Z

Co-funded by the European Union

Die roundabout-methode

Sammlung ausgewählter fallstudien

CGC-Roundabout für die digitale Transformation (CGC-DigiTrans) - Professionelle Beratung (CGC) in Multi-Akteurs-Netzwerken

Herausgeber:

Lea Ferrari, Teresa Maria Sgaramella

Padua

Juni, 2025

Z

Co-funded by the European Union

The creation of these resources has been (partially) funded by the ERASMUS+ grant program of the European Union under grant no. 2022-1-DE01-KA220-HED-000089003.

Neither the European Commission nor the project's national funding agency DAAD are responsible for the content or liable for any losses or damage resulting of the use of these resources.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

.

Inhalt

1. Der Fall Anna A. 4
1.1. Hintergrund 4
1.2. Die Roundabout-Phasen 4
2. Der Fall G.C. 8
2.1. Hintergrund 8
2.2. Die Roundabout-Phasen 8
3. Der Fall Naomi W. 11
3.1. Hintergrund 11
3.2. Die Roundabout-Phasen 12
4. Der Fall R. Kazem 15
4.1. Hintergrund 15
4.2. Die Roundabout-Phasen 15
5. Der Fall Robert 19
5.1. Hintergrund 19
5.2. Die Roundabout-Phasen 20

1. Der Fall Anna A.

1.1. Hintergrund

Die 34-jährige Angestellte Anna A. lebt in Italien zusammen mit ihrem Mann, der als Lebensmittelvertreter tätig ist, und ihrem 2-jährigen Sohn. Derzeit arbeitet Anna in einer kleinen Physiotherapie-Praxis mit Schwerpunkt Posturologie und hat einen Master in “Physical Activity and Health”. Ihre Studien- und Arbeitsbiografie weist viele Umwege und Hürden auf.

Nach dem Bachelor im Alter von 24 Jahren versuchte Anna, ihr Studium fortzusetzen und einen Master-Abschluss zu erwerben. Gleichzeitig arbeitete sie weiter als Angestellte in einem Fitnessstudio in ihrer Heimatstadt, dessen Leiterin sie nach kurzer Zeit wurde.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Studium (die Universität befand sich in einer anderen Stadt als der Arbeitsplatz) wurde immer schwieriger, so dass Anna nach einigen Jahren beschloss, das Studium abzubrechen, obwohl sie kurz vor dem Abschluss stand. Später heiratete Anna A. und beschloss im selben Jahr, ihr Studium wieder aufzunehmen, indem sie sich an einer Fernuniversität einschrieb. Im darauffolgenden Jahr wurde sie Mutter, was sie daran hinderte, ihr Studium zügig abzuschließen. Die Arbeit im Fitnessstudio nahm einen Großteil ihrer Zeit in Anspruch und bot ihr keine wirtschaftliche Sicherheit, so dass sie 2024 beschloss, das Fitnessstudio zu schließen und eine kleine Physiotherapie-Praxis für Posturologie zu eröffnen, die weniger Zeit in Anspruch nehmen würde.

1.2. Die Roundabout-Phasen

Nun wollte Anna A. den Beruf wechseln und Lehrerin werden, doch dazu musste sie sich neue Fertigkeiten aneignen, die für diese spezielle Arbeit erforderlich sind. Sie wandte sich an einen Berater. Während des Gesprächs legte sie ihre kurz- und langfristigen Ziele fest: Erstens beschloss sie, ihr Master-Studium wieder aufzunehmen. Mit einem Abschluss hätte sie die Möglichkeit, den erhofften Arbeitsplatz zu bekommen. Die Beratung ermöglichte es Anna, sich ihrer Stärken bewusster zu werden, verlangte aber gleichzeitig von ihr, einige ihrer Grenzen zu überwinden, insbesondere die Wahrnehmung, dass es "zu spät" sei, ihre Ziele zu verwirklichen.

Sie erkannte, dass der Beruf der Lehrerin es heute im Vergleich zu früher erfordert, digitale Werkzeuge zu nutzen. Trotz der Möglichkeit, an einigen Kursen zum Erwerb solcher Fertigkeiten teilzunehmen, war Anna der Meinung, dass diese für sie zu schwierig sind und dass es deshalb sinnlos wäre, die Kurse zu besuchen. Sie berichtete, dass sie das Gefühl hat, nicht mit der Zeit und dem raschen technologischen Wandel, der die Arbeitswelt erfasst hat, Schritt halten zu können: "*Wenn ich einen Computer einschalte, gerate ich in Panik, weil ich nicht verstehe, was ich tun muss, und ich fühle mich wie eine alte Frau.*"

Die Klientin war sehr motiviert, ihren Arbeitsplatz zu wechseln und eine Arbeit zu finden, die ihr ein festes und stabiles Einkommen über einen längeren Zeitraum bieten würde und es möglich machen würde, mehr Zeit mit ihrem Kind zu verbringen. Sie bat selbst um ein Kompetenz-Assessment, damit sie lernen würde, ihre Fähigkeiten besser einzuschätzen. Sie war kooperativ und gab zu, dass sie einige Kompetenzen, deren Besitz sich während der Bewertung herausstellte, vorher nicht berücksichtigt hatte.

Der Berater führte das Kompetenz-Assessment mithilfe eines ad hoc erstellten (offenen) Fragebogens durch, der der Klientin sowohl in der Vor- als auch in der Nachbereitungsphase des Prozesses ausgehändigt wurde. Sie bearbeitete zusätzlich den Fragebogen zur Selbstwirksamkeit in Bezug auf digitale Fähigkeiten (DSE), entwickelt von Ulfert-Blank, A. S., & Schmidt, I. (2022).

In Italien wird man, sobald man die Lehrer*innenausbildung abgeschlossen hat, in eine Rangliste aufgenommen, aus der die Schulen nach und nach Arbeitskräfte einstellen. Diese Rangliste kann durch den Erwerb bestimmter digitaler Zertifikate, die vom Bildungsministerium formell anerkannt sind, verbessert werden. Um sowohl die Voraussetzung grundlegender digitaler Kompetenzen zu erfüllen, als auch in den Ranglisten aufzusteigen, war es notwendig, die Klientin zu einem vom Bildungsministerium anerkannten Kurs anzumelden (und nicht zu anderen Kursen zum Erwerb digitaler Kompetenzen, die zwar ebenso gut sind, aber nicht anerkannt werden). Der Certipass wurde als nützlich erachtet, um Anna A. grundlegende digitale Kompetenzen als Basis für den Europäischen Informatikpass (EIPASS) zu vermitteln.

Eine Möglichkeit, sich spezifische digitale Kompetenzen für den Unterricht anzueignen, ist die Teilnahme an einem Kurs, der sich ausschließlich an Lehrer*innen richtet. Ein solcher Kurs ist "Disability and Special Needs Support for Teachers" (Unterstützung bei Behinderung und besonderen Bedürfnissen für Lehrer*innen), der einen speziellen Bereich für die in Schulen am häufigsten verwendeten Informations- und Kommunikationstechnik enthält. Um an diesem Kurs teilnehmen zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein (z. B. ein Master-Abschluss) und eine bestandene Aufnahmeprüfung. Es mussten also alle notwendigen Informationen über den Zeitpunkt und den Inhalt der Aufnahmeprüfung und die verschiedenen Orte gesammelt werden, an denen sowohl die Prüfung als auch (im Erfolgsfall) der Kurs besucht werden können.

Da die Klientin ein kleines Kind hat und nicht zu weit von zu Hause entfernt sein sollte, mussten sich die Akteur*innen in der Nähe des Wohnorts befinden. Gemeinsam mit dem Berater legte die Klientin die verschiedenen Maßnahmen fest, die zur Erreichung der Ziele erforderlich waren, und konnte sich so ein klareres Bild von den einzelnen Schritten machen. Sie zerlegte auch die längerfristigen Makroziele in kurz- oder mittelfristige Mikroziele, die miteinander verbunden für den Erfolg des beruflichen Plans notwendig waren.

Die Klientin zeigte Engagement, indem sie über viele mögliche Lösungen nachdachte, mit denen der Prozess erfolgreich abgeschlossen werden konnte (z. B. "*Um bei unseren Treffen anwesend sein zu können, werde ich dafür sorgen, dass ich meinen Zeitplan richtig einteile und jemanden finde, der mir bei der Kinderbetreuung helfen kann*").

Der Berater und Anna A. erarbeiteten gemeinsam jeden Schritt des Aktionsplans, um die Prozessziele zu erreichen (Zeitplan, Work-Life-Balance, Informationsrecherche, Darstellung möglicher positiver und negativer Ergebnisse usw.), und vergewisserten sich, ob es Möglichkeiten gab, finanzielle Unterstützung für die Kosten im Zusammenhang mit den ermittelten Kursen für digitale Kompetenzen zu erhalten.

Es musste geklärt werden, welche vorbereitenden Schritte notwendig waren, um die Ziele zu erreichen (z. B. Lernen, um die Aufnahmeprüfung zu bestehen und Zugang zum Kurs zu erhalten). Lösungen mussten gefunden werden, damit die Klientin in der Nähe ihres Wohnortes bleiben konnte, indem man nach Kursen an der nächstgelegenen Universität suchte oder einen Teil der Anwesenheit online erledigte. Es war notwendig, den Arbeitsplan der Klientin neu zu organisieren. Hätte die Klientin die Aufnahmeprüfung nicht bestanden, müssten die Schritte neu überdacht werden und weitere Aktionen geplant. Hinzu kamen Schwierigkeiten/Verzögerungen aufgrund der Notwendigkeit, Arbeit, Studium und Familienleben miteinander zu vereinbaren (die Klientin musste ja bereits in der Vergangenheit ihren Abschluss wegen der Geburt ihres Sohnes verschieben).

Die Planung des Prozesses erforderte mehrere Schritte, die auch in unterschiedlichen Zeitabständen durchgeführt wurden (langfristige Ziele, z. B.: der Kurs für digitale Grundkenntnisse hatte eine Dauer von drei Monaten; die Aufnahmeprüfung für den speziellen Kurs für Lehrer*innen erforderte drei Tests und dauerte etwa zwei Monate bis zum Abschluss; zwischen der Aufnahmeprüfung und dem Beginn des Kurses für Lehrer*innen lagen etwa zwei Monate; der Kurs, der noch im Gange war, hatte eine Gesamtdauer von etwa neun Monaten und mehrere Zwischenprüfungen, einschließlich der IKT-Prüfung, bevor die endgültige Qualifikation erreicht wird). Es war daher notwendig, sich während des Prozesses die Schritte und die Ziele der Klientin immer wieder ins Gedächtnis zu rufen, um nichts davon zu übersehen.

Das Institut informierte über die Teilnahmemöglichkeiten, die den Bedürfnissen der Klientin am besten entsprachen, und klärte sie über den Zeitplan, die Art und Weise, wie die Kurse genutzt werden konnten, und deren Inhalt auf. Als Anna A. den Kurs über digitale Grundkenntnisse besuchte, wurde ihr klar, dass mehrere Personen in ihrem Alter oder sogar älter denselben Kurs mit den gleichen Schwierigkeiten wie sie absolvierten. Dies ermutigte sie, weiterzumachen und sich zertifizieren zu lassen. Sie bestand auch die Aufnahmeprüfung für die Teilnahme am Lehrer*innenkurs.

Die Klientin informierte den Berater wiederholt über die Ziele und deren Erreichung. Sie erlangte wieder ein gutes Gefühl der Selbstwirksamkeit in Bezug auf ihren Lernprozess. Sie erklärte, dass sie mit ihren bisherigen Erfolgen sehr zufrieden sei: "*Bis vor einem Jahr* (es sind etwa 10 Monate seit

Beginn des Prozesses vergangen) *hätte ich mir nie vorstellen können, dass all dies möglich ist... Ich hätte nicht gedacht, dass ich in so kurzer Zeit neue digitale Fertigkeiten erlernen und beruflich mit meinen zukünftigen Kollegen mithalten* kann."

Anna A. erwarb das Certipass-Zertifikat für digitale Kompetenzen und besucht derzeit noch den speziellen Kurs für Lehrer*innen, den sie im April/Mai 2025 abschließen wird. Die Teilnahme an diesem Kurs ermöglicht es ihr, viele andere zukünftige Lehrer*innen zu treffen und nützliche Informationen über verschiedene digitale Kompetenzen und Werkzeuge auszutauschen, die sie als Lehrerin nutzen kann. Außerdem arbeitet sie derzeit zusammen mit einer Gruppe anderer Kursteilnehmer*innen an einem kleinen IKT-Projekt, das sie in ein paar Wochen bei der IKT-Prüfung (im Rahmen des Lehrer*innenkurses) vorstellen wird. Sie hat festgestellt, dass sie gerne mit Lern-Apps arbeitet, *"die Spaß machen und einfach zu benutzen sind*", und sie hat gelernt, wie man multimediale Konzeptkarten erstellt und das interaktive Whiteboard verwendet. Sie erklärt, dass sie auch einige Apps entdeckt hat, die für die Erstellung von PowerPoint-Präsentationen nützlich sein können. Es wurde ebenfalls ein Fragebogen zur Prozesszufriedenheit verwendet, um die angeregten Veränderungen zu bewerten.

Die Klientin trug durch Initiative und Anpassung zum Beratungsprozess bei. Sie akzeptierte die Ratschläge des Beraters und wägte sorgfältig die Möglichkeiten ab, die sie zur Erreichung ihrer Ziele erkunden wollte. Trotz einiger Schwierigkeiten ging sie jeden Schritt mit Energie an und schaffte es, ihre Zeit zwischen Arbeit, Studium und Familie aufzuteilen. Der Berater und Anna A. reflektierten häufig ihre persönlichen Ressourcen und digitalen Kompetenzen, die zur Erreichung der gewünschten Ziele genutzt werden könnten.

Entscheidende Elemente aus Sicht des Beraters waren: Unterstützung von Anna A. bei der Bewältigung ihrer Emotionen und der Erwartungen an die Ergebnisse der drei verschiedenen Schritte der Aufnahmeprüfung durch gemeinsame Reflexion der möglichen Ergebnisse und der anschließenden Maßnahmen; Akzeptanz der Bedürfnisse der Klientin und Suche nach Lösungen, die ihr helfen würden, ihre Ziele zu erreichen; Diskussion mit der Klientin über mögliche negative Ergebnisse, die eine Neuplanung der Aktivitäten erforderlich machen könnten.

2. Der Fall G.C.

2.1. Hintergrund

G.C. ist 23 Jahre alt und hat einen Highschool-Abschluss in Human Sciences. In der Vergangenheit hat sie ehrenamtlich in einem Tierheim für Hunde gearbeitet und ein kurzes Praktikum bei einem Verein zur Unterstützung junger Menschen mit Beeinträchtigungen absolviert.

Zurzeit studiert G.C. an der Universität. Sie wohnt die Hälfte der Woche in der Stadt, in der sich ihre Universität befindet, und kehrt für den Rest der Tage in ihr Elternhaus zurück. Zur familiären Situation: G.C. ist die einzige Tochter, ihre Mutter ist Lehrerin für die Fächer Italienisch und Geschichte an einem Gymnasium, ihr Vater arbeitet als Techniker in einer Firma, die Kabel spleißt und anschließt.

G.C. bat die Universität um Unterstützung und wandte sich an eine Beraterin, da sie sich derzeit im dritten Jahr ihres Bachelor-Studiums in Psychologie befindet und mit dem Schreiben ihrer Abschlussarbeit beginnen muss. Sie berichtete, dass sie mit digitalen Werkzeugen nicht vertraut sei und Schwierigkeiten habe, wissenschaftliche Quellen im Internet zu finden und WORD zum Schreiben ihrer Arbeit zu benutzen. Außerdem gab sie zu, dass sie Probleme mit der Bedienung des Computers habe. Sie sei sehr langsam, habe immer Angst, etwas falsch zu machen und ihre Arbeit zu verlieren oder zu löschen.

Während ihrer Studienzeit legte sie hauptsächlich mündliche Prüfungen ab, und die wenigen Tests, die Präsentationen mit Folien erforderten, wurden in Gruppen absolviert. Außerdem berichtete sie, dass sie während der Covid-Phase große Schwierigkeiten hatte, mit den Online-Plattformen zurechtzukommen, auf denen die Vorlesungen stattfanden, und Fernprüfungen abzulegen. Sie habe einen Computer, den sie kaum benutze, und lerne nur aus Büchern oder mit Ausdrucken. Sie habe noch nie einen Kurs für digitale Kompetenzen besucht und bezeichnete sich selbst als "Autodidaktin".

2.2. Die Roundabout-Phasen

G.C. war neugierig und kooperativ. Trotzdem sagte sie: "*Während des Tests wurde mir klar, dass ich Angst hatte, einen Fehler zu machen. Das ist das gleiche Gefühl, das ich habe, wenn ich Arbeiten digital erstellen muss, ich werde ängstlich und verwirrt und aus Angst, einen Fehler zu machen, erstarre ich*".

Die Beraterin schlug ein Kompetenz-Assessment vor, in dem sie einen offenen Ad-hoc-Fragebogen verwendete, der sowohl in der Vorphase als auch in der Nachphase des Prozesses eingesetzt wurde. Sie verwendete auch die DSE-Skala (Ulfert-Blank, & Schmidt, 2022, Digital Self-Efficacy: Measurement and Training). Darüber hinaus führte die Klientin selbstständig den Test zur Erfassung

digitaler Kompetenzen durch, der auf der Plattform "Digitals skills and jobs platform-European Union" abrufbar ist.

G.C. verfügte über eine unterdurchschnittlich ausgeprägte Selbstwirksamkeitsüberzeugung, die sich im Laufe der Jahre manifestiert hatte. Selbst wenn sie über bestimmte Fähigkeiten verfügte, neigte sie dazu, diese herunterzuspielen, und neue Situationen mit Angst zu betrachten. Deshalb war es bei den nächsten Schritten notwendig, Maßnahmen anzubieten, die darauf abzielen, persönliche Ressourcen zu aktivieren (Selbstwirksamkeitsüberzeugung; Risiko-Intelligenz; Gefühl der Handlungsfähigkeit). Es war auch wichtig, darauf zu achten, ein einladendes Klima und eine gute Beraterbeziehung zu schaffen, die es der Klientin ermöglichte, sich zu öffnen und sich nicht für ihren Unterstützungsbedarf zu schämen. Zudem musste berücksichtigt werden, dass die Klientin nicht erwerbstätig war und daher nur über begrenzte finanzielle Mittel verfügte.

Die Aussagen, die G.C. während des Assessments über ihre Herangehensweise an die "Welt der digitalen Kompetenzen" und allgemeiner über ihre Beziehungen zu anderen (Schüchternheit, Scham) machte, unterstrichen ihre Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen: *"Ich möchte diesen Aspekt an mir selbst ändern, und ich möchte autonomer sein".*

Am Ende der Bewertung stellte G.C. fest, dass ihr die möglichen Schritte bewusster geworden waren und dass sie einige weitere Zwischenziele nicht berücksichtigt hatte. Es wurden kurz-, mittel- und langfristige Ziele herausgearbeitet. Die Klientin bat um viele zusätzliche Informationen über mögliche weitere Akteur*innen, den Zeitplan und die Einzelheiten des Prozesses.

G.C. und die Beraterin entwickelten gemeinsam einen Entwurf, in dem jeder Schritt des Aktionsplans festgelegt wurde, um die Ziele des Prozesses gemeinsam mit der Klientin zu erreichen, wobei darauf geachtet wurde, dass diese ihren tatsächlichen Bedürfnissen entsprachen und sie sich wohl dabei fühlte.

Die Einbeziehung möglicher Akteur*innen wurde gemeinsam analysiert, bevor sie ausgewählt und kontaktiert wurden. Für die in Betracht gezogenen Optionen war keine Finanzierung erforderlich.

Wie vereinbart, traf sich G.C. wöchentlich mit der Beraterin und nach Beginn der Aktivitäten in größeren Abständen regelmäßig. So konnten sie sich gegenseitig auf den neuesten Stand bringen und Informationen weitergeben, oder sich austauschen, wenn die Klientin Zweifel hatte, beziehungsweise Unterstützung brauchte.

In Anbetracht der Schwierigkeiten, von denen G.C. berichtete, und wegen ihres derzeitigen Studiums wurde beschlossen, S.B., eine 31-jährige Psychologin mit Masterabschluss, in den Beratungsprozess einzubeziehen. Es sollte sich zeigen, dass eine professionelle Psychologin sehr nützlich für G.C. war. So konnte sie ihre digitalen Kompetenzen auch im Kontext und im Hinblick auf ein Berufsprofil umsetzen und testen, das dem eigenen Studienfach und dem eigenen Abschluss entspricht. Konkret empfahl die Beraterin G.C. ein Praktikum beim *Social Cooperative Service* und schlug eine Fortbildung vor. Das würde ihr die Möglichkeit bieten, digitale Instrumente zur

Erstellung sinnvoller Dokumente für die Vereinsaktivitäten zu nutzen (z. B. Erstellung von wöchentlichen Aktivitätsplänen; Erstellung von Online-Formularen für die Bedarfsermittlung; Berichte über die Aktivitäten des Vereins; Erstellung einer Mailingliste; Praktikanten-Newsletter; Erstellung von Multimedia-Inhalten für die Website des Vereins; Berichte über die Aktivitäten des Vereins; Inventarisierung von Materialien).

Darüber hinaus wurde beschlossen, G.C. mit einem erfahreneren universitären Peer-Tutor in Verbindung zu bringen, der den Masterstudiengang Psychologie besucht und G.C. bei der Nutzung der Microsoft Office-Suite (WORD, Excel, PowerPoint) und von Plattformen für die Literaturrecherche wie Google Scholar helfen würde. Der spezielle digitale Peer-Trainingskurs wurde G.C. vorgeschlagen, weil das Peer-Tutoring als Alternative zu kostenpflichtigen Kursen für den Erwerb grundlegender digitaler Kompetenzen von der Universität kostenlos angeboten wird. Außerdem trug er dazu bei, ein informelles Umfeld zu schaffen, in dem G.C.s Bedürfnisse und Erfahrungen durch den Peer-Tutor gespiegelt werden konnten.

G.C. wurde bei jedem Schritt durch kontinuierliche Fortschrittsberichte und Informationsaustausch unterstützt. Es fanden auch mehrere Treffen zum Thema Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Risiko-Intelligenz, Gefühl der Handlungsfähigkeit statt. Beide beteiligten Organisationen waren bereit zusammenzuarbeiten, um Lösungen zu finden, die die Bedürfnisse der Klientin am besten zufriedenstellten. Darüber hinaus unterstützte die Beraterin die Gestaltung des Praktikums.

G.C. ist glücklich darüber, dass sie das Praktikum professionell absolvieren konnte und neue Anwendungsbereiche für ihre digitalen Kompetenzen entdeckte. Derzeit hat sie die erste Überarbeitung ihrer Abschlussarbeit von ihrem Betreuer erhalten, der sie dazu beglückwünscht hat. Sie wird ihr Studium im Juni 2025 abschließen. Darüber hinaus berichtet der an den Maßnahmen beteiligte Peer-Tutor von einer positiveren Einstellung zur Erreichung ihrer Ziele. Ein Fragebogen zur Prozesszufriedenheit und einige Feedback-Fragen, die G.C. vorgelegt wurden, bestätigen diese Ergebnisse ebenfalls.

Die Wahl der beteiligten Akteur*innen wurde durch die Notwendigkeit beeinflusst, eine günstige Alternative zu kostenpflichtigen Kursen für den Erwerb grundlegender digitaler Kompetenzen zu finden. Hier hatten sich das kostenfreie Peer-Tutoring und das dadurch aufgebaute informelle Umfeld angeboten.

Die erreichten Ziele können sicherlich als guter Ausgangspunkt für den Aufbau neuer und fortgeschrittenerer Kompetenzen und arbeitsbezogener Ziele betrachtet werden.

3. Der Fall Naomi W.

3.1. Hintergrund

Naomi W., eine 55-jährige Frau, hat in Surinam die Sekundarstufe II (Lager Beroeps Onderwijs) abgeschlossen. Sie verfügt über rund 20 Jahre Berufserfahrung, vor allem in der Reinigungsbranche. Naomi W. stammt ursprünglich aus Surinam, einer ehemaligen niederländischen Kolonie, und zog vor etwa 30 Jahren in die Niederlande. In den vergangenen zwei Jahrzehnten war sie bei verschiedenen Arbeitgebern in der Region Amsterdam im Reinigungsgewerbe tätig.

Zurzeit ist Naomi bei vier verschiedenen Reinigungsunternehmen beschäftigt, die sowohl Haushalts- als auch Büroreinigungsverträge abwickeln. Sie ist eine alleinerziehende Mutter mit vier erwachsenen Kindern im Alter von 22, 24, 27 und 29 Jahren.

Naomi W. äußerte den starken Wunsch, ihre digitalen und kommunikativen Kompetenzen auszubauen.

Insgesamt waren vier Akteure am Roundabout-Prozess beteiligt:

- Der Karriereberatungsdienst James Loopbaan,
- die Branchenorganisation Schoonmakend Nederland,
- die Bildungseinrichtung NHA (Nederlandse Handels Academie) und
- die Finanzierungseinrichtung für den Reinigungssektor RAS.

Mit ihrem Weiterbildungswunsch wandte sich Naomi zunächst an die Branchenorganisation Schoonmakend Nederland, die sie an ihren Kooperationspartner, den Karriereberatungsdienst James Loopbaan, verwies. Schoonmakend Nederland ist eine Organisation, die sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen in der Reinigungsbranche unterstützt. Diese Organisation hat einen Vertrag mit James Loopbaan, einem Karrieredienstleister, der Beratung zu Beschäftigung, Lernen und beruflicher Entwicklung anbietet. Schoonmakend Nederland stellt ein spezielles Schulungsbudget zur Verfügung, um die Mobilität der Arbeitnehmer*innen zu erhöhen.

Obwohl sie für mehrere Arbeitgeber*innen tätig war, bat Naomi ausdrücklich darum, diese nicht in den Beratungsprozess einzubeziehen. Sie begründete dies mit mangelndem Vertrauen in ihre Arbeitgeber*innen und beschrieb die Gebäudereinigung als "Wildwest-Branche". Sie äußerte sich besorgt über das mangelnde Engagement der Unternehmen, ein sicheres und unterstützendes Umfeld für die berufliche Entwicklung zu schaffen. Naomi hatte das Gefühl, lediglich geduldet zu

werden, solange sie ihre Aufgaben ohne Beanstandungen erfüllte, aber nicht wertgeschätzt zu sein. Dieses Misstrauen veranlasste sie dazu, ihre Arbeitgeber*innen von ihrer beruflichen Entwicklung und aus dem Beratungsprozess auszuschließen.

Angesichts von Naomis Bedenken beschloss der Berater James Loopbaan, die NHA (Nederlandse Handels Academie) einzuschalten**,** eine 1930 gegründete private Bildungseinrichtung. Die NHA bietet ein breites Spektrum an beruflichen und akademischen Kursen an, sowohl online als auch vor Ort, einschließlich Bachelor- und Masterstudiengängen. Die Flexibilität der Lernoptionen der NHA - individueller Fernunterricht und gruppenbasiertes Training - machte sie zur idealen Wahl für Naomi.

Die Mitwirkung der NHA war von entscheidender Bedeutung, da sie die notwendigen Unterlagen für die Genehmigung der Finanzierung durch die RAS (Rat für Arbeitsbeziehungen in der Reinigungs- und Fensterreinigungsbranche) beisteuern konnte.

Schoonmakend Nederland spielte eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung zwischen James Loopbaan und RAS und stellte sicher, dass die Finanzierung von Naomis Ausbildung gewährleistet war.

Als Finanzierungseinrichtung für den Reinigungssektor übernahm die RAS die Kosten für Naomis Ausbildung bei der NHA. Die RAS stellt keine strengen Anforderungen an die Ausbildung, sondern will vor allem die interne und externe Mobilität innerhalb des Sektors fördern.

3.2. Die Roundabout-Phasen

Neben ihrer Tätigkeit als Reinigungskraft engagierte sich Naomi W. aktiv in der Gewerkschaft FNV, wo sie als Vorstandsmitglied tätig war. Sie übernahm verschiedene Aufgaben, darunter Verwaltungsarbeit, die Organisation von Sitzungen und die Protokollführung. Trotz ihrer Erfahrung in der Reinigungsbranche und ihrer Führungsrolle in der Gewerkschaft suchte sie Unterstützung, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und ihre beruflichen Perspektiven zu vergrößern.

Der Berater James Loopbaan baute erfolgreich eine Beziehung zu Naomi auf, beruhend auf Transparenz und Sicherheit, der Berücksichtigung ihrer Bedenken und der Vereinbarung eines strukturierten Plans. Diese Bemühungen waren sehr effektiv, wobei alle Schlüsselaspekte mit 4 von 5 Punkten in Bezug auf Klarheit und Engagement bewertet wurden.

Der Berater ermittelte gemeinsam mit Naomi, welche anderen Akteur*innen bereits eine Rolle in ihrer Entwicklung gespielt hatten und ob eine weitere Zusammenarbeit möglich war.

Naomis Motivation, ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern, ergab sich aus ihren gewerkschaftlichen Aufgaben, die neben Verwaltungsarbeit, die Organisation von Veranstaltungen und die Betreuung der sozialen Medien umfassten. Sie hoffte, diese Fertigkeiten in ihre zukünftige Karriere einbringen zu können. Ihr derzeitiger Job in der Gebäudereinigung war jedoch körperlich und geistig anstrengend geworden. Während ihre Kolleg*innen ihre starken organisatorischen und

kommunikativen Fähigkeiten anerkannten, fühlte sich Naomi aufgrund ihrer mangelnden formalen Bildung eingeschränkt.

Eine große Herausforderung war ihr anspruchsvoller Arbeitsplan - sie arbeitete fast 50 Stunden pro Woche in mehreren Reinigungsjobs, um ihre Familie zu unterstützen. Das machte es schwierig, Zeit für Bildung und berufliche Entwicklung zu finden.

Trotz dieser Hindernisse war Naomi bereit, sich an dem Prozess zu beteiligen und erzählte offen von ihrem Hintergrund und ihren Wünschen. Ihr Zögern, ihre Arbeitgeber*innen einzubeziehen - teilweise aufgrund ihrer aktiven Rolle in der Gewerkschaft - machte den Prozess noch komplexer.

Der Berater führte zwei weitere Gespräche mit Naomi, die sich auf Bewertungsaufgaben konzentrierten. Diese Sitzungen vermittelten Einblicke in ihre Gedanken, Fähigkeiten, Vorlieben und Berufswünsche.

Obwohl keine formale Bewertung der digitalen Kompetenzen durchgeführt wurde, verfügte Naomi über eine klare Vorstellung von ihren eigenen Fähigkeiten. Die einzige damit zusammenhängende Aktivität war ihre Teilnahme an einer Online-Veranstaltung, die sie nutzte, um Bildungsangebote zu erkunden.

Der Berater spielte eine Schlüsselrolle, indem er Naomi half, ihre Karriereziele zu klären und relevante Ausbildungsmöglichkeiten zu identifizieren. Durch strukturierte Fragen unterstützte er, plante Maßnahmen und stellte sicher, dass der Ansatz mit ihrer Denkweise und ihren Lebensumständen übereinstimmte. Indem er ungelöste Fragen ansprach, gewährleistete er, dass Naomi alle notwendigen Informationen hatte, um voranzukommen.

Der Beginn des Prozesses fand in zwei separaten Gesprächen statt. Während dieser Gespräche beteiligte sich Naomi aktiv an der Klärung ihrer Situation und ihrer Berufswünsche.

Die größte Herausforderung bestand in der Kommunikation im Netzwerk, da sie nicht bereit war, ihre Arbeitgeber*innen einzubeziehen. Die Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern und Finanzierungsstellen verlief jedoch reibungslos und effektiv. Der Berater respektierte Naomis Entscheidung und sorgte dafür, dass sie sich in dem Prozess gehört und wertgeschätzt fühlte.

Beim Ausfüllen der Antragsformulare für die Finanzierung und bei der Sicherung der finanziellen Unterstützung durch RAS gab der Berater Hilfestellung. Darüber hinaus zeigte er Bereitschaft, bei Bedarf im Weiterbildungsprozess Unterstützung zu leisten.

Naomis Unabhängigkeit bei der Problemlösung, die enge Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten und das professionelle Netzwerk des Beraters trugen zum Erfolg des Prozesses bei.

Während der gesamten Weiterbildung hielt der Berater regelmäßigen Kontakt zu Naomi. Da ihr Kurs zum Zeitpunkt der Erstellung der Fallstudie noch läuft, hat sie noch keine weiteren Schritte

unternommen. Sobald Naomi ihre Weiterbildung abgeschlossen hat, wird der Berater eine Folgesitzung anberaumen, um zukünftige Karrieremöglichkeiten zu besprechen. Aus diesem Grund wurden auch die Ergebnisse noch nicht offiziell dokumentiert.

Naomi zeigt gute Leistungen in ihrer Weiterbildung und ist nach wie vor begeistert von den Kursinhalten. Ihre bisherigen Ergebnisse sind vielversprechend, und es sind keine größeren Hindernisse im Beratungsprozess aufgetreten.

Während des gesamten Prozesses besprachen Naomi und der Berater regelmäßig die unternommenen Schritte, reflektierten die Ergebnisse und ermittelten die Ressourcen, die zu ihrem Fortschritt beitrugen.

Nach jeder Sitzung sorgte der Berater dafür, dass Naomi die Möglichkeit hatte, noch offene Fragen zu stellen oder um weitere Klärung zu bitten und ein Feedback zur Qualität und Effektivität der einzelnen Sitzungen zu geben.

Auf der Ebene der Vernetzung wertete das Team auch Erfahrungen in ähnlichen Fällen aus und berichtete über die Qualität der Zusammenarbeit innerhalb des Stakeholder*innen-Netzwerks.

4. Der Fall R. Kazem

4.1. Hintergrund

R. Kazem ist etwa 35 Jahre alt. Sie hat ihr Abitur im Irak absolviert. Nach dem Schulabschluss hat sie keine weitere Ausbildung durchlaufen. Frau Kazem hat jung geheiratet und Kinder bekommen. Sie ist jetzt alleinerziehende Mutter von fünf Kindern, von denen vier minderjährig sind und eines über 18 Jahre alt.

Sie ist derzeit nicht berufstätig, verfolgt jedoch das Ziel, bald zu arbeiten. Allerdings fehlt es ihr an digitalen Kompetenzen, die sie für einen Bürojob qualifizieren würden.

Zuletzt hat Frau Kazem an Maßnahmen zur Arbeitssuche und zur Weiterbildung teilgenommen. Sie steht in Kontakt mit Frau Ehrmann, die Frau Kazem als Schulbegleiterin einstellen möchte. Frau Ehrmann ist die Leiterin der Koordinationsstelle für Schulbegleiter*innen in der Gemeinde. Ziel war es, erstens zu prüfen, ob es eine freie Stelle für eine Schulbegleiterin gibt und zweitens zu klären, ob neben der Weiterbildung zur Schulbegleiterin auch Kenntnisse der Microsoft Office-Suite erforderlich sind.

Nach Ansicht der Beraterin war es sehr sinnvoll, Frau Ehrmann als Arbeitgeberin einzubeziehen. Die Beraterin und die Klientin konnten klären, welcher Weiterbildungsbedarf besteht, und die Beratung konnte gezielt durchgeführt werden.

Astra-Lernen ist als Schulungsanbieter beteiligt. Die Organisation bietet Weiterbildungen zu digitalen Themen an, unter anderem zu Office-Anwendungen. Gemeinsam mit der Klientin konnte die Beraterin Kriterien festlegen, die für die Auswahl des Bildungsanbieters relevant waren. Neben der inhaltlichen Übereinstimmung (Schulung zu Office-Anwendungen) war es wichtig, dass Frau Kazem den Lernort gut erreichen konnte. Ein Kriterium war auch, dass die Schulung in Teilzeit besucht werden konnte, da die Klientin nachmittags ihre Kinder betreuen musste. Außerdem musste das Lernprogramm in Präsenz vor Ort stattfinden.

Am Ende der Beratungssitzung hielt es die Beraterin für sinnvoll, den Weiterbildungsanbieter einzubeziehen, da er sich auf diesen Bereich der Schulung spezialisiert hatte, maßgeschneiderte Dienstleistungen anbot und in der Lage war, Informationen zu den relevanten Themen zu liefern.

4.2. Die Roundabout-Phasen

In den frühen Phasen des Beratungsprozesses gelang es der Beraterin, eine gute Arbeitsbeziehung zu Frau Kazem aufzubauen, Transparenz über den Prozess herzustellen und ihr die nötige Sicherheit zu geben. Die Fragen der Klientin konnten geklärt werden. Das weitere Vorgehen wurde besprochen und es gab ein gemeinsames Verständnis über die Arbeit im Beratungsprozess (Vertrag).

Mit Frau Kazem wurde erörtert, dass weitere Akteure, insbesondere die potenzielle Arbeitgeberin und ein geeigneter Ausbildungsanbieter, einbezogen werden sollten. Es wurde auch deutlich, dass es bereits Aktivitäten gegeben hatte und Frau Kazem die Weiterbildung zur Schulbegleiterin absolvieren möchte, um eine Stelle bei Frau Ehrmann zu bekommen. Die Beraterin ging auf beide Parteien zu und klärte ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit.

Frau Kazem ging davon aus, dass sie sich digitale Kompetenzen aneignen musste. Sie war motiviert für die Stelle und es war ihr klar, dass die Arbeit auch Dokumentationen in Word erforderte, was entsprechende Kenntnisse voraussetzte.

Im Gespräch mit Frau Kazem wurde deutlich, dass sie Bedenken und Ängste vor der neuen Technologie hatte, mit denen sie zunächst fertig werden musste. Lange Zeit war Frau Kazem allein für die Erziehung ihrer Kinder verantwortlich. Sie war besorgt, dass sie mit der Aufnahme einer neuen Arbeit überfordert sein könnte. Um die bestehenden Bedenken der Klientin abzubauen, wollte sich die Beraterin das Berufsbild "Schulbegleiterin" genauer ansehen. Anschließend wollte sie mit der Klientin besprechen, wie digitale Programme hier sinnvoll eingesetzt werden könnten.

Nach Ansicht der Beraterin waren die Erfolgsfaktoren für die Klientin die Vermittlung einer positiven Einstellung gegenüber der Nutzung von IKT, die Identifizierung möglicher Hindernisse für den Erfolg des Beratungsprozesses und der Zugang zu Hardware (PC/Laptop). Die Beraterin betonte, dass die Klärung der unbeantworteten Fragen für die Klientin besonders hilfreich war.

In der Assessmentphase ergaben sich aus der Diskussion über die Situation der Klientin die folgenden Kernpunkte: Frau Kazem wollte lernen, mit der Office-Suite umzugehen, da dies für ihre Arbeit unerlässlich war, war aber unsicher, ob sie dazu fähig war. Die Beraterin ermutigte sie, über ihre digitalen Fähigkeiten nachzudenken. Dies empfand Frau Kazem als beruhigend. Sie freute sich darüber, dass sie lernte, ihre Kompetenzen besser einzuschätzen. Darauf aufbauend führte die Beraterin einen strukturierten Planungsprozess ein. Frau Kazem empfand diesen Ansatz als sehr vorteilhaft, da er ihr ein klares Verständnis ihres derzeitigen digitalen Wissensniveaus und der Anforderungen für ihre zukünftige Rolle vermittelte. Sie war froh, dass sie einen Einblick in ihre Position und die für die weitere Entwicklung erforderlichen Schritte erhielt. Die Beraterin stellte gezielte Fragen, um die Kompetenzen herauszufinden. Es wurde keine andere Methode zur Bewertung der Kompetenzen verwendet. Darüber hinaus nutzte die Beraterin ihr Wissen über den Beruf der Schulbegleiterin. Dadurch konnte sie die zukünftigen Anforderungen beschreiben, sodass Frau Kazem die Bedeutung der Weiterbildung für ihre digitalen Fertigkeiten nachvollziehen konnte. Die Beraterin informierte die Klientin über ihre Einschätzung der Kompetenzanforderungen und zeigte auf, wie diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit zusammenhängen. Nach Ansicht der Beraterin war dieser Ansatz für die Klientin angemessen. In dieser Phase konnte die Beraterin mit der potenziellen Arbeitgeberin Kontakt aufnehmen und diese in die Klärung der Kompetenzanforderungen einbeziehen. Mit Hilfe von Fragen wurde eine Selbsteinschätzung der Fähigkeiten von Frau Kazem vorgenommen.

Erfolgsfaktoren waren die Erläuterung der Gründe für die vorgeschlagene Kompetenzbewertung, der Zugang zur Klientin und der Aufbau von Vertrauen.

Als die Beraterin und die Klientin zur Planung übergingen, hatten sie in der Situationsanalyse das primäre Ziel der Klientin bereits identifiziert. Die Überlegung, sich digitale Kompetenzen anzueignen, war ein Schritt, um den angestrebten Beruf der Schulbegleiterin ausüben zu können. Die Ziele waren also klar und transparent, Frau Kazem sehr aufgeschlossen und motiviert. Auf dieser Grundlage konnte eine Entscheidung für eine Weiterbildung getroffen werden. Die Beraterin trug neben ihrem Wissen über den Beruf, mit ihrer Suchstrategie (Datenbankrecherche), ihren Kontakten und ihrem Netzwerk zum Erfolg dieser Phase bei. Sie konnte auch ihr Wissen über mögliche finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung einbringen. Die Beraterin war in der Lage, eine finanzielle Fördermöglichkeit und einen geeigneten Weiterbildungsanbieter zu finden und der Klientin zu empfehlen. Sie lud die Klientin zu einem weiteren Treffen ein und vereinbarte, dass sie sich wieder melden würde.

Aus Sicht der Beraterin war es sinnvoll, zu diesem Zeitpunkt mit den Bildungsanbietern zu sprechen, um der Klientin eine Auswahl zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurden zwei geeignete Bildungsanbieter identifiziert und kontaktiert. Dabei wurde auf verschiedene Kriterien geachtet, die für die Klientin wichtig waren, insbesondere auf die Erreichbarkeit und die räumliche Nähe sowie auf die Möglichkeit, die Weiterbildung in Teilzeit zu absolvieren. Die Beraterin ermittelte auch mögliche Finanzierungsoptionen für die Weiterbildung und schlug diese der Klientin vor. Die Suche nach einer Finanzierungseinrichtung war besonders wichtig, da Frau Kazem die Weiterbildung nicht selbst bezahlen konnte. Die zukünftige Arbeitgeberin wurde einbezogen, um die Machbarkeit und die realistische Umsetzung der Ziele zu prüfen.

Kenntnisse über Berufe und den Arbeitsmarkt sowie Bildungsmöglichkeiten waren in dieser Phase besonders relevant, ebenso, dass die Beratung vor Ort und persönlich stattfinden konnte; eine telefonische oder virtuelle Beratung wäre für diese Klientin schwierig gewesen.

Die Aktionsphase begann mit der Teilnahme von Frau Kazem an einem Weiterbildungsprogramm. Bei Bedarf nahm sie während der Weiterbildung erneut Kontakt mit der Beraterin auf oder suchte Unterstützung beim Bildungsträger. Die Beraterin und der Bildungsträger sahen sich gemeinsam die Stellenbeschreibung des zukünftigen Berufs an, um die Passgenauigkeit der Bildungsinhalte zu erhöhen. Dies bedeutete, dass die Mitarbeitenden des von Frau Kazem gewählten Weiterbildungsanbieters wussten, welches Ziel sie anstrebte, und die Weiterbildung genau darauf abstimmen konnten.

Auch mit ihrer zukünftigen Arbeitgeberin blieb sie in Kontakt. Aus Sicht der Beraterin war eine weitere Unterstützung beim Vertragsabschluss mit dem Bildungsanbieter oder bei der Finanzierung nicht notwendig, da die Klientin in der Lage war, diese Schritte selbst einzuleiten und die Herausforderungen zu bewältigen.

Die Bereitschaft der Klientin, auf ihre eigenen Ziele hinzuarbeiten, trug in hohem Maße zum Gelingen der Maßnahme bei.

Während der Schulung blieben Frau Kazem und die Beraterin in Kontakt, wobei die Klientin wiederholt berichtete, wie gut sie zurechtkam und welche Fortschritte sie machte. Weiterer Gesprächsbedarf waren nicht vorhanden. Die Klientin gab der Beraterin zu verstehen, dass sie sich sicher fühle und zuversichtlich für die nächsten Schritte sei. Für die Beraterin war es sowohl wichtig als auch lohnend zu sehen, dass ihre Arbeit zum Erfolg geführt hatte und dass sie aus der Erfahrung lernen konnte. Aus ihrer Sicht war ein weiterer Kontakt mit anderen Akteur*innen in dieser Phase nicht notwendig. Im Falle von Schwierigkeiten hätte die Beraterin zusätzliche Unterstützung angeboten, z. B. bei der Suche nach einem anderen Weiterbildungsanbieter.

Erfolgsfaktoren waren die Weiterbildungsbereitschaft der Klientin und die Verwertbarkeit der Lernergebnisse in der angestrebten Position als Schulbegleiterin. Entscheidend für einen dauerhaften Kontakt war der "Zugang" und die Beziehung zur Klientin.

Der Prozess war von Anfang an von den Anliegen und Zielen der Klientin geprägt. Indem sie sich auf den Beratungsprozess und die daraus resultierende Weiterbildung in Office-Anwendungen "einließ", trug sie zum Erfolg der Beratung und zu den Ergebnissen bei. Durch den Abschluss der Weiterbildung hat Frau Kazem nun die Möglichkeit, eine Weiterbildung zur Schulbegleiterin zu absolvieren.

Die Beraterin leitete die Reflexion und Bewertung während des Gesprächs an. Sie war offen für die Wünsche der Klientin sowie für Vorschläge und, wenn nötig, für Kritik. Sie sagt: "*In der Beratung sollten wir dem Klienten immer zuhören und offen für Kritik sein, nur so können wir aus jedem Prozess lernen*". Bisher gab es noch keine Gelegenheit, Erfahrungen aus diesem Fall an andere potenzielle Netzwerkpartner*innen weiterzugeben. Wären im Lernprozess Schwierigkeiten aufgetreten, hätte die Beraterin weitere Angebote offerieren können. Andere Akteur*innen wurden nicht in den Reflexions- oder Evaluationsprozess einbezogen; aus Sicht der Beraterin war das in diesem Fall auch nicht notwendig. „Im Allgemeinen ist ein gutes Erstgespräch zur "*Bestandsaufnahme*" wichtig, um zu wissen, wohin wir uns bewegen. In manchen Fällen kann - je nach Klient*in - eine persönliche Beratung besonders empfehlenswert sein.“

5. Der Fall Robert

5.1. Hintergrund

Nach dem Abitur absolvierte der 51-jährige Robert den Bachelor-Studiengang im Fach Umweltwissenschaften an der Van Hall Larenstein University of Applied Sciences. Im Laufe der Jahre spezialisierte er sich durch zusätzliche Kurse und Weiterbildungen auf Umweltrecht.

Mit 23 Jahren hatte Robert seine berufliche Laufbahn beim regionalen Umweltrat begonnen. Er hatte als Assistent angefangen und war innerhalb von fünf Jahren in eine leitende Position aufgestiegen. Seine Arbeit hatte in erster Linie darin bestanden, die Umweltgesetze zu interpretieren, Genehmigungen zu prüfen und zu erteilen und an verschiedenen Projekten mitzuwirken. Aufgrund von Gesetzesänderungen - insbesondere der Einführung des Umwelt- und Planungsgesetzes - wurde seine Rolle jedoch nahezu überflüssig. Infolgedessen musste er sich beruflich neu orientieren und seine digitalen Kompetenzen verbessern. Robert lebt in einer eingetragenen Partnerschaft und hat keine Kinder.

Da Robert erkannte, dass er Unterstützung bei den Veränderungen in seinem Berufsleben benötigte, wurde ihm ein Berater zur Seite gestellt. Zunächst war es Robert freigestellt, selbständig nach beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu suchen. Sein Teamleiter beim Regionalrat bekundete jedoch dann sein Interesse an einer Teilnahme an diesem Prozess. Trotzdem zog Robert es vor, seine berufliche Entwicklung individuell und frei vom direkten Einfluss der Organisation zu gestalten.

Um ihn bei der Gestaltung seiner beruflichen Zukunft zu unterstützen, beauftragte der Berater das NCOI (Nederlands Commercieel Opleidingsinstituut**)**, eine Ausbildungseinrichtung, die ein HBO-Projektmanagementprogramm mit PRINCE2®-Zertifizierung anbietet. Diese Partnerschaft war ausschlaggebend dafür, Robert mit modernsten Projektmanagement-Kompetenzen auszustatten und die Finanzierung der Weiterbildung zu sichern.

Außerdem wurde der Wasserverband der mittleren Niederlande in den Prozess einbezogen. Als regionale Organisationen, die für die Verwaltung der Qualität und Sicherheit der niederländischen Wasserstraßen zuständig sind, durchliefen die Wasserverbände aufgrund des Klimawandels bedeutende Veränderungen. Dies führte zu einem wachsenden Bedarf an projektbezogener Arbeit und interorganisatorischer Zusammenarbeit. Während der Aktionsphase wurde ihre Beteiligung von entscheidender Bedeutung, da sie Robert eine Stelle im Projektmanagement in Aussicht stellten und ihm so die Möglichkeit boten, seine neu erworbenen Fertigkeiten in einem praktischen Umfeld anzuwenden.

5.2. Die Roundabout-Phasen

Robert finanzierte die Beratungssitzungen aus einem Budget, das ihm zur Verfügung gestellt wurde. Eine seiner größten Herausforderungen war die einseitige Berufserfahrung - trotz seiner Leidenschaft und seiner umfangreichen Kenntnisse war dieses Fachwissen auf das Umweltrecht konzentriert. Das machte es ihm schwer, in andere Bereiche zu wechseln. Er kannte sich zwar sehr gut in der Umweltgesetzgebung aus**,** doch fehlte es ihm an Kompetenzen, die über diesen Bereich hinausgingen. Durch die anstehende Entlassung war er sich über seinen weiteren beruflichen Werdegang unsicher, so dass eine Beratung unerlässlich war.

Der Berater stellte fest, dass eine weitere Herausforderung die fehlende digitale Kompetenz war. Aufgrund seines fachlichen Hintergrunds verfügte Robert nur über begrenzte Erfahrung mit modernen Softwareanwendungen außerhalb seines Fachgebiets. Diese Kompetenzlücke war zum Zeitpunkt der Beratung noch nicht kritisch, jedoch bestand potenziell bei einem Job- oder Branchenwechsel die Gefahr, dass sie hinderlich werden könnte. Die Auffrischung seiner digitalen Kompetenzen war also ein notwendiger Schritt für seine berufliche Weiterentwicklung.

Robert war sehr detailorientiert und gewissenhaft, was sich zwar positiv auf seine Arbeit auswirkte, ihn jedoch in gewissen Situationen auch unflexibel machte. Diese Eigenschaft führte gelegentlich zu Unstimmigkeiten am Arbeitsplatz in Bezug auf Teamarbeit und Anpassungsfähigkeit.

Ursprünglich gab es Diskussionen über eine interne Umstrukturierung innerhalb der Organisation, in der Robert arbeitete, die jedoch nie zustande kam. Stattdessen gruppierte der Rat intern Aufgaben um und veränderte die Rollen. Leider war aufgrund politischer Einflüsse keine alternative Position für Robert verfügbar. Daher stellte die Organisation ihm ein Budget zur Verfügung, das er in die Beratung investieren konnte.

Robert war zwar offen für eine Kompetenzbeurteilung, glaubte aber, dass er seine Fähigkeiten gut selbst einschätzen konnte. Er holte sich bei der Beurteilung keine zusätzliche Unterstützung ein. Im Rahmen von Gesprächen und Übungen zur Selbstanalyse erstellten Robert und sein Berater ein persönliches Profil und ein Suchprofil. Zunächst überprüften sie Möglichkeiten bei seinem derzeitigen Arbeitgeber. Da intern keine brauchbaren Möglichkeiten gefunden wurden, verlagerten sie die Suche auf externe Optionen.

In der Orientierungsphase ermittelte Robert mögliche Karrierewege, darunter die Rolle eines stellvertretenden Projektleiters oder eines Assistenten im Projektmanagement**.** Robert recherchierte selbstständig nach Stellenangeboten in den dafür einschlägigen Organisationen. Er wandte sich an große Institutionen, die sich mit der Energiewende befassen, z. B. lokale Behörden, Energieversorgungsbetriebe und Raumplanungsbüros. Dabei konnte er sein vorhandenes Fachwissen nutzen und gleichzeitig neues Wissen über mögliche Berufsanforderungen erwerben, darunter Kenntnisse über zusätzliche Gesetze, Vorschriften und Projektmanagement-Tools wie AFAS, Trello, PRINCE2®, KI und umfangreiche Datenanalysesysteme**.**

Es gab jedoch kein einziges Weiterbildungsprogramm, das sowohl Roberts Fachwissen im Umweltbereich berücksichtigte als auch die erforderlichen digitalen Kompetenzen und Kennisse umfassend abdeckte. Daher zog er zwei verschiedene Kurse in Betracht. Der Kurs Raumplanung und Umwelt (angeboten durch E-Learning von der Academy of Governance), um sein inhaltliches Wissen zu erweitern, und das HBO-Projektmanagementprogramm mit PRINCE2®-Zertifizierung (angeboten von NCOI), um praktische Projektmanagement-Kompetenzen zu entwickeln. Dieser sechsmonatige Weiterbildungskurs bot Flexibilität durch virtuelle Trainings und Abendkurse in Präsenz.

Der Berater führte die Roundabout-Methode zwar nicht explizit ein, aber er folgte einem strukturierten Prozess, der dem Standardansatz der Roundabout-Phasen entsprach. Robert beteiligte sich aktiv an den Diskussionen und konkretisierte mit Unterstützung des Beraters seine Ziele und Pläne.

Während der Anmeldung zur Weiterbildung wandte sich Robert gelegentlich an den Berater, um kleinere Fragen zu klären. Der Berater setzte sich mit Roberts Einverständnis, auch mit dessen Teamleiter in Verbindung, um zu erreichen, dass ein Teil der Weiterbildung während der Arbeitszeit absolviert werden konnte. Mit finanzieller Unterstützung durch den Regionalrat schrieb sich Robert erfolgreich für den HBO-Projektmanagementkurs bei NCOI ein.

Außerdem half der Berater Robert dabei, Organisationen zu finden, bei denen er sein Fachwissen anwenden konnte. Dies führte zu einer Abordnungsmöglichkeit beim Wasserverband der mittleren Niederlande, wo ihm eine Stelle als stellvertretender Projektleiter bei einem Deichwartungsprojekt in Gelderland angeboten wurde.

Robert besuchte zunächst Präsenzveranstaltungen, wechselte aber später zu einem Online-Format, um seine Weiterbildung mit seiner Abordnung und seinem Privatleben in Einklang zu bringen. Einen Monat nach Beginn seiner Weiterbildung begann er offiziell beim Wasserverband als stellvertretender Projektleiter für die Modernisierung von Dienstleistungsverträgen in der Region Rheindelta.

Derzeit ist Robert noch zum Wasserverband abgeordnet. Es gibt zwar keine sofortigen freien Stellen, aber sein Profil ist in der Bewerberdatenbank für künftige offene Stellen gespeichert. Wenn sich eine passende Gelegenheit ergibt, könnte er einen befristeten Vertrag erhalten, der nach einer Probezeit in eine unbefristete Stelle übergehen könnte. Bis dahin wird sein Gehalt weiterhin vom Regionalrat übernommen.

Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg von Roberts beruflicher Neuorientierung war die strategische Einbindung sowohl seines derzeitigen Arbeitgebers (Teamleiter des Regionalrats und Personalabteilung) als auch seines künftigen Arbeitgebers (Projektleiter des Wasserverbamds). Das größte Risiko für seine langfristige berufliche Sicherheit ist jedoch nach wie vor die Verfügbarkeit geeigneter Stellen beim Wasserverband. In Anbetracht seiner guten Leistungen und der

wachsenden Nachfrage nach Fachleuten der Wasserwirtschaft ist Robert optimistisch, was seine Chancen angeht.

Während des gesamten Prozesses reflektierten Robert und sein Berater regelmäßig die Fortschritte und bewerteten die Effektivität der Umsetzungsschritte. Nach jeder Sitzung stellte der Berater sicher, dass Robert die Möglichkeit hatte, weitere Fragen zu stellen und Feedback zu geben.

Auf einer breiteren Ebene bewertete der Berater die Qualität der Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks und bezog andere Akteur*innen ein. Obwohl noch keine abschließende Bewertung durchgeführt wurde, fand eine Online-Sitzung mit mehreren Akteur*innen statt, an der Robert, sein Berater und Vertreter*innen seiner derzeitigen und zukünftigen Arbeitgeber teilnahmen.

Die Einbindung des Arbeitgebers wurde zeitlich sorgfältig geplant - in der anfänglichen Bewertungs- und Zielsetzungsphase war der Arbeitgeber nicht einbezogen. Sobald ein strukturierter Plan entwickelt war, wurde die Rolle des Arbeitgebers entscheidend für die Sicherung der finanziellen und logistischen Unterstützung.

Der Berater stellte zwei Hauptrisiken fest. Begrenzte freie Stellen beim Wasserverband (Roberts Fähigkeit, sich eine feste Stelle zu sichern, hängt von der Nachfrage am Arbeitsmarkt ab) und das Gleichgewicht zwischen Weiterbildung und Arbeitspensum (Robert hat sich zwar erfolgreich an das Online-Lernen gewöhnt, aber die Bewältigung mehrerer Verpflichtungen bleibt eine Herausforderung).

Trotz dieser Unwägbarkeiten hat Robert bei seiner beruflichen Neuorientierung erhebliche Fortschritte gemacht, und sein Engagement in der Weiterbildung und bei den Praktika ist eine gute Voraussetzung für seinen künftigen Berufsweg.