



Der Markt für
Qualifizierungsberatung –
Fiktion, Realität oder Vision?
Forum 1: Erkennbarkeit

Profilanforderungen der Qualifizierungsberatung aus KMU-Sicht

Berlin | 22.09.2010

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Gliederung

1. Ausgangssituation
2. Realität und Vision – Leistungs- und Kompetenzprofil der Qualifizierungsberatung
3. Fazit



1. Ausgangssituation



Stand der Qualifizierungsberatung

Anbieterseite

- fragmentierte, diskontinuierliche Strukturen
- intransparenter und heterogener Anbietermarkt
- keine übergreifenden Qualitätsstandards
- unterschiedliche Beraterprofile
- vielseitige Methoden und Instrumente
- unterschiedliche Beratungsansätze und -schwerpunkte
- Qualifizierungsberatung kein geschützter Begriff

Betriebssicht

- fehlende Orientierung auf dem Beratermarkt
- Leistungsspektrum im Vorfeld oft nicht ersichtlich
- Erwartungsunsicherheit
- betriebliche Weiterbildung steht nicht im Fokus betrieblicher Praxis
- überwiegend latenter Beratungsbedarf zum Thema Weiterbildung

„Gezielt gesucht hätte ich danach nicht, aber ich hätte auch nicht gedacht, dass es so was gibt.“

(Unternehmen, Schleswig-Holstein)



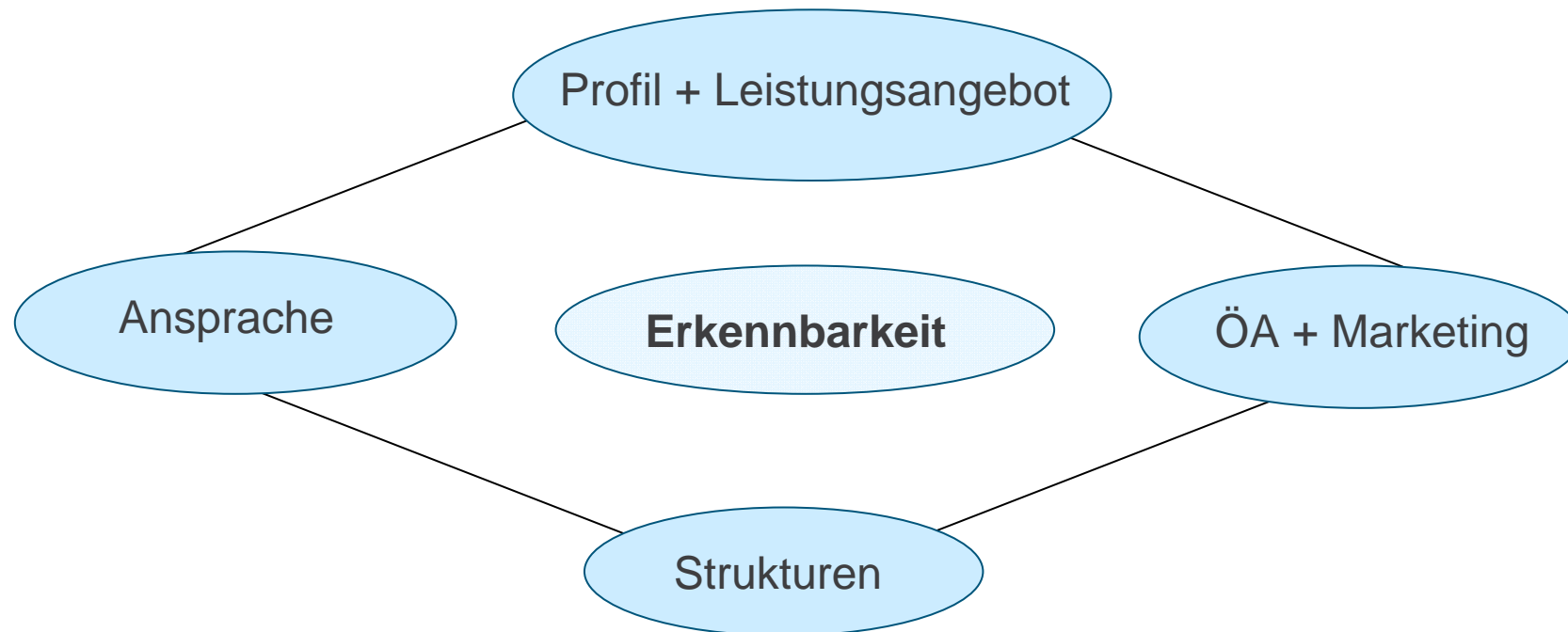
Resultate

- Qualifizierungsberatung als eigenständige Dienstleistung ist für Betriebe oft nicht erkennbar.
 - Betriebe haben häufig keine klare Vorstellung davon, was unter dem Begriff Qualifizierungsberatung zu verstehen ist und welches Leistungsspektrum Qualifizierungsberatung umfasst.
 - Nutzen und Mehrwert sind für Betriebe im Vorfeld selten ersichtlich.
 - Nur bedingte Marktfähigkeit der Dienstleistung mit geringer Zahlungsbereitschaft der Betriebe.
 - Trotz Beratungsbedarf seitens der Betriebe wird Qualifizierungsberatung noch zu wenig in Anspruch genommen.
- These: eine professionelle, am Markt **erkennbare** Dienstleistung, deren Mehrwert für Unternehmen ersichtlich ist, verstärkt auch die Inanspruchnahme der Qualifizierungsberatung.



Erkennbarkeit von Qualifizierungsberatung

Grundlage für eine marktfähige Qualifizierungsberatung ist eine am Markt klar erkennbare Dienstleistung!





2. Realität und Vision - Leistungs- und Kompetenzprofil der Qualifizierungsberatung



Leistungsprofil



Ausgangssituation

- Parallelen
 - Analyse der Unternehmenssituation
 - Analyse des Bildungsbedarfs
 - Fokussierung auf traditionelle Lernkulturen (Kurse)
- je nach beratender Institution
 - Konzeption, Organisation und Umsetzung der Maßnahme
 - Durchführung der Bildungsmaßnahmen (z.B. Kammern, Bildungsanbieter oder freie Berater)
 - Beratung zu und Beantragung von Fördermitteln
 - Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bildungsdienstleistern
 - Möglichkeit der gemeinsamen Beratung und Weiterbildung in Unternehmensnetzwerken
 - eher selten: Evaluation der Weiterbildung

Leistungsspektrum Qualifizierungsberatung

- Sensibilisierung von Betrieben
- Analyse von Bildungsbedarf
- Konzeptentwicklung
- Umsetzung der Maßnahme
- Evaluation



**„Die Beratung muss schon umfassend und kompetent sein“
(Unternehmen, Bayern)**



Erwartungen der Betriebe

- ganzheitliches und umfangreiches Leistungsspektrum
- Beratung und Durchführung der Maßnahme „aus einer Hand“ sinnvoll
- Gestaltung des Konzeptes für die inhaltliche, zeitliche und organisatorische Umsetzung nach den Vorstellungen des Unternehmens (passgenau)
- Suche und Auswahl von geeigneten Bildungsdienstleistern und bedarfsgerechten Angeboten
- organisatorische Unterstützung z.B. bei der Antragstellung auf finanzielle Förderung oder Abrechnung
- Pro-aktiv, reibungsloser Ablauf, effiziente Aufgabenerledigung, intensive Betreuung, gute Erreichbarkeit
- persönlicher Kontakt wird vorgezogen

„Qualifizierungsberatung fängt bei mir natürlich ganz am Anfang an, wenn es um eine Maßnahme geht, wenn ich welche aussuche. Was brauche ich überhaupt, den Bedarf zu ermitteln, dann über die Planung, dann in der Umsetzung und dann natürlich danach der Transfer. Also ist die Beratung schon [...] umfangreich.“ (Unternehmen, Bayern)



Kompetenzprofil



Ausgangssituation

- kein allgemein anerkanntes Anforderungsprofil
- häufig „nebenberufliche“ Durchführung der Beratung
 - Selektion einzelner Beratungsschwerpunkte (Bildungsbedarfsanalyse)
 - fehlende Berücksichtigung umfassender Aspekte (z.B. Bildungscontrolling, Qualitätssicherung)
- Qualifizierungssituation
 - Existenz individuell verschiedener Fähigkeiten und Kompetenzen der Berater (Hochschulabschluss, Berufsausbildung, Zusatzqualifikationen, Erfahrungswissen)
 - geringe oder rudimentäre Existenz von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für Qualifizierungsberater



Heterogene Qualifikationsbasis

Fortbildungsreihe für Qualifizierungsberater

f-bb und ziz

Masterstudiengang Beratungswissenschaft

Uni Heidelberg

Qualifizierungskonzept der Bundesagentur für Arbeit

Masterstudiengang Qualifizierungsberatung

FU Berlin, f-bb, kos

Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung

Regionale Qualifizierungszentren (RQZ)

Kompetenzen des Qualifizierungsberaters

fachliche Kompetenzen

- betriebswirtschaftliche, personalwirtschaftliche und arbeitsrechtliche Kenntnisse
- Kenntnisse der Pädagogik, der Psychologie und Beratungstheorie
- Wissen über regionale Bildungslandschaft
- Grundverständnis für betriebliche Abläufe und Branchen

personale Kompetenzen

- Lernfähigkeit
- Rollenidentität
- Beratungspersönlichkeit
- Reflexionsfähigkeit



methodische Kompetenzen

- Beratungsmethoden
- Methoden und Instrumente der Qualifizierungsberatung

soziale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Flexibilität
- Toleranz
- Kooperationsfähigkeit
- Fähigkeit Netzwerke zu pflegen und Kontakte aufzubauen



Erwartungen der Betriebe

- Berufserfahrung
- Branchenkenntnisse
- Fachkompetenz
- regionale Bindung (Zeit- und Kostenersparnis, intensivere Betreuung, impliziert regionale Kenntnisse)
- Erfahrungswissen (Mund-zu-Mund-Propaganda)
- Referenzen
- Finanzierbarkeit der Maßnahme (förderungsfähige Anbieter, Wirtschaftlichkeitsaspekte)
- persönliche Bindung/Sympathie mit dem Berater

„Der Berater muss auf meine Vorstellungen eingehen können. Er muss Verständnis dafür zeigen [...]. Was ich ihm dann als Eckpunkte nenne wie die Arbeitszeit, Freizeit oder Finanzierung usw. die muss er auch mitbeachten und nicht seinen eigenen Weg gehen.“ (Unternehmen, Thüringen)



3. Fazit



Entwicklungsanforderungen

- Um die Erkennbarkeit von Qualifizierungsberatung zu erhöhen, ist es notwendig **Transparenz bezüglich des Kompetenzprofils** und des **Leistungsprofils** zu schaffen.
- Transparenz schaffen durch
 - flächendeckendes Angebot
 - vollständiges und übersichtliches Leistungsportfolio
 - einheitlicher Instrumentenkoffer
 - allgemein akzeptiertes Anforderungsprofil
 - Professionalität der Qualifizierungsberater, z.B. durch allgemein anerkannte Weiterbildungsmöglichkeiten
 - breitenwirksame und zielgruppengerechte Vermarktungsstrategien



Entwicklungstendenzen

- erste Tendenzen zur flächendeckenden Dienstleistung
 - 12 Weiterbildungsverbände in Schleswig Holstein
 - Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung in Thüringen
 - erste bundesweite Ansätze bei der Bundesagentur für Arbeit und den Kammern (IHK, HWK)
- Angebote zur Weiterbildung speziell für Qualifizierungsberater
 - Masterstudiengang Qualifizierungsberatung an der FU Berlin
 - Fortbildungsreihe für Qualifizierungsberater
 - Bildungs- und Qualifizierungsberatung in Unternehmen (RQZ)
- allmähliche Verbreitung und Vereinheitlichung der Instrumente
- Förderprogramme zur betrieblichen Weiterbildung



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Ariane Weiß
E-Mail: weiss.ariane@f-bb.de
Telefon: 0911 – 277 79 692