

Gernot Mühge  
**Leitbild „Gute Transferberatung“**  
Aufgabenfelder bei der Unterstützung von  
Arbeitssuchenden

**helex** institut

Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

Netzwerktreffen  
**Personalvermittlung im internen Arbeitsmarkt**  
Merck, Darmstadt, 22. März 2017

1

## Hintergrund

- Evaluation der Transfergesellschaften zur Insolvenz der Praktiker-Baumarktketten (Mühge u.a. 2016)
- FES-Papier: Befähigung durch Beratung (Filipiak 2017)
- Ergebnis: hohe Variationen im Beratungsansatz der Berater\_innen
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch von Trägern des Beschäftigentransfers über die *Landesberatungsgesellschaft G.I.B, Bottrop*
- Arbeitsgruppe: Leitbild „Gute Transferberatung“

2

## Ausgangslage

Unterschiedliche Bewältigungsmuster von Beschäftigten bei Arbeitsplatzverlust

- Passiv: Erlebnis des Arbeitsplatzverlusts als „Entlassungsschock“ *oder*
- Aktiv: Blick auf die Zukunft und neuen Arbeitsplatz gerichtet (Filipiak 2017)

besondere Anforderungen an die

- Auftragsklärung in der Beratung
- Gestaltung der Arbeitsbeziehung
- Beratungs- und Qualifizierungsprozess

→ charakteristisches Berufsbild eines/einer Transferberater\_in

## Vier Arbeitsfelder der Transferberatung



## Arbeitsfeld I

### Sozialpsychologisches Kümmern – emotionale Befähigung

- Verständigung über die **lebensweltliche Situation** und Perspektiven der/des Beschäftigten
- Beratungsziele schließen **Themen wie Familie, Gesundheit, Finanzen** ein
- Herstellung einer **klaren und verbindlichen Arbeitsbeziehung**
- Berater\_innen können eigene und **Grenzen des Beratungsauftrags** sicher einschätzen

## Arbeitsfeld I

### Allgemeine Anforderungen an die Berater\_innen

- **hohes Maß an Authentizität und Selbstkongruenz**, zum TN passendes Lebensalter und Lebenserfahrung
- Fähigkeit zur **umfassenden Selbstreflexion**
- Kenntnisse über **lebens-, geschlechts- und altersspezifischen Karriereverläufen**, Biografie- und Identitätsentwicklung etc.
- Beratung ist unvoreingenommen, wertschätzend, sachlich
- (...)

## Arbeitsfeld II

### Arbeitsmarktliche Befähigung und Qualifizierung

Allgemeiner Grundsatz / Arbeitsmarktpolitisches Leitbild: **Autonomie** der Transferbeschäftigten

- TN sind **gleichermaßen selbstverantwortlich und schutzbedürftig**.
- Ziel: **nachhaltige Stärkung der individuellen arbeitsmarktlichen Handlungsfähigkeit** der TN
- Methodenkompetenz
- Kenntnisse von Berufsbildern und der Arbeitsmarktstruktur

## Arbeitsfeld III

### Qualifizierung

Kompetenzen im

- lokalen Qualifizierungsangebot, Erfahrungen mit Qualifizierungsträgern
- professionelle Einschätzung von Qualifikationen und Qualifikationswünschen der Beschäftigten.
- Kenntnisse von Berufen, Ausbildungs- und Berufsordnungen

## Arbeitsfeld IV

### Unterstützung in der Stellensuche und Arbeitsaufnahme

- **Kenntnisse des regionaler AM**, Stellenbörsen und Stellenpublikation etc.
- Rückgriff auf ein **System der Kontaktpflege** mit regionalen Arbeitgebern
- **Transferberatung ist kommunikativ:**
  - weite zeitliche Ansprechbarkeit,
  - hohe Erreichbarkeit über mehrere Kommunikationskanäle (PC, Mobil, Messenger-Dienste etc.)
- TB haben ein aktives **Interesse an der aktuellen Lebenssituation** der TN

**Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit**  
gernot.muehge@helex-institut.de