

Gut informiert und beraten zu Bildung und Beruf in Berlin!

Ein offenes, unabhängiges, niedrighschwelliges und kostenfreies Angebot der Bildungs- und Weiterbildungsberatung im Land Berlin

Fachkonzept

Beratung zu Bildung und Beruf

Version 3.0

Stand: 09.2024, Geltungszeitraum ab Januar 2025



Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



Inhaltsverzeichnis

	Präambel	4
1	Grundsätze und Leitlinien der Beratung zu Bildung und Beruf	15
1.1	Zielspektrum und Aufgaben	17
1.2	Beratungsergebnisse und Erfolgsindikatoren	18
1.3	Beratungsangebote und –themen	20
1.4	Beratungsstandards und –merkmale	22
1.5	Beratungsleistungen und –ablauf	23
2	Strukturen und Handlungsebenen	28
2.1	Koordinierung der Beratungsangebote und –anbieter	29
2.2	Netzwerk Beratung zu Bildung und Beruf	30
2.3	Kooperation und Schnittstellen zu anderen Akteuren und Angeboten ...	32
3	Anforderungen an das Beratungspersonal	35
3.1	Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des Beratungspersonals	37
3.2	Professionalisierung des (Beratungs-) Personals	38
4	Qualitätssicherung und Zertifizierung	41
4.1	Verfahren der Qualitätssicherung und Zertifizierung	42
4.2	Externe Qualitätssicherung	44
5	Monitoring und Wirkungsanalyse	44
5.1	Beratungsdokumentation CASIAN	45
5.2	Effekte und Wirkungen der Beratung	47
5.3	Auswertungen und Berichte	48
6	Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation	49
6.1	Corporate Design	49
6.2	Öffentlichkeitsarbeit	50
	Quellen und Verweise	52

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Inhalte und Merkmale der Beratung zu Bildung und Beruf	16
Abbildung 2	Beratungsprozess der Beratung zu Bildung und Beruf	25
	für Individuen	
Abbildung 3	Beratungsprozess der Beratung zu Bildung und Beruf	27
	für Unternehmen	
Abbildung 4	Ablauforganisation der Beratung zu Bildung und Beruf	28
Abbildung 5	Organisation und Netzwerk der Beratung zu Bildung und Beruf	30
Abbildung 6	Aufgaben und Instrumente zur Kompetenzentwicklung des	40
	Beratungspersonals	
Abbildung 7	Instrumente und Ablauf der Qualitätssicherung und Zertifizierung	44
Abbildung 8	Aufgaben und Instrumente von Monitoring und Wirkungsanalyse	45

Präambel

Bildungs- und Berufsentscheidungen sind wichtige Lebensentscheidungen. Eine gute Beratung kann hierbei unterstützen und begleiten, um eine passende Entscheidung zu treffen und diese erfolgreich umzusetzen. Eine gute Beratung zur beruflichen Weiterbildung umfasst dabei weit mehr als die reine Information über Weiterbildungsangebote oder neue Berufe!

Der berufliche, aber auch der persönliche Alltag vieler Menschen in Berlin ist heutzutage von digitalen Anwendungen geprägt. Die Teilhabe am beruflichen, wie auch am gesellschaftlichen Leben, setzt immer mehr digitale Kompetenzen voraus. Auch der Umgang mit den Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in den Alltag und muss beherrscht werden. Es gibt kaum eine berufliche oder persönliche Situation, in der nicht das Internet, neue Medien oder technische Bedienungen eine Rolle spielen.

Aber auch der Klimawandel und die Dekarbonisierung werden neue Technologien hervorbringen, die eine umfassende Veränderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen bewirken. Neues dazulernen und ein Weiterlernen im Lebenslauf werden alltäglicher, selbstverständlicher und persönlicher.

Gerade in Zeiten sich verändernder Arbeitsanforderungen bietet die Bildungsberatung Orientierung, um die vielfältigen Herausforderungen besser zu bewältigen. Eine gute Beratung ersetzt dabei nicht das eigene Handeln, sondern unterstützt Beratene ihren individuellen Bildungs- oder Berufsweg zu bestimmen und geeignete Schritte zu gehen.

„Das Ergebnis der Beratung ist für mich, dass ich nun neue berufliche Perspektiven habe, mich diesbezüglich nicht mehr hilflos fühle. Ich habe sehr gute Möglichkeiten aufgezeigt bekommen, die ich gerne umsetzen möchte.“ (Feedback einer beratenen Person)

Wer sich in Berlin über seine beruflichen Möglichkeiten und Entwicklungschancen informieren möchte und Beratung von Expertinnen und Experten zu Weiterbildung, beruflichem Aufstieg, dem Nachholen von Schulabschlüssen oder zur Umsetzung und Finanzierung von Bildungsvorhaben sucht, kann sich in den vom Land Berlin geförderten Beratungseinrichtungen vor Ort oder online unabhängig und kostenfrei beraten lassen.

Die Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin knüpft an die individuellen Interessen und Kompetenzen von Menschen an. Sie eröffnet berufliche Perspektiven, zeigt Erfolgsaussichten auf und unterstützt eine selbstbestimmte wie auch gesellschaftliche Teilhabe. In der Beratung werden verschiedene Wege aufgezeigt und gemeinsam werden geeignete und passende Lösungen entwickelt. Die Beratung zu Bildung und Beruf ist freiwillig, individuell und vertraulich.

Beratung als Bestandteil von Weiterbildungsstrategie und lebensbegleitendem Lernen

Lebensbegleitendes Lernen gilt angesichts weitreichender Transformationsherausforderungen in der Arbeitswelt als eine Voraussetzung für den Erhalt der Beschäftigung und die Teilhabe am Erwerbsleben. Damit geht das Erfordernis einher, die Menschen auf dem Weg beständiger und sich in kürzeren Innovationszyklen vollziehender gesellschaftlicher und technologischer Veränderungen zu unterstützen. So erfordern neue und sich wandelnde Kompetenzbedarfe in vielen Branchen und Berufen erhöhte Anstrengungen der Qualifizierung und sich beruflich wie allgemein weiterzubilden. „Lebenslanges Lernen bedeutet, dass Menschen befähigt werden, sich ein breites Spektrum an Kompetenzen anzueignen und sich im Bildungs- und Ausbildungssystem zu bewegen und dabei modernste Technologien und Lernmittel einrichtungsübergreifend zu nutzen. Folglich sollte in der beruflichen Weiterbildung ein systemischer Ansatz verfolgt werden, um die Anpassung an den technologischen Wandel während des gesamten Arbeitslebens sicherzustellen.“¹

Dabei hat die Vielfalt an Bildungsangeboten und Bildungsabschlüssen ebenso zugenommen wie die Erfordernisse, sich allgemein und beruflich weiterzubilden und die eigene Lebens- und Berufsplanung selbst in die Hand zu nehmen. Eine zunehmende Komplexität von Techniken, Methoden und Medien prägt weite Bereiche der Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt. Ein stetiges Weiterlernen und sich weiterbilden ist im Zusammenhang mit dem beschleunigten digitalen, demografischen und ökologischen Wandel notwendiger denn je. Eine wichtige Voraussetzung für ein lebensbegleitendes Lernen ist die Ermöglichung eines chancengleichen Zugangs zu Bildung und Lernen sowie zu Wissen und Informationen über Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Formale, non-formale und auch informelle Lernprozesse sind dabei integraler Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung hat in diesem Kontext zusätzlich an Bedeutung gewonnen: „Mit der Beschleunigung der Transformationsprozesse nehmen das Interesse und der Bedarf an Weiterbildung zu. Tendenziell gilt dies gleichermaßen für die Weiterbildungsberatung. Eine adressatengerechte und qualitätsgesicherte Beratung kann dazu beitragen, die Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen und ihren Erfolg zu verbessern.“²

Die Nationale Weiterbildungsstrategie, als Zusammenspiel von Bund, Ländern, Wirtschafts- und Sozialpartnern, betont, dass Weiterbildung als Schlüssel zur Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung maßgeblich zur Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit beitragen soll. „Das Wichtigste in unserem Land sind die Menschen in unserem Land mit ihrem Können, ihrer Kreativität und ihrem Engagement. Diese Stärke baut auf Qualifikationen und Kompetenzen. Durch den – insbesondere von der Digitalisierung getriebenen – Wandel der Arbeitswelt werden sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile massiv verändern.“³

¹ Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft. Osnabrück 2020, S. 8.

² Deutscher Bundestag: Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin 22.06.2021, S. 269.

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019, S. 2.

Ziel ist es, eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren und arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumente besser zu verzahnen, die Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern zu bündeln und die bestehenden Beratungsangebote, insbesondere von Bund, Ländern, Kammern, Verbänden und Bildungswerken, zu einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen lebensbegleitenden Beratungsstruktur auszubauen und zu vernetzen. Arbeitgebende spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung von Ausbildungs-, Lern- und Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten in Deutschland.

Die neue Europäische Agenda für Erwachsenenbildung verfolgt darüber hinaus das Ziel, bis 2030 Angebot, Förderung und Inanspruchnahme formaler, nichtformaler und informeller Lernangebote für alle zu verbessern. Dies soll u. a. durch eine lebensbegleitende Beratung für alle, mit der Möglichkeit der Anerkennung von Kompetenzen, unterstützt werden. „Es ist von entscheidender Bedeutung, Erwachsene für die Bedeutung des Lernens als lebenslange Aufgabe zu sensibilisieren, die sie in ihrem Leben in regelmäßigen Abständen verfolgen sollten.“⁴

Um den Wandel in der Arbeitswelt aktiv zu gestalten, wurde 2019 durch die Bundesregierung eine Qualifizierungsoffensive ins Leben gerufen, die sowohl die Nationale Weiterbildungsstrategie als auch das Qualifizierungschancengesetz umfasst. Mit dem "Qualifizierungschancengesetz (QCG)" und dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ (ab 2020) wird der Zugang zur Weiterbildungsförderung und -beratung für Beschäftigte gefördert. Die Änderungen zielen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom digitalen Strukturwandel betroffen sind oder die eine Weiterbildung in einem Beruf anstreben, in dem Fachkräftemangel besteht (Engpassberufe). Weitere Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose und damit Zugang auf dem allgemeinen sowie sozialen Arbeitsmarkt bietet das „Teilhabechancengesetz“. Es regelt die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am allgemeinen sowie am sozialen Arbeitsmarkt.

Mit dem "Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung" wurden ab 2024 sukzessive die Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen und arbeitsmarktorientierten Aus- und Weiterbildung erweitert und ergänzt. Insgesamt wurde der Zugang zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter für alle Betriebe und Beschäftigte damit weiter geöffnet. Auf nahe Zukunft stehen weitere Anpassungen auf Bundesebene an. Mit dem geplanten Gesetz zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung („SGB III-Modernisierungsgesetz“) ist beabsichtigt, insbesondere junge Menschen zum Themenkreis Arbeit und Ausbildung im Rahmen des SGB III systematischer beraten zu können, indem erfolgreiche Ansätze des SGB II für den Rechtskreis des SGB III fruchtbar gemacht werden.⁵

Bildungs- und Weiterbildungsberatung als unverzichtbarer Bestandteil der Fachkräfteentwicklung und der Erwachsenen- und Weiterbildung in Berlin

Für die Produktivität der Wirtschaft und für die Arbeits- und Lebensqualität aller Bürgerinnen und Bürger im Land Berlin ist die fachliche Qualifikation und eine stetige Weiterbildung aller Erwerbstätigen von hoher Bedeutung. Der Erhalt und die Aktualisierung von Qualifikationen und

⁴ Europäische Kommission: Entschließung des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030. Amtsblatt der Europäischen Union vom 14.12.2021, C504/15.

⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz). Berlin, 18.06.2024.

Kompetenzen umfassen hierbei sowohl beschäftigungsbezogene als auch bürgergesellschaftliche Perspektiven.

Die Herausforderungen für den Berliner Arbeitsmarkt erfordern im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation verstärkte Anstrengungen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, der Förderung von benachteiligten Gruppen und der Verbesserung des Weiterbildungssystems. Nach einer Studie der OECD zur Zukunft der Weiterbildung in Berlin⁶ sollten Menschen mit Migrationshintergrund, die etwa ein Drittel der Berliner Bevölkerung ausmachen, mit spezifischen Angeboten für Weiterbildung angesprochen werden, um den Anschluss an den vom digitalen Wandel geprägten Arbeitsmarkt zu halten. Gleichzeitig sollten die Angebote für benachteiligte Gruppen verbessert und die berufsbezogene Weiterbildung und die allgemeine Erwachsenenbildung besser aufeinander abgestimmt werden, um so beispielsweise Synergien im Spracherwerb und der Vermittlung digitaler Kompetenzen effektiver zu nutzen.

Insgesamt empfiehlt der OECD-Bericht für Berlin eine langfristige Weiterbildungsstrategie zu entwickeln, die Elemente aus dem Masterplan Qualifizierung von 2011 aufgreift und sowohl die Kompetenzentwicklung und Weiterbildung als auch die Förderung einer Kultur des lebensbegleitenden Lernens umfasst. Ziel sollte es sein, die Hindernisse für den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin abzubauen. Dies sollte in enger Abstimmung zwischen Politik, Beschäftigten, Arbeitgebenden und Bildungsanbietern realisiert werden und auf die spezifischen Arbeitsmarktbedürfnisse in Berlin zugeschnitten sein.⁷ Das Land Berlin verfügt bereits mit der seit vielen Jahren bestehenden Infrastruktur einer unabhängigen Beratung zu Bildung und Beruf über ein geeignetes Konzept zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt und die Notwendigkeit des kontinuierlichen beruflichen wie auch des allgemeinen Weiterlernens begründen mehr denn je ein neutrales und unbürokratisches Angebot der Bildungs- und Weiterbildungsberatung als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge.⁸ Darin sind im Besonderen die Motivation für das Lernen zentrale Aspekte der Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Berlin. Es umfasst die Beratung und den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte, die Erreichung von formal Geringqualifizierten und von Menschen mit weniger guten Bildungsvoraussetzungen. Im Vordergrund steht die individuelle Bildungs- und Weiterbildungsberatung, aber auch die betriebsbezogene Qualifizierungsberatung ist Teil der „Beratung zu Bildung und Beruf“ im Land Berlin.

Ein Fokus der Berliner Arbeitspolitik liegt demzufolge in der Motivierung zu Bildungsaktivitäten, da diese maßgeblich zu Beschäftigung, zu Weiterbildung, zum „Lernen lernen“ und zu beruflicher Entwicklung beitragen. Bildung und Lernen⁹ sind immanente Bestandteile von

⁶ Vgl. OECD: Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland. OECD Publishing. Paris 2022.

⁷ Der OECD-Bericht untersuchte die Chancen und Herausforderungen für den Berliner Arbeitsmarkt. Analysiert wurde das bestehende Berliner Weiterbildungssystem, um Möglichkeiten aufzuzeigen, das System effektiver zu gestalten und stärker auf die lokalen Arbeitsmarkterfordernisse auszurichten, was dazu beitragen soll, die verbreiteten Qualifikationsdefizite und -lücken zu beseitigen.

⁸ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen: Berliner Masterplan Qualifizierung. Berlin 2011, S. 4.

⁹ Lernen umfasst das Aneignen von Wissen (Kenntnissen) und bestimmten Fähigkeiten und Fertigkeiten zum eigenen, selbstständigen Gebrauch, Kompetenzzuwachs, Selbstaktivität und -kompetenz, Empowerment und Entwicklung von eigenen Lern- und Handlungsstrategien.

Berufs- und Lebensbiografien, unabhängig von Alter, Gender oder kulturellem Hintergrund. „Erwachsenenbildung zielt auf die Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen und sozialen Leben, an der Arbeitswelt sowie an Kunst und Kultur. Sie fördert die Entfaltung der Persönlichkeit, das Gesundheitsbewusstsein sowie die Fähigkeit zum kritischen Denken und zur Mitgestaltung des demokratischen Gemeinwesens“.¹⁰

Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin als Ressource zum lebenslangen Lernen

Die Bildungs- und Weiterbildungsberatung im Land Berlin versteht sich als präventive Investition zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Fachkräftesituation im Land Berlin. Die Beratung zu Bildung und Beruf umfasst Informationen über berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, den Arbeitsmarkt und Bildungschancen, die aufbereitet und für individuelle Bildungs- und Berufsverläufe genutzt werden. Die Qualifizierungsberatung als spezifisches Fachberatungsangebot in Berlin unterstützt Betriebe und Beschäftigte in Fragen der betrieblichen Weiterbildungsplanung und -realisierung.

Die Beratungsleistungen basieren auf Kenntnissen über das Bildungs- und Berufsbildungssystem, über den (regionalen und überregionalen) Arbeits- und Bildungsmarkt, über die regionale Fachkräftesituation und auf Kenntnissen über Veränderungen von Qualifikationsanforderungen durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung in Berlin. Dies ist insbesondere für diejenigen wichtig, die angesichts der Vielzahl an Bildungsmöglichkeiten und beruflichen Bedingungen eine Fachexpertise benötigen, um die für sie richtigen Entscheidungen treffen zu können und bildungs- und berufsbezogene Aktivitäten zielgerichteter zu realisieren.

Die Aufnahme der „Beratung zu Bildung und Beruf“ im Berliner Erwachsenenbildungsgesetz¹¹ stärkt die Bereitstellung und Förderung einer unabhängigen und kostenfreien Bildungs- und Weiterbildungsberatung im Land Berlin. Auch die Nationale Weiterbildungsstrategie betont die Bedeutung von Güte und Neutralität der Bildungs- bzw. Weiterbildungsberatung: „Vor dem Hintergrund eines sich wandelnden Arbeitsmarktes bedarf es einer hochwertigen und anbieterneutralen Weiterbildungsberatung sowohl für Erwerbspersonen als auch für Unternehmen.“¹²

Das Land Berlin stellt Mittel für die Sicherung und Weiterentwicklung dieser Ressource bereit und übernimmt bis heute damit bundes- und europaweit eine Vorbildfunktion. Die Beratung zu Bildung und Beruf leistet für den Berliner Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und Sicherung des Fachkräftepotenzials und der Teilhabemöglichkeit sowie zur Erreichung und Förderung von Menschen mit geringer formaler Qualifikation.

Da sich im Zuge des digitalen und ökologischen Wandels berufliche Anforderungen und Tätigkeiten stetig verändern, gewinnt die Beratung zu Bildung und Beruf auch als Ressource eines gelingenden Transformationsprozesses in Berlin zunehmend an Bedeutung. In einem

¹⁰ Land Berlin: Erwachsenenbildungsgesetz Berlin. Berlin 2021, S. 3.

¹¹ Ebd., S. 6.

¹² Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019, S. 10.

wachsenden Berlin sind die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen von erwerbsfähigen Personen bestmöglich zu fördern und durch Bildungsberatung, Weiterbildung und Nachqualifizierung noch gezielter zu unterstützen.

Für den Berliner Arbeitsmarkt sind hierfür verstärkte Anstrengungen zur Verbesserung und Zukunftssicherung des Berliner Weiterbildungssystems, einschließlich der Angebote der individuellen Bildungs- und der betrieblichen Qualifizierungsberatung zu leisten. „Eine Voraussetzung ist die Stärkung der Weiterbildungsberatung für Individuen sowie der Qualifizierungsberatung für Unternehmen und Betriebe, damit sowohl berufliche und persönliche als auch betriebliche Herausforderungen und Umbrüche bewältigt werden können.“¹³

Erfahrungen der Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Berlin

Das Land Berlin setzt sich seit vielen Jahren für die Bereitstellung und den Erhalt einer unabhängigen Bildungs- und Weiterbildungsberatung ein. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung griff hierbei seit Anfang der 2000er Jahre die nationalen und europäischen Empfehlungen im Hinblick auf die Gestaltung der lebensbegleitenden Beratung und ihrer Qualitätssicherung auf.¹⁴ Ab 2006 wurden eine zentrale Beratungsdokumentation und eine einheitliche Qualitätssicherung als begleitende Handlungsfelder aufgenommen, um eine hohe und vergleichbare Güte der Beratungsleistung zu gewährleisten. Entwickelt wurde ein trägerunabhängiges und niedrigschwelliges Konzept öffentlich geförderter Bildungs- und Weiterbildungsberatung.

Mit einem klaren Bekenntnis zur Finanzierung von Strukturen einer unabhängigen Bildungs- und Weiterbildungsberatung beteiligt sich das Land seit langer Zeit in diversen Förderprogrammen und -richtlinien mit bildungs- und ebenso arbeitsmarktpolitischen Hintergründen.

Im Rahmen dieser Entwicklung bestehen vielseitige Arbeits- und Austauschbeziehungen mit anderen Beratungsstrukturen in Deutschland und Europa, wie z. B. der im Zeitraum 2011-2016 geführte Know-how-Transfer von Beteiligten der Bildungsberatung aus Berlin und Österreich. Grundlage war eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Berlin und der Republik Österreich, der für Berufsbildung zuständigen Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und dem österreichischen Bundesministerium für Bildung. Diese hatte das Ziel, einen transnationalen Erfahrungsaustausch und Lerntransfer zu Strukturen und Qualität von Bildungsberatung über die Ländergrenzen hinweg zu forcieren. Weiterhin beteiligte und beteiligt sich die Berliner Bildungsberatung im Rahmen von europäischen Projekten und Förderprogrammen an der Weiterentwicklung und dem Austausch von Beratungskonzepten und -ressourcen.¹⁵

¹³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Nationale Weiterbildungsstrategie. Kontinuität und Aufbruch. Berlin 2022, S. 15.

¹⁴ Vgl. Rat der Europäischen Union: Bessere Integration lebensbegleitender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensbegleitender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. (2008/C31902). Amtsblatt der Europäischen Union 13.12. 2008 und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Berlin 2008.

¹⁵ Vgl. Projekt QuaDEC „Qualitätssicherung und -entwicklung der Bildungsberatung aus einer europäischen Perspektive Paris – Berlin – Wien“ (2011, ESF Programm Lebenslanges Lernen Grundtvig) und Projekt Guide. „Good Guidance Stories. Fallstudien in der Bildungsberatung“ (2015, ESF Programm Lebenslanges Lernen).

Das Land Berlin hat aus den arbeitsmarkt-, berufsbildungs- und gleichstellungspolitischen Bedarfen und Anforderungen ein öffentlich gefördertes Beratungsangebot zu Bildung und Beruf eingeführt und kann auf eine über 35-jährige Geschichte der Förderung und Unterstützung von Bildungs- und Weiterbildungsberatung zurückblicken. Beratungsangebote und -strukturen haben sich über die lange Zeit des Bestehens verändert und neue sind dazugekommen. Über mehrere Perioden erstreckten sich die Einrichtung und Förderung einer unabhängigen Bildungs- und Weiterbildungsberatung in der Stadt mit an aktuellen Bedarfen orientierten Schwerpunktthemen.

Auf neue Fragestellungen und Anliegen der berufsbezogenen Beratung reagierend, wurden neue Konzepte wie zuletzt im Jahr 2016 die „Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen in Berlin“¹⁶ eingeführt und konnten mittlerweile in die Regelstrukturen der Beratungsarbeit integriert werden. Und bei alledem waren die Beratungsangebote durch die jeweiligen Fördermittelgeber unterschiedlich finanziell ausgestattet. Beratung und Informationen zu Weiterbildung und Qualifizierung wurden im Rahmen diverser Modellprojekte und Programme mit EU- bzw. ESF-, Bundes- und Landesmitteln gefördert. Unter dem Eindruck der europäischen Harmonisierung und der Etablierung eines gemeinsamen Wirtschafts- und Bildungsraums steht die Weiterbildungsberatung im Einflussbereich des lebenslangen Lernens und der Lissabon-Strategie.¹⁷ Bildungs- und Weiterbildungsberatung erfuhr seitdem auf europäischer und nationaler Ebene einen Bedeutungszuwachs. Darüber hinaus wird ihr bildungspolitisch eine strategische Bedeutung beigemessen. Dies führte in Deutschland zu vielfältigen Aktivitäten, die einen Ausbau von Beratungsangeboten zum Gegenstand hatten.

Ziel dieser Beratungsangebote war und ist es in der Stadt bestehende Informations- und Beratungsangebote zum lebenslangen Lernen zu strukturieren und ein bedarfsorientiertes, unabhängiges und professionelles Beratungsangebot zu verstetigen. Berlinerinnen und Berliner sollen mit der öffentlich geförderten Bildungsberatung in ihrer Anpassungsfähigkeit an den ökonomischen und technologischen Wandel gestärkt werden. Dies trägt zur Vermeidung oder Beendigung von Erwerbslosigkeit bei und führt dazu, dass zusätzliche Fachkräftepotenziale erschlossen werden können.

Perspektiven der Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin

In der digitalen Wirtschaft und der Wissensgesellschaft wird ein lebenslanges Lernen zu einer Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe und zum festen Bestandteil der Bildungs- und Arbeitsbiografie. Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir lernen, wie wir mit Wissen, Informationen, Daten und Techniken künftig umgehen. „Kompetenzen für ein Leben in der digitalen Welt werden zur zentralen Voraussetzung für soziale Teilhabe, denn sie sind zwingend erforderlich für einen erfolgreichen Bildungs- und Berufsweg. Das Lernen im Kontext

¹⁶ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Fachkonzept „Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen in Berlin“. Berlin 2018.

¹⁷ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Memorandum über lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. SEK (2000) 1832, Brüssel, 31. 10. 2000. Europa sollte demnach bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden. Als ein Aspekt galt: Dem Individuum wird künftig eine höhere Selbstverantwortung für die Erhaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zugeschrieben.

der zunehmenden Digitalisierung und das kritische Reflektieren werden künftig integrale Bestandteile dieses Bildungsauftrages sein.“¹⁸

Die Möglichkeiten, aber auch die Notwendigkeiten des beruflichen und allgemeinen Lernens nehmen zu. Eine zunehmende Diversität und ein Wandel in den Erwerbsbiografien werden deutlich. Die Folge: Berufliche Erfahrungen und erworbene Qualifikationen unterliegen einer schnelleren Veränderung. Häufigere Änderungen von Tätigkeitsbereichen oder gänzlich neue Lernanforderungen sind für fast alle Berufsbilder zunehmend Realität und Normalität. Bisherige Analysen zeigen bereits deutlich, dass z.B. der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt in naher Zukunft kaum ganze Berufsbilder wird ersetzen können, jedoch mehr oder weniger große Teile des Tätigkeitsspektrums vieler Berufe unter hohen Anpassungsdruck setzen wird. Vergleichsweise neu gegenüber der Folgenabschätzung bisheriger Digitalisierungstendenzen ist, dass die mit KI verbundenen Automatisierungspotenziale nun auch verstärkt Tätigkeiten hochqualifizierter Beschäftigter einbeziehen wird, allen voran im verarbeitenden Gewerbe und in der Informations- und Kommunikationstechnik.¹⁹

Dadurch wächst auch die Notwendigkeit eigene Bildungserwerbe und Lernprozesse immer wieder zu reflektieren und zu organisieren. Horizontale und vertikale Bewegungen machen eine Orientierung der Beratung an Zielgruppenkategorien ungenau und bergen das Risiko von Exklusion anderer Gruppen. „Es gilt den Zugang für jede Einzelne und jeden Einzelnen ohne Altersbegrenzung zu Weiterbildung zu erleichtern, etwa indem bestehende Weiterbildungsangebote transparenter gemacht, die Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung, Aus- und Weiterbildung (auch in Teilzeit) ausgebaut und Anreize zur Wahrnehmung insbesondere von abschlussbezogenen Weiterbildungsangeboten gesetzt werden.“²⁰

Für die Beratung zu Bildung und Beruf leiten sich daraus folgende Entwicklungen und Bedarfe ab:

- Die Zunahme flexibler Arbeitsverhältnisse, eine veränderte Arbeitsorganisation in den Betrieben und fortschreitende technologische Entwicklungen stellen immer höhere Anforderungen an die Qualifikation und Kompetenzen der Beschäftigten. Sie erfordern eine andere strukturelle Arbeitsorganisation und ein permanentes Lernen auf formaler, non-formaler und insbesondere auf informeller Ebene.
- Durch eine zunehmend onlinebasierte Wissensbeschaffung und kollaborative Arbeitsformen, die Automatisierung und neue Entwicklungen wie Virtual Reality und Künstliche Intelligenz (KI) sowie aktuell die Klima- und Energiekrise verändern sich unsere Arbeits- und Lebensbedingungen. Insbesondere bieten KI-gestützte Instrumente zunehmend das Potenzial, in fachlichen Beratungsprozessen gezielt als Assistenzsysteme zu fungieren und die fachliche Beratung mit ihren Impulsen noch effektiver gestalten und weiter professionalisieren zu können.

¹⁸ Kultusministerkonferenz: Bildung in der digitalen Welt. Berlin 2016, S. 4.

¹⁹ Vgl. Fregin, M. et al.: Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten. Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte sind unterschiedlich betroffen. IAB-Kurzbericht 21/2023. Nürnberg 2023.

²⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Berlin 2022, S. 17.

- Die Beschäftigungs- und Arbeitssituationen der Zukunft erfordern den Rückgriff auf Lern- und Selbststeuerungskompetenzen hinsichtlich der Auswahl, des Erwerbs, des Umgangs mit Wissen (Informationen und Daten) und der Bewertung ihres Nutzens. Sie unterliegen dabei einem fortlaufenden Wandel, so dass Menschen in kürzeren Abständen Informationen verarbeiten, sich neues Wissen aneignen und geeignete Handlungsstrategien zu ihrer Verarbeitung entwickeln müssen.

Diese Veränderungen betreffen sowohl die berufliche als auch die persönliche Lebensgestaltung und somit das Verhältnis von Berufs- und Privatleben. Für berufliche Veränderungsprozesse sind auch familiäre wie auch gesundheitliche Aspekte und Fragen einzubeziehen, die in einem starken Maße den tatsächlichen und den möglichen Lebenslauf beeinflussen. Auch deshalb zeichnet sich eine Zunahme von Bildungs- oder Beschäftigungsfragen infolge des digitalen, demografischen und ökologischen Wandels ab. Es erfordert zugleich die Stärkung der Resilienz von Menschen und Organisationen im Umgang mit Krisen- und Umbruchsituationen, wie diese alltäglicher geworden sind.²¹

Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin wird in den kommenden Jahren eine stärkere Orientierung auf die Förderung der individuellen (und der betrieblichen) Weiterbildungsbereitschaft und auf die gezielte Planung und Förderung der beruflichen Entwicklung und Weiterbildung beinhalten. Dies schließt die Unterstützung zur Selbstbefähigung und Selbstkompetenz ein.

„Da die jüngeren Generationen wahrscheinlich während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn auf Weiterbildung und Lernen angewiesen sein werden, ist die Schaffung einer Kultur des lebenslangen Lernens von entscheidender Bedeutung. Das Ziel sollte dabei sein, 'das Lernen zu lernen'. Ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit und den Nutzen des Lernens ist eine Voraussetzung, um den Einzelnen zu ermutigen, sich an der beruflichen Weiterbildung und der allgemeinen Erwachsenenbildung zu beteiligen.“²²

Die analogen und digitalen Beratungskonzepte und -formate werden die neuen Fragen und Veränderungen in Hinblick auf die Auswirkungen einer ökologischen und digitalisierten Lebens- und Arbeitswelt proaktiv, professionell und im Sinne der Menschen und Organisationen aufgreifen und gestalten. Künftig sind dabei nicht mehr allein Wissen und Inhalte, sondern methodische und problemlösungsfördernde Lernstrategien relevant, die den Handlungstransfer ermöglichen und unterstützen sollen. Benötigt wird dafür ein professionelles Lern- und Beratungshandeln, welches die (Selbst-)Lernbeteiligung der Beratenen, auf Basis von Kenntnissen über sich verändernde Berufe und berufliche Anforderungen, unterstützt.

Beratung zu Bildung und Beruf wird zugleich die Vernetzung mit anderen Beratungsstrukturen als auch mit den diversen Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren weiterentwickeln und ausbauen. Dies beinhaltet unter anderem die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern, den Wirtschafts- und Sozialpartnern, den Kammern, den regionalen Weiterbildungsverbänden und Transformationsnetzwerken, den Trägern der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie der Grundbildung, um durch die Einbeziehung unterschiedlicher Akteure

²¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Nationale Weiterbildungsstrategie. Kontinuität und Aufbruch. Berlin 2022, S. 6.

²² OECD: Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland. OECD Publishing. Paris 2022, S. 21.

und Bildungsträger Zugangsmöglichkeiten für unterschiedliche Zielgruppen und insbesondere Gruppen mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung zu erweitern. Die öffentlich geförderte Beratung zu Bildung und Beruf soll darüber hinaus einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und -entwicklung sowie zur wirtschaftlichen und fachlichen Leistungsfähigkeit von Beschäftigten und Betrieben im Land Berlin leisten.

Es bleibt für die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung auch künftig das Ziel, das bestehende Informations- und Beratungsangebot zu Bildung und Beruf zugunsten des lebensbegleitenden Lernens für Menschen und Betriebe in Berlin weiterzuentwickeln, um so weiterhin ein zukunftsfähiges, bedarfsorientiertes, unabhängiges und professionelles Beratungsangebot vorzuhalten und weiter anzubieten. Dies schließt weiterhin ausdrücklich die Qualifizierungsberatung ein, um Betriebe und Beschäftigte für Weiterbildungsaktivitäten zu sensibilisieren und dabei zu begleiten. Die Qualifizierungsberatung sensibilisiert, initiiert und begleitet Betriebe für ein passendes und zielgerichtetes Weiterbildungsmanagement und trägt so zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Fachkräfteentwicklung bei.

Das vorliegende Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf²³ bündelt die Bedingungen und die Erfahrungen der Gestaltung einer kompetenten und qualitätsgestützten Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Berlin. Es umfasst die Perspektiven und Handlungsbereiche für eine nachhaltige Strukturierung und Vernetzung öffentlich geförderter Beratungsangebote in Zusammenarbeit mit Bildungsakteuren, Verbänden, Interessensgruppen und Institutionen.

²³ Das Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf unterliegt einer regelmäßigen Revision und wird seit 2017 fortgeschrieben.

1 Grundsätze und Leitlinien der Beratung zu Bildung und Beruf

Die Beratung zu Bildung und Beruf wird im Land Berlin als ein Dienstleistungsangebot verstanden, „[...] das darauf ausgerichtet ist, Individuen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen. (...)“.²⁴

Die Beratung soll es Menschen ermöglichen, sich über ihre beruflichen Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten – auch in Bezug auf neue berufliche Anforderungen – klarer zu werden. Sie unterstützt Menschen dabei, das Bildungs- und Beschäftigungssystem besser zu verstehen und diese Kenntnisse für die eigene Situation nutzbar zu machen. Die Beratung stellt Informationen über Bildung, Arbeit und Lernen zur Verfügung, indem sie diese organisiert, systematisiert und aufbereitet, wann und wo Menschen sie benötigen.²⁵

Die Bildungs- und Weiterbildungsberatung soll die vorhandenen Fertigkeiten, Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen der Beratenen (für sie selbst) sichtbarer und bewusster machen, um so die Handlungsfähigkeit individuell zu stärken. Die Qualifizierungsberatung als Fachberatung²⁶ der Beratung zu Bildung und Beruf soll die Fähigkeiten und Kompetenzen in Betrieben stärken für Weiterbildungen und Qualifizierungen von Beschäftigten und eine systematische Weiterbildungsplanung und –praxis stärken.

Eine erfolgreiche Beratung zu Bildung und Beruf bezieht sich nicht ausschließlich auf die Bewältigung eines aktuellen Bildungs- oder Beschäftigungsproblems, sondern zielt auch auf eine persönliche und organisationale Weiterentwicklung im Sinne des lebensbegleitenden Lernens.

Die Handlungen und Aktivitäten im Anschluss an eine Beratung, wie beispielsweise die Aufnahme einer Weiterbildung oder eine berufliche Veränderung, verbleiben in der Verantwortung der beratenen Person. Die öffentlich geförderte Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Berlin ist nach diesem Verständnis folgendermaßen gekennzeichnet:

- Sie umfasst individuelle, persönliche Beratung zu Bildung und Beruf, Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten und -chancen.
- Sie ist (träger-)neutral, unabhängig, kostenfrei und zielgruppenoffen sowie niedrigschwellig im Zugang.
- Sie ist an den konkreten Anliegen, Bedarfen und Situationen der zu Beratenen ausgerichtet.
- Sie umfasst Weiterbildungsbedarfe und -planungen von Beschäftigten und Betrieben.
- Sie stärkt betriebliche Eigenhandlungen und -aktivitäten zu Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten.
- Sie verpflichtet sich auf eine hohe Güte und Qualität der Beratung.

²⁴ Vgl. OECD: Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. Paris 2004, S. 15 und Cedefop: Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Luxemburg 2005.

²⁵ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen. Berliner Masterplan Qualifizierung. Berlin 2011, S. 36.

²⁶ Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden in Berlin zu betrieblichen Qualifizierungswegen, Qualifizierungsangebote für Beschäftigte, zu Weiterbildungsbedarfsplanung und Fördermöglichkeiten beraten.



Abb. 1: Inhalte und Merkmale der Beratung zu Bildung und Beruf

Die Erweiterung (Stärkung) der Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit sowie ein Empowerment der Beratenen im Umgang mit Bildungs- und Berufsfragen sind Ausgangspunkt für eine proaktive Gestaltung des Beratungsgeschehens.

Die Grundsätze und Leitlinien sind Richtschnur für den Beratungsablauf, die Auswahl und den Einsatz von Methoden, für die Auswahl und den Einsatz des Beratungspersonals und für die Qualitätssicherung. Die Beratungseinrichtungen verpflichten sich zu ihrer Einhaltung. Zu Gunsten einer effektiven und ergebnisorientierten Beratungsleistung arbeiten sie dabei mit den Begleitstrukturen (→ Kap. 2) zusammen.

1.1 Zielspektrum und Aufgaben

Die Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin richtet sich an alle erwachsenen Menschen mit ihren unterschiedlichen Bildungs- und Berufsbiografien und Lebensentwürfen einschließlich der sie beschäftigenden Unternehmen, hierbei mit dem besonderen Fokus auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Abgrenzung zu der Definition der EU-Kommission. Sie ist für alle Menschen offen zugänglich, kostenfrei und an keine Voraussetzungen gebunden. Es gilt die Beratenen und die KMU in der Beratung da abzuholen, wo sie stehen und mit dem, was sie mitbringen. Die Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin vollzieht damit ausdrücklich den in der Nationalen Weiterbildungsstrategie geforderten integrierten Blick auf Menschen und die sie beschäftigenden Unternehmen.²⁷

Die Beratung soll das Individuum in seinen Möglichkeiten und Chancen der allgemeinen und beruflichen Entwicklung hin zu einem selbstbestimmten Leben und gesellschaftlicher Teilhabe stärken und fördern und die beratenen Unternehmen darin stärken, für ihre Beschäftigten diese Möglichkeiten und Chancen von Qualifizierungen umsetzen zu können. Sie zielt übergreifend auf eine Erhöhung der individuellen (allgemeinen und beruflichen) Weiterbildungsbeteiligung und Beschäftigungsfähigkeit sowie auf eine Erhöhung und Verbesserung betrieblicher Weiterbildungspraxis und -kultur.

Die Zielsetzung für die Beratung zu Bildung und Beruf wird entlang des IOSM-Modells²⁸ wie folgt als Oberziele zusammengefasst formuliert:

Für die (personenbezogene) Bildungs- und Weiterbildungsberatung:

- Erhöhung von relevanten Informationen für berufs- und bildungsbezogene Aktivitäten und Verbesserung von Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungskompetenzen in Bildung und Beruf.

Für die Fachberatung (betriebsbezogene) Qualifizierungsberatung gilt spezifisch:

- Erhöhung von relevanten Informationen für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis und -kultur.

Diese Zielsetzung fächert sich hierbei in nachfolgenden Ergebnissen und Merkmalen auf, die als Teilziele zu verstehen sind:

- Die Beratung fördert die Weiterbildungsbereitschaft von erwachsenen Menschen und motiviert sie zu Bildungsaktivitäten und zum lebensbegleitenden Lernen.
- Die Beratung befähigt Individuen zu einer eigenständigen Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn und ihrer Lebensplanung und unterstützt sie bei ihren Entscheidungen für eine Weiterbildung oder berufliche Entwicklung.

²⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Nationale Weiterbildungsstrategie. Kontinuität und Aufbruch. Berlin 2022, S. 15.

²⁸ Die Beratenen sind nach der Bildungs- und Weiterbildungsberatung informierter, orientierter, strukturierter und motivierter (IOSM). Vgl. Schröder, F., Schlögl, P.: Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). Perspektive Praxis. Bielefeld 2014, S. 92 ff.

- Die Beratung unterstützt den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von erwachsenen Menschen und trägt damit zur Entwicklung und Sicherung des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft bei.
- Die Beratung schafft Transparenz über die Angebote der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und informiert über Möglichkeiten und Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Beratung berücksichtigt den besonderen Bedarf benachteiligter Bevölkerungsgruppen und entwickelt bedarfsgerechte Beratungsangebote u. a. für formal Geringqualifizierte und An- und Ungelernte, für Zu- und Eingewanderte und für Menschen mit diversen Einschränkungen.
- Die Beratung stärkt die betrieblichen Eigenhandlungen und -aktivitäten zu Weiterbildung und Qualifizierungen und fördert eine betriebliche Weiterbildungskultur.

Im Ergebnis sollen die Beratenen über fundierte Informationen und ein handlungsleitendes Wissen verfügen, wie ihre persönlichen und betrieblichen Vorstellungen und ihre Fähigkeiten mit den tatsächlichen Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und den Anforderungen der Lebens- und Berufswelt in Übereinstimmung gebracht werden können.

Der Beratungserfolg bemisst sich hierbei an der Handlungserweiterung und Selbstaktivität der Beratenen, die über die Beratung in bildungs- und/oder berufsbezogene Aktivitäten und Handlungen führt, wie beispielsweise eine Weiterbildung zu beginnen, eine berufliche Veränderung herbeizuführen oder den Prozess einer betrieblichen Weiterbildungsplanung und -umsetzung zu beginnen, zu verstetigen oder auszuweiten.

1.2 Beratungsergebnisse und Erfolgsindikatoren

Für die Erhebung und Messung von Ergebnissen aus der Beratung sind übergreifende Ergebniserwartungen und aktivitätsbezogene und wirkungsbezogene Erfolgsindikatoren definiert und festgelegt, um darüber Beratungserfolge zu analysieren und die Zielerreichung zu überprüfen.

Bei der Beratung zu Bildung und Beruf gilt es, mit Blick auf den Gegenstand einer kurzfristigen Intervention, hinsichtlich der Zielsetzung (→ Abschnitt 1.1) wirkungsbezogen zu überprüfen, ob und inwiefern

- die Weitergabe von richtigen und relevanten Informationen zum Arbeitsmarkt, zum Weiterbildungsmarkt und zum Bildungssystem zur Einordnung der individuellen und/oder der betrieblichen Bildungsmöglichkeiten erfolgt ist,
- es in der Beratung gelungen ist, mögliche Problemlagen (persönliche oder betriebliche) zu identifizieren, Handlungsoptionen zu benennen und daraus Handlungserfordernisse ableiten zu können,
- erworbene Kompetenzen und Qualifikationen in Hinblick auf eine berufliche Zielformulierung zu fokussieren gelungen ist (Orientierung in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Ziele),

- durch die Beratung die eigene berufliche Situation und ggf. Problemlagen weitergehend reflektiert wurden und eine Klärung in Bezug auf die Zielsetzung/Zielformulierung durch die Beratung erreicht wurde,
- die Beratung dazu beitrug, dass mehr Wissen und Strategien entwickelt wurden, wie die schrittweise Umsetzung der Ziele (personen- oder betriebsbezogen) geplant und umgesetzt werden kann,
- mögliche berufliche oder bildungsbezogene Fehlentscheidungen vermieden werden (Beratung als Korrektiv gegenüber unpassenden Erwartungen und Bedürfnissen)
- die Individuen nach Abschluss der Beratung die inhaltlichen Anforderungen und die Dauer der nächsten Schritte realistisch einschätzen und ihre Ziele weiterverfolgen können,
- die Betriebe nach Abschluss der Beratung ihre Weiterbildungspraxis planen, organisieren und umsetzen sowie auswerten können.

Die aktivitätsbezogenen Ergebniserwartungen beziehen sich auf die bildungs- und/oder berufsbezogenen Aktivitäten und Handlungen von Beratenen nach der Bildungs- und Weiterbildungsberatung im Sinne der Zielsetzung, d.h. das Gelingen

- der Aufnahme einer Weiterbildung, einer Aufstiegsfortbildung, einer Nachqualifizierung oder Umschulung,
- der Aufnahme einer Ausbildung, eines Studiums/Zweitstudiums oder das Nachholen von Berufs- und/oder Schulabschlüssen,
- der Aufnahme einer (neuen) Beschäftigung oder Wechsel in eine Beschäftigung,
- einer beruflichen (Weiter)Entwicklung oder Veränderung in einer bestehenden Beschäftigung oder für eine neue bzw. andere Beschäftigung (Aufgabenwechsel/-wandel, betriebliche oder berufsbezogene Weiterbildung, Bildungszeiten, Aufstieg oder Laufbahn),
- die Aufnahme und Durchführung betrieblicher Qualifizierungen von Beschäftigten,
- die Initiierung betrieblicher Weiterbildungsbedarfsanalysen oder deren Weiterentwicklung,
- die Einführung oder Weiterentwicklung betrieblicher Weiterbildungsplanung und -praxis,
- einer Weiterleitung (oder -empfehlung)²⁹ zur Bearbeitung des Beratungsanliegens an andere öffentliche Beratungs- und Bildungsdienstleistungen im Land Berlin.

Die Erhebung dieser Effekte und Wirkungen zur Beratung erfolgt im Rahmen der Ausführungen zu Monitoring und Wirkungsanalyse (→ Kap. 5) in zweifacher Form: die Beratungsergebnisse werden zum Abschluss in der Beratungsdokumentationssoftware CASIAN festgehalten und mithilfe einer separaten Befragung der Beratenen (aufgeteilt für beratene Individuen und für beratene Unternehmen) nach Abschluss der Beratung ermittelt und in einem Bündel hierfür valider Indikatoren³⁰ dargestellt.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, die hier beschriebenen Erfolgsindikatoren bei Bedarf jederzeit anzupassen.

²⁹ Weiterleitungen an andere Einrichtungen sind Bestandteil der Interaktion, wenn andere Themen die Beratung zu Bildung und Beruf überlagern bzw. vorgeklärt werden sollten oder wenn Beratungsanliegen an anderer Stelle passender bedient werden können (Schnittstellenbereiche: Arbeit, Bildung, Integration und Soziales).

³⁰ Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: Beratung zu Bildung und Beruf. Feedback von Beratenen. Auswertung 2023. Berlin, Juni 2024.

Die Beratungsergebnisse und Wirkungen der Beratung zu Bildung und Beruf für Individuen und für Unternehmen sind Grundlage für die Erfolgsbewertung durch das Fachreferat der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und werden darüber hinaus im Netzwerk reflektiert. Im jährlich erscheinenden „Beratungsmonitor“ und in Feedbackberichten sind die Gesamtergebnisse und Erkenntnisse daraus zusammenfassend darzustellen.

1.3 Beratungsangebote und -themen

Das Beratungsangebot umfasst die (personenbezogene) Bildungs- und Weiterbildungsberatung und die (betriebsbezogene) Qualifizierungsberatung (Fachberatung). Sie beinhaltet Informationen über Bildungsmöglichkeiten, über berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie über den Arbeitsmarkt, die individuell aufbereitet, systematisiert und für den Lebenslauf genutzt werden können. Die Qualifizierungsberatung mit Betrieben umfasst darüber hinaus Inhalte und Vorgehensweisen einer organisationsbezogenen Weiterbildungsberatung, die die Situation im Unternehmen im Kontext von Weiterbildung und Beschäftigung adressiert und dabei die betrieblichen Gruppen einbezieht.³¹

Die Angebote der Beratung zu Bildung und Beruf orientieren sich an den Grundsätzen der Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Vertraulichkeit, Chancengleichheit und Ganzheitlichkeit und stehen allen Menschen in Berlin zur Verfügung. Es werden Menschen in allen Phasen des Erwachsenenlebens angesprochen und ein offener und niedrigschwelliger Zugang in die Beratung zu Bildung und Beruf (analog oder digital) ist in allen Beratungseinrichtungen vorgesehen. Die Beratungseinrichtungen an den diversen Standorten in Berlin realisieren folgende Beratungsleistungen.

A. Beratungsangebote und zentrale -themen:

- Beratung zu Weiterbildung
- Beratung zu Ausbildung, Studium, Schulabschluss und Nachqualifizierung
- Beratung zu beruflicher (Neu-) Orientierung
- Berufsperspektiven und Zugang in Beschäftigung
- Qualifizierung und Weiterbildung im Betrieb (Qualifizierungsberatung)³²
- Anerkennungsberatung und berufliche Integration sowie Qualifizierung in Deutschland
- Lernen und Lernbedingungen
- Finanzierung und Förderung von Bildungsaktivitäten

B. Zusätzliche und/oder unterstützende Leistungen

- Informationen zum Quereinstieg in den Beruf als Erzieher bzw. Erzieherin: Mobil im Infopunkt der für Bildung zuständigen Senatsverwaltung oder direkt in einer Beratungseinrichtung.

³¹ Vgl. k.o.s GmbH: Dokumentation Netzwerktage Qualifizierungsberatung. Berlin 2014.

³² Aufgabe und Ziel der (Fachberatung) Qualifizierungsberatung ist es, Unternehmen in Fragen der Qualifizierung ihrer Beschäftigten sowie der betrieblichen Bildungsplanung zu informieren und zu unterstützen. Die Beratung orientiert auf die betrieblichen Belange, Bedürfnisse und Bedingungen für eine Weiterbildungspraxis und -planung des Unternehmens. Sie unterstützt bei der Planung und Umsetzung von betriebsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten sowie der Entwicklung und Einführung einer Weiterbildungsstrategie. Ziel ist es darüber, Unternehmen den Zusammenhang zwischen betrieblichen Funktionsproblemen und den Möglichkeiten einer betrieblichen Weiterbildungsplanung näherzubringen.

- Information und Weiterleitung zur Anerkennungsberatung IQ-Hotline
- Informationen und Beratung zum Erwerb und zur Entwicklung digitaler Kompetenzen.
- Informationen zu und Weiterleitung in soziale und bezirkliche Beratungsangebote.
- Informationen zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener und Weiterleitung in Grundbildungsangebote.
- Informationen zu Angeboten und Fragen der Inklusion.
- Möglichkeit der Nutzung von PCs und Internet zur (begleiteten) Eigenrecherche in Weiterbildungsdatenbanken oder auf Bildungsplattformen.
- Informationen und Workshops zu Themen wie Berufseinstieg oder Rückkehr in den Beruf, Kompetenzfeststellung und -bilanzierung, Lernen im Erwachsenenalter und „Lernen lernen“, Digitalisierung und Arbeitswelt oder Einführung in die Informationssuche und -verarbeitung.

Die Auswahl und die Definitionen der Beratungsthemen gründet auf den langjährigen Erhebungen bzw. Erkenntnissen über die Bedarfe, Nachfragen und Interessen von zu beratenden Personen im Land Berlin sowie auf Basis von Studien und empirischen Erhebungen.

1.4 Beratungsstandards und -merkmale

Die Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin orientiert sich grundlegend an den Bedarfen, den Interessen (subjektive und objektive Anliegen) und den Möglichkeiten von beratenen Personen und Betrieben und berücksichtigt die Unabhängigkeit und Neutralität von Anbietern der Aus- und Weiterbildung, die Unabhängigkeit von möglichen Sanktionsmaßnahmen, die Freiwilligkeit Beratungsangebote auszuwählen und zu nutzen sowie die Freiwilligkeit die Ergebnisse aus der Beratung umzusetzen. Darüber gelten folgende Qualitätsmerkmale für die Beratungserbringung:

- **Anliegens- und Bedarfsorientierung:** Ausrichtung an den Anliegen, Interessen und Bedarfen der Beratenen unter Einbeziehung ihrer individuellen (Lebens-)Situation und beruflichen Voraussetzungen.
- **Ressourcen- und Kompetenzorientierung:** Identifizierung und Analyse der Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen der Beratenen.
- **Reflexions- und Biografieorientierung:** Austausch über die Motive und Ziele, die erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen im Abgleich zu den beruflichen Perspektiven.
- **Ziel- und Lösungsorientierung in der Interaktion:** Erreichbare und strukturierte Aktivitäten oder Veränderungen einzuleiten und Motivation, Selbstaktivität und Handlungsorientierung zu entwickeln und zu entfalten.

Voraussetzung für die Beratung sind verfügbare Informationen und fundierte Fachkenntnisse der Beraterinnen und Berater über Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und darüber hinaus, fachlich gesicherte und ausgewiesene Einschätzungen über berufliche Perspektiven, berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Berlin. Für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Beratungen ist ein übergeordnetes Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum beschrieben.

Ausgehend von den Grundsätzen und Leitlinien einer vertraulichen und kostenfreien Beratung zu Bildung und Beruf gelten folgende Voraussetzungen und Standards für die Beratungserbringung.

- Informationen zum Beratungsangebot, den Beratungsorten und -formaten sind öffentlich zugänglich und berlinweit verbreitet.
- Die Beratungsstandorte sind in Berlin gut erreichbar und sichtbar im öffentlichen Raum, in allen Bezirken und auch als mobiles Angebot im öffentlichen Raum, z. B. in anderen Beratungseinrichtungen oder im Willkommenszentren, vertreten.
- Beratungen können direkt oder terminiert stattfinden und telefonisch, in der Beratungseinrichtung vor Ort und online über ein Terminbuchungssystem gebucht/ abgesagt werden. Beratungen können zudem mobil oder aufsuchend in einer (öffentlichen) Einrichtung, zum Beispiel in einer Bibliothek oder in einer Volkshochschule, stattfinden.
- Die Beratungsstandorte sind montags bis freitags geöffnet und für alle Menschen erreichbar.³³
- Beratungen werden in analogen und digitalen Beratungsformaten persönlich vor Ort, per Telefon, per Video, per E-Mail oder per Chat oder in kombinierten Formaten angeboten.
- Inhalte und Themen der Beratung zu Bildung und Beruf werden im Vorfeld und/oder zu Beginn einer Beratung aufgezeigt. Es wird transparent gemacht, dass die Beratung zu Bildung und Beruf neutral, sanktionsfrei und vertraulich und an keinerlei Voraussetzungen gebunden ist.
- Die Beratungsdauer (pro Termin) beträgt ca. 45 - 60 Minuten.³⁴ Im Durchschnitt sind drei Beratungstermine (pro Anliegen bzw. dem Beratungsthema) vorgesehen, so können möglichst viele Menschen die Beratung nutzen.
- Die Beratenen werden mit Abschluss der Beratung gebeten, für die Wirkungsanalyse der öffentlichen Dienstleistung eine Rückmeldung zum Beratungsergebnis zu geben. (→ Kap. 5)
- Es besteht die Möglichkeit zu einem späteren Zeitpunkt, beispielweise nach einer Weiterbildung oder beruflicher Veränderung, wiederholt Beratungstermine zu vereinbaren.
- Im Sinne der Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sind die Angebote und Leistungen der Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin für Menschen mit Einschränkungen offen und barrierefrei³⁵ zugänglich und erreichbar.
- Durchführung einer diskriminierungsfreien und gleichstellungsorientierten Bildungs- und Weiterbildungsberatung.

1.5 Beratungsleistungen und -ablauf

Für die Beratung zu Bildung und Beruf wurde ein Beratungsablauf zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Beratungen entwickelt und eingeführt. Der Beratungsablauf unterscheidet mehrere Phasen im Beratungsablauf, in denen bestimmte Aktivitäten und Schritte in der Beratung festgelegt sind. Zu den einzelnen Beratungsaktivitäten sind Vorgabe- und/oder Nachweisdokumente zugeordnet. Die Bedingungen und Voraussetzungen der synchron und asynchron geführten Beratungen sollen für Beratungskundinnen und -kunden transparent, förderlich und nachvollziehbar sein.

³³ Die Erreichbarkeit und Präsenz von werktags mindestens acht Stunden ist zu gewährleisten. Darüber hinaus können digitale oder telefonische Beratungsangebote die Beratungsmöglichkeiten z. B. für Schichtarbeitende erweitern.

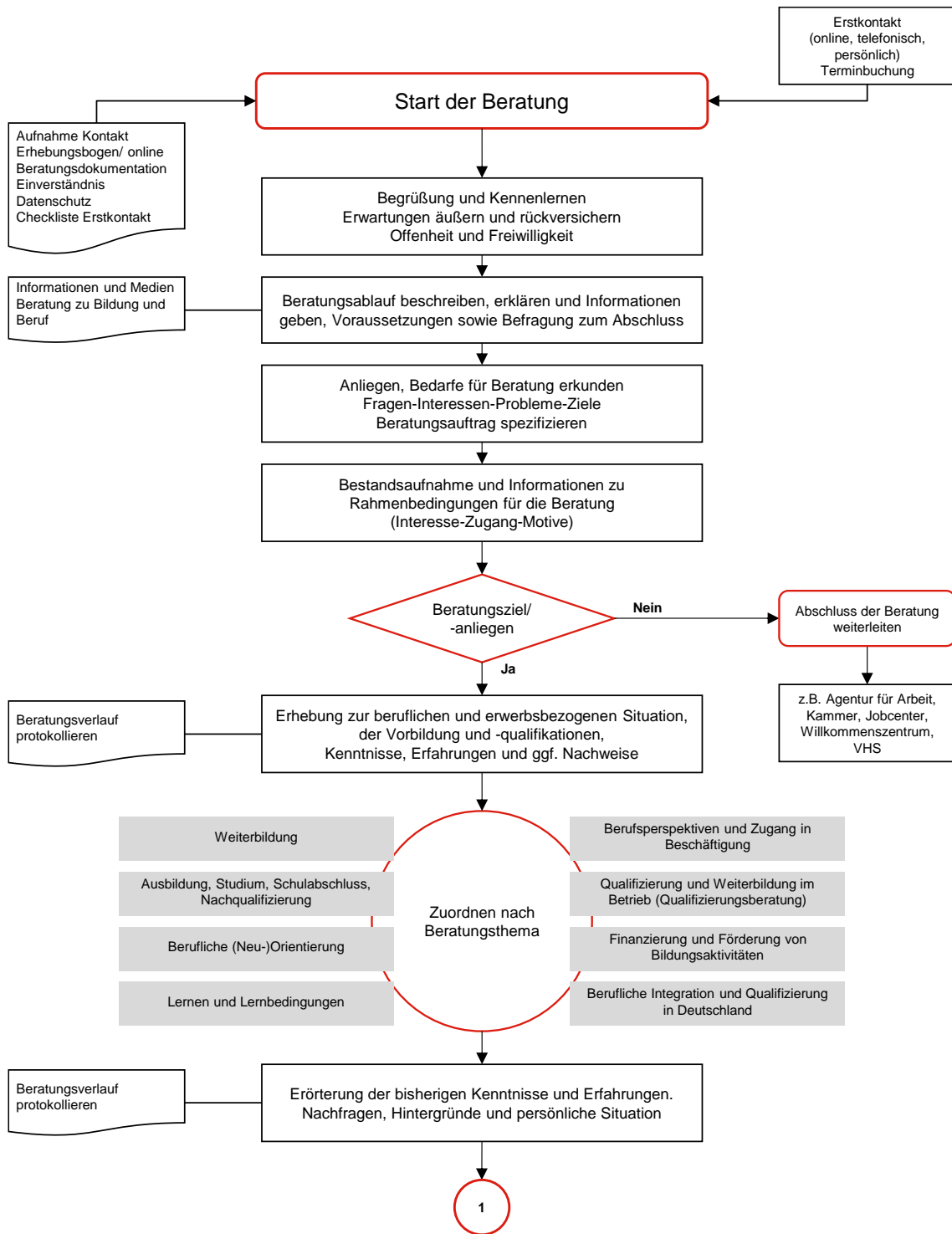
³⁴ Der Durchschnittswert für die Dauer resultiert aus den statistischen Auswertungen der Dokumentation in Berlin.

³⁵ Vgl. Anlage Beratung zu Bildung und Beruf – Barrierefrei.

Der Beratungsprozess ist nach den vorgenannten Vorgaben und Merkmalen in einem Ablaufdiagramm für die Beratung von Individuen (vgl. Abb. 2) und für Unternehmen (vgl. Abb. 3) operationalisiert und ist damit Grundlage für die Beratungspraxis in den Beratungseinrichtungen.

Die Beratungsaktivitäten basieren sowohl auf dem langjährigen Erfahrungswissen aus der Beratungspraxis als auch auf verschiedenen theoretischen Grundlagen und Konzepten für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung.

Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin



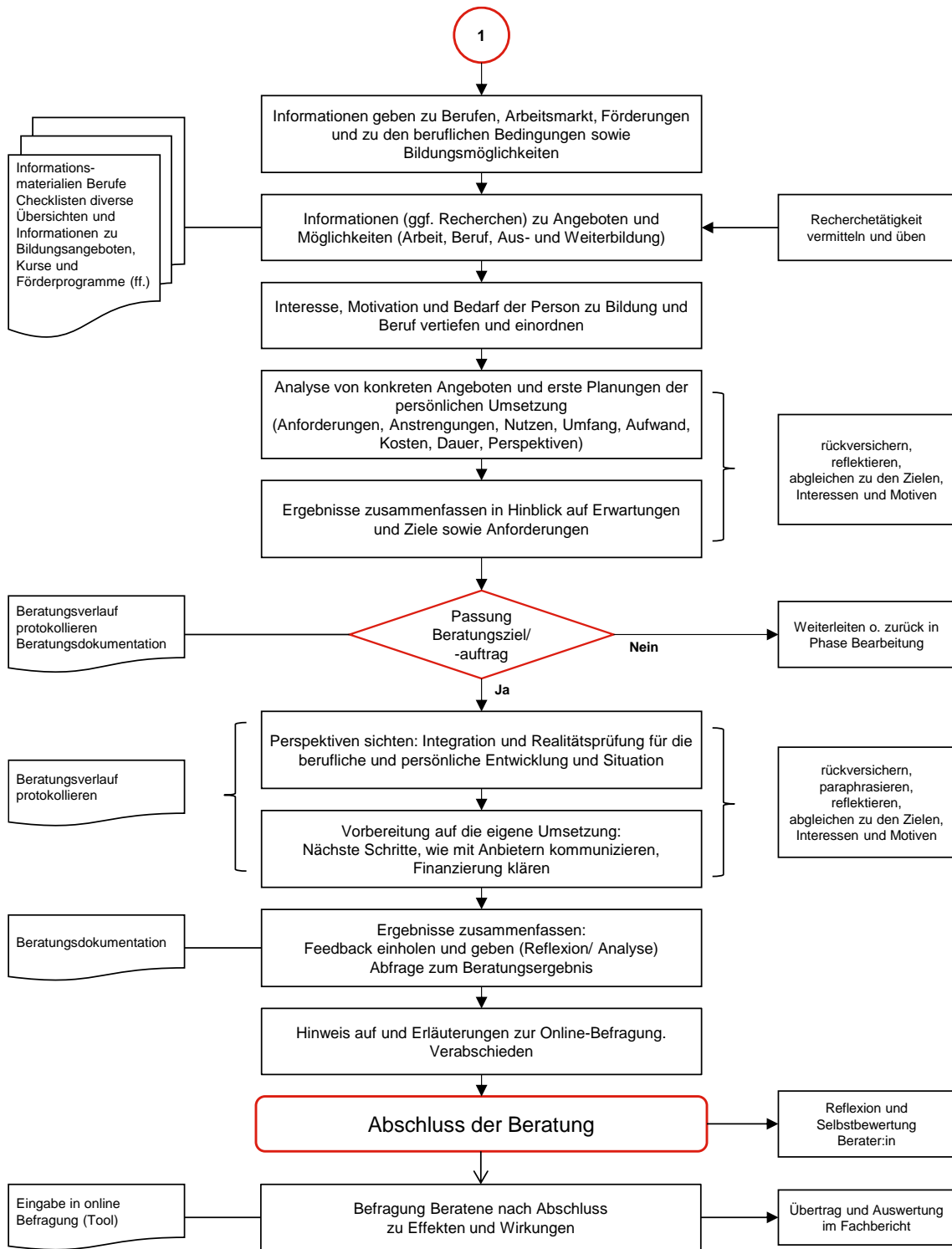


Abb. 2: Beratungsprozess der Beratung zu Bildung und Beruf für Individuen

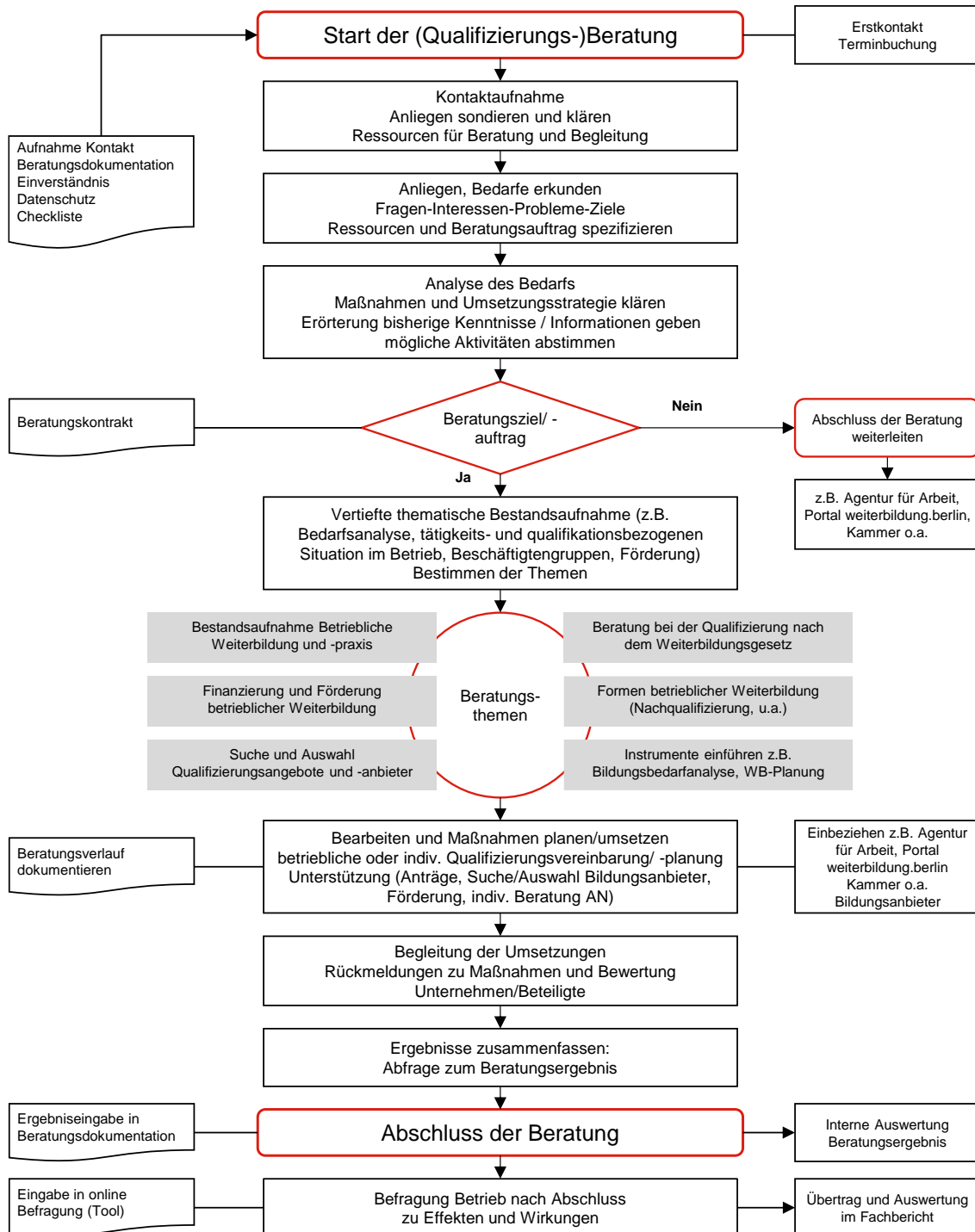


Abb. 3: Beratungsprozess der Beratung zu Bildung und Beruf für Unternehmen

2 Strukturen und Handlungsebenen

Die Beratungseinrichtungen planen, organisieren und realisieren im Auftrag der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung Beratungsleistungen nach den Zielen und Vorgaben des Fachkonzepts für die Beratung zu Bildung und Beruf und den spezifischen Anforderungen.

Die Aufbau- und Ablauforganisation nach dem Qualitätsrahmen (→ Kap. 4) integriert und sichert die Anwendung einheitlicher Verfahren der Beratungseinrichtungen. Das Fachreferat in der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung koordiniert eine ziel- und beteiligungsorientierte Zusammenarbeit, eine arbeitsteilige Realisierung von Aufgaben im Netzwerk und sichert das Controlling für eine erfolgreiche Umsetzung von Beratungsleistungen auf der Basis der Zielsetzung und den Beratungsergebnissen (→ Kap. 1).

Die Beratungseinrichtungen kooperieren zu diesem Zweck miteinander und arbeiten im Netzwerk „Beratung zu Bildung und Beruf“ eng zusammen. Sie ergänzen sich in ihren Beratungsleistungen, um den Kundinnen und -kunden die bestmögliche Beratung, Information und Orientierung zu bieten.

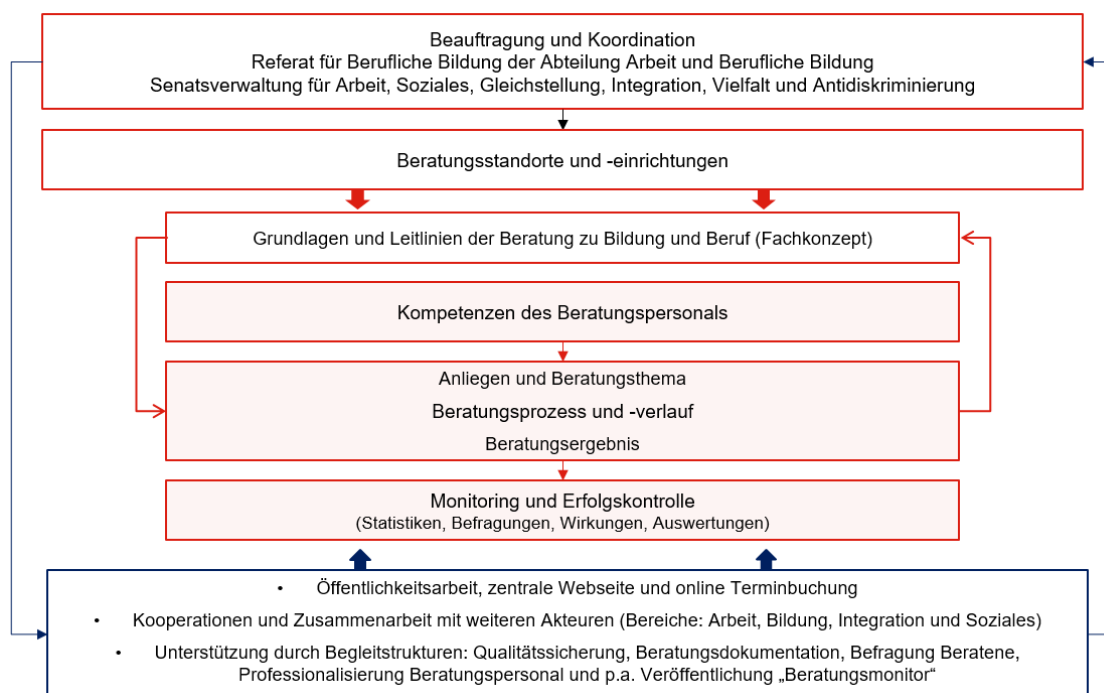


Abb. 4: Ablauforganisation der Beratung zu Bildung und Beruf

Verfahren (zentral) und digitale Instrumente dafür sind:

- die digitalen Beratungsformate für die Beratung per Video, per E-Mail oder per Chat oder kombiniert,
- ein onlinebasiertes Terminbuchungssystem,
- die onlinebasierte Beratungsdokumentation CASIAN (→ Kap. 5.1) und
- ein onlinebasiertes Befragungstool (→ Kap. 5.2).

2.1 Koordinierung der Beratungsangebote und -anbieter

Das Referat Berufliche Bildung der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung in der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung (kurz Fachreferat) ist verantwortlich für die fachliche Koordination und das Controlling zur Beratung zu Bildung und Beruf mit folgenden Schwerpunkten:

- Ansprechpartner und Vertretung des Landesprogramms „Beratung zu Bildung und Beruf“.
- Fachliche Koordination und Moderation der regelmäßigen Arbeitstreffen im Netzwerk und der Zusammenarbeit zu organisatorischen, inhaltlichen und öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten der Beratungseinrichtungen und des Netzwerks (→ Kap. 6).
- Teilnahme und/oder Lenkung der Vertretung des Landesprogramms „Beratung zu Bildung und Beruf“ im Erwachsenenbildungsbeirat.³⁶
- Lenkung und Überwachung der Qualitätssicherung und Zertifizierung von Beratungseinrichtungen (→ Kap. 4).
- Überwachung der regelmäßigen Eingabe von Beratungen in der Online-Beratungsdokumentation CASIAN. Lenkung der Ergebnisse zur Beratungsdokumentation (pro Quartal und Jahr) auf Grundlage des Fachberichts des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters des Landes.
- Durchführung von Erfolgskontrollen (→ Kap. 5) zu den Ergebnissen der Beratungsdokumentation (Fachbericht und Statistiken pro Quartal und Jahr des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters des Landes) und der Befragung von Beratenen (Fachbericht pro Quartal und Jahr durch die landesgeförderte Begleitstruktur für die Qualitätssicherung in der Beratung zu Bildung und Beruf).
- Auswertungen zu Beratungsergebnissen aus Monitoring und Wirkungsanalyse und Veröffentlichung im Beratungsmonitor (→ Kap. 5.3).
- Die fachliche Koordination steht darüber hinaus im Austausch mit den für die einzelnen Fachberatungsangebote zuständigen Verwaltungen und stimmt sich mit diesen ab.

³⁶ Vgl. Land Berlin: Erwachsenenbildungsgesetz Berlin. Berlin 2021, S.15. Im Erwachsenenbildungsbeirat nehmen im Auftrag des Fachreferats zwei Vertretungen aus dem Netzwerk teil.

2.2 Netzwerk Beratung zu Bildung und Beruf

Die Ressourcen für die Beratung zu Bildung und Beruf umfassen die Standorte der allgemeinen Bildungsberatung und die ergänzenden Beratungsangebote, unterstützt durch Begleitstrukturen zur Qualitätssicherung, zur Beratungsdokumentation, Monitoring und Wirkungsanalyse sowie zur Öffentlichkeitsarbeit.

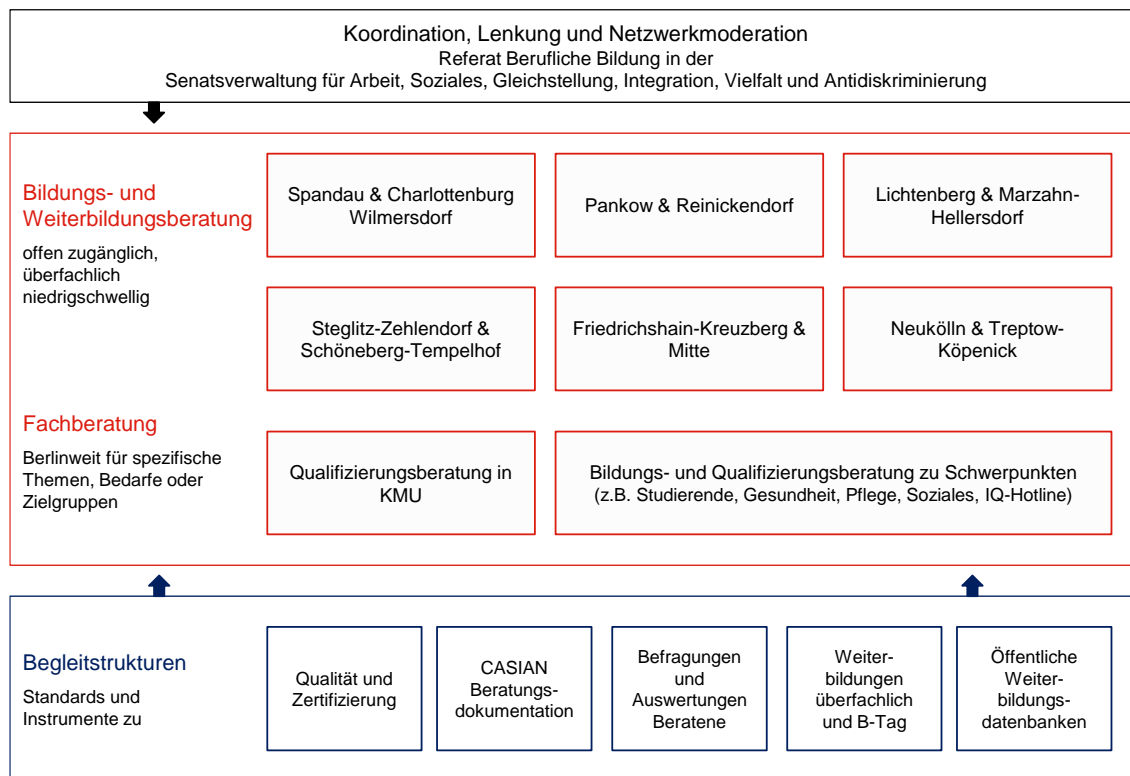


Abb. 5: Organisation und Netzwerk der Beratung zu Bildung und Beruf

Die Einrichtungen der Beratung zu Bildung und Beruf

Die Einrichtungen unterscheiden sich in Hinblick auf eine Spezialisierung und/oder auf bestimmte Beratungsanliegen und -themen wie folgt.

- Die Einrichtungen der Bildungsberatung:

sind vorrangig lokal, an derzeit sieben Standorten, aufgeteilt nach Doppelbezirken (6 für 12 Bezirke), eine Beratungsstelle ist berlinweit aktiv. Die Einrichtungen der Bildungsberatung realisieren die Beratungsangebote/-themen umfassend, gleichwertig oder in einem vergleichbaren Maße.

Bei spezifischen Beratungsanliegen vermitteln Einrichtungen der Bildungsberatung in eine der Fachberatungsstellen oder in kooperierende Beratungsangebote oder -dienste wie den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, den Kammern, den Volkshochschulen und in bezirkliche Beratungen und Dienste oder in andere landesgeförderte Projekte.

- Die Einrichtungen der Fachberatung:

angeboten an einem Standort oder übergreifend an mehreren, sind ausgerichtet auf bestimmte Anliegen oder Weiterbildungsinhalte oder sie beziehen sich auf bestimmte Adressaten oder Zielgruppen. Dazu zählen ab Januar 2025:

- die berlinweite Fachberatung Qualifizierungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen (FQB),
- die berlinweite Beratung zu ausgewählten Schwerpunkten im Kontext Bildung und Beruf, derzeit mit dem sektoralen Fokus auf Gesundheit, Pflege und Soziales, einer Hotline zur IQ-Anerkennungsberatung sowie einem Beratungsangebot mit speziellem Zielgruppenfokus auf die berufliche Neuorientierung von Studierenden.
- Die Beratungen zugewanderter Menschen zu beruflicher Integration und zu Qualifizierungsmöglichkeiten, zu Ausbildung und Studium, Praktika und zu Deutschsprachkursen finden netzwerkübergreifend sowohl mobil – also außerhalb – als auch in den Beratungseinrichtungen statt.
- Seitens der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung besteht grundsätzlich Offenheit für die perspektivische Einbeziehung weiterer Beratungsangebote in das vorliegende Fachkonzept, sofern solche Angebote sich sowohl fachlich und methodisch uneingeschränkt in Zielspektrum und Erfolgsindikatoren (→ Kap. 1 ff.) und in die im Fachkonzept beschriebenen Qualitätsstandards integrieren lassen, als auch im Rahmen dieses Fachkonzepts nicht bereits mit regulären Beratungsstrukturen gefördert werden.

Begleitstrukturen zur Beratung zu Bildung und Beruf

Die Unterstützung und Begleitung der „Beratung zu Bildung und Beruf“ umfasst mehrere Teilbereiche und Aufgabenstellungen, die die Leistungsfähigkeit des Berliner Beratungsangebots stärken und sichern soll. Die Begleitstrukturen sind zusätzlich und unabhängig zum Netzwerk der Beratungsanbieter und -standorte durch das Fachreferat der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung mit folgenden Aufgaben beauftragt:

- Die Qualitätssicherung und Zertifizierung umfasst eine unabhängige Förderung und Sicherung der Beratungsqualität in den Beratungseinrichtungen sowie eine regelmäßige Begutachtung und Zertifizierung nach dem „Qualitätsrahmen Berliner Modell“. Die Umsetzung erfolgt durch die Begleitstruktur für Qualitätssicherung in der Beratung zu Bildung und Beruf (→ Kap. 4). Sie wird dabei durch das Fachreferat begleitet und überwacht.
- Die Beratungsdokumentationssoftware CASIAN ist eine online-basierte Datenbank, in der alle Beratungsvorgänge nach Eingabe durch die Beratungseinrichtungen erfasst, gespeichert und ausgewertet werden können. Die Beratungsdokumentation CASIAN wird durch den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister des Landes geführt (→ Kap. 5.1). In Fachberichten werden die Ergebnisse dem Fachreferat zur Verfügung gestellt.
- Die (online-basierte) Befragung von Beratern wird nach Abschluss der Beratung bereitgestellt. Die Befragung erfolgt standardisiert und anonym, mittels eines Erhebungs- und Auswertungsprogramms. In Fachberichten werden die Auswertungen durch die Begleitstruktur für Qualitätssicherung in der Beratung zu Bildung und Beruf zusammengefasst (→ Kap. 5.2) und dem Fachreferat zur Verfügung gestellt.
- Der jährliche Weiterbildungstag (B-Tag) und Angebote einer zusätzlichen tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung des Beratungspersonals werden durch die Begleitstruktur für

Qualitätssicherung in der Beratung zu Bildung und Beruf in Abstimmung mit dem Fachreferat konzipiert und umgesetzt.

- Die zentrale Webseite www.beratung-bildung-beruf.berlin wird durch die Begleitstruktur für Qualitätssicherung in der Beratung zu Bildung und Beruf bereitgestellt, redaktionell bearbeitet und gepflegt (→ Kap. 6).
- Der Zugriff auf öffentlich geförderte Weiterbildungsdatenbanken unterstützt die Beratungseinrichtungen als Informationsplattform zu Weiterbildungsangeboten und dient als Impulsgeber für Beratungsangebote in den Standorten der Beratung zu Bildung und Beruf.

2.3 Kooperation und Schnittstellen zu anderen Akteuren und Angeboten

Die Zusammenarbeit mit weiteren Anbietern im Umfeld der Beratung zu Bildung und Beruf soll eine Synergie von Regelangeboten und geförderten Projekten sowohl hinsichtlich sachlicher und personaler Ressourcen und Kapazitäten als auch in Hinblick auf den Nutzen für die Beratenen eröffnen, fördern und sichern.

Durch die Kenntnis voneinander, dem Austausch miteinander und der Gestaltung von Übergängen soll eine effektive Beratungsdurchführung den Nutzen bzw. den Erfolg von Beratungsleistungen erhöhen. Die Zusammenarbeit zwischen und mit anderen Akteuren und Partnerorganisationen zielt auch darauf ab, den Zugang in und die Kenntnis über unabhängige und offene Beratungsangebote und -leistungen für große Bevölkerungskreise in Berlin transparent und sichtbar zu machen und zu verbreiten.

Im Rahmen der Strukturen und Angebote der Beratung zu Bildung und Beruf werden Kooperationen und ein kontinuierlicher Austausch mit den relevanten Akteuren und Institutionen, unter Berücksichtigung der Grundätze und Leitlinien (→ Kap. 1), konsequent verfolgt und organisiert. Die Beratungseinrichtungen und -standorte verfügen darüber hinaus über eigene lokale oder fachbezogene Kooperationen und arbeiten mit unterschiedlichen bezirklichen Organisationen und Institutionen zusammen.

Zusammenarbeit und Abgrenzung mit/von Angeboten der Arbeitsagenturen und Jobcenter

Ein regelmäßiger Austausch zur Beratung von Individuen bei Fragen zu Bildung und Beruf erfolgt mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, den Berliner Agenturen für Arbeit sowie den Berliner Jobcentern. Die Zusammenarbeit bezieht sich insbesondere auf die Weiterleitung von Beratungsfällen in die Beratungsstandorte zur vertiefenden Bearbeitung und in Orientierungsfragen, im Rahmen der Berufsberatung im Erwerbsleben der Arbeitsagenturen sowie zum Dialog und gemeinsamen Fachaustausch.

Die Zusammenarbeit mit den diesen bundesgeförderten Strukturen und Angeboten ist auch deswegen erfolgreich, weil sich die Ansätze von Bund und Land Berlin in mehrfacher Hinsicht unterscheiden und sich deshalb zum Wohle der Beratenen wirkungsvoll ergänzen können. Die Alleinstellungsmerkmale der landesgeförderten Beratung zu Bildung und Beruf gegenüber den Angeboten der Bundesagentur für Arbeit werden dabei insbesondere durch nachfolgende Aspekte deutlich:

- In der Bildungs- und Weiterbildungsberatung für Individuen unabhängige, neutrale, freiwillige, ergebnisoffene und allseitig adressierte Beratung gegenüber tendenziell bestehender Sanktionsgebundenheit und starkem Vermittlungsfokus im SGB III, d.h.:
 - Unabhängigkeit und Neutralität der Beratung von Anbietern der Aus- und Weiterbildung,
 - Unabhängigkeit von möglichen Sanktionierungsmaßnahmen,
 - Freiwilligkeit, Beratungsangebote auszuwählen und zu nutzen,
 - Freiwilligkeit, die Ergebnisse aus der Beratung umzusetzen,
 - Arbeitnehmerorientierung, d.h. Adressierung potenziell aller erwachsenen Menschen durch die Beratung, unabhängig von einem Kundenstatus bei der Bundesagentur,
 - Erweiterter fachlicher Fokus der Beratung auf Bildung und Beruf jenseits einer Engführung auf unmittelbare Berufsbezogenheit.
- In der Fachberatung Qualifizierungsberatung für Unternehmen ebenso unabhängige, neutrale, freiwillige, und ergebnisoffene Beratung, die im Unterschied zu betrieblichen Beratungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter
 - explizit kleine und mittlere Unternehmen adressiert,
 - hierbei nicht die Beschäftigten isoliert mit ihren individuellen Bedarfen und Potenzialen in den Blick nimmt, sondern diese Themen in einen expliziten betrieblichen Zusammenhang zur Stabilisierung und Entwicklung des jeweiligen KMU stellt (Erarbeitung und Umsetzung von Qualifizierungsplänen),
 - ausdrücklich das berufliche Fortkommen der Beschäftigten (Aufstiegsmobilität) im bisherigen Unternehmen und nicht im Kontext möglicher Arbeitgeberwechsel in den Mittelpunkt stellt,
 - und damit gegenüber den Unternehmen einen strategischen Beratungsansatz umsetzt.

Kooperationen mit anderen Angeboten

Die Einrichtungen der Beratung zu Bildung und Beruf kooperieren mit öffentlichen Beratungs- und Bildungsdienstleistungen sowie landes- oder bundesgeförderten Programmen oder Modellprojekten:

- Berufsberatung im Erwerbsleben und Qualifizierungsberatung des Arbeitgeber-Services der Bundesagentur für Arbeit,
- Berliner Jobcenter,
- Berliner Volkshochschulen.

- Themenverwandte bzw. mit Schnittstellenpotenzial versehene Einrichtungen und Angebote wie derzeit z.B.
 - das Willkommenszentrum Berlin,
 - das ARRIVO Berlin Netzwerk,
 - das Projekt IQ Netzwerk Berlin der für Integration zuständigen Senatsverwaltung,
 - das Projekt „Queraufstieg“ Beratungsnetzwerk Berufsbildung für aus einem begonnenen Studium aussteigende Personen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF),
 - von der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung geförderte Frauenbildungsberatungsprojekte in Berlin,
 - fokussiert auf Förderung von Beschäftigung ausgerichtete landesgeförderte Instrumente wie z.B. JOB POINT BERLIN³⁷, Berliner Jobcoaching (BJC)³⁸, Vorgründungscoaching³⁹,
 - in Berlin vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Einrichtungen im Programm „INQA Coaching“ (vormals unternehmensWert:Mensch) für einen längerfristigen und speziell auf den Kontext des digitalen Wandels ausgerichteten Coachingprozess für kleine und mittlere Unternehmen,
 - weitere derzeitige und zukünftige wirtschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Programme und Initiativen des Bundes wie auch des Landes Berlin zu Fachkräftesicherung und Weiterbildungsförderung.

Im Prozessdesign der Beratung zu Bildung und Beruf sind Übergänge und potenzielle Weiterleitungen an Dritte definiert, um die Aktivitäten und Angebote inhaltlich und organisatorisch aufeinander abzustimmen und so eine höhere Wirksamkeit von Beratungsleistungen in Berlin zu sichern. Dies erfordert von allen Beteiligten einen aktuellen Kenntnisstand, einen gegenseitigen Informationsaustausch und Kooperationspraxis über die bestehenden Angebote

³⁷ Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: JOB POINT BERLIN. Fachkonzept. Berlin 2024.

³⁸ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept. Berlin 2022.

³⁹ Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: Berliner Vorgründungscoaching. Fachkonzept. Berlin 2024.

zu Bildung und Beruf. Die Zusammenarbeit, Übergänge und Weiterleitungen zielen darauf ab, die passenden Informationen und bestmögliche Beratung zu identifizieren und den Zugang für die Beratenen zu erhöhen.

3 Anforderungen an das Beratungspersonal

Auf Grundlage der langjährigen Erfahrungen in der Bildungs- und Weiterbildungsberatung im Land Berlin und in Hinblick auf eine kontinuierliche Professionalisierung des Beratungspersonals werden grundlegende Anforderungen und Erwartungen an die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen für das einzusetzende Beratungspersonal in den Berliner Beratungseinrichtungen gestellt.

Qualifikation und Kompetenzerwartungen

Das Beratungspersonal in den Beratungseinrichtungen soll über ein abgeschlossenes (erwachsenen-) pädagogisches Hochschulstudium Master of Arts/Diplom oder Magister in Bildungswissenschaften, Erwachsenenbildung, Soziologie o. ä. Studienfachrichtungen oder mindestens einen vergleichbaren Bachelor of Arts/Science Abschluss, inklusive mehrjährige (pädagogische) Berufserfahrungen in Tätigkeitsfeldern wie der Weiterbildungsberatung, Erwachsenenbildung oder Ausbildung verfügen. Die Qualifikationen erfordern somit insgesamt ein Niveau, das dem DQR auf dem Niveau 6 entspricht bzw. ihm formal gleichzustellen ist.

Die erforderlichen und/oder zu erwerbenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Berufstätigkeit der Beratungskräfte beinhalten:

- Kenntnisse der beruflichen Bildung, des Arbeitsmarktes, der Weiterbildung und der Erwachsenenbildung, einschließlich Kenntnisse der Arbeitsmarktförderung, der Fort- und Weiterbildung sowie der weiteren Unterstützungsangebote und Förderprogramme im Land Berlin,
- Kenntnisse über das Berufsbildungssystem, über die akademische und berufliche Bildung und über das Beschäftigungssystem (u. a. Aus- und Weiterbildungsberufe, Ausbildungsordnungen, Vergleichbarkeit von Abschlüssen und Anrechenbarkeiten),
- Kenntnisse speziell zu Formen und Rahmenbedingungen betrieblicher Aus- und Weiterbildung (BBlG, Betriebsverfassungsgesetz, Tarifrecht, Arbeitsrecht sowie weitere gesetzliche und normative Regelungen in Betrieben),
- Kenntnisse speziell zur Bildungs- und Weiterbildungsberatung und zu systemischen und weiteren Beratungsansätzen und -theorien, und zusätzlich für die betriebsbezogene Qualifizierungsberatung,
- Kenntnisse und Erfahrung in der Beratungsgesprächsführung und Interaktion sowie der analogen und digitalen Beratungsgestaltung (Mediennutzung und -einsatz),

- Kenntnisse und Grundlagen der Digitalisierung und dem Lernen und Arbeiten in der digitalen Welt (digitale und IKT-Kompetenzen),⁴⁰
- Kenntnisse rechtlicher und struktureller Rahmenbestimmungen u. a. Datenschutz und Datensicherheit,
- Kenntnisse und Erfahrungen in der adressatengerechten Beratungsdurchführung und der Informationsaufbereitung und -vermittlung sowie der Nutzung digitaler Medien,
- Kenntnisse und Erfahrungen im respektvollen Umgang mit anderen Kulturen, Lebensweisen und Wertesystemen und dadurch bedingte Verhaltensweisen (Diversity- und Genderkompetenz),
- Kenntnisse und Erfahrungen speziell im Rahmen der betriebsbezogenen Beratung im Umgang mit Interessen und Funktionen und dadurch bedingte Verhaltensweisen u.a. Geschäftsleitung, Personalabteilung, Beschäftigte und Beschäftigtenvertretungen),
- (grundlegende) Sprachkenntnisse in einer relevanten Fremdsprache.

Fach- und Methodenkompetenz

- Beratungsdurchführung und -gestaltung unter Verwendung geeigneter und etablierter Beratungsmethoden und Instrumente,
- Anwenden und Beherrschen von Frage- und Gesprächsführungstechniken,
- Planung und Durchführung von Beratungen, Workshops und Gruppenberatungen (u. a. Kommunikation, Interaktion, Vermittlung, Präsentation, Moderation, Visualisierung),
- Anwendung und Nutzung digitaler Beratungsformate (synchron und asynchron) wie die Beratung per Video, per E-Mail oder per Chat,
- Einsatz und Nutzung digitaler Kommunikationsmedien und Wissensdatenbanken,
- Dokumentation und Auswertung von Daten bzw. Informationen.

⁴⁰ Vgl. Schröder, F. (Hrg.): Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen. Ergebnisse des Berliner Kompetenzmodells „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen“. Bielefeld 2018 (2018), siehe auch <https://kompetenzen-digitaler-wandel.de/>.

Personale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit, die verständlich und adressatengerecht ist, Kollaborationsfähigkeit, Teamfähigkeit sowie Fähigkeit zur Konsensfindung, sozial-kommunikative und reflexive Kompetenzen hinsichtlich eigener und fremder Haltungen und Vorstellungen,
- Analytisches Denken, Fähigkeit zum selbstständigen Erarbeiten relevanter Informationen und Durchführung von Recherchen zu Bildung und Beruf,
- Sensibilität im Umgang mit den Beratenen und ihren Voraussetzungen,
- Fähigkeit der Perspektivenübernahme, d. h. sich in die Beratenen hineinversetzen und sich zugleich auf verschiedene Individuen einstellen zu können (Flexibilität),
- Persönliche Abgrenzung zu den Beratungsfällen (Nähe und Distanz halten), ggf. Weiterleitung an kompetente Dienste und Beratungsstrukturen (insbesondere bei psychischen Problemen, Drogenproblematik, familiären Konflikten oder Mietschulden),
- Fähigkeit zur eigenständigen Arbeitsgestaltung und Selbstorganisation: Die Beratungstätigkeit zu planen, zu strukturieren, zu priorisieren und angemessen Ressourcen einzusetzen,
- Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft sowie Zusammenarbeit mit den weiteren öffentlichen Beratungs- und Bildungsdienstleistungen,
- Fähigkeit zur Selbstlernkompetenz und die Bereitschaft zu Weiterbildung und Lernen. Fähigkeit zu Selbsteinschätzung und einem eigenverantwortlichen Zeitmanagement.

Die erforderlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse (Beratungskompetenzen) des Beratungspersonals sind in Bezug auf die Tätigkeiten und Aufgaben im Beratungsprozess beschrieben. Es wird für die Beratung zu Bildung und Beruf angestrebt, die derzeitige Anlage Aufgaben und Kompetenzen im Beratungsprozess abzulösen und zu erweitern.

3.1 Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des Beratungspersonals

Das zum Einsatz kommenden Beratungspersonal muss beim Träger der Projektförderung gemäß den Prinzipien „Guter Arbeit“ sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Bei der arbeitsvertraglichen Bindung wird grundsätzlich von einem Vollzeit-Arbeitsplatz ausgegangen. In begründeten Fällen sind Umsetzungen im Rahmen von Teilzeitmodellen möglich.

Die Förderung der Personalkosten des Beratungspersonals setzt dabei eine Vergütung des geförderten Personals nach einem fachlich einschlägigen und in dieser fachlichen Einschlägigkeit von der zuständigen Fachverwaltung bestätigten Tarifvertrag voraus.

Verfügt der Träger der Projektförderung nach dieser Vorgabe als Arbeitgeber über keine oder keine fachlich einschlägige Tarifbindung, so ist für das geförderte Beratungspersonal ersatzweise eine Vergütung nach TV-L im Hinblick auf seine Entgeltbestandteile (Monatsentgelt, Jahressonderzahlung) zu gewähren. In diesen Fällen ist diese Vergütung für die Dauer der Einbeziehung in die Beratung zu Bildung und Beruf im Rahmen einer individuellen arbeitsvertraglichen Inbezugnahme zu verankern.

Die an das Beratungspersonal gestellten Aufgaben erfüllen mit über 1/3 Zeitanteil das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ und erfordern ein abgeschlossenes Hochschulstudium einer der mit dem Thema Beratungsarbeit inhaltlich verbundenen Fachrichtungen sowie gründliche und umfassende Fachkenntnisse dieses Aufgabengebietes. Sie begründen damit eine Einstufung/Vergütung nach TV-L 10 bzw. eine hierzu gleichwertige Eingruppierung in anderen von der Fachverwaltung fachlich als einschlägig anerkannten Tarifverträgen.

3.2 Professionalisierung des (Beratungs-) Personals

Voraussetzung für professionell erbrachte Beratungsleistungen sind qualifizierte und kompetente Beratungsfachkräfte, die über fundiertes und aktuelles Fachwissen, über Beratungstheorien und -ansätze, pädagogische Kenntnisse und methodisch-didaktische Kompetenzen verfügen, um die Beratungen den Grundsätzen und Standards (→ Kap. 1) entsprechend durchzuführen.

Eine tätigkeitsbegleitende Weiterbildung und Professionalisierung des Beratungspersonals in Berlin soll dazu beitragen und sicherstellen, dass geeignete, bedarfsgerechte und ergebnisorientierte Beratungsleistungen zum Nutzen von Beratungskundinnen und -kunden geplant und durchgeführt werden. Vorrangige Funktion der Professionalisierung ist es, die fachliche und überfachliche Kompetenzentwicklung des Beratungspersonals gemäß den Erwartungen systematisch zu fördern und zu gewährleisten. Regelmäßige Weiterbildungen dienen als Nachweise der Kompetenzentwicklung des Beratungspersonals. So sollen der Erwerb und die Aktualisierung von Fachwissen und -kenntnissen sowie eine regelmäßige Reflexion von Beratungserfahrungen ein hohes qualifikatorisches Niveau sichern.

Die Umsetzung und Sicherung der Weiterbildung und Professionalisierung des Beratungspersonals erfolgt im Rahmen einer Aufgabenteilung bestehend aus einrichtungsbezogenen und überfachlichen Lern- und Weiterbildungsangeboten. Das können formale oder non-formale Bildungsaktivitäten, Weiterbildungen, Workshops, Fachaustausche oder Personalentwicklungsmaßnahmen sein.

Die einrichtungsbezogenen Maßnahmen der Personalentwicklung umfassen eine Eignungs- und Auswahlpraxis, eine systematische Einarbeitungspraxis, eine regelmäßige Weiterbildung des Beratungspersonals sowie eine begleitete Reflexion zu Beratungserfahrungen.

Die überfachlichen Lern- und Weiterbildungsangebote werden durch die Begleitstrukturen oder durch beauftragte Dienstleister erbracht. Beispiele dafür sind die jährlichen Weiterbildungstage, Seminare und Schulungen zur Beratungsgrundlagen oder spezifische Fachthemen wie das Schulungskonzept einer Lern- und Entwicklungswerkstatt.

Die Personalentwicklung ist Bestandteil des Qualitätsmanagements in den Beratungseinrichtungen. Die Professionalisierung soll die folgenden Elemente aufweisen:

- Anforderungs- und Kompetenzprofil für Beratungspersonal:

Auf Grundlage des Anforderungsprofils soll im Rahmen eines Auswahlverfahrens in der Beratungseinrichtung das Vorhandensein von grundlegenden Beratungskompetenzen gewährleistet werden.

- Eine systematische und begleitete Einarbeitung:
Die Einarbeitung in der Beratungseinrichtung soll eine fachlich begleitete Einführung und Heranführung in die Tätigkeit als Beraterin bzw. Berater umfassen.
- Eine kontinuierliche (tätigkeitsbegleitende) Weiterbildung:
Insbesondere für Beratungspersonal, das einen Berufseinstieg vornimmt oder sein Fachwissen vertiefen möchte, werden regelmäßig Weiterbildungen zu Grundlagen und Methoden der Bildungs- und Weiterbildungsberatung überfachlich angeboten.
Die regelmäßige Weiterbildung des Beratungspersonals soll sowohl durch überfachliche Angebote als auch durch einrichtungsinterne Angebote gesichert werden. Voraussetzung ist dabei ein selbstständiges Lern- und Weiterbildungsinteresse der Beratungskräfte.
Überfachlich werden regelmäßig Workshops und Qualitätszirkel im Kontext organisationaler und methodischer Kompetenzentwicklung und Verbesserungspraxis durchgeführt.
Die Weiterbildungsthemen und -inhalte werden im Netzwerk ausgetauscht, abgestimmt und die Erfahrungen daraus bewertet.

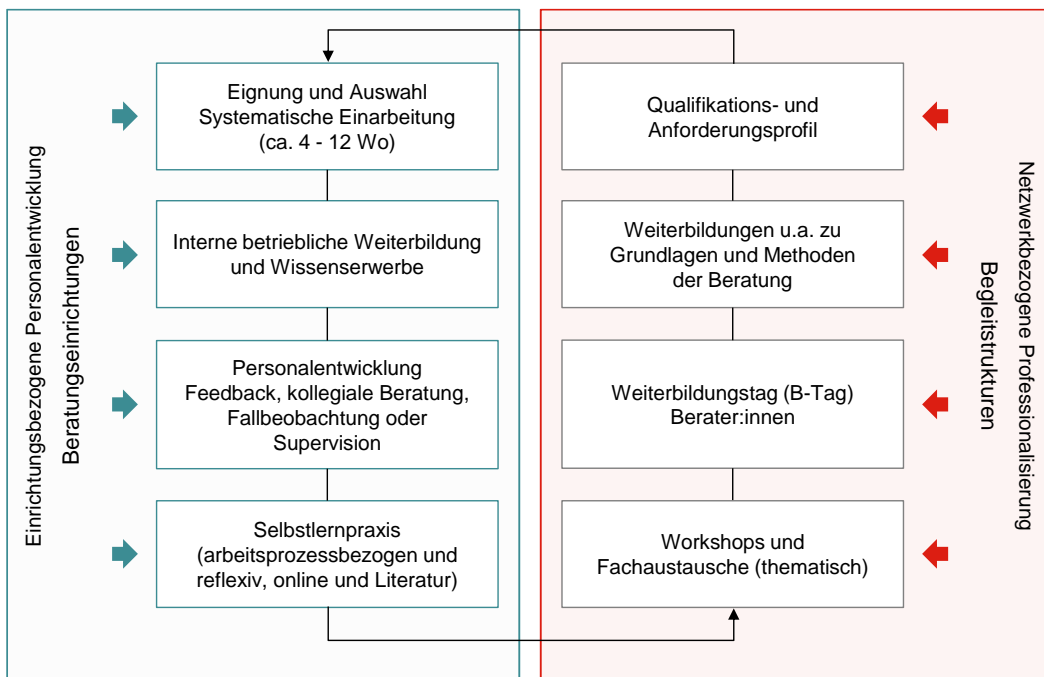


Abb. 6: Aufgaben und Instrumente zur Kompetenzentwicklung des Beratungspersonals

Übersicht der Handlungsfelder interner (Beratungseinrichtung) und überfachlicher Weiterbildungen (Angebote u. a. B-Tag) zur Professionalisierung des Beratungspersonals:

Professionalisierung – Einrichtungsebene

- Die Personalauswahl in den Beratungseinrichtungen soll auf Grundlage der Anforderungen für das Beratungspersonal erfolgen. Die Umsetzung der Eignungsprüfung und Auswahl

erfolgt in Verantwortung der Beratungseinrichtung und in eigener Regie. Das dafür zugrundeliegende Verfahren ist im Qualitätsmanagement zu definieren und zu sichern.

- Die Einarbeitung und Einführung neuer Beraterinnen und Berater in die Beratungstätigkeit erfolgt mittels fachlicher Einführung, Begleitung und Reflexion von Beratungsverläufen (u. a. kollegiale Beratung, Hospitation, Beobachtung und Auswertung) und sukzessiv mittels der Übernahme eigenständig durchgeführter Beratungen. Die Umsetzung soll in einem angemessenen Zeitraum (nach fachlichen und methodischen Vorkenntnissen sowie Entwicklungsbedarfen) geplant, realisiert und überprüft werden.
- Die Personalentwicklungsmaßnahmen umfassen Möglichkeiten der Weiterbildung, der Teilnahme an Fachtagungen, Workshops, Qualitätszirkel und Möglichkeiten der Entwicklungsbegleitung des Beratungspersonals. Instrumente dafür können sein: Personalgespräche, Zielvereinbarungen, Reflexion von Beratungserfahrungen, kollegiale Beratung und Begleitung sowie Supervision. Die Aktivitäten und Ergebnisse werden im Rahmen des Qualitätsmanagements definiert, geplant und dokumentiert.

Professionalisierung – überfachliche Ebene⁴¹

- Der einmal pro Jahr stattfindende Weiterbildungstag „B-Tag“ soll die fachliche und methodische Weiterbildung der Beratungskräfte in Berlin übergreifend unterstützen und ihre übergeordnete Zusammenarbeit fördern. Die Gestaltung des B-Tag orientiert sich an fachlichen Themen und/oder aktuellen Fragestellungen sowie an Erkenntnissen zur Entwicklung der Beratungsqualität (z. B. Auswertungen der Befragungen von Beratenen).
- Es werden regelmäßig Weiterbildungen, Workshops oder Seminare zu Grundlagen und Methoden der Bildungs- und Weiterbildungsberatung und zu spezifischen Themen oder Entwicklungsbedarfen angeboten und realisiert.
- Im Rahmen von Fachaustauschen und von Qualitätszirkeln werden Weiterbildungs- und Entwicklungsthemen bearbeitet und dokumentiert.

4 Qualitätssicherung und Zertifizierung

Das Fachreferat für Berufliche Qualifizierung und Berufsbildungspolitik (II D) der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung in der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung sichert eine qualitätsgestützte und zertifizierte Beratung zu Bildung und Beruf. Dies ist mit dem Qualitätsrahmen Berliner Modell (QBM) als Anerkennungsverfahren geregelt.

Die Qualitätssicherung und -entwicklung im Land Berlin basiert auf dem „Qualitätskonzept für Beratung“ (QfB)⁴² und beinhaltet ein Verständnis von guter und professioneller Bildungs- und Weiterbildungsberatung, die in den Beratungseinrichtungen eingeführt, realisiert und gesichert werden soll. Bestandteile dafür sind:

⁴¹ Die Vorbereitung und Durchführung erfolgt durch die mit den Aufgaben der Qualitätssicherung in Bildung und Beruf betraute Begleitstruktur, siehe Kap. 2.1.

⁴² Siehe <https://www.kos-qualitaet.de/konzepte/qualitaetskonzept-fuer-beratung/>.

- Prozessorientierte Qualitätsanforderungen zur Bildungs- und Weiterbildungsberatung unter Berücksichtigung von Qualitätsmanagementgrundsätzen und -prinzipien,⁴³
- Fachliche und inhaltliche Anforderungen, Standards und Merkmale an die Dienstleistung Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin (→ Kap. 1),
- Auszeichnung mit dem „Qualitätssiegel Bildungsberatung QBM“ als Nachweis über die Erfüllung a) der Qualitätsanforderungen und b) der inhaltlichen Anforderungen (gem. Fachkonzept).

Der Qualitätsrahmen Berliner Modell⁴⁴ definiert die Anwendung und Nutzung des Qualitätsmodells für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung, die Bezugnahme auf fachliche Standards und Grundlagen nach dem Fachkonzept und das Verfahren der Anerkennung und Zertifizierung der Beratungseinrichtungen.

4.1 Verfahren der Qualitätssicherung und Zertifizierung

Die Beratungseinrichtungen (Träger) verpflichten sich zu einer regelmäßigen Qualitätssicherung und -entwicklung nach dem „Qualitätskonzept für Beratung“. Das Vorhandensein eines Systems zur Sicherung der Qualität des Trägers der Beratungseinrichtung wird dafür vorausgesetzt.⁴⁵

Ziel der Qualitätssicherung und -entwicklung in den Beratungseinrichtungen ist es, die Rahmenbedingungen für die Beratung zu Bildung und Beruf so zu gestalten und zu sichern, dass für die Beratenen (Individuen und Betriebe) im Ergebnis eine qualitätsvolle Beratung vorgehalten wird. Sie fokussiert auf eine organisationale und eine individuelle Reflexivität⁴⁶ den Selbststeuerungsprozess von Beratenen zu unterstützen und zu ermöglichen.

Für die Anerkennung und den Erhalt des „Qualitätssiegel Bildungsberatung QBM“ sind folgende Nachweise zu erbringen:

1. Erstellung von Nachweisen zum Qualitätsmanagement und zur Selbstverpflichtung
 - Die Beratungseinrichtung (Träger) verantwortet nach dem QBM-Verfahren eine kontinuierliche Qualitätssicherung und -entwicklung in eigener Regie (Selbstverpflichtung) und weist diese für eine Dauer von drei Jahren, wiederkehrend, im Verständnis eines wirksamen Qualitätsmanagements, nach.
 - In einem Qualitätsreport (oder -handbuch) sind die Prozesse, Verfahren, Verantwortlichkeiten und Regelungen der Beratungseinrichtung in Bezug auf die Qualitätsanforderungen (vgl. Qualitätskonzept für Beratung) und auf die fachlichen Anforderungen (vgl. vorliegendes Fachkonzept) dargelegt. Eine regelmäßige Revision des Qualitätsreports ist verpflichtend.

⁴³ Vgl. Cedefop: Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Luxemburg 2005.

⁴⁴ Vgl. Leitfaden zum QBM-Verfahren.

⁴⁵ Die Trägereinrichtung der Beratungseinrichtung weist damit nach, dass sie ein funktionierendes und wirksames QM-System eingeführt hat bzw. vorhält (z. B. ISO 9001 und 29993, EFQM, LQW, AZAV).

⁴⁶ Reflexivität bezieht sich hier sowohl auf die Organisation und das Team in Bezug auf das handlungsleitende Verständnis und die Prozessgestaltung als auch auf das Beratungspersonal in Bezug auf ein Nachdenken über das eigene Handeln und Wirkung der Beratung.

- In einem Management-Review bewertet die Beratungseinrichtung retrospektiv ihre erzielten Ergebnisse und die Qualitätssicherung sowie prospektiv geplante Entwicklungen und Verbesserungen für die kommenden drei Jahre. Der Management-Review ist eine Eingabe zum Audit der Beratungseinrichtung.

2. Absolvierung des (externen) Audits zur Anerkennung (Zertifizierung)

Ziel des Audits ist eine Überprüfung, Reflexion und Bewertung, ob die Qualitätsanforderungen erfüllt sind und dafür erforderliche Nachweise erbracht wurden.

Das Audit schließt mit einer Feststellung zum Auditergebnis:

(+) Die Anforderungen sind erfüllt:

Es gibt keine Abweichungen. Eine Vergabe des „Qualitätssiegel Bildungsberatung QBM“ wird erklärt.

(-) Die Anforderungen sind nicht erfüllt:

Es gibt Abweichungen, wenn Anforderungen nicht erfüllt oder nicht bearbeitet wurden. Die Beratungseinrichtung muss die Abweichungen überarbeiten und das Audit (in einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten) wiederholen.

Der Auditbericht enthält die Erläuterungen und Anmerkungen zum Stand der Qualitätssicherung (Erfüllung und Erreichungsgrad) sowie Hinweise für Verbesserungen und Weiterentwicklungen.

Unterschieden wird das Anerkennungsverfahren nach der Erst-Anerkennung und der wiederkehrenden Re-Anerkennung.

Bei der Erst-Anerkennung ist ein Qualitätsreport zwingende Eingabe und Grundlage im Audit. Im Anschluss des erfolgreich absolvierten Audits wird der Management-Review für eine Entscheidung zur Vergabe des „Qualitätssiegel Bildungsberatung QBM“ validiert.

Bei der Re-Anerkennung, wiederkehrend alle drei Jahre, umfasst das Audit die Einreichung des Management-Reviews und eine Präsentation zum Stand des Qualitätsmanagements in der Beratungseinrichtung, Die Entscheidung obliegt hier der anerkennenden Stelle.

Näheres regeln das Anerkennungsverfahren und die Auditierungsvorgaben.⁴⁷

3. Anerkennung und Zertifizierung mit dem Qualitätssiegel für Bildungsberatung

Die Beratungseinrichtung (Träger) erhält nach der Anerkennung das „Qualitätssiegel Bildungsberatung QBM“ und eine Anerkennungsurkunde. Die Akkreditierung der Beratungseinrichtung erfolgt für die Laufzeit der Anerkennung.⁴⁸

Mit der Anerkennung veröffentlicht die Beratungseinrichtung ihren Management-Review dem Fachreferat Berufliche Qualifizierung und Berufsbildungspolitik (II D) in der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung.

⁴⁷ Vgl. Leitfaden zum QBM-Verfahren und der Auditierung.

⁴⁸ Siehe <https://www.kos-qualitaet.de/konzepte/qbm-verfahren/>.

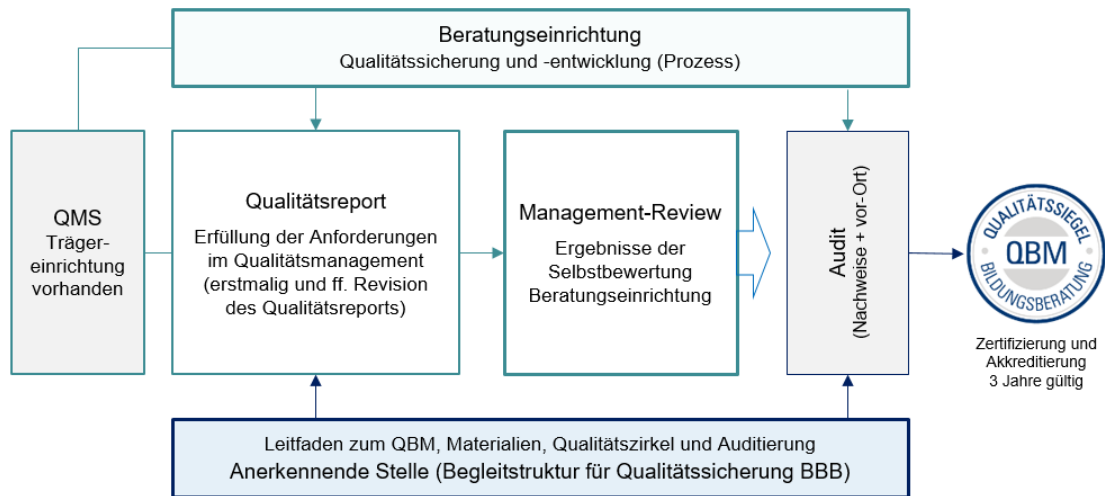


Abb. 7: Instrumente und Ablauf der Qualitätssicherung und Zertifizierung

4.2 Externe Qualitätssicherung

Die Begleitstruktur für die Qualitätssicherung in der Beratung zu Bildung und Beruf ist die anerkennende Stelle zum Qualitätsrahmen Berliner Modell und vergibt das „Qualitätssiegel Bildungsberatung QBM“. Sie organisiert die Aufgaben und Durchführungen im Rahmen des Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahrens für die Vergabe des Qualitätssiegels sowie die Akkreditierung und öffentliche Bekanntmachung der anerkannten Beratungseinrichtungen. Die anerkennende Stelle wird dabei durch das zuständige Referat für Berufliche Bildung der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung begleitet und überwacht.

5 Monitoring und Wirkungsanalyse

Die Nutzung und die Ergebnisse der öffentlich geförderten Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin werden systematisch erhoben, dokumentiert und ausgewertet. Monitoring und Wirkungsanalyse umfassen die Beratungsdokumentation aller Beratungen und die Befragung der Beratenen nach Abschluss der Beratung.

Über die (seit 2007 bestehende) online-basierte Beratungsdokumentation erfolgt zum Zweck der Auswertung von Nachfrage und Bedarfe der Bildungs- und Weiterbildungsberatung die Erhebung von soziodemografischen Daten der Beratenen u. a. nach Alter, Bildungshintergrund und Beschäftigungssituation, die Eingabe von Informationen zum Beratungsthema und zu den Beratungsleistungen sowie der Rückmeldung von Beratenen zum Beratungsergebnis.

Die Bewertung des Beratungserfolgs erfolgt hierbei zweistufig: Zum Abschluss der Beratung, in Form einer strukturierten Abfrage durch das Beratungspersonal zu den bildungs- und/oder berufsbezogenen Aktivitäten (Eingabe in der Beratungsdokumentation) und nach der Beratung, in Form einer standardisierten Befragung zu den Wirkungen, die separat erhoben und ausgewertet wird.

Die Befragung von Beraten nach Abschluss der Beratung erfolgt anonym über ein Online-Befragungs-Tool (DSGVO-konform) oder über einen Papierfragebogen, um erheben zu können,

inwieweit die Beratenen zustimmen, dass sie nach der Beratung ihre Anliegen aufgrund des Zuwachses an Information, Orientierung, Struktur und Motivation (besser) realisieren oder realisiert haben.

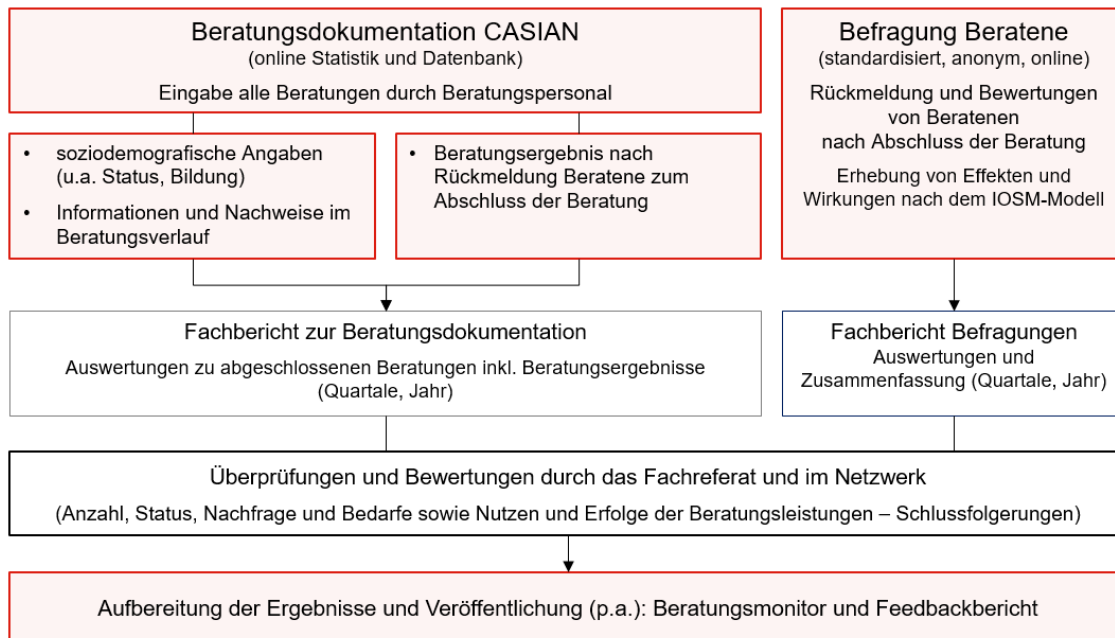


Abb. 8: Aufgaben und Instrumente von Monitoring und Wirkungsanalyse

5.1 Beratungsdokumentation CASIAN

Die Beratungsdokumentation dient zur zahlenmäßigen (statistischen) Erhebung und (vergleichenden) Auswertung von durchgeführten Beratungen insgesamt und pro Beratungseinrichtung bzw. Beratungsstandort. Sie hat zum Ziel, Beratungsbedarfe und die -nachfrage sowie nach Abschluss die Ergebnisse und geplante Umsetzungen aus der Beratung zu dokumentieren und nach ausgewählten Kriterien auszuwerten und zusammenzufassen. Die Beratungsdokumentation wird über das Dokumentationsportal CASIAN gewährleistet.

Die Eingabe der Beratungen (abgeschlossene Beratungsvorgänge) erfolgt onlinebasiert und umfasst Informationen zum Status der Beratenen, zum Beratungsthema und zu den erbrachten Leistungen sowie Informationen zum Beratungsergebnis und den geplanten Aktivitäten der Beratenen (→ Kap. 1). Diese Eingaben dienen der summativen Auswertung von Beratungsergebnissen.

Die Beratungen werden durch das Beratungspersonal in den Beratungseinrichtungen erhoben und online in die CASIAN-Datenbank eingegeben. Dafür wird ein einheitliches Dokumentationsformat genutzt, mit Angaben zu soziodemografischen Merkmalen wie Alter, Bildungs- und Berufsabschluss oder Studienabschluss, Erwerbsstatus oder Sprachkenntnissen und mit Angaben relevanter Informationen für den Beratungsverlauf (u. a. Weiterbildungen, beruflicher Werdegang, individuelle Situation).

Zum Abschluss der Beratung holt das Beratungspersonal eine direkte Rückmeldung ein und befragt die Beratenen zu „ihrem“ Beratungsergebnis. Die Abfrage zum Beratungsergebnis bezieht sich auf das Anliegen und auf die geplanten Aktivitäten oder Handlungen im Anschluss

an die Beratung, gemäß den Ergebnisindikatoren. Das Beratungsergebnis als Einschätzung zu den geplanten Bildungs- und Berufsaktivitäten der Beratenen wird anschließend in der Beratungsdokumentation CASIAN aufgenommen und ausgewertet.

Erfasst und ausgewertet werden neben den soziodemografischen Angaben auch Angaben zum Zugang in die Beratung und Umfang der Beratungstermine, Beratungsthemen und -formate (online, telefonisch oder vor Ort) sowie Weiterleitung an Fachberatungen, andere Angebote oder andere Stellen.

Die Daten und Informationen der Beratungsdokumentation werden für einen bestimmten Zeitraum (quartalsweise, jährlich) aufbereitet und in Fachberichten zusammengefasst. Die Erhebungs- und Auswertungsinhalte darin erstrecken sich auf folgende Merkmale:

- Anzahl und Summe der Beratungen (Personen oder Unternehmen, inkl. Beratungstermine),
- Auswertungen nach den soziodemografischen Grunddaten der beratenen Personen (u. a. Alter, Bildungsgrad, Berufs-/Studienabschluss und/oder vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen, Status der Beschäftigung (berufstätig oder erwerbslos/arbeitslos), Erwerbserfahrungen, sonstige vorhandene (Teil-)Qualifikationen und Weiterbildungen),
- Auswertung der durchgeführten Beratungen nach Beratungsthemen sowie Erreichen von Ziel- und Bedarfsgruppen der Beratung zu Bildung und Beruf,
- Erhebung zur Nutzung zusätzlicher Leistungen (nach Art, Umfang und Dauer),
- Auswertungen nach den Beratungsergebnissen zum Abschluss der Beratung – Einschätzung durch Beratende in Verbindung mit den Beratungsthemen und -leistungen (→ Kap. 1.).

Es wird für die Fachberatung Qualifizierungsberatung angestrebt, die derzeitigen technischen Anwendungslösungen durch eine Einbeziehung in die Beratungsdokumentationssoftware CASIAN abzulösen. Entsprechend werden dazu zusätzlich die Erhebungs- und Auswertungsmerkmale dann angepasst/erweitert.

Die Erhebung und Auswertung erfolgt nach den Grundsätzen der Dokumentation, unter Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit.

5.2 Effekte und Wirkungen der Beratung

Für eine qualitative Bewertung in Bezug auf Effekte und Wirkungen der Beratung werden die Beratenen nach Abschluss der Beratung gemäß der Zielsetzung und den Ergebnisindikatoren befragt. Die (standardisierte) Befragung erfolgt mittels eines Online-Feedback-Tools oder per Papierbogen. Die Teilnahme an der Befragung ist transparent, freiwillig und anonym.

Ziel der Befragung ist es, die Effekte und Wirkungen der Beratung von Individuen und Unternehmen im Hinblick auf die Umsetzung des Beratungsergebnis (Bildungs- und/oder Berufsaktivitäten, Qualifizierungspläne u. ä.) und die Erhöhung der beruflichen Handlungsfähigkeit (im Sinne eines Empowerment-Ansatzes) mit Hilfe des IOSM-Modells sichtbar zu

machen und zu messen.⁴⁹ Deshalb wird nach dem Grad der Veränderungen und der Umsetzungskompetenz in Bezug auf die individuellen und betrieblichen Beratungsziele und mögliche Veränderungsprozesse nach der erfolgten Beratung gefragt. Weiterhin wird auch die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen betrachtet.

Die Beratenen können den Online-Fragebogen direkt nach Abschluss der Beratung oder später ausfüllen. Sie erhalten dazu einen Link bzw. einen QR-Code zugesandt oder ausgehändigt. Zusätzlich besteht die Option der schriftlichen Ausfüllung und des Einwurfs des Fragebogens auf Papier in der Beratungseinrichtung (räumlich separat). Der Zweck, die Ziele, der Aufwand und die Bedingungen der standardisierten Befragung werden zu Beginn und zum Abschluss der Beratung durch das Beratungspersonal erläutert und begründet.

Über die Befragung lässt sich überprüfen und einschätzen, ob die Ziele und die gewünschte Wirkung in Verbindung mit Beratungsergebnissen (→ Kap 1.2) erreicht wurden. Die Ergebnisse der Befragungen werden insgesamt und pro Beratungseinrichtung quartalsweise und jährlich in einem Fachbericht zusammengefasst und ausgewertet.

Für die abzubildenden Ergebnisse sind durch die Begleitstruktur für die Qualitätssicherung in der Beratung zu Bildung und Beruf regelmäßig Erhebungen mit Feedback-Charakter durchzuführen, die mindestens jährlich valide und repräsentative Aussagen durchzuführen,

für die (personenbezogene) Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Hinblick auf:

- allgemeine Zufriedenheit/ Weiterempfehlungsquote, Veränderungen bei wahrgenommener Informiertheit, Orientiertheit, Strukturiertheit und Motiviertheit in geeigneter Detailliertheit,
- hierfür sind begleitend alle notwendigen Monitoring Daten, insbesondere zu Anzahl der Beratungen, Teilnehmendenstruktur, Beratungsthemen, Form der Feedbackabgabe, Rücklaufquote in Erhebungen einzubeziehen.

für die (betriebsbezogene) Qualifizierungsberatung in Hinblick auf:

- allgemeine Zufriedenheit/Weiterempfehlungsquote, Veränderungen bei wahrgenommener Informiertheit, Orientiertheit, Strukturiertheit und Motiviertheit, Weiterbildungsbedarf, -praxis in geeigneter Detailliertheit
- hierfür sind begleitend alle notwendigen Monitoring Daten wie z.B. Unternehmensstruktur und -größe, Beratungsthemen, Anzahl der Beratungen, Anzahl begonnener/abgeschlossener betrieblicher Qualifizierungen, Anzahl umgesetzte Weiterbildungsbedarfsanalysen, Einführung oder Weiterentwicklung von Instrumenten betrieblicher Weiterbildung (z.B. Weiterbildungsbedarfserhebung, -planung, -beratung oder -controlling), Rücklaufquote in Erhebungen einzubeziehen.

⁴⁹ Vgl. Mayerl, M., Gugitscher, K.: Effekte-Nutzen-Wirkung in der Bildungsberatung. Panelerhebung 2019/21 der Bildungsberatung Österreich. Bericht an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Wien 2021.

5.3 Auswertungen und Berichte

Die Ergebnisse aus Monitoring und Wirkungsanalyse werden analysiert, zusammengeführt, dokumentiert und im Netzwerk in Hinblick auf die Zielerreichung und die Weiterentwicklung der Beratung zu Bildung und Beruf quartalsweise und jährlich bewertet.

Die regelmäßigen Auswertungen erfolgen in Hinblick auf die Nachfrage und Bedarfe, den Nutzen, die Effizienz und auf die Effekte und Wirkungen von Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Sie dienen zur Berichtslegung über die realisierten Leistungen und Ergebnisse der Beratung zu Bildung und Beruf und darüber zur Legitimation gegenüber den Auftraggebenden, der Öffentlichkeit sowie den interessierten Akteurinnen und Akteuren. Die Auswertungen dienen des Weiteren als Grundlage für Verbesserungs- und Qualitätsentwicklungsmaßnahmen (→ Kap 4) des Angebots und des Konzepts der Beratung zu Bildung und Beruf.

Für den jährlich erscheinenden „Beratungsmonitor“ zu Bildung und Beruf werden diese Ergebnisse aufbereitet und zusammengefasst der Öffentlichkeit vorgestellt. Der „Beratungsmonitor“ wird sowohl online auf der Programm-Webseite www.beratung-bildung-beruf.berlin als auch per Printausgabe veröffentlicht.

6 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

In der langen Zeit des Bestehens der Berliner Beratungsressourcen (→ Präambel) hat sich die unabhängige individuelle und betriebliche Bildungs- und Weiterbildungsberatung einen fachlichen Ruf und ein positives Image erarbeitet – im Unterschied zu kampagnengeleiteten und zielgruppenorientierten Beratungsangeboten oder auch zur klassischen Berufsberatung und Arbeitsvermittlung der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Dies führte zu einer stabilen Nachfrage und Anerkennung bzw. hohen Wertschätzung gegenüber der Beratungsleistung und dem -verständnis.

Die Einführung einer neuen Dachmarke und des neuen Konzepts für die Öffentlichkeitsarbeit ab dem Jahr 2016 orientierte sich an den Fragen: Was soll (Botschaft), wem (Adressatenkreis), warum (Begründung), auf welchen Wegen (Medien und Mittel), wie (Methode) und mit welchen beabsichtigten Effekten mitgeteilt und angeboten werden?

Ausgangspunkt und Grundlage dafür ist ein eingeführtes Corporate Design für diejenigen Materialien, die explizite Aufgaben in der Öffentlichkeitsarbeit wahrnehmen. Die Dienstleistung „Beratung zu Bildung und Beruf“ soll zu einer Marke bzw. zu einem Begriff werden, um das Angebot in seiner Bedeutung auszubauen und die Bekanntheit zu erhöhen.

6.1 Corporate Design

Ziel des Corporate Designs ist es, die öffentliche Wahrnehmung und eine Wiedererkennbarkeit zum Produkt bzw. zur Dienstleistung „Beratung zu Bildung und Beruf“ in Berlin – im Sinne eines Alleinstellungsmerkmals – zu verbreiten, zu vermitteln und zu erhöhen. In der Öffentlichkeit und in den unterschiedlichen sozialen Milieus soll über die Marke und die öffentliche Darstellung sowie über das Marketing eine positiv konnotierte Reputation⁵⁰ geschaffen und eine breite Bekanntheit und Wiedererkennbarkeit zur Leistung und dem Inhalt erreicht werden.

Die Bürgerinnen und Bürger in Berlin sollen sich von der Dienstleistung und den Darstellungen bzw. Informationen angesprochen fühlen und wissen, zu welchem Zweck und zu welchen Anliegen bzw. Fragen sie die Beratung zu Bildung und Beruf nutzen können. Ein positives öffentliches Erscheinungsbild und Image der „Beratung zu Bildung und Beruf“ soll sich etablieren.

Das Logo „Beratung Bildung und Beruf“ ist zentraler Bestandteil des Corporate Designs und ermöglicht eine Identifizierung des Beratungsangebots in allen Darstellungen als öffentlich geförderte Dienstleistung im Land Berlin. Das Logo ist Symbol und Kennzeichen für die „Beratung zu Bildung und Beruf“ in Berlin nach innen wie nach außen. Es dient der Authentifizierung und ist Merkmal für eine qualitätsvolle Beratungsdienstleistung.

Weitere Bestandteile des Corporate Designs sind ein wiedererkennbares Layout für die Außendarstellung und in der Öffentlichkeitsarbeit, inklusive einer eigenen Schrift. Darüber hinaus werden mehrere zentrale Botschaften und Aussagesätze wie zum Beispiel „Gut

⁵⁰ Positiv bewertete Merkmale für die öffentlich geförderte Bildungs- und Weiterbildungsberatung können sein: vertraulich, neutral, sanktionsfrei, unabhängig, freiwillig, qualitativ und unbürokratisch, kostenfrei, mehrsprachig, offen für alle.

informiert und beraten zu Bildung und Beruf in Berlin“ oder Slogans wie „Eigene Perspektiven erweitern“ in der öffentlichen Kommunikation gezielt eingesetzt.

Mit diesen Bestandteilen soll zudem eine Unterscheidung zu anderen Beratungsangeboten und -services erreicht und zugleich das positive Image einer eindeutig identifizierbaren und wiedererkennbaren Leistung als Marke gesichert werden.

6.2 Öffentlichkeitsarbeit

Um die Dienstleistung und das öffentlich geförderte Angebot der Beratung zu Bildung und Beruf in ihrem Zweck, ihrem Charakter und ihrer Funktion stärker in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, werden kontinuierlich Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (u. a. Werbung und Teilnahmen an Veranstaltungen) und Kommunikation durch die Beratungseinrichtungen (u. a. lokale und bezirkliche Kooperationen und Vernetzung) und die Begleitstrukturen geplant und umgesetzt. Im Netzwerk werden die Maßnahmen abgestimmt und weiterentwickelt.

Die Beratungsangebote und -leistungen der „Beratung zu Bildung und Beruf“ werden über die Webseite www.beratung-bildung-beruf.berlin angeboten und beworben. Die Webseite bietet Informationen und Materialien für Menschen, die eine passende Beratung suchen und einen Beratungstermin online oder telefonisch vereinbaren möchten. Über das Portal werden zudem die Grundlagen und das Konzept der unabhängigen und kostenfreien Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Berlin präsentiert und dargestellt. Die Webseite ist Bestandteil der zentralen Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings sowie Teil der Akquise von Beratungsteilnehmenden. Zugleich ist sie Teil des Corporate Designs und mit der Marke identifizierbar.

Die Ziele für die Öffentlichkeitsarbeit und das Marketing beinhalten:

- Die öffentliche Dienstleistung „Beratung zu Bildung und Beruf“ soll in Form eines einheitlichen Angebotsdesigns berlinweit dargestellt, mittels ausgewählter Medien und Werbeprodukte beworben und an den diversen Beratungsstandorten kommuniziert werden.
- Das Angebotsdesign soll eindeutig, sichtbar, ansprechend und wiedererkennbar gestaltet sein. Dabei sollen Inhalt, Ziele und Güte verdeutlicht werden und in der öffentlichen Kommunikation zum Tragen kommen.
- Das Beratungsangebot soll mit den Leistungsmerkmalen (individuell, unabhängig, vertraulich, freiwillig, kostenfrei) in der Öffentlichkeit sichtbar sein und verstanden werden. Die gestiegene Bekanntheit soll auch die Nachfrage aktivieren.
- Die Beratungskundinnen und -kunden sollen im Verständnis von Transparenz und Verbraucherschutz im Vorhinein über die Voraussetzungen und Bedingungen des Beratungsangebots und der Nutzung in Kenntnis gesetzt werden. Schriftliche und Informationen wie Flyer und Checklisten zur Beratung auf der Webseite und mündliche Informationen im Rahmen der Terminvereinbarung dienen zugleich als individuellen Vorbereitung auf eine Beratung und können den Nutzen der Beratung erhöhen.
- Die Informations- und Werbematerialien für die Beratung zu Bildung und Beruf (u. a. Flyer, Checklisten, Webseite, Rollup, Plakate sowie Werbematerialien bis hin zu Präsentationen für Veranstaltungen) sind nach dem einheitlichen Layout (inhaltlich und optisch) gestaltet und werden zentral bereitgestellt.

- Die Anforderungen an die Öffentlichkeitsarbeit und die einzelnen Bestandteile sind in einer Anlage zu diesem Fachkonzept beschrieben. In der Designrichtlinie sind die Vorgaben an das Layout für alle beteiligten Organisationen festgelegt (→ Kap. 2). Die Beratungseinrichtungen agieren im Rahmen ihrer lokalen oder fachbezogenen Öffentlichkeitsarbeit nach diesen Leitlinien und in Abstimmung mit der fachlichen Koordination.

Quellen und Verweise

Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung: Nationale Weiterbildungsstrategie. Kontinuität und Aufbruch. Berlin 2022.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz). Berlin, 18.06.2024.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Berlin 2022.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Berlin 2008.

Cedefop: Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Luxemburg 2005.

Deutscher Bundestag: Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin 22.06.2021.

Europäische Kommission: Entschließung des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030. Amtsblatt der Europäischen Union vom 14.12.2021, C504/15.

Fregin, M. et al.: Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten. Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte sind unterschiedlich betroffen. IAB-Kurzbericht 21/2023. Nürnberg 2023.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Memorandum über lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. SEK (2000) 1832, Brüssel, 31. 10. 2000.

k.o.s GmbH: Dokumentation Netzwerktag Qualifizierungsberatung. Berlin 2014.

Kultusministerkonferenz: Bildung in der digitalen Welt. Berlin 2016.

Land Berlin: Erwachsenenbildungsgesetz Berlin. Berlin 2021.

Mayerl, M., Gugitscher, K.: Effekte-Nutzen-Wirkung in der Bildungsberatung. Panelerhebung 2019/21 der Bildungsberatung Österreich. Bericht an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Wien 2021.

OECD: Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland. OECD Publishing. Paris 2022.

OECD: Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany. Getting skills right. Paris 2022.

OECD: Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. Paris 2004.

Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft. Osnabrück 2020.

Projekt QuaDEC „Qualitätssicherung und -entwicklung der Bildungsberatung aus einer europäischen Perspektive Paris – Berlin – Wien“ (2011, ESF Programm Lebenslanges Lernen Grundtvig)

Projekt Guide. „Good Guidance Stories. Fallstudien in der Bildungsberatung“ (2015, ESF Programm Lebenslanges Lernen).

Rat der Europäischen Union: Bessere Integration lebensbegleitender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensbegleitender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. (2008/C31902). Amtsblatt der Europäischen Union 13.12. 2008.

Schröder, F., Schlögl, P.: Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). Perspektive Praxis. Bielefeld 2014.

Schröder, F. (Hrg.): Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen. Ergebnisse des Berliner Kompetenzmodells „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen“. Bielefeld 2018 (2018).

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: JOB POINT BERLIN. Fachkonzept. Berlin 2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: Beratung zu Bildung und Beruf. Feedback von Beratenen. Auswertung 2023. Berlin, Juni 2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: Berliner Vorgründungscoaching. Fachkonzept. Berlin 2024.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen. Berliner Masterplan Qualifizierung. Berlin 2011.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Fachkonzept „Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen in Berlin“. Berlin 2018.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept. Berlin 2022.

Mitgeltende Anlagen zum Fachkonzept

- Leitbild der Beratung zu Bildung und Beruf (veröffentlicht auf der Webseite www.beratung-bildung-beruf.berlin)
- Corporate Design Richtlinie zu Beratung zu Bildung und Beruf
- Anlage: Fragebogen beratene Individuen (Varianten)
- Anlage: Fragebogen beratene Unternehmen
- Anlage: Aufgaben und Kompetenzen im Beratungsprozess der Bildungsberatung.
- Anlage: Beratung zu Bildung und Beruf – barrierefrei
- Leitfaden zum QBM-Verfahren (geltende Version)