

Reinhard Völzke, Landesinstitut für Qualifizierung NRW

Einführung

Nach allgemeiner Einschätzung kommt die Konjunktur in Deutschland nur mühsam in Gang. Die Arbeitslosenzahlen sind weiterhin konstant hoch. Der Arbeitsmarkt ist ein monolithischer Block, der sich nicht rührt. Richtig Bewegung entsteht höchstens im Bereich der hoch qualifizierten Berufe und in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern. Und natürlich dort, wo Diskontinuität mehr und mehr den Berufsalltag bestimmt. Also bei den eher schlecht bezahlten, sehr konjunkturabhängigen Tätigkeiten, wo mehrere Jobs gleichzeitig angenommen werden müssen, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten und häufige Wechsel der Arbeitsstelle mittlerweile zur beruflichen „Karriere“ gehören.

Etwas genauer betrachtet, bekommt dieser erste Eindruck neue Facetten. Überall entstehen neue, andere Berufe und Tätigkeiten: der multifunktionale Facharbeiter, der Meister mit Managerqualifikationen, die Wellness-Beraterin in der Gesundheitsbranche. Es ist keineswegs so, dass sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt nichts bewegt. Jedes Jahr wechseln Millionen von Arbeitnehmer/innen ihre Stelle. Jahr für Jahr entstehen neue Jobs in den unterschiedlichsten Beschäftigungsfeldern. Viele der wegfallenden Stellen werden durch neue Arbeitsverhältnisse ersetzt. Es entspricht einer empirisch leicht zu belegenden Tatsache, dass sich die Verlagerung des Tätigkeitsspektrums fortsetzt: weg vom produzierenden Gewerbe, hin zum Dienstleistungssektor.

Eine verbreitete Schlussfolgerung aus dieser Analyse ist nun, dass wir alle unser eigenes Wissen und Können den neuen Anforderungen ständig anpassen müssen. Wenn wir das nicht tun, werden wir über kurz oder lang unsere Stelle verlieren oder jedenfalls immer weniger Chancen haben, uns beruflich weiter zu entwickeln. Das gilt vom Arbeiter über die Angestellte, vom Beamten bis hin zur Universitätsprofessorin. Ohne permanente Anpassung keine Chance auf den dauerhaften Verbleib im Beschäftigungssystem.

Was ist die Medizin, die hier, wenn nicht völlige Abhilfe, so doch Linderung verspricht? Das Zauberwort heißt: *Lebenslanges Lernen*. Lernen, um sich ständig weiter zu qualifizieren. Lernen, um sich neues Wissen anzueignen, weil die Halbwertszeit des Wissens ständig kürzer wird. Lernen, um neue Fähigkeiten auszubilden, um neue Technologien beherrschen zu lernen und die ständig steigende Informationsflut in den Griff zu bekommen. Lernen: Wie, wann und wodurch? Das Lösungswort: *Fort- und Weiterbildung*.

Dagegen kann und soll nichts gesagt werden. In vielen Sektoren des Beschäftigungssystems steigen die Anforderungen. Viele Qualifikationen lassen sich im Prozess des Arbeitens erlernen, viele andere nur durch organisierte, professionell angeleitete Fort- und Weiterbildung. Hier ist staatliches Handeln ebenso gefragt, wie das Engagement der Wirtschaft und nicht zuletzt das Engagement eines jedes Einzelnen. Ohne Motivation zum Lernen, die vor allem in jeder Person selbst entstehen muss, geht niemand in eine Weiterbildungsveranstaltung und kann eine Teilnahme am organisierten Lernen letztlich nicht erfolgreich sein.

In der aktuellen Auseinandersetzung um diese Fragen fällt nun auf, dass die Berufstätigen selbst bei der Lösung der anstehenden Probleme kaum im Blick sind. Oder eben nur so weit, wie bei ihnen fachliche und soziale Defizite oder der Mangel an Motivation festgestellt werden. Der Fokus richtet sich vielmehr auf Arbeitsmarktprognosen, auf neue Wege der Vermittlung in den Arbeitsmarkt und das Einfordern von Flexibilität, Mobilität und Anpassungsbereitschaft. Schlüsselkompetenzen sind gefragt. Die Voraussetzungen und Wege der Aneignung und Umsetzung der entsprechenden Kompetenzen werden in der Verantwortung des Einzelnen belassen.

Andererseits setzt sich in Deutschland im Rahmen der Diskussion um die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung eine Position durch, die die einzelnen Personen in den Mittelpunkt stellt. Hier ist die Rede von den bei vielen arbeitenden Menschen bereits vorhandenen, aber möglicherweise brach liegenden Kompetenzen und Interessen, die bislang nicht oder zu wenig als Ressource für die Bewältigung der beruflichen Aufgaben angesehen wurden. Dazu gehören künstlerische Begabungen, Erfahrungen aus dem sozialen und bürgerschaftlichen Engagement und viele andere Kompetenzen, die auf informellen oder nonformalen Wegen erworben wurden.

Vor diesem Hintergrund rücken Bestrebungen ins Blickfeld, die sich die unmittelbare Unterstützung der unter Veränderungs- und Anpassungsdruck stehenden Beschäftigten auf die Fahnen geschrieben haben. Dabei geht es nicht in erster Linie um die schnelle Vermittlung in „passgenaue“ Weiterbildungsveranstaltungen, sondern beispielsweise um das Herausarbeiten individueller Fähigkeits- und Interessenprofile, die den betroffenen Personen bei der Umorientierung nützlich sein können. In gewisser Weise geht es darum, nach Passungsverhältnissen für die bereits vorhandenen Kompetenzen zu suchen, weniger nach möglichen oder notwendigen Anpassungsleistungen, die vorhandene Defizite ausgleichen sollen.

In der Logik des Weiterbildungssystems ausgedrückt bedeutet das, dass der *Bildungssupport* einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren wird und in dem einen oder anderen Zusammenhang auch schon erfährt. Die klassische Weiterbildungsberatung wird dabei flankiert durch die Sonderform der Karriereberatung, in der die Berufsplanung einen hohen Stellenwert hat. Hier werden in einer mittelfristigen Perspektive die Lern- und Berufswege der Beratungssuchenden zum Thema gemacht. Die kurzfristige Vermittlung in Weiterbildungsmaßnahmen oder auf gerade frei werdende Stellen ist dabei nicht intendiert. An erster Stelle steht, veränderungsbereite Personen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Potentiale freizulegen und in weiteren Schritten für ihre gegenwärtige oder mögliche zukünftige Tätigkeiten fruchtbar zu machen.

Das Berufs- und Karriereplanungsverfahren Life/Work Planning (L/WP) kann – aus meiner Sicht – einen spezifischen Beitrag im Rahmen eines weiter zu entwickelnden Bildungssupports in NRW leisten. Dieses innovative Verfahren ist in Deutschland bisher in unterschiedlicher Weise aufgenommen worden. Es gibt eine Reihe von Trainerinnen und Trainern, die zweieinhalbwöchige Intensivseminare, eintägige Impulstage und Informationsabende anbieten. Fachleute aus Beratung und Coaching beginnen gegenwärtig, Elemente von L/WP in ihre Arbeitsansätze zu integrieren.

L/WP ist bereits 35 Jahre alt und gewinnt angesichts der hier beschriebenen Situation gegenwärtig an Aktualität. Die Rezeption in Deutschland läuft aber noch sehr schleppend, weil einige Grundannahmen und Methoden im Widerspruch zu einigen zentralen Überzeugungen stehen, die die Mehrzahl beispielsweise über das Funktionieren des Arbeitsmarktes, die Bedeutung von schriftlichen Bewerbungsverfahren und den unangreifbaren Anspruch von Fort- und Weiterbildung hat.

Das Expertinnen/Expertengespräch zum Berufs- und Karriereplanungsverfahren Life/Work Planning (L/WP) bietet daher an zwei Tage die Gelegenheit, einige Protagonistinnen und Protagonisten von L/WP in Deutschland kennen zu lernen und über wesentliche Aspekte dieses Ansatzes ins Gespräch zu kommen. Ich freue mich besonders, dass John Webb aus Münster in Westfalen bereit war, dieses Gespräch mit vorzubereiten und durch einen eigenen Beitrag auch einzuleiten. Er hat das Verfahren von Amerika, dem Mutterland von L/WP, nach Deutschland gebracht und bietet seit 1990 L/WP-Seminare in verschiedenen deutschen Städten an. Mittlerweile hat er einige Trainerinnen und Trainer ausgebildet, von denen einige als Referentinnen und Referenten ebenfalls an diesem Gespräch teilnehmen.

Zum Gespräch eingeladen wurden Fachleute aus Karriereberatung, Qualifizierung und Berufsberatung, die bereits mit L/WP arbeiten bzw. sich damit auseinander gesetzt haben oder noch auseinandersetzen wollen. Viele der Anwesenden kennen das Verfahren also noch nicht und wollen diese Gelegenheit nutzen, ihre eigenen Erfahrungen mit diesem neuen Ansatz zu kontrastieren. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt:

- Was hat L/WP mit anderen Verfahren der Berufs- und Karriereplanung gemeinsam, wodurch unterscheidet es sich?

- Welche Aufgaben können mit L/WP bearbeitet werden und für welche Zielgruppen eignet sich das Verfahren?
- Welche konkreten Einsatzmöglichkeiten von L/WP gibt es (z. B. in der Weiterbildungsberatung mit der Zielgruppe der Beschäftigten in NRW)?