

Vortrag 1.8_2

Berufliche Weiterentwicklung und Kompetenzentwicklung im Arbeitsleben: eine Herausforderung für kleine und mittlere Unternehmen und die Weiterbildungsberatung

Referentin: Ursula Wohlfart, Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb)

Moderation und Berichterstattung: Leah Preißler, HdBA

Ursula Wohlfahrt: ist stellvertretende Vorsitzende des nfb. Sie studierte Soziologie und Pädagogik und absolvierte eine Ausbildung zur Betriebswirtin (KA). Sie beschäftigt sich u. a. mit Vernetzung und Kooperation in der Weiterbildung, Beratung zur beruflichen Entwicklung, Qualifizierungsberatung für KMU sowie Fortbildung für BBB-Beratende. Frau Wohlfahrt begleitete mehrere Projekte für und mit KMU.

Vortrag:

Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger. Hinsichtlich der Kompetenzentwicklung tragen nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Betriebe große Verantwortung. Frau Wohlfahrt stellte fest: Insbesondere KMU weisen hier noch Potential und einen großen Beratungsbedarf auf.

Vor diesem Hintergrund erläuterte sie zuerst die Bedeutung der Kompetenzentwicklung und beleuchtete den aktuellen Stand in KMU. Bei diesen fiel u. a. auf, dass Weiterentwicklung eher bei Führungskräften im Fokus steht. Statt eigene Arbeitnehmer zu fördern, werden neue Fachkräfte von außen angeworben.



Somit ergibt sich der Bedarf nach Qualifizierungsberatung:

- unternehmensbezogene Beratungsleistung für insbesondere Kleinunternehmen und kleine Unternehmen
- Verknüpfung von Organisationsentwicklung und Kompetenzentwicklung (prozessbezogene Organisationsberatung)
- Ziel: Verbesserung betrieblicher Qualifizierungsstrukturen, -strategien und -maßnahmen

Frau Wohlfahrt machte darauf aufmerksam, dass Qualifizierungsberatung sehr komplexe Aufgabenbereiche umfasst und so auch spezielle Kompetenzen nötig sind.

Zum einen kann sie als **eigenständige Dienstleistung** realisiert werden. Anlass wäre eine bewusste Beratungsanfrage des Unternehmens, was bisher allerdings selten vorkommt. Für diese Variante werden mögliche Ansätze zur Qualifizierungsberatung im Unternehmensverbund vorgestellt.

- 1) Personalentwicklungsnetzwerke: Die Idee ist, dass sich mehrere Unternehmen Personalentwickler*innen teilen, welche Unterstützung bei der Vielfalt der Personalentwicklungsthemen bieten. Dabei liegt der Fokus auf dem einzelnen Unternehmen.
- 2) Modellprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ (BMAS): Der Zusammenschluss verschiedener Institutionen soll vorrangig bei der Kompetenzentwicklung unterstützen. Es werden gemeinsame Weiterbildungen angestrebt. Dadurch liegt der Fokus weniger betriebspezifisch.

Des Weiteren kann Qualifizierungsberatung neben einer eigenständigen auch eine **integrierte Dienstleistung** darstellen. Im Prozess der Beratung des Unternehmens rückt die Notwendigkeit der Kompetenzentwicklung in den Vordergrund. Für diesen Ansatz stellt Frau Wohlfahrt ein neues Modell vor, welches sie bereits selbst erprobte. Die sogenannte kooperierende Beratung wird durch Unternehmensberatende und Weiterbildungsberatende geführt. Die Beratenden können zeitgleich oder nacheinander agieren. Somit kommen die verschiedenen Kompetenzen zum Nutzen des KMU zusammen. Alternativ zur kooperierenden Qualifizierungsberatung müsste bei der Realisierung durch eine Person das Kompetenzprofil erweitert werden.

Nachfragen:

- Unternehmensgröße, an dem das Modell der kooperierenden Beratung getestet wurde: Kleinstunternehmen (bis 9 oder bis 49 Beschäftigte)
- hoher Kostenfaktor → Unterstützung durch Förderprogramme für Unternehmen
- weiterführende Literatur