

Guter Rat ist nicht mehr teuer

Neues Förderinstrument „Beratung zur beruflichen Entwicklung“

Der Bedarf an Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung wächst. Doch die meisten Beratungsangebote sind teuer, finanzierbar oft nur für Menschen mit höherem Einkommen. Jetzt hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS) ein neues Förderangebot aufgelegt: „Beratung zur beruflichen Entwicklung“. Damit schafft das MAIS eine professionelle Laufbahnberatung auch für Beschäftigte, die sich keine teure Beratung leisten können. Außerdem entsteht ein neues Geschäftsfeld für die Weiterbildungs-Beratungsstellen. Die Beraterinnen und Berater werden von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) mit speziellen Fortbildungsangeboten unterstützt.

Nicht so chaotisch wie mitunter am Aktienmarkt, aber turbulent geht es auch am Arbeitsmarkt zu. Viel häufiger als früher wechseln Beschäftigte freiwillig oder erzwungen ihren Arbeitgeber, müssen sie aufgrund betrieblicher Umstrukturierungen oder infolge eigener Berufsplanung neue Aufgaben übernehmen. Vor allem in diesen Umbruchsituationen stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft vor einem Berg von Fragen: Wo genau will ich beruflich in einigen Jahren stehen? Rentiert sich eine Weiterbildung überhaupt für mich und wenn ja, welche? Wie sieht der Arbeitsmarkt in einer bestimmten Branche und Region zukünftig aus? Welche inner- und außerbetrieblichen Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen gibt es? Wo kann ich einen



Schul- oder Berufsabschluss nachholen oder eine Umschulung absolvieren? Welche Weiterbildungsformen und -anbieter stehen zur Auswahl und wie sehen die Finanzierungsmöglichkeiten aus? Kurzum: Das Unsicherheitspotenzial und damit der Informations- und Beratungsbedarf ist gewaltig.

Doch guter Rat ist meistens teuer, denn Beratungsbedarfe zur beruflichen Weiterentwicklung werden für gewöhnlich von privaten Anbietern gedeckt, die sich ihre Dienstleistungen gut bezahlen lassen. Warum das so ist, hat eine 2007 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebene „Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“ der Hamburger Ramböll Management Consulting GmbH (Ramböll-Studie) nachgewiesen.

Demnach ist Bildungsberatung nur dort marktfähig, „wo Beratungsangebote auf Ratsuchende mit genereller Zahlungsbe-

reitschaft treffen.“ Zu ihnen zählen die kontinuierlichen Lerner, die sich überdurchschnittlich oft in gesicherten Arbeitsverhältnissen befinden. „Ihr Beratungsbedarf besteht überwiegend in der Festigung oder dem Ausbau der beruflichen Karriere beziehungsweise nach Beendigung der Berufsbiografie in der Gestaltung der eigenen Bildungsbiografie. Dementsprechend sind es vornehmlich Coaching-Angebote oder Karriereberatungen, die sich als marktfähig herausgestellt haben.“

Auf der Strecke bleiben gering Qualifizierte oder Menschen mit geringem oder mittlerem Einkommen. „Damit trägt das derzeitige Beratungsangebot zur Vergrößerung der Schere zwischen arm und reich bei“, schlussfolgert die Studie und zieht das Fazit: „Beschäftigte mit geringem und mittlerem Einkommen müssen zukünftig mehr als bisher durch Beratung bei der Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufsbiografie unterstützt werden.“

Im Fokus: Personen in beruflichen Veränderungsprozessen

Diese Sichtweise teilt das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium. Eine Konsequenz daraus ist das neue Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“. Ziel der Beratung ist es, die Entscheidungskompetenz der Ratsuchenden im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zu stärken, ihre berufliche Handlungskompetenz zu fördern, eine Bilanzierung der persönlichen Kompetenzen vorzunehmen sowie kurz- und langfristige Ziele für die berufliche Entwicklung zu entwickeln.

Das neue Angebot richtet sich keineswegs nur an Beschäftigte und Wiedereinsteigerinnen, die mit Fortbildungen ihren bisherigen beruflichen Weg weiter forcieren oder wieder aufnehmen wollen. Im Fokus stehen insbesondere Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen mit Zeitvertrag, Befristung oder Minijob, die endlich unter besseren Bedingungen arbeiten wollen, sowie Ältere und Un- und Angelernte. Ebenfalls zum Adressatenkreis des neuen Angebots zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können oder Beschäftigte, die sich umorientieren und einen neuen Arbeitsplatz finden müssen, weil ihr jetziger Betrieb von Insolvenz bedroht ist.

Auch wenn das neue Förderangebot grundsätzlich allen Menschen offen steht, die sich beruflich neu ausrichten müssen oder aufsteigen wollen: „Wünschenswert ist“, so Uwe Loß, Leiter des Referats Berufliche Weiterbildung und Beschäftigtentransfer im MAIS NRW, „dass die Beratung insbesondere Menschen mit ge-

ringerer Qualifizierung in Anspruch nehmen, denn deren Weiterbildungsbeteiligung liegt weit unter dem Durchschnitt.“ Ein Tatbestand, der nach seiner Auffassung nicht zuletzt auf den Mangel an einem soliden Finanzierungssystem für die berufliche Weiterbildung zurückzuführen ist.

Auch Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit wie etwa „WeGebAU“ sind lediglich Ermessensleistungen, ein Rechtsanspruch besteht nicht. Das einzige Instrument mit Rechtsanspruch ist das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), „Meister-BAföG“ genannt. Das aber, bemängelt der Weiterbildungsfachmann, erfasst nur berufliche Aufsteiger bestimmter Berufe. Das heißt: Ein Großteil der Weiterbildung muss privat finanziert werden, entweder von den Beschäftigten selbst oder von den Unternehmen. Doch kaum jemand investiert viel Geld in eine berufliche Weiterbildung ohne zu wissen, ob sie sich für ihn letztlich rentiert. „Unsere Unterstützung besteht zukünftig darin“, so Uwe Loß, „Menschen eine gute Beratung zu sichern, damit sie ihre Entscheidung für eine Weiterbildung auf einer sichereren Grundlage treffen können.“

An die eigene Verantwortung anknüpfen

Lösungsorientiert und personenzentriert soll die Beratung im Rahmen des neuen Förderangebots sein. Charakteristisch für personenorientierte Beratung ist die Haltung der Beraterinnen und Berater. Sie nehmen eine wohlwollende Position ein und enthalten sich der Bewertung der von den Ratsuchenden vorgetragenen Wünsche und Ängste, die sie zu ihrer beruflichen Entwicklung äußern.

Wichtig dabei: Ratsuchende setzen die Ziele der Beratung selbst. Die Beratenden steuern den Beratungsprozess lediglich und unterstützen bei der Klärung und Lösung des Problems. Dr. Thorsten Bührmann, Akademischer Rat an der Universität Paderborn und wissenschaftlicher Begleiter des vor einigen Jahren vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium geförderten Projekts „Meine Region – meine berufliche Chance“: „Die Beratenden verstehen sich als Prozessverantwortliche für die Begleitung der Lernprozesse der Ratsuchenden. Sie nehmen die Anfragenden an, spiegeln, konfrontieren, bestätigen und irritieren, wo nötig und möglich, eröffnen und erschließen Perspektiven und Gelegenheiten, orientieren und fassen zusammen.“ Die Eigenverantwortlichkeit der Ratsuchenden bleibt unberührt, die Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung wird ihnen nicht abgenommen. „Nur so ist sichergestellt, dass sie die Dinge selbst in die Hand nehmen können, wenn in Zukunft abermals entsprechende Entscheidungen anstehen. So entsteht Veränderungskompetenz.“

Die kostenlose Beratung kann im Umfang von ein bis neun Stunden durchgeführt werden. Und so sieht die zeitliche Strukturierung einer Beratung idealtypisch aus: Im Kontaktgespräch, in einer Beratungsstelle oder telefonisch, findet ein erster Informationsaustausch zwischen Beratem und Ratsuchendem statt. Im darauf folgenden Gespräch werden Ausgangssituation und Herausforderungen der ratsuchenden Person erörtert. So erhält der Beratende einen Einblick in den (berufsbio)graphischen Lebensweg und kann die geschilderte aktuelle Situation vor diesem Hintergrund besser verstehen.

In den anschließenden Vertiefungsgesprächen findet die Kompetenzfeststellung statt.

Im Mittelpunkt stehen dabei die bisher im eigenen Leben gemachten Erfahrungen, egal ob sie im Berufsleben erworben wurden, in der Freizeit oder in der Familie. Besprochen werden Fertigkeiten und Fähigkeiten, aber auch Erlebnisse, die einen Konflikt beinhalteten oder Anlass waren zum Stolz. Persönlichen Wünschen und Interessen wird eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Unterstützend können Instrumente der Kompetenzbilanzierung wie z. B. der „Profilpass“ oder der „Talentkompass NRW“ eingesetzt werden. Zudem werden in dieser Phase die Entwicklungsziele sowie die Wege zur Zielerreichung bestimmt, immer auch mit Blick auf den Arbeitsmarkt, den Betrieb oder den Arbeitsplatz. Bei der Erarbeitung kurz- und langfristiger Entwicklungsziele sind gegebenenfalls auch private Lebensbereiche zu berücksichtigen (Life-Work-Balance).

Während des gesamten Prozesses werden alle Themen der durchgeführten Beratung in einem Beratungsprotokoll dokumentiert. Abschließend werden der Beratungsprozess reflektiert und die Ergebnisse gebündelt.

Bei Bedarf können oder müssen die Beraterinnen und Berater intensiv recherchieren. „Wenn eine Erzieherin sich zur Logopädin weiterbilden möchte“, erläutert Referatsleiter Uwe Loß, „gilt es, die Zugangsvoraussetzungen für entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu klären. Da gibt es beispielsweise teils private, teils aber auch öffentlich finanzierte Schulen und Bildungsanbieter. Bis hier ein klarer Überblick besteht, kann der Rechercheaufwand schon beträchtlich sein, aber nur so ist eine solide Beratung gewährleistet.“

Damit nicht jeder Einzelfall immer wieder neu recherchiert werden muss, un-

terstützt das MAIS den Aufbau eines internetbasierten Wissensspeichers, in dem das (Erfahrungs-)Wissen im gesamten Themenfeld berufliche Weiterbildung dokumentiert wird und der auf diese Weise allen Beratenden zugänglich ist. Genutzt wird hierzu das von der G.I.B. im Auftrag des Arbeitsministeriums entwickelte Internetportal Weiterbildungsberatung in NRW (www.weiterbildungsberatung-nrw.de), auf dem auch ausführliche Informationen zum neuen Beratungsangebot und die entsprechenden Beratungsstellen zu finden sind.

Professionalisierung der Beraterinnen und Berater stärken

Die qualifikatorischen Anforderungen an die Beraterinnen und Berater sind hoch und der Erfolg der Beratung hängt, davon ist Dr. Thorsten Bührmann überzeugt, „nicht nur von der theoretischen Fundierung des Konzepts ab, sondern letztlich von der Person des Beraters oder der Beraterin.“ Zum Kompetenzprofil der Beratenden zählen deshalb eine breite Lebens- und Berufserfahrung, eine positive, persönliche Ausstrahlung, Feld- und Veränderungskompetenz und betriebliche und interkulturelle Kenntnisse.

Folglich sieht das neue Förderinstrument vor, dass Beratende nicht nur über eine Berufsausbildung und/oder über einen Studienabschluss in einem themenfeldbezogenen Fachgebiet verfügen müssen, sondern auch über eine Beratungsausbildung oder eine berufsbegleitende Qualifizierung zum Erwerb von Beratungskompetenzen sowie – zusätzlich zur Förderinstrumentenberatung – über eine zweijährige Beratungserfahrung in der Bildungs-, Berufs- oder Beschäftigungsberatung.

Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, können Interessenten an Fortbildungen der G.I.B. oder anderer Anbieter teilnehmen, um das eigene Kompetenzprofil entsprechend zu ergänzen. Das in Nordrhein-Westfalen bei der G.I.B. angesiedelte Regionale Qualifizierungszentrum (RQZ) bietet hier passend den Zertifikatskurs „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“ (Dauer: 13,5 Tage) an, der sich als Basisqualifizierung für Bildungsberaterinnen und -berater versteht. Wer nicht über Kenntnisse zur Durchführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens verfügt, kann die entsprechende Fortbildung der G.I.B. besuchen, bei der der Talentkompass NRW im Mittelpunkt steht. Obligatorisch für alle Beraterinnen und Berater ist die Teilnahme an der Einführungsveranstaltung zum Programm sowie an Treffen zum Erfahrungsaustausch.

Mit sämtlichen Fortbildungen strebt die G.I.B. an, die Professionalität der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung zu steigern und Impulse zur Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Beratung zu geben.

Infrastruktur weiterentwickeln

Neben dem Anspruch, vor allem Beschäftigte mit geringem und mittlerem Einkommen bei der Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufsbiografie zu unterstützen, hat das neue Förderangebot ein weiteres Ziel. So soll das neue Beratungsangebot auch zur Profilerweiterung und Qualitätsentwicklung der Bildungsscheckberatungsstellen beitragen. Mit der Beratung zur beruflichen Entwicklung wird erstmals die Beratung von Beschäftigten selbst zum Gegenstand der Förderung gemacht. Dies ermöglicht den Beratungsstellen, ein neues Geschäftsfeld

ABSTRACT

Beratungsbedarfe zur beruflichen Weiterentwicklung werden für gewöhnlich von privaten Anbietern gedeckt, die sich ihre Dienstleistungen gut bezahlen lassen. Jetzt hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS), kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds, ein neues Förderangebot aufgelegt: „Beratung zur beruflichen Entwicklung“. Damit schafft das MAIS eine professionelle Laufbahnberatung auch für Beschäftigte, die sich keine teure Beratung leisten können. Außerdem entsteht ein neues Geschäftsfeld für die Weiterbildungs-Beratungsstellen. Die Beraterinnen und Berater werden von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) mit speziellen Fortbildungsangeboten unterstützt.

ANSPRECHPARTNERINNEN IN DER G.I.B.

Ursula Wohlfart, Tel.: 02041 767-240

E-Mail: u.wohlfart@gib.nrw.de

Susanne Marx, Tel.: 02041 767-201

E-Mail: s.marx@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

zu erschließen, das an das Kerngeschäft der Bildungsberatung und hier insbesondere der Bildungsscheckberatung anknüpft. Geplant sind also eine Professionalisierung des Beratungspersonals und eine Stärkung der Beratungsinfrastruktur in Nordrhein-Westfalen.

Die vorhandene Infrastruktur ist gegenwärtig wesentlich dadurch charakterisiert, dass Beratungsstellen meist bei Einrichtungen angesiedelt sind, die selbst als Weiterbildungsanbieter auftreten, darunter Volkshochschulen, Kammern sowie gewerkschaftliche und kirchliche Bildungswerke. Eine trägerunabhängige Beratung ist damit nicht immer gewährleistet. Modellversuche der siebziger Jahre, kommunale Weiterbildungsberatungsstellen als Element der Daseinsvorsorge zu etablieren, wurden aufgrund der Finanznot der Kommunen in den meisten Fällen wieder eingestellt. Damit war die Herausbildung einer öffentlich verantworteten, trägerunabhängigen Beratungsinfrastruktur vorerst gescheitert. Auch die Beratung der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Zusammenhang mit der Förderung zum beruflichen Aufstieg nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) gehört der Vergangenheit an. Hinzu kommt, dass die BA dem Vermittlungsvorrang unterliegt und konsequenterweise die schnelle Vermittlung statt der nachhaltigen beruflichen Entwicklung des Einzelnen in den Vordergrund stellt. Eine Tendenz, die sich mit der aktuellen Instrumentenreform der Arbeitsmarktinstrumente noch verschärfen könnte.

Berufliche Weiterbildungsberatung findet daher bisher häufig in Form einer Lern- oder Kursberatung statt, Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung oder zum Berufsweg hingegen sind bei öffentlichen Anbietern noch selten. Diese Lücke soll nun

mit dem neuen Förderangebot geschlossen werden. Das bedeutet: Nicht nur die Rat-suchenden sind Zielgruppe des neuen Förderangebots, sondern auch die Beratenden und die Beratungsstellen selbst.

Gesamtstrategie: Alle vorhandenen Potenziale heben

Der Bildungsscheck NRW, der Aufbau des Weiterbildungsberatungsportals und jetzt vor allem das neue Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ sind Bestandteile einer komplexen Weiterbildungsstrategie des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums. Oberstes Ziel ist, eine deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung vor allem von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen, der Abbau von Disparitäten zwischen den Qualifikations- und Einkommensgruppen bei der Beteiligung an Weiterbildung und die qualitative Verbesserung der Bildungsberatung

Um die Weiterbildungsbeteiligung auch gering Qualifizierter zu steigern, hat das MAIS NRW erst jüngst beim betrieblichen Zugang zum Bildungsscheck die Regeln verbessert: Konnten zuvor Beschäftigte ohne Ansehen ihres Bildungsstatus den betrieblichen Zugang zum Bildungsscheck erhalten, gilt nunmehr, dass Betriebe erst dann „regulär“ Beschäftigte auf Kosten des Bildungsschecks weiterbilden können, wenn sie zuvor einen Un- oder Angelernten, befristet Beschäftigten, Älteren oder Zeitarbeiternehmer an einer Weiterbildungsmaßnahme haben teilnehmen lassen. Das ist ein zusätzlicher Anreiz für kleine und mittlere Unternehmen, Weiterbildungsungewohnte bei ihrer Weiterbildungsplanung zu berücksichtigen, denn „in deren Personalentwicklungsplanung“, weiß Uwe Loß, „tauchen ge-

ring Qualifizierte, womöglich noch in prekären Beschäftigungsverhältnissen, meist gar nicht auf. Sie werden bei betrieblich veranlasster beruflicher Weiterbildung eindeutig vernachlässigt. Hier gilt das Matthäus-Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Hinzu kommen individuelle Misserfolgsereignisse, die diese Personengruppe daran hindern, sich die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zuzutrauen oder wenigstens einmal den Fuß über die Schwelle einer Beratungsstelle zu setzen. Da gibt es zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsstufen eine deutliche Asymmetrie.“

Unterstützung brauchen indes nicht nur die Beschäftigten und hier vor allem die gering Qualifizierten, sondern auch die kleinen und mittleren Betriebe. Denn dass Weiterbildung privat finanziert werden muss, betrifft nicht nur Einzelpersonen, sondern auch die Unternehmen. Hier gilt es in einem nächsten Schritt die Beratungsstellen zu befähigen, auch KMU bei ihrer Personalentwicklungs- und Weiterbildungsplanung zu unterstützen.

Im Rahmen dieser Gesamtstrategie hat das MAIS NRW jetzt mit dem neuen Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ für die Verbesserung der Rahmenbedingungen von beruflicher Weiterbildung gesorgt. Ein enger Zusammenhang besteht auch mit der jüngst vom Land NRW ins Leben gerufenen Fachkräfteinitiative. Dort lautet die Devise: „Alle vorhandenen Potenziale nutzen!“ Intendiert ist berufliche Weiterentwicklung auf allen Qualifikationsstufen – gering Qualifizierte inklusive! Mit der „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ steht jetzt ein attraktives Angebot zur Verfügung; kostenlos und dennoch auf hohem Niveau.