

Der BVTB – Professionalisierungsstrategie für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Gert Beelmann, Margrit Hermann, Frank Müller, Angelika Preiß

Der BVTB – eine kurze Vorstellung

Der Bundesverband der Träger im Beschäftigtertransfer e. V. (BVTB) unterstützt als Verband und Netzwerk von Unternehmen und Einzelmitgliedern die Weiterentwicklung des Beschäftigtertransfers und fördert Austausch und Dialog zwischen Unternehmen, Institutionen und Öffentlichkeit. Er setzt sich dafür ein, die Qualität und die Transparenz des Beschäftigtertransfers zu gewährleisten und Standards für die Beratung sowie die Projektsteuerung und -abwicklung zu erarbeiten. Darüber hinaus unterstützt der Verband die Politik dabei, vorhandene Arbeitsmarktinstrumente weiterzuentwickeln und fördert ihren Einsatz. Auch will der Verband das Image und die Möglichkeiten des Beschäftigtertransfers durch seine Arbeit verbessern, um die Grundlage für die Flexibilisierung des Beschäftigungssystems zu erhalten und die Wiedereingliederungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt zu sichern. Transfergesellschaften unterstützen Unternehmen in Krisensituationen und bereiten die von Personalabbau Betroffenen auf die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes vor. Dabei stehen sie im engen Austausch mit der Agentur für Arbeit.

Auf der Internetseite des BVTB finden sich Informationen zu Aufgaben, Zielsetzungen und Qualitätsanforderungen (<https://www.bvtb.de>).

Welche Aspekte einer Professionalisierung der BBB-Beratung sind für Ihren Verband/Ihre Organisation aktuell besonders wichtig und warum?

Wir haben es gegenwärtig in der Bundesrepublik mit einer Vielzahl von Herausforderungen zu tun, die sich erheblich auf das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Die Absicht des Bundesverbandes, eine professionelle Beratungsqualität für Transferträger sicherzustellen, spielt vor diesem Hintergrund eine herausragende Rolle.

Die **Sicherstellung einer hohen Beratungsqualität** betrifft die Struktur des Trägers ebenso wie die Qualifizierung der Beraterinnen und Berater. Neben der über die Träger angeregte Weiterbildung des Beratungspersonals bietet die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH des Landes NRW (G.I.B.) regelmäßig Veranstaltungen an, die sich mit neuen diagnostischen Verfahren, unterschiedlichen Beratungsansätzen und speziellen Angeboten für Problemgruppen des Arbeitsmarktes befassen (<https://www.gib.nrw.de>).

Die Beratung in der Transfergesellschaft dient neben dem Vermittlungsprozess auch der **zielgerichteten Qualifizierung**. Dabei muss entsprechendes Know-how vom Träger vorliegen, um berufliche Trends und neue Berufsfelder zu erkennen, an denen sich Transfermitarbeitende orientieren können. Die Ausrichtung auf einen neuen Beruf kann in der Transfergesellschaft mit entsprechender Fachqualifizierung unterstützt werden. Diese berufliche Neupositionierung ist vermutlich der komplizierteste Schritt in der Beratung. Denn er setzt einen professionellen Coachingprozess voraus, der aufbauend auf bisherigen Kenntnissen und Qualifikationen, aber auch

auf vorhandenem Erfahrungswissen und persönlichen Stärken den Weg in eine neue berufliche Position bereitet.

Den Trägern steht dabei in der Regel eine **Laufzeit von sechs bis zwölf Monaten in Vollzeit** zur Verfügung, in der sowohl eine vertrauliche Arbeitsatmosphäre geschaffen werden sollte als auch eine enge Begleitung stattfindet. Dies ist auch vor dem Hintergrund der Notwendigkeit von Branchenwechseln aufgrund der Transformation des Arbeitsmarktes bei Transfermitarbeitenden bedeutsam. Zudem tragen sich derzeit viele Betriebe und Unternehmen aufgrund der steigenden Energiekosten mit dem Gedanken, Personal zu reduzieren. Das freiwerdende Personal ist häufig darauf angewiesen, sich in andere berufliche Bereiche umzuorientieren. Transfergesellschaften begleiten regelmäßig diesen anspruchsvollen Prozess.

Durch das Gesamtkonstrukt einer Transfergesellschaft und die wirtschaftliche Absicherung der Betroffenen durch das Transferkurzarbeitergeld über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten entstehen so vielfältige Lern- und Erfahrungsräume, die auch Suchbewegungen beim Aufbau einer neuen beruflichen Perspektive ermöglichen.

Ein wesentlicher Vorteil der Beratung in Transfergesellschaften ist der im Vermittlungsprozess bestehende **direkte Zugang zu potenziellen Arbeitgebern**. Einerseits schätzen es Unternehmen, wenn die Träger schnell auf den Personalbedarf reagieren können. Andererseits stellen Unternehmen für die Transferbeschäftigten wichtige Erfahrungsorte dar, in denen Erprobungen stattfinden und die Voraussetzungen für ein beiderseitiges Einverständnis geklärt werden können.

Das Leitbild guter Transferberatung

Das Leitbild der guten Transferberatung, das vor Jahren gemeinsam entwickelt wurde, betont neben den Aspekten der arbeitsmarktlichen Befähigung, der Unterstützung bei der Stellensuche und der beruflichen Qualifizierung auch den Aspekt der **emotionalen Befähigung** (<https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/leitbild-gute-transferberatung>). Das bedeutet, dass die Beratung in der Transfergesellschaft an den sogenannten **Soft-Skills** ansetzt, die oftmals als Hürden beim beruflichen Einstieg betrachtet werden. Hier liegt es an den Fähigkeiten des Beratungspersonals, Strategien zu verfolgen, wie Motivation und Veränderungswille angeregt und die Bereitschaft geweckt werden können, um neue berufliche Wege zu beschreiten und bestimmte eingefahrene Routinen zu überdenken.

Eine intensive Begleitung der Transfermitarbeitenden auch über einen längeren Zeitraum ermöglicht darüber hinaus eine **ganzheitliche Beratung** im besten Sinne des Wortes: Familiäre, soziale, gesundheitliche, wirtschaftliche Zusammenhänge etc., in denen sich diese Personen jeweils in Korrespondenz mit ihrer aktuellen Lebensphase bewegen, können in die Suche nach einer neuen beruflichen Perspektive mit einbezogen werden.

Im Hinblick auf die anstehenden **gesellschaftlichen Transformationsprozesse** gilt es insbesondere bei beruflichen Neuorientierungen, Zukunftsthemen und -branchen zu berücksichtigen und diese in den Beratungsprozess mit einzubeziehen. Positiv verstärkende Lernerfahrungen, insbesondere bei bildungsfernen Personen, bereiten auf zukünftige Herausforderungen vor und aktivieren Ressourcen, auf die die Betroffenen in ähnlichen Situationen zukünftig zurückgreifen können. Hier sieht der BVTB auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, um mit seinen Mitgliedern bevorstehende Transformationen über das Modell der Transfergesellschaften zu stützen.

Was unternimmt Ihr Verband/Ihre Organisation konkret, um diese Ziele voranzubringen und die BBB-Beratung zu stärken?

Der BVTB steht in engem Austausch mit der G.I.B, um kontinuierlich die Qualität der Arbeit in den Transfergesellschaften zu optimieren. Dies betrifft zum einen die Qualifizierung der Berater und Beraterinnen, zum anderen aber auch den Dialog mit der Agentur für Arbeit, die die Transferprojekte durch das Transferkurzarbeitergeld mitfinanziert.

Es findet ein **regelmäßiger Austausch unter den Trägern** statt, um anhand konkreter Projekte innerhalb einzelner Transfergesellschaften, Erkenntnisse und Modelle guter Praxis kennenzulernen. Der Verband fordert die Mitglieder regelmäßig in einer Art der Selbstverpflichtung auf, gute Transferberatung als Dienstleister am Markt anzubieten und in den konkreten Projekten auch einzulösen. **Die Sensibilisierung von Beraterinnen und Beratern, nach dem Leitbild der guten Transferberatung zu handeln**, ist eine dauerhafte Aufgabe der Träger und ihrer Verantwortlichen. Neben der durch den Gesetzgeber festgeschriebenen Zertifizierung der Träger bleibt dem Verband nur die Möglichkeit, durch engen Austausch, das Einbeziehen von Evaluationsberichten sowie den Erfahrungen von Trägern und Akteuren ein möglichst stimmiges Bild darüber zu erhalten, ob die Qualitätsansprüche, die wir an die Mitglieder stellen, auch eingehalten werden. Dazu gehört auch die Bewertung von Qualifizierungsanbietern, die eine hohe Qualität beruflicher und fachspezifischer Qualifikation vorweisen müssen.

Um mit Bildungsträgern zukünftig in einen konstruktiven Dialog zu treten, beschäftigt sich eine Gruppe innerhalb des BVTB aktuell mit den Fragen: Welche **Zukunftsbranchen erkennen** wir, wo äußern potenzielle Arbeitgeber verstärkt Personalbedarf? **Welche Kompetenzprofile werden verstärkt nachgefragt?** Welche Zukunftsthemen können wir in unseren Projekten feststellen? Welche **Weiterbildungsthemen und -formate** werden von Bildungsträgern benötigt, um diesen Fragestellungen gerecht zu werden? Dazu entwickelt sich zurzeit eine Kooperation mit Projekten, die im Rahmen des **Bundesprogramms „Weiterbündungsverbände“** des BMAS durchgeführt werden (<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbündungsverbände/weiterbündungsverbände-art.html>).

Wo sehen Sie derzeit die größten Herausforderungen im Professionalisierungsprozess?

Eine große Herausforderung ist es, den potenziellen Kunden zu verdeutlichen, dass es sich bei der Transferdienstleistung um eine **besondere Form der Beratung** handelt, die häufig den Menschen **das Lernen wieder nahebringen** muss. Insbesondere für diejenigen, die viele Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis tätig waren, fällt es oft schwer, sich auf neue Ideen und Impulse einzulassen. Dieser Ansatz steht häufig im Gegensatz zu bekannten, eher mechanistisch angelegten Verfahren zur Entwicklung von Kompetenzen. Die **Integration von motivierenden, aktivierenden Impulsen und Angeboten innerhalb des Gesamtkonstrukts „Transfergesellschaft“** bedarf eines hohen Maßes an Kreativität und Empathie von Seiten der Beraterinnen und Berater sowie einer umsichtigen und konsequenten Steuerung auf Seiten des Projektmanagements.

Welche Erwartungen und Forderungen haben Sie an die relevanten politischen Akteure und Stakeholder hinsichtlich einer weiteren Professionalisierung der BBB-Beratung?

Der BVTB fordert eine **kritische Überprüfung** der aktuell bestehenden Verfahren und Regelungen zum **Transferkurzarbeitergeld** unter Einbezug der **Perspektive der Transferträger**. Dies ist unabdingbar, denn nur so können wir auch die eigens gesteckten Ziele umsetzen. Die Qualität der Beratung hängt eben auch davon ab, wie die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Weisungen der Agentur für Arbeit flexibel umgesetzt werden können. Betrachtet man die gesamten arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien, so wird deutlich, dass der gegenwärtige hohe Veränderungsdruck auf dem Arbeitsmarkt auf ein schwer durchschaubares und unflexibles Angebot an arbeitsmarktlichen Hilfestellungen trifft. Hier wäre es wünschenswert, Regelungen so zu harmonisieren, dass eine qualitativ hochwertige Beratungsdienstleistung sichergestellt werden kann.

Im Detail sieht der BVTB folgenden Handlungsbedarf:

- Die **Förderdauer bei Qualifizierungen** in der Transfergesellschaft sollte sich am Bedarf der zu fördernden Person orientieren, d. h. bei der Teilnahme an einer arbeitsmarktlich sinnvollen, über die Transferzeit hinausgehenden Qualifizierung sollte das Engagement finanziell besser abgesichert werden. Hinzu kommt die vom Gesetzgeber eingeführte Fristenregelung, dass „die Maßnahme spätestens drei Monate oder – bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen – spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs aufs Transferkurzarbeitergeld beginnt“, damit sie über das Ende der Transfergesellschaftslaufzeit hinaus beendet werden darf. Bei kürzeren Laufzeiten für Transfergesellschaften (z. B. die üblichen drei bis sechs Monate Laufzeiten im Rahmen eines Insolvenzverfahrens) ist es sehr schwer, überhaupt passende Qualifizierungen anzubieten und zu beginnen. Zeitlich umfangreichere Qualifizierungen sind in diesen Fällen unmöglich, da sie vor Beendigung der Transfergesellschaftslaufzeit abgeschlossen werden müssen. Die geltende Fristenregelung verhindert somit den Beginn einer Umschulung oder einer länger andauernden Qualifizierung.
- Diese Konstellationen bedeuten für die Professionalisierung der Beratung ein erhebliches Hindernis. Die Beraterinnen und Berater der Transfergesellschaft sind dazu angehalten, ihren Klienten unter z. T. widrigen Bedingungen **qualitativ hochwertige Qualifizierungsangebote** zu unterbreiten. Um eine hohe Beratungsqualität sicherzustellen, braucht es aber **verlässliche Strukturen für die konkrete Umsetzung**. Die Erarbeitung einer gezielten beruflichen Weiterentwicklungsstrategie bedeutet schließlich, auf das gesamte Weiterbildungsspektrum zurückgreifen zu können. Zudem müssen sich Beraterinnen und Berater in ihrer Arbeit an die veränderten Rahmenbedingungen anpassen. Gegenwärtig haben wir es aufgrund von Fachkräftemangel und den zunehmend wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes mit einer **wachsenden Priorisierung des Themas Weiterbildung** zu tun. Darauf muss die Beratung in der Transfergesellschaft reagieren. Der Verband sieht es als seine Aufgabe, diese Themen in den Vordergrund zu stellen und die Mitglieder dafür zu sensibilisieren.
- Den **Entwicklungsbedarf in der Professionalisierung der Beratung** sieht der BVTB besonders in der **konsequenten Umsetzung** vorhandener, bereits nach Verbandsgründung

erarbeiteter **Leitlinien**, in denen nicht nur Einstellungskriterien für Beraterinnen und Berater erarbeitet, sondern auch ein Bündel an notwendigen Qualifizierungsthemen für die Beratung detailliert formuliert wurden. Neben dem BVTB ist hier nach unserer Auffassung auch die **Agentur für Arbeit in der Pflicht**, auf diese gesetzten Standards immer wieder zu verweisen und ggf. in Beiratsbesprechungen, die regelmäßig im Laufe der Transfergesellschaft stattfinden, hinzuweisen.

Gute Transferberatung ist somit ein Zusammenspiel von der Einhaltung gesetzter Leitprinzipien des Trägerverbandes und dem Hinweis auf die Selbstverpflichtung der Mitglieder, die diese Dienstleistung erbringen. Wenn dann die politischen Rahmenbedingungen damit korrespondieren und mit den Arbeitsagenturen ein konstruktiver und kooperativer Austausch stattfindet, steht einer gelingenden beruflichen Transferberatung nichts mehr im Wege.

Kontakt:

Vorstand des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigentransfer e.V. (BVTB):
Dr. Gert Beelmann, Margrit Hermann, Frank Müller, Angelika Preiß

E-Mail: geschaeftsstelle@bvtb.de

Internet: www.bvtb.de

Dieser Beitrag ist im Newsletter 3/2022 (Dezember 2022) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) mit dem Schwerpunkt „Professionalisierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ veröffentlicht worden.