

Youthpass

Essays zu Youthpass und Anerkennung

Youthpass und Personalentwicklung:

**Das fehlende Bindeglied zur
Beschäftigungsfähigkeit**



salto|youth



JUGEND für Europa
Deutsche Agentur
für das EU-Programm
JUGEND IN AKTION

SALTO-YOUTH
TRAINING AND COOPERATION
RESOURCE CENTRE





Youthpass und Personalentwicklung: Das fehlende Bindeglied zur Beschäftigungsfähigkeit

Juan Ratto-Nielsen, Ph.D.

Inter-accion.org (Spanien)

Der vorliegende Essay geht den Gemeinsamkeiten zwischen dem Youthpass-Prozess und den Abläufen von Training und Lernen in der Personalentwicklung (PE) als vergleichbare Lern- und Entwicklungsprozesse nach. Es wird die These aufgestellt, dass der Youthpass-Prozess auf instrumenteller Ebene von PE-Ansätzen profitieren und damit auch als Teil von PE-Aktivitäten anerkannt werden könnte. Deshalb werden im Folgenden Personalentwicklung und Youthpass-Prozess als komplementär beschrieben. Zudem wird aufgezeigt, wie PE-Zyklus und Youthpass-Prozess zur Beschäftigungsfähigkeit beitragen und sich dabei gegenseitig unterstützen könnten.

Der Essay gliedert sich in sechs Abschnitte – diese kurze Einleitung eingeschlossen. Abschnitt 2 enthält Definitionen, Annahmen und Prämissen als Ausgangspunkte. Abschnitt 3 betrachtet die unterschiedlichen Phasen des PE-Zyklus (einschließlich des berufsbegleitenden „Learning on-the-job“) und des Youthpass-Prozesses. Beide Phasen werden analysiert und beide Modelle um diverse Beispiele ergänzt, die vorhandene Ähnlichkeiten herausstellen sollen. Abschnitt 4 behandelt die praktische Seite in Form von PE-Instrumenten und Methoden, in die sich Youthpass ohne weiteres integrieren lässt, um selbst nützliche Werkzeuge zur Beschäftigungsfähigkeit beizusteuern. In Abschnitt 5 gehen wir auf die politischen Implikationen mit besonderem Fokus auf unterschiedlichen PE-Ansätzen ein. Der letzte Abschnitt 6 fasst schließlich die wesentlichen Schlussfolgerungen der vorausgegangenen Ausführungen zusammen und wirft Fragen nach künftigem Forschungsbedarf auf.

Wie lässt sich Youthpass in Personalentwicklung integrieren - und umgekehrt?

Beschäftigungsfähigkeit, Anerkennung, selbstgesteuertes Lernen, Validierung, Mobilität, Kompetenzen, persönliche und berufliche Entwicklung, Humankapital – wenn Ihnen diese Begriffe etwas sagen, sind Sie entweder im Bereich der Personalentwicklung tätig oder beschäftigen sich mit jungen Menschen und Youthpass.

Youthpass ist Teil der Strategie der Europäischen Kommission, die Anerkennung von nicht formalem Lernen zu stärken. Als ein Instrument für diejenigen, die an den meisten Aktivitäten des Programms JUGEND IN AKTION teilnehmen, bescheinigt er die Teilnahme, validiert Lernergebnisse und dokumentiert im Rahmen des Lernprozesses erworbene Kompetenzen. Youthpass zielt darauf ab, die Reflektion über den eigenen nicht formalen Lernprozess zu unterstützen, die aktive europäische Bürgerschaft zu fördern, die soziale Anerkennung von Jugendarbeit zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen und Jugendarbeitern zu unterstützen.

Obwohl die Bereiche Personalentwicklung und Erwachsenenbildung seit mehr als einem halben Jahrhundert eine lange gemeinsame Geschichte haben, ist die Beschäftigungsfähigkeit erst seit kurzem Schlüsselthema unter den Fachkräften im Jugendbereich. Eine Verbindung zwischen dem europäischen Anerkennungsinstrument Youthpass und der Beschäftigungsfähigkeit herzustellen, ist heute eine Herausforderung für im Jugendbereich Tätige und Politiker, die nach Alternativen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zur Schaffung von neuen Chancen für junge Europäer suchen.



Eine eindeutige Definition der Beschäftigungsfähigkeit liegt nicht vor. Nach der einschlägigen Literatur allerdings geht es bei Beschäftigungsfähigkeit – auch Arbeitsfähigkeit – um Arbeit und die Fähigkeit, einen Arbeitsplatz zu bekommen (Hillage, 1998). Sie hängt ab von der „Kombination von Faktoren (persönliche Eigenschaften und Kompetenzen, Art der Darstellung dieser Eigenschaften auf dem Arbeitsmarkt und der wirtschaftliche Hintergrund), mit der eine Person sich so entwickelt, dass eine Beschäftigung möglich wird oder die Person einen Arbeitsplatz findet, diesen behält und sich in ihrem Berufsleben weiterentwickelt“ (CEDEFOP, 2008). Dabei versteht sich von selbst, dass die Aussichten auf eine Beschäftigung nicht nur von den Arbeitssuchenden selbst, sondern auch von den Anforderungen des Unternehmens abhängig sind, das den Arbeitsplatz bereitstellt.

Nach unserer Definition ist Beschäftigungsfähigkeit eine „Gleichung mit Variablen auf beiden Seiten“. Eine Politik, die davon ausgeht, dass formale Anerkennung zur Beschäftigungsfähigkeit beiträgt, legt ihren Schwerpunkt auf die institutionelle/pädagogische Seite der Gleichung und lässt die Möglichkeiten unternehmensorientierter PE-Ansätze außer Acht.

Der vorliegende Essay geht dem Mehrwert von Personalentwicklung als wirksamem Bindeglied zwischen Youthpass und Beschäftigungsfähigkeit nach. Dabei wird zunächst die Sicht der Personalentwicklung auf die berufliche Entwicklung durch lebenslanges Lernen als fortlaufender Erwerb von Kompetenzen durch Studium und Erfahrungen während der Dauer einer persönlichen Berufslaufbahn dargestellt (Mankin, 2009). In einem weiteren Schritt werden dann die Vorgaben und Ziele des Unternehmens mit denjenigen des Einzelnen in Einklang gebracht. In diesem Fall sind die Ziele der Beschäftigungsfähigkeit impliziert.

Es verbleibt die entscheidende Frage, inwieweit PE-Ansätze bei der Einführung des Youthpass berücksichtigt und wo und auf welche Weise die Lernergebnisse genutzt werden sollten. Dies führt uns zu der Überlegung, was der Ansatz des PE-Zyklus für Youthpass und insbesondere für Praktiker aus den Bereichen Youthpass und PE bedeutet.

Der PE-Prozess: von organisatorischen und individuellen Erfordernissen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung

Am Anfang der Personalentwicklung stehen die strategischen Pläne der Unternehmen, die damit den Mitarbeiterbedarf zur Erreichung ihrer eigenen Ziele feststellen. Aus diesen Strategien gehen konkretere Festlegungen hervor, welche Art von Mitarbeitern benötigt werden (Armstrong, 1991). Optimale Anpassungen von Qualifikation im Sinne beruflicher Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten an die Anforderungen der jeweiligen Aufgabe sind die Hauptaufgaben von Personalentwicklung durch die Anwendung des PE-Zyklus (Jereb, 1995). Hauptziel von Personalentwicklung ist es, die aktuellen und künftigen Entwicklungserfordernisse von Mitarbeitern gegenüber dem Unternehmen zu erfüllen.

Der „Youthpass-Prozess“ ist eine Annäherung an das Thema Lernen und daran, wie dieses im Rahmen des Programms JUGEND IN AKTION implementiert werden könnte. Er unterstützt die Bildungsprozesse im Rahmen von Aktivitäten der Jugendarbeit und stellt das Bildungspotenzial solcher Projekte heraus (Youthpass Unfolded, 2012). Youthpass bezweckt damit zweierlei: die Stärkung der Anerkennung von Jugendarbeit und die berufliche und persönliche Entwicklung junger Menschen. Der Prozess folgt dem Zeitplan der Projekte von JUGEND IN AKTION von ihrer Vorbereitung bis zur abschließenden Vergabe des Youthpass-Zertifikats.

Abb. 1 veranschaulicht eine Anpassung des PE-Trainings- und Lernzyklus. Damit will sie den Bezug formaler PE-Trainingsmaßnahmen (innerer Kreis) zum berufsbegleitenden Lernen „on-the-job“ (äußerer Kreis) deutlich machen – entsprechend einer aktuellen Tendenz in Form einer Abkehr vom arbeitsplatzfernen Training „off-the-job“ zum eher situationsbedingten und erfahrungsbasierten, dem Youthpass-Prozess vergleichbaren Lernen. In beiden Kreisprozessen ist das Lernen sozial vermittelt und kooperativ. Die Abbildung beinhaltet auch die unterschiedlichen Phasen des zwischen den beiden Kreisen angeordneten Youthpass-Prozesses (Youthpass Unfolded, 2012). Der PE-Kreisprozess durchläuft vier Stufen.

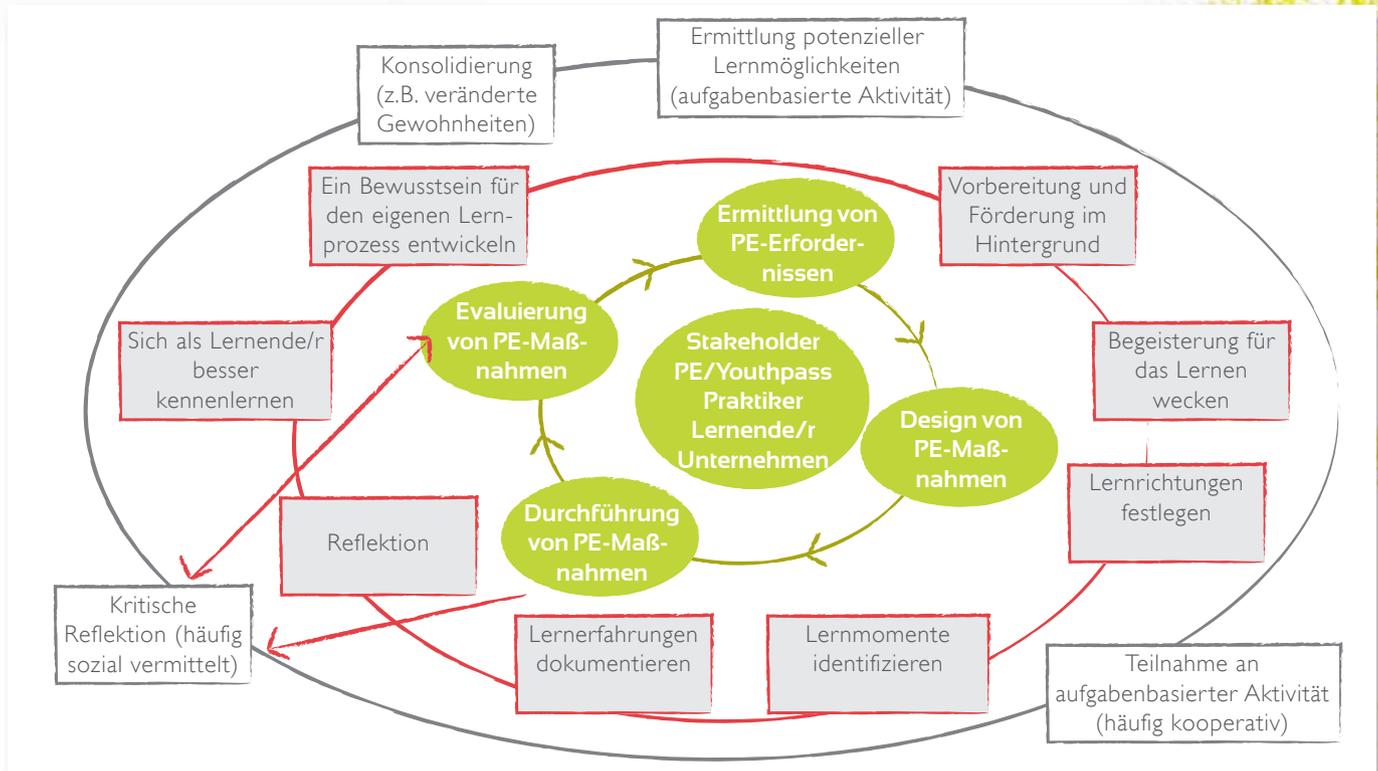


Abb. 1 Der PE-Kreisprozess mit integriertem Learning on-the-job und Youthpass-Prozess (nach Mankin, 2009 und Youthpass Unfolded, 2012).

a. PE-Erfordernisse: Erfordernisse von Unternehmen und Mitarbeitern in Einklang bringen

Wie in jedem Lern- und Ausbildungsprozess müssen im ersten wichtigen Schritt zunächst die Lernerfordernisse erkannt werden. Diese ermittelt die Fachkraft gemeinsam mit den anderen Beteiligten. Sodann werden die Erfordernisse des Unternehmens und die der Mitarbeiter erfasst und analysiert, um Gemeinsamkeiten festzustellen und im Sinne eines Entwicklungsziels in Einklang zu bringen. Dabei ist zu entscheiden, auf welcher Ebene Handlungsbedarf besteht – geht es um die berufliche Entwicklung eines Einzelnen oder um die Entwicklung des Unternehmens oder um beides? Eine Verlagerung zum äußeren Kreis zur

Ermittlung von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz ist mit den nicht formalen Lernaktivitäten im Rahmen des Youthpass vergleichbar, bleibt aber stets bezogen auf die Anforderungen des Unternehmens. Somit haben wir es hier mit einem Personalentwicklungsprozess auf zwei Ebenen zu tun, der sich zum einen auf Weiterbildungsmaßnahmen und zum anderen auf nicht formale oder informelle aufgabenbasierte Aktivitäten fokussiert.

Die Prozesse des Programms JUGEND IN AKTION passen je nach Art der Aktivität in beide Kreise. Sie fördern die Autonomie des Lernenden und reagieren zugleich auf gesellschaftliche Erfordernisse und Entwicklungen. Die Vorbereitungsstufe im Youthpass-Prozess verläuft parallel zum PE-Kontinuum von der Ermittlung der Lernerfordernisse bis hin zum Design von Lernmaßnahmen und selbstgesteuerten Aktivitäten am Arbeitsplatz. Die so genannte Backstage-Vorbereitung des Förderers verläuft ebenfalls parallel zur Festlegung von Lernrichtungen des Lernenden innerhalb der zweiten Stufe des PE-Zyklus.

b. PE-Design: Aufstellung eines Plans zur persönlichen und beruflichen Entwicklung

Schwerpunkt der zweiten Stufe ist das Design von Lernaktivitäten. Sie besteht aus unterschiedlichen technischen Elementen (Budget, zeitliche Beschränkungen, Lernorte usw.) und methodischen Elementen (Ziele, Methoden, Evaluierung, Rechenschaftspflicht usw.). Der innere Kreis – in der Zuständigkeit des Praktikers – erfordert Konzepte für eine Vielzahl von PE-Maßnahmen wie Weiterbildungskurse, Seminare sowie Mentoring- und Coachingveranstaltungen. Der äußere Kreis hingegen wird eher vom Lernenden bestimmt und erfordert möglicherweise weder formales Training noch Förderung. Im Youthpass-Prozess ist dies die Phase, in der Lernende ihre Lernrichtungen festlegen. Das Programm JUGEND IN AKTION könnte Maßnahmen wie das Design eines Trainingskurses – im inneren Kreis – bis hin zu Coaching-Sitzungen während einer Jugendinitiative oder den projektvorbereitenden Besuch im Rahmen eines Jugendaustauschs – im äußeren Kreis – umfassen.

c. PE-Durchführung: Coaching und Training - Lernen unter Anleitung und selbstgesteuertes Lernen

Die Durchführungsstufe erfordert entweder die Intervention eines Trainers oder Lernförderers, oder der Lernende lenkt seinen Lernprozess – gegebenenfalls unter geeigneter Anleitung – selbst. Das Engagement für aufgabenbasierte Aktivitäten im Europäischen Freiwilligendienst – die entsprechenden Aufgaben sollen explizit Trainings- und Lernzwecken dienen [„Lerndienst“] – ist ein gutes Beispiel für den Youthpass-Prozess innerhalb des äußeren PE-Kreises. In gleicher Weise bezieht sozial vermitteltes Lernen (mit, durch und von anderen) am Arbeitsplatz Mitlemende („Peers“) und andere Lernpartner (Coach, Mentor, Meister usw.) mit ein. Formale PE-Maßnahmen sind in der Regel „Unterrichts“-Aktivitäten wie Trainingskurse und Seminare, bei denen so genannte Harder Skills, also fachliche Kompetenzen, vermittelt werden sollen. Hier kann der Youthpass als wirksames Instrument dienen, um Lernmomente zu identifizieren und Lernerfahrungen zu dokumentieren. In den unterschiedlichen Projekten des Programms JUGEND IN AKTION eignet sich der Youthpass-Prozess gleichermaßen für beide Ebenen und verbindet damit das arbeitsplatzferne mit dem arbeitsplatzgebundenen Lernen. Reflexion spielt nicht nur in den Bereichen Personalentwicklung und Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle bei der kontinuierlichen und abschließenden Evaluierung von Lern- und Trainingsmaßnahmen; sie ist auch wesentliches Element des Lernens mit Youthpass (Youthpass Unfolded, 2012).

d. PE-Evaluierung: Bewertung und Transfer des Gelernten

Wie im Youthpass-Prozess fokussiert auch der Ansatz des PE-Zyklus auf das Lernen als Erwerb von Kompetenzen und deren interne und externe Validierung. Im Youthpass-Prozess liegt der Schwerpunkt auf der Selbstbewertung und Anerkennung der erworbenen Kompetenzen, die der Lernende und sein Dialogpartner bestätigen. PE-Fachleute konzentrieren sich auf die interne und externe Validierung der Lernergebnisse. Interne Validierung bedeutet, dass gemessen wird, inwieweit gesetzte Lernziele erreicht wurden.

Youthpass und Personalentwicklung

Demgegenüber misst externe Validierung die Wirkung auf Arbeitsverhalten und Leistung, also die Übertragung des Gelernten auf den Arbeitsplatz (Mankin, 2009). Im Bereich der Personalentwicklung wird Anerkennung erworben durch externe Validierung der Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. Diese veränderte Routine führt zur Stabilisierung auf einem höheren Leistungsniveau. Eine offizielle oder formale Anerkennung gilt implizit als Teil eines eigenständigen Lernprozesses innerhalb des Unternehmens. Der Youthpass trägt zur persönlichen und beruflichen Entwicklung bei, indem er dem oder der Lernenden dazu verhilft, sich seines/ihrer Lernprozesses bewusst zu werden und die neu erworbenen Kompetenzen zu beschreiben. Darüber hinaus kann er einen neuen Lernzyklus durch Selbstkompetenz („empowerment“) und Identifikation („ownership“) mit dem Lernprozess initiieren.

Von der Theorie zur Praxis: Der Youthpass als Instrument der Personalentwicklung

Der Youthpass kann mit PE-Ansätzen kombiniert werden und sich als überaus nützliches Instrument für Beschäftigungsfähigkeit erweisen. Im Folgenden gehe ich auf den erfolgreichen Einsatz von Youthpass in Verbindung mit PE-Verfahren mit positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit ein.

a. Erfahrungsbasiertes Lernen

Derzeitige Trends in der Personalentwicklung favorisieren Lernaktivitäten, die eine berufliche Ausbildung mit erfahrungsbasiertem Lernen „on-the-job“ kombinieren. Hauptziel ist es, den Transfer des Gelernten direkt an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Die Unternehmen setzen zunehmend Lernstrategien



in den Betrieben ein. Trainer übernehmen in immer größerem Umfang die Rolle von Förderern und organisieren sogar die Anleitung für selbständig Lernende durch Peers wie etwa gleichaltrige Jugendliche.

Der Youthpass als Prozess, der kontinuierlich zum Lernen lernen und zum selbstgesteuerten Lernen anregt, kann auch auf andere Modelle für die Durchführung von Maßnahmen arbeitsplatzgebundener beruflicher Entwicklung verweisen. Aktive Partizipation, kollaboratives Lernen oder aufgabenbasierte Aktivitäten beispielsweise sind Elemente, die die Grundsätze und Methodik des Europäischen Freiwilligendienstes mit einem eindeutig sozialen und änderungsorientierten Fokus widerspiegeln. Die aktuelle Abkehr vom Training zum Lernen in der Personalentwicklung folgt dem Gedanken, nicht formales Lernen und Trainingsmaßnahmen in einem ganzheitlicheren Ansatz zu verbinden. Dies entspricht auch dem Ansatz von Youthpass.

b. Reflektives Lernen

Reflexion wird häufig als geistiger Prozess beschrieben, der einem bestimmten Zweck und/oder Ergebnis dient: dem Lernen (Moon, 2000). Der Reflexion kommt im erfahrungsbasierten Lernen eine Schlüsselrolle zu. Sie ist eine fundamentale Phase im bekannten erfahrungsbasierten Lernzyklus nach David A. Kolb und während des gesamten Youthpass-Prozesses präsent. Die Praxis des reflektierten Beobachtens ist Bestandteil der meisten Lernprozesse – vom selbstgesteuerten Lernen bis zum Mentoring und Coaching. Peer-unterstützte Reflexion ist auch gemeinsames Element von Personalentwicklung und Youthpass. Es gibt zahlreiche Mittel und Wege zur Verbesserung des Lernens mit Hilfe reflektierter Beobachtung wie Lerntagebücher, Simulationen, Concept Maps (Begriffs-Landkarten), Dialogue Journals (gemeinsam geführte Tagebücher) oder Interviews. Der Youthpass als solcher kann gleichermaßen als Reflexionsinstrument verstanden werden.

Ein gutes Beispiel für reflektives Lernen ist das Führen eines Lerntagebuchs zur Unterstützung des Youthpass-Prozesses. Vergleichbare Instrumente werden häufig auch in der Berufsberatung und Karriereentwicklung eingesetzt. Indem der oder die Lernende erworbene Kompetenzen dokumentiert und reflektiert, wird er/sie sich des eigenen Potenzials, der eigenen Bedürfnisse und Lernziele bewusst.

c. Persönlicher Projektplan

Ein persönlicher Projektplan besteht aus mehreren Schritten innerhalb einer Gesamtstrategie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung. So genannte Life- und Job-Coaches verfolgen stärkenbasierte Ansätze um ihre Klienten zu stärken. Um bestimmte Ziele zu erreichen, setzt die Konzeption eines persönlichen Projektplans Folgendes voraus: eine Bedarfsanalyse, das Setzen von Lernzielen, die Dokumentation von Lernmomenten und die kritische Reflexion. Die Betreuung durch Peers oder Coaches ist weitverbreitet, aber nicht unerlässlich. Projekte im Rahmen von JUGEND IN AKTION beinhalten ähnliche Elemente, und der Youthpass soll den Prozess als tragende Säule unterstützen. Es versteht sich von selbst, dass der Youthpass-Prozess in jeden persönlichen Projektplan integriert werden kann. Die Personalentwicklung profitiert von jungen Menschen, die diesen Prozess durchlaufen haben.



d. Bewertung der Lernleistungen

Abgeschlossen wird der PE-Zyklus mit dem Transfer des Gelernten und der Konsolidierung der Veränderung. Evaluierung und Bewertung sind ständige Bestandteile dieses Prozesses, um das Erreichen der Lernziele zu gewährleisten. Eine fundierte Bewertungsmethode sollte bestimmten Anforderungen genügen: Sie sollte die Lernleistungen überwachen, die Selbstbewertung und das reflektive Lernen erleichtern und die Leistungen in einigen konkreten beruflichen Positionen oder Werdegängen erneut in den Blick nehmen, in denen Lernende anhand ihrer Kompetenzen Selbstvertrauen gewinnen können (Knight, 2003).

Der Youthpass erfüllt alle diese Anforderungen und bietet damit eine wirksame Alternative zur Evaluierung der im Rahmen nicht formaler Lernbedingungen erreichten Lernleistungen. Jugendarbeitern und Personalentwicklern, die dem Thema Beschäftigungsfähigkeit gegenüber aufgeschlossen sind, steht damit ein wirksames Instrument zur Verfügung. Jugendarbeiter haben direkten Zugang zu einem speziell für nicht formale Lernumgebungen konzipierten Bewertungs- und Follow-up-Instrument, und Personalentwickler können ihn in ihre beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen integrieren – als weiteren Schritt zur Beschäftigungsfähigkeit.



Einige politische Implikationen

Als Youthpass-Praktiker und Personalentwickler bin ich davon überzeugt, dass die Anerkennung des Youthpass für Beschäftigungsfähigkeit keine „Einbahnstraße“ ist, d. h. die Jugendpolitik und die Wirtschaft sollten gegenseitig aufeinander Bezug nehmen. Sie sollten sich den gemeinsamen Zielen verpflichten, weiterhin zusammenzuarbeiten und voneinander zu lernen, um jungen Menschen zur Beschäftigungsfähigkeit zu verhelfen. Empfehlungen an beide Seiten würden den Rahmen dieses Essays sprengen, eine verstärkte Hinwendung zur PE-Seite der Gleichung ist jedoch wahrscheinlich mit einigen politischen Implikationen verbunden:

- Eine wachsende Notwendigkeit, Verbindungen zwischen dem Bereich der Jugendarbeit und privaten Sektoren zu schaffen und zu unterstützen.
- Durchsetzung einer wirksameren Abstimmung zwischen den Erfordernissen von Unternehmen und politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.
- Verstärkte Fokussierung auf Trainingsbedarfsanalysen (Training Needs Analysis - TNA) auf persönlicher Ebene und im Unternehmen, um der Dynamik des Marktes wirksam gerecht werden zu können.
- Nochmalige Erwägung neuer Ansätze für die praktische Arbeit mit dem Privatsektor und PE-Praktikern zur Schaffung von Synergien und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit.

Schlussfolgerungen und offene Fragen

Die wesentliche Schlussfolgerung dieses Essays lautet daher, dass es zwischen dem Prozess der Anerkennung nicht formalen Lernens im Rahmen von Youthpass und dem Bereich der Personalentwicklung mehrere Verbindungen und Gemeinsamkeiten gibt. Die Personalentwicklung kann den Youthpass-Prozess problemlos in ihren Rahmen integrieren, und der Youthpass kann auch als alternativer Weg zur Entwicklung einer beruflichen Laufbahn und Beschäftigungsfähigkeit eingesetzt werden. Der Bereich der Jugendpolitik und die unternehmensorientierte Personalentwicklung spielen zweifellos gemeinsam oder für sich genommen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Herausforderungen der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu bewältigen und Beschäftigungschancen zu schaffen. Es ist davon auszugehen, dass der Youthpass-Prozess der Validierung und Anerkennung nicht formalen Lernens zu Beschäftigungszwecken besser gerecht wird, wenn der Jugendbereich die auf die persönlichen Bedürfnisse und Anforderungen des Arbeitsplatzes abgestimmten PE-Ansätze aufnimmt.

Youthpass ist ein nützliches Instrument innerhalb des PE-Modells. Der Prozess lässt sich ohne weiteres in die Prozesse und Praktiken der Personalentwicklung integrieren, was ihm von Seiten der Wirtschaft Anerkennung als Validierungsinstrument für das Lernen im Rahmen der persönlichen und beruflichen Entwicklung verschafft. Eine erfolgreiche Integration von Youthpass in den Bereich der Personalentwicklung wird eine Möglichkeit eröffnen, die Bereiche öffentliche Jugendpolitik und Beschäftigung zu verbinden.

Gleichwohl wirft die Verbindung zwischen Youthpass und Personalentwicklung im Sinne der Beschäftigungsfähigkeit nach wie vor eine Reihe berechtigter Fragen auf:

- Werden Jugendpolitiker die Entwicklung von Youthpass als eine Alternative zur Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit in Betracht ziehen und akzeptieren?

- Wie lässt sich unter potenziellen Arbeitgebern und ihren Unternehmen die Erkenntnis verbreiten, dass Youthpass ein geeignetes Lerninstrument für die berufliche und persönliche Entwicklung ist?
- Wie können der Youthpass oder vergleichbare Zertifikate als Einstiegsinstrumente für junge Menschen in den Arbeitsplatz integriert werden?

Diese offenen Fragen verdienen eine Prüfung im Rahmen künftiger Forschungsarbeit. Es ist zu hoffen, dass sich daran die wichtigsten Stakeholder, Arbeitssuchenden und Arbeitgeber intensiv beteiligen.

Bibliography and references

- Armstrong, M. (1991) A Handbook of Personnel Management Practice. London: Kogan Page
- CEDEFOP (2008). Terminology of European education and training policy-a selection of 100 key terms. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gravells, A. (2010). Delivering Employability Skills in the Lifelong Learning Sector. Learning Matters Ltd.
- Hillage J, Pollard E. (1998) Employability: developing a framework for policy analysis. Research Report RR85, Department for Education and Employment.
- Jereb, J. (1995). The Human Resource Cycle as Basis of Human Resource Development System. Fakulteta za OrganizacijskeVede Kranj. Working Paper.
- Knight, P, Yorke, M. (2003). Assessment, learning and employability. Society for Research into Higher Education McGraw-Hill International.
- Knowles, M. et al. (2005) The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. Butterworth-Heinemann.
- Mankin, D. (2009). Human Resource Development. Oxford University Press.
- Moon, J. (2000). Reflection in Learning and Professional Development: Theory and Practice. Routledge.
- SALTO (2012) Youthpass Unfolded: practical tips and hands-on methods to make the most of the Youthpass process. Training and Cooperation & Inclusion Resource Centres.
- Youthpass Guide. www.youthpass.eu/en/youthpass/guide

Der Essay „Youthpass und Personalentwicklung: Das fehlende Bindeglied zur Beschäftigungsfähigkeit“ vergleicht den Youthpass-Prozess und die Abläufe von Training und Lernen in der Personalentwicklung und betrachtet sie als vergleichbare Lern- und Entwicklungsprozesse.

Autor: Juan Ratto-Nielsen

Herausgegeben und veröffentlicht vom SALTO Training & Cooperation Resource Centre, Bonn, Ansprechpartnerin: Kristiina Pernits (kristiina@salto-youth.net)

Diese Broschüre kann kostenlos von der Youthpass-Webseite unter www.youthpass.eu heruntergeladen werden.

Die in diesem Papier wiedergegebenen Auffassungen und Meinungen spiegeln nicht notwendigerweise den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission und der SALTO-YOUTH Resource Centres oder der mit ihnen kooperierenden Organisationen wider.