



# THE BIGGER PICTURE

*Beratung als Arbeitsmarktinstrument im  
Strukturwandel*

02.06.2022

**Karolin Killmeier**

OECD Direktorat für Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik



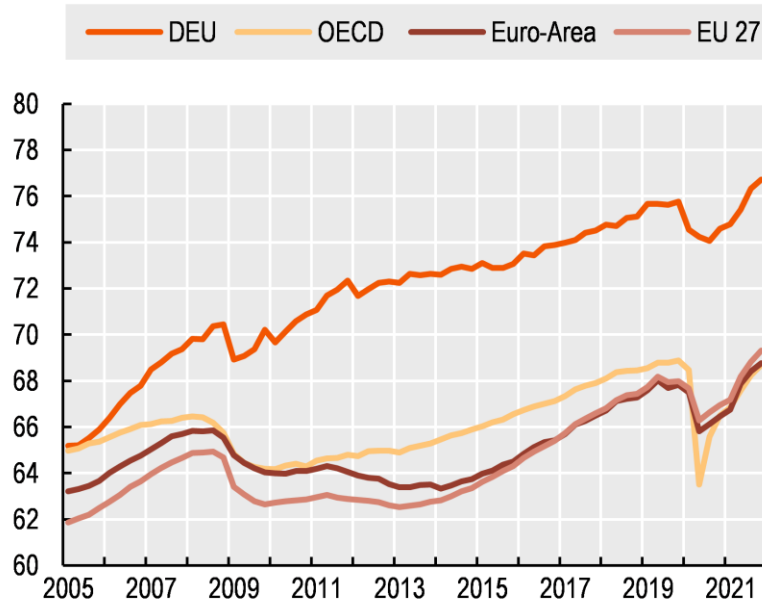
# ARBEITSMARKTKONTEXT



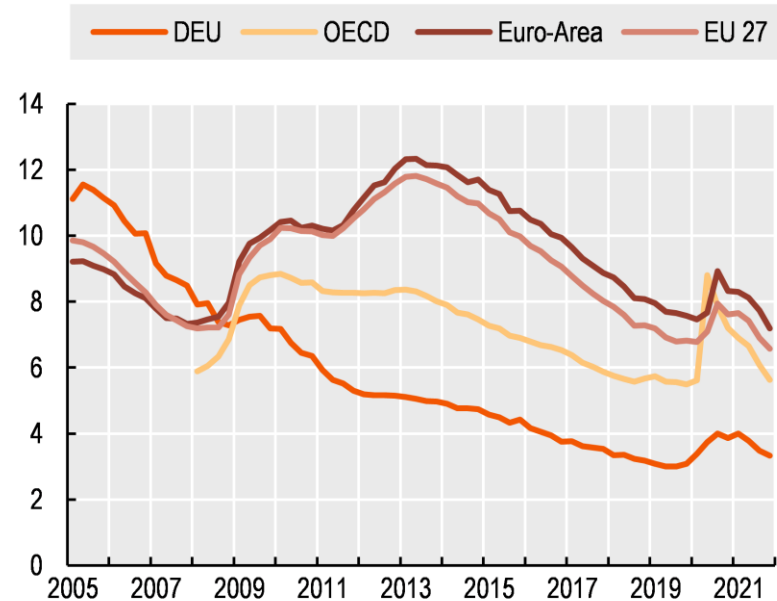
# Die Corona-Krise hat den Arbeitsmarkt hart getroffen

Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote in Prozent pro Quartal, 2005-2021, OECD Statistik

**A: Beschäftigungsquote**



**B: Arbeitslosenquote**

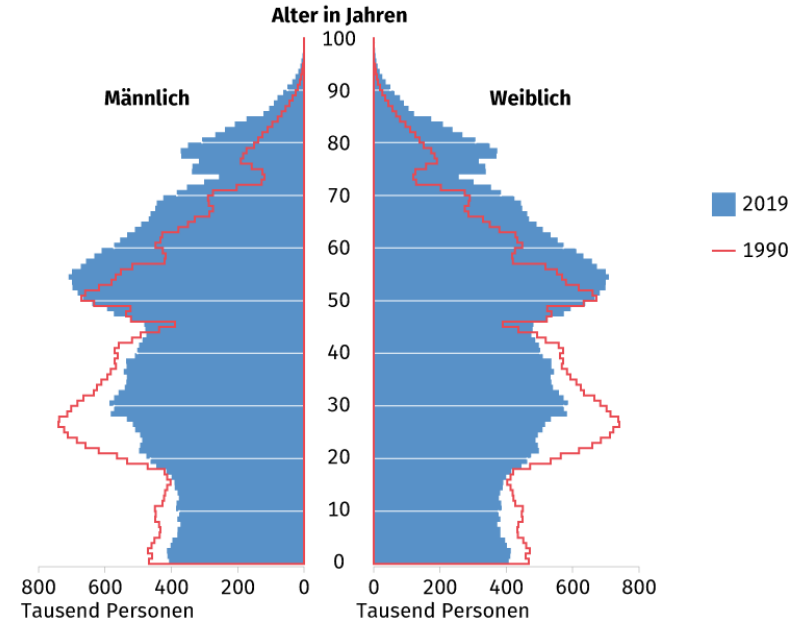




# Ein längerfristiger Strukturwandel war schon davor im Gange

- Digitalisierung & Automatisierung
- Green Transition
- Demographischer Wandel

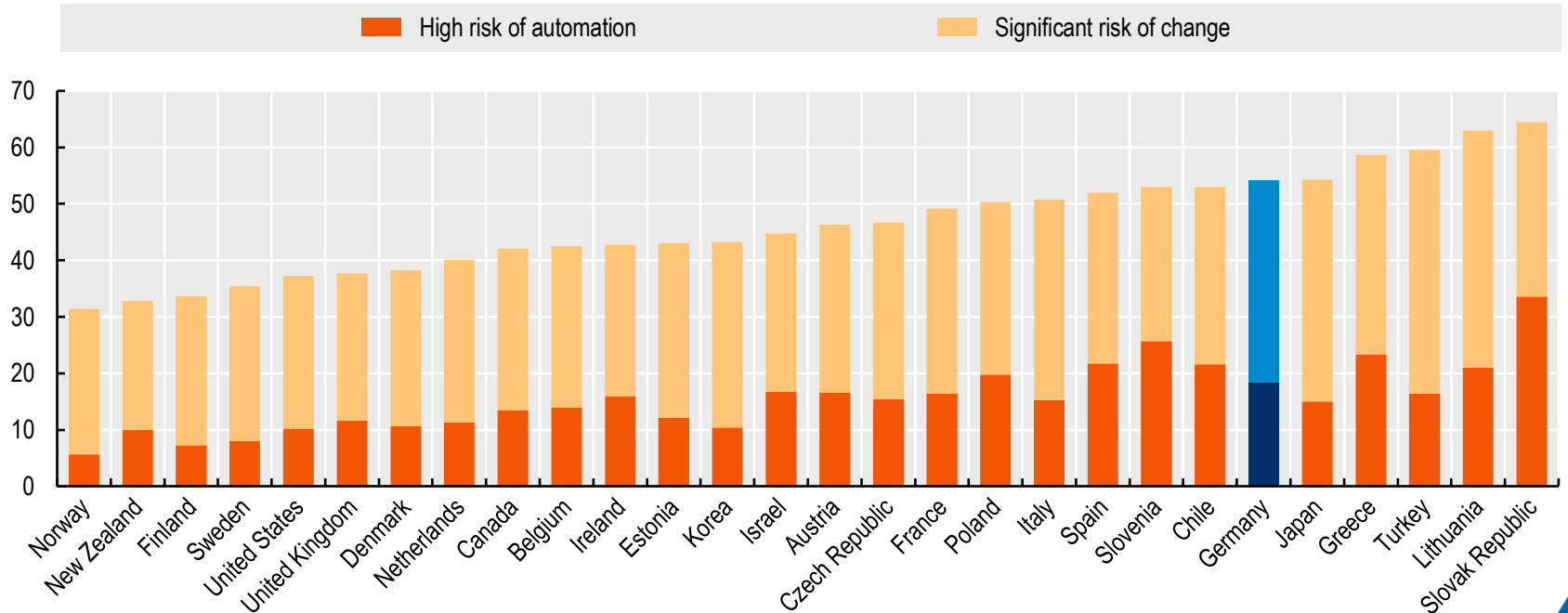
Altersaufbau der Bevölkerung, DESTATIS





# Viele Arbeitsplätze sind von wesentlichen Veränderungen betroffen

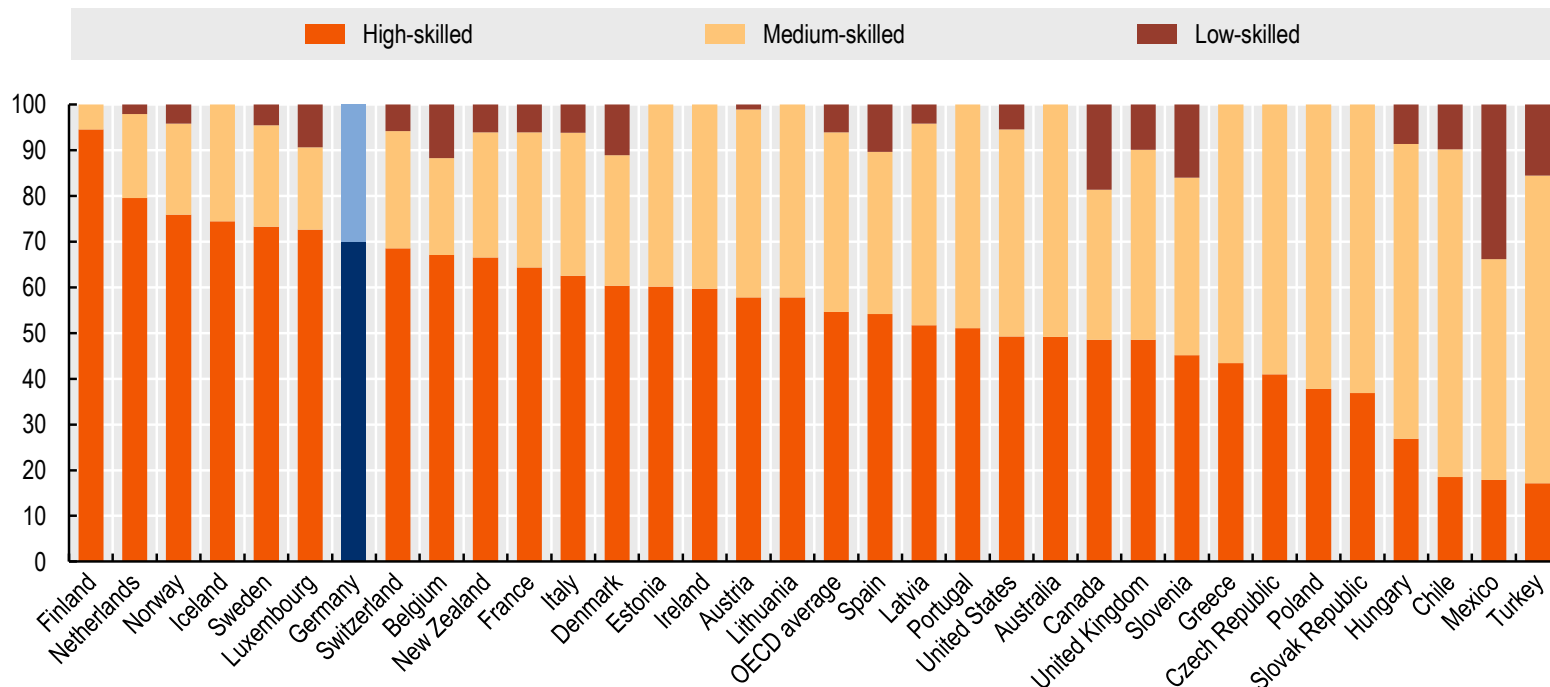
Anteil der Arbeitsplätze mit hohem Risiko der Automatisierung oder wesentlicher Veränderung, in Prozent, 2012, PIAAC





# Deutschland hat einen starken Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften

Beschäftigung in Mangelberufen nach Kompetenzniveau, in Prozent, 2020, OECD Skills for Jobs Datenbank



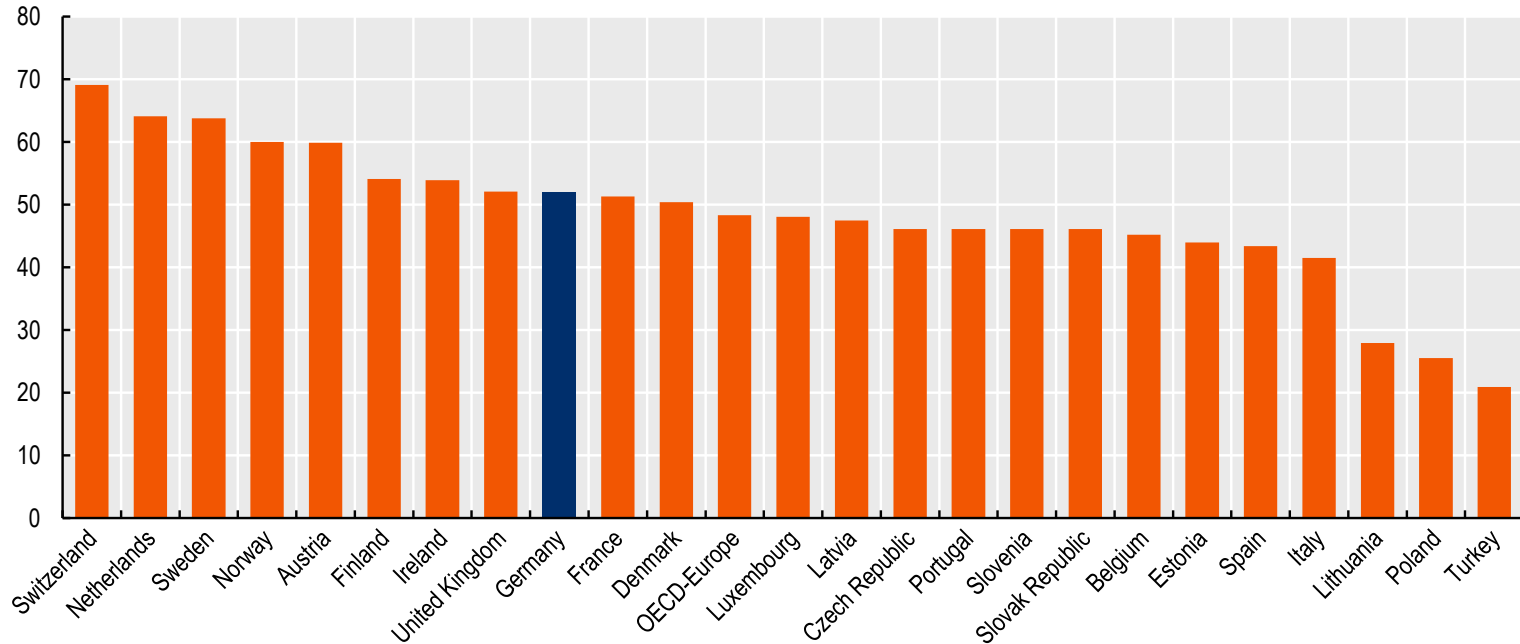


# WEITERBILDUNG IN DEUTSCHLAND



# Nur etwa die Hälfte aller Erwachsenen nimmt an Weiterbildung teil

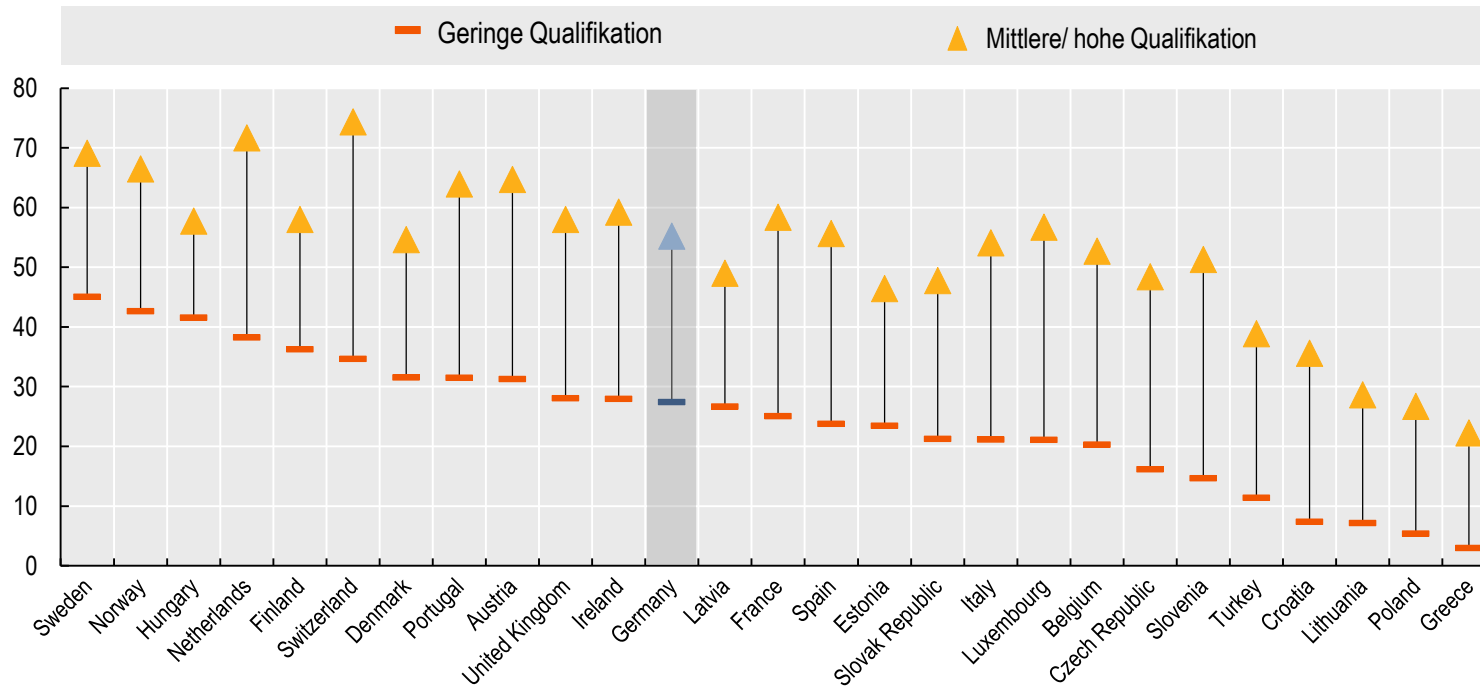
Teilnahme an formalem oder nicht-formalem Lernen in den letzten 12 Monaten, Alter 25-64, in Prozent, 2016, AES





# Die Weiterbildungsbeteiligung ist ungleicher als in vielen anderen Ländern

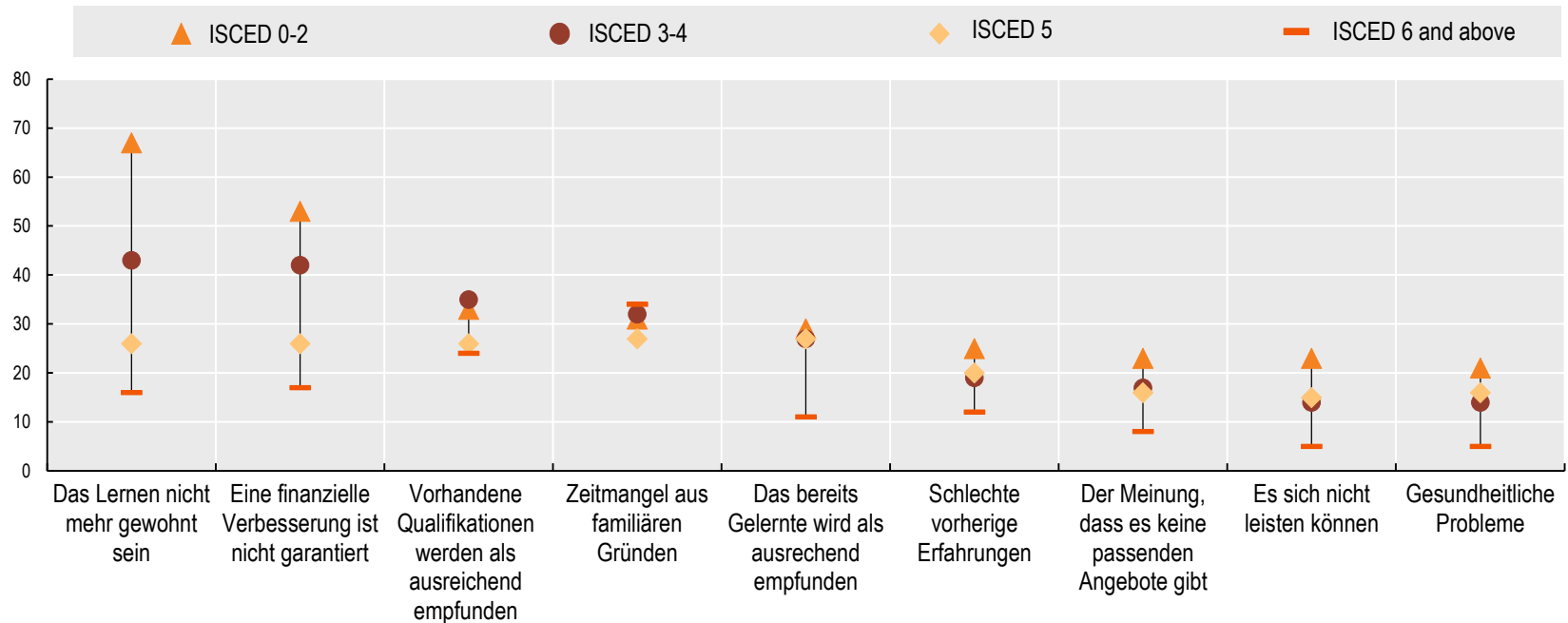
Teilnahme Erwachsener an berufsbezogener Weiterbildung nach Qualifikation, in Prozent, 2016, AES





# Menschen stehen vor vielen Barrieren zur Weiterbildungsteilnahme

Gründe für die Nichtteilnahme an berufsbezogener Weiterbildung, nach Qualifikationsniveau, 2017, in Prozent





# Strukturelle Herausforderungen in der deutschen Weiterbildungslandschaft


- Hohe **Komplexität** im OECD Vergleich
- **Dezentralisierung, Wettbewerb** und **Föderalismus** als Herausforderung für Kooperation und Kohärenz
- **Pfadabhängigkeiten** und **Heterogenität** in der Weiterentwicklung der Strukturen in der Weiterbildung



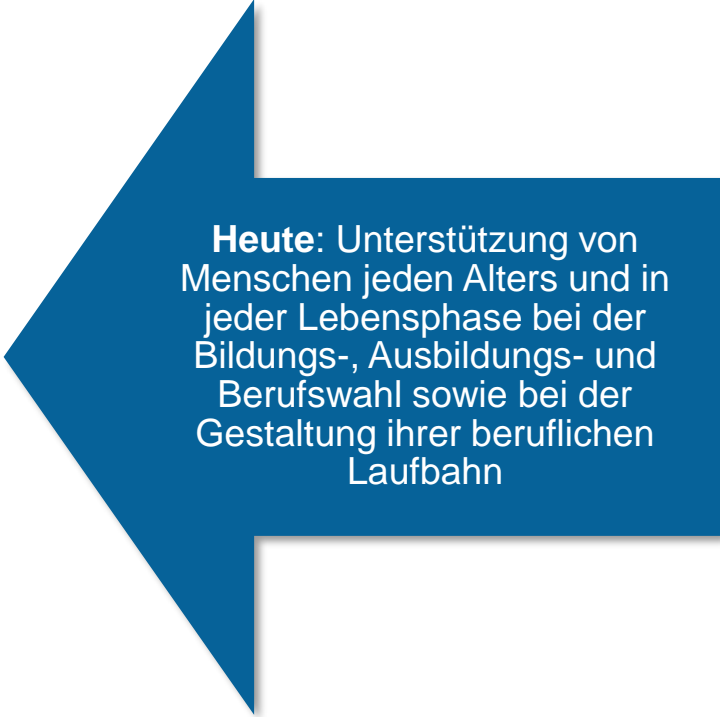
# MIT GUTER BERATUNG IN DIE #ZUKUNFTDERARBEIT



# Beratung erlebt einen Paradigmenwechsel



**In der Vergangenheit:** jungen Menschen helfen, unmittelbare Entscheidungen zu treffen

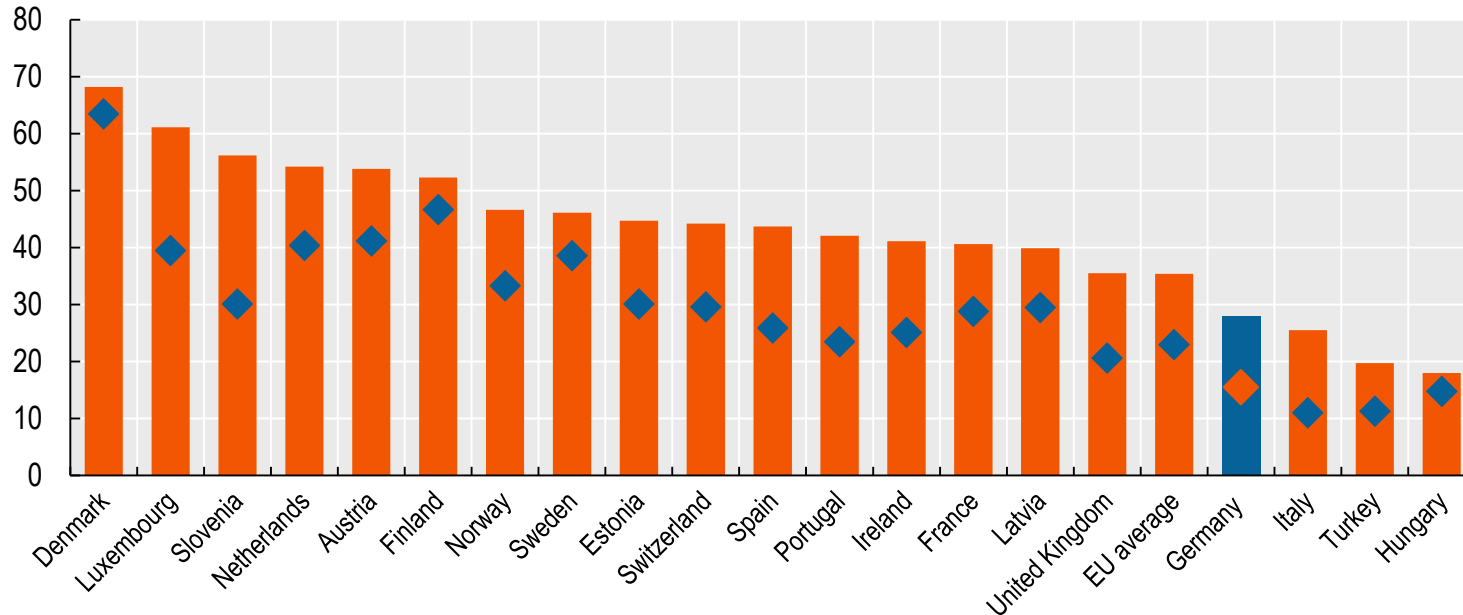


**Heute:** Unterstützung von Menschen jeden Alters und in jeder Lebensphase bei der Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswahl sowie bei der Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn



# Wenige Erwachsene in Deutschland suchen nach Informationen zu Lernangeboten

Erwachsene, die in den letzten 12 Monaten nach Informationen über formale und nicht-formale Bildung und Ausbildung gesucht haben, alle Bildungsabschlüsse im Vergleich zu geringqualifizierten Personen (Raute), in Prozent, AES





# Bestehende Angebote sind oft nicht gut genug bekannt

Nur **die Hälfte** aller Erwachsenen, die Beratung in Anspruch nehmen, findet die Beratung hilfreich

**2 von 3** Erwachsenen geben an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben

Weniger als **2 von 5** Erwachsenen kennen bestehende Beratungsangebote



# Die Beratungslandschaft in Deutschland ist komplex und vielfältig

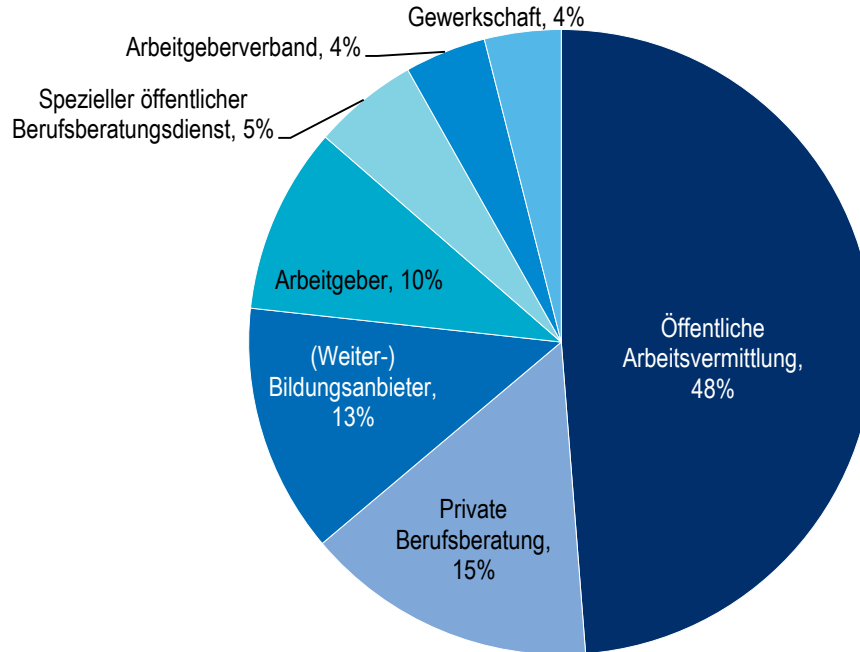
Bundesweit	Regional/ auf Länderebene
Bundesagentur für Arbeit via Job Centres und Agenturen	Bildungs- und Weiterbildungsanbieter, insbesondere die Volkshochschulen
Weiterbildungstelefon	Lokale Industrie- und Handelskammern
	Lokale Handwerkskammern
	Lokale Niederlassungen des deutschen Gewerkschaftsbunds
	Kommerzielle und gemeinnützige private Anbieter

*LBB  
Karriere und Weiterbildung  
Erkundungstool Check-U  
KURSNET  
Berufsentwicklungsnavigator, BEN berufe.tv  
berufsfeld-info.de  
Typisch ich  
Lernbörse*



# Die meisten Menschen werden von der Bundesagentur für Arbeit beraten

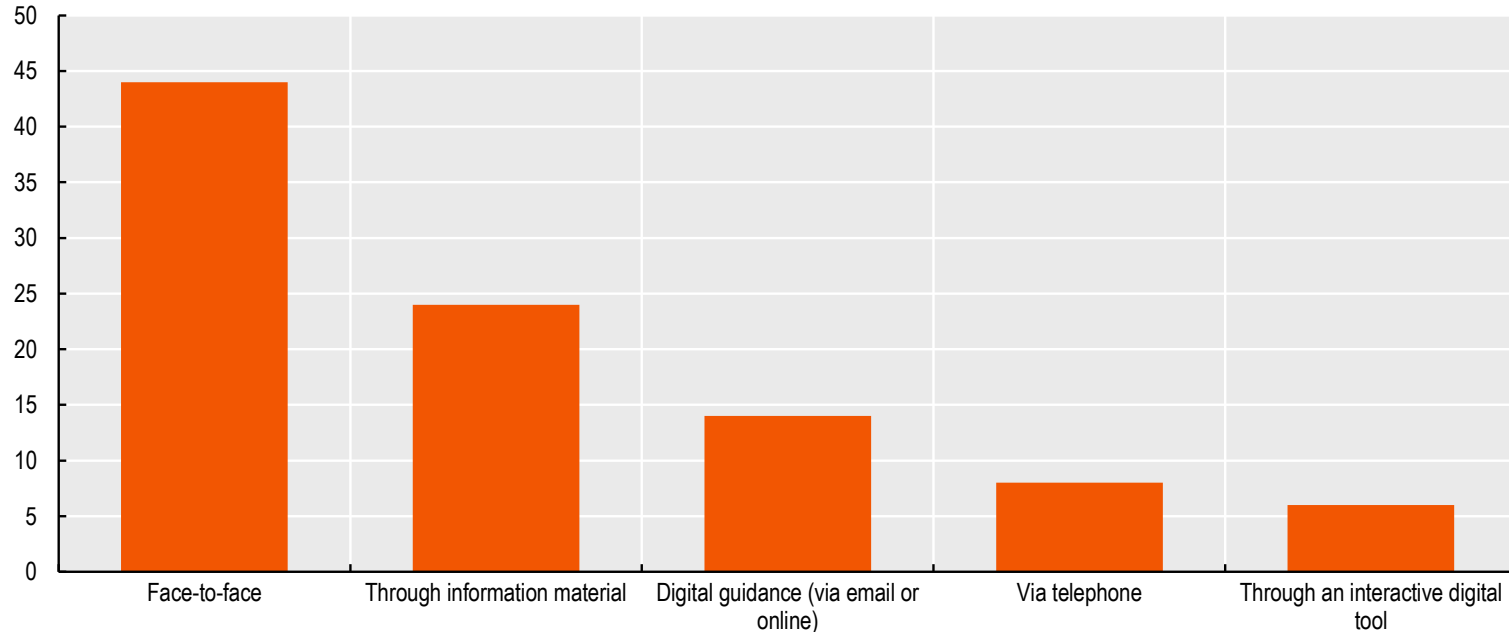
Anteil der Erwachsenen in Deutschland, die in den letzten fünf Jahren mit einem Berufsberater gesprochen haben, nach Anbieter, 2020, OECD Umfrage





# Ein großer Teil der Beratungsleistungen finden in Deutschland in Präsenz statt

Genutzte Beratungskanäle in Deutschland, in Prozent, 2018, AES





# Barrieren zur Nutzung von Beratung

*„Es würde helfen, wenn jemand von außen käme und mich beraten würde, aber ich hatte bisher noch keinen Kontakt zur Berufsberatung.“*

*38-jährige Frau, Reinigungskraft*

- Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind nicht bekannt
- „zu alt“ sein
- Sprachbarrieren für Erwachsene mit Migrationshintergrund
- Das Lernen nicht mehr gewöhnt sein
- Mangelnde Unterstützung durch Arbeitgeber\*innen



# Erwartungen der geringqualifizierten Beschäftigten an Beratung

*„Ich dachte, sie könnten mir helfen, aber sie wollten nur, dass ich eine 3-jährige Ausbildung beginne, und gaben mir keine Informationen über kürzere, z.B. einjährige Weiterbildungs- oder Umschulungsmöglichkeiten.“*

*34-jähriger Mann, Hilfskoch*

- Stärkere Orientierung an den individuellen Bedürfnissen und Wünschen
- Persönliche Beratungsgespräche
- Kontakt mit einer festen Bezugsperson
- Langfristige Begleitung
- Unterstützung mit administrativen Prozessen
- Einen breiteren Überblick über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten



# EMPFEHLUNGEN



# Zentrale Herausforderungen und Empfehlungen

## Übergreifende Herausforderungen

- Die Strukturen der Weiterbildungsberatung sind komplex und für Nutzer\*innen schwer zu durchschauen.
- Die Zusammenhänge zwischen Beratung, Validierung und Teilqualifikationen sind nicht systematisiert.
- Es fehlen verlässliche Daten.

Bestehende Angebote besser vernetzen.

Entwicklung einer einheitlichen Beratungsmarke.

Einführung von deutschlandweit verbindlichen Qualitätsstandards.

Regionale Angebotslücken schließen.

Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die die Zusammenhänge zwischen Beratung, Validierung und Teilqualifikationen systematisiert.



# Zentrale Herausforderungen und Empfehlungen

## Herausforderungen bei der Beratung von formal geringqualifizierten Menschen

- Die Weiterbildungsbeteiligung und Nutzung von Beratung unter Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen ist relativ niedrig auf Grund von zahlreichen vielschichtigen Barrieren.
- Die Zielgruppe ist schwer zu erreichen.
- Die Betreuung der Individuen kann ressourcenintensiv sein.

Stärkung von aufsuchender Beratung zur Aktivierung der Zielgruppe, etwa durch arbeitsplatzbezogene Beratungs- und Mentoring Programme.

Ganzheitliche Gestaltung von Beratung.

Angebot von Beratung über verschiedene Kanäle.

Programme für Unternehmen auf Geringqualifizierte ausrichten.



02.06.2022  
Fachtagung

# GETTING SKILLS RIGHT

[https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right\\_25206125](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right_25206125)

**Karolin Killmeier**, [karolin.killmeier@oecd.org](mailto:karolin.killmeier@oecd.org)  
**Magdalena Burtscher**, [magdalena.burtscher@oecd.org](mailto:magdalena.burtscher@oecd.org)

OECD Direktorat für Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik

