



Das ZBSL Beratungskonzept

Fortschritte in Technologien, neue flexible Arbeitsformen und Organisationsstrukturen führen zu veränderten beruflichen Laufbahnen. Individuen sind gefordert, ihre Laufbahn den rasanten Veränderungen anpassen zu können. Laufbahngestaltung umfasst überdies die gesamte Lebensspanne und steht untrennbar mit anderen Lebensbereichen in Verbindung (Hirschi, 2018; Savickas, 2019). Parallel zu diesen Entwicklungen verändert sich auch die Aufgabe und Rolle der Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung. Die Beratungspersonen sind heute nicht mehr «nur» Informationsvermittlerinnen oder Experten für die Passung zwischen Person und Beruf. Sie werden zunehmend in der Rolle als Prozess- oder Veränderungsbegleiterinnen angesprochen (Schreiber, 2019).

Beobachtungen wie diese waren mit ein Anlass dafür, uns als Team explizit mit unserem Selbstverständnis im Rahmen unserer Beratungstätigkeit auseinanderzusetzen. Wir beabsichtigten, unser Beratungshandeln mit den laufenden Veränderungen der Arbeitswelt in Beziehung zu setzen sowie nach innen und aussen sichtbar zu machen.

In einem gemeinsamen Prozess stellten wir uns Fragen wie: Was möchten wir mit unseren Beratungen bewirken? Worin können wir unsere Klientinnen heute und mit Blick in die Zukunft bei ihrer Laufbahngestaltung unterstützen? Wie stellen wir dies im täglichen Beratungshandeln sicher?

Das Ziel dieses Prozesses war es, ein Beratungskonzept und damit einen Reflexionsrahmen zu entwickeln, der verbindend ist, ohne einengend oder starr zu sein. Ein individueller Beratungsstil sowie eine individuelle Konkretisierung des Beratungskonzepts sind nach wie vor wichtig, und das Konzept soll eine kontinuierliche Entwicklung des gesamten Teams und für die einzelne Beratungsperson ermöglichen.

Im Laufe von acht Monaten haben wir die individuellen Haltungen und Beratungskonzepte der Beratenden abgeholt, Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede diskutiert, uns mit Theorien und Forschungsbefunden befasst und daraus sowohl konkrete Qualitäts- und Erfolgskriterien als auch eine Beratungsarchitektur (in der Abbildung 1: «Beratungsprozess») abgeleitet.

Dabei orientierten wir uns an dem Verständnis von Kuhn (2014), der unter einem Beratungskonzept einen verbindlichen Orientierungsrahmen versteht, der verschiedene, für die Umsetzung einer Beratung wichtige Ebenen umfasst und zusammenträgt. Die äusseren Schichten – im Sinne übergeordneter Leitplanken oder Grundsätze – bestehen aus einer Beratungsgrundhaltung, inklusive des Menschenbildes, und Theorien. Die inneren Schichten des Konzepts wiederum beinhalten Vorstellungen und Absichten zur Beratungsgestaltung (z. B. Rollenverständnis, Beziehungs- und Interventionsgestaltung) sowie ein Handlungsmodell, das die Umsetzung dieser Grundhaltungen und Theorien beim Beraten konkretisiert (z. B. Methodenwahl, Qualitätskriterien). Es war uns also wichtig, ein Verständnis zu entwickeln, das sowohl auf der Ebene der Haltung als auch auf der Ebene der Prozessgestaltung und Methodenwahl in der konkreten Beratungssituation handlungsleitend ist. Mit anderen Worten sollte uns ein Rahmen zur Verfügung stehen, an dem wir uns bei strategischen Entscheiden, bei der Auftrags- und Zielklärung mit unseren Klienten/-innen, im Rahmen von Intervention, Supervision sowie für die Ausgestaltung unserer Weiterbildungsangebote orientieren können (Schreiber, 2019).

Beratungskonzept

IAP Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung

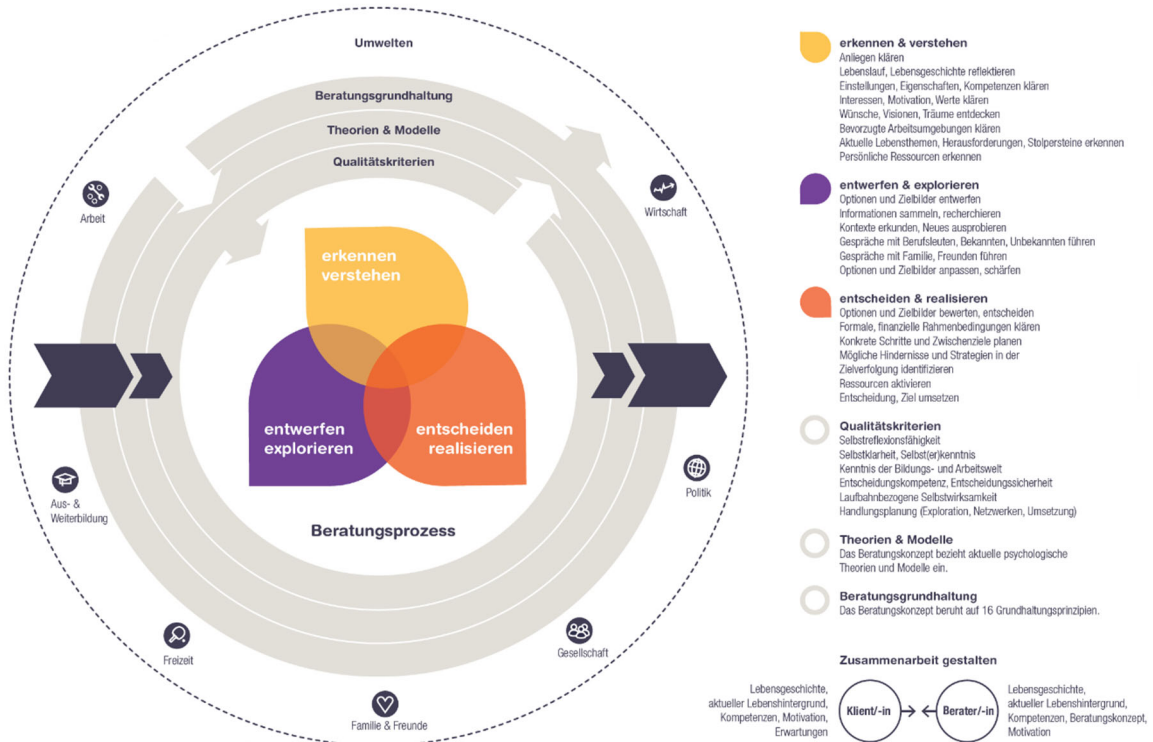


Abbildung 1: Beratungskonzept Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung IAP Institut für Angewandte Psychologie
(Grafik: Vollkorn Illustration & Grafik, 2019)

Die Ebenen des Beratungskonzeptes

Wie in

Abbildung 1 sichtbar, wird im Konzept dem Umstand Rechnung getragen, dass die Beratung – wie die Laufbahnentwicklung an sich – nicht isoliert abläuft, sondern in verschiedene Kontexte und Umwelten eingebettet ist. Es findet eine ständige Interaktion zwischen Person und Umwelt statt, die den Beratungsverlauf direkt und indirekt beeinflusst. Angefangen bei der unmittelbar erfahrbaren Lebenswelt (Mikrosystem), bis hin zu übergeordneten gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, Werten und Konventionen (Makrosystem). Es besteht somit ein Bezug zu systemischen (z.B. McMahon & Watson, 2007).

Beratungsgrundhaltung

Wir verfügten bereits über eine gemeinsame, ausformulierte Beratungsgrundhaltung in Form von 16 Grundsätzen (Abbildung 2), die individuellen Beratungskonzepte der einzelnen Beratungspersonen sowie Qualitätskriterien für die Evaluation unserer Beratungen. In einem nächsten Schritt ging es darum, diese Elemente miteinander zu verbinden.

Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
Beratungsgrundhaltung

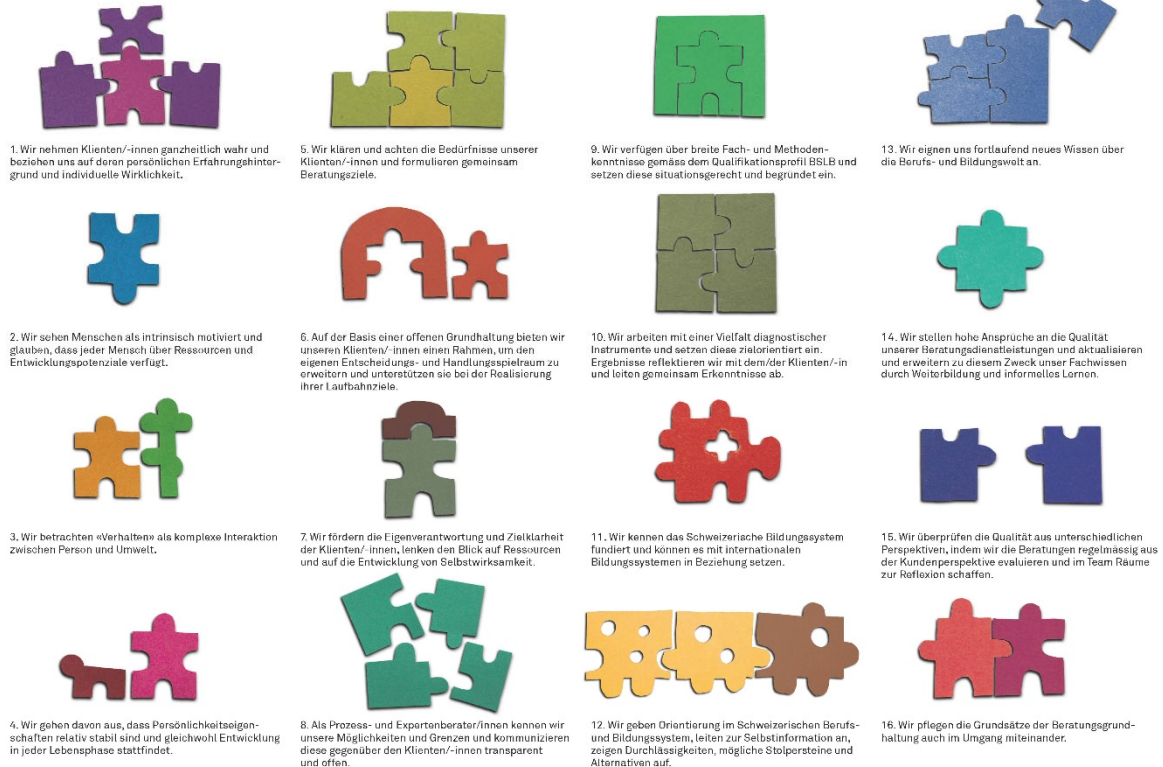


Abbildung 2: Beratungsgrundhaltung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung IAP Institut für Angewandte Psychologie

Theorien und Modelle

Es war uns wichtig, bei der Ausarbeitung des Konzepts sowohl aktuelle theoretische Ansätze und Modelle (z. B. aus der Persönlichkeits-, Entwicklungs-, Laufbahn- und Beratungspsychologie), als auch unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis gleichermaßen zu berücksichtigen. Letzteres erschien uns unerlässlich, damit das Konzept als gemeinsame Basis im Team verankert ist, im täglichen Beratungshandeln gelebt wird und sich im Laufe der Zeit auch weiterentwickeln kann.

Bei der Formulierung unserer Beratungsgrundhaltung bezogen wir uns auf theoretischer Perspektive auf Grundsätze der humanistischen und positiven Psychologie, der systemischen Beratung, konstruktivistische Ansätze oder der Persönlichkeits-System-Interaktions-Theorie (PSI; Kuhl, 2010). Die Phasen des Beratungsprozesses orientieren sich an bewährten und aktuellen Laufbahntheorien (Krumboltz, 2009; Lent, Brown & Hackett, 1994; Niles, In & Amundson, 2015). Bei der Auswahl der Qualitätskriterien wiederum bezogen wir u.a. Konstrukte der konstruktivistischen Theorie der Laufbahnentwicklung (Savickas, 2019), des Karriere-Ressourcen-Modells (Hirschi, 2012) und der hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen ein (Niles, In & Amundson, 2015).



Qualitätskriterien

Die Frage, was wir mit unseren Beratungen bewirken wollen oder welche «Outputs» daraus für die Klienten resultieren sollten, führte in der Diskussion zu einer Auswahl der folgenden sechs Qualitätskriterien: Selbstreflexionsfähigkeit, Selbstklarheit/Selbstkenntnis, Kenntnis der Arbeits- und Bildungswelt, Entscheidungssicherheit, laufbahnbezogene Selbstwirksamkeit und Handlungsplanung. Die Qualitätskriterien stellen Referenzpunkte dafür dar, was in der Beratung besonders gefördert werden kann. Sie können in einem weiteren Schritt in die Evaluation der Beratung und somit in die Überprüfung der Beratungsqualität eingebunden werden. Zu beachten ist, dass die Kriterien in Abhängigkeit des Anliegens, der jeweiligen Fragestellung der Klientin, wie auch des Beratungsverlaufs unterschiedlich gewichtet werden.

Während diese Qualitätskriterien das «Was» oder die beabsichtigten Ergebnisse der Beratung beschreiben, wird im Folgenden das «Wie» resp. der Prozess erläutert, wie diese Ergebnisse oder Wirkungen in der Beratung gefördert werden sollen.

Der Beratungsprozess

Der Beratungsprozess bildet das Kernstück, das unmittelbar handlungsleitend ist für die Beratung. Der Aufbau einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung und die Klärung der Zusammenarbeit (Anliegen-, Rollen- und Zielklärung) stellen die Basis zwischen Klient und Beraterin dar (zusammengefasst unter: «Zusammenarbeit gestalten»). Diese Elemente stehen am Anfang der Beratung im Fokus, werden während des Beratungsprozess aber laufend überprüft und ggf. neu ausgehandelt. Der Beratungsprozess selbst besteht aus den drei Phasen «erkennen & verstehen», «entwerfen & explorieren» sowie «entscheiden & realisieren».

In der ersten Phase **«erkennen & verstehen»** findet nach einer Konkretisierung des Anliegens und Ziels eine ausführliche Standortbestimmung statt. Dem Klienten wird eine Art «Reflexionsraum» zur Verfügung gestellt, der darauf abzielt, ihn in der Selbstreflexion anzuregen und auf diese Weise die Selbstklarheit oder Selbstkenntnis bezüglich der eigenen Motive, Wünsche, Interessen, Ressourcen, Fähigkeiten etc. zu fördern. Diese Phase bereitet die Grundlagen für die nachfolgenden Phasen vor. Biographische oder narrative Methoden, wie auch die Arbeit mit Bildern oder offene, die Reflexion anregende Fragen sind in dieser Phase neben dem Einsatz quantitativer Fragebogen sehr hilfreich.

Auf der Grundlage von mehr Selbstklarheit geht es unter **«entwerfen & explorieren»** zum einen darum, Ideen zu möglichen beruflichen Optionen und Zielbildern zu entwerfen und zum anderen, «vom Denken ins Handeln» überzugehen. Es werden Informationen gesammelt und Schritte unternommen, um erste Erfahrungen in den jeweiligen Kontexten zu sammeln, und die Ideen einem «Reality Checks» zu unterziehen (z. B. Schnuppertage, Praktika, Shadowing u.a.). Explorationsbereitschaft und die Offenheit, passende Gelegenheiten aufzuspüren, werden in dieser Phase gefördert.

Im Zusammenspiel der beiden ersten Phasen werden die beruflichen Optionen und Zielbilder zunehmend geschärft und konkretisiert, sodass unter **«entscheiden & realisieren»** die eigentliche Zielverfolgung und Umsetzung angegangen werden kann (zum Beispiel ein Studium, eine Weiterbildung, Stellenbewerbung). Die Beratung kann hierbei bei der Planung konkreter nächster Schritte, der Entscheidungsfindung, dem Erarbeiten einer Bewerbungsstrategie oder auch bei der Bewältigung von Stolpersteinen auf dem Weg zur Zielerreichung unterstützen.

In der Beschreibung dieser drei Phasen zeigt sich, dass sie in der Beratung weder linear noch vollständig durchlaufen oder «abgearbeitet» werden müssen. Rückkopplungen sind möglich: Beispielsweise werden Erfahrungen, die in der Phase «entwerfen & explorieren» gemacht werden, in der Beratung gemeinsam reflektiert. Dies führt u. U. zu Ergänzungen oder Präzisierungen der zu Beginn unter «erkennen & verstehen» formulierten Interessen oder Visionen. In Abhängigkeit der Ausgangssituation und des Anliegens der Klientin können zudem unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. So kann es beispielsweise sein, dass eine Klientin bereits zu Beginn der Beratung über viel Klarheit zu ihren Interessen, Kompetenzen und beruflichen Ziele verfügt, jedoch bei der Umsetzung ihrer konkreten beruflichen Ziele (z. B. beim Bewerben oder Netzwerken) gecoacht werden möchte. Ein anderer Klient wiederum möchte die Beratung vielleicht ganz bewusst für eine persönliche Standortbestimmung nutzen, um aktuelle Lebensthemen zu reflektieren oder auch wiederkehrende Stolpersteine aufzuspüren. Die darauffolgenden Schritte des Ausprobierens und Umsetzens wiederum geht er dann eigenständig und ausserhalb der Beratung an.

Mit diesem Beratungskonzept gehen wir nun in die «praktische Testphase» über. Für unser Selbstverständnis als Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungspersonen kommt dem Prozess der Erarbeitung des Konzepts – oder mit anderen Worten: «dem Weg zum Ziel» – jedenfalls bereits eine wichtige Bedeutung zu.

Literatur

- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhn, R. (2014). Zwischen Komposition und Improvisation – Merkmale, Nutzen und Sinn eines Beratungskonzepts. In I. Melter, E. Kanelutti-Chilas, & W. Stifter (Eds.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung, Nutzen, Sinn*. (pp. 155–165). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- McMahon, M., & Watson, M. (2007). The systems theory framework of career Development: Expanding its research influence. *Australian Journal of Career Development*, 16(3), 47–54. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01106.x>
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2015). Using an action oriented hope-centered model of career development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.18401/2014.4.1.1>
- Savickas, M. L. (2019). *Career counseling*. <https://doi.org/10.1037/0000105-000>
- Schreiber, M. (2019). *Wegweiser im Lebenslauf*. Stuttgart: Kohlhammer.