2018) einzuplanen.
- *Finanzielle Ressourcen für Beratung* sind bei der Kostenkalkulation einzuplanen, da zukünftig die Zertifikatsangebote der KeGL-Teilvorhaben mit Kosten belegt werden.
- *Sachliche bzw. technisch-mediale Ressourcen* sind für Beratung, z. B. Homepage, Lernplattform, digitale Informations- und Beratungsmaterialien einzuplanen.

7.3 Etablierung und Transparenz der Steuerung der Beratungsprozesse im Rahmen der Organisations- bzw. Hochschulentwicklung (Prozessqualität)

Die Etablierung und Transparenz der Steuerung der Beratungsprozesse (Prozessqualität) umfasst die Steuerung und Gestaltung zielgruppenspezifischer Informations- und Beratungswege (vgl. Kapitel 7.3.1), systematischer Bedarfsermittlungen (vgl. Kapitel 7.3.2), zielgruppenspezifischer Unterstützungs- und Beratungsangebote (vgl. Kapitel 7.3.3) sowie Handlungsempfehlungen für die Anwendung der Beratungsdokumentationen (vgl. Kapitel 7.3.4).

7.3.1 Zielgruppenspezifische Informations- und Beratungswege

Ergebnisse des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück, bestätigten meist identisch genutzte Informations- und Beratungswege durch Interessierte und Teilnehmende sowie Arbeitgebende (vgl. Ergebnisberichte M6 & M18/TP 3 Beratung des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück).

- *Die zentrale Beratungsstelle bietet Beratungsgespräche* (persönlich, telefonisch, inhouse) mit Servicezeiten für Berufstätige an. Gespräche sind bereits mehrere Monate vor dem Angebotsstart bzw. wegen des geringen Bekanntheitsgrades der Angebote fortlaufend zu planen. Die Terminierung sollte aufgrund begrenzter Zeitressourcen der Arbeitgebenden mindestens noch weitere 6-8 Wochen im Voraus erfolgen. Solange die Zertifikatsangebote weniger bei Arbeitgebenden bekannt sind, sollten eine Beratungsdauer von mehr als einmalig 90 Minuten bzw. mehrere Beratungsgespräche eingeplant werden. In Vorbereitung von inhouse Schulungen sind fortlaufende Beratungsgespräche durchzuführen, da Bedarfsermittlungen und passgenaue inhouse Angebotsentwicklungen zeitaufwendig sind.
- *Die Gestaltung der Print-/Onlinemedien und Materialien* (Flyer, Homepage etc.) erfolgt unter Verwendung zielgruppenspezifischer Sprache. Auf der Homepage, als meist genutztes Medium vor dem Angebotsstart, sind die Zertifikatsangebote (Modulbeschreibungen, Lernmaterialien, Expertise der Referierenden etc.), die Auswahlsystematik (Angebotsportfolio) sowie die Unterstützungs- und Beratungsangebote (z. B. Handouts-Beratung, FAQs etc.) aktualisiert abzubilden. Zukünftig sollten weitere analog erprobte Materialien als digitale Formate (z. B. Videos mit Teilnehmenden, Fördermöglichkeiten) auf der Homepage zur Verfügung gestellt werden. Inwieweit soziale Medienkanäle nutzbar sind, sollte überprüft werden.
- *Für die Weiterentwicklung der Informations- und Beratungswege* sollten die „Verbreitungskonzepte“ der KeGL-Teilvorhaben vernetzt und fortlaufend um weitere Kontaktdaten (Arbeitgebende, Berufsorganisationen) erweitert und im Sinne von Maier (2008) in eine transparentes Monitoring bzw. „digitales Campus Management“ (S. 179) überführt werden.

- *Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit* sollten fortlaufend Informationsveranstaltungen an Hochschulen und in den Gesundheitsbetrieben, einschlägige Publikationen in Fachzeitschriften der Gesundheitsberufe, Präsentationen auf Messen, Kongressen, etc. forciert werden, um den Bekanntheitsgrad der Zertifikats- und Beratungsangebote zu fördern.

7.3.2 Systematische Bedarfsermittlung

Zur systematischen Bedarfsermittlung liegen für unterschiedliche Beratungsanlässe zielgruppenspezifische erprobte Assessmentinstrumente bzw. Beratungsdokumentationen der KeGL-Teilvorhaben vor. Die Anwendung der Instrumente wird unter den Handlungsempfehlungen für die Anwendung der Beratungsdokumentationen (vgl. Kapitel 7.3.4) beschrieben.

7.3.3 Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote

Ergebnisse der KeGL-Teilvorhaben bestätigten Unterstützungs- und Beratungsangebote für Interessierte und Teilnehmende sowie Arbeitgebende, z. B. über die Zertifikatsangebote.

- *Die Beratungsangebote über Auswahlsystematik* (Angebotsportfolio) der Zertifikatsangebote, spezifische Begrifflichkeiten (Blended Learning-Format, Zielsetzung offene Hochschule, DGWF-Systematik etc.) sowie *individuell nachgefragte Zertifikatsmodule und Units* (Zulassungsvoraussetzungen, Inhalte, Struktur, Zeitplan, Expertise der Referierenden, Abschluss- und Prüfungsmöglichkeiten etc.) beanspruchen vorrangig Interessierte und Arbeitgebende, wobei für letztgenannte Zielgruppe zur Förderung des Bekanntheitsgrades entsprechende Zeit- und Personalressourcen einzuplanen sind.
- *Das Beratungsangebot über den Nutzen* der Zertifikatsangebote für Interessierte und Teilnehmende (z. B. Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung, Karriereplanung, Praxistransfer) und für Arbeitgebende (z. B. Profilbildung, Praxistransfer, Wissenschaftlichkeit) nimmt vor dem Hintergrund, die Akzeptanz der Zertifikatsangebote zu fördern, einen hohen Stellenwert ein. Der Nutzen wird explizit auf den Informations- und Beratungsmaterialien abgebildet
- *Das Beratungsangebot über die Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Berufe* findet vor allem im Zusammenhang mit der Zeitplanung der Zertifikatsangebote Berücksichtigung. Es liegen Informations- und Beratungsmaterialien vor.
- *Das Beratungsangebot über die Anerkennung bzw. Anrechnung* formal, nicht formal und informell erworbener Kompetenzen ist Teil der Kompetenzentwicklungsberatung. Hierfür liegt ein Assessmentinstrument vor (vgl. Kapitel 7.3.4). Darüber hinaus liegt eine Konzeption des KeGL-Teilvorhabens der Hochschule Osnabrück im Rahmen des KeGL-Teilprojektes „Anrechnung (AnZuK)“ für

dieses Unterstützungs- und Beratungsangebot vor (vgl. <https://www.hs-osnabrueck.de/de/kegl/teilprojekte/anrechnung/>).

- *Das Beratungsangebot zur Lernberatung/-begleitung* wird von Teilnehmenden (z. B. Lernplattform, Lernprozessportfolio, Modulprüfungen) beansprucht. Für Arbeitgebende ist dieses Beratungsangebot insbesondere zum Lernprozessportfolio und zur Lernplattform z. B. in Vorbereitung von inhouse Schulungen bedeutend. Die erprobten modulübergreifenden Lernmaterialien sollten auf der Homepage der KeGL-Teilvorhaben frei verfügbar sein (vgl. Flottmann, Rechenbach & Babitsch, 2018; Hagenbrock & Babitsch, 2018a, 2018b; Kusserow & Babitsch, 2018; Rechenbach, Flottmann & Babitsch, 2018; von Moeller & Babitsch, 2018).
- *Für das Beratungsangebot zur Anrechnung von Fortbildungspunkten* liegen Informationen der Ärztekammer Niedersachsen, der Stelle zur Registrierung beruflich Pflegender (RbP) und für Therapieberufe vor (Stand: 8/2019). Hierzu bedarf es des fortlaufenden Austauschs mit den Berufsorganisationen zur Aktualisierung der Anrechnung von Fortbildungspunkten (vgl. Ergebnisberichte M6 & M18/TP 3 Beratung des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück).
- *Das Beratungsangebot über Fördermöglichkeiten* ist besonders für Arbeitgebende relevant und steht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem für Interessierte und Teilnehmende bedeutsamen Beratungsangebot über Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitgebende wie z. B. Kostenbeteiligung und Freistellung (vgl. Ergebnisberichte M6 & M18/TP 3 Beratung des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück).
 - Nach der Förderphase sind die Zielgruppen über die Kosten wissenschaftlicher Zertifikatsangebote zu beraten.
 - Es liegen Angaben zu fünf möglichen Fördermöglichkeiten in Niedersachsen vor (Stand: August 2019): (1) Bildungsprämie, (2) Bildungsgutschein, (3) Bildungsurlaub, (4) Weiterbildung in Niedersachsen (WiN) und (5) Qualifizierungschancengesetz (vgl. Ergebnisbericht M18, Tabelle 3/TP 3 Beratung des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück).
- *Für die Beratung durch ehemalige Teilnehmende* wissenschaftlicher Zertifikatsangebote liegen bereits Videos vor, die auf der Homepage zur Verfügung gestellt werden können. Zukünftig könnte z. B. ein Netzwerk für Ehemalige (i. S. Alumni-Netzwerk) und Tutor*innen bzw. Mentor*innenprogramme entwickelt und etabliert werden.

7.3.4 Handlungsempfehlungen zur Anwendung der Beratungsdokumentationen

In Vorbereitung der Beratungsgespräche erhalten die Zielgruppen die entsprechende Beratungsdokumentation, Handout und Einwilligungserklärung unter Einhaltung der aktuellen Datenschutzverordnung (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Handlungsempfehlungen zur Anwendung der Beratungsdokumentationen für unterschiedliche Beratungsanlässe (KeGL-Teilvorhaben)

Beratungsdokumentation	Beratung I/TN		Beratung AG
	klar formulierter Bedarf	unklar formulierter Bedarf	
Handout-Beratung für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück (vgl. Borchering, Rechenbach, & Babitsch, 2019).	+*	+	-*
Instrument (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende (<i>verkürzt/Excel-Datei</i>).	- Informationsberatung	-	-
Instrument (Selbst-)Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende“ (vgl. Rechenbach, Borchering & Babitsch, 2019a).	- Orientierungsberatung - Lernberatung	- Orientierungsberatung - Informationsberatung - Lernberatung	-
Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende“ (vgl. Rechenbach et al., 2019b).	- Kompetenzentwicklungsberatung	- Kompetenzentwicklungsberatung	-
Handout-Beratung für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück (vgl. Rechenbach et al., 2019c).	-	-	+
Instrument „(Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe“ (vgl. Rechenbach et al., 2019d).	-	-	- Qualifizierungsberatung
Instrument „ProfilPASS“. KeGL-Teilvorhaben der Ostfalia Hochschule Wolfsburg (vgl. Bosche & Seusing, 2014).	-	-	- Qualifizierungsberatung
Einwilligungserklärung bzgl. der Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten unter Berücksichtigung der aktuellen Datenschutzverordnung.	+	+	+

Abk.: I/TN: Interessierte und Teilnehmende; AG: Arbeitgebende

Anm.: *minus (-) steht für keine Anwendung; *plus (+) bestätigt die Anwendung der Beratungsdokumentation

7.4 Evaluation und Qualitätssicherung von Beratung (Ergebnisqualität)

Bei der Evaluation und Qualitätssicherung von Beratung (Ergebnisqualität) werden die Evaluation der Beratungsdokumentationen und die Evaluation der Beratung unterschieden.

Evaluation der Beratungsdokumentationen

- Am Ende der Beratungsprozesse liegen die Ergebnisse in den o. g. Beratungsdokumentationen schriftlich bzw. in digitaler Form vor. Zur Herstellung der Validität wird die verschriftlichte Beratungsdokumentation ggf. von den beteiligten Tandempartner*innen auf Vollständigkeit und Verständlichkeit kontrolliert. Nach dieser Überprüfung erhalten Ratsuchende die Beratungsdokumentation mit der Bitte, ebenfalls eine Rückmeldung im Hinblick auf Vollständigkeit und Verständlichkeit zu geben. Die finale Beratungsdokumentation wird den Beteiligten zur Verfügung gestellt (Transparenz, Klarheit und Verbindlichkeit). Die Ergebnisse werden anhand der Kategorien der Selbsteinschätzungsinstrumente inhaltsanalytisch (z. B. Meuser & Nagel, 2002) ausgewertet und in einem Bericht dargelegt.

Evaluation der Beratung

- Für die formative und summative Evaluation der Zertifikatsangebote einschließlich Bewertung der Beratungsangebote durch Interessierte und Teilnehmende von Gesundheitsbetrieben liegt vom Teilprojekt 4 Evaluation des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück ein umfassendes Evaluationskonzept vor (vgl. Lienenbrink & Babitsch, 2019). Für die summative Evaluation der Beratung durch Arbeitgebende liegt ebenfalls das erprobte Instrument „Befragung zur Beratung. Evaluation der Zertifikatsangebote an der Universität Osnabrück“ (vgl. Lienenbrink & Babitsch, 2020) mit Anschreiben und Einverständniserklärung gem. aktuelle Datenschutzverordnung vor. Die Ergebnisse werden z. B. mit der Analyse-Software SPSS ausgewertet und in Evaluationsberichten dargelegt.

Diese Implementierungshilfe bildet die Grundlage der Etablierung der holistischen Beratungskonzeption für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe sowie Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben (vgl. Kapitel 5) bzw. der hochschulübergreifenden Vernetzung von Beratung der KeGL-Teilvorhaben im Rahmen wissenschaftlicher Zertifikatsangebote.

8. Zusammenfassung und Ausblick

Vor dem Hintergrund individualisierter Berufs- und Bildungsbiografien gewinnt Beratung im Kontext Lebenslangen Lernens an Bedeutung. Das Ziel lebensbegleitender Beratung ist die Förderung individueller Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung und die Selbstorganisation individueller Lern- und Bildungsprozesse. Der hohe Stellenwert von Beratung wurde durch Projektergebnisse der Bildungsinitiative: offene Hochschule bestätigt. Die vorliegenden empirischen Ergebnisse der KeGL-Teilvorhaben heben ebenso die Bedeutung und Notwendigkeit von Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Interessierte und Teilnehmende der Gesundheitsberufe sowie für Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben hervor.

Vor dem Hintergrund des bestehenden Forschungsdesiderats zur Beratung für wissenschaftliche Zertifikatsangebote (vgl. Iller, 2020) stellt die von den KeGL-Teilvorhaben empirisch und theoretisch begründete holistische Beratungskonzeption einschließlich Qualitätsstandards und Implementierungshilfe ein verbundübergreifendes Alleinstellungsmerkmal in Bezug auf die nachhaltige Implementierung von Beratung dar. Für den KeGL-Verbund eröffnet sich zudem die Chance, sich vor allem als regionaler Bildungsanbieter für hochschulische Zertifikatsangebote mit einem umfassenden Angebotsportfolio sowie zielgruppenspezifischen Unterstützungs- und Beratungsangeboten in Niedersachsen für Gesundheitsberufe und Arbeitgebende von Gesundheitsbetrieben zu präsentieren. Darüber hinaus können Synergieeffekte in Bezug auf Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit, Angebotsentwicklung, Forschung, Qualifizierung von Beratenden sowie das Kooperations- und Netzwerkmanagement genutzt werden. Empirisch begründet nimmt die nachhaltige Implementierung zielgruppenspezifischer Beratung einen hohen Stellenwert ein, da sie einen bedeutenden Beitrag zur Förderung des Bekanntheitsgrades, der Akzeptanz und erfolgreichen Teilnahme an wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten leistet.

Literaturverzeichnis

AEWB - Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (2019). Bildungsurlaub - Das Wichtigste auf einen Blick. Online <https://www.aewb-nds.de/bildungsurlaub/informationen/> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Angenent, H. (2016). Beratungskonzept für die wissenschaftliche Weiterbildung an der Hochschule Niederrhein, Online https://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/BMBF/Weiterbildung_und_Wissenstransfer/Projektbausteine/Beratungskonzept.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Arens-Fischer, W. & Biedendieck, J. (2017). Teilprojekt GÜzal – Optimale Übergangsgestaltung von fachschulspezifischen Inhalten zu akademischen Inhalten Konzeption der Übergangsmodule im Teilprojekt GÜzal. Januar 2017. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Veroeffentlichungen-_Forschungsergebnisse/Forschungsergebnisse_UebergangGUEzal-1.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Arnold, R. (2009). Vorstellung von Beratungstypen und -strategien. Ergebnisse des Verbundprojektes „Bildungsberatung im Dialog“. Online http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Veranstaltungsarchiv/2009_Lernnetztagung_Arnold_.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Babitsch, B. (2017). Teilvorhabenbeschreibung zur 2. Förderphase der 2. Wettbewerbsrunde des Bundesländer-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Babitsch, B., Flottmann, S., Hagenbrock, J., Kusserow, K., Mielec, M.; Rechenbach, S. & von Moeller, K. (2017). KeGL-Teilvorhaben Universität Osnabrück: Analyse der Kompetenzpassung ausgewählter Gesundheitsberufe zur passgenauen Konzeption von Weiterbildungsmodulen. Forschungsergebnisse. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück. Online <https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/publikationen/forschungsberichte.html> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Babitsch, B. & Kusserow K. M. (2017a). KeGL-Teilvorhaben Universität Osnabrück: Konzept zur formativen und summativen Evaluation der Erprobung von Modulen. AP 23: Formative Evaluation und systematisches Feedback. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Babitsch, B. & Kusserow K. M. (2017b). KeGL-Teilvorhaben Universität Osnabrück: Konzept zur formativen und summativen Evaluation der Erprobung von Modulen. AP 24: Summative Evaluation. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Banscherus, U. (2013). Erfahrungen mit der Konzeption und Durchführung von Nachfrage- und Bedarfsanalysen für Angebote der Hochschulweiterbildung – Ein Überblick. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Online https://www.pedocs.de/volltexte/2017/12976/pdf/Banscherus_2013_Nachfrage_und_Bedarfsanalysen.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Bergstermann, A., Rainer, M. & Theis, F. (2014). Ein Beratungskonzept für studica. Verknüpfung von Weiterbildungs- und Studienberatung – ein neuer Beratungstyp an Hochschulen. Arbeitspapier im Rahmen des Projekts „Studica – Studieren á la carte: Neue Formen des Zusammenwirkens von Hochschule und Praxis“, Alanus Hochschule, Alfter bei Bonn, März 2014. Online [http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20\(2014\)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft.pdf](http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/brater,%20michael%20et%20al.%20(2014)-%20studieren%20%C3%A0%20la%20carte.%20beschreibung%20des%20modells%20studica%20%E2%80%93%20wissenschaftliche%20weiterbildung%20an%20der%20alanus%20hochschule%20f%C3%BCr%20kunst%20und%20gesellschaft.pdf) [letzter Zugriff 25.06.2020]

Borcherding, G., Rechenbach, S. & Babitsch, B. (2019). Handout-Beratung für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Bosche, B., & Seusing, B. (2014). Der ProfilPASS in Unternehmen. Ein Leitfaden für die Praxis. Online <http://www.die-bonn.de/doks/2014-kompetenz-01.pdf> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019a). Weiterbildung in Niedersachsen. Online <https://www.bildungspraemie.info/de/niedersachsen.php> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019b). Der Prämiengutschein. Online <https://www.bildungspraemie.info/de/der-pr-miengutschein.php> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019c). Der Spargutschein. Online <https://www.bildungspraemie.info/de/der-spargutschein.php> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Cendon, E., Elsholz, U., Speck, K., Wilkesmann, U., Nickel, S. & Maschwitz, A. (Hrsg.) (2020). Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen: Herausforderungen und Handlungsempfehlungen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs: "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen". Oldenburg 2020, 43 S. (Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen). Online <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-190350> [letzter Zugriff 25.06.2020]

De Shazer, Steve (1989). Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verlag.

DGWF - Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V., Landesgruppe Rheinland-Pfalz und Saarland (2019). Fördermöglichkeiten in der Weiterbildung. 3. Aufl. Online https://www.dgwf.net/files/web/service/publikationen/DGWF-Broschuere_Foerdermoeglichkeiten.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) (2016). ProfilPASS. 3. überarbeitete Auflage. Bielefeld: Bertelsmann. Online <https://www.profilpass.de/download> [letzter Zugriff 25.06.2020]

DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies). Servicestelle ProfilPASS (2017). Qualitätsstandards des ProfilPASS-Systems Zertifizierung und Re-Zertifizierung. Online http://www.profilpass.de/media/qualitaetsstandards-des-pp-systems_130418.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Dobischat, R., Düsseldorf, K. & Stuhldreier, J. (2008). Trierer Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Bildungswissenschaften, IBW - Fachgebiet Wirtschaftspädagogik [unter Mitwirkung von Löffler, D.]. Online https://www.uni-due.de/~hq0042/wirtschaft/aktpublik/Trierer_Leitfaden_Druck.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Döring, O. & Rätzel, D. (2007). Aktuelle Aspekte von Qualifizierungsberatung für Betriebe. In Report, 30(1). Online <https://www.die-bonn.de/doks/doering0701.pdf> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Döring, O., Frank, N., Löffelmann, S., Oelker, S. & Weber, B. (2011). Der Markt für Qualifizierungsberatung – Fiktion, Realität oder Vision? Bielefeld.

Döring, O. (2012). BMBF-Projekt: Perspektiven für Weiterbildungsforschung und -politik. Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung. Diskussionsvorlage für Workshop 5, f-bb am 22./23.05.2012, Nürnberg.

Dresing, T. & Pehl, T. (2012). Praxisbuch Interview & Transkription. Regelsysteme und Anleitungen für qualitative ForscherInnen. 4. Aufl. Marburg: Dr. Dresig & Pehl GmbH.

Egbert, N., Liebe, J.-D., Schulte, G., Thye, J. & Hübner, U.: (2017a). Kompetenzpassung und Ermittlung von Bedarfen für die Kompetenzentwicklung bei Gesundheits- und Medizininformatiker/innen (KeGMI): Angebotsanalysen. Januar 2017. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Veroeffentlichungen-_Forschungsergebnisse/Angebotsanalysen_KeGMI.pdf [letzter Zugriff 25.6.2020]

Egbert, N., Liebe, J.-D., Schulte, G., Thye, J. & Hübner, U. (2017b). Kompetenzpassung und Ermittlung von Bedarfen für die Kompetenzentwicklung bei Gesundheits- und Medizininformatiker/innen (KeGMI): Bedarfsanalysen. Januar 2017. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Veroeffentlichungen-_Forschungsergebnisse/Bedarfsanalysen_KeGMI.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Flottmann, S., Rechenbach, S. & Babitsch, B. (2018). Lernmaterial: Lerntagebuch. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück. Online https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/fileadmin/user_upload/Lernmaterial_Lerntagebuch.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Gieseke, W. & Opelt, K. (2004). Weiterbildungsberatung II. Studienbrief EB 2001. 2. überarb. Aufl. Kaiserslautern: TU, Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung.

Gieseke, W. (2013). Orientierungsberatung. In Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (Hrsg.), Bildungsberatung - Orientierung, Offenheit, Qualität. Die niedersächsischen Modellprojekte (S. 15-35). Bielefeld: Bertelsmann.

Gläser, J. & Laudel, G. (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, Wiesbaden.

Hagenbrock, J. & Babitsch, B. (2018a). Lernmaterial: Einführung in Moodle. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück. Online https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/fileadmin/user_upload/Lernmaterial_Einf%C3%BChrung_in_Moodle.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Hagenbrock, J. & Babitsch, B. (2018b). Lernmaterial: Feedback. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück. Online https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/fileadmin/user_upload/Lernmaterial_Feedback.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

HRK – Hochschulrektorenkonferenz (1994). Die Studienberatung in den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Entschließung des 173. Plenums vom 4. Juli 1994. Online <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/die-studienberatung-in-den-hochschulen-in-der-bundesrepublik-deutschland/> [letzter Zugriff 25.06.2020]

IBB - Institut für Berufliche Bildung AG (2019a). Online <https://www.ibb.com/bildungsgutscheine/bildungsgutschein-der-arbeitsagentur-und-des-jobcenters> [letzter Zugriff 25.06.2020]

IBB - Institut für Berufliche Bildung AG (2019b). Das Qualifizierungschancengesetz: Alle Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Online <https://www.ibb.com/qualifizierungschancengesetz> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Iller, C. (2018). Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung (S. 1-13). Bd. 30. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Springer Reference Sozialwissenschaften).

Iller, C. (2020). Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung (S. 441-453). Wiesbaden: Springer.

IWWB - Info Web Weiterbildung (2019). Bildungsurlaub in Deutschland. Niedersachsen (Bildungsurlaub). Online <https://www.iwwb.de//weiterbildung.html?seite=26> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Jütte, W. & Rohs, M. (Hrsg.) (2020). Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung. Wiesbaden: Springer.

KeGL-Verbund (Hrsg.) (2020) Hochschulübergreifende Zertifizierung von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung. Selbstdokumentation im Zertifizierungsverfahren zur Vorlage bei der Zentralen Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover (ZEvA). Wolfsburg (unveröffentlichtes Dokument).

Kortekamp, S., Giesecking, A.; Haar, M. & Braun von Reinersdorff, A. (2017a). Ergebnisse der Bedarfsanalyse zur Strukturierung des Zertifikatsprogramms Patientensicherheitsmanagement. November 2017. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Veroeffentlichungen-_Forschungsergebnisse/180117_Online-Befragung-Forschungsergebnisse_final.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Kortekamp, S., Haar, M. & Braun von Reinersdorff, A. (2017b). Entwicklung des 1. Pilotmoduls zum Zertifikatprogramm „Patientensicherheitsmanagement“ (PatSiM). Januar 2017. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Veroeffentlichungen-_Forschungsergebnisse/Forschungsergebnisse_PatSiM-1.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Kossack, P. (2009). Bildungsberatung revisited. In R. Arnold, W. Gieseke & C. Zeuner (Hrsg.), *Bildungsberatung im Dialog*. Band 1: Theorie – Empirie – Reflexion (S. 45-68). Baltansweiler.

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, Weinheim: Beltz Juventa.

Kusserow, K. M. & Babitsch, B. (2018). *Lernmaterial: Moderations- und Präsentationstechniken*. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück. Online https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/fileadmin/user_upload/Lernmaterial_Moderation_und_Pr%C3%A4sentation.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Langer, A. (2010). Transkribieren – Grundlagen und Regeln. In B. Friebertshäuser, A. Langer & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 515-529). Weinheim, München: Juventa.

Lienenbrink, S. & Babitsch, B. (2019). *Evaluation der Zertifikatsangebote an der Universität Osnabrück*. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Lienenbrink, S. & Babitsch, B. (2020). Befragung zur Beratung. Evaluation der Zertifikatsangebote an der Universität Osnabrück. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Maier, M.-O. (2018). Intraorganisatorische Entwicklung der Beratung und Unterstützung an Hochschulen unter Bedingungen von Durchlässigkeit. In N. Sturm & K. Spenner (Hrsg.), Nachhaltigkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Beiträge zur Verankerung in die Hochschulstrukturen (S. 165-185). Wiesbaden: Springer.

Maschwitz, A. (2018). Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen in der Weiterbildung – Unternehmerische Kultur als Chance und Herausforderung. In N. Sturm & K. Spenner (Hrsg.), Nachhaltigkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Beiträge zur Verankerung in die Hochschulstrukturen (S. 253-269). Wiesbaden: Springer.

Maschwitz, A., Speck, K., Brinkmann, K., Johannsen, M. & von Fleischbein, A. (2019). Nachhaltigkeit von Verbundprojekten – Ergebnisse einer Mixed-Methods-Studie. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen" 2019, 99 S. (Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen). Online <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pe-docs-167726> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Metag, S., Karl, K., Novy, K. & Stöter, J. (2018). Vernetzung als Chance für Hochschulen? Essenzen zur Gestaltung eines hochschulischen Netzwerks. In N. Sturm & K. Spenner (Hrsg.), Nachhaltigkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Beiträge zur Verankerung in die Hochschulstrukturen (S. 270-295). Wiesbaden: Springer.

Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung (S. 71-93). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Meuser, M. & Nagel, U. (2009). Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth & D. Jahn (Hrsg.), Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen (S. 465-489). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nackmayr, T. (2008). Rolle der Qualifizierungsberatung im Rahmen einer modernen Weiterbildungsstrategie. In H. Loebe & E. Severing (Hrsg.), Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung (S. 109-120). Bielefeld: Bertelsmann.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)/Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls- Universität Heidelberg (Hrsg.) (2014a). Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg. Online <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/assets/Uploads/BeQu-Kompetenzprofil.pdf> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)/Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls- Universität Heidelberg (Hrsg.) (2014b). Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg. Online <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/qualitaetsstandards/> [letzter Zugriff 25.06.2020]

NBank (2019a). Weiterbildung in Niedersachsen - Individuelle Weiterbildungsmaßnahmen. Produktinformation (Stand 31.07.2019). Online <https://www.nbank.de/medien/nb-media/Downloads/Programminformation/Produktinformationen/Produktinformation-Weiterbildung-in-Niedersachsen-Individuelle-Weiterbildungsma%C3%9Fnahmen.pdf> [letzter Zugriff 25.06.2020]

NBank (2019b). Weiterbildung in Niedersachsen–Überbetriebliche Weiterbildungskonzepte. Produktinformation (Stand: 03.06.2019). Online <https://www.nbank.de/medien/nb-media/Downloads/Programminformation/Produktinformationen/Produktinformation-Weiterbildung-in-Niedersachsen-%C3%9Cberbetriebliche-Weiterbildungskonzepte.pdf> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Nestmann, F. (1997). Beratung als Ressourcenförderung. In F. Nestmann, (Hrsg.), Beratung: Bausteine für eine interdisziplinäre Wissenschaft und Praxis (S. 15-38). Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.

Rechenbach, S. Flottmann, S. & Babitsch, B. (2018). Lernmaterial: Kollegiale Beratung. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück. Online https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/Fileadmin/user_upload/Lernmaterial_Kollegiale_Beratung.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019a). Beratungsdokumentation zur (Selbst-) Einschätzung von Lern- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019b). Beratungsdokumentation zur (Selbst-) Einschätzung von Tätigkeitsfeldern/Aktivitäten und Kompetenzen für Interessierte und Teilnehmende. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019c). Handout-Beratung für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Rechenbach, S., Borchering, G. & Babitsch, B. (2019d). Beratungsdokumentation zur (Selbst-)Einschätzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen/-angeboten für Arbeitgebende kleiner und mittlerer Gesundheitsbetriebe. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück.

Rogers, Carl. R. (1972). Die nicht-direktive Beratung. München: Kindler.

Schiersmann, C. (2011a). Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (S. 747-767). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. DOI 10.1007/978-3-531-94165-3_45.

Schiersmann, C. (2011b). Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design – ein Generationen übergreifendes Konzept. In T. Eckert, A. von Hippel, M. Pietraß & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), Bildung der Generationen (S. 427-439). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. DOI https://doi.org/10.1007/978-3-531-92837-1_34.

Schiersmann C. (2018). Beratung im Kontext von Weiterbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (S. 1495-1512). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2009). Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – auf dem Weg zu einer allgemeinen Theorie der Beratung jenseits von ‚Schulen‘ und ‚Formaten‘. In H. Möller (Hrsg.), Quo vadis Beratungswissenschaft? (S. 71-103). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (Hrsg.) (2018). Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 5., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer.

Seitter, W., Friese, M. & Robinson, P. (Hrsg.) (2018). Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Implementierung und Optimierung WM³ Weiterbildung Mittelhessen. Wiesbaden: Springer.

Sturm, N. & Bopf, N. (2018). Optimierung von Beratungsstrukturen für Studieninteressierte in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Seitter, M. Friese & P. Robinson (Hrsg.), Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Implementierung und Optimierung WM³ Weiterbildung Mittelhessen (S. 254-281). Wiesbaden: Springer.

Sturm, N. & Spenner, K. (Hrsg.) (2018). Nachhaltigkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Beiträge zur Verankerung in die Hochschulstrukturen. Wiesbaden: Springer.

Sturm, N., Sweers, F., unter Mitarbeit von Lengler, A. & Spenner, K. (2018). Vernetzung und Kooperationen als Instrumente zur Optimierung der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Seitter, M. Friese & P. Robinson (Hrsg.), Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Implementierung und Optimierung WM³ Weiterbildung Mittelhessen (S. 354-375). Wiesbaden: Springer.

Sweers, F. (2020). Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung (S. 537-552). Wiesbaden: Springer.

TA-Bildungszentrum GmbH (2019). Förderprogramme. Landesförderungen für Teilnehmer – Niedersachsen (WiN). Online <https://www.ta.de/foerderung/niedersachsen-teilnehmer.html> [letzter Zugriff 25.06.2020]

Thiel, H.-U. (2003). Phasen des Beratungsprozesses. In C. Krause, B. Fittkau, R. Fuhr & H.-U. Thiel (Hrsg.), Pädagogische Beratung. Grundlagen und Praxisanwendung (S. 73-84). Paderborn: Schöningh Verlag (UTB).

Thiele, H., Haar, M., Wolf, A. K. & Braun von Reinersdorff, A. (2018). Onlinebefragung Pilotmodule PatSiM und KeGMI: Selbsteinschätzungsfähigkeit von Kompetenzen und Nutzung von Anrechnungsoptionen. Januar 2018. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Forschungsergebnisse_Onlinebefragung_Pilotmodule.pdf [letzter Zugriff am 25.06.2020]

von Moeller, K. & Babitsch, B. (2018). Lernmaterial: Wissenschaftliches Arbeiten. KeGL-Teilvorhaben der Universität Osnabrück. Online https://www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de/fileadmin/user_upload/Lernmaterial_Wissenschaftliches_Arbeiten.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Weiterbildung Hessen e.V. (2017). Qualitätsstandards für Beratungspersonen im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung (2. aktualisierte Auflage). Online https://weiterbildunghessen.de/fileadmin/Downloads/verein/zert_beratungspersonen/Qualitaetsstandards_fuer_Beratungspersonen.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Wolf, A. K., Thiele, H., Haar, M. & Braun von Reinersdorff, A. (2017a). Ergebnisse der Onlinebefragung Studierender und Alumni aus 20 berufsbegleitenden Studiengängen mit Gesundheitsbezug an 5 Hochschulen. Januar 2017. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Veroeffentlichungen_Forschungsergebnisse/Forschungsergebnis_AnZuK_Onlinebefragung_Studierende_Gesundheit_2015_Wolf.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]

Wolf, A. K., Thiele, H., Haar, M. & Braun von Reinersdorff, A. (2017b). Qualitative Experteninterviews: Sichtweisen und Vorschläge zum Thema „Anrechnung und Validierung von Kompetenzen“: Transkripten. Januar 2017. Online https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/KeGL/Veroeffentlichungen_Forschungsergebnisse/Forschungsergebnis_AnZuK_qualitative_Experteninterviews_2015_Transkripte_Wolf.pdf [letzter Zugriff 25.06.2020]