

Protokoll der moderierten Gesprächsrunde Erfolgsfaktoren von Beratung in der Nachqualifizierung 23.06.2010 (15:15 – 16:30 Uhr)

Gesprächspartner/-innen:

- Sükriye Altun Mangel (berami – berufliche Integration e.V. Frankfurt/Main)
- Oliver Jentsch (hiba impulse GmbH Berlin)
- Wilfried Hose (ARGE Saarbrücken)
- Dr. Beate Kramer (Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf)
- Cemalettin Özer (MOZAIK gGmbH Bielefeld)
- Tina Römer (Agentur für Arbeit Darmstadt)

Moderation: Stefanie Wiesenberg (perspektivo)

Protokoll: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH

In der abschließenden Expertenrunde diskutieren regionale Arbeitsmarktakteure – aus ihrer jeweiligen institutionellen Perspektive – Erfolgsfaktoren von Beratung in der Nachqualifizierung.

Als Teil eines Bildungsdienstleisters, der sein Angebot auf die besonderen Bedürfnisse von Migranten/-innen ausgerichtet hat, weist Frau Altun Mangel, darauf hin, dass insbesondere für Migranten/-innen eine individuelle Beratung sehr wichtig ist. Kultursensible Beratung zeichnet sich aus ihrer Sicht durch besondere Rechtskenntnisse der Berater/-innen aus, z.B. über Fördermöglichkeiten und -regelungen und über das Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbener Abschlüsse. Die Berater/-innen müssen wissen, ob Personen mit Flüchtlingsstatus oder befristeter Aufenthaltsgenehmigung rechtlich gesehen berechtigt sind, an einer Nachqualifizierung teilzunehmen und müssen sich außerdem in der Systemübersetzung (Vergleich deutscher und ausländischer Bildungssysteme) auskennen. Dieses Fachwissen ist für eine kompetente Beratung ein „Muss“. Im Beratungsprozess hinzu kommen sollten kreatives Denken und Empathie. Nach Erfahrung von Frau Altun Mangel bringen gerade Migranten/-innen eine große Motivation für Bildung mit.

Herr Özer von MOZAIK ergänzt wie wichtig es ist, den Migranten/-innen Beratung bei Bedarf zweisprachig anzubieten. Mehrsprachigkeit sollte seiner Meinung nach als Potential begriffen werden und ist auch gegenüber Unternehmen als besondere Kompetenz herauszustellen. Migranten/-innen können dabei durch Coaching, Bewerbungstraining etc. unterstützt werden. Beratung sollte zudem möglichst im Lebensumfeld der Migranten/-innen verortet werden. Der Ansatz von MOZAIK ist, durch Multiplikatoren-schulungen ehrenamtliche Bildungsbeauftragte in Migrantenorganisationen zu installieren, die als Vermittler/-innen in Bildungsfragen fungieren. Im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ begleitet MOZAIK ausgewählte regionale Vorhaben dabei, Beratung zur Nachqualifizierung in Migrantenorganisationen zu verankern.

Aus Sicht von Frau Römer als Vertreterin der Arbeitsagentur Darmstadt, die eng mit dem „Perspektive Berufsabschluss“-Vorhaben vor Ort zusammenarbeitet, kann arbeitnehmer- wie arbeitgeberorientierte Beratung gleichermaßen dazu beitragen, Nachqualifizierungsangebote passgenau auf die Bedarfe der Unternehmen und der An- und Ungelernten auszurichten. Nachqualifizierung wird von Frau Römer als Instrument gesehen, um Arbeitslosigkeit zu reduzieren, den Arbeitsmarkt auch zukünftig mit Fachkräften bedienen zu können und An- und Ungelernten dauerhafte Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu sichern. In der Beratung von Agenturkunden/-innen ist ihr wichtig herauszustellen, dass nur Weiterbildung, die am Arbeitsmarkt nachgefragt wird, auch von der Arbeitsagentur finanziert werden kann.

Wie wichtig Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit bei der Bewertung von Bildungsmaßnahmen sind, betont auch Herr Hose von der ARGE Saarbrücken. In der Beratung von ARGE-Kunden/-innen ist für ihn zentral „Potenziale sich entfalten zu lassen und Vertrauen zu bilden“. Darauf hin wirken kann nicht zuletzt eine zielgruppengerechte Beratung, die „früh fördert und fair fordert“. Bei der Beratung von Personen mit Migrationshintergrund hat die ARGE Saarbrücken sehr gute Erfolge mit multikulturellen Teams und entsprechenden interkulturellen Schulungen erzielt. Ein ähnlicher Beratungsansatz wird modellhaft auch in Kassel, Kiel und Bielefeld verfolgt.

Bildungsdienstleister können laut Herrn Jentsch, der selbst Geschäftsführer eines Bildungsdienstleisters ist, vor allem durch die Beratung von Unternehmen dazu beitragen, dass Nachqualifizierung einen größeren Stellenwert bekommt als bisher. Dazu müssen Bildungsdienstleister aber ihre Rolle neu definieren und künftig als Systemdienstleister für kleine und mittlere Unternehmen (KUM) auftreten, statt als Qualifizierungsberater. Nach dem von ihm entwickelten Beratungskonzept wirken Bildungsdienstleister als aufsuchende Berater für KMU und fungieren als Prozessmanager für verschiedene Problemlagen. Das Instrument der Nachqualifizierung sollte dabei als Lösungsstrategie anhand der konkreten unternehmerischen Entwicklung des jeweiligen Betriebes vom Bildungsdienstleister aufgezeigt werden.

Ein Interesse, Nachqualifizierung im Allgemeinen und das Instrument der Externenprüfung im Besonderen, durch Beratung von Interessenten und Unternehmen bekannt zu machen, haben auch die Kammern als zuständige Stellen und prüfende Instanz, argumentierte Frau Dr. Kramer von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Gerade die Kammern können bei Unternehmen ein Umdenken dahingehend bewirken, die Qualifizierung ihrer Geringqualifizierten zu forcieren. Den potenziellen Kandidaten/-innen für Nachqualifizierung wiederum können die Kammern eine Hilfestellung zur Selbsteinschätzung geben, ob die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Externenprüfung vorliegen bzw. ob eine Nachqualifizierung angezeigt ist, so Frau Dr. Kramer. Im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ entwickelt das ZWH in einem Begleitvorhaben zusammen mit Vertretern von im Programm involvierten zuständigen Stellen Verfahrensempfehlungen für die Zulassung zur Externenprüfung. Frau Römer wies in diesem Zusammenhang darauf hin, wie wichtig es für die Arbeitsagenturen wäre, dass die Kammern auch Teilqualifikationen anerkennen würden, damit der Teilnehmer/die Teilnehmerin nicht immer wieder von vorne anfangen müssen.

Professionelle Beratung kann dazu beitragen, Interessenten und Unternehmen für Nachqualifizierung zu aktivieren. Damit eine Nachqualifizierung zum Erfolg wird, ist es laut Frau Römer wichtig, die Nachqualifizierung auf das Potential der Teilnehmer/-innen abzustimmen und marktorientiert zu qualifizieren. Die Motivation sowie die intellektuellen und

sprachlichen Voraussetzungen potentieller Kandidaten/-innen für Nachqualifizierung können vom psychologischen Dienst der Arbeitsagentur geprüft werden.

Laut Herrn Özer wären, um den Maßnahmeerfolg zu sichern, gerade für Migranten/-innen zudem weiterbildungsbegleitende Hilfen – angelehnt an, aber anders ausgestaltet als, die ausbildungsbegleitenden Hilfen für den Jugendbereich – erforderlich. Doch dafür gibt es von Seiten der Arbeitsagenturen keine Leistungsgrundlage, so Frau Römer. Für ARGE-Kunden/-innen dagegen können laut Herrn Hose Eignungsfeststellung durchgeführt werden, z.B. im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten. Aus seiner Sicht ist es wichtig, Klienten/-innen „Schnuppermöglichkeiten“ anzubieten, bevor sie sich für ihre weitere berufliche Laufbahn auf eine Branche festlegen. Aus diesem Grunde wurde vor rund zwei Jahren das Projekt „Brückenbauer“ von der ARGE initiiert, das Migrantenselbstorganisationen mit einbezieht. Herr Özer ergänzt, dass die am Beratungsprozess teilnehmenden Personen (Berater/-in und Beratende/-r) ein jeweils unterschiedliches interkulturelles Hintergrundwissen in den Beratungsprozess mit einbringen. Das kann unterschiedliche Erwartungen an das Gegenüber mit sich bringen und dadurch zu Missverständnissen/Unklarheiten über den Sachverhalt/die Person führen.

Im Hinblick auf die Finanzierung und Wirtschaftlichkeit einer Maßnahme erklärt Frau Mangel: Bildungsdienstleister und finanzierende Stelle sollten Hand in Hand arbeiten, damit eine Qualifizierung sinnvoll und wirtschaftlich ist. Beispielsweise sollten keine teuren (Zwangs-)Maßnahmen stattfinden, wenn nach Überprüfung der Kompetenzen ein Vorbereitungskurs zur Externenprüfung oder eine Anpassungsqualifikation ausreichend wäre. Ebenso bekräftigt sie die Notwendigkeit des voraussichtlich ab 2011 in Kraft tretenden Anerkennungsgesetzes für alle Migrantengruppen, damit insbesondere auch Personen aus Drittstaaten einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

Wichtig ist vor allem Kontinuität in der Beratung, betont Herr Hose, da ein Grundsicherungsträger in einer einstündigen Beratung die Kompetenzen des/der Einzelnen gar nicht erfassen kann.

Da sich die Tätigkeitsfelder im Bereich der einfachen Arbeit hin zu eher prozessorientiertem Arbeiten verändert haben, sind die lokalen Kammern perspektivisch gefordert, Nachqualifizierung noch stärker in die Betriebe einzubringen, so Frau Dr. Kramer. Die Vorteile einer Nachqualifizierung sollten den Betrieben dabei klar kommuniziert werden. Dazu gehören z.B. eine erhöhte Arbeitsqualität durch gut qualifizierte Mitarbeiter/-innen, der damit einhergehende flexiblere Einsatz von dann breit aufgestellten eingearbeiteten Mitarbeitern/-innen und in Sinne des Fachkräftebedarfs auch ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Betrieben. Um die Betriebe für Nachqualifizierung zu gewinnen, ist es daher besonders relevant, markt- und bedarfsorientiert zu qualifizieren. Für die Zielgruppe der An- und Ungelernten wäre eine weiterführende Beratung insbesondere beim Antrag auf Teilnahme an einer Externenprüfung notwendig, um konkrete Hilfestellungen zu weiterführenden Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten zu geben (z.B. Darstellung des beruflichen Werdegangs anhand qualifizierter Zeugnisse), damit mehr Personen letztendlich zur Externenprüfung zugelassen werden und diese dann auch erfolgreich bestehen.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass die Beratung in der Nachqualifizierung die Zusammenarbeit unterschiedlicher Beratungsinstitutionen im Beratungsprozess erfordert, so dass der/die Ratsuchende die – im Rahmen der verschiedenen Beratungsschwerpunkte – jeweils professionellste Beratung erhalten kann.

Im Bereich der Bildungsdienstleister ist eine Weiterentwicklung hin zu einem kompetenten Ansprechpartner besonders für die Zielgruppe der Betriebe nach wie vor noch nicht zufriedenstellend.

Bei der Ausschreibung von Qualifizierungsmaßnahmen sollten die Anbieter von Finanzierungsmöglichkeiten insbesondere auch individuelle ergänzende Leistungen mit berücksichtigen.

Die zuständigen Stellen sollten weiterhin für mehr Transparenz bezüglich der Möglichkeiten einer Externenprüfung sorgen und Betriebe von den Vorteilen einer Nachqualifizierung überzeugen. Impulse dazu wird es vor allem durch das ZWH-Begleitvorhaben geben.

Im Bereich Cultural Mainstreaming sind insbesondere die Einbindung von Migrantenselbstorganisationen, aber auch eine kultursensible Beratung in allen Beratungsstellen für die Arbeitsmarktintegration notwendig.