

Barbara Weißbach

Job Promotor – neue Formen der Beratung für berufliche Entwicklung und Vermittlung in Arbeit

Beim Stichwort „Hartz IV“ denken die Menschen eher an finanzielle Verluste durch Rückgriff auf Vermögen, an sozialen Abstieg und Verarmung als an potenzielle Chancen, die in den Arbeitsmarktreformen liegen könnten. Allerdings scheint es so, als habe Deutschland wichtige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen, die in einigen europäischen Nachbarländern stattgefunden haben, tatsächlich verschlafen. Vor allem hinsichtlich der Frage, welche Tätigkeiten für Langzeitarbeitslose zumutbar und annehmbar sind, gibt es hier große Unterschiede zu uns. Im Kern lässt sich die Differenz so formulieren: In Deutschland sucht man nach einem Arbeitsplatz, dessen Anforderungen möglichst deckungsgleich sind mit dem Profil der Arbeitsuchenden. Dieses wiederum ist geprägt durch die formal zertifizierte berufliche Qualifikation, die idealtypisch ein Leben lang halten oder wenigstens die Grundlage für weitere Qualifizierungsprozesse bilden soll. Ist diese nicht vorhanden oder gibt es sonstige Faktoren, die verhindern, dass sich Anforderungen und Qualifikationen einfach zur Deckung bringen lassen, so sind das eben „Defizite“ oder „Vermittlungshemmnisse“.

Was unterscheidet nun dieses Vorgehen von dem unserer skandinavischen oder holländischen Nachbarn oder auch von Beratungs- und Vermittlungsstrategien in Kanada oder Neuseeland? Der grundlegende Unterschied besteht darin, dass man dort eher von den faktischen individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten der rat- und arbeitssuchenden Menschen ausgeht, nicht von ihrer formalen Qualifikation. In Dänemark orientiert man sich z.B. am Konzept des sog. „Capacious Labour Market“. Der Begriff leitet sich vom Wort „Capacities“ ab und meint „individuelle Fähigkeiten und Möglichkeiten“. Gemeint ist damit, dass auf dem Arbeitsmarkt Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten zu finden sind, die je nach deren Ausprägung in Arbeit zu vermitteln sind. Dabei gibt es grundsätzlich kaum formale Einschränkungen der Zumutbarkeit. Der Druck, irgendeinen Job anzunehmen, ist zweifelsfrei überall größer als in Deutschland. Nach dem Motto „Job first“ steht in vielen Nachbarländern die schnelle Vermittlung im Vordergrund.

Dabei findet jedoch vorher oft eine intensive Beratung darüber statt, wie man sich auch unter restriktiven Arbeitsbedingungen beruflich weiter entwickeln und aus der neuen Beschäftigung heraus Bewerbungs- und Qualifizierungsstrategien für höherwertige Jobs starten kann. Sind die Arbeitsuchenden untergebracht, fängt die begleitende Motivations-, Qualifizierungs- und Weitervermittlungsarbeit in vielen Ländern erst richtig an. Jeder Job wird als Sprungbrett betrachtet, während sich bei uns die erfolgreich Vermittelten erst einmal für längere Zeit mental im neuen Job einrichten und die Agentur für Arbeit sie sofort wieder aus den Augen verliert.

Hinzu kommt ein anderer Unterschied: Besondere soziale oder individuelle Merkmale der Vermittlungskandidaten werden in vielen Ländern nicht als Vermittlungshemmnisse betrachtet, sondern neutral bewertet oder sogar als Fähigkeit in der Vermittlungsarbeit in Rechnung gestellt.

Die Perspektive entweder auf Fähigkeiten und Möglichkeiten (wie z.B. in Dänemark) oder auf Erwerbs- und Vermittlungsbeschränkungen (wie in Deutschland) macht ei-

nen gravierenden Unterschied in der Vermittlungsarbeit aus: In Dänemark wie in den anderen skandinavischen Ländern oder auch in den USA wird der Blick auf das Vorhandene, das Mögliche, das Machbare für die Ratsuchenden gelenkt. Diese individuellen Möglichkeiten sind natürlich sehr unterschiedlich: So kann jemand einen hochqualifizierten Ausbildungsabschluss haben, aus einem außereuropäischen Land stammen, dessen Hochschulexamen in Dänemark nicht anerkannt wird und zwei Kleinkinder haben. Jemand kann einen Ausbildungsgang abgebrochen haben, Ende 20 sein und eine mehrjährige Drogenkarriere hinter sich haben. Das Konzept vom „Capacious Labour Market“ zielt darauf ab, selbst diese Merkmale noch als Fähigkeiten und Möglichkeiten zu sehen und sie produktiv für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen – also so viele Menschen wie möglich in bezahlte Erwerbsarbeit zu vermitteln.

Dahinter stehen sehr verschiedenartige Auffassungen von Arbeitsvermögen. Ob man trotz aller bekannten Differenzen innerhalb der Gruppe der Nichterwerbstätigen gedanklich vom Konzept der vollen Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und von einschränkenden Abweichungen von dieser vollen Verfügbarkeit ausgeht oder aber von ganz unterschiedlichen Möglichkeiten, ist keine semantische Spitzfindigkeit. Betrachtet man die volle Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt als normal, gilt jede Abweichung davon, also die eingeschränkte Verfügbarkeit, als das Nicht-Normale. Daraus resultierende Vermittlungsstrategien werden auf mehr oder wenige subtile Weise immer die „Normalen“ in den Mittelpunkt stellen. Den vom Konzept der vollen Verfügbarkeit abweichenden Gruppen werden dabei unterschiedliche Grade der Normalitätsnähe zuerkannt – der an einem Halbtagsjob interessierten Mutter eines Schulkindes sicher eher als dem Globetrotter, der sich in den letzten 24 Monaten in Indien aufgehalten hat und nur mal seine Reisekasse zu Haus aufbessern will. Bei der Vermittlung der „Nicht-Normalen“ erwartet man geradezu Hemmnisse, die sich dann im Sinne einer self-fulfilling-prophecy dann auch einstellen.

Geht man dagegen von der Perspektive qualitativ unterschiedlicher Fähigkeiten und Möglichkeiten aus, beeinflusst dies tendenziell die mentale Haltung und die Einstellungen in der Vermittlungsarbeit. So kann sich ein Bild gleichwertiger, nichthierarchischer Verschiedenartigkeit („Diversity“) entwickeln. Vermittlungsarbeit kann tendenziell offen für Lösungen werden, die vorher nachrangig behandelt wurden, weil die Schere im Kopf bereits bei den im Sprachgebrauch immer präsenten Vermittlungsbeschränkungen ansetzte.

Die hier skizzierten mentalen Perspektiven auf die Fähigkeiten und Möglichkeiten von Arbeit- und Ratsuchenden will auch das berufliche Fortbildungsprogramm zum „Job Promotor“ entwickeln, das in Kürze in zwei Bundesländern (in Hessen an der Fachhochschule Frankfurt, in Nordrhein-Westfalen durch das IUK-Institut) angeboten wird. Es basiert auf der Überzeugung, dass angesichts der Situation am Arbeitsmarkt und auf dem Weiterbildungsmarkt stärker individualisierte Methoden der Beratung, Betreuung und Vermittlung von Arbeitssuchenden, aber auch von Interessenten an beruflichen Weiterbildungsprogrammen angesagt sind. Einerseits geht es um die effektive Vermittlung von Arbeitssuchenden in einen Job, der ihren Möglichkeiten entspricht – andererseits um Unterstützung in diesem Job auch nach der Vermittlung und um das Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven auch in einfachen Tätigkeiten. Der Ansatz, der dabei verfolgt wird, ist potenzialorientiert und bezieht auch Interessen,

Motivationen und Kompetenzen ein, die beispielsweise im privaten Leben erworben wurden. Er orientiert sich an Beratungsmodellen, die im „Job Counseling“ in den USA und in Skandinavien erprobt worden sind.

Welche Kompetenzen soll die berufliche Weiterbildung vermitteln?

- die Fähigkeit zur Selbstdefinition als Manager von Informationen in Entscheidungssituationen: Das bedeutet, sich nicht als Bereitsteller von Informationen zu verstehen, sondern dem Beziehungsaufbau zu den Ratsuchenden eine hohe Bedeutung beizumessen;
- die Fähigkeit, den Entscheidungsprozess als Suchprozess zu begreifen, auch den Ratsuchenden dieses Verständnis zu vermitteln und dabei die Balance zwischen Wunsch nach Sicherheit und objektiver Unsicherheit aushalten zu können;
- die Fähigkeit, einen ressourcensensiblen statt einen defizitorientierten Ansatz zu praktizieren, also eher auf die „volle Hälfte des halb gefüllten Glases“ zu schauen als auf die leere, um dem Ratsuchenden zu helfen, eigene Entwicklungspotenziale zu erkennen;
- die Fähigkeit, Lebenswelt, Netzwerke und soziale Einbettung der Ratsuchenden nicht nur als Probleme, sondern stärker als Ressourcen in den Beratungsprozess einzubeziehen und so den Ratsuchenden zu helfen, wichtige Entwicklungspotenziale ihrer Umwelt zu identifizieren;
- die Entwicklung von Deutungskompetenz: Ratsuchende sind immer auch Interpretatoren ihrer Realität – diese Deutungen soll der Job Promotor erkennen lernen und die Fähigkeit zur Neu- und Umdeutung von Risiken und Chancen erwerben
- die Entwicklung von Sensibilität und Kompetenz für fremdkulturelle Lebens- und Arbeitszusammenhänge: viele Ratsuchende stammen aus Kulturen, in denen Lebens- und Berufsplanung in ganz andere mentale Programme eingebunden sind
- die Fähigkeit zum „Empowerment“ und zur Aktivierung der Ratsuchenden; dies setzt voraus, dass Motivationen geklärt, verstanden und geweckt sowie konkrete Zielvereinbarungen erarbeitet werden;
- die Fähigkeit zur souveränen Anwendung des notwendigen Handwerkszeugs – gemeint sind damit Intake-Interviews, Profilings, Kompetenzbilanzen, einfache Assessment Center, Methoden zur Bearbeitung von Entscheidungsblockaden, einfache Verhaltenstrainings und Case Management-Methoden
- Fähigkeit zur Kontakthanbahnung und –pflege mit Unternehmen, Netzwerken, anderen lokalen Agenturen;
- last not least die Fähigkeit, eigene Grenzen zu erkennen und im Bedarfsfall andere Experten – z.B. Psychologen - einzubeziehen.

Die Ausbildung hat 2004 an der Fachhochschule Frankfurt und 2005 am IUK Institut in Dortmund begonnen. Sie läuft in Frankfurt und in Dortmund nun zum vierten und in Leipzig zum zweiten mal an. Nähere Infos erhalten Sie unter weissbach@ife-frankfurt.de.

Dr. Barbara Weißbach ist Geschäftsführerin des IUK Instituts Dortmund und Lehrbeauftragte an der FH Frankfurt und Global Career Development Facilitator (GCDF) nach den Standards des CCE.