

Qualifizierungsberatung in der Bundesagentur für Arbeit

Schwerpunkt kleine und mittlere Unternehmen

Gliederung

- Gründe für einen ansteigenden Qualifizierungsbedarf in Firmen
- Einordnung der Qualifizierungsberatung in den gesetzlichen Auftrag
- Organisatorische Einbindung
- Beratungskonzept
- Vorgehensweise
- Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit



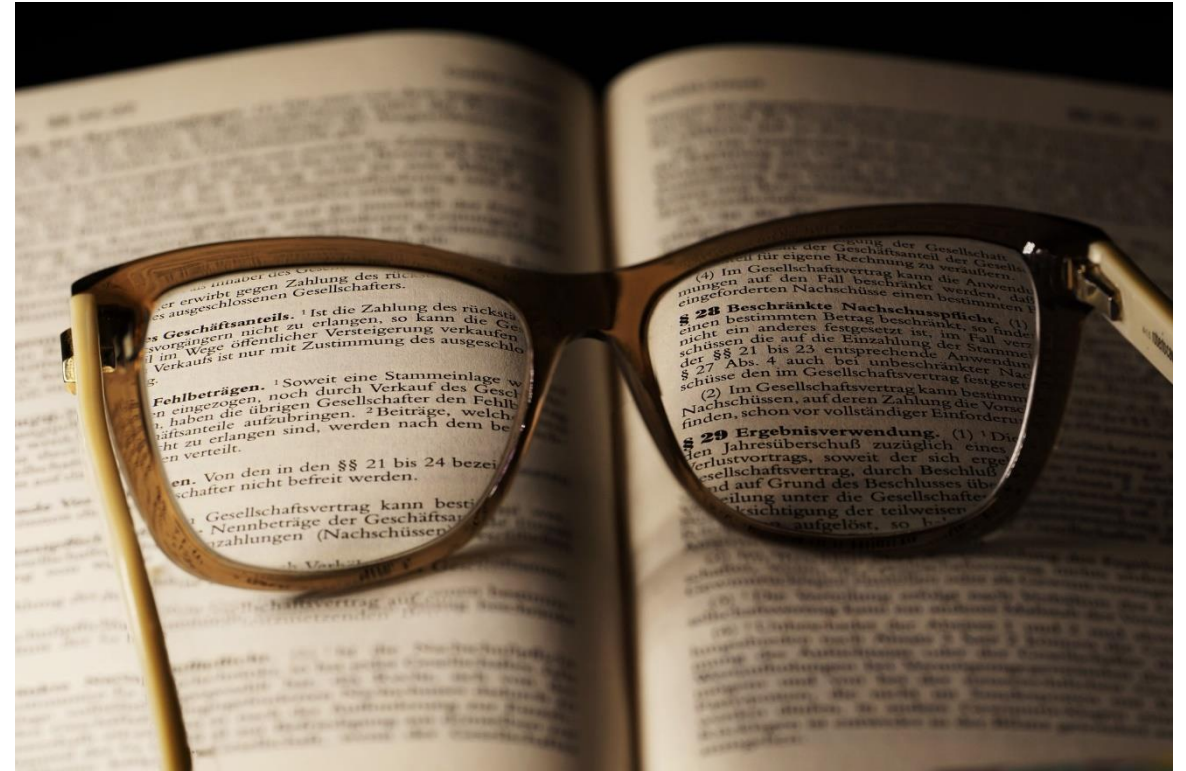
Gründe für einen ansteigenden Qualifizierungsbedarf in Firmen

- Technische Innovationen - immer kürzere Lernzyklen
- Arbeitsorganisation - Reorganisation und Umstrukturierungen
- Information und Wissen - steigende Wissenstiefe
- Globalisierung - interkulturelle Kenntnisse, Fremdsprachen, Einwanderung
- Demografischer Wandel - schrumpfendes und alterndes Arbeitskräfte-reservoir



Einordnung der Qualifizierungsberatung in den gesetzlichen Auftrag

- Auftrag zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, § 1 SGB III
- Durch das Qualifizierungschancengesetz ab dem 01.01.2019 verpflichtend als Leistung eingeführt
- Enthält nun konkreten Auftrag zur Qualifizierungsberatung in § 29 und § 34 SGB III



Organisatorische Einbindung

- Qualifizierungsberatung wurde 2013 bundesweit bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) in regional unterschiedlicher Intensität eingeführt
- Die Qualifizierungsberatung ist ein Ansprache-Element im Gesamtprozess der Kundenbindung
- Zielstellung ist es, Bestandskunden im Kundenbindungsprozess zu betreuen.
- Die Ansprache von Neukunden ist nicht prioritär, kann sich jedoch z.B. über Hotline-Anliegen eines Arbeitgebers ergeben
- Die zuständige Fachkraft aus dem Arbeitgeber-Service (AG-S) bleibt während der gesamten Qualifizierungsberatung für alle anderen Anliegen der Firma zuständig



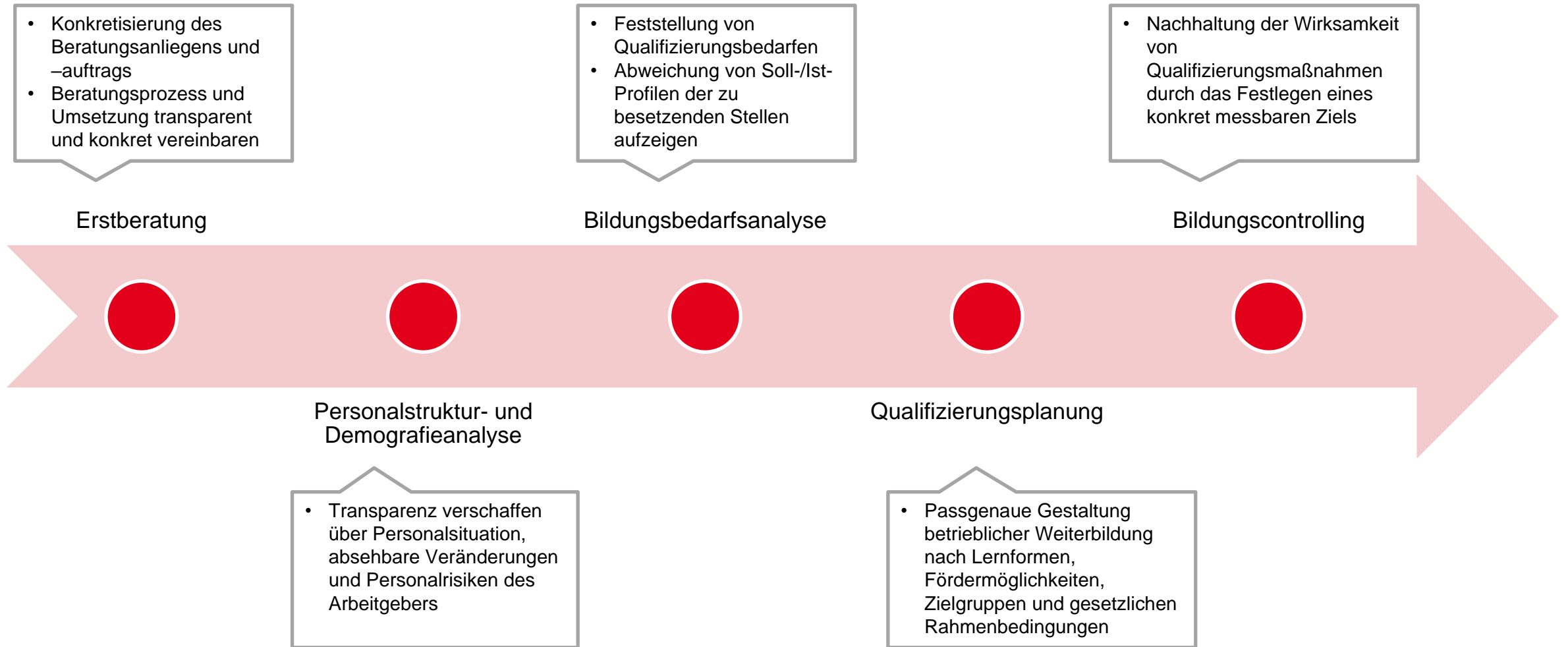
Organisatorische Einbindung

– Aufgaben der Fachkraft der Qualifizierungsberatung (Auswahl)

- Übernahme von Beratungsaufträgen der Fachkraft aus dem AG-S
- aktive Erstansprache potenzieller Beratungskunden eigenverantwortliche Durchführung des gesamten Beratungsprozesses
- Lotsenfunktion - bedarfsorientierte Einbindung interner oder externer Beratungsexperten
- Initiierung von Qualifizierungsverbänden
- fachlicher Austausch und Kontaktpflege mit externen Beratungsexperten



Beratungskonzept



Vorgehensweise

- Modular gestaltetes Beratungskonzept
- Teilprozesse sind flexibel und nach Bedarf einzusetzen
- Zahlreiche Instrumente und Arbeitsmittel zur Unterstützung der Teilprozesse, z.B.
 - INQA-Checks
 - Altersstrukturanalysetool auf [INQA.de](https://www.inqa.de)
 - Checklisten
- Die Beratung ist ergebnisoffen, ressourcen- und lösungsorientiert
- Kostenneutrale und unabhängige Beratung, nicht projektbezogen



Vorgehensweise

- Fokus auf kleine und mittlere Unternehmen
- Ansprache durch den AG-S vorrangig in Verbindung mit einer schwer zu besetzenden Stelle im AG-Kundenbindungsprozess
- Niedrigschwelliges Angebot: AG-S Vermittler des K-Teams als Lotse – methodische Beratung – keine Umsetzung im Betrieb
- Themenschwerpunkte: Personalrekrutierung, -bindung und -entwicklung
- Bei Bedarf anlassbezogene Netzwerkaktivitäten
 - wenn der Beratungsbedarf die Kompetenz des Auftrages überschreitet
 - wenn durch den Arbeitgeber eine konkrete Umsetzungsleistung nachgefragt wird

Außerhalb der BA

- ❖ INQA des Bundesministerium Arbeit und Soziales
- ❖ Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie
- ❖ Kammern (u.a. IHK und HWK)
- ❖ Branchenverbände
- ❖ Hochschulen
- ❖ Qualifizierungsverbände
- ❖ Träger von Förderprogrammen

Innerhalb der BA

- ❖ Beraterinnen/ Berater im Erwerbsleben (BBiE)
- ❖ Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
- ❖ Berufspsychologischer Service (BPS)
- ❖ Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- ❖ Aufgabenorientierte Vermittlungsteams





Haben Sie noch Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!