

Leitbild

GUTE TRANSFERBERATUNG

Das Leitbild „Gute Transferberatung“ ist das Ergebnis eines Entwicklungsprozesses zur Qualität in der Transferberatung, die von der G.I.B. und vom Helex Institut organisiert wurde und an der Vertreter/-innen der folgenden Träger beteiligt waren: BOB, GeBeWe, Mypegasus, PEAG, PETRAM, ProPerson, START Transfer, TÜV Nord, VTT, Weitblick und die Stiftung Bildung und Beschäftigung.

Ausgangssituation

Je nach Persönlichkeit und Lebenssituation bringen Beschäftigte, die in eine Transfergesellschaft einmünden, unterschiedliche Voraussetzungen mit. Ein großer Teil der Beschäftigten erlebt den Verlust des Arbeitsplatzes als „Entlassungsschock“ und große psychosoziale Belastung, andere richten ihren Blick bereits auf die Zukunft und suchen direkt nach einem möglichen neuen Arbeitsplatz.

Die Transferberatung benötigt daher zweierlei:

1. Grundlagen (allgemein Prinzipien der Beratungsarbeit)

Transferberater/-innen verfügen über eine **ausgewiesene Beratungskompetenz** (persönliche Kompetenz, Methodenkompetenz, Fachkompetenz, Prozesskompetenz)

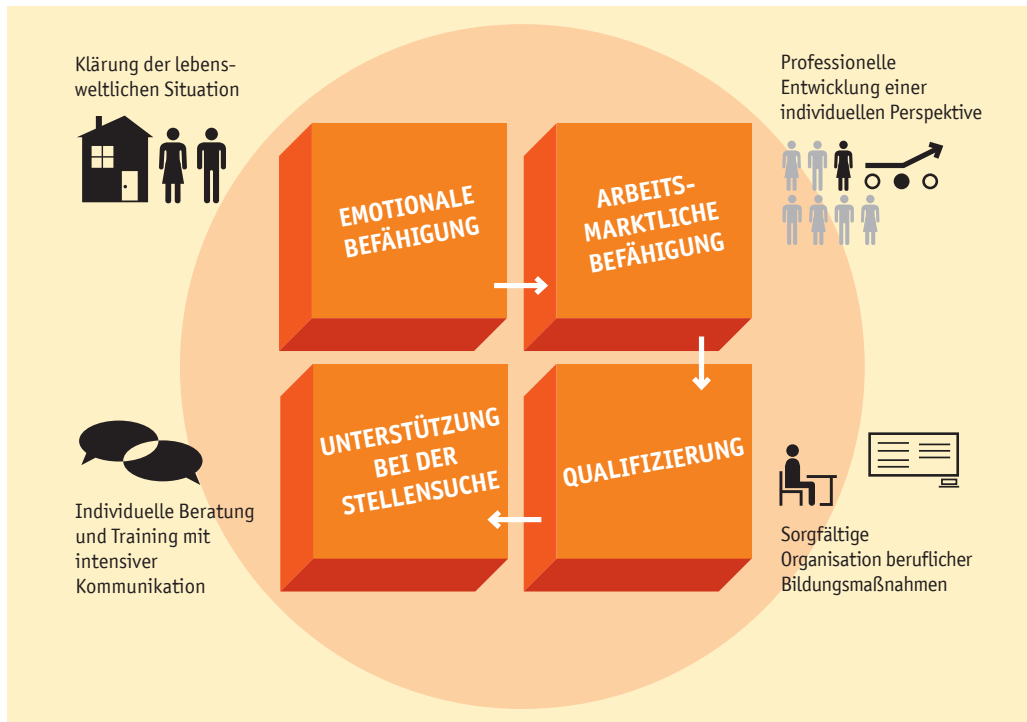
- Transferberater/-innen besitzen ein **hohes Maß an Authentizität und Selbstkongruenz**, Lebensalter und Lebenserfahrung stehen mit den Bedürfnissen der Teilnehmer/-innen im Einklang.
- Die Haltung der Berater/-innen ist durch **Unvoreingenommenheit, Wertschätzung und Sachlichkeit** bestimmt.
- Transferberater/-innen besitzen die Fähigkeit zur **umfassenden Selbstreflexion** und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen
- Sie haben Kenntnisse von **lebens-, geschlechts- und altersspezifischen Karriereverläufen**, Biografie- und Identitätsentwicklung etc.
- Transferberater/-innen haben ein aktives Interesse an der Lebenssituation der Transferbeschäftigten
- Transferberater/-innen sorgen für eine klare und verbindliche Arbeitsbeziehung- die Transferberatung orientiert sich an **Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Verlässlichkeit in den Entscheidungen**.
- Träger im Beschäftigtentransfer haben ein Personalentwicklungskonzept zur Professionalisierung der Beratung.

2. Flexibilität

Transferberatung muss sich flexibel auf die jeweilige persönliche Situation der Teilnehmer/-innen einstellen. Entsprechend der arbeitsmarktpolitisch notwendigen Individualisierung des Beratungsangebots gewährleistet sie besondere Sorgfalt und Professionalität bei der Auftragsklärung mit den Transferteilnehmenden sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehung und des Beratungs- und Qualifizierungsprozesses in der Transfergesellschaft.

Sie prägt zudem das Berufsbild der Transferberaterin und des Transferberaters, das sich durch **vier Arbeitsfelder** kennzeichnen lässt.

Vier Arbeitsfelder der Transferberatung



1. Emotionale Befähigung

Viele Transferbeschäftigte benötigen neben der fachlichen, arbeitsmarktpolitischen Begleitung eine sozialpsychologische Unterstützung. Die Klärung der lebensweltlichen Situation und Perspektiven der/des Beschäftigten ist – neben den beruflichen Aspekten – sind von großer Bedeutung für eine erfolgreiche Beratung.

Dazu gehört:

- Die Wahrnehmung und Bearbeitung des Trennungsschocks und der unmittelbaren Folgen des Arbeitsplatzverlusts:
 - Kränkung, Verlust von Selbstwirksamkeit, Existenzängste, belastete finanzielle Haushaltssituation,
 - ... und als Auslöser von „Uncoverings“ ... **Themen wie Familie, Gesundheit, Finanzen etc.** fließen in die Klärung der Beratungsziele und des Beratungsablaufs explizit mit ein.
- Die Wahrnehmung und Aktivierung von **individuellen Ressourcen** zur Bewältigung des Arbeitsplatzverlustes
- **Flankierende Beratungsangebote** werden einbezogen. (Schuldner-, Familien-, Suchtberatung etc.)
- Die Berater/-innen können mit heftigen Emotionen professionell umgehen.
- Sie sollten die **eigenen** und die **Grenzen des Beratungsauftrags** einschätzen können und den notwendigen Übergang von Beratung zur Therapie erkennen.

2. Arbeitsmarktliche Befähigung

Das arbeitsmarktpolitische Leitbild der Transferberatung geht von der Autonomie der Transferbeschäftigten aus. Die Beratung sieht die Transferteilnehmer/-innen gleichermaßen als selbstverantwortlich und schutzberechtigt. Die Transferberatung unterstützt die Beschäftigten in der Phase nach dem Arbeitsplatzverlust und in der Suche nach einer neuen Stelle. Sie ist kein Garant für eine neue Beschäftigung, sondern zielt auf die nachhaltige Stärkung der individuellen arbeitsmarktlichen Handlungsfähigkeit der Transferteilnehmer/-innen.

- Ziel der arbeitsmarktlichen Befähigung ist die professionelle Entwicklung einer nachhaltigen arbeitsmarktlichen Perspektive.
- Transferberater/-innen unterstützen die Entwicklung innovativer arbeitsmarktlicher Lösungen.

- Sie haben Kenntnisse von lebens-, geschlechts- und altersspezifischen Karriereverläufen, Biografie- und Identitätsentwicklung.
- Sie haben eine kooperative Beziehung zu den Akteuren der lokalen BA
- Sie besitzen umfassende berufskundliche Kenntnisse und Kompetenzen, wie z. B.
 - Verfahren und Angebote zur Berufsorientierung (Talentkompass NRW, Berufsentwicklungsnavigator, berufe.net etc.)
 - Kenntnisse über Berufe, Berufsbilder und Arbeitsbedingungen, über Ausbildungs- und Berufsordnungen
 - Grundlegende Kenntnisse und Zugänge zu Fachwissen im Sozialrecht, etwa zu Erwerbsminderung, Rente u. a.
 - Wissen über die Risiken und Vertragsrecht in der Zeitarbeit und bei Zeitarbeitsunternehmen
 - Kenntnisse über Entwicklungstrends und den Strukturwandel von Arbeitsmärkten

3. Qualifizierung

Weiterbildungsentscheidungen im Transfer sollten grundsätzlich im Rahmen eines intensiv geführten Beratungsprozesses getroffen werden. Dieser sollte die Lebensumstände, Berufserfahrung, Weiterbildungsfähigkeit und individuelle Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigen sowie auf eine nachhaltige und arbeitsmarktlich zweckmäßige Kompetenzentwicklung zielen. Im Rahmen des Beratungsprozesses sollte die Entscheidung sorgfältig abgewogen werden.

- Transferberater/-innen verfügen über Erfahrung in der Weiterbildungsplanung und -umsetzung, Antragstellung und Vertragsgestaltung.
- Sie haben Kenntnisse über lokale Qualifizierungsangebote, über die Aktivitäten der Kammern und anderer Akteure der beruflichen Weiterbildung und Erfahrungen mit diversen Qualifizierungsträgern.
- Sie haben Kenntnisse zum aktuellen Stand der Förderungsmöglichkeiten von Qualifizierungen, § 111a SGB III und ggf. Landesförderungen oder weitere Förderlinien, Fördermittel bei der Arbeitsaufnahme, z. B. Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse über Bewerbungsaktivitäten etc.
- Sie kennen sich mit unterschiedlichen Schulungsformaten, auch auf digitaler Basis, aus.

4. Unterstützung bei der Stellensuche

Die Unterstützung bei der Stellensuche umfasst die Suche nach offenen Stellen und den Bewerbungsprozess. Sie zielt auf eine individuelle Bewerbungsstrategie zur Aufnahme einer nachhaltigen Beschäftigung, die engmaschige Begleitung und das passgenaue Training der Transferbeschäftigten.

- Die Unterstützung bei der Stellensuche ist kommunikativ: Die Transferberater/-innen bieten eine weite zeitliche Ansprechbarkeit und haben ein aktives Interesse an den Such- und Bewerbungsaktivitäten der Transferbeschäftigten. Dies drückt sich in der systematischen Rückmeldung und, wenn notwendig, engen Unterstützung bei konkreten Bewerbungsaktivitäten aus.
- Die Kommunikationswege (PC, Mobil, Messenger-Dienste etc.) entsprechen den Bedürfnissen der Transfernehmer/-innen.
- Die individuelle Unterstützung ist verzahnt mit anderen Angeboten wie z. B. Schulungen zur Nutzung von Online-Stellenbörsen und sozialen Netzwerken, zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder Bewerbungstrainings.
- Die Berater/-innen kennen und nutzen den regionalen Arbeitsmarkt, die passenden Stellenbörsen und Stellenpublikation.
- Sie nutzen bestehende Geschäftskontakte und haben ein System der Kontaktpflege mit regionalen Arbeitgebern.