

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



www.iap.zhaw.ch

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

ZUKUNFT DES BERUFSBILDES BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Thesen aus Sicht von Studierenden sowie
Absolventinnen und Absolventen des MAS ZFH in
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie IAP,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von Pascal Geissbühler und Michael Näf

am 31.12.2012

Referent: Peter Gugger, dipl. Psychologe FH, dipl. Berufs-,
Studien- und Laufbahnberater BBT

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der
ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**,
Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen
schriftlichen Bewilligung des IAP.

Vertraulich

Nur wenn nicht für die Bibliothek freigegeben.

ABSTRACT

Die vorliegende Arbeit widmet sich dem Thema «Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung». Die Fragestellung wurde von aussen an das IAP Institut für Angewandte Psychologie herangetragen zur Bearbeitung in einer Masterarbeit im Rahmen des MAS ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

Nach einer Einleitung sowie Festlegung und Präzisierung der Fragestellung erfolgt eine Auseinandersetzung mit der geschichtlichen Entwicklung des Berufsfelds. Auf dieser Basis werden wichtige normative Eckpunkte des Berufsbildes erläutert, es erfolgt eine Berufssoziologische Auseinandersetzung mit den Begriffen «Beruf», «Profession» sowie «Berufsbild» und das Tätigkeitsfeld wird unter einer systemischen Perspektive beleuchtet. Die Überlegungen bilden die Grundlage zur Bestimmung wichtiger Aspekte zum Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

Zu ausgewählten Dimensionen wurde schliesslich mittels Fragebogen und Einzelgesprächen eine qualitative Befragung von Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung am IAP Institut für Angewandte Psychologie durchgeführt. Nach der Darstellung der Ergebnisse erfolgt eine Verdichtung zu Thesen bezüglich der Zukunft des Berufsbildes. Die abschliessenden Kapitel widmen sich einem Fazit, einer kritischen Reflexion der Arbeit sowie einem Ausblick.

Im Folgenden sind die wichtigsten Resultate der Arbeit zusammengefasst:

- Die Relevanz von Beratungsdienstleistungen wird für die Zukunft als hoch eingeschätzt.
- Es wird eine Pluralisierung von Anspruch- und Zielgruppen erwartet, was Druck erzeugt in Richtung Spezialisierung.
- Angebote und Kompetenzen im Bereich Coaching werden an Relevanz gewinnen.
- Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung stellt hohe Anforderungen, insbesondere an die Öffentlichkeitsarbeit, das Qualitätsmanagement, die Netzwerkarbeit, die Angebotsentwicklung multimedialer Sachmittel und die Förderung eines Innovations- und Dienstleistungsdenkens.
- Das Berufsfeld bedarf einer Klärung im Selbstverständnis und eine entsprechende Positionierung im Umfeld.
- Im Zusammenhang mit der zunehmenden Durchmischung und Vielfalt der Bildungs- und Berufsbiografien von Beratungspersonen wird eine Flexibilisierung der Aus- und Weiterbildung zum Thema.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT.....	1
1 EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG	2
2 BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG – EIN BERUFSFELD IM STETEN WANDEL.....	5
2.1 Entstehung und Professionalisierung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	5
2.2 Der Schweizerische Verband für Berufsberatung SVB.....	7
2.3 Die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	9
2.4 Entwicklungsgeschichte der individuellen Beratung	11
2.4.1 Beratungsphasen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	12
3 MERKMALE DES BERUFSBILDES BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG.....	14
3.1 Gesetzliche Bestimmungen zum Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	14
3.2 Bestimmungen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT	16
3.3 Berufssoziologische Überlegungen zum Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	18
3.3.1 Exkurs: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung – Beruf oder Profession?..	20
3.4 Das Berufsfeld Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung aus systemischer Sicht	21
3.5 Zentrale Kriterien zur Analyse des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	23
4 ANLAGE DER UNTERSUCHUNG	25
4.1 Befragungsleitfaden	25
4.2 Auswahl der befragten Personen.....	27
4.3 Problemzentrierte Interviews	28
4.4 Strukturierung und Aggregation	29
4.5 Inhaltsanalytische Auswertung	29
5 ERGEBNISSE AUS DER BEFRAGUNG UND DER INTERVIEWS.....	30
5.1 Ergebnisse zum Beratungs-System.....	30
5.1.1 Motive für eine Tätigkeit in der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung sowie berufliche Identifikation	30
5.1.2 Persönliche Zukunftseinschätzungen	31

5.1.3	Kompetenzen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	33
5.1.4	Tätigkeiten in der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung	34
5.1.5	Beratungsprozess: Theoretische Konzepte und Intentionen.....	35
5.2	Ergebnisse zum organisationalen Kontext.....	37
5.2.1	Verbandsorganisation.....	37
5.2.2	Zielgruppenorientierung	37
5.2.3	Zugänglichkeit zu Beratungsdienstleitungen	37
5.2.4	Sachmittel in der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung	38
5.2.5	Öffentlichkeitsauftritt	39
5.3	Ergebnisse im Bereich des gesellschaftlichen Kontexts	39
5.3.1	Formale Mindestvoraussetzungen für die Ausbildung in Berufs-, Studien und Laufbahnberatung	40
5.3.2	Form der Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	41
5.3.3	Lerninhalte der Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	41
5.3.4	Beschäftigungsbereiche für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen ...	43
5.3.5	Neue Tätigkeitsfelder in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	44
5.3.6	Berufliche Mobilität für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen	44
5.3.7	Nachfrage nach Dienstleistungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	46
5.3.8	Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	48
5.3.9	Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes.....	48
6	ZUKUNFTSTHESEN UND MÖGLICHE KONSEQUENZEN FÜR DAS BERUFSBILD BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG	50
6.1	Thesen zum Beratungs-System	51
6.2	Thesen zum organisationalen Kontext	54
6.3	Thesen zum gesellschaftlichen Kontext.....	56
7	FAZIT UND KRITISCHE WÜRDIGUNG.....	61
8	AUSBLICK/DESIDERATA	64
	LITERATUR.....	65
	ANHANG.....	68

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1:	Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in: Tätigkeiten gemäss Berufsbild	17
Abb. 2:	Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in: Übersicht über Kompetenzbereiche und Handlungskompetenzen	17
Abb. 3:	Systemisches Kontextmodell von Beratung nach Schiersmann	22
Abb. 4:	Übersicht zu wichtigen Aspekten und Merkmalen des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	24
Abb. 5:	Übersicht zur Fragebogenkonstruktion hinsichtlich Aspekten zum Berufsbild Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung	26
Abb. 6:	Relevanz von Kompetenzbereichen heute und in Zukunft	33
Abb. 7:	Relevanz von Tätigkeiten heute und in Zukunft	35
Abb. 8:	Relevanz von Beratungskonzepten heute und in Zukunft	36
Abb. 9:	Relevanz von Beratungsintentionen heute und in Zukunft	36
Abb. 10:	Verfügbarkeit von qualitativ guten Diagnostikmitteln	38
Abb. 11:	Qualität des Öffentlichkeitsauftritts	39
Abb. 12:	Relevanz von Lerninhalten für Berufstätigkeit	42
Abb. 13:	Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereoptionen	45
Abb. 14:	Relevanz von Kompetenzbereichen heute und in Zukunft	47
Abb. 15:	Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	48

VORWORT

Die vorliegende Arbeit entstand aus einem gemeinsamen Interesse an der Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, das sich im Verlaufe der Ausbildung am IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften entwickelte. Beide Autoren dieser Arbeit brachten einen Studienabschluss ausserhalb der (angewandten) Psychologie mit und haben ihre Berufserfahrungen in Branchen gesammelt, die keinen engeren Bezug zur (angewandten) Psychologie aufweisen. Vor diesem Hintergrund – einem klassischen Quereinstieg – war die Frage, was das Berufsbild heute und in Zukunft auszeichnet, stets Gegenstand von Diskussionen.

Als schliesslich Peter Gugger, Mentor dieser Arbeit, eine Anfrage zum Thema «Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» an das IAP stellte, meldeten wir uns. Er ermutigte uns, spezifisch die Sichtweise von Studierenden oder Absolventinnen und Absolventen des Studienganges an der ZHAW zu erfragen. Wohl wissend, dass das Thema ansonsten aufgrund unzähliger betroffener Berufspersonen nicht zu bewältigen gewesen wäre.

Wir zeigen in dieser Arbeit anhand von theoretischen Grundlagen, einem kurzen historischen Abriss und Interviewergebnissen verschiedene Themenfelder auf, die in Zukunft für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung von Bedeutung sein werden. In der Überzeugung und mit dem Anspruch, damit erst Anregungen für die weitere Entwicklung des Berufsstandes zu liefern.

Ein herzlicher Dank geht an alle Kolleginnen und Kollegen, die uns Ihre wertvolle Zeit beim Ausfüllen des Fragebogens sowie bei den vertiefenden Interviews zur Verfügung gestellt haben. Herrn Peter Gugger danken wir für die wertvollen Gespräche und die Unterstützung während dieser Zeit.

Pascal Geissbühler

Michael Näf

1 EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG

Die Frage nach der Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kann aus unterschiedlichen Perspektiven gestellt werden. Beispielsweise aus einer gesellschaftlichen Optik. Ganz im Sinne von Richard Sennets These der Flexibilisierung und Globalisierung des Arbeitslebens (vgl. Sennet, 2000) prognostiziert die aktuelle Trendforschung in der Schweiz (vgl. Bosshart & Gürtler, 2010) für die Arbeit der Zukunft einen tiefgreifenden Wandel: Die Entwicklung von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft lasse die Grenzen zwischen Wohn- und Arbeitswelt verwischen, Mobilität und Flexibilität ersetzen die Vorstellung vom physischen Arbeitsplatz, von der Lebensanstellung sowie von der festen Anstellung überhaupt. Weitere Stichworte, die in diesem Zusammenhang oft fallen sind: Individualisierung, Differenzierung und Pluralisierung von Lebenswelten (vgl. dazu beispielsweise Eickelpatsch, 1999) oder auch die These der Multioptionsgesellschaft (vgl. Gross, 2005). An ein Berufsfeld, das wie die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung eng mit der gesellschaftlichen Dynamik verknüpft ist, stellen diese Entwicklungen hohe Anforderungen – aber sie bergen auch Chancen. So wird Beratungsdienstleistungen vor dem Hintergrund, dass Laufbahnentscheide in zunehmenden Masse individuell, in einem komplexen Umfeld und über die gesamte Lebensspanne gefällt werden müssen, heute – und auch in Zukunft – eine grosse Bedeutung beigemessen (vgl. Schiersmann, 2008; Kraatz & Ertelt, 2001).

Betrachtet man die Berufsfeldentwicklung auf einer internationalen Ebene, so wurde in diversen Studien erkannt, dass Systeme und Verfahrensweisen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung reformbedürftig sind (vgl. Sultana, 2004; Watts/Sultana, 2003; Watts, 2002). Als zentrale Ansatzpunkte zur Optimierung der Situation kristallisierten sich Anstrengungen in Bezug auf die Professionalität und Qualität heraus. In dieser Perspektive wird die Zukunft der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung geprägt sein durch die Definition von Standards, von Evaluationsverfahren, von Qualitätsmanagementkonzepten und von Kompetenzprofilen; ebenso durch Überlegungen zur Ausbildung und Forschung auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung. Zudem dürften Fragen nach der Effizienz des Angebotes, der finanziellen und personellen Ausstattung sowie dem Zugang zu Beratungsdienstleistungen – zum Beispiel über Selbsthilfeeinstrumente, ein verbessertes Informationsangebot oder durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmittel – eine wichtige Rolle spielen (vgl. CEDEOP, 2005; OECD, 2004a; OECD, 2004b).

In der Schweiz war das Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in den letzten Jahren einem Wandel unterworfen: Auf Basis des neuen Berufsbildungsgesetzes und der entsprechenden Verordnung, die 2004 in Kraft traten, wurde ein neues Qualifikationsprofil erarbeitet. Vor diesem Hintergrund wiederum veränderten sich die Rahmenbedingungen und Curricula der Ausbildungen. Mit den neu akkreditierten Nachdiplomstudiengängen hat sich das Berufsfeld auch für Nicht-Psychologinnen und -Psychologen (wieder) geöffnet. Dies schafft für unterschiedliche Disziplinen mit unterschiedlichen theoretischen Grundkonzepten Zugang zum Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Seit im Sommer 2008 der Schweizer Verband für Berufsberatung SVB aufgelöst wurde, stellt sich zudem die Frage nach einer Anbindung an Berufsverbände neu. Anders gesagt: Die Tradition des Berufsstandes muss sich in Zukunft neu konstituieren.

Wird in dieser Arbeit die Frage nach der «Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» gestellt, dann vorwiegend unter letzterer Perspektive. Auch hier wiederum könnte man auf unterschiedliche Arten und Weisen nach Antworten suchen. Man könnte Experten aus Berufsberatung, Berufsbildung und Politik danach fragen, wie die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als Service public in Zukunft aussehen könnte, wie dies Erika Vetter in ihrer Diplomarbeit an der Hochschule für Angewandte Psychologie HAP tat (Vetter, 2004). Man könnte, wie Jacqueline Müri in ihrer Diplomarbeit an der HAP, einen Blick vorauswerfen auf die zukünftige Konstellation der Arbeitswelt und Implikationen für die Laufbahnberatung ableiten (Müri, 1998). Es wäre denkbar, eine breit angelegte Situationsanalyse vorzunehmen und eine «Berufsberatung der Zukunft» zu skizzieren, wie Werner Inderbitzin Mitte der 1990er-Jahre in einer Studie im Auftrag des Schweizerischen Verbands für Berufsberatung (SVB) auf Basis eines Mandats des Bundesamts für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) sowie der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (Inderbitzin, 1996). Im weiteren wäre es möglich, wie Rolf Kuhn in einem Artikel für die Zeitschrift Berufsberatung und Berufsbildung, die konkrete Beratungstätigkeit in den Mittelpunkt zu rücken und künftige Herausforderungen abzuleiten (Kuhn, 1998). Oder man könnte die Berufsidentität und die «Organisationskultur» im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung beleuchten und Zukunftsszenarien aufzeigen, wie Rolf Kuhn und Beatrice Stoffel in einem (leicht ironischen) Beitrag für die Zeitschrift Berufsberatung und Berufsbildung (Kuhn/Stoffel, 1990).

In dieser Arbeit beschränken wir uns bewusst auf die Sichtweisen von Personen, die im Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sind und/oder eine Ausbildung

nach den neuen Anforderungen absolvieren resp. absolviert haben: Wie sehen sie die Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung? Welches sind aus ihrer Sicht die zentralen Chancen und Herausforderungen? Die Einschätzungen werden schliesslich zu möglichen Zukunftsthese zusammengefasst und hinsichtlich ihrer Konsequenzen für das Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung interpretiert. Mit dieser eigenständigen Herangehensweise soll eine Auseinandersetzung mit dem Berufsbild angeregt werden – weniger auf bestehenden Studien basierend, sondern auf der persönlichen Sichtweise von «Berufseinsteigern».

In dieser Arbeit wird in einem ersten Schritt die Geschichte der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz beleuchtet. Danach wird unter Berücksichtigung normativer und soziologischer Aspekte eine analytische Grundlage geschaffen, um zentrale Merkmale des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu identifizieren. Das vierte Kapitel widmet sich der Untersuchungsanlage: das Vorgehen, die Methodik sowie die Auswahl der befragten Personen werden beschrieben. Anschliessend werden die Ergebnisse aus den Interviews geschildert, um danach zu Thesen über die «Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» verdichtet zu werden. Den Abschluss bilden ein Fazit sowie eine kritische Würdigung der Arbeit.

2 BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG – EIN BERUFSFELD IM STETEN WANDEL

Um die gegenwärtigen Strukturen und Rahmenbedingungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz besser zu verstehen – und daraus Thesen zur Zukunft des Berufsbildes zu entwickeln – widmet sich dieses Kapitel der Geschichte des Berufsfeldes. Es besteht nicht der Anspruch, alle Facetten im Detail zu beleuchten. Vielmehr wurde eine Auswahl an Themenbereichen getroffen: der erste Abschnitt ermöglicht einen Überblick über die Entstehung und Professionalisierung des Berufsfeldes, danach folgt ein Blick zurück in die Verbandsgeschichte, es werden wichtige Entwicklungen in der Ausbildung von Beratungspersonen erläutert und schliesslich beschäftigt sich ein Abschnitt mit Veränderungen im Bereich der individuellen Beratung. Die Ausführungen in diesem Kapitel basieren hauptsächlich auf der Verbandschronik von Fritz Heiniger (Heiniger, 2003) zum 100-jährigen Jubiläum des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB).

2.1 ENTSTEHUNG UND PROFESSIONALISIERUNG DER BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Ihren Ursprung hat die Schweizer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in den sogenannten Lehrlingspatronaten. Sie kamen aufgrund von Missständen in der Berufslehre gegen Ende des 19. Jahrhunderts auf und wurden meist auf Initiative von regionalen gemeinnützigen Gesellschaften und Gewerbevereinen gegründet. In den Patronaten übernahmen z.B. Lehrer, Pfarrer oder Gewerbler Fürsorge-, Vermittlungs- und Informationsfunktionen für Lernende und Ausbildungswillige. Schon bald wurden die Lehrlingspatronate unter der neuen Bezeichnung «Berufsberatung» weitergeführt, da nach der Jahrhundertwende der Staat und andere Institutionen Aufgabenbereiche wie die Lehrlingsausbildung, die Aufsicht über das Lehrverhältnis und den Lehrlingsschutz übernahmen (vgl. Heiniger, 2003, S. 9-18). Einen ersten Verbreitungsschub erfuhr die Berufsberatung in der Zeit nach dem ersten Weltkrieg: neue Beratungsstellen entstanden meist auf gemeinnütziger, konfessioneller oder privatwirtschaftlicher Basis, ehe sie in kommunale, kantonale oder gemischtwirtschaftliche Trägerchaften umgewandelt wurden. In diese Zeit fällt auch die Eröffnung der ersten akademischen Berufsberatung der Schweiz 1922 in Basel (vgl. Heiniger, 2003, S. 22-35).

Die Berufsberatung erhielt bereits 1921 erstmals Bundesbeiträge; die Subventionen wurden dann im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) von 1933 verankert (vgl. Heiniger, 2003, S. 30 und 39). Trotzdem setzte eine eigentliche Professionalisierung der Berufsbera-

tung erst in der Zeit nach dem ersten Weltkrieg ein (zum Ausbau und zur Professionalisierung der Berufsberatung vgl. Heiniger, 2003, S. 78-103).

Eine erste Grundlage dafür war Ende der 1940er-Jahre eine Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Verband für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge (SVBL), dem Bundesamt für Industrie Gewerbe und Arbeit BIGA (heute Staatssekretariat für Wirtschaft SECO) und kantonalen Behörden über die Mindestanforderungen, um als Berufsberater/in gewählt werden zu können, über Besoldungsansätze sowie den Sinn und die Aufgaben der Berufsberatung (vgl. Heiniger, 2003, S. 54). In den 1960er- und 1970er-Jahren nahm schliesslich die Kapazität der allgemeinen, akademischen und Behinderten-Berufsberatung nochmals deutlich zu, die nebenamtliche Berufsberatung verlor dank vergleichsweise guter Entlohnung des Vollamtes zunehmend an Bedeutung und Ende der 1960er-Jahre wurden geregelte Ausbildungen mit anerkanntem Abschluss eingeführt (siehe Kapitel 2.3). Hintergrund für diese Entwicklung war die erstmalige gesetzliche Verankerung der Berufsberatung auf Bundesebene im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) und der dazugehörenden Berufsbildungsverordnung (BBV) von 1965. Zu Beginn der 1960er-Jahre setzte zudem die Professionalisierung und Spezialisierung der Behinderten-Beratung ein, die bis dahin im Rahmen der allgemeinen Berufsberatung stattfand. Dies hing in erster Linie mit dem in Kraft treten des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) von 1960 zusammen, das den Ausbau gemeinnütziger Berufsberatungs- und Eingliederungsinstitutionen für Behinderte unterstützte. Die Berufsberatenden im Behindertenbereich arbeiteten von nun an in interkantonalen IV-Regionalstellen; ihre Tätigkeit wurde als Spezialgebiet der Berufsberatung angesehen. Ende der 1970-er Jahre setzte schliesslich die Verbreitung der Berufsinformationszentren (BIZ) in der Schweiz ein. Das erste wurde 1977 von der städtischen Berufsberatung Zürich gegründet (vgl. Heiniger, 2003, S. 150). Gut 20 Jahre später (1998) entstand das erste Onlineangebot – die Webseite www.berufsberatung.ch (vgl. Heiniger, 2003, S. 167).

Die Möglichkeiten und Grenzen der Entwicklung der Berufsberatung sind seit Mitte der 1960er-Jahre stark mit den Bestimmungen im BBG verknüpft. Das Gesetz wurde mehrmals angepasst und geändert bis schliesslich am 1. Januar 2004 das aktuelle BBG vom 13. Dezember 2002 in Kraft trat. Dort ist zum ersten Mal von «Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» die Rede und nicht mehr nur von «Berufsberatung». Für den Vollzug des BBG sind die Kantone zuständig (den aktuellen gesetzlichen Grundlagen widmet sich das Kapitel 3.1). Zu erwähnen ist, dass im Rahmen der Beratung des aktuellen BBG eine Entwicklung zu ihrem Ende kam, die bereits Mitte der 1980er-Jahre ihre Anfänge hatte: die Kanto-

nalisation der Berufsberatung. Damals (1986) zog sich der Bund aus der Teilsubventionierung der Berufsberatung in den Kantonen zurück – unterstützte aber nach wie vor den Schweizerischen Verband für Berufsberatung (vgl. Heiniger, 2003, S. 116). Nach der Einführung des aktuellen BBG entfielen auch die Verbandssubventionen, die von nun an direkt in die Kantone und deren Apparate flossen (dazu mehr in Kapitel 2.2).

2.2 DER SCHWEIZERISCHE VERBAND FÜR BERUFSBERATUNG SVB

Die Geschichte der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz hängt eng zusammen mit dem Wirken des Schweizerischen Verbands für Berufsberatung SVB. Dieser hat seine Wurzeln beim 1902 gegründeten Verband der Schweizer Lehrlingspatronate. Nach vierzehnjähriger Tätigkeit erfolgte auf das Jahr 1916 die Umwandlung in den Schweizerischen Verband für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge (SVBL). In den Zweckbestimmungen der neuen Statuten waren die Tätigkeiten der Personen und Institutionen, welche die Jugendlichen und Eltern bei der Berufswahl unterstützten, erstmals erwähnt (vgl. Heiniger, 2003, S. 15-21). Die Beziehungen des SVBL zu den eidgenössischen Behörden waren insbesondere in der Anfangsphase sehr intensiv und sie waren auch noch eng, als sich der Verband 1966 einen neuen Namen gab und fortan Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB hiess. Die «Lehrlingsfürsorge» wurde, gegen den Widerstand der Arbeitnehmervertreter, gestrichen, da sie als Aufgabe der Berufsberatung und des Verbandes kaum mehr eine Rolle spielte (vgl. Heiniger, 2003, S. 86).

Als Verbandsorgan diente seit 1922 die Zeitschrift «Berufsberatung und Berufsbildung» (vgl. Heiniger 2003, S. 28). Sie wurde 1996 durch das «Panorama» abgelöst, das von der Schweizerischen Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) und dem SVB in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Industrie Gewerbe und Arbeit BIGA (Abteilung Arbeitsmarkt) herausgegeben wurde (vgl. Heiniger, 2003, S. 165).

Zu den zentralen Verbandsaufgaben gehörten seit der Gründung die Aus- und Fortbildung, die Herstellung und Verbreitung fachlicher, berufs- und schulkundlicher Dokumentationen, die Grundlagenbeschaffung sowie die Öffentlichkeitsarbeit. Im Verlaufe der Verbandsgeschichte entstanden zahlreiche Fachgruppen, die sich spezifischen Themen und Aufgaben widmeten. Mit den Statuten von 1978 wurde die Stellung dieser Fachgruppen als rechtlich selbständige Vereine im Rahmen des SVB gefestigt. Die wichtigsten Fachgruppen waren damals (vgl. Heiniger, 2003, S. 121f.):

- die Fachgruppe der Berufsberater der deutschen und rätoromanischen Schweiz (FAB), welche 1989 in Fachgruppe für Berufsberatung (FAB) umbenannt wurde
- die Fachgruppe der Westschweizer Berufsberater/innen (ARCOSP)
- die Fachgruppe der italienischsprachigen Berufsberater/innen (ALIOSP)
- die Arbeitsgemeinschaft für die Berufsberatung Behinderter (AGBB)
- die Arbeitsgemeinschaft der Lehrkräfte an Berufswahlschulen (AGLB)

In den 1990er-Jahren kamen neu die Fachgruppe freischaffender Berufsberater/innen (ffbb) sowie die Fachvereinigung für Dokumentation in der Berufsberatung (FDBB) hinzu. Die AGBB hingegen wurde im Jahr 2000 aufgelöst (vgl. Heiniger, 2003, S. 168f.). Stets eine spezielle Rolle spielte die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Akademische Berufs- und Studienberatung (AGAB). Sie konstituierte sich seit den Anfängen 1959 als eigenständiger Verein ausserhalb des SVBL resp. des SVB (vgl. Heiniger, 2003, S. 87) und führte auch eigene Lehrgänge durch (mehr dazu im Kapitel 2.3).

Wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, wurden dem SVB nach der Einführung des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG) im Jahr 2004 die finanziellen Mittel des Bundes entzogen. Zudem nahm das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) per 1. Januar 2007 seine Arbeit auf. Das Dienstleistungszentrum, das von den Kantonen getragen wird, wurde auf Initiative der Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) aufgebaut und übernahm im Wesentlichen den Mandatsteil des SVB. Zwar versuchte der SVB, den Verbandsteil in einen neuen Dachverband zu retten, die Bemühungen scheiterten aber. So wurde der Verband am 20. August 2008 aufgelöst (vgl. Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB/ Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2008). Das Verschwinden des SVB hinterliess – und hinterlässt noch heute – ein Vakuum: Es existieren zahlreiche grössere und kleinere Berufsorganisationen im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Darunter befinden sich die noch existierenden ehemaligen Fachgruppen des SVB, regionale Zusammenschlüsse, die AGAB, aber auch der Schweizerische Berufsverband für angewandte Psychologie SBAP oder die Föderation Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP und dessen Fachsektion SGFBL (Schweizerische Gesellschaft für Fachpsychologie in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung). Derzeit läuft bei der FAB die Planung eines neuen Dachs unter dem Titel «Horizonte 2012» (vgl. Fachvereinigung für Berufsberatung, 2012).

2.3 DIE AUSBILDUNG IN BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Der SVBL (respektive später der SVB) begann schon früh, Ausbildungen für Berufsberater/innen zu organisieren. Das Angebot beschränkte sich allerdings lange Zeit auf kürzere Lehrgänge: so fanden ab 1917 eintägige Instruktionkurse statt (vgl. Heiniger, 2003, S. 26), von 1934-1944 einwöchige Einführungskurse (vgl. Heiniger, 2003, S. 44) und 1962 erstmals ein «Dreimonatskurs zur Einführung in die Berufsberatung» (vgl. Heiniger, 2003, S. 65f.). Erst ab 1968 führte der SVB ein berufsbegleitendes Studium für angehende Berufsberater/innen ein und lancierte ein Jahr später eine Vollzeitausbildung, die dem Institut für Angewandte Psychologie IAP angeschlossen wurde (vgl. Heiniger, 2003, S. 89). In der französischsprachigen Schweiz wurden Berufsberater/innen hauptsächlich an der Universität Lausanne ausgebildet (Lizenziat in Psychologie, Studienrichtung Berufsberatung). Da allerdings damals nicht genügend ausgebildete Anwärter für offene Stellen zur Verfügung standen, organisierte der SVB 1974 zudem einen berufsbegleitenden Studiengang in französischer Sprache, ab 1978 auch einen solchen in italienischer Sprache. Neben den Ausbildungen, die vom SVB selbst oder in Zusammenarbeit mit ihm geführt wurden, entwickelten sich zwei weitere Lehrgänge: von 1981 bis 2007 organisierte die AGAB eine vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) anerkannte, berufsintegrierte Ausbildung und gegen Ende der 1980er-Jahre planten die Universitäten Fribourg, Bern und Zürich ein gemeinsames Nachdiplomstudium, das mit einem Lizentiat in Psychologie mit Hauptfach angewandte Psychologie und Option Berufsberatung abschloss (vgl. Heiniger, 2003, S. 129f.). Mit der Einführung der Fachhochschulen in der Schweiz wurden das Vollzeitstudium (ab 2000) und die Teilzeitausbildung (ab 2002) an der neu gegründeten Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) angeboten. Beide Studien wurden mit einem Diplom in angewandter Psychologie, Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung mit Zusatzdiplom des BBT abgeschlossen (vgl. Heiniger, 2003, S. 160f.). Die alten, vom SVB angebotenen Ausbildungen, wurden mit nahezu 3300 Arbeitsstunden einer Höheren Fachschule mit zweijähriger Vollzeitausbildung äquivalent gegenübergestellt. Es wurde die Möglichkeit geschaffen, an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften einen Bachelorabschluss in Psychologie mit 50 Prozent des regulären Studiums (90 ECTS) zu erlangen (vgl. Fachvereinigung für Berufsberatung, 2008).

Bereits kurze Zeit später – nach Inkrafttreten des BBG und der BBV von 2004 – erteilte das BBT aufgrund der Unzufriedenheit verschiedener Stellen mit den gesetzlichen Minimalvorschriften an die Ausbildungsgänge der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter

der Berufs- und Studienberatung (KBSB) den Auftrag, die Minimalvorgaben mit inhaltlichen Standards zu ergänzen. Daraus entstand ein Kompetenzprofil für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen (zur Entstehung und zum Hintergrund des Kompetenzprofils vgl. Fleischmann, 2005; Fragnière/Goetze, 2005; Kramer, 2005; Ruedin, 2005). Auf dieser Basis formulierte das BBT wiederum ein Qualifikationsprofil für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen, bestehend aus einem Berufsbild und einer Zusammenstellung der notwendigen beruflichen Handlungskompetenzen, sowie Bestehensregeln zum Erwerb des vom BBT anerkannten Titels «dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in» (in Kraft getreten per 1. Juli 2010). Zudem ernannte das BBT eine Begleitgruppe aus Sachverständigen, die eine beratende Funktion in allen Fragen rund um die Qualifizierung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen wahrnimmt. Dies sind heute die Grundlagen für die Akkreditierung von Ausbildungen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und die Basis für das Validierungsverfahren (mehr dazu in Kapitel 3.2). In der Zwischenzeit wurden die Hochschulausbildungen in der Schweiz dem Bologna-Prozess angepasst, sodass heute die folgenden Studiengänge zu einem vom BBT anerkannten Abschluss in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung führen:

- ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, IAP Institut für Angewandte Psychologie: Master of Advanced Studies in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Universitäten Bern und Freiburg: Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management (CC&HRM)
- Universität Lausanne: Master of Science en psychologie avec majeure en conseil et orientation
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Wirtschaft, PMO Institut für Personalmanagement und Organisation: Master of Advanced Studies in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (seit Mai 2012; Akkreditierung per Dato in Bearbeitung)

Während die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an der Universität Lausanne mit einem Major in ein Masterstudium in Psychologie eingebunden ist, verlangen die anderen Ausbildungen die folgenden formalen Minimalvoraussetzungen:

- ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Abgeschlossenes Bachelorstudium ohne Voraussetzung einer spezifischen Studienrichtung.
- Universitäten Bern und Freiburg: Lizentiat respektive universitärer Master of Science mit Studienrichtung Psychologie.

- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW: Abgeschlossenes Bachelorstudium ohne Voraussetzung einer spezifischen Studienrichtung oder für eine Sur-Dossier-Aufnahme mindestens eine dreijährige Berufspraxis nach Erwerb eines eidgenössisch anerkannten höheren Fachausweises.

Zwei der markantesten Veränderungen im Vergleich zu den Vorgängerausbildungen sind sicherlich, dass es nun Ausbildungen gibt, die nicht mehr direkt in eine psychologische Ausbildung integriert sind oder eine entsprechende Vorbildung verlangen (ZHAW, FHNW) und die Tatsache, dass sie mehrheitlich im Bereich der Hochschulweiterbildung angesiedelt sind. Bemerkenswert ist, dass der jüngste Lehrgang (FHNW), der im Mai 2012 startete, auf eine starke Unterstützung der KBSB zurückgreifen kann: während die FHNW für den schulischen Teil sorgt, sind die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen resp. die IV-Stellen der Kantone für den praktischen Teil der Ausbildung zuständig. Speziell an diesem Ausbildungsgang ist auch die Tatsache, dass er an der Hochschule für Wirtschaft (PMO Institut für Personalmanagement und Organisation) angegliedert ist – also nicht im Bereich der (angewandten) Psychologie – und dass als Minimalvoraussetzung grundsätzlich ein Abschluss auf Tertiär-Stufe-B akzeptiert wird.

In Ergänzung zu den oben genannten, vom BBT akkreditierten, Ausbildungen verleihen derzeit die Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen (FSP) sowie der Schweizerische Berufsverband für Angewandte Psychologie (SBAP) folgende Fachtitel im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung:

- Berufs- und Laufbahnberatung (SBAP)
- Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie (SBAP)
- Laufbahn- und Personalpsychologie (FSP)

2.4 ENTWICKLUNGSGESCHICHTE DER INDIVIDUELLEN BERATUNG

In diesem Abschnitt wird versucht, eine Entwicklungsgeschichte der individuellen Beratung auf dem Feld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu skizzieren. Der Begriff «individuelle Beratung» wird bereits seit den Anfängen der Berufsberatung verwendet. Gemeint ist damit die persönliche Beratung, im Gegensatz zur generellen oder kollektiven Beratung, bei der es um die allgemeine Information, Aufklärung und Berufswahlvorbereitung geht. Im Zentrum der folgenden Einteilung in «Beratungsphasen» stehen jeweils prägende Beratungsschulen resp. Beratungshaltungen sowie vorherrschende Mittel und Intentionen. Natur-

lich verlief die geschilderte Entwicklung nicht geradlinig: so traten immer wieder (und treten noch heute) Mischformen auf und nicht alle Konzepte entfalteten überall die gleiche Dominanz. Ebenso verschwanden «alte» Konzepte nur selten, sondern sie wurden unter einem veränderten Paradigma neu interpretiert und nutzbar gemacht. Die folgenden Ausführungen stützen sich im Wesentlichen auf Beiträge von Zihlmann (2003) und Kuhn (1998).

2.4.1 BERATUNGSPHASEN IN DER BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Die Berufsberatung war in ihren Anfängen, also in den 1910er- und 1920er-Jahren, geprägt durch die Psychotechnik – gemeint war damit eine angewandte, «praktische» Psychologie. Aufgrund von «objektiv» ermittelten Berufsanforderungen und einer umfassenden Eignungsdiagnostik fand eine rationale Zuordnung und Vermittlung zu Berufen und Ausbildungsstellen statt. In diese Zeit fällt 1916 die Gründung der ersten Berufsberatungsstelle auf psychologischer Grundlage, dem «Cabinet d'orientation professionnelle» am «Institut J.J. Rousseau», und 1923 die Eröffnung des Psychotechnischen Instituts Zürich, dem heutigen Institut für Angewandte Psychologie IAP (vgl. Zihlmann, 2003, S. 201-203).

In den 1930er und 1940er-Jahren trat die Psychotechnik immer mehr in den Hintergrund – dem Beratungsgespräch wurde eine höhere Aufmerksamkeit beigemessen. Prägend war in dieser Phase der Berufsberater Emil Jucker, der die «sokratische Methode in der Berufsberatung» entwickelte. Dabei handelte es sich im Kern um ein Frage-Antwort-Vorgehen: Ziel war es, mit geeigneten Fragen gemeinsam mit der Ratsuchenden Person eine Lösung zu erarbeiten. Dabei war für Jucker der Elterneinbezug zentral (vgl. Zihlmann, 2003, S. 204f).

Die 1950er-Jahre waren geprägt von einer erneuten testologischen Wende und dem Trend hin zu einer psychologisch vertieften individuellen Auseinandersetzung im Sinne der psychodynamischen Beratung. In dieser Phase wurden zahlreiche neue Test in die Berufsberatung eingebunden: im Bereich der Intelligenz- und Leistungsdiagnostik, auf dem Gebiet der Neigungsdiagnostik, zur Abklärung der motorischen, praktischen Fähigkeiten und im Bereich der projektiven Verfahren. Ziel war es, neben den Eignungen auch die Neigungen aufzudecken (vgl. Zihlmann, 2003, S. 205-207).

Unter dem Einfluss der humanistischen Psychologie rückte in den 1970er Jahren wiederum das Gespräch in den Mittelpunkt. Im Sinne der nicht-direktiven Methode respektive des personenzentrierten Ansatzes lag das Augenmerk z.B. auf der Tonalität, der Dynamik des Gesprächsverlaufs und der Macht-Frage. Der Testeinsatz ging in dieser Phase in der Berufsberatung merklich zurück. Unter den Prämissen «Selbstverwirklichung» und «Persönlichkeitsent-

faltung» wurde die persönlichkeitsgemässe Wahl eines Berufes zentral (vgl. Zihlmann, 2003, S. 207-209; Kuhn, 1998, S. 23).

Ende der 1970er-Jahre wurde die Schweizer Berufsberatung von der systemischen Bewegung beeinflusst. Berufswahl wurde als ein Gemeinschaftsprojekt verstanden (exemplarisch dafür ist das 1976 entstandene «Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung» von Erwin Egloff). Vor dem Hintergrund kognitiv-verhaltensorientierter Ansätze wurde die Beratung wieder direkter. Die Planung und Durchführung von Massnahmen mit dem Ziel einer befriedigenden Berufswahl standen im Zentrum. In dieser Zeit – vor allem gegen Ende der 1980er-Jahre – nahm die Zahl an Erwachsenenberatungen resp. Laufbahnberatungen markant zu (vgl. Zihlmann, 2003, S. 209f).

Seit den 1990er-Jahren ist die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung geprägt von lösungs- und ressourcenorientierten Ansätzen. Der Fokus richtete sich stärker auf den Lösungsbereich und den Möglichkeitssinn. Ebenso erhielt das Erkunden von Ressourcen, Stärken und Chancen ein grösseres Gewicht. Ziel ist die Befähigung zur persönlichen, aktiven Gestaltung der beruflichen Laufbahn.

Durch die schnelle Verbreitung moderner Kommunikationstechnologien und vor dem Hintergrund einer starken gesellschaftlichen Zunahme an Möglichkeiten und Optionen hat in der jüngeren Vergangenheit schliesslich das «Informationsmanagement» in der Beratung an Relevanz gewonnen. Die Begleitung bei der Verarbeitung von vorhandenen und neuen Informationen, die lösungsorientierte Gliederung und Vernetzung von Informationen und die Entscheidungsberatung wurden zunehmend wichtiger (vgl. Kuhn, 1998, S. 24f).

3 MERKMALE DES BERUFSBILDES BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Wie in Kapitel 2 übersichtsmässig dargestellt, unterlag das Berufsfeld Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung einem steten Wandel – mit kürzeren und längeren Phasen der Kontinuität. Im Verlaufe der Zeit haben sich zudem verschiedene Tätigkeitsfelder herausdifferenziert. Mal waren diese Entwicklungen vor allem eine Reaktion auf äussere Umstände, mal waren sie das Resultat von bewusster Planung und Steuerung verschiedener Kreise innerhalb des Berufsfeldes. Mit den neuen Umständen, Zielen und Arbeitsgebieten der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung hat sich jedes Mal auch das Berufsbild verändert. Dies macht eines deutlich: Berufsbilder haben – wenn sie erst einmal explizit ausformuliert sind – eine kurze Lebensdauer und sind deshalb in gewisser Weise stets ein wenig anachronistisch. Dieser Umstand erleichtert es nun nicht gerade, eine Arbeit über die «Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» zu verfassen. Eine Möglichkeit dem Dilemma zu entgehen bestünde darin, Entwicklungen innerhalb und ausserhalb des Berufsfeldes zu antizipieren und aufzuzeigen, wie das Berufsbild unter diesen neuen Rahmenbedingungen aussehen könnte. Eine andere darin, von einem bestehenden Berufsbild auszugehen, es zur Diskussion zu stellen und Hypothesen über dessen Entwicklung anzustellen. Dieser Arbeit liegt letztere Vorgehensweise zu Grunde. Dafür ist es zentral, eine analytische Grundlage zu schaffen, um die zentralen Merkmale des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu identifizieren. Dieses Kapitel befasst sich deshalb mit normativen Aspekten, die das Berufsbild heute prägen. Ebenso werden allgemeine und für die Beratungsarbeit spezifische soziologische Überlegungen miteinbezogen.

3.1 GESETZLICHE BESTIMMUNGEN ZUM BERUFSBILD BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Bereits mehrfach wurde erwähnt, dass in der Schweiz das Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf normativer Ebene stark durch das aktuelle Berufsbildungsgesetz (BBG) vom 13. Dezember 2002, respektive durch die dazu gehörende Berufsbildungsverordnung (BBV) vom 19. November 2003, geprägt ist (siehe dazu v.a. Kapitel 2.1 zur Entstehung und Professionalisierung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung). Die Bestimmungen aus Gesetz und Verordnung traten im Januar 2004 in Kraft. Das BBG regelt in Kapitel 7 (Art. 49-51) die Grundsätze der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie die Qualifikation der Beratungspersonen. Es delegiert die Aufgabe der Berufs-, Studien- und Laufbahnbera-

tung zudem an die Kantone. Die Bestimmungen des BBG werden in der BBV ebenfalls in Kapitel 7 (Art. 55-58) konkretisiert. Gemäss Art. 55 sind die Kantone verpflichtet, zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereitzustellen. Dies soll über Informationstätigkeit und Beratung geschehen. Ein wesentlicher Teil der Bestimmungen in der BBV (Art. 56-58) widmet sich dabei den Mindestanforderungen an die Bildungsgänge für Beraterinnen und Berater, den Bildungsinhalten sowie dem Qualifikationsverfahren. So dürfen ausschliesslich Hochschulen oder andere vom Bund anerkannte Institutionen Ausbildungen für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-innen anbieten. Die Ausbildung soll mindestens 600 Lernstunden umfassen (resp. 1800 Lernstunden für Studierende ohne Hochschulabschluss) und muss betriebliche Praktika von mindestens zwölf Wochen umfassen. Als Lerninhalte für die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden folgende Themenbereiche festgesetzt:

- Der Mensch als Individuum: Entwicklungs-, Lern- und Persönlichkeitspsychologie
- Mensch und Gesellschaft: soziologische, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen
- Mensch und Arbeit: Bildungssystem, Berufs- und Studienwahl, Berufskunde, Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt
- Arbeitsmethoden: Beratung, Diagnostik, Berufswahlvorbereitung, Erfolgskontrollen, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit
- Aufgabenverständnis: Berufsethik, Berufsidentität, Qualitätsentwicklung

Die Ausbildung soll zudem unterschiedlichen Schwerpunkten Rechnung tragen. Explizit genannt werden die Beratung von Jugendlichen, die Studienberatung, die Laufbahnberatung Erwachsener sowie die Beratung von Menschen mit Behinderung. Wer das Qualifikationsverfahren der zuständigen Bildungsinstitution bestanden hat, ist schliesslich berechtigt, den Titel «dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in» zu führen.

Es ist zu erwähnen, dass die Bestimmungen des BBG resp. der BBV nur für die von der öffentlichen Hand organisierte und angebotene Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zwingenden Charakter haben. So gelten die Grundsätze und Aufgaben auf privater Ebene nicht; hier können andere Schwerpunkte gesetzt werden. Grundsätzlich ist es auch möglich, ohne einschlägigen Bildungsabschluss Aufgaben aus dem Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu übernehmen: zum Beispiel in Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Unternehmen, Bildungsinstitutionen oder im Rahmen sozialarbeiterischer Tätigkeiten. Es sind also auch Ausbildungen im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung denkbar,

die nicht explizit auf die gesetzlichen Bestimmungen Bezug nehmen. Mit der Einschränkung, dass der entsprechende Titel nicht vergeben werden darf.

3.2 BESTIMMUNGEN DES BUNDESAMTES FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE BBT

In Kapitel 2.3 wurde bereits geschildert, dass die gesetzlichen Vorgaben zu den Mindestanforderungen an die Bildungsgänge für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen auf Anregung des BBT durch ein Kompetenzprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ergänzt wurden, für das in erster Linie die Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) verantwortlich war. Auf diesen Grundlagen formulierte das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT per 1. Juli 2010 sogenannte Bestehensregeln für die Erlangung des geschützten Titels «dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in» (vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2010). Darin wird festgehalten, dass diplomiert werden darf, wer über gewisse Mindestkompetenzen verfügt. Diese Mindestkompetenzen wiederum sind in einem «Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in» (vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2012) festgehalten, das auf dem Kompetenzprofil der KBSB basiert. Das Qualifikationsprofil besteht aus einem Berufsbild und einer Übersicht zu beruflichen Handlungskompetenzen. Die Vorgaben sind zum einen zentral für die Akkreditierung von Bildungsgängen, die zu einem Abschluss als «dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in» führen. Zum anderen haben sie besondere Bedeutung für das Verfahren der Validierung von Bildungsleistungen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Das Validierungsverfahren richtet sich an Personen, die über einen Abschluss der Tertiärstufe A (oder über einen äquivalenten Abschluss) verfügen und nachweisen können, dass sie mindestens fünf Jahre Berufserfahrung, davon drei im beraterischen Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (zu einem Beschäftigungsgrad von mindestens 80%), mitbringen. Durch den Nachweis der im Qualifikationsprofil festgelegten Kompetenzen kann der Titel «dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in» auch ohne den Besuch einer einschlägigen Ausbildung erlangt werden.

Auf eine umfängliche Auflistung sämtlicher typischer Tätigkeiten aus dem Berufsbild sowie sämtlicher Kompetenzen mit den nötigen Niveaus wird an dieser Stelle verzichtet. Die folgenden Abbildungen (Abb.1 und Abb.2) sollen einen Eindruck und Überblick zum Qualifikationsprofil des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT vermitteln.

Abb. 1: Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in: Tätigkeiten gemäss Berufsbild

▪ Prozessbegleitung bei der Wahl eines Berufs, einer Studienrichtung oder Laufbahn
▪ Fördern von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen
▪ Motivieren zu konstruktiven Aktivitäten bei der Berufs- und Studienwahl sowie Laufbahnplanung
▪ Auseinandersetzung mit beruflichen Neigungen und Fähigkeiten von Klientinnen und Klienten
▪ Auseinandersetzung mit der Lebenssituation und dem Umfeld von Klientinnen und Klienten
▪ Aufzeigen der Möglichkeiten des Bildungs- und Arbeitsmarktes
▪ Informieren und Informationsquellen aufzeigen
▪ Bildungssystem verständlich und transparent erläutern
▪ Erarbeiten von realistischen Entscheidungsgrundlagen
▪ Erarbeiten von realistischen Zukunftsplänen
▪ Triagen an andere Fachpersonen und Institutionen
▪ Vernetzung (z.B. mit dem Umfeld der Klienten, Bildungsinstitutionen, Unternehmen, Ämtern, Sozialdiensten etc.)
▪ Planen und Durchführen von Informations- und Orientierungsveranstaltungen
▪ Planen und Durchführen von Kursen zur Berufs- und Studienwahl oder Laufbahnplanung
▪ Coachen von Ratsuchenden, die auf Langzeitbegleitung angewiesen sind

vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT 2012

Abb. 2: Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in: Übersicht über Kompetenzbereiche und Handlungskompetenzen

GRUNDKOMPETENZ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beraten ▪ Führen eines Beratungsgesprächs ▪ Diagnostizieren/Evaluieren ▪ Informieren ▪ Moderieren von Gruppenveranstaltungen
ZUSATZKOMPETENZ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begleiten/Coachen ▪ Konzipieren und Durchführen von Kursen ▪ Forschung betreiben ▪ Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten ▪ Leiten eines Projektes
INTERDISZIPLINÄRE FACHKOMPETENZ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ In Netzwerken arbeiten ▪ Sichern der Qualität
SOZIALE UND PERSÖNLICHE KOMPETENZEN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufzeigen sozialer und persönlicher Kompetenzen

vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT 2012

3.3 BERUFSSOZIOLOGISCHE ÜBERLEGUNGEN ZUM BERUFSBILD BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Mit den Bestimmungen im Berufsbildungsgesetz und in der Berufsbildungsverordnung sowie den oben erwähnten Ergänzungen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT ist der Rahmen weitgehend vorgegeben, in dem sich das Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung heute bewegen kann (und darf). Damit sind auch die Eckpfeiler für das Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung weitgehend gesetzt. Immerhin wird ein Teil des Qualifikationsprofils Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT (vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT 2012) explizit als solches benannt. Nichtsdestotrotz sollen im Folgenden die geschilderten normativen Aspekte durch berufssoziologische erweitert werden.

Aus dieser Perspektive haben Berufsbilder vor allem Orientierungscharakter: Sie reduzieren die enorme Vielfalt möglicher Arbeitsplatzanforderungen und Qualifikationsprofile auf einige wenige standardisierte «Bilder» (vgl. Heidenreich, 1999, S. 35). Bereits das Konzept des Berufs an sich erfüllt in soziologischer Perspektive eine ähnliche Funktion: Sie sind institutionalisierte Strukturen, die das Gesamtarbeitsvermögen inhaltlich bestimmen, differenzieren und gliedern. Hervorgehoben wird, dass Berufe als Arbeitskräftemuster, d.h. als latente gesellschaftlich festgeschriebene, normierte Bündelungen von Wissen und Können, vor allem eine Mittlerrolle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem einnehmen. Dem Bildungssystem geben sie eine Art Lernzielkatalog vor, dem Beschäftigungssystem geben sie vor, welches Wissen und Können abgerufen werden kann. Eine Besonderheit der Berufe ist, dass sie eine eigene Ebene zwischen Bildung und Beschäftigung konstituieren. Sie orientieren sich zwar an Fachgebieten oder den Anforderungsstrukturen des Beschäftigungssystems, können aber auch relativ unabhängig davon zustande kommen (vgl. Brater, 2010, S.805). Den Berufen selbst liegen als differenzierendes und strukturierendes Organisationsbild spezifische Ausbildungen zugrunde (vgl. Brater/ Beck, 1983, S. 209). Zusammenfassend können die folgenden Aspekte als kennzeichnend für Berufe betrachtet werden (vgl. Heidenreich, 1999, S. 27f.):

- spezielle Tätigkeitsfelder (Berufspositionen): Tätigkeitsfelder, zu denen Angehörige der jeweiligen Berufsgruppe privilegierten Zugang haben.
- Qualifikationen: Der privilegierte Zugang zu einem Tätigkeitsfeld rechtfertigt sich durch eine spezielle Wissens- und Kompetenzbasis, welche die Angehörigen einer Berufsgruppe zur Wahrnehmung der mit einer Berufsposition verbundenen Aufgaben befähigt.
- Berufsausbildung: Die Ausübung eines Berufs ist an den systematischen Erwerb der erforderlichen Ausbildung gebunden.

derlichen Qualifikationen gebunden. Diese Qualifizierung erfolgt in eigenständigen Ausbildungsgängen, die in der Regel öffentlich anerkannt sind und mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.

- Berufsprestige: Berufe sind typischerweise mit einer mehr oder minder hohen Stellung in der gesellschaftlichen und betrieblichen Hierarchie verbunden.
- Aufstiegsleitern: Mit fast allen Berufen sind typischerweise Mobilitätspfade verbunden. Diese haben eine zentrale Bedeutung für die Strukturierung der eigenen Biographie. Sie können durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen flankiert werden.
- Verbandsorganisation: In vielen Berufen haben sich spezielle Berufsverbände entwickelt. Ein Verband ist eine wichtige Voraussetzung für die Stabilisierung einer beruflichen Identität.

Betrachtet man die normative Rahmung des Berufsfeldes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung aus einer berufssoziologischen Perspektive, fallen folgende Punkte auf:

- Die normativen Grundlagen stellen vor allem Leitlinien für die ersten drei der oben erwähnten Aspekte dar. So setzen das Berufsbildungsgesetz BBG, die Berufsbildungsverordnung BBV und das Qualifikationsprofil des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT die nötigen Qualifikationen fest und regeln die Ausbildung sowie den Zugang zu Tätigkeitsfeldern im öffentlichen Sektor.
- Der Berufskonzept Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung spielt in dieser Form vorwiegend eine Mittlerrolle zwischen den Arbeitsplatzanforderungen des öffentlichen Sektors und Bildungsanbietern (resp. Validierungswilligen). Das Qualifikationsprofil des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT mit dazugehörigem Berufsbild ist denn auch vorwiegend auf den Einsatzbereich in einer öffentlichen Beratungsstelle zugeschnitten. Mögliche Tätigkeitsfelder werden allerdings nicht explizit erwähnt.
- Das Qualifikationsprofil des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT mit dazugehörigem Berufsbild berücksichtigt kaum Fragen der beruflichen Mobilität resp. Aufstiegsleitern.

Als Ergänzung zu den bestehenden normativen Eckpfeilern des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sollen deshalb im Rahmen dieser Arbeit auch Aspekte wie berufliche Mobilitätspfade, das Berufsprestige sowie Fragen der Verbandsorganisation berücksichtigt werden.

3.3.1 EXKURS: BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG – BERUF ODER PROFESSION?

Eine Sonderform des Berufs stellt in einer soziologischen Betrachtungsweise das Konzept der Profession dar. Bis heute bestehen kontroverse Meinungen über spezifische Merkmale einer Profession. Einigkeit besteht lediglich über die beiden wichtigsten Kriterien: eine (lange) akademische Ausbildung und eine sogenannte Gemeinwohlorientierung (Demszky v.d. Hagen/ Voß, 2010, S. 762). Je nach Ansatz können weitere Aspekte hervorgehoben werden:

- Merkmalskonzepte erwähnen eine überwiegend theoretisch ausgerichtete Tätigkeit mit einer lang dauernden, wissenschaftlich fundierten Spezialausbildung; ethische Verhaltenscodices; Altruismus; Organisation im Berufsverband; hohes Ansehen; Prestige; Selbstbewusstsein; monopolisierte Arbeitsbereiche mit kontrollierten Berufszugängen (vgl. Demszky v.d. Hagen/ Voß, 2010, S. 763).
- Interaktionistische Konzepte betonen die aktive Gestaltung einer spezifischen Beziehung, z.B. Arzt-Patient, Anwalt-Mandant, Ratgebender-Ratsuchender (vgl. Demszky v.d. Hagen/ Voß, 2010, S. 774).
- Unter (struktur-)funktionalistischer Perspektive sind Professionen Berufsgruppen, die alltägliche Probleme von Personen innerhalb der Funktionssysteme des Gesundheits-, Rechts-, Religions- und Erziehungssystems stellvertretend deuten, verwalten und bearbeiten. Das Berufshandeln ist durch affektive Neutralität, Universalismus (z.B. Gleichheit vor dem Recht), Kollektivorientierung (Gemeinwohl statt Eigenwohl), Leistungsorientierung und eine spezifische Definition der Situation geleitet. Sie konzentrieren sich im öffentlichen Dienst (Kurz, 2003, S. 101).
- Machtkonzepte wiederum charakterisieren Professionen vor allem dadurch, dass sie spezifische Strategien der Konkurrenzreduzierung entwickelt haben und sich so von verwandten Berufen abgrenzen (vgl. (Demszky v.d. Hagen/ Voß, 2010, S. 764).

Die Frage kann in den Raum gestellt werden, inwiefern die Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in auch Professionsaspekte aufweist (oder in Vergangenheit aufgewiesen hat). So liegt der Tätigkeit beispielsweise eine spezifische Interaktion mit Klientinnen und Klienten zu Grunde, sie war und ist – zumindest im Moment noch – mehrheitlich an eine akademische Ausbildung gekoppelt (teilweise wird für die Ausbildung gar explizit eine universitäre Ausbildung in Psychologie verlangt) und sie konzentriert sich im öffentlichen Sektor. Hier soll keine abschliessende Antwort darauf gegeben werden, ob es sich nun bei der Be-

rufs-, Studien- und Laufbahnberatung um einen Beruf oder eine Profession im engeren Sinne handelt.¹ Ist man sich aber der Nähe zum Konzept der Profession bewusst, so kann dies zu einem anderen Verständnis aktueller Herausforderungen des Berufsfeldes führen. So sind Professionen generell einem Prozess der De-Professionalisierung unterworfen: Es findet ein gesellschaftlicher Akzeptanzverlust des Expertentums statt und in professioneller Performanz wird häufig lediglich noch eine Kompetenzdarstellungskompetenz gesehen. Hinzu kommt, dass das Wissen der Professionellen, dem diese ihre Autorität und Autonomie zu verdanken haben, immer leichter zugänglich wird (vgl. Demszky v.d. Hagen/ Voß, 2010, S. 773). Vor diesem Hintergrund haben Professionen an Bedeutung eingebüsst, Aufschwung hat hingegen das Konzept des professionellen Handelns. Es verbindet strukturell Praxis und Theorie: Lebenspraktische Probleme von Klientinnen und Klienten werden auf wissenschaftlicher Basis einer Lösung zugeführt (Demszky v.d. Hagen/ Voß, 2010, S. 774). Auf der Grundlage des Professionen-Konzepts müssten gewisse Fragen zur Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung anders gestellt werden. Es stünde dann der Wandel von der Profession hin zu einem Beruf oder eben einer professionellen Tätigkeit im Zentrum. Aspekte wie das Ansehen, Prestige, Selbstbewusstsein, die Anbindung an eine Leitprofession (i.e. der Psychologie), der Verlust von Arbeitsmonopolen, die Verbandsorganisation und Machtaspekte müssten noch stärker ins Zentrum gerückt werden.

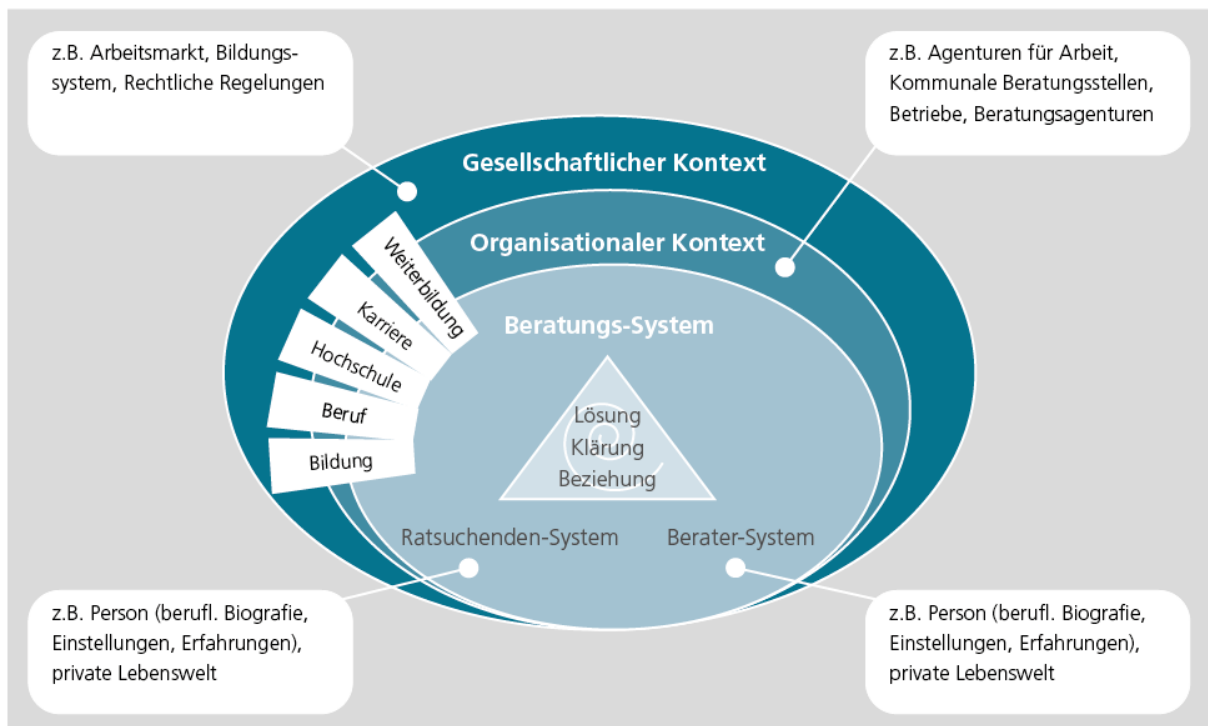
3.4 DAS BERUFSFELD BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG AUS SYSTEMISCHER SICHT

Zusätzlich zu den normativen Kriterien sowie allgemeinen berufssoziologischen Aspekten wird im Rahmen dieser Arbeit zum Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auch eine systemische Betrachtungsweise miteinbezogen. Eine solche hat Schiersmann (2008, 2011) speziell für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung entwickelt. Sie sieht in ihrem systemischen Kontextmodell von Beratung gleichsam eine Art Metatheorie, welche die wichtigsten Eckpunkte der Beratungstätigkeit umfasst.

Konkret unterscheidet Schiersmann drei Dimensionen bzw. Elemente einer Beratungstheorie, und zwar den Beratungsprozess im engeren Sinne, den organisationalen und den gesellschaftlichen Kontext. Die nachfolgende Abbildung (Abb.3) liefert einen Überblick zu ihrem Modell.

¹ In einer umfassenden Auseinandersetzung mit Professionsaspekten der Laufbahnberatung in der Schweiz und Deutschland kommt Resch (2007) im Rahmen einer unveröffentlichten Diplomarbeit an der Freien Universität Berlin zum Schluss, dass das Tätigkeitsfeld in der Schweiz einen hohen Professionalisierungsgrad aufweist.

Abb. 3: Systemisches Kontextmodell von Beratung nach Schiersmann



Schiersmann 2008: S.16

Im Mittelpunkt des Modells steht der Beratungsprozess. Dabei müssen zwei unterschiedliche Systeme (Ratsuchende und Beratungsperson) zusammenfinden. Daraus konstituiert sich das Beratungssystem, innerhalb dessen sich der Beratungsprozess vollzieht. Die Ausgestaltung des Beratungsprozesses hängt also einerseits stark von den teilnehmenden Personen ab, andererseits sind auch andere Merkmale prägend. Schiersmann (2008, S. 16 ff.) stellt in diesem Zusammenhang Beratungsschulen und Wirkprinzipien in den Vordergrund.

Professionelle Beratung findet gemäss dem Modell von Schiersmann immer in einem organisationalen Kontext statt und wird von diesem nachhaltig beeinflusst. Als Einflussfaktoren erwähnt sie beispielsweise das Selbstverständnis und die Strategie des Beratungsanbieters, Strukturen, Funktionen und Prozesse in der Beratungsorganisation, die Sachmittel der Beratungseinrichtung sowie die Organisationskultur inklusive die in der Organisation arbeitenden Menschen und Gruppen. Sie verweist zudem auf systemische Verknüpfungen zwischen Beratungsprozess und organisationalem Kontext. Dazu gehören organisationsspezifische Ansätze und Traditionen, die Zielgruppenorientierung, Finanzierungsaspekte, die materielle Ausstattung, die Zugänglichkeit der Beratungseinrichtung sowie Professionsaspekte (Aus- und Weiterbildung sowie Handlungsspielräume der Beratungspersonen) (vgl. Schiersmann, 2008, S. 20f.).

Das Modell macht deutlich, dass Beratung – gerade im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung – ebenfalls eng in gesellschaftliche Kontexte eingebunden ist. Schiersmann verzichtet in ihrer Darstellung auf eine umfangreiche Darstellung sämtlicher Dimensionen, die aus diesem Bereich auf den Beratungsprozess einwirken. Als Beispiele nennt sie gesetzliche Regelungen, Finanzierungsmodalitäten der Beratung, Entwicklungen im Bildungssystem, Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes, der gesellschaftliche Wandel von Normen und Werthaltungen sowie auch die gesellschaftliche Wertschätzung von Beratung (vgl. Schiersmann, 2008, S. 21f.).

Das systemische Kontextmodell von Beratung von Schiersmann bezieht sich vorwiegend auf die Rahmenbedingungen in Deutschland. Um gewisse Aspekte in dieser Arbeit berücksichtigen zu können, müssen sie deshalb für die Schweizer Verhältnisse «übersetzt» werden.

3.5 ZENTRALE KRITERIEN ZUR ANALYSE DES BERUFSBILDES BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

In diesem Kapitel sollte eine analytische Grundlage zur Auseinandersetzung mit dem Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung geschaffen werden. Dafür wurden normative Grundlagen sowie berufssoziologische Überlegungen berücksichtigt. Ebenso wurde ein systemisches Modell für die Beratungsarbeit im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung mit einbezogen. In der Gesamtschau ergeben sich eine Vielzahl an Aspekten und Merkmalen, welche das Berufsbild ausmachen oder beeinflussen. Die folgende Abbildung (Abb. 4) stellt einen Versuch dar, diese übersichtsmässig darzustellen. Dabei wurde die grundsätzliche Ordnung aus dem Modell von Schiersmann (vgl. Schiersmann 2011) in ein Beratungssystem, einen organisationalen sowie gesellschaftlichen Kontext, übernommen. Die einzelnen Aspekte sind nicht immer eindeutig einer bestimmten Dimension zuzuordnen, weshalb sie teilweise an mehreren Stellen vorzufinden ist. Ebenso muss angemerkt werden, dass die Einteilung mit einer gewissen Pragmatik verbunden ist. Die Zusammenstellung kann als eine Art Monitoring-Grundlage verstanden werden, mit denen das Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung derzeit erfasst werden kann. Ebenso ist eine Projektion in die Vergangenheit oder eben die Zukunft möglich. Natürlich können im Rahmen dieser Arbeit nicht alle Aspekte berücksichtigt werden. Einige zentrale und ausgewählte Elemente sollen – wie im nächsten Kapitel beschrieben – im Rahmen einer Befragung von Beratungspersonen zur Diskussion gestellt werden.

Abb. 4: Übersicht zu wichtigen Aspekten und Merkmalen des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

BERATUNGS-SYSTEM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Beratungsprozess in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: theoretische Konzepte, Unterschiede und Spezifika innerhalb der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung, Beratungswirkungen, Erwünschtheit von Wirkungen, Machbarkeit von Wirkungen vor dem Hintergrund organisationaler Rahmenbedingungen ▪ <u>Ratsuchenden-System in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: Eigenschaften des Klientel (Alter, kultureller Hintergrund, Milieus, Verortung in der Laufbahn etc.), Erwartungen an Beratung, Beratungsbedürfnisse, Fragestellungen für die Beratung ▪ <u>Berater-System in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: Bildungs- und Berufsbiografie, Motive und persönliche Einstellungen, berufsspezifische Ausbildung und Kompetenzen, Bedürfnisse in Bezug auf die Ausbildung, Bedürfnisse in Bezug auf organisationalen Kontext, Identifikation mit Tätigkeit
ORGANISATIONALER KONTEXT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Selbstverständnis und Strategie von Beratungseinrichtungen sowie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich</u>: Zielgruppenorientierung, Verbandsorganisation, Professionsaspekte, Leistungseingrenzung und Leistungsentwicklung, Abgrenzungen zu anderen Beratungsdienstleistungen ▪ <u>Struktur, Funktionen und Prozesse innerhalb von Beratungseinrichtungen sowie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung insgesamt</u>: Leistungen und Produkte, Beratungskonzepte, Methoden, Qualitätsentwicklung, Zugänglichkeit von Beratungsdienstleistungen (zeitlich, örtlich etc.), Handlungsspielräume, Zusammenspiel und Entwicklung öffentliche und private Anbieter ▪ <u>Organisationskultur von Beratungseinrichtungen sowie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich</u>: Organisationsspezifische Ansätze und Traditionen, Menschen und Gruppen in der BSLB, Unterschiede und Spezifika öffentliche versus private Anbieter ▪ <u>Sachmittel der Beratungseinrichtung sowie innerhalb der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich</u>: Finanzierungsaspekte, Diagnostikinstrumente, weitere Arbeitsinstrumente, Medien- und Kommunikationsmittel, interne Aus- und Fortbildung ▪ <u>Öffentlichkeitsauftritt der Beratungseinrichtung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich</u>: Qualität des Auftritts, Zielgruppenorientierung
GESELLSCHAFTLICHER KONTEXT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Gesetzliche Regelungen in Bezug auf die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: Verantwortlichkeiten, Regelungen zur Titelführung, Berufszulassung, Mindestkompetenzen und -Anforderungen, Ausbildungsinhalte, gesetzliche Aufgabenbereiche, gesetzliche Grundsätze für die Arbeitstätigkeit, Finanzierungsmodalitäten ▪ <u>Organisation der Ausbildung als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in</u>: Mindestvoraussetzungen, Mindestkompetenzen und -Anforderungen, Ausbildungsanbieter, Form der Ausbildung, Inhalte der Ausbildung, Mobilitätspfade, Weiterbildungsmöglichkeiten ▪ <u>Berufspositionen und Tätigkeiten im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: typische Tätigkeiten, mögliche Tätigkeitsfelder, berufliche Mobilität, Mobilitätspfade ▪ <u>Nachfrage nach Dienstleistungen im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: Anspruchsgruppen und Zielgruppen, Fragestellungen ▪ <u>Gesellschaftlicher Wandel von Normen und Werthaltungen sowie Einfluss auf die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: Gesellschaftliche Wertschätzung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Berufsprestige ▪ <u>Entwicklungen des Bildungssystems und Einfluss auf die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u> ▪ <u>Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes sowie Einfluss auf Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>

4 ANLAGE DER UNTERSUCHUNG

Das Ziel der Arbeit ist es, Herausforderungen und Zukunftseinschätzungen zum Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung herauszukristallisieren und zu Thesen zu verdichten. Entscheidend bleibt die spezifische Sicht von Personen, welche im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sind und/oder eine Ausbildung nach den neuen Anforderungen absolvieren resp. absolviert haben. Vor dem Hintergrund dieser eher explorativen, subjektbezogenen Zielsetzung bieten sich qualitative Befragungstechniken an (vgl. Diekmann, 2004, S. 444). Da es sich um ein weitreichendes und komplexes Thema handelt, entschieden sich die Autoren dieser Arbeit für ein mehrstufiges Verfahren:

- In einem ersten Schritt erhielten ausgewählte Personen einen schriftlichen, teilstrukturierten Fragebogen: Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien werden dabei ergänzt durch offene Frageformulierungen. Durch das Ausfüllen des Fragebogens hatten die Befragten die Möglichkeit sich in das Thema hineinzudenken und die Fragen durchzudenken (vgl. Diekmann, 2004, S. 439.).
- Den ausgefüllten Fragebogen schickten die befragten Personen an die Autoren dieser Arbeit zurück. Aufgrund der Antworten fand schliesslich ein problemzentriertes Interview statt (vgl. Diekmann, 2004, S. 450f.). Dabei wurden Verständnisprobleme angesprochen, Lücken ergänzt sowie zentrale Aussagen verdichtet.
- Die Daten aus den Fragebogen und den Interviews wurden schliesslich in einem Dokument aggregiert und inhaltlich strukturiert.
- Aufgrund der zusammengetragenen und strukturierten Daten fand eine qualitative, zusammenfassende inhaltsanalytische Auswertung statt.

In den folgenden Abschnitten wird genauer beschrieben, wie der Fragebogen konstruiert wurde, welche Überlegungen bei der Auswahl der befragten Personen eine Rolle spielten, wie die Interviews durchgeführt wurden und welche Systematik der Auswertung zu Grunde lag.

4.1 BEFRAGUNGSLEITFADEN

Basierend auf der Übersicht zu wichtigen Aspekten und Merkmalen des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (siehe Kapitel 3.5, S. 23) wurde – wie erwähnt – ein schriftlicher, teilstrukturierter Befragungsleitfaden erarbeitet (siehe Anhang: Fragebogen). In der

unten stehenden Abbildung (Abb. 5) wird übersichtsmässig aufgezeigt, welche Fragen sich auf welche Aspekte beziehen:

Abb. 5: Übersicht zur Fragebogenkonstruktion hinsichtlich Aspekten zum Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (F=Frage, S.=Seite im Befragungsleitfaden)

BERATUNGS- SYSTEM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Beratungsprozess in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: F1/S.10 (theoretische Konzepte), F2/S.11 (Wirkungen) ▪ <u>Berater-System in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: S. 1-3 (Bildungs- und Berufsbiografie, Motive und persönliche Einstellungen), F2/S.9 (Identifikation mit Tätigkeit) , F1/S.9-10 (Kompetenzen), F4/S.4-5 (typische Tätigkeiten)
ORGANISATIONALER KONTEXT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Selbstverständnis und Strategie von Beratungseinrichtungen sowie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich</u>: F1-2/S.11-12 (Verbandsorganisation), F4/S.12 (Zielgruppenorientierung) ▪ <u>Struktur, Funktionen und Prozesse innerhalb von Beratungseinrichtungen sowie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung insgesamt</u>: F.7/S.13 (Zugänglichkeit von Beratungsdienstleistungen) ▪ <u>Sachmittel der Beratungseinrichtung sowie innerhalb der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich</u>: F5-6/S.12-13 (Diagnostikinstrumente, weitere Arbeitsinstrumente, Medien- und Kommunikationsmittel) ▪ <u>Öffentlichkeitsauftritt der Beratungseinrichtung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich</u>: F3/S.12 (Qualität des Auftritts)
GESELLSCHAFTLICHER KONTEXT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Organisation der Ausbildung als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in</u>: F1-3/S.5-7 (Mindestvoraussetzungen, Mindestkompetenzen, Form der Ausbildung, Inhalte) ▪ <u>Berufspositionen und Tätigkeiten im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: F1-3/S.4 (Tätigkeitsfelder), F1-3/S.7-8 (berufliche Mobilität und Weiterbildung) ▪ <u>Nachfrage nach Dienstleistungen im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: F1/S.14 (Anspruchs- und Zielgruppen), F2/S.14 (Fragestellungen) ▪ <u>Gesellschaftlicher Wandel von Normen und Werthaltungen sowie Einfluss auf die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: F1/S.8 (Berufsprestige) ▪ <u>Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes sowie Einfluss auf Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</u>: F3/S.15

Bei der Zusammenstellung wird ersichtlich, dass nicht alle erarbeiteten Aspekte berücksichtigt wurden, da der Umfang ansonsten zu gross geworden wäre. Zudem gilt es auch hier festzuhalten, dass die Zuteilung der Fragen zu den einzelnen Aspekten nicht immer eindeutig ist.

Der Fragebogen greift wesentliche Aspekte, die das Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung heute bestimmen, auf. So das Berufsbild des BBT mit den erwähnten Tätigkeiten in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte aus der Berufsbildungsverordnung (BBV) und die Kompetenzen gemäss Qualifikationsprofil des BBT. Ergänzt wird dieser Kern mit Fragen zur Biografie, zu den Motiven und generellen Zukunftseinschätzungen der Befragten; zur Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; zur beruflichen Mobilität und zu Berufspositionen; zu organisationalen Kontexten

wie der Verbandsarbeit oder Verfügbarkeit von Sachmitteln; zum Beratungsprozess im engeren Sinne sowie zu gesellschaftlichen Aspekten wie dem Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, den Ziel- und Anspruchsgruppen oder typischen Fragestellungen.

4.2 AUSWAHL DER BEFRAGTEN PERSONEN

Bei der Auswahl der befragten Personen spielten diverse Kriterien eine Rolle, die nachfolgend erläutert werden:

- *Region/Sprache*: Grundsätzlich beschränkte sich die Auswahl auf Personen, die in der Deutschschweiz tätig sind resp. in der Deutschschweiz ihre Ausbildung absolvieren oder absolviert haben.
- *Alter und Geschlecht*: Bei der Auswahl wurde auf eine Durchmischung von Alter und Geschlecht geachtet.
- *Ausbildung*: Die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, die darin vermittelten Kompetenzen sowie die Rahmenbedingungen haben einen wesentlichen Einfluss auf das Berufsbild. Da die Arbeit den Anspruch hat, einen Blick in die Zukunft zu werfen, wurden nur Personen befragt, die ein Studium absolvieren oder absolviert haben, das nach den aktuellen Grundlagen akkreditiert wurde. In der Deutschschweiz waren dies zum Zeitpunkt der Planung dieser Arbeit die Ausbildungen an der ZHAW (Master of Advanced Studies in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, durchgeführt vom IAP) sowie der Universitäten Bern und Freiburg (Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management).
- *Erfahrung*: Die befragten Personen mussten ein Mindestmass an beruflicher Erfahrung im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung mitbringen, das den gesetzlichen Minimalanforderungen zur Erlangung des Titels dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung entspricht (12 Wochen). Es wurden bewusst auch Personen befragt, welche diese Erfahrung haben, aber nicht im Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sind. Von ihnen konnten eine Aussensicht sowie allenfalls kritische Äusserungen zum Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung erwartet werden.
- *Vorbildung*: Ein wesentliches Merkmal der neu geschaffenen Ausbildungen ist, dass sie nicht mehr per se eine psychologische Vorbildung verlangen oder in eine psychologische Ausbildung integriert sind. Dies schafft für unterschiedliche Disziplinen mit unterschiedlichen theoretischen Grundkonzepten Zugang zum Berufsfeld der Berufs-, Studien- und

Laufbahnberatung. Die befragten Personen sollten deshalb eine gewisse Breite an Vorbildungen repräsentieren.

- *Zugänglichkeit und Vergleichbarkeit*: Aufgrund der Zugänglichkeit wurden schliesslich nur Personen befragt, die ihre Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an der ZHAW absolvieren oder absolviert haben. Alle obigen Kriterien können trotz dieser Einschränkung berücksichtigt werden. Zudem konnte so die Vergleichbarkeit der Aussagen gesteigert werden, da sich die Ausbildungen der ZHAW sowie der Universitäten Bern und Freiburg bezüglich Aufnahmekriterien, Rahmenbedingungen und Durchführung wesentlich unterscheiden. Da es aus Gründen des Aufwands kaum möglich war eine Gruppe zu bilden, die alle Tätigkeitsfelder der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gleichermaßen berücksichtigt, wurden zudem Personen ausgeklammert, welche den Grossteil ihrer beruflichen Erfahrungen im IV-Bereich, der privaten Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder auf dem Feld der Arbeitsintegration gesammelt haben. Auch diese Einschränkung sollte letztlich die Vergleichbarkeit der Aussagen erhöhen, da eine zu grosse Heterogenität an Erfahrungshintergründen die Entwicklung gemeinsamer Zukunftsthemen erschwert hätte.

Schliesslich wurden acht Personen ausgewählt, die den schriftlichen Fragebogen ausfüllten und mit denen auf dieser Grundlage problemzentrierte Interviews durchgeführt wurden. Das Auswertungsdokument (siehe Anhang: Zusammenfassung Befragung und Interviews) liefert zu Beginn einen tabellarischen Überblick zu den befragten Personen. Auf Wunsch einiger Interviewpartner/innen werden in dieser Arbeit keine Namen genannt.

4.3 PROBLEMZENTRIERTE INTERVIEWS

Im Zeitraum von Juli bis Oktober 2012 wurden aufgrund der ausgefüllten schriftlichen Fragebogen halbstandardisierte Einzelinterviews durchgeführt, welche jeweils zwischen 60 und 120 Minuten beanspruchten. Dabei handelte es sich um problemzentrierte Interviews: der Interviewer setzt mit Leitfragen Impulse für eine freie Erzählung des Interviewpartners und es soll die Möglichkeit bestehen, dass der Befragte auch an die Narrationen des Befragten anknüpfen kann. Den Kern des Interviews bildet immer ein Problem resp. ein konkretes Thema (vgl. Diekmann, 2004, 450f.). Die Leitfragen respektive Erzählstimuli für die Interviews wurden jeweils individuell aufgrund der Angaben im Fragebogen entwickelt. Vordergründiges Ziel war es, Verständnisprobleme zu beheben, Themenbereiche zu vertiefen, die im Fragebogen angedeutet wurden, und das Gespräch zu öffnen für Aspekte, die im Fragebogen nur

wenig Platz einnahmen oder gar nicht aufgegriffen wurden. Vordergründiges Thema war immer das Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie dessen Entwicklung. Die Interviews wurden nicht in einer Audiodatei aufgezeichnet und danach wörtlich transskribiert, sondern in Form von Gesprächsnotizen auf dem Fragebogen festgehalten. Die befragten und interviewten Personen bestätigten per Unterschrift die Angaben aus dem Fragebogen und die Notizen zu den Gesprächsinhalten.

4.4 STRUKTURIERUNG UND AGGREGATION

Die Daten aus dem Fragebogen und den Interviews wurden schliesslich in einem Dokument zusammengefasst und strukturiert (siehe Anhang: Zusammenfassung Befragung und Interviews). Der Strukturierung lagen die Kategorien zur Fragebogenkonstruktion zu Grunde (siehe Abb.5, Seite 26). Die Zusammenfassung erfolgte über die Aggregation der Angaben aus den kategorialen Fragen und der Zusammenstellung sämtlicher schriftlichen Bemerkungen aus dem Fragebogen und den mündlichen Ergänzungen aus den Interviews.

4.5 INHALTSANALYTISCHE AUSWERTUNG

Das Dokument mit den aufbereiteten, strukturierten und zusammengefassten Daten diente schliesslich als Grundlage für die Auswertung. Dabei wurde nicht eine nach strengen Regeln organisierte qualitative Inhaltsanalyse angewendet. Vielmehr bestand der Anspruch, das Rohmaterial entlang der zentralen Kategorien qualitativ zusammenzufassen und zu verdichten. Dabei sollten Tendenzen, mehrfach angesprochene Sachverhalte und überraschende Resultate leserfreundlich aufbereitet werden.

5 ERGEBNISSE AUS DER BEFRAGUNG UND DER INTERVIEWS

Gemäss den im vorhergehenden Kapitel in Abschnitt 4.5 (Inhaltsanalytische Auswertung) beschriebenen Ansprüche, widmet sich dieses Kapitel der Zusammenstellung und Verdichtung der Resultate aus den Befragungen und der Interviews. Die Darstellung folgt den Kategorien aus dem Modell von Schiersmann (2008, 2011; in dieser Arbeit siehe Kapitel 3.4, S. 21ff.), welches auch der Fragebogenkonstruktion zu Grunde lag.

5.1 ERGEBNISSE ZUM BERATUNGS-SYSTEM

Bei der Auswahl der Interviewpartner wurde darauf geachtet, dass die Bildungs- und Berufsbiografien eine gewisse Breite abbilden. So wurden Personen mit volks- und betriebswirtschaftlichen, mit psychologischen, soziologischen, sprachwissenschaftlichen und pädagogischen Ausbildungshintergründen befragt. Entsprechend zeigt sich auch eine hohe Spannweite an Arbeitserfahrungen: Sie reichen von der Kaderstellung bei der Nationalbank, der Anstellung als Product-Manger oder Gymnasial- respektive Primarlehrkraft über die Tätigkeit als Jugendarbeiterin, Schulpsychologe oder Beschäftigungstherapeutin bis zu Erfahrungen in der Flüchtlingshilfe oder der Markenforschung. Diese (erzwungene) Vielfalt kann bereits als erstes Ergebnis der Befragung betrachtet werden: Die Heterogenität an Erfahrungshintergründen wird unter den Rahmenbedingungen der neu akkreditierten Ausbildungen als Faktum zementiert – wie auch immer sie sich in Zukunft ausgestalten mag. In jedem Fall sollte dieser Umstand bei der Lektüre der nachfolgenden Ergebnisse zum Beratungs-System stets mit berücksichtigt werden.

5.1.1 MOTIVE FÜR EINE TÄTIGKEIT IN DER BERUFS-, STUDIEN UND LAUFBAHNBERATUNG SOWIE BERUFLICHE IDENTIFIKATION

Die erwähnte Heterogenität an Erfahrungshintergründen der befragten Personen lässt erahnen, wie vielfältig die angegebenen Motive sind, aufgrund derer eine Tätigkeit in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung angestrebt wurde. Es zeigt sich allerdings eine Tendenz, dass dabei vor allem Motive mit intrinsischem Charakter im Vordergrund standen. Fast durchwegs wurde in den Interviews erwähnt, dass der Wunsch nach einer Arbeit im sozialen Bereich wichtig war – einer Arbeit im engen Kontakt mit Menschen, einer Arbeit, bei der die Begleitung, Unterstützung und Orientierung von Personen im Zentrum steht. Oft wird erwähnt, dass sich dabei die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung besonders angeboten hat, weil das Berufsfeld eine ressourcenorientierte Arbeit ausserhalb des therapeutischen

Beratungskontextes erlaubt. Nur vereinzelt waren bestimmte Vorerfahrungen wie beispielsweise Praktika in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder in verwandten Bereichen ausschlaggebend. Viel eher kommen inhaltliche Gründe wie das Interesse an den Bereichen Bildung und Arbeit hinzu.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei den befragten Personen, die den Schritt in eine Arbeitstätigkeit in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung nicht vollzogen haben: hier waren vor allem Motive mit extrinsischem Charakter zentral. So wird das Berufsfeld als zu wenig dynamisch wahrgenommen oder die Perspektiven für eine Karriere als zu unattraktiv eingeschätzt. Zudem zeigt sich eine Unzufriedenheit mit organisationsbezogenen Aspekten: die Beratungsangebote seien zu informationslastig, zu stark auf Erstwählerinnen und Erstwähler fokussiert sowie von Kurzfristigkeit und Punctualität geprägt, was nicht den eigenen Erwartungen entspricht.

Nicht überraschend ist bei diesen Personen die Identifikation mit der Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in schwach ausgeprägt, obwohl betont wird, dass nach wie vor ein starkes inhaltliches Interesse bestehe. Alternativen, die vor diesem Hintergrund genannt werden, sind eine selbständige Tätigkeit oder eine Funktion im angestammten Berufsfeld mit Überschneidungen zu Themen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Von den im Berufsfeld Tätigen wird die berufliche Identifikation mehrheitlich als hoch eingeschätzt: Die Arbeit wird als spannend wahrgenommen und die Berufsrealitäten entsprechen den Erwartungen.

5.1.2 PERSÖNLICHE ZUKUNFTSEINSCHÄTZUNGEN

Den Interviewpartnern wurde die offene Frage gestellt, mit welchen Chancen und Herausforderungen das Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in Zukunft ihrer Meinung nach konfrontiert sein wird. Die breite Palette an Einschätzungen lässt sich folgendermassen zusammenfassen:

- *Gesellschaftliche Relevanz:* Die Relevanz der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen von fast allen Befragten auch für die Zukunft als hoch eingeschätzt. Als Hauptgründe werden die Tendenz zum lebenslangen lernen und eine damit einhergehende Zunahme an Bildungsmöglichkeiten genannt. Damit werde die Nachfrage nach Beratungsdienstleistungen zumindest nicht

einbrechen. Zudem werde das Bedürfnis der Menschen nach Fragen des Wohin oder Was gerade in einem multioptionalen gesellschaftlichen Kontext nicht verschwinden.

- *Beratung*: Es wird davon ausgegangen, dass Informationen für den Einzelnen stetig besser verfügbar werden. Dies eröffne für die Beratungsarbeit neue Spielräume und Herausforderungen: Zum einen werde die reine Informationsvermittlung weniger Platz einnehmen, zum anderen werde gerade die Kompetenz wichtiger, Personen in ihrer Informationsverarbeitung und -nutzung zu begleiten und beraten.
- *Neue Medien*: Als eine Herausforderung wird der Einbezug neuer Kommunikationskanäle in die Beratungsarbeit angesehen. Diese sei zentral, um jüngere Zielgruppen anzusprechen. Speziell im Bereich der Diagnostik sei in dieser Hinsicht eine Modernisierung notwendig (z.B. Einbindung in Onlinemedien). Auch im Bereich der Information und Beratung bestehe Handlungsbedarf. So beispielsweise mit einem virtuellen Berufsinformationszentrum oder Onlineberatungsangeboten.
- *Vernetzung*: Es bestehen Zweifel, ob die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung genügend nahe an der Wirtschaft tätig ist. Ohnehin werde das Networking sowie die interinstitutionelle Zusammenarbeit (z.B. mit IV, RAV, Sozialdiensten, Jugend-Sozialarbeit) wichtiger. Diese erfolge zu wenig systematisch und sollte effizienter gestaltet werden.
- *Öffnung gegenüber HR-Themen*: Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wie auch die Ausbildung sollten Themen des Personalmanagements sowie der Personalentwicklung aufnehmen und so auch Zugänge zur Privatwirtschaft eröffnen.
- *Anspruchsgruppen/Spezialisierung*: Es werden verschiedene Anspruchsgruppen genannt, die in Zukunft für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wichtiger werden könnten. So zum Beispiel gut qualifizierte ausländische Arbeitskräfte, Frauen mit Kindern oder Leistungsschwache. Darauf müsse reagiert werden: beispielsweise durch eine bessere Vermittlung des dualen Bildungssystems, Spezialisierung oder auch neue Beratungsgefässe wie Coaching-Angebote für Personen, welche eine Langzeitbegleitung bräuchten.
- *Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement*: Eine Herausforderung stellt gemäss den befragten Personen die Öffentlichkeitsarbeit und das Qualitätsmanagement dar. Es sei dringend nötig, ein «zeitgemässes» Bild der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu vermitteln. Dazu sollten die Angebote besser und aktiver beworben werden. Es gehe auch darum zu zeigen, welche Aufgaben die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter den aktuellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen leisten kann und will. Zudem gelte

es, einheitlichere Standards und Definitionen zu etablieren bezüglich Beratungsprozessen und -konzepten.

- *Innovation*: Etwas unspezifisch wurde häufig die Einschätzung geäußert, die Berufs-, Studien und Laufbahnberatung müsse insgesamt innovativer auftreten: Sie müsse dynamischer werden, etablierte Pfade hinterfragen, neue Angebote etablieren sowie neue Märkte erschliessen.

5.1.3 KOMPETENZEN IN DER BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

In die Befragung wurden die Handlungskompetenzbereiche aus dem Qualifikationsprofil für Berufs-, Studien und Laufbahnberater/innen des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT aufgenommen. Die Interviewpartner hatten die Möglichkeit einzuschätzen, welche Relevanz sie den Kompetenzen für die Arbeit derzeit und in Zukunft beimessen. In der untenstehenden Tabelle (Abb.6) sind die Resultate zusammengefasst:

Abb. 6: Relevanz von Kompetenzbereichen heute und in Zukunft

Kompetenzbereiche	Relevanz heute (Skala von 1 bis 10)	wird wichtiger (Anzahl Nennungen)
Beraten	████████████████████	████████████████
Führen eines Beratungsgesprächs	████████████████████	████████████████
Informieren	████████████████████	████████████████
Diagnostizieren/Evaluieren	████████████████████	████████████████
soziale und persönliche Kompetenzen	████████████████████	████████████████
Begleiten/Coachen	██████████████████	██████████████████
Moderieren von Gruppenveranstaltungen	██████████████████	██████████████████
Konzipieren und Durchführen von Kursen	██████████████████	██████████████████
In Netzwerken arbeiten	██████████████████	██████████████████
Sichern der Qualität	██████████████████	██████████████████
Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten	██████████████████	██████████████████
Leiten von Projekten	██████████████████	██████████████████
Forschung betreiben	██████████████████	██████████████████

Es zeigt sich, dass es einen Kern an Kompetenzen gibt, deren Relevanz als hoch eingestuft wird. Es handelt sich dabei um Kompetenzen, die eng mit der Beratungsarbeit an sich verbunden sind: die Strukturierung einer Beratung, das Führen eines Beratungsgesprächs, die Information, Diagnostik, das Coaching sowie soziale Kompetenzen (als eine Art Metakompetenz für die Beratungsarbeit). Aus diesem Kern werden gemäss Einschätzung vor allem die Information und allenfalls die Diagnostik an Relevanz verlieren. Als wichtiger wird insbesondere die Kompetenz zum Begleiten/Coachen eingeschätzt.

Von den Kompetenzfeldern, denen heute eine geringere Relevanz beigemessen wird, dürften insbesondere das Arbeiten in Netzwerken, die Öffentlichkeitsarbeit, das Qualitätsma-

nagement sowie – auf einem tieferen Niveau – die Forschungstätigkeit wichtiger werden. Im Bereich der Qualitätskontrolle wird die Meinung geäußert, dass in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ein Konsens hinsichtlich Leistungszielen bestehen sollte. Dadurch sei es möglich, konsequenter auf Ziele hinzuarbeiten und die Legitimation gegen Aussen zu verbessern.

Es wurden einige Kompetenzen genannt, die gemäss den befragten Personen in der Aufstellung fehlen und/oder die in Zukunft wichtiger werden dürften. Dabei handelt es sich vorwiegend um persönliche Kompetenzen wie eine eigene Berufs- und Karriereerfahrung, eine Service- und Dienstleistungsorientierung, innovatives Denken, Kompetenzen im Umgang mit Multi-Problem-Fällen sowie technologisches Verständnis (vor allem im Bereich neuer Medien wie beispielsweise der Onlineberatung oder sozialen Netzwerken).

5.1.4 TÄTIGKEITEN IN DER BERUFS-, STUDIEN UND LAUFBAHNBERATUNG

In einer ähnlichen Weise wie die Handlungskompetenzbereiche wurden in den Interviews auch Tätigkeiten in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung angesprochen. Die befragten Personen wurden mit einer Auflistung von Tätigkeiten auf Basis des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des BBT konfrontiert und gebeten einzuschätzen, wie zentral für sie diese Tätigkeiten sind, wie diese in Zukunft aussehen könnten und ob es allfällige Ergänzungen gibt. Die Ergebnisse sind übersichtsmässig in einer Tabelle (Abb. 7) zusammengestellt.

Es zeigt sich, dass die im Berufsbild des BBT genannten Tätigkeiten relativ gut mit den erlebten Praxisverhältnissen der befragten Personen korrespondieren. Im Vergleich zur Relevanz, die ihnen in Zukunft beigemessen wird, scheinen vor allem Tätigkeiten unterbetont zu sein, die mit einer vertiefteren, längeren Begleitung von Klientinnen und Klienten einhergehen: so zum Beispiel das Coachen, die Prozessbegleitung oder die Auseinandersetzung mit der Lebenssituation und dem Umfeld von Ratsuchenden. Ebenso wird der Förderung von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen vor dem Hintergrund einer zunehmenden Anzahl an Bildungs- und Laufbahnmöglichkeiten sowie dazu verfügbarer Informationen für die Zukunft ein höheres Gewicht beigemessen. Auch hier – wie bei den Kompetenzen – zeigt sich, dass Informationstätigkeiten wohl als wichtig eingeschätzt werden, in Zukunft im Verhältnis allerdings an Bedeutung verlieren werden. Eine weitere Analogie zu den Kompetenzen zeigt sich bei der Vernetzung. Auch sie wird als Tätigkeit nach Meinung der Befragten wichtiger – und

zwar im Sinne einer (interdisziplinären) Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern. So beispielsweise im Rahmen von Projekten oder im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit.

Als Tätigkeiten, die in der Auflistung fehlen, wurden das Bewerbungscoaching, die Informationsrecherche hinsichtlich spezifischer, individueller Fragestellungen, die Qualitätskontrolle sowie das Nutzen neuer Kommunikationskanäle im Kontext der Beratungsarbeit genannt.

Abb. 7: Relevanz von Tätigkeiten heute und in Zukunft

Tätigkeiten	Relevanz heute (Skala von 1 bis 10)	wird wichtiger (Anzahl Nennungen)
Aufzeigen der Möglichkeiten des Bildungs- und Arbeitsmarktes	8	1
Informieren und Informationsquellen aufzeigen	8	0
Bildungssystem verständlich und transparent erläutern	8	0
Auseinandersetzung mit beruflichen Neigungen und Fähigkeiten von Klientinnen und Klienten	8	1
Prozessbegleitung bei der Wahl eines Berufs, einer Studienrichtung oder Laufbahn	8	2
Motivieren zu konstruktiven Aktivitäten bei der Berufs- und Studienwahl sowie Laufbahnplanung	8	1
Planen und Durchführen von Informations- und Orientierungsveranstaltungen	8	0
Erarbeiten von realistischen Entscheidungsgrundlagen	8	2
Fördern von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen	8	3
Auseinandersetzung mit der Lebenssituation und dem Umfeld von Klientinnen und Klienten	8	2
Erarbeiten von realistischen Zukunftsplänen	8	1
Triagen an andere Fachpersonen und Institutionen	8	2
Vernetzung mit Partnern	8	2
Planen und Durchführen von Kursen zur Berufs- und Studienwahl oder Laufbahnplanung	8	1
Coachen von Ratsuchenden, die auf Langzeitbegleitung angewiesen sind	8	3

5.1.5 BERATUNGSPROZESS: THEORETISCHE KONZEPTE UND INTENTIONEN

Im Bereich des Beratungsprozesses wurden insbesondere die Anlehnung an ein theoretisches Konzept sowie die Beratungsintention thematisiert.

Generell gilt es zu sagen, dass die Befragten Schwierigkeiten hatten, Beratungshaltungen an einem theoretischen Konzept festzumachen, da in der praktischen Arbeit der pragmatische Einsatz von Mitteln und die Informationsvermittlung im Vordergrund stünden.

Wie Abbildung 8 veranschaulicht, genossen vor allem die lösungs- und ressourcenorientierte, die systemische sowie die personenzentrierte Beratung eine hohe Relevanz. Die Zukunft dürfte vor allem durch die ersten beiden Beratungshaltungen geprägt sein, wobei die systemische Beratung vor allem im Zusammenhang mit Multi-Problemfällen zum Tragen kommt.

Generell als am wenigsten wichtig wird die psychoanalytisch orientierte Beratung eingeschätzt.

Abb. 8: Relevanz von Beratungskonzepten heute und in Zukunft

Beratungskonzepte	Relevanz heute (Skala von 1 bis 10)	wird wichtiger (Anzahl Nennungen)
Lösungs- und ressourcenorientierte Beratung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Systemische Beratung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Personenzentrierte Beratung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Kognitiv-verhaltensorientierte Beratung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Psychoanalytisch orientierte Beratung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Bezüglich Beratungsintentionen (siehe Abb. 9) zeigt sich, dass die Relevanz der Informationsvermittlung gegenwärtig als am höchsten eingestuft wird, gefolgt von der Interessens- und Eignungsabklärung sowie der Ressourcenaktivierung. Gerade die Informationsvermittlung wird allerdings in der Einschätzung der befragten Personen in Zukunft deutlich an Gewicht verlieren. Deutlich an Boden gewinnen werden die Intentionsrealisierung, beispielsweise bei Klienten, die es schwierig haben, den Schritt in die Arbeitswelt selbständig zu schaffen, und die Begleitung im Sinne eines Coachings.

Vor allem im Bereich der Beratung Jugendlicher nehmen die befragten Personen eine zunehmende Tendenz wahr, dass die Motivation, die Führung respektive die Förderung der Eigeninitiative, Wahlbereitschaft sowie des Engagements zu einer eigentlichen Beratungsintention geworden ist und auch in Zukunft wichtig bleiben dürfte. Bei Erwachsenen stelle sich hingegen zunehmend die Frage nach einer ganzheitlichen Lebensgestaltung, nach Werten und der eigenen Identität in mobilen, ungewissen Lebenskonstrukten.

Abb. 9: Relevanz von Beratungsintentionen heute und in Zukunft

Beratungsintentionen	Relevanz heute (Skala von 1 bis 10)	wird wichtiger (Anzahl Nennungen)
Orientierung/Informationsvermittlung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Neigungen und Interessen aufdecken	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Eignung abklären	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Ressourcenaktivierung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Intentionsrealisierung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Begleitung	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

5.2 ERGEBNISSE ZUM ORGANISATIONALEN KONTEXT

Im Bereich des organisationalen Kontexts der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wurden Aspekte angesprochen wie die Verbandsorganisation, Zielgruppenorientierung, die Zugänglichkeit zu Beratungsdienstleitungen, die Verfügbarkeit von Sachmitteln wie Medien, Kommunikationsmittel und Diagnostikinstrumente sowie der Öffentlichkeitsauftritt. Die Ergebnisse dazu werden im Folgenden zusammengefasst.

5.2.1 VERBANDSORGANISATION

Grundsätzlich vertreten die befragten Personen die Meinung, die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sei in der Schweiz durch Berufsverbände schlecht vertreten: Es sei kein Akteur wirklich wahrnehmbar, obwohl eine starke Vertretung notwendig wäre, um beispielsweise politisch mehr Einfluss zu nehmen. Bei der Frage, ob eine Bereitschaft bestünde, selbst in einem Verband aktiv zu werden, halten sich die Antworten die Waage. So könnten sich dies etwa die Hälfte der Interviewpartner vorstellen, die im Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sind, die andere Hälfte eher nicht.

5.2.2 ZIELGRUPPENORIENTIERUNG

Gemäss den Aussagen der Interviewpartner scheinen Erwachsene Personen eine Zielgruppe zu sein, die heute eher schlecht angesprochen wird für Beratungsdienstleistungen. Oft erwähnt werden speziell Frauen – solche, die erwerbstätig sind; solche, die den Wiedereinstieg suchen; solche, die in die Familienarbeit eingebunden sind. Eine zweite oft genannte Gruppe sind Personen mit Migrationshintergrund. Daneben werden Zielgruppen aufgeführt wie Hochqualifizierte (z.B. aus dem Ausland), Maturanden oder Personen, die eine Abklärung im Sinne einer standardisierten Testbatterie (Assessment) erwarten.

5.2.3 ZUGÄNGLICHKEIT ZU BERATUNGSDIENSTLEITUNGEN

Die zeitliche und örtliche Zugänglichkeit zu Beratungsdienstleistungen wird von allen Befragten als gut bis sehr gut eingeschätzt. So biete die Schweiz in diesem Bereich im Vergleich zum benachbarten Ausland Luxus und durch die dezentrale Struktur bestehe eine gute lokale Vernetzung sowie Erreichbarkeit. Zudem stimme auch die zeitliche Flexibilität. Dennoch bestehe hier allenfalls noch Potenzial, in dem beispielsweise mit flexibleren Arbeitszeitmodellen auch an Abenden oder Samstagvormittagen Beratungstermine für berufstätige Personen

angeboten würden. Ebenso könne die Onlineberatung vor diesem Hintergrund zu einem Thema für die Zukunft werden.

5.2.4 SACHMITTEL IN DER BERUFS- STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Im Bereich der Sachmittel wurde insbesondere die Qualität und Verfügbarkeit von Medien (z.B. Informationsmittel, Arbeitsmittel etc.) und Diagnostikmitteln thematisiert.

Von den befragten Personen wird die Verfügbarkeit und Qualität von Medien in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als gut bis sehr gut beurteilt: es gebe ein umfassendes – ja vielleicht gar fast zu grosses – Angebot. Verbesserungspotenzial wird vor allem in der zielgruppengerechten sprachlichen Aufbereitung geortet. So seien die Informationsmittel teilweise etwas schwer zu lesen – insbesondere für Jugendliche. Handlungsbedarf bestehe zudem beim Einsatz moderner Medien: so könnten die Usability von bestehenden Onlineangeboten verbessert und neue multimediale Angebote geschaffen werden (z.B. virtuelle Berufsinformationszentren).

Im Gegensatz zum medialen Angebot wird die Verfügbarkeit und Qualität von Diagnostikmitteln in den meisten Bereichen zwar ebenfalls gut, insgesamt aber doch etwas nüchterner, beurteilt (siehe Abb.10).

Abb. 10: Verfügbarkeit von qualitativ guten Diagnostikmitteln

Diagnostikmittel (nach Bereichen)	Verfügbarkeit (Skala von 1 bis 10)
Interessentests (z.B. zu beruflichen Interessen)	7
Leistungstest (z.B. Intelligenztests, Aufmerksamkeitstests etc.)	7
Persönlichkeitstests (z.B. zu grundlegenden Dispositionen)	7
Selbstexplorationsverfahren (z.B. zur Selbsterkundung von Interessen)	8
Projektive Verfahren	6




Bei den Interessen-, Leistungs- und Persönlichkeitstests wird das teilweise Fehlen von Schweizer Normen bemängelt. Auch gibt es kritische Stimmen zum Testeinsatz generell: So wird der Nutzen in Frage gestellt und die reine «Konsumation» von Tests kritisiert. Vor diesem Hintergrund wird oft das Bedürfnis nach einer besseren Verfügbarkeit von zufriedenstellenden Selbstexplorationsverfahren geäussert. Diese sollten eine Erfahrungs- und Eigenreflexion sowie die Selbstverantwortung anregen. Eine Stärke von guten Selbstexplorationsverfahren wird auch darin gesehen, dass sie in neue Medien eingebunden und online zur Verfügung gestellt werden könnten. Die Nutzung von multimedialen Techniken wird auch im Bereich der Interessenstest gefordert: Beispielsweise durch die Entwicklung von Arbeitsmit-

ten, die schriftliche und audiovisuelle Elemente verbinden und online durchgeführt werden können. Daneben werden diverse weitere Bedürfnisse geäußert: Beispielsweise nach modernen projektiven Verfahren, nach ressourcenbetonten Persönlichkeitstests oder nach Leistungstests für Leistungsschwache.

5.2.5 ÖFFENTLICHKEITSAUFTRITT

Der Öffentlichkeitsauftritt der wichtigsten Bereiche der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird als mittelmässig bis gut beurteilt, wie die folgende Grafik (Abb.11) zeigt.

Abb. 11: Qualität des Öffentlichkeitsauftritts

Bereiche	Qualität (Skala von 1 bis 10)
öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	
private Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Bereich der IV	

Im Bereich der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird erwähnt, dass es eine hohe Bandbreite an guten und schlechten Beispielen gebe. Als gute Beispiele werden oft die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau ask! und das Laufbahnzentrum Zürich genannt. Generell werde die öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kaum wahrgenommen, wenn man nicht selbst mit diesem Bereich verbunden sei. Dafür müsse sie moderner und interaktiver Auftreten (z.B. auch mit Onlinediagnostikmitteln).

Als Gründe für die relativ schlechte Beurteilung des IV-Bereichs werden Negativschlagzeilen (Budget, kein Geld etc.) erwähnt und der Umstand, dass in diesem Bereich nicht unbedingt Werbebedarf besteht.

Der Auftritt der privaten Anbieter wird als heterogen beurteilt: auch hier gebe es gute und schlechte Beispiele und teilweise seien einzelne Anbieter nur schwer aufzufinden. Insgesamt hätten private Anbieter aber den Vorteil, dass sie flexibler auf Zielgruppen eingehen können. Und natürlich bestehe auch ein höherer Druck für einen wirksamen Öffentlichkeitsauftritt.

5.3 ERGEBNISSE IM BEREICH DES GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXTS

Dem gesellschaftlichen Kontext der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden im Rahmen dieser Arbeit Aspekte wie die das Image, die Organisation der Ausbildung, spezifische Berufspositionen und Tätigkeiten, die Nachfrage nach Dienstleistungen sowie Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes, welche einen Einfluss auf Berufs-, Studien-

und Laufbahnberatung ausüben, zugerechnet. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu diesen Fragestellungen zusammengetragen.

5.3.1 FORMALE MINDESTVORAUSSETZUNGEN FÜR DIE AUSBILDUNG IN BERUFS-, STUDIEN UND LAUFBAHNBERATUNG

Eine Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verlangt heute in der Regel als Voraussetzung einen Mindestabschluss auf Bachelor-Stufe, teilweise gar einen universitären Master (resp. ein Lizentiat) in Psychologie. Mit der Einführung der Ausbildung an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Hochschule für Wirtschaft, PMO Institut für Personalmanagement und Organisation) hat sich dies insofern geändert, als in diesem Fall auch Personen mit einem Abschluss auf Tertiär-Stufe-B zugelassen werden. In den Interviews wurde deshalb gefragt, welcher Mindestabschluss als sinnvoll erachtet wird.

Grundsätzlich zeigt sich eine Tendenz, dass eine Mindestqualifikation auf Tertiär-Stufe-B durchaus als sinnvoll erachtet wird. Allerdings mit der Einschränkung, dass sich dann die Arbeit auf bestimmte Zielgruppen wie Erstwählerinnen und Erstwähler beschränken sollte. Für Tätigkeiten im Bereich der Erwachsenenberatung oder die Studienberatung wird hingegen fast durchwegs ein Bachelor-Abschluss als zwingend erachtet, da in diesen Bereichen ein vertieftes Verständnis von sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhängen notwendig sei. Für die Beratung von Akademikerinnen und Akademiker (mit abgeschlossenem universitären Studium) wird teilweise gar ein universitärer Master als Erfahrungshintergrund als sinnvoll erachtet. Im Allgemeinen wird oft erwähnt, dass vor allem die Arbeitgeber bestimmen sollten, welche Kombination von Abschlüssen für eine bestimmte Tätigkeit in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung vorausgesetzt wird, und nicht von vornherein eine Ausbildungsinstitution.

Neben den formalen Mindestvoraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden auch diverse weitere Kompetenzen erwähnt. So beispielsweise eigene Berufserfahrung in verschiedenen Positionen und in der Privatwirtschaft; ein Vorpraktikum oder berufliche Erfahrung in Kontakt- oder Beratungsberufen; eine hohe Selbst- und Sozialkompetenz; ein «Netzwerk» oder Erfahrung in dem Bereich, in dem beraten wird.

5.3.2 FORM DER AUSBILDUNG IN BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Die neu akkreditierten Studiengänge werden vorwiegend in Form von Master of Advanced Studies (MAS) durchgeführt. Im Grossen und Ganzen zeigen sich die befragten Personen mit dieser Form einverstanden. So erlaube sie eine Offenheit für verschiedene Vorbildungen und sei gegen aussen dennoch gut anerkannt. Die wenigen anlehrenden Stimmen haben ihren Ursprung darin, dass die Ausbildung als zu umfangreich wahrgenommen wird. Generell wird an der Ausbildung eine zu hohe Breite mit zu wenig Tiefe bemängelt. Eine Möglichkeit dieses Defizit zu beheben wird darin gesehen, die Ausbildung zu modularisieren. Dieser Wunsch nach einer Aufteilung der Ausbildung in einzelne CAS wird fast durchwegs geäussert. Dadurch könnten individuell Schwerpunkte gesetzt werden und häufig genannte Themen wie das Coaching oder die Personalentwicklung – zum Beispiel in Form von CAS – in die Ausbildung eingebunden werden.

Als Alternative zur jetzigen Ausbildungsform wird lediglich die Möglichkeit eines – allenfalls parallel stattfindenden – konsekutiven Masterstudienganges erwähnt. Allerdings sollte auch dieser für verschiedene Bachelorstudienrichtungen offen stehen, also interdisziplinär und nicht an eine bestimmte Fachrichtung (z.B. Psychologie) gekoppelt sein.

5.3.3 LERNINHALTE DER AUSBILDUNG IN BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Die Lerninhalte der Ausbildungen in Berufs-, Studien und Laufbahnberatung sind stark durch die Berufsbildungsverordnung BBV geprägt (siehe S. 15 in dieser Arbeit). Die befragten Personen wurden mit diesen festgelegten Inhalten konfrontiert und gebeten einzuschätzen, wie wichtig sie diese für eine Berufstätigkeit einschätzen. Wie die Zusammenstellung der Resultate (Abb. 12) zeigt, wird fast sämtlichen Inhalten eine überdurchschnittliche bis hohe Relevanz beigemessen.

Die in den Gesprächen geäusserten kommentierenden Einschätzungen zeigen, dass im Bereich der Lerninhalte oft sehr individuelle Präferenzen vorherrschen. So werden Themen, die insgesamt als weniger relevant erscheinen (z.B. Öffentlichkeitsarbeit), von einzelnen Befragten vor dem Hintergrund einer geplanten Selbständigkeit als zentral bewertet. Vereinzelt kritisiert wurden die Berufspraktika: die vorgegebene Dauer sei zu lange und die Praxis zeige, dass auch Personen ohne diese Minimalerfahrung direkt eingestellt würden.

Abb. 12: Relevanz von Lerninhalten für Berufstätigkeit

Lerninhalte	Relevanz (Skala von 1 bis 10)
Grundlagen zum Bildungssystem	10
Grundlagen zur Berufs- und Studienwahl	10
Berufskunde	10
Diagnostik	10
Beratungsmethodik	10
Grundlagen zum Arbeitsmarkt	10
Rechtliche Grundlagen	10
Grundlagen zur Berufswahlvorbereitung	10
Entwicklungspsychologie	10
Berufspraktika	9
Persönlichkeitspsychologie	8
Wirtschaftliche Grundlagen	8
Arbeits- und Organisationspsychologie	8
Erfolgskontrolle	8
Berufsidentität	8
Sozialpsychologie	8
Soziologische Grundlagen	8
Dokumentation	8
Öffentlichkeitsarbeit	8
Berufsethik	8

Insgesamt zeigt sich, dass ein Kern von Inhalten als äusserst relevant eingeschätzt wird, der in der Beratungsarbeit unmittelbare, konkrete Anwendung findet. Hierzu zählen die Grundlagen zum Bildungssystem, die Grundlagen zur Berufs- und Studienwahl, die Berufskunde, die Grundlagen zum Arbeitsmarkt, die Beratungsmethodik, die rechtlichen Grundlagen, die Diagnostik und die Grundlagen zur Berufswahlvorbereitung. Wird die eine kritische Bemerkung vernachlässigt, so können auch die Berufspraktika diesem Kern zugerechnet werden. Von diesen Kerninhalten wird insbesondere eine deutlichere Betonung der Berufs- respektive Ausbildungskunde sowie der Grundlagen zum Arbeitsmarkt erwünscht.

In den Gesprächen wurden diverse Inhalte genannt, die als wichtige Lerninhalte in der Auflistung fehlen. Mehrmals erwähnt wurden Inhalte des Human Resources Management mit Fokus auf die Rekrutierung, das Assessment und die Personalentwicklung oder Inhalte rund um den Bewerbungsprozess und die Stellensuche. Ebenfalls erwähnt wurden Inhalte wie die Medienpsychologie und -soziologie, Supervision/Intervision, die Erstellung eines Beratungskonzepts, die Recherche oder die Nutzung neuer Medien.

5.3.4 BESCHÄFTIGUNGSBEREICHE FÜR BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATER/INNEN

Zu den klassischen Beschäftigungsbereichen für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen zählen Anstellungen im öffentlichen Sektor oder im Rahmen der Invalidenversicherung. Daneben sind auch selbständige, private Tätigkeiten häufig. Weniger oft kommen Laufbahnentwicklungen in andere Tätigkeitsbereiche vor. Auf die Frage, welche Tätigkeitsbereiche ausserhalb der klassischen Felder den Befragten spontan in den Sinn kommen, wurden die folgenden genannt:

- Human Resources Management, Rekrutierung, Personalberatung (wenn ergänzende Qualifikationen vorhanden sind)
- Tätigkeiten im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie (wenn ergänzende Qualifikationen vorhanden sind)
- Arbeitsintegration (nicht durch die IV finanziert) und Job Coaching
- Stellenvermittlung
- Berufsberatung in Sonderschulen oder Brückenangeboten
- Berufsberatung im Bereich der Rehabilitation
- Case Management (z.B. bei Krankenversicherungen)
- Anstellung bei Berufsverbänden (OdA) oder Ausbildungsanbietern respektive Rekrutierungsorganisationen (z.B. login)
- Tätigkeiten für das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB

Fast durchwegs wird der Wunsch geäussert, dass eine Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung insbesondere für Tätigkeitsfelder im Bereich des Human Resources Management einen besseren Zugang ermöglichen sollte. Gemeint sind damit Tätigkeiten wie die Laufbahnberatung in Unternehmen, die Outplacementberatung, die Rekrutierung respektive die Personalselektion, die Personalentwicklung oder die Organisationsberatung. Um in diesem Bereichen konkurrenzfähig zu sein, müssten allerdings nach Einschätzung der Interviewpartner die entsprechenden Inhalte in der Ausbildung deutlich stärker betont sowie mehrheitlich überhaupt erst aufgebaut werden. Neben dem Bereich Human Resources wird auch eine bessere Vorbereitung auf eine Selbständigkeit gewünscht oder der Zugang zu Tätigkeiten in der Information/Dokumentation respektive Kommunikation.

5.3.5 NEUE TÄTIGKEITSFELDER IN DER BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Im engeren Bereich der klassischen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird nach Meinung der Befragten vor allem die Laufbahnberatung von Erwachsenen als Tätigkeitsfeld an Relevanz gewinnen. Hier müsse die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft allerdings verstärkt werden. Ebenso könne die Spezialisierung hinsichtlich spezifischer Gruppen oder Fragestellungen (z.B. Hochqualifizierte, Migranten, Leistungsschwächere, Personen mit Alter 50+ oder phil. I-Abgänger/innen mit unsicheren Perspektiven) zu einem Thema werden. Auch die interinstitutionelle Zusammenarbeit und Tätigkeiten im Bereich der Arbeitsintegration, insbesondere von Jugendlichen, wurden genannt. Für gewisse Felder wird erwartet, dass in Zukunft vermehrt längere Begleitungs- und Coaching-Angebote geschaffen werden. Neue Tätigkeitsfelder könnten zudem im Bereich der Onlineberatung und der massgeschneiderten Informationsaufbereitung entstehen.

5.3.6 BERUFLICHE MOBILITÄT FÜR BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATER/INNEN

Zum Themenbereich der «beruflichen Mobilität» wurden Aspekte wie Barrieren auf dem Arbeitsmarkt, die Einschätzung von Weiterbildungsmöglichkeiten in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie die Wahrnehmung von Karriereoptionen und Aufstiegsmöglichkeiten angesprochen.

Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung in Berufs-, Studien und Laufbahnberatung sehen sich auf dem Arbeitsmarkt mit gewissen impliziten Barrieren konfrontiert. So werden für bestimmte klassische Tätigkeitsfelder der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oft zusätzliche formale Qualifikationen verlangt: für den Bereich der Studienberatung beispielsweise ein universitärer Hochschulabschluss oder für die IV-Berufsberatung ein abgeschlossenes Psychologiestudium. Die Interviewpartner hatten die Möglichkeit, zu diesen Barrieren Stellung zu nehmen – und beurteilten diese kontrovers. Am ehesten wird die Notwendigkeit von Kenntnissen in klinischer Psychologie respektive Psychopathologie als Voraussetzung für eine Tätigkeit in der IV-Berufsberatung akzeptiert. Ob diese im Rahmen eines vollwertigen Psychologiestudiums erworben werden müssen, bleibt aber offen. Auf weniger Verständnis stößt hingegen die Voraussetzung eines universitären Hochschulabschlusses für eine Tätigkeit im Bereich der Studienberatung: Zwar sei ein abgeschlossenes Studium sinnvoll, nur brauche es kein universitäres zu sein, da die Fachhochschulen mittler-

weile einen sehr grossen Teil der Studienmöglichkeiten ausmachten. Und schliesslich hätten auch nicht alle in der Berufsberatung Tätigen einmal eine Lehre abgeschlossen. Als Lösung wird vorgeschlagen, die Ausbildungen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung so zu flexibilisieren, dass am Ende diese Barrieren keine Rolle mehr spielen und alle Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschluss die notwendige Qualifikation für eine Tätigkeit in sämtlichen Bereichen besitzen.

In der nachfolgenden Grafik (Abb.13) sind die Einschätzungen der befragten Personen zu den Weiterbildungsmöglichkeiten, den Karriereoptionen und Aufstiegsmöglichkeiten zusammengefasst.

Abb. 13: Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereoptionen

Lerninhalte	Einschätzung (Skala von 1=sehr schlecht) bis 10=sehr gut)
Angebot an berufsbezogener Weiterbildung im Berufsfeld Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	
Wirkung der Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf persönliche Karriereoptionen und Aufstiegschancen	
Karriereoptionen und Aufstiegschancen im Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	
Karriereoptionen und Aufstiegschancen ausserhalb des Berufsfelds der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	

Die Angebot an adäquaten berufsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten wird als mittelmässig bis gut eingeschätzt. Erwähnt wird zu diesem Punkt vor allem das Programm des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, das als gut und vielfältig beurteilt wird. Allerdings seien diese Kurse eher kurz, punktuell und stark auf das Tagesgeschäft in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ausgerichtet. Ebenfalls sei das Weiterbildungsangebot insgesamt wenig innovativ und drehe sich oft um Standardthemen und -probleme – es fehlten neue Ansätze.

Ein ähnliches Bild wie im Bereich der Weiterbildungsangebote zeigt sich bei den Karriereoptionen und Aufstiegsmöglichkeiten. Sie werden als mittelmässig oder gar leicht negativ wahrgenommen.

Am ehesten positiv wird die generelle Auswirkung der Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf persönliche berufliche Möglichkeiten eingeschätzt. Viele der befragten Personen erwähnen in diesem Zusammenhang, dass die Ausbildung eine notwendige Hürde war, um überhaupt in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig zu sein. Insofern habe sie zu einer Zunahme an Karriereoptionen geführt.

Negativer werden die Karriereoptionen und Aufstiegsmöglichkeiten bewertet, welche das Berufsfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an sich bietet. Hier gebe es wenige etablierte, reizvolle Wege; die Bandbreite an Möglichkeiten sei gering. Die Ausbildung sei sehr stark auf öffentliche Beratungsstellen ausgerichtet. Diese unterschieden sich jeweils wenig voneinander, weshalb eine Vielfalt in dieser Hinsicht nicht gegeben sei. Zudem bestünden wenige Aufstiegsoptionen ausser Funktionen wie eine Team- oder Stellenleitung, allenfalls eine Beamtenkarriere, die Arbeit in der IV-Berufsberatung oder eine selbständige Tätigkeit. Immerhin bestehe eine gewisse Sicherheit, da die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz etabliert und gesetzlich verankert sei.

Noch etwas schlechter werden Karriereoptionen und Aufstiegchancen eingeschätzt, die eine Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ausserhalb des engeren Berufsfeldes bietet. Dies obwohl hier Chancen zur Entwicklung gesehen werden. Am häufigsten genannt wird diesbezüglich der Bereich des Human Resources Management. Ebenfalls erwähnt werden Tätigkeiten in der Arbeitsintegration, Stellenvermittlung, bei Berufsverbänden (Oda) oder in Bildungsämtern. Damit diese Laufbahnentwicklungen realistischer würden, müsste allerdings gemäss den befragten Personen mit der Ausbildung eine solidere Grundlage geschaffen werden. Es sei in dieser Hinsicht eine Umstellung des Ausbildungskonzepts notwendig, so dass auch Themen wie das Human Resources Management, die Arbeitsintegration oder die Stellenvermittlung in die Curricula aufgenommen werden könnten. In der aktuellen Form funktionierten die Ausbildungen zu stark als Zulieferer der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Und wenn man zu lange im öffentlichen Sektor in der Beratung tätig sei, verliere man den Kontakt zum Arbeitsmarkt, was einen (erneuten) Wechsel in die Privatwirtschaft erschwere.

5.3.7 NACHFRAGE NACH DIENSTLEISTUNGEN DER BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Wie in Kapitel 5.1.2 (Persönliche Zukunftseinschätzungen, S. 31) deutlich wurde, schätzen die befragten Personen die Nachfrage nach Dienstleistungen der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung auch in Zukunft als hoch ein. Als Hauptgründe wurden die Tendenz zum lebenslangen Lernen und eine damit einhergehende Zunahme an Bildungsmöglichkeiten sowie der multioptionale gesellschaftliche Kontext genannt. Die Interviewpartner erwähnen vor allem die folgenden Gruppen, die ihrer Ansicht nach in Zukunft noch vermehrt Beratungsdienstleistungen beanspruchen werden:

- *Erwachsene*: Alleinerziehende Personen; Familienfrauen, die einen Wiedereinstieg planen; Arbeitnehmende, die mit freiwilligen und unfreiwilligen Laufbahnveränderungen konfrontiert sind.
- «*Komplexe Fälle*»: Personen mit psychischen Problemen; Leistungsschwache; Personen mit erschwerten Bedingungen für den Eintritt in eine Ausbildung respektive den Arbeitsmarkt.
- *Migrantinnen und Migranten*: Zu diesem Bereich werden auch gut und hoch qualifizierte Arbeitskräfte gerechnet.
- *Stellensuchende*: Ganz junge (z.B. ohne Ausbildung) sowie ältere Stellensuchende (50+).
- *Jugendliche*: Vor allem solche, deren erste Berufswahl prekär verläuft (z.B. mit Lehrstellenabbrüchen).
- *Spezifische Berufsgruppen*: konjunkturabhängiger Beratungsbedarf spezifischer Berufsgruppen (auch hoch- und gutqualifizierte Gruppen wie z.B. Banker).

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Einschätzung der heutigen und zukünftigen Relevanz von Fragestellungen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (siehe Abb.14). Zwar wird der ersten Berufs- und Schulwahl sowie der Studienwahl die höchste Relevanz beigemessen, weil diese Fragestellungen einen Kern der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ausmachen. Auf einem bereits heute hohen Niveau wird allerdings der Laufbahnplanung für die Zukunft noch mehr Gewicht beigemessen. Ebenso dürfte die Validierung von Bildungsleistungen – auf einem wesentlich tieferen Niveau zwar – in diesem Zusammenhang wichtiger werden. Daneben zeigt sich, dass Fragestellungen rund um die arbeitsmarktliche Eingliederung für die Zukunft als wichtiger eingeschätzt werden. Dazu zählen die Arbeitsintegration sowie die Stellensuche. Vor dem Hintergrund eines erhöhten Beratungsbedarfs von Migrantinnen und Migranten wird auch die Relevanz der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen für die Zukunft als höher eingestuft.

Abb. 14: Relevanz von Kompetenzbereichen heute und in Zukunft

Fragestellungen	Relevanz heute (Skala von 1 bis 10)	wird wichtiger (Anzahl Nennungen)
Erste Berufs- und Schulwahl	10	10
Studienwahl	9	9
Planung von Weiterbildungen	8	8
Laufbahnplanung	7	7
Arbeitsintegration	6	6
Stellensuche	5	5
Validierung von Bildungsleistungen	4	4
Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen	3	3


Die Befragten hatten die Möglichkeit, diese Auflistung mit weiteren Fragestellungen zu ergänzen. Als ein Anliegen, das in Zukunft an Relevanz gewinnen könnte, wurden beispielsweise die Selbstvermarktung und das Selbstmanagement genannt. Ebenfalls erwähnt wurden eine ganzheitliche Beratung, welche auch finanzielle Fragestellungen und familiäre Aspekte beinhaltet, die Suche nach Praktika sowie das Lehrstellencoaching/die Lehrstellensuche.

5.3.8 IMAGE DER BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Zum gesellschaftlichen Kontext der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gehört auch die Wertschätzung, die ihr entgegengebracht wird. Als mehrheitlich öffentliches Dienstleistungsangebot wird auch das Image darüber bestimmen, ob und in welcher Form die Angebote von potenziellen Kundinnen und Kunden genutzt werden.

Die im Rahmen dieser Arbeit befragten Personen schätzten auf einer 10er-Skala das Image insgesamt als mittelmässig bis leicht positiv ein (siehe Abb.15).

Abb. 15: Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Image	Einschätzung (Skala von 1=sehr schlecht) bis 10=sehr gut)
Wie schätzen Sie generell das Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ein?	

Als Gründe für eine eher positive Wertung wurde der Umstand genannt, dass grundsätzlich eine hohe Nutzung der Dienstleistung stattfindet. Zudem seien die Rückmeldungen in der bisherigen Arbeitstätigkeit mehrheitlich positiv gewesen. Hintergrund für eher negative Bewertungen war die Ansicht, dass die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Öffentlichkeit wohl eher als verstaubt, wenig dynamisch und wenig innovativ wahrgenommen werde. Zudem höre man oft: «Es hat mir nicht viel gebracht.» Abhilfe könnten beispielsweise eine offensivere Bewerbung der Angebote sowie ein moderner, zeitgemässer Auftritt schaffen. Auch eine genauere Spezifizierung der Angebote, bessere Feedbackprozesse oder ein Qualitätsmanagement mit verbindlichen Zielen seien allenfalls wirksam.

5.3.9 VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSWELT UND DES ARBEITSMARKTES

Wird davon ausgegangen, dass die Arbeitswelt in Zukunft noch stärker durch Individualität, Flexibilität und Mobilität geprägt sein wird und dass moderne Informations- und Kommuni-

kationstechnologien noch wichtiger werden, so stellt sich die Frage, wie gut die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz für diese Entwicklungen gewappnet ist.

Die Antworten der befragten Personen fallen diesbezüglich deutlich und einheitlich aus: So sei man darauf nur mässig vorbereitet. Folgenden Aspekten, Dienstleistungen und Produkten müsse man in Zukunft mehr Beachtung schenken, wolle man der genannten (hypothetischen) gesellschaftlichen Entwicklung gebührend Rechnung tragen:

- *Flexibilität und Dynamik im Selbstverständnis:* Der Berufsstand selber müsse mehr Flexibilität und Mobilität zeigen, um glaubhafter beraten zu können. Dazu gehörten rasch verfügbare Beratungs-, Informations- und Coaching-Angebote, allenfalls verbunden mit flexibleren Öffnungszeiten.
- *Qualitätsmanagement:* Es sollten einheitlichere und verbindlichere Definitionen bezüglich Beratungsprozessen und -konzepten geschaffen werden. Dazu gehöre auch ein Konsens hinsichtlich Leistungszielen.
- *Einsatz und Nutzung neuer Medien:* Es müssten verstärkt Angebote im Bereich der Onlineberatung geschaffen werden. Auch Tests könnten online (z.B. als Vorstufe für eine Beratung) zur Verfügung gestellt werden. Ebenso gehörten ein Auftritt auf Social Media Plattformen sowie deren Nutzung dazu. Ebenfalls erwähnt wird die Möglichkeit von virtuellen Berufsinformationszentren. All dies setze aber voraus, dass Beratungspersonen professionell mit modernen Kommunikationstechnologien umgehen können, was im Moment nicht der Fall sei.
- *Mittel zur Selbstreflexion:* Für die Beratung müssten Arbeitsmittel und Techniken entwickelt und berücksichtigt werden, welche die Selbstreflexion und Eigenverantwortung für Laufbahnprozesse fördern.
- *Umfassende Assessments:* Es sollte die Möglichkeit bestehen, umfassende Assessments in Anspruch zu nehmen, die eine vertiefte und breite Auseinandersetzung mit der Person und Situation erlauben.
- *Internationale Perspektive:* Die Aneignung von internationalem Know-how für die Beratung (beispielsweise in der Studienberatung) sei in Zukunft wichtig.
- *Neue Arbeitsformen:* Beratungsangebote hinsichtlich Start-ups, Selbständigkeit und anderer moderner Formen der Arbeit (z.B. Patchwork-Arbeit) könnten in Zukunft relevanter werden. Generell sei es immer mehr so, dass Menschen verschiedene Kompetenzen und Tätigkeiten miteinander verbinden. Beratungsarbeit heisse vor diesem Hintergrund, als Architekt an Zukunftsplänen mitzuarbeiten.

6 ZUKUNFTSTHESEN UND MÖGLICHE KONSEQUENZEN FÜR DAS BERUFSBILD BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

In diesem Kapitel wird versucht, Zukunftsthesen zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu formulieren, die sich an den Ergebnissen der Interviews orientieren. Ziel der Thesenformulierung ist es, Schwerpunkte zu einzelnen Themenbereichen herauszuarbeiten und in einen Kontext zu stellen. Die Zukunftsthesen haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern spiegeln die subjektiven Sichtweisen der befragten Personen und werden bewusst in pointierter Form präsentiert. Sie sollen Tendenzen aufzeigen und zur Reflexion über die Entwicklung des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung anregen. Viele Thesen erfordern vertiefte zukünftige Recherchen, die sich auf einzelne Aspekte konzentrieren (siehe Kapitel 8, S. 64).

Die Thesen werden der besseren Übersicht halber wie bereits die Ergebnisse entlang der drei Grunddimensionen von Schiersmann (2008,2011) gegliedert, wenn auch die Zuordnungen nicht immer ganz einfach waren und die Thesen oft ineinander greifen. Hier soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass eine der Stärken des systemischen Kontextmodells von Beratung eben gerade in der Berücksichtigung der Interaktionen und Überschneidungen der Kontexte besteht. In dieser Weise sollten auch die nachfolgenden Thesen gelesen werden. So spiegeln sich beispielsweise in den Thesen zum Beratungs-System stets auch Entwicklungstendenzen, welche die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung generell sowie die darin tätigen Organisationen speziell betreffen. Zudem lösen antizipierte gesellschaftliche Veränderungen in der Regel Effekte auf der organisationalen Ebene aus und umgekehrt. Beispielsweise können bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen überhaupt erst zum Tragen kommen, wenn Anpassungen auf organisationaler Ebene damit einhergehen. Und Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene werden für das Berufsfeld erst relevant, wenn sie auf organisationaler Ebene erkannt und berücksichtigt werden.

Ein spezielles Problem der Zuordnung stellte sich in der ganzen Arbeit für den Bereich der Ausbildung. Auf den ersten Blick würde man diesen Aspekt wohl auf organisationaler Ebene vermuten. Aufgrund der Vielzahl an beteiligten Akteuren (z.B. Ausbildungsanbieter, Verbände, Behördenvertretungen, Ämter) sowie der normativen Regulierungen ist diese Thematik aber im gesellschaftlichen Kontext angesiedelt. Wenn man so will, kann dieser Umstand bereits als erste These verstanden werden: Dahingehend, dass die Organisation der Ausbildung

vielfältigen Ansprüchen gerecht werden muss, was eine flexible und zielgerichtete Steuerung erschwert.

6.1 THESEN ZUM BERATUNGS-SYSTEM

These I: «Durchmischung und Vielfalt der Bildungs- und Berufsbiografien von Beratungspersonen nehmen zu.»

Unter den Rahmenbedingungen der neu akkreditierten Ausbildungen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden die Bildungshintergründe der Beratungspersonen zunehmend vielfältiger. Damit verbunden ist auch eine Zunahme an bereits gemachten Berufserfahrungen in unterschiedlichen Branchen.

Zwar war das Berufsfeld bereits zu Zeiten der Vorgängerausbildungen von vielfältigen Zugängen geprägt. Insbesondere die vom Schweizerischen Verband für Berufsberatung SVB organisierten Ausbildungen standen Berufsleuten mit heterogenen Hintergründen offen. Dennoch hat sich die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als Feld der angewandten Psychologie entwickelt. So waren die Ausbildungen zuletzt ausschliesslich Teil eines entsprechenden Studiums oder setzten ein solches voraus. Ebenfalls waren (und sind) die entsprechenden Fachtitel Personen mit einschlägigem Studium vorbehalten. Auch in Zukunft wird der Einstieg vor allem für Personen mit psychologischem (oder pädagogischem) Hintergrund eine Karriereoption bleiben. Neu treten aber auch vermehrt Berufserfahrene mit einer «fachfremden» Hochschulbildung in den Arbeitsmarkt der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ein. Besonders für Personen, die einen Einstieg in Kontakt- und Beratungsberufe ausserhalb des therapeutischen Bereichs suchen, sind die Ausbildung und das Berufsfeld attraktiv. Wie stark sich diese Entwicklung fortführt, wird wohl aber auch davon abhängen, wie die Karriereoptionen innerhalb des Berufsfeldes wahrgenommen und gewisse Barrieren (z.B. formale Zusatzqualifikationen zur Tätigkeit in den Bereichen der Studienberatung oder der Rehabilitationsberatung) organisiert werden.

These II: «Längerfristiges Begleiten und Coachen erhält Status einer Grundkompetenz für die Beratungsarbeit.»

Fähigkeiten und Kompetenzen hinsichtlich langfristiger Prozessbegleitung und Coaching werden – in Verbindung mit lösungs- und ressourcenorientierten sowie systemischen Grundhaltungen – an Bedeutung gewinnen. Die entsprechenden Beratungsformate bieten sich künftig an, da mit zunehmend komplexer werdenden Fragestellungen wie auch mit einer Erweiterung des Klientel (insbesondere im Erwachsenenbereich) gerechnet wird. Stichworte hierzu sind:

- Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen mit prekären Ausgangslagen
- Beratung rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben
- internationale Fragestellungen
- transkulturelle Beratung
- Beratung rund um den beruflichen Wiedereinstieg
- Beratung hinsichtlich wirtschaftlicher und rechtlicher Aspekte
- Beratung Hochqualifizierter
- Unterstützung bei der Erarbeitung von Kompetenzprofilen
- Unterstützung in Bereichen wie Selbstmarketing und Selbstmanagement
- Beratung im Bereich Start-up, Selbständigkeit oder Patchwork-Karriere
- Bewerbungstraining und -coaching
- Beratung in höheren Alterssegmenten

In Zusammenhang mit solchen Fragestellungen und Themen greift die klassische Informationsvermittlung und Diagnostik zu kurz. Im Vordergrund stehen dabei Themen wie die Motivation und Förderung der Eigeninitiative, eine umfassende Auseinandersetzung mit der Lebensgestaltung, mit Werten sowie der Identität, die Förderung von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen, die Begleitung bei der Informationsverarbeitung und -nutzung oder die Unterstützung bei der Realisierung konkreter Schritte. Eine eigene Berufs- und Karriereerfahrung sowie Verständnis für Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden als Kompetenzen von Beratungspersonen vor diesem Hintergrund an Relevanz gewinnen.

These III: «Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Einsatz neuer Medien werden die Beratungsarbeit in Zukunft prägen.»

Der Einbezug moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie neuer Medien stellt eine Herausforderung für die Arbeit im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung dar. Neue Medien werden auf verschiedenen Ebenen an Bedeutung gewinnen:

- *Beratung*: Angebote zur Onlineberatung, Nutzung von Social Media Plattformen für die Beratung
- *Diagnostik*: Angebote zur Onlinediagnostik und zur Selbstexploration
- *Information*: Ausbau bestehender Plattformen, Schaffung virtueller (Berufs-)Informationszentren
- *Öffentlichkeitsarbeit*: Zielgruppengerechte Usability und Erscheinung, Präsenz auf Kommunikationskanälen und -plattformen relevanter Zielgruppen

In diesem Zusammenhang wird für Beratungspersonen die Kompetenz zur Nutzung und zum zielgerichteten Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien für die Zukunft wichtiger.

These IV: «Kompetenzen und Tätigkeiten, die mit der Professionalisierung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zusammenhängen, werden wichtiger.»

Die Erwartungen an eine Professionalisierung und Konzeptualisierung von Beratungsprozessen steigen – damit auch an ein erhöhtes Qualitätsmanagement. In diesem Zusammenhang werden künftig interdisziplinäre Fach- und Zusatzkompetenzen sowie entsprechende Tätigkeiten im Beratungsalltag wichtiger. Dazu zählen:

- *Arbeiten in Netzwerken*: Die Kompetenz und Bereitschaft mit Partnern aus der Privatwirtschaft und anderen Behörden, Ämtern und Stellen zusammenzuarbeiten sowie ein Netzwerk zu pflegen.
- *Qualitätssicherung*: Die Kenntnis von Qualitätssicherungsinstrumenten sowie die Kompetenz zur Implementierung derselben in die eigene Beratungsarbeit.
- *Konzeptualisierung*: Die Kompetenz und Bereitschaft (übergeordnete) Beratungskonzepte zu entwickeln respektive das Handeln an einem solchen zu orientieren.

- *Öffentlichkeitsarbeit*: Die Kompetenz und Bereitschaft Angelegenheiten der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung einer breiten Öffentlichkeit sowie speziellen Zielgruppen zu vermitteln und das Bewusstsein um die Relevanz eines einheitlichen und zielgruppengerechten Auftritts.
- *Innovation und Dienstleistungsorientierung*: Die Kompetenz und Bereitschaft flexibel auf Entwicklungen im Nachfragebereich zu reagieren und neue Angebote mitzutragen.
- *Forschung*: Die Kompetenz und Bereitschaft zur Nutzung und Implementierung von aktuellen Forschungsergebnissen in die Beratungsarbeit sowie allenfalls zur eigenen Durchführung von (praxisorientierten) Forschungsarbeiten.

6.2 THESEN ZUM ORGANISATIONALEN KONTEXT

These V: «Das Berufsfeld bedarf einer Klärung im Selbstverständnis und eine entsprechende Positionierung im Umfeld.»

In den vorhergehenden Thesen (I bis IV) wurden gewisse Tendenzen angesprochen, welche die organisationale Ebene betreffen. So beispielsweise die Förderung neuer Beratungsgefässe im Bereich Prozessbegleitung/Coaching, die Implementierung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien, das Arbeiten in Netzwerken, die Qualitätssicherung und Konzeptualisierung, die Öffentlichkeitsarbeit, die Innovation und Dienstleistungsorientierung sowie die Forschung. Vor dem Hintergrund der heutigen Organisation der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz ist es stark den einzelnen Beratungsanbietern (seien es nun öffentliche, private oder solche im IV-Bereich) überlassen, inwiefern und wie konsequent solche Entwicklungen aufgegriffen werden. In der Wahrnehmung der Befragten gibt es solche, die dies besser und solche, die dies schlechter machen. Die Invalidenberatung wird als Spezialfall betrachtet, da sie eigenen Gesetzmässigkeiten unterliegt.

Etwas überspitzt formuliert bewegen sich Beratungsangebote zwischen den beiden Extrempolen der «Beliebigkeit» sowie der «Vollstreckung von Amtes wegen». Was fehlt, ist so etwas wie eine *unité de doctrine* oder eine *unité d'action*. Es geht dabei um Fragen nach einer langfristigen Ausrichtung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; nach einer Strategie, welche die Aufgaben und die Positionierung der Institution (z.B. auch gegenüber privaten Anbietern) klärt. Verbunden damit ist auch die Frage, welche Leistungen die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung künftig zu erbringen hat – also in welchen Bereichen eine Leis-

tungsentwicklung oder -eingrenzung stattfinden sollte. Ebenfalls geht es um eine Haltung gegenüber Belangen der Ausbildung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen.

Kurz: es fehlt ein Akteur, der Entwicklungen anstossen, vorantreiben und anregen sowie politisch Einfluss nehmen kann. In diesem Zusammenhang wäre eine zufriedenstellende Verbandsorganisation nötig. Nun ist es so, dass in den Augen der Befragten die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf verbandspolitischer Ebene seit der Auflösung des Schweizerischen Verbands für Berufsberatung SVB nicht mehr wahrnehmbar ist.

These VI: «Der Bedarf an multimedialen Sachmitteln steigt.»

Das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB stellt heute einen Grossteil der Sach- und Diagnostikmittel² zur Verfügung. Grundsätzlich scheint in diesem Bereich der Bedarf gedeckt zu sein. Einzig auf dem Feld der Diagnostik scheint das Bedürfnis nach Arbeitsmitteln, welche die Selbstexploration für Jugendliche und Erwachsene fördern, zu wachsen. Neben der klareren Zielgruppenorientierung wird in Zukunft der Einsatz neuer Medien eine Herausforderung darstellen: Sach- und Diagnostikmittel müssen unter Berücksichtigung eines multimedialen Einsatzes konzipiert werden und es gilt die Usability bestehender Angebote (z.B. Online) zu überprüfen.

These VII: «Eine bessere Vernetzung und Zusammenarbeit mit Partnern wird zunehmend wichtiger.»

Es besteht Potenzial in der besseren Abstimmung und Vernetzung der verschiedenen Partner an der Schnittstelle von Wirtschaft, Bildung und Beratung. Vor diesem Hintergrund wird die Bildung von Netzwerken und die interinstitutionelle Zusammenarbeit (z.B. mit IV, RAV, Sozialdiensten) wichtiger. Dies, damit eine effizientere und kundenorientiertere Beratung gewährleistet werden kann. Neben den beteiligten öffentlichen Stellen ist eine intensivere Vernetzung mit der Wirtschaft zu suchen, damit beispielsweise Entwicklungen im Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkannt und in entsprechende Angebote übersetzt werden können. Ebenfalls

² Ein neuer Fachbereich Beratung & Diagnostik in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung hat am 1. Mai 2012 seine Arbeit aufgenommen. Er hat zum Ziel aktuelle, wissenschaftlich fundierte und praktisch relevante Produkte und Instrumente zur Verfügung zu stellen.

bietet die Privatwirtschaft ein Potenzial zur Erschliessung neuer Märkte für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, zum Beispiel in Bereichen der Personalrekrutierung und der Personalentwicklung sowie des Outplacements.

These VIII: «Die öffentliche Wahrnehmung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist verbesserungswürdig.»

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit stellen sich vielfältige Herausforderungen. So werden in Zusammenhang mit dem Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Attribute wie «verstaubt», «wenig dynamisch» und «wenig innovativ» genannt. Vor diesem Hintergrund ist eine offensivere Bewerbung der Angebote sowie ein moderner, zeitgemässer Öffentlichkeitsauftritt zentral. Dazu gehört auch ein erhöhter Anspruch an eine kundenorientierte Haltung und eine Serviceorientierung in Prozessen und Angeboten.

Mit dem Öffentlichkeitsauftritt verbunden ist auch eine genauere Spezifizierung der Angebote und die Schaffung besserer Feedbackprozesse. Dies setzt voraus, dass einheitlichere Standards und Definitionen bezüglich Beratungsprozessen und -konzepten etabliert werden.

6.3 THESEN ZUM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT

These IX: «Eine Erweiterung und Flexibilisierung der Aus- und Weiterbildung wird diskutiert werden müssen.»

Die Form der neu akkreditierten Ausbildungen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, die in der Regel als Master of Advanced Studies (exekutiver Master) angeboten werden, erscheint sinnvoll. Ebenso berücksichtigen die verschiedenen Studiengänge insgesamt die Vorstellungen bezüglich der formalen Mindestvoraussetzungen.

Allerdings tendieren die Erwartungen seitens der befragten Personen in die Richtung eines flexibleren Studienkonzepts, das sich einerseits durch Modulartigkeit auszeichnet (z.B. in Form einzelner CAS) sowie sich gegenüber verschiedenen Themen verstärkt öffnet. So zum Beispiel gegenüber folgenden Bereichen:

- Human Resources Management (i.e. Rekrutierung, Personalentwicklung, Assessment)
- Coaching, Supervision/Intervention, Prozessbegleitung

- Arbeits- und Organisationspsychologie, Organisationsberatung
- Arbeitsvermittlung (i.e. Inhalte rund um Bewerbungstraining und -coaching, Stellensuche, Grundlagen zum Arbeitsmarkt)

Damit sollen Möglichkeiten geschaffen werden, individuelle Schwerpunkte zu setzen und ausserhalb des engeren Berufsfeldes tätig zu werden. Denn gerade in Kombination mit den vielfältigen Hochschulvorbildungen und Berufserfahrungen wird der Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ein Potenzial beigemessen, Einstiegsmöglichkeiten in diverse verwandte Arbeitsfelder zu ermöglichen³. Die in der Befragung erwähnten Beispiele reichen vom Human Resources Management über die Arbeitsintegration und die Stellenvermittlung bis zum Case Management und Tätigkeiten in Berufsverbänden (OdA). Eine Erweiterung und Flexibilisierung der Aus- und Weiterbildung könnte vor diesem Hintergrund individuelle Mobilitäts- und Karrierepfade verbessern, die von den Befragten höchstens als mittelmässig wahrgenommen werden. Ebenso würden dadurch letztlich wohl eine höhere Fluktuation im Bereich der öffentlichen Beratung und häufigere Stellenwechsel in andere Bereiche und zurück bewirkt, was wiederum eine Verbesserung der Vernetzung und der Bekanntheit des Tätigkeitsfeldes zur Folge hätte.

Im Zusammenhang mit den Ausbildungsinhalten und Beschäftigungsmöglichkeiten wird auch eine Eigenheit des Qualifikationsprofils Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT ersichtlich: Es ist stark von den «Nutznissern» von Beratungsleitungen hergeleitet. Wenn es allerdings als Grundlage für eine qualifizierte Ausbildung dienen und gleichzeitig die Beschäftigungsmöglichkeiten für Beratungspersonen berücksichtigen soll, dann wären Kompetenzen in Bezug auf Arbeitsfelder stärker zu gewichten (vgl. Ertelt, 2005). Vor diesem Hintergrund besteht die Herausforderung darin, einen besseren Bezug zwischen Kompetenzprofil, den gesetzlich verankerten Ausbildungsinhalten, den Studiengängen und den Beschäftigungsmöglichkeiten herzustellen.

³ Im Rahmen einer Diplomarbeit an der Hochschule für Angewandte Psychologie setzte sich König-Viotto (2007) mit den Arbeitsmarktchancen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden in verwandten Berufsgebieten (Human Resource Management, Outplacement, Personalentwicklung) auseinander. Diese wurden damals als gering eingeschätzt. Allerdings bezog sich die Untersuchung auf die zu dieser Zeit angebotenen Ausbildungen an der Hochschule für Angewandte Psychologie und der Universitäten Bern und Freiburg, welche entweder in eine Grundausbildung in Psychologie integriert waren oder eine solche voraussetzten.

These X: «Formale Hürden für die Tätigkeit in verschiedenen Bereichen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sind zu überdenken.»

Vor dem Hintergrund, dass auch in der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung die Fragestellungen vermehrt komplexer werden und sich Studienwillige mit einem breiten Angebot sowohl auf Ebene der Universitäten als auch der Fachhochschulen konfrontiert sehen, wirken die derzeit oft geforderten formalen Zusatzqualifikationen für die Tätigkeiten in den Bereichen Rehabilitations- und Studienberatung künstlich. Vielmehr sollten die entsprechenden Grundlagen, Inhalte und spezifischen Arbeitsmittel in der Ausbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stärker betont werden, damit eine Trägerin/ein Träger des BBT-Titels auf eine Arbeit in sämtlichen Bereichen vorbereitet ist. In Zusammenhang mit der IV-Beratung wäre es beispielweise denkbar, spezielle Kurse in Psychopathologie, Rehabilitationspsychologie oder Case Management für Personen ohne entsprechende Vorbildung anzubieten.

These XI: «Vor dem Hintergrund einer Pluralisierung von (potenziellen) Anspruchs- und Zielgruppen wird der Druck hin zu einer Spezialisierung von Beratungstätigkeiten zunehmen.»

Die Anspruchs- und Zielgruppen von Angeboten der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden sich in Zukunft weiter differenzieren und pluralisieren. Von den Befragten wurden im Rahmen dieser Arbeit verschiedene solcher Gruppen genannt. So zum Beispiel:

- Erwachsene, die mit freiwilligen und unfreiwilligen Anpassungen ihrer beruflichen Laufbahn konfrontiert sind.
- Jugendliche und Erwachsene mit prekären Ausgangslagen hinsichtlich Berufswahl, Arbeitsmarktintegration und Laufbahngestaltung.
- Gut und hoch qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund ohne Kenntnisse des schweizerischen Bildungs- und Arbeitsmarktes.
- Personen auf Stellensuche – ganz junge (z.B. ohne Ausbildung) sowie ältere Stellensuchende (50+) und Personen mit Migrationshintergrund.
- Hochqualifizierte Personen (z.B. auch solche mit unsicheren Perspektiven)
- Spezifische Berufsgruppen (je nach Konjunktur)

Will man diesen Gruppen gerecht werden, so vervielfältigen sich auch die Fragestellungen in der Beratungstätigkeit. Neben der ersten Berufs- und Ausbildungswahl werden die Laufbahnplanung sowie Aspekte rund um die Validierung von Bildungsleistungen, die arbeitsmarktliche Eingliederung oder die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen wichtiger. Vor diesem Hintergrund wird eine Diskussion über eine Spezialisierung und Bündelung von Beratungsthemen sowie eine Ausdifferenzierung von Beratungsgefässen hinsichtlich spezifischer Gruppen oder Fragestellungen geführt werden müssen.

These XII: «Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist gefordert, wenn sie hinsichtlich Trends in der Arbeitswelt à jour bleiben möchte.»

Individualität, Flexibilität, Mobilität und der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien: dies sind Schlagworte, die gemäss Prognosen die Arbeitswelt der Zukunft prägen. Vor diesem Hintergrund dürften Branchen- und Berufserfahrungen sowie Kenntnisse von Berufstrends zu wichtigen Schlüsselkompetenzen für Beratungspersonen werden. Zudem stellen sich vielfältige Anforderungen an die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, will sie auch in Zukunft «zeitgemässe» Produkte und Dienstleistungen anbieten. Die Befragten nennen diesbezüglich beispielsweise:

- Eine verstärkte Flexibilität und Dynamik im Selbstverständnis
- Anstrengungen bezüglich Qualitätsmanagement
- Etablierung einheitlicher und verbindlicher Definitionen bezüglich Beratungsprozessen und -konzepten sowie Leistungszielen
- Einsatz neuer Medien in den Bereichen Information, Beratung und Diagnostik sowie Kompetenz zur deren professioneller Nutzung
- Stärkere Berücksichtigung und Schaffung von Mitteln zur Selbstreflexion
- Angebotsentwicklung im Bereich Assessment
- Entwicklung von Angeboten, die eine vertiefte und breite Auseinandersetzung mit der Person und Situation erlauben
- Aneignung von internationalem Know-how für die Beratung
- Aneignung von Know-how bezüglich neuer Arbeitsformen für die Beratung (z.B. Start-up, Selbständigkeit, Patchwork-Arbeit)

Diese Liste ist nicht abschliessend und liesse sich weiter ausbauen. Viele der genannten Aspekte wurden bereits im Bereich des Beratungs-Systems und des organisationalen Kontexts angesprochen – wenn auch teilweise aufgrund anderer Prämissen. Dennoch wird hier deutlich, dass die Art und Weise wie gesellschaftliche Entwicklungen antizipiert werden sich auch darin äussert, wo organisationale Herausforderungen und Entwicklungspotenziale im Beratungs-System gesehen werden.

These XIII: «Die Nachfrage nach Beratungsdienstleistungen wird in Zukunft nicht einbrechen. Die gesellschaftliche Relevanz der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bleibt hoch.»

Die Relevanz der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird von fast allen Befragten auch für die Zukunft als hoch eingeschätzt. Dies hat einerseits sicherlich damit zu tun, dass sie als Dienstleistung gesetzlich festgeschrieben ist. Aber auch gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen sprechen dafür:

- Die Tendenz hin zu einer Multioptionsgesellschaft wird Fragen nach der beruflichen Identität verstärken und erfordert Handlungs- und Entscheidungskompetenzen, über die nicht alle im gleichen Masse verfügen.
- Die Tendenz zum lebenslangen Lernen wird dazu führen, dass über die gesamte Lebensspanne Bildungsentscheide zu treffen sind.
- Die Zunahme an Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten führt dazu, dass eine zielgerichtete Verarbeitung und Nutzung von Informationen erschwert wird.
- Häufigere Stellen- oder Berufswechsel führen zu einer laufenden Auseinandersetzung mit Fragen nach der Arbeitsmarktfähigkeit.
- Durch die höhere Lebenserwartung und bessere Lebensqualität im Alter wird die Suche nach sinnvollen Beschäftigungen auch nach dem Austritt aus dem Arbeitsmarkt zunehmend wichtig.

Alle diese Entwicklungen führen letztlich dazu, dass Laufbahnentscheide wohl in zunehmenden Masse individuell, in einem komplexen Umfeld und über die gesamte Lebensspanne gefällt werden müssen. Hier kann die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wertvolle Unterstützung und Begleitung bieten.

7 FAZIT UND KRITISCHE WÜRDIGUNG

Wie im Vorwort erwähnt, wurde das Thema «Zukunft des Berufsbildes Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» als Vorschlag für eine Masterthesis im Rahmen des MAS Berufs-, Studien- und Laufbahn an das IAP Institut für Angewandte Psychologie herangetragen. Es weckte aus verschiedenen Gründen das Interesse der Autoren.

Zum einen wurde während der Ausbildung bewusst, welche einschneidende Veränderungen das Berufsfeld, das eine lange historische Tradition besitzt, in der jüngeren Vergangenheit prägten. Zum anderen, welche kontroverse Ansichten und Meinungen zur längerfristigen Ausrichtung und Positionierung bestehen, sei dies nun aus der Perspektive von Studierenden, Dozierenden, Beratungspersonen, Behördenvertreter/innen, Verbandsvertreter/innen oder Wissenschaftler/innen. Und natürlich spielte auch die persönliche Betroffenheit eine Rolle: Für (potenzielle) zukünftige Berufs-, Studien- und Laufbahnberater ist es von Interesse, wie sich das Berufsbild inklusive Beschäftigungsfelder und -möglichkeiten in Zukunft ausgestaltet. Hinzu kommt, dass die Autoren zu einer «neuen Generation» von Beratungspersonen gehören: Einerseits aufgrund des Umstands, dass sie eine der neu akkreditierten Ausbildungen durchlaufen haben, andererseits, dass sie keine einschlägige psychologische Vorbildung mitbringen.

Bald wurde bewusst, wie komplex die Fragestellung ist:

- Eine Vielzahl an Akteuren bestimmt über die Rahmenbedingungen des Berufsbildes.
- Zwischen diesen Akteuren bestehen teils sehr unterschiedliche Präferenzen und Ansprüche an Qualifikationen von Beratungspersonen.
- Das Berufsbild ist durch eine föderalistische und organisationsspezifische Auslegung geprägt.
- Es besteht eine Spannung zwischen einer eigenständigen Berufsfeldentwicklung, Ansprüchen verschiedener Akteure und zahlreichen normativen Bestimmungen.
- Eine Definitionsmacht über die Ausgestaltung des Berufsbildes ist wohl am ehesten bei Behördenvertretungen auszumachen, aber nicht geklärt.

Diese Liste liesse sich je nach Blickwinkel erweitern. Sie macht deutlich, dass eine umfassende und sämtliche Aspekte berücksichtigende Auseinandersetzung mit der Fragestellung äusserst schwierig ist: Sollen Experten oder Interessenvertreter befragt werden? Und wenn ja, welche? Sollen nur einzelne Tätigkeitsbereiche berücksichtigt werden? Wenn ja, welche?

Sollen einzelne Themenbereiche (wie z.B. die Ausbildung, die Öffentlichkeitsarbeit, das Qualitätsmanagement) im Zentrum stehen? Sollen bestehende Studien reflektiert werden?

Letztlich entschieden sich die Autoren, konsequent eine subjektive Sicht von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen eines neu akkreditierten Studienganges in den Mittelpunkt zu rücken und auf dieser Basis Thesen zur Zukunft des Berufsbildes zu entwickeln. Für dieses Vorgehen gab es Gründe:

- Es erlaubte eine umfassende Auseinandersetzung mit Aspekten, welche in Zusammenhang mit dem Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wichtig sind.
- Es berücksichtigt eine Gruppe, die als wichtiger Stakeholder wenig Einfluss auf die Ausgestaltung der Entwicklungen in jüngster Zeit hatte, und trotzdem das Berufsbild der Zukunft prägen wird.
- Es konnte davon ausgegangen werden, dass in den Meinungen Tendenzen ausgemacht werden können und keine Verwässerung aufgrund der Berücksichtigung allzu vieler Interessen stattfindet.
- Die Thesenformulierung erlaubte es – auf Basis der Interviews – auch unbequemere und gewagtere Aussagen zu formulieren und in einen Kontext zu stellen.
- Auf diese Weise war das Thema zu bewältigen.

Natürlich mussten vor diesem Hintergrund auch Einschränkungen in Kauf genommen werden. So sind sich die Autoren bewusst, dass der qualitative und eher journalistische Zugang vielmehr Ergebnisse in Form von Gedankenanstößen denn Ergebnisse von empirischer Tragweite liefert. Es kann in den Raum gestellt werden, ob die Ergebnisse und Thesen eine Aussagekraft besitzen, die über eine anekdotische Evidenz hinausreichen. Wobei sich diese Frage oft bei qualitativen Verfahren stellt.

An dieser Stelle seien die wichtigsten Kernaussagen, die aus der Arbeit hervorgegangen sind, nochmals kurz zusammengefasst:

- Die Relevanz und Nachfrage nach Beratungsdienstleistungen wird auch in Zukunft hoch bleiben.
- Die (potenziellen) Anspruch- und Zielgruppen werden sich weiter pluralisieren, was Druck erzeugt in Richtung Spezialisierung von Beratungstätigkeiten und Ausdifferenzierung von Beratungsangeboten.
- Angebote und Kompetenzen für eine umfassende und allenfalls längerfristige Begleitung sowie im Bereich Coaching werden an Relevanz gewinnen.

- Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung stellt hohe Anforderungen an die zukünftige Ausgestaltung des Berufsbildes und die Entwicklung des Berufsfeldes. Auf organisationaler Ebene und im Bereich des Beratungs-Systems äussert sich dies in einer professionelleren und zielgruppengerechten Öffentlichkeitsarbeit, der vermehrten Arbeit in Netzwerken, der Schaffung und Nutzung multimedialer Sachmittel im Bereich der Information, Beratung und Diagnostik, einer verstärkten Flexibilität und Dynamik im Selbstverständnis, der Förderung eines Innovations- und Dienstleistungsdenkens, Anstrengungen bezüglich Qualitätsmanagement und Standards sowie der Aneignung von Know-how bezüglich internationalen Fragestellungen und moderner Arbeitsformen.
- Vor diesem Hintergrund bedarf das Berufsfeld einer Klärung im Selbstverständnis und eine entsprechende Positionierung im Umfeld.
- Die Durchmischung und Vielfalt der Bildungs- und Berufsbiografien von Beratungspersonen wird zunehmen. In diesem Zusammenhang wird eine Flexibilisierung der Aus- und Weiterbildung diskutiert werden müssen. Zudem sind formale Hürden für die Tätigkeit in verschiedenen Bereichen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sind zu überdenken.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde bewusst vermieden, konkrete Vorschläge zur Umsetzung bestimmter Aspekte zu machen. Gerade in dieser Hinsicht sollen die Resultate zur Reflexion anregen. Sind sie überhaupt relevant? Wenn ja, wie kann man sich den Herausforderungen annehmen? Braucht es eine vermehrte Schaffung von Projektstellen? Sollte mehr Gewicht auf das strategische und operative Management gelegt werden? Wie könnte eine allfällige Spezialisierung organisiert werden? Was bräuchte es, damit wieder ein starker Verband zustande käme?

Ebenfalls war die Evokation übergeordneter Gedanken durchaus ein Ziel der Arbeit: Ist beispielsweise die traditionelle Anbindung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an die angewandte Psychologie durch aktuelle und zukünftige Entwicklungen in Frage gestellt? Unterliegt das Berufsbild einem Prozess der De-Professionalisierung? Ist der Allround-Berufsberater/die Allround-Berufsberaterin Geschichte? Gibt es in Zukunft je nach Vorbildung mehrere Klassen an Beratungspersonen: Solche, denen alle Bereiche offen stehen, und solche, die nur bestimmte Tätigkeiten ausführen dürfen? Wie steht es in dieser Hinsicht um ein Bekenntnis zu den neu akkreditierten Ausbildungen im gesamten Berufsfeld – auch dann, wenn der «Nachwuchsmangel behoben» ist?

8 AUSBLICK/DESIDERATA

Wie bereits angesprochen, ist die statistische Aussagekraft Ergebnisse dieser Arbeit beschränkt. Will man gewisse Thesen erhärten oder einzelne Bereiche genauer untersuchen, sind weitere Studien – insbesondere auch quantitative – notwendig. Hier sollen einige Mögliche Fragestellungen genannt werden, die sich vor diesem Hintergrund anbieten:

- Umfassende Evaluation der neu akkreditierten Studiengänge durch Befragung einer größeren Stichprobe an Studierenden und Absolventinnen und Absolventen.
- Befragung von Ausbildungsanbietern hinsichtlich der Weiterentwicklung der Angebote und Curricula.
- Expertenbefragung in bestimmten Tätigkeitsfeldern des Berufsfelds hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen und Bedürfnisse.
- Quantitative Befragung der Basis in bestimmten Tätigkeitsfeldern des Berufsfelds hinsichtlich der zukünftigen Entwicklungen und Bedürfnisse.
- Befragung von Interessens- sowie Verbandsvertreter/innen.
- Quantitative Erfassung von Laufbahnentwicklungen von Absolventinnen und Absolventen der neuen Studiengänge.
- Analyse (ausgewählter) Sachmittel in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.
- Best-Practice-Studien zu Themen wie Öffentlichkeitsarbeit und -auftritt, Qualitätsmanagement, Angebotsentwicklung, Netzwerkarbeit, Einsatz neuer Medien oder Ausrichtung auf internationale Aspekte.
- Imagestudien bei bestimmten Zielgruppen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

LITERATURVERZEICHNIS

- Apel, H.-J., Horn, K.P. Lundgreen, P. & Sandfuchs, U. (1999). *Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess*. Bad Heilbrunn/Obb.: Julius Klinkhardt.
- Böhle, F., Voß, G. G. & Wachtler, G. (2010). *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bosshart, D. & Gürtler, D. (2010). *Die Zukunft des Arbeitens – Ein Trendreport. Eine Studie des GDI Gottlieb Duttweiler Institute im Auftrag der Stiftung Produktive Schweiz und Microsoft Schweiz* [Online]. Verfügbar: <http://www.produtktive-schweiz.ch/Publikationen/NWOW.aspx>
- Brater, M. (2010). Berufliche Bildung. In: F. Böhle/ G. G. Voß/ G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 805-832). Wiesbaden: VS Verlag.
- Brater, M., Beck, U. (1983). Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens. In: W. Litteck/ E. Rammert/ G. Wachtler (Hrsg.), *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie* (S. 208-224). Frankfurt/M.: Campus.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (2010). *Bestehensregeln für die Erlangung des Titels "Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in"* [Online]. Verfügbar: <http://www.sdbb.ch/dyn/bin/2046-179052-1-bestehensregeln.pdf>
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (2012). *Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in* [Online]. Verfügbar: <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/01242/index.html?lang=de>.
- CEDEFOP (2005). *Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.
- Demczyk v.d. Hagen, A. & Voß, G. G. (2010). Beruf und Profession. In: F. Böhle/ G. G. Voß/ G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 751-803). Wiesbaden: VS Verlag.
- Diekmann, A. (2004). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen* (11. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Eickelpasch, R. (1999): *Grundwissen Soziologie. Ausgangsfragen – Schlüsselthemen – Herausforderungen*. Stuttgart: Klett.
- Ertelt, B.-J. (2005): Dieses Kompetenzprofil motiviert die Berufsberatenden. In: *Panorama*, 5/2005, 8-9.
- Fachvereinigung für Berufsberatung (2008). *Ausbildung zum Psychologen/zur Psychologin FH BSc für ehemalige Studiengänger/innen* [Online]. Verfügbar: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba4687a.pdf>.
- Fachvereinigung für Berufsberatung (2012). *Zukunft der FAB – Horizonte 2012* [Online]. Verfügbar: <http://www.fab-forum.ch/index.php?site=59>.
- Fleischmann, D. (2005). Neues Kompetenzprofil für Beratungspersonen. KBSB-Herbsttagung: Gewichtige Traktanden. In: *bbaktuell*, 158, 1-2.
- Fraginière, J.-M. & Goetze, W. (2005). Grundzüge eines Schweizer Kompetenzprofils. In: *Panorama*, 5/2005, 6-7.

- Gross, P. (2005). *Die Multioptionsgesellschaft* (10. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Heidenreich, M. (1999). Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung. In: H.-J. Apel/ K.-P. Horn/ P. Lundgreen/ U. Sandfuchs (Hrsg.), *Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess* (S. 25-58). Bad Heilbrunn/Obb.: Julius Klinkhardt.
- Heinger, F. (2003). *Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB*. Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB.
- Inderbitzin, W. (1998). *Bericht über die Projektergebnisse 'Berufsberatung der Zukunft': Projektauftrag des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung SVB, gestützt auf ein Mandat des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie und der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren*. Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB.
- König-Viotto, T. (2007). *Die Arbeitsmarktchancen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatern in verwandten Berufsgebieten*. Unveröff. Diplomarbeit, Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich.
- Kramer, T. (2005). *Allround-Berufsberater/-in ade?* Biel: Schweizerische Gesellschaft für Fachpsychologie in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SGFBL.
- Kraatz, S. & Ertelt, B.J. (2011): *Professionalisation of career guidance in Europe: training, guidance research, service organisation and mobility*. Tübingen: DGVT.
- Kuhn, R. (1998). Aktuelle und künftige Herausforderungen an die Berufsberatungsarbeit. In: *Panorama 1/1998*, S. 23-25.
- Kuhn, R. & Stoffel, B. (1990). Berufsberatungen auf der Suche nach seiner Identität. Gedanken zur «Organisationskultur» der Schweizer Berufsberatung. In: *Berufsberatung und Berufsbildung 6/1990*, S. 41-54.
- Kurtz, T. (2003). Gesellschaft, Funktionssystem, Person. Überlegungen zum Bedeutungswandel professioneller Leistungen. In: H. Mieg/M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionensoziologie* (S. 89-110). Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz.
- Litteck, W., Rammert, E. & Wachtler, G. (1983). *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie*. Frankfurt/M.: Campus.
- Mieg, H. & Pfadenhauer, M. (2003). *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionensoziologie*. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz.
- Müri, J. (1998). *Arbeitswelt der Zukunft – Zukunft der Laufbahnberatung*. Unveröff. Diplomarbeit, Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich.
- OECD (2004a). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- OECD (2004b). *Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche*. Paris: OECD.
- Resch, E. N. (2007). *Zur Professionalisierung der Laufbahnberatung: Deutschland und die Schweiz im Vergleich*. Unveröff. Diplomarbeit, Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie, Diplomstudiengang Psychologie, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.

- Ruedin, Y.-M. (2005). Kompetenzbilanzen – jetzt auch für die Berufsberatenden selbst. In: *Panorama*, 5/2005, 4-5.
- Schiersmann, C. et al. (2008). *Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schiersmann, C. (2011). Elements of a General Systemic Theory of Councelling for the Field of Career Guidance and Organisational Development. In: S. Kraatz/B.J. Ertelt (Hrsg.), *Professionalisation of career guidance in Europe: training, guidance research, service organisation and mobility* (S. 183-193). Tübingen: DGVT.
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB/ Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (2008). *Die bewegte Geschichte des Schweiz. Verbandes für Berufsberatung. Dossier aus dem Newsletter bbaktuell* [Online]. Verfügbar: http://www.bbaktuell.ch/dossiers/Dossier_SVB.pdf.
- Sennet, R. (2000). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus* (6. Auflage). Berlin: Berlin Verlag.
- Sultana, R. G. (2004). *Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. Ein Synthesebericht des CEDEFOP*. Tessaloniki: CEDEFOP.
- Vetter, E. (2004). *Berufsberatung - Quo vadis? Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Spannungsfeld von Ratsuchenden, Organisationen der Arbeitswelt, Wirtschaft und Politik*. Unveröff. Diplomarbeit, Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich.
- Watts, A. (2002). *The OECD career guidance policy review. A progres report*. Warschau: OECD.
- Watts, A. & Sultana, R. G. (2003). *Laufbahnberatung in 37 Ländern. Unterschiede und Gemeinsamkeiten*. Malta: CEDEFOP.
- Zihlmann, R. (2003). Exkurs: Individuelle Berufsberatung. In: F. Heiniger, *Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB* (S. 201-213). Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB.

ANHANG

- Fragebogen
- Zusammenfassung Befragung und Interviews

Befragungsleitfaden: Zukunft Berufsbild BSLB

Angaben zur befragten Person

Name: Vorname: Alter:

höchster schulischer Abschluss:

Bezeichnung des Abschlusses und der Institution, an dem dieser erreicht wurde:

.....

bisherige berufliche Stationen/Funktionen:

1) Jahr (von/bis):

2) Jahr (von/bis):

3) Jahr (von/bis):

4) Jahr (von/bis):

5) Jahr (von/bis):

6) Jahr (von/bis):

Ich bin noch in der Ausbildung als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in.

Ich habe meine Ausbildung als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in abgeschlossen.

In diesem Jahr habe ich die Ausbildung begonnen:

Meine momentane Situation

Situation 1: Ich bin in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig.

Ich bin in diesem Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig:

öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

private Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Bereich der IV

anderer Bereich:

Funktion und Arbeitgeber:

.....

Was waren Ihre wichtigsten Motive, um in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig zu werden?

.....
.....
.....
.....
.....

Situation 2: Ich bin nicht im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig, möchte aber später in diesem Bereich tätig sein.

Ich möchte in diesem Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sein:

- öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- private Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Bereich der IV
- anderer Bereich:

Was sind Ihre wichtigsten Motive für eine spätere Tätigkeit in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung?

.....
.....
.....
.....
.....

Situation 3: Ich möchte nicht im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sein.

Was sind die wichtigsten Gründe, weshalb Sie nicht in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sein wollen?

.....
.....
.....

Berufspositionen und Tätigkeiten

1) Nach einer Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sind die hauptsächlichen Tätigkeitsfelder die folgenden:

- öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- private Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Bereich der IV

Kennen Sie andere Tätigkeitsfelder, zu denen eine Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Zugang verschafft? Welche?

.....

.....

.....

2) Würden Sie sich wünschen, die Ausbildung würde auch für andere Tätigkeitsfelder Zugang verschaffen? Für welche?

.....

.....

.....

3) Gibt es Ihrer Meinung nach Tätigkeitsfelder, die in Zukunft für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-innen an Relevanz gewinnen könnten? Welche und weshalb?

.....

.....

.....

4) Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT erwähnt in seinem Berufsbild zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung folgende typische Tätigkeiten. Wie wichtig sind die Tätigkeiten Ihrer Meinung nach heute? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=nicht wichtig) bis 10 (=sehr wichtig). Markieren Sie diejenigen Tätigkeiten, von denen Sie annehmen oder sich wünschen, dass sie in Zukunft wichtiger werden.

Tätigkeiten	Wichtigkeit
Prozessbegleitung bei der Wahl eines Berufs, einer Studienrichtung oder Laufbahn	
Fördern von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen	
Motivieren zu konstruktiven Aktivitäten bei der Berufs- und Studienwahl sowie Laufbahnplanung	
Auseinandersetzung mit beruflichen Neigungen und Fähigkeiten von Klientinnen und Klienten	

Auseinandersetzung mit der Lebenssituation und dem Umfeld von Klientinnen und Klienten	
Aufzeigen der Möglichkeiten des Bildungs- und Arbeitsmarktes	
Informieren und Informationsquellen aufzeigen	
Bildungssystem verständlich und transparent erläutern	
Erarbeiten von realistischen Entscheidungsgrundlagen	
Erarbeiten von realistischen Zukunftsplänen	
Triagen an andere Fachpersonen und Institutionen	
Vernetzung mit Partnern (z.B. Umfeld der Klienten, Bildungsinstitutionen, Unternehmen, Ämtern, Sozialdiensten etc.)	
Planen und Durchführen von Informations- und Orientierungsveranstaltungen	
Planen und Durchführen von Kursen zur Berufs- und Studienwahl oder Laufbahnplanung	
Coachen von Ratsuchenden, die auf Langzeitbegleitung angewiesen sind	

Gibt es Ihrer Meinung nach Tätigkeiten, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

.....

.....

.....

.....

Ausbildung

- 1) Eine Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verlangt heute die folgenden Mindestabschlüsse:
- a) höhere Berufsbildung (Fachhochschule Nordwestschweiz)
 - b) Bachelor (Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften)
 - c) Universitärer Master/Lizenziat in Psychologie (Universitäten Bern und Fribourg, CCHRM)

Welchen Mindestabschluss erachten Sie als sinnvoll?

- a) b) c)

Bemerkungen (z.B. andere Kompetenzen/Erfahrungen die Sie als Voraussetzung wichtig finden):

.....

.....

.....

- 2) Finden Sie es sinnvoll, dass die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in Form eines Master of Advanced Studies (Weiterbildungsmaster) angeboten wird?

ja eher ja eher nein nein

Könnten Sie sich andere Formen vorstellen? Welche?.....

.....

.....

.....

- 3) Die Inhalte der Ausbildung in Berufs-, Studien und Laufbahnberatung sind in groben Zügen in der Berufsbildungsverordnung (BBV) festgelegt. Wie wichtig sind diese Inhalte Ihrer Meinung nach für die Berufstätigkeit? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=nicht wichtig) bis 10 (=sehr wichtig).

Inhalt	Wichtigkeit
Entwicklungspsychologie	
Sozialpsychologie	
Persönlichkeitspsychologie	
Soziologische Grundlagen	
Rechtliche Grundlagen	
Wirtschaftliche Grundlagen	
Grundlagen zum Bildungssystem	
Grundlagen zur Berufs- und Studienwahl	
Berufskunde	
Arbeits- und Organisationspsychologie	
Grundlagen zum Arbeitsmarkt	
Beratungsmethodik	
Diagnostik	
Grundlagen zur Berufswahlvorbereitung	
Erfolgskontrolle	
Dokumentation	
Öffentlichkeitsarbeit	
Berufsethik	
Berufsidentität	
Berufspraktika	

Gibt es Ihrer Meinung nach Inhalte, die ebenfalls berücksichtigt werden sollten oder solche, die in Zukunft hinzu kommen müssten?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Berufliche Mobilität

- 1) Für bestimmte herkömmliche Tätigkeitsfelder der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gibt es zusätzlich zur Ausbildung weitere (implizite) Voraussetzungen: So wird für den Bereich der Studienberatung oft ein universitärer Hochschulabschluss verlangt und für den IV-Bereich ein Psychologiestudium. Finden Sie die Barrieren sinnvoll?

ja eher ja eher nein nein

Bemerkungen:

.....

.....

.....

- 2) Wie schätzen Sie die berufsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten im Berufsfeld Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf einer Skala von 1 (=sehr schlecht) bis 10 (=sehr gut) ein?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bemerkungen:

.....

.....

.....

- 3) Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 bis 10 (1=trifft überhaupt nicht zu; 10=trifft genau zu).

„Die Ausbildung in Berufs-, Studien- Laufbahnberatung verbessert meine beruflichen Möglichkeiten und meine Aufstiegschancen.“

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Bemerkungen:

.....

.....

„Das Berufsfeld Berufs-, Studien- Laufbahnberatung bietet berufliche Aufstiegschancen und vielfältige berufliche Möglichkeiten.“

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Bemerkungen:

.....

.....

„Die Ausbildung in Berufs-, Studien- Laufbahnberatung eröffnet auch ausserhalb des engeren Berufsfeldes vielfältige berufliche Möglichkeiten und Aufstiegschancen.“

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Bemerkungen:

.....

.....

Berufsprestige

- 1) Wie schätzen Sie generell das Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf einer Skala von 1 (=sehr schlecht) bis 10 (=hervorragend) ein? Unter Image verstehen wir die Wertschätzung, die dem Beruf/Berufsfeld entgegengebracht wird.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Bemerkungen:

.....

.....

- 2) Wie schätzen Sie Ihre Identifikation mit der Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in auf einer Skala von 1 (=sehr gering) bis 10 (=sehr hoch) ein?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Bemerkungen:

.....

.....

Kompetenzen

- 1) Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT hat für die Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in notwendige Kompetenzen festgelegt. Wie wichtig sind die Kompetenzen Ihrer Meinung nach heute? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=nicht wichtig) bis 10 (=sehr wichtig). Markieren Sie diejenigen Kompetenzen, von denen Sie annehmen oder sich wünschen, dass sie in Zukunft wichtiger werden.

Kompetenzen	Wichtigkeit
Beraten (im Sinne von: Strukturierung des Beratungsprozesses, Überprüfen des Beratungsprozesses, Führen des Dossiers)	
Führen eines Beratungsgesprächs (im Sinne von: Durchführen eines Gesprächs, Anwenden einer Beratungsmethodik, Bestimmen von Interventionen)	
Diagnostizieren/Evaluieren	
Informieren	
Moderieren von Gruppenveranstaltungen	
Begleiten/Coachen (im Sinne von: Prozessorientiertes Unterstützen und Begleiten der Klienten)	
Konzipieren und Durchführen von Kursen	
Forschung betreiben	
Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten	
Leiten von Projekten	
In Netzwerken arbeiten	

Sichern der Qualität	
soziale und persönliche Kompetenzen (im Sinne von: sich weiterbilden, Anpassung an Zielpublika, Stress- und Konfliktbewältigung, Initiative und Kreativität, Kommunikationsfähigkeit)	

Gibt es Ihrer Meinung nach Kompetenzen, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Beratungsprozess

- 1) Nachfolgend sind einige zentrale Beratungskonzepte aufgeführt. Wie schätzen Sie die Relevanz der Konzepte für die Beratungsarbeit ein? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=geringe Relevanz) bis 10 (= sehr hohe Relevanz). Markieren Sie diejenigen Konzepte, von denen Sie annehmen oder sich wünschen, dass sie in Zukunft an Relevanz gewinnen.

Beratungskonzepte	Relevanz
Psychoanalytisch orientierte Beratung	
Personenzentrierte Beratung	
Kognitiv-verhaltensorientierte Beratung	
Systemische Beratung	
Lösungs- und Ressourcenorientierte Beratung	

Gibt es Ihrer Meinung nach Beratungskonzepte, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

.....

.....

.....

.....

.....

Nachfolgend sind einige Beratungsintentionen aufgeführt. Wie schätzen Sie die Relevanz der Intentionen für die Beratungsarbeit heute ein? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=geringe Relevanz) bis 10 (=sehr hohe Relevanz). Markieren Sie diejenigen Intentionen, von denen Sie annehmen oder sich wünschen, dass sie in Zukunft wichtiger werden.

Beratungsintentionen	Relevanz
Aufklärung: Neigungen und Interessen aufdecken	
Lenkung: Eignung abklären und realistische Laufbahnmöglichkeiten anraten	
Orientierung: Informationen über Laufbahnmöglichkeiten vermitteln	
Ressourcenaktivierung: Ziele und Ressourcen erkunden	
Realisierung: Unterstützung bei der Umsetzung von konkreten Aktivitäten	
Begleitung: Handlungen planen, prozessorientiertes Unterstützen und Begleiten, Fortschritte überprüfen	

Gibt es Ihrer Meinung nach Beratungsintentionen, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Organisationaler Kontext

1) Sind sie der Meinung, das Berufsfeld der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung ist durch Berufsverbände in der Öffentlichkeit gut vertreten?

ja eher ja eher nein nein

Bemerkungen:

.....

.....

.....

2) Wären Sie selber daran interessiert, in einem Verband aktiv zu sein?

ja eher ja eher nein nein

3) Wie schätzen sie den Öffentlichkeitsauftritt der wichtigsten Bereiche der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung generell ein? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=sehr schlecht) bis 10 (=ausgezeichnet).

Bereich	Auftritt
öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	
private Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Bereich der IV	

Bemerkungen:

.....

.....

.....

4) Gibt es Ihrer Meinung nach Zielgruppen, die heute schlecht angesprochen werden für Beratungsdienstleistungen? Welche?

.....

.....

.....

.....

5) Haben Sie den Eindruck, die in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zur Verfügung stehenden Medien (z.B. Informationsmittel, Arbeitsmittel etc.) werden in Form und Inhalt ihren Zielgruppen gerecht?

voll und ganz eher ja eher nein überhaupt nicht

Wo sehen Sie allenfalls Handlungsbedarf?

.....

.....

.....

6) Wie schätzen Sie die Verfügbarkeit von qualitativ guten Diagnostikmitteln in den folgenden Bereichen generell ein? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=sehr schlecht) bis 10 (=ausgezeichnet).

Bereich	Verfügbarkeit
Interessentests (z.B. zu beruflichen Interessen)	
Leistungstest (z.B. Intelligenztests, Aufmerksamkeitstests etc.)	
Persönlichkeitstests (z.B. zu Grundlegenden Dispositionen)	
Selbstexplorationsverfahren (z.B. zur Selbsterkundung von Interessen)	
Projektive Verfahren	

Wo schätzen Sie den Bedarf an neuen Arbeitsmitteln besonders hoch ein?

.....

.....

.....

Andere Bemerkungen

.....

.....

.....

7) Wie schätzen Sie die Zugänglichkeit zu Beratungsdienstleistungen ein (zeitlich, örtlich etc.)?
sehr gut gut mässig schlecht

Bemerkungen:

.....

.....

.....

Gesellschaftlicher Kontext

1) Gibt es Ihrer Meinung nach Bevölkerungsgruppen, die in Zukunft vermehrt Bedarf an Beratungsdienstleistungen haben werden. Welche?

.....
.....
.....
.....

2) Nachfolgend sind einige wichtige Fragestellungen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung aufgeführt. Wie wichtig sind die Fragestellungen Ihrer Meinung nach heute? Bitte verteilen Sie Punkte auf einer Skala von 1 (=nicht wichtig) bis 10 (=sehr wichtig). Markieren Sie diejenigen Fragestellungen, von denen Sie annehmen, dass sie in Zukunft wichtiger werden.

Fragestellung	Wichtigkeit
erste Berufs- und Schulwahl	
Studienwahl	
Planung von Weiterbildungen	
Laufbahnplanung	
Arbeitsintegration	
Stellensuche	
Validierung von Bildungsleistungen	
Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen	

Gibt es Ihrer Meinung nach Fragestellungen, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- 3) Gemäss Zukunftsprognosen soll die zukünftige Arbeitswelt noch stärker durch Individualität, Flexibilität und Mobilität geprägt sein. Zudem werden moderne Informations- und Kommunikationstechnologien immer wichtiger. Inwiefern wird Ihrer Meinung nach die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung diesen Entwicklungen gerecht?

sehr gut gut mässig schlecht

Gibt es Dienstleistungen/Produkte, welche Ihrer Meinung nach in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in dieser Hinsicht verstärkt angeboten werden müssten?

.....
.....
.....
.....
.....

Bestätigung Interview/Zusammenfassung

Ich bestätige, dass das Interview stattgefunden hat und erkläre mich mit der schriftlichen Zusammenfassung einverstanden.

Datum/Ort: Unterschrift:

ANGABEN ZU DEN BEFRAGTEN PERSONEN

Person 1	Betriebsökonom FH, 33, tätig als Berufs- und Laufbahnberater auf einer öffentlichen Stelle, in BSLB-Ausbildung mit Beginn 2010
Person 2	lic.phil. I (Hauptfach: Soziologie), 30, tätig als Studienberaterin auf einer öffentlichen Stelle, in BSLB-Ausbildung mit Beginn 2010
Person 3	Dr. oec. HSG, 48, tätig als Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin auf einer öffentlichen Stelle, in BSLB-Ausbildung mit Beginn 2010
Person 4	Msc Psychologie UZH, 26, tätig als Berufs- und Laufbahnberaterin auf einer öffentlichen Stelle, in BSLB-Ausbildung mit Beginn 2011
Person 5	lic.phil. I (Hauptfach Anglizistik), 36, tätig als Gymnasiallehrer für Englisch, in BSLB-Ausbildung mit Beginn 2010
Person 6	Dipl.-Psych. FH, 53, tätig im Schulpsychologischen Dienst, in BSLB-Ausbildung mit Beginn 2010
Person 7	Diplom als Primarlehrer, 37, tätig als Berufs- und Laufbahnberater auf einer öffentlichen Stelle, in BSLB-Ausbildung mit Beginn 2011
Person 8	Magister in Psychologie, 41, tätig als Berufs- und Laufbahnberaterin auf einer öffentlichen Stelle, BSLB-Ausbildung abgeschlossen (Jahrgang 2008)

BERATUNGSSYSTEM

Motive

Was waren Ihre wichtigsten Motive, um in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig zu werden?

Kommentar 1: In der ursprünglichen Tätigkeit als Volkswirtschaftlerin bei der Schweizerischen Nationalbank hat der einzelne Mensch zu sehr gefehlt. Daher der Wunsch nach Kontakt mit vielen Menschen ohne therapeutisches Setting, nach dem Spuren hinterlassen im Leben eines Menschen, nach dem Begleiten während einer wichtigen Entscheidung in einer spannenden Lebensphase. Mit dem Anspruch, die Eigenständigkeit und Selbstverantwortung der einzelnen Person zu fördern.

Kommentar 2: Die frühere Tätigkeit als Senior Product Manager war zu zahlenlastig und zu wenig auf den Menschen ausgerichtet. Darum die Neuausrichtung. In der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung steckt vieles drin, auch im MAS. Die Motive: die Ratsuchenden im beruflichen Findungs- und Entscheidungsprozess als neutrale Person zu unterstützen und einen Schritt weiter zu bringen, über verschiedene Möglichkeiten des Bildungssystems Schweiz zu orientieren, die Ratsuchenden als Person mit eigenen Anliegen verstehen.

Kommentar 3: Schon immer bestand ein grosses Interesse an «Geschichten» von Menschen, an ihren Lebensläufen – deshalb auch die Wahl des Soziologiestudiums mit Nebenfach Psychologie an der Uni Zürich. Nach abgeschlossenem Studium wuchs das Interesse an der Beratungsarbeit, insbesondere mit jungen Erwachsenen. Die Wahl fiel schliesslich auf die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, weil das Feld nicht von vornherein negativ besetzt ist (wie bspw. im Bereich der Therapie).

Kommentar 4: Als Psychologin bestand der Wunsch nach ressourcenorientiertem Arbeiten mit gesunden Menschen. Der nicht therapeutische Beratungskontext stand im Vordergrund (im Gegensatz zu Arbeit in Klinik). Faszinierend war zudem die Nähe zur Arbeitswelt, die Möglichkeit zu «netzwerken».

Kommentar 5: Interesse an BSLB entwickelte sich durch mehrere Praktika in der BSLB im Rahmen des Psychologiestudiums an der Uni Zürich. Danach noch stärker durch die Tätigkeit als Testassistentin auf einer öffentlichen, kantonalen Stelle. Generell bestand immer ein hohes Interesse an Ausbildungswegen, der Bildungslandschaft. Zudem stand das Bedürfnis, mit Menschen/im sozialen Bereich zu arbeiten, im Vordergrund.

Kommentar 6: Grundsätzlich bestand der Wunsch nach einer persönlichen Weiterentwicklung und dem Ausstieg aus dem Schulsystem. Ziel: Vom Lehrer zum Berater werden. Durch ein Praktikum im I&D-Bereich

einer öffentlichen, kantonalen BSLB erhielt ich Einblick in die BSLB. Als sich später die Möglichkeit ergab in die BSLB einzusteigen, nahm ich die Chance wahr.

Was sind die wichtigsten Gründe, weshalb Sie nicht in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung tätig sein wollen?

Kommentar 1: Möchte nicht als Berater tätig sein. Das Umfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an öffentlichen Stellen ist zu wenig dynamisch, die Perspektiven nicht attraktiv. Möglich ist künftig aber eine konzeptionelle Tätigkeit an der Schnittstelle Gymnasium – Studienberatung, in Ergänzung zum Unterrichtpensum. Eine spätere selbständige Tätigkeit ist nicht auszuschliessen – dafür wiederum hätte es denn MAS nicht gebraucht.

Kommentar 2: Bevorzugte Tätigkeit in der Schulpsychologie. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an öffentlichen Stellen ist zu Erstwähler lastig mit klarem Informationsschwerpunkt, zu kurzfristig und punktuell.

Identifikation

Wie schätzen Sie Ihre Identifikation mit der Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in ein?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	x	x	<input type="checkbox"/>	xxx	xx	<input type="checkbox"/>

Kommentar 1: Generell ist sie ziemlich hoch. Fast zu hoch, es finden wenig Wechsel statt, der Beruf wird sehr lange ausgeübt, was zu wenig Flexibilität führt.

Kommentar 2: Die Identifikation mit dem Beruf ist eher tief, die Themen sind und bleiben allerdings spannend.

Kommentar 3: Aufgrund der vorgefundenen Situationen in den Praktika auf den BIZ ist die Identifikation tief. Ich habe mehr konzeptionelle, systemische und beraterische Arbeit erwartet inkl. mehr Laufbahnberatung. Mit den vorgefundenen Aufgaben konnte ich mich nicht identifizieren, jedoch durchaus mit der Aufgabe berufliche Entscheide zu fällen und neue Ausrichtungen zu finden. Denn dies ist eine zentrale Lebensaufgabe.

Kommentar 4: Sehr hohe Identifikation, entspricht auch den Erwartungen vom Wechsel von der Privatwirtschaft in den sozialen Bereich.

Kommentar 5: Hohe Identifikation, die Beratungsarbeit mit jungen Erwachsenen wird als spannend und bereichernd betrachtet.

Kommentar 6: Generell für vieles begeisterungsfähig, Identifikation mit konkreter Tätigkeit geniesst generell keine hohe Relevanz.

Kommentar 7: Die Arbeit mit Menschen gefällt, die Tätigkeit wird als interessant wahrgenommen.

Kommentar 8: Neue Rolle als Berater gefällt, ist spannend. Der Wechsel in die BSLB entsprach persönlichem Wunsch.

Kompetenzen

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT hat für die Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in notwendige Kompetenzen festgelegt. Wie wichtig sind die Kompetenzen Ihrer Meinung nach heute? Wie wichtig in Zukunft?

Kompetenzen	Relevanz	wird wichtiger
Beraten (im Sinne von: Strukturierung des Beratungsprozesses, Überprüfen des Beratungsprozesses, Führen des Dossiers)	9	xxxxx
Führen eines Beratungsgesprächs (im Sinne von: Durchführen eines Gesprächs, Anwenden einer Beratungsmethodik, Bestimmen von Interventionen)	9	xxx
Informieren	9	
Diagnostizieren/Evaluieren	8	xx
Soziale und persönliche Kompetenzen (im Sinne von: sich weiterbilden, Anpassung an Zielpublika, Stress- und Konfliktbewältigung, Initiative und Kreativität, Kommunikationsfähigkeit)	8	xxxxx
Begleiten/Coachen (im Sinne von: Prozessorientiertes Unterstützen und Begleiten der Klienten)	7	xxxxxxx
Moderieren von Gruppenveranstaltungen	6	xx
Konzipieren und Durchführen von Kursen	6	xxx
In Netzwerken arbeiten	6	xxxxxx
Sichern der Qualität	6	xxxxx
Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten	6	xxxxxxx
Leiten von Projekten	5	xxx
Forschung betreiben	3	xxxxx

Kommentar 1: Generell zunehmend wichtige Kompetenzen mit Ausnahme der Forschung und Projektleitung. Insbesondere: Beraten, Führen eines Beratungsgesprächs, Moderieren von Gruppenveranstaltungen, Begleiten/Coachen, sowie in Netzwerken arbeiten.

Kommentar 2: Sehr wichtige Kompetenzen sind und bleiben das Beraten und Führen eines Beratungsgesprächs, damit auch persönliche und soziale Kompetenzen. Das heute noch wichtige Informieren wird leicht an Bedeutung einbüßen, wobei hier gilt, dass die Kunden nach wie vor das Expertenwissen erwarten trotz zunehmend öffentlich zugänglicher Informationen.

Kommentar 3: Noch viel wichtiger in Zukunft werden das Beraten, das Führen eines Beratungsgesprächs, das Begleiten/Coachen sowie damit verbunden soziale und persönliche Kompetenzen. Ebenso die Öffentlichkeitsarbeit, das Projekte leiten, sowie das Netzwerken und die Qualitätssicherung. Das reine Informieren und das Moderieren von Gruppenveranstaltungen werden etwas an Bedeutung verlieren, bleiben aber relativ wichtig.

Kommentar 4: In der Tendenz werden alle Kompetenzen noch wichtiger. Insbesondere das Beraten, das Führen eines Beratungsgesprächs wie auch das Netzwerken und die Qualitätssicherung. Das Informieren wird leicht an Bedeutung verlieren.

Kommentar 5: Die Qualitätssicherung wird sicherlich in Zukunft ein Thema sein. Deutlich wichtiger werden wahrscheinlich auch das Coachen/Begleiten, die Öffentlichkeitsarbeit, die Arbeit in Netzwerken und die Projektarbeit.

Kommentar 6: Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung werden in Zukunft wichtig sein.

Gibt es Ihrer Meinung nach Kompetenzen, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

Kommentar 1: Der Austausch und der Dialog mit der Wirtschaft und damit verbunden Firmenbesuche werden immer wichtiger.

Kommentar 2: Gerade in der Laufbahnberatung braucht es viel mehr Berufs- und Karriereerfahrung und Kenntnisse im Arbeitsmarkt.

Kommentar 3: Die Service- und Dienstleistungsorientierung muss bei den Berufsberatenden mehr etabliert werden. Mehr «Was kann ich zur Lösung des Kunden beitragen?» und weniger «Habe ich alles getan, was ich muss?».

Kommentar 4: Innovatives Denken. Dies hängt stark mit Vernetzung und Projektarbeit zusammen. Wichtiger wird auch ein technologisches Verständnis, insbesondere der neuen Medien. Kompetenzen im Umgang mit Multi-Problem-Fällen sollten verstärkt vermittelt werden.

Kommentar 5: Im Moment sehe ich keine neuen Kompetenzen, aber die markierten dürften wichtiger werden.

Kommentar 6: Kompetenzen im Umgang mit neuen Medien (z.B. Sozialen Netzwerken oder die online Beratung) werden wichtiger.

Tätigkeiten

Wie wichtig sind die Tätigkeiten nach dem Berufsbild des BBT Ihrer Meinung nach heute? Wie wichtig in Zukunft?

Tätigkeiten	Relevanz	wird wichtiger
Aufzeigen der Möglichkeiten des Bildungs- und Arbeitsmarktes	9	xxx
Informieren und Informationsquellen aufzeigen	9	x
Bildungssystem verständlich und transparent erläutern	9	
Auseinandersetzung mit beruflichen Neigungen und Fähigkeiten von Klientinnen und Klienten	8	xx
Prozessbegleitung bei der Wahl eines Berufs, einer Studienrichtung oder Laufbahn	8	xxxxx
Motivieren zu konstruktiven Aktivitäten bei der Berufs- und Studienwahl sowie Laufbahnplanung	8	xx
Planen und Durchführen von Informations- und Orientierungsveranstaltungen	8	
Erarbeiten von realistischen Entscheidungsgrundlagen	8	xxxx
Fördern von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen	7	xxxxxxx
Auseinandersetzung mit der Lebenssituation und dem Umfeld von Klientinnen und Klienten	7	xxxx
Erarbeiten von realistischen Zukunftsplänen	7	xxx
Triagen an andere Fachpersonen und Institutionen	7	xxx
Vernetzung mit Partnern (z.B. Umfeld der Klienten, Bildungsinstitutionen, Unternehmen, Ämtern, Sozialdiensten etc.)	7	xxxxxxx
Planen und Durchführen von Kursen zur Berufs- und Studienwahl oder Laufbahnplanung	6	x
Coachen von Ratsuchenden, die auf Langzeitbegleitung angewiesen sind	5	xxxxxxx

Kommentar 1: Zunehmende Bedeutung der Handlungs- und Entscheidungskompetenzen sowie der Lebenssituation und des Umfeldes. Damit verbunden auch von realistischen Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsplänen. Auch die Vernetzung mit Partnern, Kurse zur Laufbahnplanung und das Coachen für die Langzeitbegleitung. Tendenziell weniger relevant ist das reine Informieren. Alle Tätigkeiten bleiben aber insgesamt ziemlich wichtig.

Kommentar 2: Sehr wichtig sind und bleiben die Auseinandersetzung mit beruflichen Neigungen und Fähigkeiten sowie das Aufzeigen der Möglichkeiten des Bildungs- und Arbeitsmarktes, damit verbunden auch die Informationsquellen und das Bildungssystem. Zunehmend wichtig wird die Vernetzung mit Partnern. Das Coachen wäre an sich wichtig, doch bleibt eine Langzeitberatung an öffentlichen Stellen unrealistisch.

Kommentar 3: Generell werden sämtliche Tätigkeiten noch wichtiger mit Ausnahme der Informationsveranstaltungen oder Kurse zur Berufs- und Studienwahl, deren Bedeutung abnimmt. Insbesondere die Auseinandersetzung mit den Neigungen und Fähigkeiten, das Fördern von Handlungs- und Entscheidungs-

kompetenzen, sowie der Einbezug des Umfeldes. Auch die Vernetzung mit Partnern und das Coachen für die Langzeitbegleitung – wo möglich.

Kommentar 4: Sämtliche Tätigkeiten sind bereits sehr wichtig und werden es in der Tendenz noch mehr. Ausnahme ist das Informieren, da die Ratsuchenden viel selber recherchieren können. Wobei gerade darum die Beratungsarbeit im Sinne des Einordnens und Filterns wieder gefragt ist, da meistens eher zu viele Informationen vorhanden sind.

Kommentar 5: Die (interdisziplinäre) Projektarbeit wird an Relevanz gewinnen (es geht darum, innovative Ideen zu entwickeln). Besonders wichtig ist die Vernetzung sowie die Öffentlichkeitsarbeit (weg vom Birkenstock-Image, Transparenz über Leistungen und Angebote herstellen).

Kommentar 6: Besonders an Relevanz gewinnen werden das Coaching, die Prozessbegleitung sowie das Fördern von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen.

Kommentar 7: Beschriebene Tätigkeiten treffen Berufsrealität und das, was in der BSLB gefordert wird relativ gut. Könnte spontan keine weiteren Tätigkeiten nennen.

Gibt es Ihrer Meinung nach Tätigkeiten, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

Kommentar 1: Das Bewerben und Einüben von Vorstellungsgesprächen müssen mehr thematisiert werden. Die Kompetenzbilanzierung fehlt noch. Ebenso die Schulung von und Zusammenarbeit mit Lehrpersonen inkl. Studienwahlvorbereitung an Mittelschulen.

Kommentar 2: Die Kunden wollen Fakten und konkrete Lösungen. Darum bleibt die Expertenberatung wichtig und damit verbunden die Informationskompetenz.

Kommentar 3: Der Einbezug der Berufspraxis für Jugendliche und deren Begleitung durch die Berufsberatung. Den Jugendlichen fehlt der Bezug zur Berufswelt meistens komplett. Bei Erwachsenen wird das Coaching in der Laufbahnberatung immer wichtiger, generell sollten mehr Laufbahnberatungsanteile einfließen in die Beratung.

Kommentar 4: 1) Recherchieren, Infos auf individuelle Fragestellungen, zurechtschneiden, aufbereiten. 2) Nutzung neuer Kommunikationskanäle.

Kommentar 5: Qualitätskontrolle. In der BSLB sollte ein Konsens bestehen über Leistungsziele, dadurch könnte gezielter auf gesteckte Ziele hingearbeitet werden. Zudem könnte dies die Legitimation nach aussen verbessern.

Persönliche Zukunftseinschätzungen

Spontane Stellungnahme: Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Chancen und Herausforderungen, mit denen das Berufsfeld konfrontiert sein wird?

Kommentar 1: 1. Matching Arbeitsmarkt: Die zunehmend wichtigen Dienstleistungsberufe bieten wenig Lehrstellen an. Es wird tendenziell zu wenig Geeignetes ausgebildet, die BSLB ist noch stark industriell orientiert. Zudem bestehen Zweifel, ob die BSLB genug nahe an der Wirtschaft tätig ist. 2. Internationalisierung: Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte mit guter Qualifikation, aber wenig Kenntnissen zum dualen Bildungssystem und einer klaren Präferenz zum Hochschulstudium. Die Vermittlung des dualen Bildungssystems Schweiz ist eine Herausforderung. 3. Qualitätsmanagement/Standards: Es sind noch zu wenig einheitliche Definitionen vorhanden, gerade bei Beratungsprozessen und -konzepten. 4. Leistungschwächere: Es sind Angebote zu vermitteln, die realistisch und machbar sind. Keine einfache Aufgabe, denn die Anforderungen bereits auf EBA-Stufe sind ziemlich hoch. 5. Beratungskompetenz: Informationen sind mehr und mehr übers Internet vorhanden, wichtig ist die Verarbeitung und damit die Beratung bei zunehmend komplexen Fragestellungen einer wenig homogenen Klientengruppe. 6. Lebenslanges Lernen: Wirtschaftlicher Wandel erfordert lebenslanges Lernen und vergrössert die Bedeutung der Arbeitsmarktfähigkeit und damit der Laufbahnberatung für Erwachsene. 7. Frauen mit Kindern: Eine zunehmend wichtige Zielgruppe, Wiedereinsteigerinnen nach einer längeren Kinderpause. 8. Networking:

Wichtige Kernkompetenz für Zielgruppen und Beratende. Die Zusammenarbeit der Institutionen erfolgt noch zu wenig systematisch.

Kommentar 2: 1. Trend zur Bildung: Diese Entwicklung ist ungebrochen und wird die Nachfrage nach den Dienstleistungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung nicht einbrechen lassen. 2. Konkurrenz: Die Öffnung und der Zugang zu HR-Themen ist wünschenswert. Die Konkurrenz in diesem Gebiet ist allerdings gross und die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu wenig innovativ und zur Zeit nur auf das engere Berufsfeld ausgerichtet.

Kommentar 3: 1. Beratung: Mehr Freiräume durch Beratungskompetenz, da Informationen zunehmend frei verfügbar sind. 2. Bildung als Chance: Zunehmender Wachstumsmarkt mit Beratungsbedürfnissen, die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sollte als Botschafter für das Bildungssystem auftreten, auch im Ausland. 3. Innovation: Die Herausforderung, wie in der freien Wirtschaft, etablierte Pfade zu hinterfragen und neue Angebote zu etablieren und sich nicht auf den eigenen Lorbeeren auszuruhen.

Kommentar 4: 1. Interinstitutionelle Zusammenarbeit: Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wie IV, RAV, Sozialdienst, Jugendarbeit sollte neu definiert und intensiviert werden bezüglich Prozessen, Abstimmungen und Erwartungen. Es gilt die Möglichkeiten der einzelnen Anlaufstellen besser zu berücksichtigen, um den Ratsuchenden effektiv zu unterstützen. 2. Zugang HR: Die Ausbildung zum Berufs-, Studien- und Laufbahnberater sollte mit Elementen aus dem HR und der Personalentwicklung angereichert werden und Zugang zur Privatwirtschaft (HR) verschaffen, so wie es in Olten an der FHNW (Fachhochschule Nordwestschweiz) angegangen wird.

Kommentar 5: Herausforderung 1: Sich definieren – was machen wir überhaupt? Früher war die BSLB eher lenkend diktatorisch. Es stellt sich die Frage, welche Aufgabe die BSLB unter den heutigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erfüllen kann und will. Hier braucht es einen Konsens. Herausforderung 2: Öffentlichkeitsarbeit/Informationsaufbereitung. Wichtig ist es, ein zeitgemässes Bild der BSLB in der Öffentlichkeit zu etablieren. Herausforderung 3: Orientierung in der Informationsflut. Wichtiger wird die Kompetenz, Personen in ihrer Informationsverarbeitung und -nutzung zu beraten. Chancen: Die Beratung wird ihren Stellenwert behalten oder sogar an Stellenwert gewinnen. Es stellt sich eher die Frage der Form (z.B. über Online-Medien etc.).

Kommentar 6: Chance 1: Qual der Wahl und richtiges Suchen im Hinblick auf die stete Zunahme an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (Multioptionsgesellschaft). Dies ist auch eine permanente Herausforderung für die BSLB. Chance 2: Die neue Social-Media-Generation. Einbezug von neuen Kommunikationskanälen und Klientenbedürfnisse in die Beratung. Auch dies ist Chance und Herausforderung zugleich (z.B. Datenschutz, Kurzlebigkeit, Speed). Chance 3: das Bedürfnis der Menschen, Antworten auf die Fragen Was-Wohin-Sinn etc. zu finden, wird wohl nie verschwinden. Herausforderung: Innovation! BSLB sollte dynamischer werden.

Kommentar 7: Herausforderung 1: Öffentlichkeitsarbeit/öffentlichen Auftritt verbessern. Dieser soll zeitgemässer, moderner werden und dazu beitragen, das etwas verstaubte Image zu verbessern. Herausforderung 2: Vernetzung. BSLB sollte näher bei der Wirtschaft sein; auch in der Ausbildung sollte die Berufskunde resp. der Besuch von Firmen eine grössere Rolle spielen. Herausforderung 3: Coaching/Gefässe für längere Begleitung. In Zukunft werden wohl Vermittlungsangebote wichtiger, dafür braucht es andere Beratungsgefässe. Herausforderung 3: Diagnostik. Instrumente sollten aktualisiert und modernisiert werden sowie in moderne Medien (z.B. online) eingebunden werden. Herausforderung 3: Spezialisierung. Beispielsweise für Postdocs, Studienabgänger, Hochqualifizierte.

Kommentar 8: 1: Die BSLB sollte sich in Zukunft getrauen, aus alten eingespielten Mustern auszubrechen und neue Märkte zu erschliessen. 2: Sie sollte den Ansprüchen angepasste Angebote aufbauen. Dazu gehören beispielsweise die Online-Beratung oder ein virtuelles Berufsinformationszentrum. 3: Werbung/Öffentlichkeitsarbeit: Die BSLB sollte ihre Angebote besser und aktiver bewerben.

Beratungsprozess

Nachfolgend sind einige zentrale Beratungskonzepte aufgeführt. Wie schätzen Sie die Relevanz der Konzepte für die Beratungsarbeit heute und in Zukunft ein?

Beratungskonzepte	Relevanz	wird wichtiger
Lösungs- und ressourcenorientierte Beratung	9	xxxxxx
Personenzentrierte Beratung	7	xx
Systemische Beratung	7	xxxxxx
Kognitiv-verhaltensorientierte Beratung	6	xxx
Psychoanalytisch orientierte Beratung	3	

Kommentar 1: Am relevantesten in Zukunft sind die systemische Beratung und die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung, gefolgt von der kognitiv-verhaltensorientierten und der personenzentrierten Beratung. Die psychoanalytisch orientierte Beratung hat bereits heute wie auch in Zukunft am wenigsten Relevanz.

Kommentar 2: Am relevantesten heute und in Zukunft ist und bleibt die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung, gefolgt von der systemischen Beratung und der personenzentrierten Beratung. Die psychoanalytisch orientierte und kognitiv-verhaltensorientierte Beratung sind und bleiben nicht wichtig.

Kommentar 3: Die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung ist bereits heute am relevantesten und wird dies noch mehr in Zukunft. Gefolgt von der personenzentrierten Beratung, der kognitiv-verhaltensorientierten und der systemischen Beratung. Die psychoanalytisch orientierte Beratung ist irrelevant, da zu elitär, zu wenig effizient und ohne gesicherte Wirksamkeit.

Kommentar 4: Die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung ist die wichtigste und wird tendenziell noch wichtiger. Gefolgt von der systemischen Beratung sowie gleichauf der personenzentrierten und der kognitiv-verhaltensorientierten Beratung. Die psychoanalytisch orientierte Beratung ist und bleibt wenig relevant.

Kommentar 5: In der Tendenz werden wahrscheinlich die systemische sowie die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung an Relevanz gewinnen. Sonst ist keine weitere Beratungshaltung bekannt, die Einfluss auf die BSLB ausüben könnte.

Kommentar 6: Systemische Beratung wird vor allem bei Multi-Problem-Fällen immer wichtiger. Die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung ist DAS Schlagwort, wird hohen Stellenwert behalten.

Kommentar 7: Generell: Beratungshaltung/Orientierung an einem Konzept ist in BSLB schwierig auszumachen. Es gehört auch viel Informationsvermittlung dazu.

Kommentar 8: Die systemische Beratung ist v.a. bei «schwierigen Fällen» wichtig. Oft sind Mehrfachproblematiken vorhanden, wenn die Berufswahl erschwert ist. Die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung ist v.a. aufgrund der kurzfristigen, punktuellen Beratungsangebote wichtig.

Gibt es Ihrer Meinung nach Beratungskonzepte, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

HO: Es sollten bei Jugendlichen und Erwachsenen mehr Visualisierungstechniken wie zum Beispiel im Zürcher Ressourcenmodell zum Einsatz kommen.

Nachfolgend sind einige Beratungsintentionen aufgeführt. Wie schätzen Sie die Relevanz der Intentionen für die Beratungsarbeit heute und in Zukunft ein?

Beratungsintentionen	Relevanz	wird wichtiger
Orientierung: Informationen über Laufbahnmöglichkeiten vermitteln	9	x
Aufklärung: Neigungen und Interessen aufdecken und passende Laufbahnmöglichkeiten anraten	8	xxx
Lenkung: Eignung abklären und realistische Laufbahnmöglichkeiten anraten	7	xxx
Ressourcenaktivierung: Ziele und Ressourcen erkunden und gemeinsam weitere Schritte gestalten	7	xxxxx
Intentionsrealisierung: Unterstützung bei der Umsetzung von konkreten Aktivitäten	6	xxxxxx
Begleitung: Handlungen planen, prozessorientiertes Unterstützen und Begleiten, Fortschritte überprüfen	6	xxxxxx

Kommentar 1: Die Aufklärung, Lenkung, Intentionsrealisierung und Begleitung werden an Bedeutung noch zulegen. Die reine Orientierung im Sinne von Informationen vermitteln wird an Bedeutung verlieren.

Kommentar 2: Die Aufklärung ist und bleibt am relevantesten, gefolgt von der Orientierung und der Ressourcenaktivierung. Die Intentionsrealisierung und Begleitung bleiben zumindest auf den öffentlichen Stellen wenig relevant aufgrund der kurzzeitigen Beratungen.

Kommentar 3: Sämtliche Beratungsintentionen werden an Relevanz zunehmen und sehr wichtig sein mit Ausnahme der Orientierung, die ganz leicht abnehmen wird. Denn die Informationen sind einfacher zugänglich.

Kommentar 4: Sämtliche Beratungsintentionen sind bereits wichtig und werden noch wichtiger, insbesondere die Aufklärung, Lenkung und Ressourcenaktivierung. Ausnahme ist die Intentionsrealisierung, die etwas abgeschlagen bleibt, da die Umsetzung nicht mehr Sache der öffentlichen Stellen ist.

Kommentar 5: Je nach Klientel wird sicher auch die Intentionsrealisierung wichtiger (z.B. bei Personen mit Defiziten, die es schwierig haben, den Schritt in die Arbeitswelt zu schaffen). In der derzeitigen Tätigkeit in der Studienberatung spielt dies aber nicht so eine grosse Rolle.

Kommentar 6: Leute kommen sehr oft mit dem Wunsch nach Orientierung in die Beratung. Dies wird von der öffentlichen BSLB aber auch gefördert durch starke Informationslastigkeit.

Gibt es Ihrer Meinung nach Beratungsintentionen, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

Kommentar 1: Wichtig wird wieder vermehrt das Führen der Jugendlichen. Denn das Problem ist, dass sehr viele verwöhnt sind, die Frustrationstoleranz tief liegt.

Kommentar 2: Die Frage nach einer ganzheitlichen Lebensgestaltung wird immer wichtiger. Die Identitätsarbeit ist zentral: Was sind feste Werte, welche die Person antreiben, stabilisieren und die Persönlichkeit charakterisieren? Was sind flexible Themen? Damit verbunden ist auch die Antwort auf die Frage, welche Bedeutung die Arbeit in mobilen und ungewissen Lebenskonstrukten hat. Über Wertefragen wird heute noch zu wenig diskutiert, in der Ausbildung und in der Praxis.

Kommentar 3: Fördern der Eigeninitiative, Wahlbereitschaft, des Engagements (Umgang mit «Nullbock»- und Nehmer-Mentalität).

Kommentar 4: Motivieren! Oft muss überhaupt erst eine Bereitschaft hergestellt werden, um sich mit der Berufswahl oder Laufbahngestaltung ernsthaft auseinanderzusetzen (v.a. bei Jugendlichen).

Kommentar 5: Oft mangelt es an der Einstellung. Die Klientinnen und Klienten sollten zwar selbst aktiv werden, sind aber überhaupt nicht bereit dazu. Deshalb wird wohl auch die konkrete Unterstützung bei Handlungen wichtiger.

ORGANISATIONALER KONTEXT

Selbstverständnis und Strategie

Sind Sie der Meinung, das Berufsfeld der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung ist durch Berufsverbände in der Öffentlichkeit gut vertreten?

ja eher ja eher nein xxxxx nein xxx

Kommentar 1: Es fehlt ein starker Verband, ein solcher wäre unbedingt nötig, um auch politisch mehr Einfluss zu nehmen. Das zeigt sich gerade in der Einflussnahme beim Lehrplan 21 und dem Berufswahlunterricht.

Kommentar 2: Eher nein. Die Verbände sind nicht wahrnehmbar.

Kommentar 3: Eher nein, die Verbände sind nicht wahrzunehmen.

Kommentar 4: Die Verbände sind nicht präsent.

Kommentar 5: Bevor ich mich mit dem Berufsfeld BSLB zu beschäftigen begann, habe ich nichts davon gehört. Hat in der Öffentlichkeit keine Präsenz.

Kommentar 6: Man hört nie/selten etwas.

Kommentar 7: Nehme ich nicht wahr.

Kommentar 8: Es gibt ja keinen eigentlichen Verband mehr. BSLB ist deshalb auf dieser Ebene kaum wahrnehmbar.

Wären Sie selber daran interessiert, in einem Verband aktiv zu sein?

ja x eher ja xxx eher nein xxxx nein

Kommentar 1: Eher nein.

Kommentar 2: Eher nein.

Kommentar 3: Je nach Zeitfenster.

Kommentar 4: Eher nein.

Kommentar 5: Eher ja.

Kommentar 6: Eher ja.

Kommentar 7: Eher nein.

Kommentar 8: Eher ja.

Gibt es Ihrer Meinung nach Zielgruppen, die heute schlecht angesprochen werden für Beratungsdienstleistungen? Welche?

Kommentar 1: Erwachsene generell, erwerbstätige Frauen mit Kindern, Ausländer sowie Migrantinnen und Migranten.

Kommentar 2: Erwachsene für die Laufbahnberatung. Sowie Maturanden für die Studienberatung, respektive in der Vorbereitungsphase auf den Gymnasien.

Kommentar 3: Erwachsene im Sinne von freiwilligen und unfreiwilligen Umsteigern, Frauen mit Kindern, ältere Berufsleute sowie Mädchen mit anderen Interessen als den klischierten.

Kommentar 4: Berufserfahrene Erwachsene, ca. 40-55 jähig, sowie Frauen, die nach der Schwangerschaft den Wiedereinstieg suchen.

Kommentar 5: Hochqualifizierte (z.B. Naturwissenschaftler, Ingenieure, insbesondere auch Migranten)

Kommentar 6: Personen mit Migrationshintergrund.

Kommentar 7: Erwachsene mit verschiedenen Fragen der Laufbahntwicklung. Die BSLB ist stark auf Jugendliche ausgerichtet. Speziell im Kanton St. Gallen (wahrscheinlich aber auch in anderen öffentlichen BSLB) auch Personen, die eine Abklärung im Sinne einer standardisierten Testbatterie (Assessment, ähnlich wie am IAP) erwarten.

Kommentar 8: Schwierig zu sagen. Am ehesten Personen mit Migrationshintergrund. Dies alleine schon wegen der Sprachprobleme.

Struktur, Funktionen und Prozesse

Wie schätzen Sie die Zugänglichkeit zu Beratungsdienstleistungen ein (zeitlich, örtlich etc.)?

sehr gut xxx gut xxxxx mässig schlecht

Kommentar 1: Gute Zugänglichkeit, die lokale Vernetzung ist auch wichtig. Dies erfordert eine dezentrale Struktur und verschiedene Standorte.

Kommentar 2: Die Zugänglichkeit ist sehr gut, die Standorte breit aufgestellt.

Kommentar 3: Sehr gute Zugänglichkeit zu den Beratungsdienstleistungen.

Kommentar 4: Gute Zugänglichkeit vorhanden.

Kommentar 5: Grundsätzlich ist öffentliche BSLB flexibel Ein flexibleres Zeitmodell bleibt dennoch eine Herausforderung für die Zukunft (z.B. auch Abende oder Samstagvormittage für Berufstätige).

Kommentar 6: Schweiz bietet Luxus im Vergleich zu benachbartem Ausland!

Kommentar 7: Wer eine Beratung beanspruchen möchte, erhält in vernünftiger Zeit einen Termin (Flexibilität der BSLB stimmt).

Kommentar 8: Gute Zugänglichkeit zeitlich und örtlich. Was sicher fehlt ist der Auf- und Ausbau von Online-Beratungsangeboten (siehe auch Frage zu Herausforderungen der Zukunft). Flexiblere Öffnungszeiten könnten ebenfalls zu einem Thema werden.

Sachmittel

Haben Sie den Eindruck, die in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zur Verfügung stehenden Medien (z.B. Informationsmittel, Arbeitsmittel etc.) werden in Form und Inhalt ihren Zielgruppen gerecht?

voll und ganz x eher ja xxxxxx eher nein überhaupt nicht

Kommentar 1: Die Informationsmittel sind nicht das Problem, es gibt genügend davon. Teilweise sind sie etwas schwer zu lesen, gerade was die Berufsprofile angeht.

Kommentar 2: Eher ja. Beim Online-Angebot gibt es Handlungsbedarf – gerade was soziale Medien angeht.

Kommentar 3: Eher ja. Es gibt insgesamt fast zu viele Informationen, die Kunden haben die Qual der Wahl. Was fehlt, ist die physische Erfahrung, der konkrete Kontakt mit der Berufs- und Lebenswelt. Da besteht eine Lücke.

Kommentar 4: Eher ja, es gibt ja auch viele Informationsmittel.

Kommentar 5: Zukunft: Verbesserung von multimedialen Online-Angeboten.

Kommentar 6: Gute Informationsmedien. In Zukunft sollte der Einbezug neuer Kommunikationsmittel beachtet werden. Zudem besteht Verbesserungspotenzial in der Usability der bestehenden Medien (z.B. berufsberatung.ch).

Kommentar 7: Generell gut, es bestehen aber schon Felder zur Verbesserung. Zum Beispiel sind Dinge wie die BIZ-Infoblätter sprachlich überhaupt nicht den Zielgruppen angepasst. Zudem sollte der Einsatz moderner Medien (v.a. online) noch verbessert werden.

Kommentar 8: Wie mehrfach angesprochen: Der Einbezug neuer Medien ist eine Herausforderung für die Zukunft (z.B. virtuelles BIZ, online Info-Angebote).

Wie schätzen Sie die Verfügbarkeit von qualitativ guten Diagnostikmitteln in den folgenden Bereichen generell ein?

Bereich	Verfügbarkeit
Interessentests (z.B. zu beruflichen Interessen)	7
Leistungstest (z.B. Intelligenztests, Aufmerksamkeitstests etc.)	7
Persönlichkeitstests (z.B. zu grundlegenden Dispositionen)	7
Selbstexplorationsverfahren (z.B. zur Selbsterkundung von Interessen)	6
Projektive Verfahren	6

Kommentar 1: Sehr gute Verfügbarkeit an Diagnostikmitteln, am wenigsten noch bei den Selbstexplorationsverfahren und den projektiven Verfahren.

Kommentar 2: Gute Verfügbarkeit an Diagnostikmitteln, insbesondere bei Interessens- und Persönlichkeitstests.

Kommentar 3: Sehr gute Verfügbarkeit gerade von Interessentests, Leistungstests, Persönlichkeitstests.

Kommentar 4: Relativ gute Verfügbarkeit bei allen Tests mit Ausnahme der Selbstexplorationsverfahren.

Kommentar 5: Beratung wird wichtig bleiben, deshalb nicht unbedingt Bedarf an Selbstexplorationsverfahren. Leistungstests werden in momentaner Tätigkeit nicht gebraucht, deshalb auch kein Bedarf.

Kommentar 6: Einsatz von Test wird skeptisch bewertet (z.B. klassische Interessentests wie FIT, Berufspanorama, Explorix: Was bringen solche Tests?).

Kommentar 7: Traue mir keine Einschätzung zu, da ich zu wenig Erfahrung habe.

Wo schätzen Sie den Bedarf an neuen Arbeitsmitteln besonders hoch ein?

Kommentar 1: Es fehlen teilweise die Schweizer Normen, es gibt aber generell genügend Tests.

Kommentar 2: Es gibt zu wenig Selbstexplorationsverfahren, bei Jugendlichen gibt es praktisch nur den Explorix. Hier besteht Handlungsbedarf, auch in der Übersetzung auf neue Medien (Internet, I-PAD).

Kommentar 3: Der Bedarf ist gross bei Arbeitsmitteln, die über den Intellekt hinausgehen und eine Reflexion von gemachten Erfahrungen abrufen. Es sollten weniger Tests konsumiert werden, sondern Arbeitsmittel zur Eigenreflexion und Selbstverantwortung geschaffen werden. Bei Visualisierungstechniken sollten eigene Bilder abgerufen werden, weniger vorgefertigte.

Kommentar 4: Es fehlen Arbeitsmittel zur Interessenserkundung – also im Bereich Selbstexploration – von Jugendlichen und Erwachsenen.

Kommentar 5: Insbesondere an ressourcenbetonenden Persönlichkeitstests besteht ein Bedarf. Projektive Verfahren werden zwar als spannend, aber im Moment als zu stark «tiefenpsychologisch» betrachtet.

Kommentar 6: Wünschenswert wären moderne, projektive Verfahren. Generell: Je einfacher und näher am Leben Tests sind, desto besser! Die Wirtschaftlichkeit von Tests sollte nicht zu hoch bewertet werden.

Kommentar 7: Neue Interessentest wären nötig. Dabei können auch multimediale Angebote entwickelt werden (z.B. Kombination von schriftlichen, visuellen und audiovisuellen Elementen). Gerade für Leistungsschwächere fehlen geeignete Leistungstests.

Kommentar 8: Allenfalls sollten Tests für den Online-Einsatz zur Verfügung gestellt werden (insbesondere Interessentests oder Selbstexplorationsverfahren).

Öffentlichkeitsauftritt

Wie schätzen sie den Öffentlichkeitsauftritt der wichtigsten Bereiche der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung generell ein?

Bereich	Auftritt
Private Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	6
Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	7
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Bereich der IV	5

Kommentar 1: Relativ guter Auftritt der IV und der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, die privaten Anbieter sind schwer zu finden.

Kommentar 2: Der Auftritt aller dreien ist höchstens mittelmässig, die öffentliche wird etwas mehr wahrgenommen.

Kommentar 3: Am ehesten noch die öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, die anderen Bereiche kaum. Aber auch dies erst seit dem Studium, vorher kannte ich die öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung mehr aus Erzählungen von Bekannten.

Kommentar 4: Relativ guter Auftritt der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung vor der privaten und der IV.

Kommentar 5: Im Bereich der öffentlichen BSLB gibt es gute Beispiele (z.B. ask!). Die IV-Beratung ist in einen Apparat eingebunden und es besteht kein Werbebedarf. Private Anbieter müssen halt werben und können flexibler auf Zielgruppen eingehen, z.B. auch mit Angeboten (bspw. Laufbahn-Trekkingwoche im Himalaya etc.).

Kommentar 6: Generell gibt es bei privaten und öffentlichen Beratungsanbietern eine hohe Bandbreite an guten und schlechten Beispiele (gut z.B. ask!, LBZ). IV leidet generell unter Negativschlagzeilen (Budget, kein Geld etc.).

Kommentar 7: Bei privaten Anbietern fehlt der Überblick, weshalb eine Einschätzung nicht möglich ist. Generell könnte die öffentliche BSLB moderner, interaktiver auftreten (z.B. auch mit Online-Diagnostikmitteln).

Kommentar 8: Generell doch eher durchzogen. Wobei es positive und negative Beispiele für die private und öffentliche BSLB gibt. Bei der IV ist der Öffentlichkeitsauftritt nicht so wichtig.

GESELLSCHAFTLICHER KONTEXT

Organisation der Ausbildung

Eine Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verlangt heute die folgenden Mindestabschlüsse: a) höhere Berufsbildung (Fachhochschule Nordwestschweiz), b) Bachelor (Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften), c) Universitärer Master/Lizenziat in Psychologie (Universitäten Bern und Fribourg, CCHRM). Welchen Mindestabschluss erachten Sie als sinnvoll?

a) b) c)

Kommentar 1: a) Würde reichen je nach Einsatz und Zielpublikum, gerade für Erstwählern. Ein Mindestalter von 30 Jahren wäre wichtig sowie Berufserfahrung. Generell sollten nicht nur Lehrer und Psychologen den Beruf ergreifen.

Kommentar 2: b) Macht Sinn als Mindestabschluss. Wobei ein Mindestmass an Berufserfahrung wichtig ist.

Kommentar 3: a) Würde reichen für die Berufsberatung im Sinne der Erstwahl, hier ist ein Hochschulabschluss mit anschliessendem MAS zu viel verlangt. Bei der Laufbahnberatung allerdings braucht es viel mehr beraterische Kompetenzen sowie ein vertieftes Verständnis für die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge. Hier ist ein vorgängiger Abschluss auf Stufe Bachelor oder Master wünschenswert.

Kommentar 4: b) Ist sinnvoll. Wobei Berufserfahrungen in anderen Bereichen und Funktionen, gerade in der Privatwirtschaft, sehr wertvoll sind.

Kommentar 5: a) Als Mindestabschluss in Ordnung, kommt aber auf konkrete Tätigkeit an (z.B. für Studienberatung FH-Bachelor als Minimum). Die Voraussetzungen sollten generell seitens der Arbeitgeber bestimmt werden. Wichtig ist sicher Erfahrung in dem Bereich, zu dem man berät. Ein Vorpraktikum (z.B. 1 Monat) vor der Ausbildung wird als sinnvoll erachtet.

Kommentar 6: a). Je nach Tätigkeitsfeldern sind auch andere Mindestabschlüsse sinnvoll (z.B. c für Beratung von Akademikern, nicht unbedingt für Studieninteressierte). Der Arbeitgeber muss diese aber festsetzen. Daneben sind folgende Kompetenzen wichtig: hohe Selbst- und Sozialkompetenz, «Netzwerk», berufliche Erfahrung in Kontakt- oder Beratungsberufen.

Kommentar 7: Prinzipiell a). Jedoch ist es schwierig, dies so generell zu sagen. Je nach Tätigkeitsgebiet (z.B. Studienberatung) ist ein Bachelor einer FH oder Uni sicher sinnvoll.

Kommentar 8: Bachelor ist sinnvoll. Der Beruf ist anspruchsvoll und es braucht eine gewisse Fähigkeit zur Reflexion.

Finden Sie es sinnvoll, dass die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in Form eines Master of Advanced Studies (Weiterbildungsmaster) angeboten wird? Könnten Sie sich andere Formen vorstellen? Welche?

ja xxxx eher ja xx eher nein □ nein xx

Kommentar 1: Generell ja. Eine Aufteilung in einzelne CAS mit Vertiefungen wäre wünschenswert, die Ausbildung geht zu sehr in die Breite und zu wenig in die Tiefe.

Kommentar 2: Der MAS ist das falsche Gefäss. Für die Ausrichtung auf die öffentlichen Beratungsstellen würde ein CAS reichen. Dafür sollte dieser zu einem MAS kombiniert werden können mit einem CAS in Coaching oder Personalentwicklung. Nur leider ist der heutige MAS vom BBT bedingt.

Kommentar 3: Ein modulartiger Aufbau mit verschiedenen CAS auf Fachhochschulstufe würde mehr Sinn machen, oder gar ein eigenständiger Studiengang. Es müssten auch Themen wie die Personalentwicklung integriert werden können. Im aktuellen MAS werden zu viele Themen zu oberflächlich gestreift.

Kommentar 4: Das Gefäss MAS ist sinnvoll, da es vom Aufwand her realistisch ist. Eine Aufteilung in einzelne CAS ist vorstellbar. Inhaltlich wird noch zu vieles angerissen und oberflächlich behandelt. Es gibt viele Überschneidungen. Weniger ist mehr.

Kommentar 5: Eher ja. Dadurch steht die Ausbildung für viele offen. Eine Alternative wäre ein spezialisierter konsekutiver Master, der aber auch für verschiedene Bachelor-Studienrichtungen offen stehen müsste. Dagegen, dass die Ausbildung an eine bestimmte Fachrichtung (z.B. Psychologie) gekoppelt ist.

Kommentar 6: Eher ja, wegen der Anerkennung nach aussen. Zudem bietet ein MAS eine gewisse Offenheit für verschiedene Vorbildungen. Allenfalls könnte parallel auch ein konsekutiver Master angeboten werden.

Kommentar 7: Allenfalls könnten die Ausbildungen modularer aufgebaut sein, z.B. mit CAS, die man zusammenstellen kann.

Kommentar 8: Grundsätzlich passend. Ist so offen auch für Nicht-Psychologen. Hätte ansonsten für eine Tätigkeit in der BSLB längeren Umweg in Kauf nehmen müssen.

Die Inhalte der Ausbildung in Berufs-, Studien und Laufbahnberatung sind in groben Zügen in der Berufsbildungsverordnung (BBV) festgelegt. Wie wichtig sind diese Inhalte Ihrer Meinung nach für die Berufstätigkeit?

Inhalt	Wichtigkeit
Grundlagen zum Bildungssystem	10
Grundlagen zur Berufs- und Studienwahl	10
Berufskunde	10
Grundlagen zum Arbeitsmarkt	9
Beratungsmethodik	10
Rechtliche Grundlagen	9
Diagnostik	10
Grundlagen zur Berufswahlvorbereitung	9
Entwicklungspsychologie	8
Berufspraktika	8
Persönlichkeitspsychologie	7
Wirtschaftliche Grundlagen	7
Arbeits- und Organisationspsychologie	7
Erfolgskontrolle	7
Berufsidentität	7
Sozialpsychologie	6
Soziologische Grundlagen	6
Dokumentation	6
Öffentlichkeitsarbeit	6
Berufsethik	6

Kommentar 1: Generell sind alle Inhalte ziemlich wichtig. Sehr wichtig die Entwicklungspsychologie, die Inhalte zum Berufs- und Bildungssystem, die Grundlagen zum Arbeitsmarkt, die Beratungsmethodik und Diagnostik.

Kommentar 2: Sämtliche Inhalte zu Bildung und Beruf sind sehr wichtig, auch die Grundlagen der Entwicklungspsychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, sowie die Beratungsmethodik und Diagnostik. Nicht wichtig sind die Berufspraktika, da auch Personen ohne solche angestellt werden – zudem sind die vorgegebenen drei Monate viel zu lange. Auch die Themen Berufsidentität und Berufsethik sind nicht wichtig.

Kommentar 3: Die Grundlagen zur Bildung, zur Berufswahl und Berufskunde sind sehr wichtig. Ebenso die Grundlagen zum Arbeitsmarkt sowie die Beratungsmethodik und Diagnostik. Aber auch alle anderen Inhalte sind durchaus wichtig.

Kommentar 4: Sämtliche Inhalte sind sehr wichtig. Insbesondere die Grundlagen in Recht und Wirtschaft, zu Bildungssystem, Berufskunde und Berufswahl. Dazu die Beratungsmethodik und Diagnostik.

Kommentar 5: Berufskunde sollte viel höher gewichtet werden. Zudem die Öffentlichkeitsarbeit, gerade für solche, welche eine Selbständigkeit in Erwägung ziehen.

Kommentar 6: Die Berufskunde resp. der Besuch von Betrieben sollte ausgebaut werden. Die Berufskunde/das Wissen über aktuelle Entwicklungen im Bildungswesen und der beruflichen Ausbildungen ist schliesslich der Kern der BLSB und sollte deshalb höher gewichtet werden.

Kommentar 7: Wichtig sind v.a. diejenigen Inhalte, die in der Praxis unmittelbar gefragt sind (rund um die Beratung, Grundlagenwissen in den Bereichen der Bildungsangebote und der Berufswelt).

Gibt es Ihrer Meinung nach Inhalte, die ebenfalls berücksichtigt werden sollten oder solche, die in Zukunft hinzu kommen müssten?

Kommentar 1: Dazu kommen sollten vertieft Beratungsprozesse, Bewerbungskompetenz, Kompetenzprofile sowie die Testvermittlung. Dazu auch die Themen des HR-Management.

Kommentar 2: Die Inhalte des HR-Management mit Fokus Rekrutierung/Assessment und Personalentwicklung.

Kommentar 3: Neuere Themen wie die Medienpsychologie oder Mediensoziologie müssten integriert werden. Auch die Rolle der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der schweizerischen Gesellschaft und Wirtschaft, das eigene Selbstverständnis, gehören mehr dazu. Welche Positionierung ist angestrebt? Dies gehört vermehrt zum Thema der Berufsidentität.

Kommentar 4: Es braucht eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt – die Strukturierung und Segmentierung, die Entwicklung und Zukunftsaussichten in unterschiedlichen Berufsfeldern.

Kommentar 5: Es sollen nicht unbedingt neue Inhalte hinzukommen, aber gewisse sollten vertieft werden, z.B. Berufskunde (Ausbildungskunde, Hardfacts), Beratungsaufbau und -methodik, Supervision/Intervision für solche, die in der BSLB arbeiten. Grundsätzlich wäre es begrüßenswert, wenn die Ausbildung individueller zusammengestellt werden könnte (z.B. mit Modulen, die je nach studierender Person zusammengestellt werden könnten). Gut wäre es, wenn man an Stelle der MAS-Arbeit einen Fall dokumentieren oder ein Beratungskonzept erarbeiten müsste.

Kommentar 6: Know-how rund um Selbständigkeit; Coaching, Stellensuche, Bewerbungsprozess; effizientes Recherchieren; Nutzung neuer Medien.

Berufspositionen und Tätigkeiten

Nach einer Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sind die hauptsächlichlichen Tätigkeitsfelder die folgenden:

- öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- private Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Bereich der IV

Kennen Sie andere Tätigkeitsfelder, zu denen eine Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Zugang verschafft? Welche?

Kommentar 1: HR-Management (wenn ergänzend andere Qualifikationen vorhanden sind); Case Management

Kommentar 2: HR/Recruiting; A&O-Beratung

Kommentar 3: Arbeitsintegration (nicht nur von der IV finanzierte); Stellenvermittlung; Personalberatung; Berufsberatung in Sonderschulen und 10. Schuljahren; in Reha (SUVA-Institutionen), Case Management (z.B. bei Krankenversicherungen etc.)

Kommentar 4: Job Coaching; BSLB im Reha-Bereich

Kommentar 5: Arbeitsintegration, Integrationsprojekte (z.B. für Migranten)

Kommentar 6: Arbeit bei Berufsverbänden, bei Ausbildungsanbietern resp. Rekrutierungsorganisationen, IV-Ausbildungsbetriebe, bei SDBB.

Kommentar 7: Berufsberatung in grösseren Institutionen als Teil der Personalentwicklung, generell Tätigkeiten im HR-Bereich.

Kommentar 8: Nein.

Würden Sie sich wünschen, die Ausbildung würde auch für andere Tätigkeitsfelder Zugang verschaffen? Für welche?

Kommentar 1: Verstärkter Zugang zum HR-Management bei entsprechenden Zusatzqualifikationen. Dazu gehört auch die Laufbahnberatung in Unternehmen inkl. Themen wie Outplacement.

Kommentar 2: Die Ausbildung sollte stärker auf Tätigkeitsfelder des HR inkl. Rekrutierung und Personalentwicklung sowie auf die Organisationsberatung vorbereiten. Die Ausbildung könnte mehr Tiefgang und Substanz erreichen mit mehr HR-Themen – zur Zeit dauert sie zu lange und hat zu wenig Substanz.

Kommentar 3: Für Tätigkeiten und Projektarbeiten auf Unternehmensseite: Laufbahnberatung, Personal-selektion, Personalentwicklung. Diese Chance darf sich die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung nicht entgehen lassen – an der Schnittstelle von Mensch und Wirtschaft liegt viel Potential.

Kommentar 4: Neben den existierenden Möglichkeiten im Job Coaching und im Bereich Rehabilitation vor allem für den Bereich Personalentwicklung (HR).

Kommentar 5: Im Moment nicht.

Kommentar 6: 1) Information/Dokumentation/Kommunikation: z.B. über Spezialisierung mit Zusatzmodu-len in der Ausbildung oder durch spezielle Weiterbildungsangebote nach der Ausbildung. 2) Selbständig-keit: z.B. indem Themen wie Marketing, Arbeitsrecht etc. in der Ausbildung höher gewichtet würden.

Kommentar 7: HR-Bereich wäre spannend. Müsste in Ausbildung aber stärker berücksichtigt werden.

Kommentar 8: Nicht zwingend.

Gibt es Ihrer Meinung nach Tätigkeitsfelder, die in Zukunft für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an Relevanz gewinnen könnten? Welche und weshalb?

Kommentar 1: Die Laufbahnberatung wird an Relevanz gewinnen, da häufigere Übergänge durch freiwillige oder erzwungene Stellenwechsel zu gestalten sind.

Kommentar 2: Die öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird versuchen, ihre gesetzlich weitgehend geschützte Nische zu verteidigen. Ausserhalb dieser Nische scheint sie zu wenig innovativ und die Konkurrenz zu gross.

Kommentar 3: Die Nähe zur Wirtschaft wird an Relevanz gewinnen. Gerade die Laufbahnberatung muss mehr in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft erfolgen.

Kommentar 4: Die interinstitutionelle Zusammenarbeit für eine optimale Arbeitsintegration muss besser und effizienter werden.

Kommentar 5: Beratungsarbeit für spezielle Gruppen oder Themen (z.B. Hochqualifizierte, Migranten, Leistungsschwächere, 50+, phil.-Abgänger mit unsicheren Perspektiven). Eine solche Spezialisierung könnte z.B. auch in der öffentlichen BSLB stattfinden mit entsprechenden Gefässen (z.B. Begleitungs- oder Coaching-Angebote).

Kommentar 6: Information/Dokumentation/Kommunikation: Aufbereitung der Informationsflut für Ratsu-chende und Fachpersonen. Es können auch neue Tätigkeitsfelder im Bereich der online Beratung entste-hen. Ein wichtiges Thema dürfte zudem das Beraten «über die Grenzen» werden (Stichworte: Zuwande-rung, Internationalität der Arbeitsmärkte).

Kommentar 7: Coaching, Mentoring und Vermittlung von Jugendlichen durch BSLB. Generell Angebote, die eine längere Begleitung ermöglichen, v.a. für Personen, die Mühe haben, den Schritt in den Arbeits-markt selbst zu bewältigen.

Kommentar 8: Der Einsatz neuer Medien in der Beratungsarbeit (bspw. online über soziale Netzwerke).

Für bestimmte herkömmliche Tätigkeitsfelder der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gibt es zusätz-lich zur Ausbildung weitere (implizite) Voraussetzungen: So wird für den Bereich der Studienberatung oft ein universitärer Hochschulabschluss verlangt und für den IV-Bereich ein Psychologiestudium. Finden Sie die Barrieren sinnvoll?

ja xxx eher ja x eher nein xx nein xx

Kommentar 1: Grundsätzlich sinnvoll, die Studienberatung braucht Studienerfahrung, auf der IV-Beratung sind Kenntnisse in klinischer Psychologie nötig.

Kommentar 2: Die Barrieren sind nicht sinnvoll. Bei der IV könnten ebenso Juristen arbeiten, da viel juristi-sches Wissen gefragt ist. Bei der Studienberatung braucht es ein Hochschulstudium, aber nicht zwingend ein universitäres, da es mittlerweile viele Möglichkeiten auch an Fachhochschulen gibt.

Kommentar 3: Die Barrieren sind nicht zwingend, wobei gerade in der IV der Anteil an klinischen Fragestellungen hoch ist. Bei der Studienberatung ist der Anteil an Universitätsstudierenden recht hoch, von daher kann ein Universitätsstudium nicht schaden.

Kommentar 4: Die Barrieren machen keinen Sinn. Für die Studienberatung ist ein Hochschulstudium wichtig, nur braucht es kein Universitätsstudium zu sein. Die Fachhochschulen sind ebenso Teil der Studiemöglichkeiten.

Kommentar 5: Eher nein, habe aber Verständnis dafür, wie die Barrieren entstanden sind (auf Klientel/Fragestellung angepasst). Eine Lösung wäre, die Ausbildung zu flexibilisieren, dass am Ende alle Absolventinnen und Absolventen in allen Bereichen arbeiten können.

Kommentar 6: Voraussetzungen erhöhen Glaubwürdigkeit, Kompetenz. Gerade im IV-Bereich ist klinisch-psychologisches Hintergrundwissen sowie Erfahrung im Umgang mit schwierigen Klienten wichtig. Für die Studienberatung bräuchte es nicht unbedingt einen universitären Hochschulabschluss. Schliesslich studieren immer mehr Personen an FH, also sollte auch ein FH-Abschluss für die Studienberatung genügen.

Kommentar 7: Für den IV-Bereich ist bspw. Wissen bezüglich Psychopathologie von Vorteil. Für die Studienberatung braucht es nicht unbedingt einen universitären Abschluss. In der Berufsberatung haben auch nicht alle eine Lehre gemacht.

Kommentar 8: Für die Arbeit im IV-Umfeld ist Wissen in klinischer Psychologie sicher notwendig. Schon eher fraglich ist, ob es einen Uni-Master für die Studienberatung braucht.

Wie schätzen Sie die berufsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten im Berufsfeld Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf einer Skala von 1 (=sehr schlecht) bis 10 (=sehr gut) ein?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	xx	x	<u>x</u>	<input type="checkbox"/>	xx	<input type="checkbox"/>	x

Kommentar 1: Schwer einzuschätzen, aber grundsätzlich vorhanden, da wichtig.

Kommentar 2: Eher begrenzte Weiterbildungsmöglichkeiten mit Ausnahme der SDBB Angebote.

Kommentar 3: Die Weiterbildung ist eher schlecht, da sie sich auf Informationen im Sinne der Berufskunde fürs Tagesgeschäft oder dann auf die Diagnostik fokussiert.

Kommentar 4: Die Weiterbildungen sind doch inhaltlich ziemlich gut. Es wird viel gemacht und es gibt gute Möglichkeiten.

Kommentar 5: Es gibt sehr viele Angebote, eher Problem der Eingrenzung. Gutes Angebot des SDBB.

Kommentar 6: Insgesamt wenig innovativ (oft Standardprogramm, immer etwa das Gleiche, wenig Neues, wenig neue Ansätze). Fehlt: Möglichkeit von mehrtägigen Arbeits-/Betriebspraktika.

Kommentar 7: Vor allem SDBB-Kurse und Weiterbildungsangebote durch die kantonale BSLB. Dies sind insgesamt aber eher kürzere, punktuelle Angebote.

Kommentar 8: Der Kanton bietet ein gutes Weiterbildungsprogramm. Zudem gibt es die Kurse des SDBB, die aber im Moment noch nicht relevant sind.

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen: «Die Ausbildung in Berufs-, Studien- Laufbahnberatung verbessert meine beruflichen Möglichkeiten und meine Aufstiegschancen.»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	xx	x	<u><input type="checkbox"/></u> x	xxx	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x

Kommentar 1: Trifft sehr zu, da es die gesetzlich definierte Voraussetzung ist für die Tätigkeit.

Kommentar 2: Trifft nicht zu, da begrenzte Möglichkeiten ausserhalb des engeren Berufsfeldes.

Kommentar 3: Mittelmässig und wenig relevant, da ich in meiner angestammten Tätigkeit in der Schulpsychologie arbeite.

Kommentar 4: Trifft ziemlich zu, so wie ich es zur Zeit einschätzen kann.

Kommentar 5: Hat Einstieg ermöglicht in Berufsfeld. Sollte auch Einstieg in verwandte Bereiche ermöglichen.

Kommentar 6: Wenig etablierte, reizvolle Wege. Diese muss man sich selbst suchen. Die Bandbreite an Möglichkeiten zum Aufstieg ist schmal (Stellenleiter – und dann?). Es besteht aber eine gewisse Sicherheit, da die BSLB in er Schweiz etabliert und gesetzlich Verankert ist.

Kommentar 7: War nötig, um längerfristig in der BSLB tätig zu sein.

Kommentar 8: War nötig für Einstieg.

«Das Berufsfeld Berufs-, Studien- Laufbahnberatung bietet berufliche Aufstiegschancen und vielfältige berufliche Möglichkeiten.»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	xxx	<input type="checkbox"/>	<u>x</u>	xxxx	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar 1: Trifft eher nicht zu, da der Beruf zu lange ausgeübt wird und so der Kontakt zum Arbeitsmarkt verloren geht. Der Beruf wird an öffentlichen Stellen in einer geschützten Werkstatt ausgeübt.

Kommentar 2: Trifft nicht zu, da die Ausbildung sehr eng auf die öffentlichen Beratungsstellen fokussiert. Dort ist wenig Aufstieg möglich.

Kommentar 3: Es gibt wenige Aufstiegschancen und Entwicklungsoptionen ausser diejenige einer Stellenleitung. Zudem unterscheiden sich die BIZ-Stellen nur wenig, Vielfalt ist also nicht gegeben.

Kommentar 4: Im Sinne einer Stellenleitung ist die Aufstiegschance gegeben.

Kommentar 5: Wenige Aufstiegschancen ausser Beamtenkarriere, Team- oder Stellenleitung. Chancen für Entwicklung werden in verwandten Bereichen gesehen (z.B. Sozialer Bereich, Mitarbeit an Projekten).

Kommentar 6: Siehe Frage vorher.

Kommentar 7: Eher weniger, eigentlich nur in Richtung Team- oder Stellenleitung. Die Wege müssen gesucht werden.

Kommentar 8: Mittelmässig. In der öffentlichen BSLB vor allem eine Team- oder Stellenleitung.

«Die Ausbildung in Berufs-, Studien- Laufbahnberatung eröffnet auch ausserhalb des engeren Berufsfeldes vielfältige berufliche Möglichkeiten und Aufstiegschancen.»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
x	x	x	<input type="checkbox"/>	<u>xx</u>	x	xx	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar 1: Trifft eher nicht zu aus obigem Grund. Es sei denn eine bessere Vernetzung mit den Themen des HR-Management wäre gegeben.

Kommentar 2: Trifft überhaupt nicht zu, da die Ausbildung als Zulieferer für die öffentlichen Beratungsstellen funktioniert. Ausserhalb des engeren Berufsfeldes ist die Konkurrenz zu gross. Eine Umstellung des Ausbildungskonzeptes wäre nötig. Eine Weiterbildung in Richtung HR-Themen mit entsprechender Spezialisierung sollte möglich sein.

Kommentar 3: Es fehlen die Perspektiven. Ausser im Personalbereich, wobei diese Themen zur Zeit nicht Teil der Ausbildung sind. Wie gesagt, diese Chance sollte nicht vergeben werden. Vielleicht auch noch in den Bereichen Arbeitsintegration und Stellenvermittlung.

Kommentar 4: Mittelmässig. Es müssten mehr HR-Themen in die Ausbildung einfliessen, dann wären die Möglichkeiten noch grösser, auch in der Privatwirtschaft.

Kommentar 5: Glaubt eher nicht daran, lässt sich gerne überraschen. Möglich ist vieles.

Kommentar 6: Gute Möglichkeit zur Selbständigkeit.

Kommentar 7: Zum Beispiel bei Berufsverbänden (OdA), Bildungsämtern etc. Mit entsprechender Vorbildung/Weiterbildung auch im HRM.

Kommentar 8: Kenne keine Felder, für welche die BSLB-Ausbildung eine optimale Ausgangslage verschafft. Man ist immer in Konkurrenz mit Personen mit anderen Ausbildungen.

Nachfrage nach Dienstleistungen

Gibt es Ihrer Meinung nach Bevölkerungsgruppen, die in Zukunft vermehrt Bedarf an Beratungsdienstleistungen haben werden. Welche?

Kommentar 1: Siehe Zielgruppen. Insbesondere Erwachsene sowie Migrantinnen und Migranten.

Kommentar 2: Insbesondere Mittelschulabsolventen, sowie Erwachsene und evtl. Stellenlose.

Kommentar 3: Eingewanderte, gut qualifizierte Ausländer sowie Migrantinnen und Migranten. Dazu ältere Arbeitnehmende sowie Frauen mit Kindern. Sowie die freiwilligen und unfreiwilligen Berufserfahrenen.

Kommentar 4: Alleinerziehende Mütter und Väter sowie junge Erwachsene ohne Erstausbildung.

Kommentar 5: «Komplexe Fälle»: Personen mit psychischen Problemen, Leistungsschwache, Migranten, spezifische Berufsgruppen je nach Konjunktur (z.B. Banker).

Kommentar 6: Zuwanderer, ganz junge und ältere Stellensuchende, (sehr) schwache Schüler/innen.

Kommentar 7: Jugendliche mit erschwerten Bedingungen für den Eintritt in eine Ausbildung resp. den Arbeitsmarkt sowie Hoch- oder Gutqualifizierte (z.B. aus dem Ausland).

Kommentar 8: Jugendliche, deren erste Berufswahl prekär verläuft (z.B. Lehrstellenabbrüche).

Nachfolgend sind einige wichtige Fragestellungen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung aufgeführt. Wie wichtig sind die Fragestellungen Ihrer Meinung nach heute? Wie wichtig in Zukunft?

Fragestellung	Relevanz	wird wichtiger
erste Berufs- und Schulwahl	10	
Studienwahl	8	xx
Planung von Weiterbildungen	7	xxx
Laufbahnplanung	7	xxxxxx
Arbeitsintegration	6	xxxxxx
Stellensuche	5	xxxx
Validierung von Bildungsleistungen	4	xxxxxx
Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen	4	xxxxxx

Kommentar 1: Zunahme bei Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, der Validierung von Bildungsleistungen, bei der Laufbahnplanung und der Planung von Weiterbildungen. Leichte Abnahme bei der ersten Berufs- und Schulwahl und der Studienwahl.

Kommentar 2: Für öffentliche Stellen ist und bleibt die erste Berufs- und Schulwahl die wichtigste Fragestellung. Bei zunehmenden Studierendenzahlen wird die Studienwahl an Bedeutung zunehmen. Ebenso wird die Validierung von Bildungsleistungen und Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen wichtiger.

Kommentar 3: Sämtliche Fragestellungen werden an Bedeutung zunehmen. Sehr wichtig sind insbesondere die Laufbahnplanung, Stellensuche, Validierung von Bildungsleistungen sowie die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.

Kommentar 4: Am wichtigsten sind und bleiben die erste Berufs- und Schulwahl, die Planung von Weiterbildungen, sowie die Laufbahnplanung gefolgt von der Studienwahl. Insgesamt weniger wichtig sind die Validierung von Bildungsleistungen und die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen. Wobei die Frage gestellt werden darf, warum soviel in Jugendliche und die Erstwahl investiert wird im Wissen, dass sie sich nach ein paar Jahren neu orientieren oder weiterbilden.

Kommentar 5: Validierung: sehr hohe Hürden, nur für wenige machbar.

Gibt es Ihrer Meinung nach Fragestellungen, die in dieser Auflistung fehlen oder solche, die in Zukunft hinzu kommen könnten?

Kommentar 1: Die Selbstvermarktung und das Selbstmanagement werden zu neuen Schlüsselkompetenzen, die es zu integrieren gilt. Dazu auch explizit das Networking. Die Bildung von Nischenarbeitsplätzen und die Kompetenz den eigenen Job zu schaffen, gehören ebenso dazu.

Kommentar 2: Dazu kommen finanzielle Fragestellungen und familiäre Anliegen aufgrund von sich ändernden Konstellationen (Alleinerziehende, Patch Work Familien).

Kommentar 3: Ganzheitliche Beratung, Lebensberatung.

Kommentar 4: Suche nach Praktika (Stichwort: Generation Praktikum), Coaching/Lehrstellensuche.

Gesellschaftlicher Wandel von Normen und Werthaltungen

Wie schätzen Sie generell das Image der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ein? Unter Image verstehen wir die Wertschätzung, die dem Beruf/Berufsfeld entgegengebracht wird.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	x	x	x	xx	x	x	<input type="checkbox"/>

Kommentar 1: Das Image ist gerade ok, da eine hohe Nutzung der Dienstleistung statt findet.

Kommentar 2: Das Image ist eher schlecht, das Bild verstaubt und wenig innovativ.

Kommentar 3: Das Image ist wohl eher schlecht. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist zu wenig beweglich und innovativ.

Kommentar 4: Das Image ist aus meiner Sicht ziemlich gut, wobei ich noch wenig Erfahrungen habe. Die Eltern der Ratsuchenden zeigen aber doch meist eine gute Wertschätzung.

Kommentar 5: Optimistische 6. Viele finden den Beruf und das Berufsfeld spannend, aber man hört oft: «Es bringt nichts». Deshalb sollte das Berufsfeld in der Öffentlichkeit besser spezifiziert werden.

Kommentar 6: Wird genutzt, Nachfrage ist da. Oft hört man: «Hat mir nicht viel gebracht». Wünschenswert wäre ein besseres Feedback nach Beratungen oder eine längere Begleitung.

Kommentar 7: Eher verstaubtes Image. Deshalb wäre ein moderner, zeitgemässer Auftritt wichtig. Dazu gehört auch das Qualitätsmanagement mit verbindlichen Zielen.

Kommentar 8: Erlebe gute Rückmeldungen/ eine gute Wertschätzung. Die Angebote könnten allerdings offensiver Beworben werden (siehe Punkt Herausforderungen).

Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes

Gemäss Zukunftsprognosen soll die zukünftige Arbeitswelt noch stärker durch Individualität, Flexibilität und Mobilität geprägt sein. Zudem werden moderne Informations- und Kommunikationstechnologien immer wichtiger. Inwiefern wird Ihrer Meinung nach die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung diesen Entwicklungen gerecht?

sehr gut gut mässig xxxxxxx schlecht x

Kommentar 1: Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist mässig darauf vorbereitet.

Kommentar 2: Mässig aufgrund der oben erwähnten Gründe – es besteht zu wenig Flexibilität und Dynamik im Selbstverständnis.

Kommentar 3: Mässig, es braucht mehr Beweglichkeit.

Kommentar 4: Mässig, da alleine die neuen Informationstechnologien wie Social Media noch nicht implementiert sind.

Gibt es Dienstleistungen/Produkte, welche Ihrer Meinung nach in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in dieser Hinsicht verstärkt angeboten werden müssten?

Kommentar 1: Berufsberatende selber sowie das Berufsbild sollten mehr Flexibilität und Mobilität zeigen, um bei diesen Entwicklungen glaubhaft beraten zu können.

Kommentar 2: Angebote im Bereich der Online-Beratung (z.B. Skype) müssten verstärkt angeboten werden.

Kommentar 3: Es braucht mehr Mittel, welche die Selbstreflexion und die Eigenverantwortung für den Prozess fördern. Die Mittel sollten weniger konsumiert werden können. Die neuen Medien spielen eine wichtige Rolle, ihre effektive Bedeutung und ihr Nutzen ist jedoch nicht ausgewertet.

Kommentar 4: Der Auftritt auf Social Media Plattformen wie z.B. Facebook sollte etabliert und genutzt werden.

Kommentar 5: Wichtig ist es, auch über internationales Know-how zu verfügen (z.B. gerade im Studienbereich). Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft sollte intensiviert werden (wissen, was läuft). Berufstätige in der BSLB sollte mit modernen Kommunikationstechnologien professionell umgehen können (ist im Moment nicht der Fall).

Kommentar 6: 1) rasch verfügbare Beratungs-, Info- und Coachingangebote. 2) nutzerfreundlichere Online-Infomittel. 3) Social-Media-Apps als zusätzliche Dienstleistungen. 4) Beratungsangebote hinsichtlich Startups, Selbständigkeit und anderer, moderner Formen der Arbeit (z.B. zweites Standbein, Patchwork). Generell: Menschen machen Verschiedenes und kombinieren Kompetenzen/Tätigkeiten. Beratungsarbeit heisst vor diesem Hintergrund, als Architekt an Zukunftsplänen mitzuarbeiten.

Kommentar 7: 1) Online-Tests (24-Stunden verfügbar und können auch als Vorstufe für eine Beratung verwendet werden). 2) Interessentests an heutige Zeit anpassen (z.B. online, multimedial). 3) Umfassende Assessments/Berufsabklärungen, die eine vertiefte und breitere Auseinandersetzung erlauben. 4) Qualitätsmanagement (siehe Bemerkungen vorher im Interview).

Kommentar 8: Die Entwicklung der Technik und Gesellschaft verlangen eine angepasste Unterstützung. Vor diesem Hintergrund müssten beispielsweise neue Medien besser in die BSLB integriert werden (z.B. Online-Beratung, Arbeit mit Sozialen Netzwerken oder ein virtuelles BIZ). Allenfalls müssten auch die Öffnungszeiten flexibler gestaltet werden.