

Weiterbildungsberatung weiter:denken!

Impulspapier des *nfb*-Vorstandes zur Zukunft der Weiterbildungsberatung

Seit über 13 Jahren setzt sich das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) für die professionelle Weiterentwicklung der Beratungsdienste in Deutschland ein. Als Verband, in dem sich Beratungsverbände und -organisationen, Expert*innen aus Wissenschaft und Forschung, Organisationen der Wirtschaft und der Gewerkschaften zusammengeschlossen haben, sind wir treibende Kraft bei der Verbesserung der Qualität und Professionalität.

Wir verstehen uns als Verband, der seine Expertise auch bildungspolitisch einbringen möchte und Ansprechpartner für Politiker*innen sein will.

Das vorliegende Diskussionspapier knüpft zwischen 2017 und 2019 geführte Gespräche mit den Vorsitzenden und Sprechern der Fraktionen der zuständigen Bundestagsausschüsse an (Bündnis 90/Die Grünen, CDU/CSU, Die Linke, FDP, SPD). Ausgangspunkt dieser Gespräche waren die Antworten der Fraktionen zu den „Wahlprüfsteinen“ des *nfb*¹.

Sowohl die Fraktionen als auch das *nfb* äußerten den Wunsch, diese Gespräche weiter zu führen und zu vertiefen. Insbesondere dann, wenn vorgesehene Planungen in politischen Initiativen und Gesetzesvorhaben Gestalt annehmen.

Dies ist nun aktuell der Fall, denn mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) – auch unter dem Zeichen der zunehmenden Digitalisierung – rückt die Weiterbildungsberatung (wieder) in den Fokus. Sie war und ist ein zentrales Feld unseres Engagements, weil wir hier noch großes Entwicklungspotential sehen. Im Folgenden haben wir in Kürze zusammengefasst, wie sich die aktuelle Situation für das *nfb* darstellt und wo aus unserer Sicht Handlungsbedarf besteht.

Das betrifft vor allem:

- den Erhalt und Ausbau von vielfältigen, flächendeckenden und niedrigschwelligen Beratungsstrukturen der Weiterbildungsberatung (berufliche und allgemeine Weiterbildung)
- die notwendigen Weiterentwicklungen der Weiterbildungsberatung in einer digitalisierten Gesellschaft
- die Implementierung von Qualitätsstandards und eine Qualifizierungsoffensive für das beratende Personal
- die Professionalisierung der Netzwerkarbeit von berufsbezogenen Beratungsdiensten mit möglichen, die Weiterbildungsberatung flankierenden Akteuren und Angeboten: Arbeitsrechtliche Beratung, Schuldenberatung, gesundheitsbezogene Beratung, lokale Kinderbetreuung
- die Entwicklung einer Regelpraxis von Weiterbildungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

¹ http://www.forum-beratung.de/cms/upload/NL_2-2017_final_CK.pdf

- die Stärkung und Weiterentwicklung von Beratungskonzepten für eine Gesellschaft, die zunehmend internationaler wird und sich diversifiziert, wobei ein besonderes Augenmerk auf der begleitenden Beratung zugewanderter Menschen liegen sollte, sowie
- ein kontinuierliches, flächendeckendes Monitoring und weitere Forschung zur Wirksamkeit und Evidenzbasierung der (Weiter-)Bildungsberatung.

Diese Themen spiegeln das fachliche Interesse der Mitgliedsverbände des *nfb* wider. Sie sollen im Fokus von Gesprächen im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) für eine zukunftsfähige Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik stehen.

VERÄNDERUNGEN DER STRUKTUREN IN DER WEITERBILDUNGSBERATUNG (QUALIFIZIERUNGSCHANGENGESETZ, LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT)

Die aktuelle Situation: Mit dem Qualifizierungschangengesetz und der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) der Bundesregierung werden sich die Strukturen verändern, in denen Weiterbildungsberatung stattfindet. Denn als wichtiger Akteur beabsichtigt die Bundesagentur für Arbeit (BA) zukünftig verstärkt lebens- und berufsbegleitende Weiterbildungsberatung anzubieten. Das ist zu begrüßen, denn dies ist ein weiterer Schritt hin zu einem flächendeckenden Beratungsangebot für alle Bürger*innen in jeder Lebensphase.

Seit Beginn der 2000er Jahre sind – zum Teil auch bereits in Kooperation mit der Arbeitsagentur - institutionelle Strukturen von (Weiter)Bildungsberatung in den Ländern und in vielen Kommunen entstanden. Sie wurden durch verschiedene Förderprogramme (u.a. „Lernen vor Ort“, diverse Landesprogramme) weiter entwickelt, so dass dort qualitativ hochwertige Beratung angeboten wird.

Was aus Sicht des *nfb* notwendig ist: Es ist dringend erforderlich, dass im Prozess der geplanten Veränderungen

- die bestehenden und leistungsfähigen Beratungsstellen der Länder und Kommunen langfristig gesichert und gestärkt werden
- die Arbeitsagenturen mit lokalen und/oder regionalen Akteuren **kooperieren**, damit ein flächendeckendes Beratungsnetz mit vielfältigen, niederschweligen und wohnortnahen - aber gleichwohl abgestimmten Angeboten für alle Bürger*innen entsteht (auch Ziel der NWS)
- diese Kooperationen verbindlich geregelt und Ressourcen dafür bereitgestellt werden
- auch neue Formate der Weiterbildungsberatung einbezogen werden - wie Telefonberatung und online-basierte Formen (Skype- und Chatberatung)
- bei allen Angeboten Mindeststandards eingehalten werden.² Dazu gehören v.a. Unabhängigkeit, Fokussierung auf die Anliegen und Interessen der Ratsuchenden, Offenheit, Transparenz sowie die fachgerechte Einbindung aktueller bildungs- und berufsbezogener Informationen in den Beratungsprozess.

² Siehe dazu Spiegelstrich Qualität in der Weiterbildungsberatung dieses Papers

In diesem kooperierenden, arbeitsteiligen und vernetzten ‚Beratungssystem‘ besteht die Chance, dass

- für Ratsuchende Wahlmöglichkeiten einer lebens- und berufsbegleitenden Weiterbildungsberatung erhalten bleiben - was Beratungsanbieter und Beratungsanliegen (Schwerpunkte der Beratung) betrifft.
- neben der ökonomischen und beschäftigungsorientierten Ausrichtung der *berufsbegleitenden* Weiterbildungsberatung auch die *lebensbegleitende* Weiterbildungsberatung, die die eher bildungs- und berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen und -optionen von Bürger*innen erhöhen kann, ihren Stellenwert erhält – und damit die vorhandenen Bedarfe über die gesamte Lebensspanne abdeckt;
- die Institutionen, die Weiterbildungsberatungen anbieten, sich auch spezialisieren können, oder sogar müssen, denn die Komplexität der sich ausdifferenzierenden Arbeits- und Beschäftigungsmärkte steigt. Dabei haben diese kooperierenden Institutionen die Möglichkeit, auf das Know-how und die Fachkompetenz ihrer Netzwerkpartner zurückzugreifen;
- die Ratsuchenden – sofern es denn individuell notwendig ist – über ihre Beratungsdienste auf lokale Netzwerkpartner aufmerksam gemacht werden, die ergänzende und/oder flankierende Beratungen anbieten. Damit werden die Beratungsdienste der Weiterbildung dem ambitionierten Anspruch gerecht, dass es sich um eine „lebens- und berufsbegleitende Weiterbildungsberatung“ handelt. Die individuelle und/oder familiäre Lebenswirklichkeit, die zuweilen prekär, belastend und unsicher ist, wird dadurch mitbedacht. Es handelt sich z.B. um professionelle Schuldenberatung, arbeitsrechtliche Beratung, Gesundheitsberatung, Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.

Um diese Ziele zu erreichen, ist es notwendig **lokale und regionale Bündnisse aufzubauen**.³ Darüber hinaus sollte in einem bundesweiten Weiterbildungsgesetz die lebensbegleitende Weiterbildungsberatung verankert und mit verbindlichen qualitativen Standards untermauert werden.

DIGITALISIERUNG IN DER WEITERBILDUNG UND WEITERBILDUNGSBERATUNG

Die aktuelle Situation: Die Digitalisierung der Arbeitswelt bringt, neben dem Einsatz neuer Technologien und einem höheren Automatisierungsgrad, andere Formen der Arbeitsorganisation hervor. Digitale Kompetenzen sind in der Arbeitswelt 4.0 unerlässlich. Bei der Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen für eine digitalisierte Arbeitswelt gewinnen neue Weiterbildungsformate und -angebote berufsbegleitenden Lernens erheblich an Bedeutung.

Die Politik reagiert auf diese Veränderungsprozesse aktuell mit einer Vielzahl von Bundes- und Länderprogrammen und Digitalisierungsstrategien auf verschiedenen Ebenen⁴.

³ Als Beispiel könnten die Jugendberufsagenturen dienen, das Weiterbildungsberatungsnetzwerk in Baden-Württemberg (LNWB) oder die Bildungsberatung Niedersachsen, gesteuert von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung. Auch auf die Erfahrungen aus dem Bundesprogramm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das bereits erfolgversprechende Ansätze entwickelt hatte, kann zurückgegriffen werden.

⁴ In der Digitalisierungsstrategie des BMBWF werden zentrale Bausteine für die Weiterbildung genannt:
- Die sichere Online-Verwaltung von digitalen Bildungsdaten auf freiwilliger Basis als „E-Portfolio“;

Was aus Sicht des nfb notwendig ist: Während der digitale Transformationsprozess in der Arbeitswelt schon lange begonnen hat, steht die WB-Beratung vor der Aufgabe, diesen Prozess aufzunehmen.

- **Sicherung der Qualität der Informationsangebote im Internet:** Viele Menschen suchen im Internet nach Informationen zu Abschlüssen, zu Aus- und Weiterbildungsangeboten oder zur Anerkennung bereits erworbener Abschlüsse. Ratsuchende sind darauf angewiesen, dass es Webseiten gibt, die aktuelle und leicht zu findende Informationen bereitstellen. Bei der Vielzahl von Weiterbildungsdatenbanken (z.B. auf Länderebene) und Lernplattformen ist entscheidend, dass der jetzt schon bestehende „Dschungel im Netz“ nicht noch größer wird. Die NWS schlägt in ihrem Handlungsziel 1 eine Reihe von Maßnahmen vor, Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und –angeboten zu unterstützen. Diese müssen allerdings aufeinander abgestimmt sein.
- **Erweiterung des Beratungsangebots durch digitale Formate:** Webbasierte Informationen können eine Beratung unterstützen, aber nicht ersetzen. Eine zeitgemäße Beratung, die auf die Bedarfe und Lebenslagen der Bürger*innen Rücksicht nimmt, sollte Angebote vor Ort (Face-to-Face-Beratung) durch Online-Beratung, zentrale- und dezentrale Telefonberatung, Chat- und Skype-Beratung ergänzen. Zudem sind diese ortsunabhängigen Formate auch für Menschen in ländlichen Gebieten und Bürger*innen, die weniger mobil sind, die passenden Formate. Auch ziehen gerade mediengewohnte jüngere Erwachsene und nicht-traditionelle Milieus die Online-Beratung einer Face-to-Face-Beratung vor.

Für digitale Beratungsformate stellt sich die Frage nach Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität als neue Herausforderung dar. Dazu müssen vorhandene Qualitätskriterien ergänzt oder modifiziert werden.

- **Neue Kompetenzen für Berater*innen:** Die digitalen Transformationsprozesse stellen Bildungsberater*innen vor neue Aufgaben. Sie arbeiten an einer Scharnierstelle zwischen Beschäftigten, Studierenden, Auszubildenden, Arbeitssuchenden und Weiterbildungsinteressierten einerseits und Arbeits- bzw. Bildungsmarkt andererseits. Sie müssen sich mit den Entwicklungen und Herausforderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt auseinandersetzen, um Beschäftigte und Unternehmen adäquat beraten zu können.

Zunehmend wichtiger werden zukünftig Unterstützung bei der Orientierung über digitale Lehr- und Lernformen, damit die Ratsuchenden die für sich passende Lernform auswählen können. Gleichzeitig ändern sich aber auch die Arbeitsweisen und Kommunikationssettings der Berater*selbst: Wird das Beratungsangebot durch digitale Formate erweitert, reicht es nicht aus, Prinzipien und Funktionsweisen aus dem Face-to-Face-Kontext in virtuelle Welten zu übertragen. Webbasierte Beratung weist Besonderheiten auf, die auch entsprechende Kompetenzen der Berater*innen erfordern.

-
- Die Erweiterung der individuellen Möglichkeiten, passgenaue Bildungs-, Weiterbildungs- und Jobangebote zu identifizieren, zu erhalten und anzunehmen und die Erweiterung der Möglichkeiten für Anbieter und Arbeitgeber, solche Angebote zu machen („Matching“).
 - Neue Lehr- und Lernangebote (KI)

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie ist vorgesehen, dass die Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder gebündelt, entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen ausgerichtet und eine neue Weiterbildungskultur etabliert werden.

Diese signifikanten Veränderungen bedeuten, dass die bisherigen Kompetenzprofile und die auf sie aufbauenden Fort- und Weiterbildungen für Bildungsberater*innen im Hinblick auf die neuen Herausforderungen überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt werden müssen.

Dringend notwendig ist **eine Qualifizierungsoffensive**, die durch die relevanten Akteure (BMBF, BMAS, Länder) bundesweit initiiert werden sollte. Das *nfb* wird sich dafür einsetzen, dass die vom BMBF laut NWS geplante Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel „4.0“ nicht nur Weiterbildner*innen als Zielgruppe wählt, sondern explizit auch Weiterbildungsberater*innen.

PROFESSIONALITÄT UND QUALITÄT

Die aktuelle Situation: Seit den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung zur Beratung im Jahr 2009, dass „zur Sicherung der Qualität der Bildungsberatung vorhandene Qualitätsmanagementsysteme kontinuierlich zu verbessern und auch im Bereich der Bildungsberatung zu verankern und gegebenenfalls entsprechend anzupassen“ sind, hat sich einiges bewegt.

So hat das *nfb* zusammen mit der Universität Heidelberg ein Konzept zur Qualität der Beratung (BeQu) entwickelt, das große Zustimmung gefunden hat. Es umfasst

- Qualitätsstandards und -kriterien für eine gute Beratung
- einen Qualitätsentwicklungsrahmen für einen kontinuierlichen, dauerhaften und nachhaltigen Prozess der Qualifizierung
- ein Kompetenzprofil für Beraterinnen und Berater.⁵

Was aus Sicht des *nfb* notwendig ist: Um die Standards für Einrichtungen und Berater*innen zu implementieren, bedarf es weiterer politischer Initiativen.

- Das Aufgabenfeld „Weiterbildungsberatung“ sollte in den Qualitätsmanagementsystemen, die Weiterbildungsanbieter verwenden, stärker implementiert und mit Blick auf die entwickelten Qualitätsstandards des *nfb* und anderer Organisationen ausgestaltet werden.
- Bei allen durch öffentliche Mittel geförderten Angeboten und Projekten sollten Qualitätsstandards eingehalten und kontrolliert werden.
- Seit Beginn der Diskussion um Qualität und Professionalität in der Weiterbildungsberatung sind es vor allem die Berater*innen, die transparente Qualifizierungsstandards und Zugangsvoraussetzungen für das Feld fordern. Hier sollten Möglichkeiten geschaffen werden, formal oder non-formal oder informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen.
- In den vergangenen Jahren ist eine Vielzahl von Qualitätstestierungen entstanden – sowohl für Einrichtungen als auch für das Beratungspersonal. Das zeigt auf der einen Seite, wie hoch der Bedarf ist, Qualität in der BBB-Beratung zu verbessern und auch sichtbar zu machen; andererseits fordert diese Entwicklung dazu heraus, mehr Transparenz über die verschiedenen Qualitätskon-

⁵ Daneben wurden andere Qualitätsmodelle entwickelt (z.B. die „Kundenorientierte Qualitätstestierung für die Beratung“ - KQB -; das Qualitätssiegel für Einrichtungen der Bildungsberatung der Weiterbildung Hessen e.V.; das Berliner Modell“.

zepte und -modelle herzustellen und insbesondere ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie weitere Entwicklungsbedarfe und -möglichkeiten aufzuzeigen.

- Bestehende Qualitätsstandards und Kompetenzprofile müssen unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Entwicklungen weiterentwickelt werden.
- Gute Qualität entsteht auch durch gute Arbeitsbedingungen. Deshalb brauchen Berater*innen abgesicherte Arbeitsperspektiven durch eine transparente, leistungsangemessene und zeitbasierte Vergütungsstruktur.

WEITERBILDUNGSBERATUNG FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN (KMU)

Die aktuelle Situation: Der richtige Umgang mit Digitalisierung, dem demografischen Wandel und der Globalisierung bestimmen zunehmend den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Das bringt neue Anforderungen an die Arbeitsorganisation als auch an die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten mit sich. Vielen KMU fehlen jedoch Personalkapazitäten und Kompetenzen zur Planung und Realisierung eines systematischen Weiterbildungsmanagements, das auf der sorgfältigen Feststellung von Qualifizierungsbedarfen fußt. Sie benötigen Weiterbildungsberatung zur systematischen und zukunftsgerichteten Steuerung ihrer betrieblichen Lernprozesse.

Auch die NWS weist auf darauf hin, dass mehr denn je gilt, KMU mit Weiterbildungsberatung dabei zu unterstützen, damit sie eine vorausschauende Kompetenzentwicklung ihres Personals betreiben können, damit sie mit gezielter Weiterbildung Fachkräftelücken schließen können, damit sie mehr als bisher Geringqualifizierte, Teilzeitkräfte und Ältere für betriebliche Weiterbildung motivieren und nicht zuletzt damit sie Herausforderungen der digitalen Transformation besser meistern.

Weiterbildungsberatung für KMU ist in den letzten zehn Jahren in erster Linie in Modellprojekten realisiert worden. Es gibt noch viel zu wenig eine Regelpraxis (abgesehen von Ansätzen der BA zur Qualifizierungsberatung durch den Arbeitgeberservice), geschweige denn ein flächendeckendes Angebot durch öffentliche Anbieter. Wenn Weiterbildungsberatung für KMU offeriert wird, geschieht dies vorrangig durch private Unternehmensberatungen im Schwerpunkt „Personalentwicklung“.

Was aus Sicht des nfb notwendig ist: Insbesondere Kammern und Wirtschaftsförderungsgesellschaften sollten ihr Angebotsspektrum für KMU durch Weiterbildungsberatung erweitern bzw. qualitativ stärken. Aber auch und gerade Weiterbildungsanbieter sollten mehr Beratung für KMU vorhalten, damit es ihnen besser gelingen kann, bedarfsgerechte und passgenaue Lernarrangements für KMU zu entwickeln. Insbesondere wenn sie KMU dabei unterstützen, ihre Qualifizierungsbedarfe konkret zu bestimmen und die geeigneten arbeitsplatznahen Lernformen zu entwickeln, werden sie Weiterbildungsprozesse gestalten können, die sich als erfolgreich für die Kompetenzentwicklung des betrieblichen Personals erweisen.

In der NWS werden einige wenige Vorschläge zur Stärkung der Weiterbildungsberatung für KMU gemacht – z.B. eine Initiative zur Qualifizierung von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen, die Erweiterung der Aufgabe des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) durch Weiterbildungsberatung. Neben diesen Einzelaktivitäten scheinen uns grundlegendere Ansätze wichtig zu sein:

- Stärkung der Weiterbildungsberatung für KMU durch Vernetzung vor Ort und in Region (z.B. Kammern, Verbände, Wirtschaftsförderungen und Weiterbildungseinrichtungen)
- Sicherung der Beratungsqualität u.a. durch standardisierte Prozess- und Verfahrensvorgaben sowie die Festlegung eines eindeutigen Aufgabenspektrums und entsprechender Qualitätskriterien
- Professionalisierung des Beratungspersonals, um eine unternehmensbezogene Beratungsleistung als Organisationsberatung erbringen zu können
- Sensibilisierung der KMU für den Nutzen einer Beratungsleistung, die über eng gefasste betriebswirtschaftliche Herausforderungen hinausgeht.

BEGLEITENDE BERATUNG FÜR ZUGEWANDERTE ZUR INTEGRATION IN DIE GESELLSCHAFT UND ARBEITSWELT

Die aktuelle Situation: auch Weiterbildungsberatung muss die zunehmende Internationalisierung und Diversität unserer Gesellschaft in den Blick nehmen. Insbesondere die Beratung von zugewanderten und eingewanderten Personen sowie Geflüchteten ist eine besondere Herausforderung für Berater*innen der Bildungs- Berufs- und Weiterbildungsberatung. Die vielfältigen Initiativen der vergangenen Jahre beispielsweise des bundesweiten IQ-Netzwerkes haben gezeigt, dass es hier besonders darauf ankommt, diese Zielgruppen durch professionelle Beratungsangebote zu ermutigen, sich mit den Anforderungen der schulischen und beruflichen Bildung der Bundesrepublik auseinander zu setzen und erfolgreich in dieser Gesellschaft anzukommen. Klar ist aber auch, dass dies ohne Verbesserungen und Erweiterungen der Beratungsstrukturen nach Möglichkeit in staatlicher Verantwortung dementsprechend gesetzlich gestützt nicht gelingen kann. Nur wenn zugleich eine professionelle und qualitativ hochwertige begleitende Beratung zur Verfügung steht, die den vielfältigen und unterschiedlichen Voraussetzungen der Zielgruppen entspricht, kann dieser Prozess gelingen.

Was aus Sicht des nfb notwendig ist: Zugewanderte und eingewanderte Personen sowie Geflüchteten sind häufig nicht mit der Möglichkeit vertraut, Beratung zur eigenen (beruflichen) Entwicklung in Anspruch nehmen zu können. Hierzu bedarf es der Ermutigung und der Vertrauensbildung zum Recht der Inanspruchnahme professioneller Angebote.

Das ist auch der Grund dafür, dass Beratung kein einmaliges Ereignis bleiben kann. Vielfach sind die Erstinformationen durch die zuständigen Stellen die ersten und oftmals auch einzigen Hilfestellungen. Meist bleibt es nur bei den ersten notwendigen Orientierungshilfen – (wie erreiche ich die zuständigen Ämter und Behörden, wo sind Kindergärten und Schulen, wie kann ich an Sprachkursen in Deutsch teilnehmen, wo kann ich ärztliche Hilfe bekommen ...). Diese Erstinformationen zum Aufenthaltsstatus, zu den jeweiligen Voraussetzungen in der Bildung und Weiterbildung, zur bedarfsgerechten Eingliederung in den Arbeitsmarkt bleiben nicht selten unsystematisch und für zugewanderte und eingewanderten Personen sowie Geflüchtete intransparent.

- **Beratungsprozesse gestalten und abstimmen.** Den ersten Informationen und Orientierungshilfen muss ein kontinuierlicher Beratungsprozess folgen, der die individuellen Bedürfnisse berücksichtigt, aber ebenso die im Herkunftsland bereits erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen erfasst. Dazu müssen die unterschiedlichen Institutionen und Beratungsstellen eng miteinander kooperieren, damit die Ratsuchenden dies als zusammenhängenden und aufeinander abgestimmten Beratungsprozess erkennen. Aus diesem können Berater*innen zusammen mit den Ratsuchenden die notwendigen meist langfristigen Schritte bis hin zur Teilhabe und letztlich zur Integration ableiten.

- **Interkulturelle Öffnung:** Beratungsstellen und Einrichtungen mit Beratungsangebot sollten für Menschen mit Migrationsgeschichte Zugangsbarrieren abbauen und eine bedarfs- und zielgruppenorientierte Gestaltung des Beratungsangebots schaffen. Dazu gehören sowohl die Veränderung bzw. Weiterentwicklung von Strukturen, Prozessabläufen und Dienstleistungen (Organisationsentwicklung) als auch der Erwerb von interkultureller Kompetenz auf Seiten der Beratenden (Personalentwicklung). Der Erwerb interkultureller Kompetenz zielt ab auf die Fähigkeit, mit Angehörigen verschiedener Kulturen kultursensibel interagieren zu können. Dies setzt Folgendes voraus: Offenheit und Empathie, Sensibilität für die eigene und für andere Kulturen, Wissen über kulturelle Gegebenheiten der jeweiligen Zielgruppen als auch Fremdsprachenkenntnisse.

MONITORING

Die aktuelle Situation: Obwohl in den vergangenen 20 Jahren die Bildungsberatung insgesamt und damit auch die Weiterbildungsberatung an Bedeutung gewonnen haben und – befördert durch mehrere Bundes- und Landesprogramme und die Neuausrichtung der WB-Beratung in der Bundesagentur für Arbeit - eine Vielzahl an Beratungsangeboten neu entstanden ist, wissen wir nach wie vor relativ wenig über die quantitativen und qualitativen Aspekte der Weiterbildungsberatung, geschweige denn über deren Ergebnisse und Wirkungen. Empirische Daten über Umfang, Inanspruchnahme, Anbieter und Kunden sowie das Personal in der Weiterbildungsberatung in Deutschland gibt es in erster Linie aus dem EU-weiten Adult Education Survey (AES) sowie aus verschiedenen Partialstudien zu einzelnen Aspekten der Weiterbildung und Weiterbildungsberatung, z.B. die Analysen des DIE, die VHS-Statistiken, den wb-Monitor des BiBB bzw. den wbmonitor Personal des DIE sowie aus dem IAB-Betriebspanel und (rudimentär) aus dem Deutschen Weiterbildungsatlas (Bertelsmann-Stiftung/DIE). Das IAB führt anhand von sekundärstatistischen Daten fiskalische Wirkungs- und Kosten-Nutzen-Analysen für die Weiterbildung und die Weiterbildungsberatung durch.

Insgesamt betrachtet stellen die auf diese Weise gewonnenen Informationen über die Weiterbildungsberatung einen Flickenteppich dar, der nicht geeignet ist, der Politik steuerungsrelevante Informationen zu liefern über die Effektivität und Effizienz der Weiterbildungsberatung und der in diesen Bereich investierten öffentlichen und privaten Mittel.

Was aus Sicht des nfb notwendig ist: Um mögliche Handlungsbedarfe in der Weiterbildungsberatung zu identifizieren, bedarf es eines kontinuierlichen, flächendeckenden Monitorings wichtiger Eckdaten zur Weiterbildungsberatung, die Eingang finden müssen in die regelmäßige Berichterstattung im Nationalen Bildungsbericht der Bundesregierung.

- **Empirische Datengrundlage:** Hierzu ist es erforderlich, die entsprechenden empirischen Datengrundlagen zu schaffen, sei es aus bereits bestehenden Geschäftsstatistiken und Prozessdaten bei den einzelnen Akteuren, sei es aus laufenden Längsschnittstudien (NEPS, SOEP) oder regelmäßigen Umfragen (AES).
- **Steuerungsrelevante Indikatoren:** Notwendig ist eine begrenzte Anzahl an steuerungsrelevanten Indikatoren, die es der Politik ermöglichen, Fehlentwicklungen und Defiziten in der Weiterbildungsberatung durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken. Hierzu bedarf es flächendeckender und Institutionen übergreifender empirischer Daten u.a. zu folgenden zentralen Indikatoren: Umfang des Beratungsangebots, regionale Streuung, Struktur der Anbieter, Zielgruppen, Inanspruchnahme, Beratungsanliegen, Beratungsergebnis, Kundenzufriedenheit, eingesetztes Beratungspersonal, Qualifikationen und Kompetenzen des Beratungspersonals, Beschäftigungssituation des Beratungspersonals.

- **Forschungskonsortium:** Um eine entsprechende Datengrundlage zu schaffen, muss in einem ersten Schritt ein Forschungskonsortium mit der Erstellung der konzeptionellen und datenmäßigen Grundlagen beauftragt werden, das auch Vorschläge zur schrittweisen Umsetzung machen soll. Die Einrichtung und Beauftragung eines solchen Forschungskonsortiums sollte im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie erfolgen.

September 2019