

Weitere Informationen und Kontakt.
www.Kohnpage.EU

Was Unternehmen in der Qualifizierungsberatung brauchen

Internes Fachgespräch der Arbeitsgruppe Wirtschaft der GRÜNEN Bundestags-Fraktion
Berlin, 4. Juni 2019

Karl-Heinz P. Kohn

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Vorwort: Rollenklärung



Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Ziel von Beratung

Ist die **Erhöhung** der **Entscheidungs-** und **Handlungskompetenz** der oder des **Ratsuchenden**



in anwaltschaftlicher Perspektive

Die Rechtslage



§ 29 SGB III Beratungsangebot

Verstärkung des Auftrags zur
Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung
seit 1.1.2019

(1) Die Agentur für Arbeit hat jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung, **einschließlich einer Weiterbildungsberatung**, und Arbeitgebern **Arbeitsmarktberatung, einschließlich einer Qualifizierungsberatung**, anzubieten.

(2) Art und Umfang der Beratung richten sich nach dem Beratungsbedarf der oder des Ratsuchenden.

[...]

.

Die Rechtslage



Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,
2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung **sowie zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven,**
4. zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche,
5. zu Leistungen der Arbeitsförderung,
6. zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

Die Rechtslage



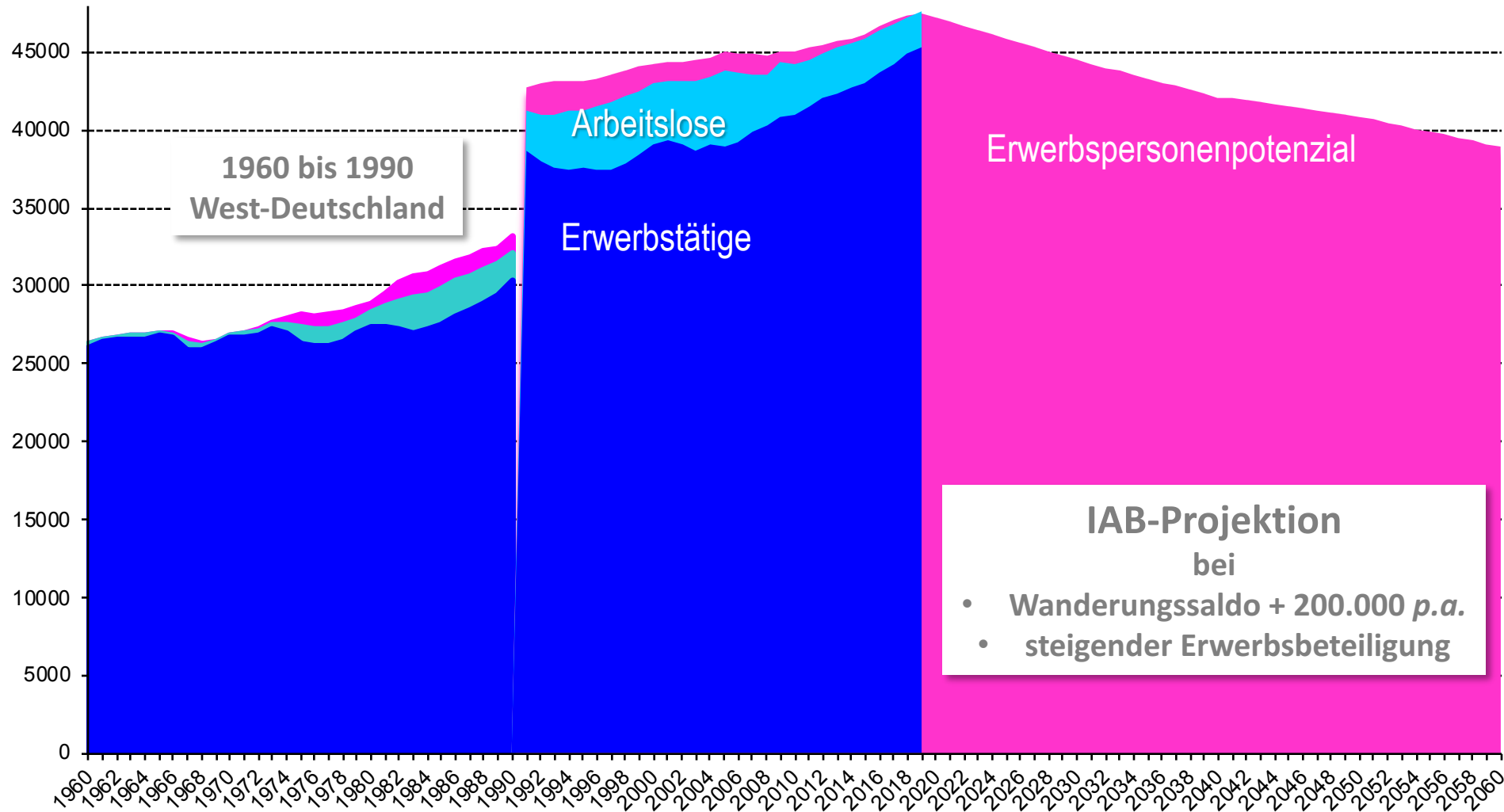
(1) Die Arbeitsmarktberatung der Agentur für Arbeit soll die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen **sowie bei Qualifizierungsbedarfen ihrer Beschäftigten** unterstützen. Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
2. zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
3. zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit von Auszubildenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
4. zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
5. zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Auszubildenden und von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
6. zu Leistungen der Arbeitsförderung.

(2) Die Agentur für Arbeit soll die Beratung nutzen, um Ausbildungs- und Arbeitsstellen für die Vermittlung zu gewinnen. Sie soll auch von sich aus Kontakt zu den Arbeitgebern aufnehmen und unterhalten.

Arbeitsmarktbilanz


Deutschland
In Tausend Personen



Daten: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
(1960-1998: IAB-Handbuch Arbeitsmarkt; 1999-2019s: IAB-Berichte zur Jahresbilanz und Kurzfristprognostik;
2018s-2060s: IAB-Kurzbericht 6/2017 zur Langfristprojektion des Erwerbspersonenpotenzials, mit eigener Glättung des Verlaufs)

Graphik:
© Kohn 3/2019

Wesentliche Befunde


- 
- erhöhte Dynamik und Druck zur Anpassung**
- **der Produktinnovation und –entwicklung,**
 - **der Produktionsprozesse** und damit
 - **des betrieblichen Humankapitals**
(quantitativ wie qualitativ)




dramatisch schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial



kontraindizierte Nicht-Teilnahme an Weiterbildung




hoch selektives Bildungssystem mit unscharfen Leistungs-Zertifizierungen und Chronifizierung von Bildungsmisserfolgen



steigende Zahl von Späteinsteiger/innen

- aus unterschiedlichen biografischen Lagen und Phasen
- aus der Einwanderung



hohe Komplexität und Dynamik der beruflichen (Abschluss- und Tätigkeits-) Bezeichnungen



hohe Komplexität und Dynamik des Weiterbildungsangebotes (zahlreiche Anbieter, zum Teil mit (kommerziellem) Eigen-Interesse)

Auf welche Fragen Unternehmen Antwort erwarten

? Welche Qualifizierungs-Angebote gibt es,
die meinem Bedarf gerecht werden?
(Wie genau heißen sie? Welche Alternativen gibt es?
Welche Bildungsmarktanbieter gibt es und welche Preise?)

? Wie gewinne ich Mitarbeiter/innen,
die genau für diese Qualifizierungsziele geeignet sind?
(Potenzialerhebung und Potenzialgewinnung – intern wie extern)

? Welche Fördermöglichkeiten gibt es?
(Bund, Land, Kommune, Kammern, Stiftungen, Kreditgeber)

Positionen

- ! Beraterinnen und Berater brauchen tiefe Berufs- und Wirtschaftskunde.
- ! Beraterinnen und Berater brauchen Nähe zu den Entwicklungen am Arbeitsmarkt.
- ! Die Beratung muss frei von klientenfremden Interessen verlaufen, insbesondere von (kommerziellen) **Bildungsträger-Interessen**.
- ! Beraterinnen und Berater brauchen Kenntnis der und hohe Empathie für die sozialen und psychischen Lagen potenzieller Qualifizierungsteilnehmer/innen.
- ! Beraterinnen und Berater brauchen Kenntnisse in der **Potenzialerhebung** (individuell wie (regional-)marktlich).