Webinar Teil 2

Gerald Hehenberger Bbn

Jeanette Hammer Bbn

Regina Bayer Bgd Beratungsstelle Arbeit, Bildung, Netzwerkarbeit

Silvia Wagner Bbn

Christoph Tarmann ab 2022 Leiter Bildungsberatung Niederösterreich, Erwachsenenbildung

Bildungsberatung NÖ & Wien

Beratungsangebote für und Einbindung von Arbeitgeber:innen

Sabine Wunderl WKO BIZ

Hans-Werner Sinnen Transitionsagentur

Andrea Schaerer Sozial-Salz

Verena Purer Bafa

Aleksander Prelic Bafa

Impuls-Beispiele für Reflexion

Fallbeispiel individuell: Frau, 45 Jahre, nach der Erstausbildung bereits einige Jahre Berufserfahrung, Ausstieg aus Erwerbsarbeit weil Übernahme von Betreuungsverpflichtungen für Kinder, Wiedereinstieg schwierig, Beratung wird aufgesucht um geeigneten Job und dafür notwendige Weiterbildung zu identifizieren.

Fallbeispiel organisatorisch: KMU aus dem Produktionsbereich möchte Produktion modernisieren/digitalisieren, keine oder kaum Ressourcen für Thema Personalentwicklung, Unsicherheit bzgl. notwendiger Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiter:innen, Beratung wird aufgesucht, um Kompetenzbedarfe nach der Produktionsumstellung und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu identifizieren.

Formen der Einbindung: Wie sind Arbeitgeber und/oder Bildungsanbieter derzeit in Ihre Beratungsprozesse eingebunden?

Herausforderungen: Welche Herausforderungen erleben Sie bei der Umsetzung dieser Art der Zusammenarbeit?

Erfolgsfaktoren: Was sind die Erfolgsfaktoren bei der Zusammenarbeit von Beratungsanbietern, Arbeitgebern oder/und Bildungsanbietern in Beratungsprozessen?

Kompetenzen: Welche (zusätzlichen) Kompetenzen braucht es auf Seiten der Berater:innen bzw. des Beratungsanbieters, wenn andere Akteure in den Beratungsprozess einbezogen werden?

Regina Bayer Bgd Beratungsstelle Arbeit, Bildung, Netzwerkarbeit

Beratungsangebote: Lehrlingsberatung, Jobcoaching, Netzwerkarbeit, Unternehmensberatung, Bewerbungscoaching, Jobbörse, Arbeitsmarktservice, Wirtschaftsservicestellen

Jobcoaching und Betrieb als zu dritt: Projektbezogene Zusammenarbeit, Betriebsbesuche, Mentoring von Jobsuchenden, Personalentwicklung Tipp

Idee gemeinsame Beratungsstelle Sulzberg, Begleitung Personalentwicklung dauerhaften

nicht im Erstgespräch Hier hatt man sich Zeit genommen, ob Einsatz sachlich

Einbindung funktioniert, wenn gleiche Ziele (Beratung & AG)

Du kannst WBS 4.4. 79 OÖ als Erfolgsmodell

z.B. Scaling Partnership: Wenn ich Mitarbeiter zu Weiterbildung / Qualifizierung (z.B. Du kannst eine

Arbeitspsychologie Bildungsberatung

Direktzuleitung funktioniert gut, wenn die Weiterleitung klar ist

Beratung von Personen: Wie könnten Arbeitgeber und/oder Bildungsanbieter in Beratungsprozesse von Klient:innen einbezogen werden, um das Ergebnis des Beratungsprozesses zu verbessern?

Multi-Berater:innen-Beratung - Intervision

gemeinsamer "Fallbesprechung" mit Kollleg_innen aus unterschiedlichen Bereichen, um eine hohe Bandbreite an Perspektiven zu bieten

"Vorlage", die Struktur für Fallbesprechung und einheitliche Dokumentation vorbereitet.

wie Unterstützung des persönlichen Gesprächs mit Partnerbetrieb, damit man etwas "in der Hand" hat.

Bezugnehmen WKO - BH Gespräch, Unterstützung Ausbildungsgrad & Fördermöglichkeiten, Wenn Ausbildungsgrad & Weiterbildung

Bei Sprachbarrieren den Dolmetscher oder andere Bildungsanbieter, Union

Beratungsanlass? Weiterbildung, Karriere im bestehenden Unternehmen vs. Wunsch Jobwechsel

WKOO: Ich mitgehen, Beratungsleistungen, Unterstützung Unternehmen

Aufhängen von Zettel zur Entscheidung bzgl bei - Eltern/Lehrer

in Vierschen Regionen sind Angebote nicht so bekannt

Herausforderungen: Mit welchen Herausforderungen rechnen Sie bei der Umsetzung von Multi-Akteurs-Beratung?

unterschiedlichen Ziele, Prozesse, Strukturen, Kulturen

Fachsprache: Angebote und Leistungen müssen für Ratsuchende verständlich übersetzt werden

Unterschiedliche Interessen: Berater:innen, Arbeitgeber, Bildungsanbieter und Ratsuchende haben unterschiedliche Ziele und Erwartungen

Aufhängen von Zettel zur Entscheidung bzgl bei - Eltern/Lehrer

Ergebnisoffene Beratung mit Entscheidung AG schwierig

Angebote AG - Beratungsergebnis Bericht, AG Berichtet

Terminfindung - je mehr Akteure desto schwieriger

Ungeduld der zu Beratenden - Sorge dass, ein schnelles Ergebnis haben zu müssen

Unterschiedliche Sprachen und Begriffe - Verständnisschwierigkeiten, Missverständnisse, Informationsverlust, Frustration

Prozesse sind oft zu lang und zu komplex – Ratsuchende verlieren das Interesse oder den Überblick

Bedürfnisse und Ziele unterschiedlich

AG gibt Rahmenbedingungen vor - BH sagt Unterschiedliches - unterschiedliches Ziele

Anpassungen/Rahmenbedingungen: Welche Aspekte des Beratungsdienstes in Ihrer Organisation müssen möglicherweise angepasst werden, um Multi-Akteurs-Beratung umsetzen zu können?

gemeinsames Setting, das für alle Beteiligten zugänglich ist

ungezwungene und informelle Räume, die für alle verfügbar sind

gute Vernetzung

Kompetenzen: Welche (zusätzlichen) Kompetenzen braucht es auf Seiten des Beratungsanbieters, wenn andere Akteure in den Beratungsprozess einbezogen werden?

Digitale Kompetenzen: Berater:innen

Kompetenz zur sicheren/flexiblen Online-Fortsetzung von Gesprächen

z.B. Teams/ Zoom/Webex- Meeting/ Gemeinsamen Bildschirm

Klient:innen

Unfreiwillige Formate gut gemeinsam für Klient:innen von Arbeitern

ne, Klient:innen mit sehr geringen Vorkenntnissen Kompetenzen

Bedeutung: Betriebe setzen wieder stärker auf QF

bspw. auch Job-Börsen

auch in der Beratung bis in die Schule hinein, Arbeit mit Jugendlichen

gute Kenntnis über die Angebote/ Leistungen der anderen Akteure

Wen ziehe ich sowiso heran?

Ziele müssen in Einklang sein

Wer hat den Beratungs-Lead? Wer lenkt es?

Bsp. AMS - wenn mehrere Akteure beteiligt sind, sollte diesen Ziel vorlegt werden.

Da stellen Ziele des Kunden, Ziele der Betriebe im Vordergrund stehen

nach welchen Prinzipien und Werten wird beraten?

Bsp. AMS - Ziel nach gewissen Vorgaben zu beraten

BBH - sehr ergebnisoffene Beratung

Widerspruch

AG will konkrete Weiterbildung der Mitx

Impuls-Beispiele für Reflexion

Fallbeispiel individuell: Frau, 45 Jahre, nach der Erstausbildung bereits einige Jahre Berufserfahrung, Ausstieg aus Erwerbsarbeit weil Übernahme von Betreuungsverpflichtungen für Kinder, Wiedereinstieg schwierig, Beratung wird aufgesucht um geeigneten Job und dafür notwendige Weiterbildung zu identifizieren.

Fallbeispiel organisatorisch: KMU aus dem Produktionsbereich möchte Produktion modernisieren/digitalisieren, keine oder kaum Ressourcen für Thema Personalentwicklung, Unsicherheit bzgl. notwendiger Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiter:innen, Beratung wird aufgesucht, um Kompetenzbedarfe nach der Produktionsumstellung und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu identifizieren.

Beratungsangebote: Wie könnten Anbieter:innen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung Organisationen/Arbeitgeber:innen bei der Planung von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten unterstützen?

Beispiel Beratung am Arbeitsplatz

KMU keine Ressourcen für PE

Idee in die Unternehmen gehen, Bedarfe identifizieren

Szenarien

über Betriebsräte

über Personal-abteilung

Unternehmen bzw. Info über Förderungen

Informationen für Fachkräfte - Anwendung des Unternehmens

Lehrlingsstelle, Lehrlingsberatung, Berufsorientierungsangebote - Lehrlinge dann Offensive

Lehrlingsstelle, Lehrlingsberatung, Berufsorientierungsangebote - Lehrlinge dann Offensive

AMS Beratung am Betriebe

Informationen Weiterbildungen bereits

Analyse des Unternehmens durch AMS - Angebote

geht in Betriebe

Informationen für die Betriebe - Angebote und Leistungen des AMS vorstellen

Aufhänger Corona

Informationen für die Betriebe - Angebote und Leistungen des AMS vorstellen

Grundsätzlichkeiten von Kompetenzen, Berufen, und Berufsbilder - anhand angeboten

Erstberatung Qualifizierung des Angebots

Wenn Mehrwert für Betrieb - Angebote in Anspruch genommen

Kompetenzbereich und angeboten

Sie kommen dann auf Betriebsbesuch - Betrieb ist Beteiligt - Angebote vorstellen - Bildungsmaßnahmen - Kurzqualifizierungen

Sky - Key-Account-Management

Kompetenzbereich und angeboten

Unterschiedliche Unternehmen mit unterschiedlichen Interessen

Unterschiedliche Unternehmen mit unterschiedlichen Interessen

Beratungsleistungen Unternehmen

Beratung am Betrieb - Unterschiedliche Interessen

Beispiel Beratung am Arbeitsplatz

Angebotsmanagement Kunden - AG

Kleiner Unternehmen: ca. 10 Personen - Beratung am Betrieb - Wie Beratung Interessen

Wie erreiche man diese Unternehmen?

Angebotsmanagement Kunden - AG

Herausforderungen: Mit welchen Herausforderungen rechnen Sie bei der Umsetzung von Multi-Akteurs-Beratung?

Anpassungen/Rahmenbedingungen: Welche Aspekte des Beratungsdienstes in Ihrer Organisation müssen möglicherweise angepasst werden, um Multi-Akteurs-Beratung umsetzen zu können?

Kompetenzen: Welche (zusätzlichen) Kompetenzen braucht es auf Seiten des Beratungsanbieters, wenn andere Akteure in den Beratungsprozess einbezogen werden?

Beratungsangebote AMS

Pia Kossack Leiterin AMS Analyse, Entwicklung und Steuerung

Thomas Wonderka AMS Amstetten

Christian Hofbauer AMS NÖ, Key Account Management

Stephanie Gründer AMS NÖ

Impuls-Beispiele für Reflexion

Fallbeispiel individuell: Frau, 45 Jahre, nach der Erstausbildung bereits einige Jahre Berufserfahrung, Ausstieg aus Erwerbsarbeit weil Übernahme von Betreuungsverpflichtungen für Kinder, Wiedereinstieg schwierig, Beratung wird aufgesucht um geeigneten Job und dafür notwendige Weiterbildung zu identifizieren.

Fallbeispiel organisatorisch: KMU aus dem Produktionsbereich möchte Produktion modernisieren/digitalisieren, keine oder kaum Ressourcen für Thema Personalentwicklung, Unsicherheit bzgl. notwendiger Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiter:innen, Beratung wird aufgesucht, um Kompetenzbedarfe nach der Produktionsumstellung und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu identifizieren

Beratung von Personen: Wie könnten Arbeitgeber und/oder Bildungsanbieter in Beratungsprozesse von Klient:innen einbezogen werden, um das Ergebnis des Beratungsprozesses zu verbessern?

Beratung von Organisationen: Wie könnten Anbieter:innen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung Organisationen/Arbeitgeber:innen bei der Planung von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten unterstützen?

Herausforderungen: Mit welchen Herausforderungen rechnen Sie bei der Umsetzung von Multi-Akteurs-Beratung?

Anpassungen/Rahmenbedingungen: Welche Aspekte des Beratungsdienstes in Ihrer Organisation müssen möglicherweise angepasst werden, um Multi-Akteurs-Beratung umsetzen zu können?

Kompetenzen: Welche (zusätzlichen) Kompetenzen braucht es auf Seiten des Beratungsanbieters, wenn andere Akteure in den Beratungsprozess einbezogen werden?