

## Gemeinsamer Qualifizierungsrahmen zum Berater- bzw. Redakteurs-Profil in GPRA-Agenturen

*Der gemeinsame Rahmen wurde im HR-Arbeitskreis der GPRA-Agenturen erarbeitet und präzisiert die 2015 verabschiedeten Mindeststandards für Trainees. Ziel ist es, dem interessierten Nachwuchs die vielfältigen Möglichkeiten der Agenturwelt durch Erleben zu vermitteln. So können angehende Kommunikationsprofis schon früh ihre Neigungen und Kompetenzen zum Einsatz bringen und neue Fähigkeiten entwickeln. Gleichzeitig orientiert sich die Weiterqualifizierung des Kommunikationsnachwuchses an den hohen Qualitätsmaßstäben des Verbandes und soll so schnell wie möglich – für Deutschland – in den international gültigen Consultancy Management Standard (CMS III) eingebunden werden.*

### Gemeinsamer Handlungsrahmen passt sich flexibel an

Die Einstiegsprogramme in den GPRA-Agenturen haben sich in den letzten Jahren weiterentwickelt und stehen für die breite Vielfalt in den GRPA-Agenturen an Entwicklungsangeboten für den Kommunikationsnachwuchs.

Traineeprogramme/Volontariate sind keine „Ausbildungen“, sondern dienen den Hochschulabsolventen und Berufserfahrenen als Weiterqualifizierung in ein „Berater-Profil“ bzw. „Redakteurs-Profil“.

Die Bandbreite der Angebote zeigt sich vor allem

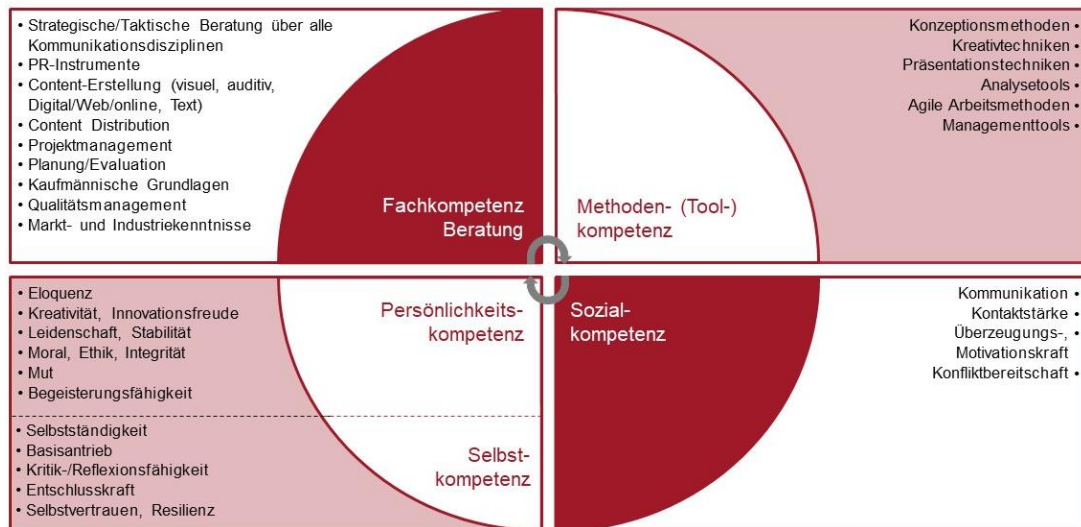
- in der deutlicheren Unterscheidung zwischen Traineeprogrammen mit Schwerpunkt Beratung und Volontariaten mit Schwerpunkt Redaktion
- in den unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten der Programme, je nach Leistungsangebot der Agentur
- in der Dauer des Programms
- in der Vergütung
- im Titel (z.B. Trainee, Account Executive, ...)

Die Bestandserhebung der unterschiedlichen Angebote zur Weiterqualifizierung der Hochschulabsolventen hat der Verband in der [GPRA-Traineebroschüre](#) zusammengefasst. Die GPRA steht für eine vielfältige Weiterqualifizierung, um den sehr facettenreichen Anforderungen des Marktes und damit den Leistungsschwerpunkten der Agenturen zu entsprechen.

Um die vielfältigen Angebote für den Nachwuchs und deren Umsetzung in den Agenturen auf einem hohen Qualitätsniveau zu bündeln, teilen die GPRA-Agenturen folgendes Grundverständnis:

1. **Qualifizierungsprofil:** Das **Traineeprogramm** in der jeweiligen Ausführung der Agentur dient der Weiterqualifizierung zum Jobprofil „Berater“. **Volontariate** haben den Schwerpunkt Redaktion bzw. Content und dienen der Spezialisierung. Berufseinsteiger treffen hier die erste Karriere-Entscheidung: Will ich Berater werden oder doch eher Spezialist in einem Kommunikationsbereich.

2. **Kompetenzen:** Die Inhalte der Weiterqualifizierung orientieren sich am „Kompetenzkreis“ mit Schwerpunkt Beratung. Innerhalb des Kompetenzkreises können Agenturen ihre jeweiligen Schwerpunkte setzen. Der Kompetenzkreis wird vom HR-Arbeitskreis in regelmäßigen Abständen weiterentwickelt und angepasst.



Quelle: Prof. Hülshoff, 1991, modifiziert durch die GPRA

3. **Individualität:** Die Programme orientieren sich am jeweiligen Mitarbeiter\*in und den individuellen Kompetenzen und Job-Perspektiven. Traineeprogramme / Volontariate sind keine Qualifizierungsmaßnahmen von der Stange, sondern werden jeweils individuell umgesetzt.
4. **Orientierung:** Die Programme zur Weiterqualifizierung geben dem Nachwuchs auch Orientierung in den vielfältigen Aufgaben und Jobprofilen des Kommunikationsberufes. Der Fortschritt dieser Programme wird regelmäßig überprüft; die schriftliche Fixierung der Programme erfolgt vorab individuell von den GPRA-Agenturen. Die jeweils strukturierten Weiterbildungsprogramme werden in der [GPRA-Traineebroschüre](#) zusammengefasst.
5. **Ethik:** Die primäre Handlungsrichtlinie ist der Deutsche Kommunikationskodex des Deutschen Rates für Public Relations (DRPR). Die Mitgliedsagenturen verpflichten sich zur Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Sorgfaltspflicht gegenüber Auftraggebern, Öffentlichkeit und Mitarbeitern und bekennen sich zur Transparenz in Absenderschaft und Interessenvertretung. Ergänzend dazu hat die GPRA im Standard zur Qualitätssicherung für PR- und Kommunikationsagenturen (CMS III-Zertifizierung) ethische und ausbildungsbezogene Kriterien für den deutschen Markt im Zertifizierungsprozess ergänzt.
6. **Vielfalt:** Der Rahmen bietet Agenturen Freiräume in der Ausgestaltung ihrer Programme, die sich an den jeweiligen Leistungsangeboten orientieren. Dies gilt auch für die Dauer der jeweiligen Weiterbildungsprogramme. Die GPRA empfiehlt allerdings, dass die Programme eine Laufzeit von 18 Monaten nicht überschreiten sollten.

7. **Leadership:** Die Weiterqualifizierung hat beim Karriereweg des Beraters den Schwerpunkt „Leadership“. Dieser fokussiert im Kern auf drei Ebenen der Führung:
  - Verantwortliche Führung des Kunden (Ergebnis-/Budgetverantwortung)
  - Aktive Führung der eigenen Karriere (interdisziplinärer Kompetenzausbau)
  - Fachliche Führung von Projektteams
  
8. **Mentoring:** GPRA-Agenturen begleiten mit erfahrenen Mitarbeitern die Weiterqualifizierung des Nachwuchses und stellen sicher, dass für die Dauer der Qualifizierung ein Ansprechpartner für persönliche und übergeordnete fachliche Fragestellungen zur Verfügung steht.
  
9. **Karriere:** GPRA-Agenturen bieten unterschiedliche Karrierepfade an. Auch sogenannte Spurwechsel – z.B. Wechsel von Beratung in Redaktion – sind innerhalb der Beschäftigungszeit möglich, sofern die Kompetenzen und Neigungen zu den Anforderungen der jeweiligen Jobprofile in der Agentur passen.
  
10. **Vergütung:** Die Vergütungsmodelle für Traineeships / Volontariate können unterschiedliche Leistungskomponenten beinhalten und spiegeln die Vielfalt und Möglichkeiten der Agenturen wider. GPRA-Agenturen orientieren sich dabei an einen monatlichen Vergütungsrahmen von mind. 2.000,00 EUR brutto.
  
11. **Praxiserfahrung:** Die GPRA begrüßt die Möglichkeiten zum Sammeln von ersten Praxiserfahrungen über Werkstudententätigkeiten und Praktika. Diese stellen aber keine signifikante Berufserfahrung dar. Unter Berufserfahrung versteht die GPRA beim Profil des Beraters u.a. die mehrjährige umfängliche Verantwortung innerhalb eines Kundenmandats (Strategie, Kommunikationsmanagement, Budget- und Ergebnisverantwortung, fachliche Führung innerhalb von Projektteams). Die erworbene Praxiserfahrung sollte sehr wohl beim individuellen Qualifizierungsprogramm Berücksichtigung finden.
  
12. **Bildungsabschluss:** GPRA-Agenturen setzen auch bei der Bewerber-Auswahl nach Bildungsabschluss auf Vielfalt. Jede Agentur entscheidet und unterscheidet nach eigenem Ermessen, welche Studienabschlüsse und Studienfächer für sie relevant sind. GPRA-Agenturen sind ausdrücklich auch offen für betriebswirtschaftliche und naturwissenschaftliche Studiengänge.

Die GPRA überprüft regelmäßig im Rahmen ihres HR-Arbeitskreises notwendige Anpassungen des geltenden Handlungsrahmens. Die aktuellen Informationen sind jederzeit über [www.gpra.de](http://www.gpra.de) oder direkt bei der Geschäftsstelle abrufbar.