

FORUM

Supervision

Neue Normalitäten

Jürgen Link

Ludwig Pongratz

Manuela Kleine

Annette Quidde

Horst Teuber

Vanessa Rumpold

Sabine Behrend

Jörg Seigies

Hermann Steinkamp

Katharine Gröning

FoRuM Supervision: Neue Normalitäten (Heft 44)

22. Jahrgang

Herausgegeben von

Prof. Dr. Katharina Gröning
Angelica Lehmkühler-Leuschner

Redaktion

Jan-Willem Waterböhr, M.A.

Kontakt

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e. V. (ZWW)

Weiterbildender Masterstudiengang "Supervision und Beratung"

z. Hd. Frau Prof. Dr. Katharina Gröning

Postfach 100131

33501 Bielefeld

E-Mail: onlinezeitschrift.supervision@uni-bielefeld.de

Homepage: <http://www.beratungundsupervision.de>

ISSN 2199-6334

November 2014, Universität Bielefeld



Beratung im Kontext beruflicher Beratung in Theorie und Praxis

Zusammenfassung:

Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (B3B) bekommt durch Strukturveränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt einen immer höheren Stellenwert. Diese Strukturveränderungen führen zur Auflösung alter Loyalitäten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer, Berufslaufbahnen sind vom einzelnen Berufstätigen in alleiniger Verantwortung zu gestalten und zu entscheiden. Dabei geht es vor allem auch um Anpassungsprozesse an die sich schnell verändernde Berufs- und Arbeitswelt, um die eigene Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt zu erhalten.

Politik, Berufsverbände, Wissenschaft, Beratungsinstitutionen und nicht zuletzt die Beratenden reagieren auf diese Herausforderungen mit dem Konzept des 'Lebenslangen Lernens' und einer 'Lebensgleitenden Bildungs- und Berufsberatung'. In diesem Artikel wird versucht, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, die aktuelle Diskussion in diesem Beratungsfeld und die aktuelle Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (BeKo) vorzustellen und zu diskutieren.

1. Vorbereitung eines Seminars zum Thema berufliche Beratung an der Universität Bielefeld

Ich arbeite nach dem Studium der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule Münster und dem Studium der Soziologie an der Universität Bielefeld seit 30 Jahren in der beruflichen Beratung bei der Bundesagentur für Arbeit. Aktuell bin ich in dieser Institution als Berater für akademische Berufe, als Beratungstrainer in der Ausbildung der neuen Berufsberater und nach einer einjährigen Fortbildung 2001 als Praxisberater tätig, wobei Praxisberatung in der Fachliteratur als Fallsupervision definiert wird.

Ich wurde von Frau Prof. Dr. Gröning gefragt, ob ich Studenten die Praxis in der beruflichen Beratung näher bringen könnte. Für mich als Beratungspraktiker in dem Beratungsfeld ergab sich dadurch die Möglichkeit, mir die aktuelle Diskussion in dem Feld der '*Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*' (B3B) genauer anzusehen (Siekendiek/Nestmann/Engel/Bamler 2007).

Wichtig war mir bei der Ansicht der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (B3B) eine Übersicht über die handelnden Akteure und deren Aufgaben in dem Beratungsfeld und über die aktuell verwendeten Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. Es wurde schnell klar, dass es in diesem Beratungsfeld eine internationale Vernetzung getragen von OECD und EU unter dem Konzept des 'Lebenslangen Lernen' und dazu einer 'Lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung' existiert, dass politische, standespolitische und wirtschaftliche Interessen vorhanden sind und sich die Wissenschaft in diesem Beratungsfeld mit Forschung, Expertise und Bildungsangeboten stärker engagiert.

Nach der Sichtung dieses Beratungsfeldes in seiner Gesamtheit, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit, lässt sich das '*Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit*' (BeKo) mit seiner wissenschaftlichen und rechtlichen Fundierung besser einordnen und beschreiben. In dem Se-

minar sollen von den Studenten/-innen die theoretischen Grundlagen von BeKo erarbeitet werden, um anschließend die Beratungskonzeption in seinen Details näher kennenzulernen.

Beabsichtigt ist eine theoretische Fallbearbeitung von Beratungsanliegen mit Hilfe von BeKo. Diese theoretische Fallbearbeitung bereitet praktische Beratungstrainings in Kleingruppen vor. Hier sollen einfache Beratungsanliegen ohne Vertiefung simuliert werden, um Beratungstrainings praktisch mit ihren Anforderungen an die Person mit den notwendigen Verhaltensänderungen kennenzulernen.

Beratungsqualität unter dem Stichwort einer qualitativ hochwertigen professionellen Beratung ist ein wichtiges Thema in der Fachdiskussion des Beratungsfeldes der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, in dem kaum rechtliche Normen oder Standards für Qualität in der Beratung und keine gesetzlichen Regelungen für die Aus- und Weiterbildung von Beratern vorhanden sind (BMBF 2007; Jenschke/Schober/Frübing 2011).

Die Ergebnisse der Bemühungen des '*Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*' (nfb) in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg sollen von den Studenten/-innen erarbeitet und vorgestellt werden, wobei der Fokus auf dem 'Kompetenzprofil für Beratende' liegen soll (Schiersmann/Weber 2013).

Abschließend werden die Qualitätsbemühungen der Bundesagentur für Arbeit in dem Themenfeld Beratung vorgestellt und diskutiert.

2. Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland – Strukturen und Angebote

Traditionelle schulische und berufliche Lebensläufe mit Schulabschluss, Berufsausbildung oder Studium und anschließender beruflicher Karriere möglichst bei einem Arbeitgeber bis zum Übergang in den Ruhestand gab es vielleicht im 20. Jahrhundert in den europäischen Industriestaaten und mit Blick auf die idealtypische männliche Berufsrolle, begleitet von einer einzigen Berufswahlentscheidung (Ertelt/Ruppert 2011; Schiersmann 2011).

Heute führen jedoch weltweite Globalisierungstendenzen zu schnellen Veränderungen in den beruflichen Lebenswelten und beruflichen Lebensläufen der Menschen. Rascher technologischer Wandel und Entwicklungen zur sogenannten Wissensgesellschaft verlangen von den Menschen Anpassungsleistungen, die lebenslanges berufliches Lernen und Entscheiden erforderlich machen. Sie führen außerdem zur Auflösung gegenseitiger Loyalitäten und Sicherheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Schiersmann 2011) und verlagern die Verantwortung für die Berufslaufbahn in die alleinige Verantwortung der Arbeitnehmer/-innen, die zu permanenten Lernleistungen und Anpassungen an die sich ständig verändernde Berufswelt gezwungen sind, um ihre berufliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten (Ertelt/Ruppert 2011).

Die Entschlüsse der EU zu dem Thema von 2004 und 2008 gehen von einem lebenslangen Lernen ihrer Bürgerinnen und Bürger aus, die dabei von einer lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung unterstützt werden. Die Entschlüsse der EU führten zur Gründung eines '*Europäischen Netzwerks für eine Politik lebensbegleitenden Beratung*' (ELPN) auf europäischer Ebene und des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) in

Deutschland (Jenschke/Schober/Frübing 2011). Die deutsche Gesellschaft in der ELPN besteht aus Vertretern des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) und dem Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb).

Im Zuge dieses Prozesses führte Ramboll Management im Auftrag des BMBF eine Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards in Deutschland durch (BMBF 2007). Dabei orientiert sich

„die Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland an dem gemeinsamen mit den Partner der Europäischen Union (EU) formulierten umfassenden Beratungsbegriff, der alle Formen der Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung ebenso wie Berufsorientierung, Berufswahlunterricht, Kompetenzfeststellung und Selbstinformationsangebote einschließt.“ (Jenschke/Schober/Frübing 2011: 4)

Nach Ramboll Management findet Beratung, wenn man die einzelnen Lebensphasen des Menschen betrachtet, beim Übergang Kindergarten-Schule bisher wenig Beachtung und ein zentraler Akteur ist nicht auszumachen. Anders stellt sich die Situation für den Übergang Schule-Schule dar. Hier sind die Schulen bzw. die Lehrer/-innen die zentralen Akteure, allerdings bildet die schulische Beratung nicht den Schwerpunkt der Tätigkeit und der Professionalisierungsgrad wird als eher niedrig angesehen (BMBF 2007: 329f).

Beim Übergang von der Schule in die Ausbildung/Studium bietet eine große Anzahl von Akteuren ihre Beratungsdienstleistungen an. Neben den Schulen sind die Wohlfahrtsverbände, Arbeitsverwaltung, Sozialpartner und Hochschulen aktiv. Dabei bildet Beratung für die Akteure in der Regel nicht den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit und der Professionalisierungsgrad ist entsprechend unterschiedlich. Für die Institutionen besteht eine Beratungsverpflichtung, für die Ratsuchenden ist die Teilnahme dagegen in der Regel freiwillig (BMBF 2007; Jenschke/Schober/Frübing 2011).

Beim Übergang zwischen Beruf und Arbeitslosigkeit nimmt die Arbeitsverwaltung eine zentrale Rolle ein. Bei den Beratungsbedarfen, die durch die zunehmend eigenverantwortliche berufliche Laufbahngestaltung entstehen, etablieren sich neben den bekannten Akteuren wie Arbeitsverwaltung, Kommunen, Wirtschaftsverbände, Sozialpartner zunehmend private Anbieter, die Beratung als Hauptdienstleistung anbieten und dadurch leichter für Ratsuchende zu identifizieren sind.

Ramboll Management stellt insgesamt fest, dass die Beratungslandschaft in Deutschland heterogen und an vielen Stellen unübersichtlich ist. Die öffentlichen und gemeinnützigen Akteure vor allem in den klassischen, öffentlich regulierten und finanzierten Beratungsfeldern aktiv sind. Eine notwendige Partizipation aller gesellschaftlichen Gruppen nur über eine stärkere Transparenz und Vernetzung des Beratungsfeldes erreichbar ist. Bildungsdistanzierte und gelegentliche Lerner mit tendenziell erhöhten Beratungsbedarf wenig Einsicht in den Nutzen von Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung mitbringen und dabei eine geringe Zahlungsbereitschaft für Beratung mitbringen, aber auch nicht über ausreichende finanzielle Möglichkeiten verfügen (BMBF 2007: 329f).

Kontinuierliche Lerner haben zwar mehr Bewusstsein für den Nutzen lebensbegleitender Bildungs- und Berufsberatung, die aktive Nachfrage hält sich aber in Grenzen, sodass die aktive

Nachfrage auf einzelne Beratungsfelder beschränkt bleibt.

„Unter diesen Voraussetzungen bleibt es zu erwarten, dass die öffentliche Finanzierung von Beratung in einem Feld zu Lasten der finanziellen Unterstützung in anderen Beratungsfeldern geht.“ (ebd.: 333)

3. Aufgaben und struktureller Aufbau der Bundesagentur für Arbeit als Anbieter auf dem Feld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) handelt es sich um eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung und unterliegt der Rechtsaufsicht durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (§ 393 Abs. 1 SGB III). Sie ist dreistufig aufgebaut mit der Zentrale in Nürnberg, zehn Regionaldirektionen und 156 Arbeitsagenturen. Die BA wird von einem dreiköpfigen Vorstand geleitet. Der Vorstand wird von einem drittelparitätisch besetzten Verwaltungsrat mit insgesamt 21 ehrenamtlich tätigen Mitgliedern der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und öffentlichen Körperschaften überwacht (BA Homepage 2014).

Wesentliche Aufgaben der BA sind:

- Förderung der Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit,
- Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- Berufsberatung,
- Arbeitgeberberatung,
- Förderung der Berufsausbildung,
- Förderung der beruflichen Weiterbildung,
- Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung,
- Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen,
- Entgeltersatzleistungen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld.

Seit der Ablösung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) durch das Sozialgesetzbuch III (SGB III) zum 01.01.1998 sind mehrere Reformwellen durch die Bundesagentur für Arbeit gelaufen. So fiel mit der Einführung des SGB III das Beratungsmonopol der BA für die berufliche Beratung und von den Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurde mehr Eigenverantwortung gefordert. Stichwort: von der aktiven zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (BA Homepage 2014). Durch die sogenannten Hartz-Gesetze I – III wurde die Reformpolitik fortgesetzt. Die BA stand in der Hochphase der Arbeitsmarkt- und Organisationenreformen zwischen 2002 und 2006 unter starken Legitimations- und Effektivitätsdruck.

In der Zeit der großen Reformen war für das Thema berufliche Beratung bis auf die Zielgruppe der beruflichen Erstwähler wenig Platz.

"Die Notwendigkeit einer den Integrationsprozess begleitenden oder eigenständigen beruflichen Beratung wurde nicht gesehen, stattdessen war die schnellstmögliche Integration in Arbeit die zentrale Orientierungs- und Steuerungsgröße." (Rübner/Göckler 2014: 259)

Ab 2008 änderte sich die im Rahmen der Reformprozesse eingeleitete strikte Orientierung auf schnelle Vermittlungserfolge hin zu einer stärkeren Fokussierung auf eine präventive Arbeitsmarktpolitik. Damit besaß das Thema berufliche Beratung als eigenständige und professionelle

Dienstleistung einen höheren Stellenwert und führte zur Erarbeitung und Etablierung einer überarbeiteten, erweiterten und wissenschaftlich fundierten Beratungskonzeption (Rübner 2009).

Die Beratungskonzeption (BeKo) wurde in den Jahren 2009/2010 von einer Arbeitsgruppe in der Zentrale in Nürnberg unter Leitung der Hochschullehrer der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Prof. Dr. Matthias Rübner und Barbara Sprengard, erarbeitet (Rübner/Sprengard 2011). In den Jahren 2011 bis 2012 wurden bundesweit alle Arbeitsvermittler und Berufsberater der BA in Beratungstrainings geschult. Außerdem wurde ein Qualitätsmanagement angestoßen, das einer weiteren Etablierung bedarf und unter dem Punkt 'Qualitätsmanagement im Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit' in diesem Text weiter auszuführen sein wird.

Die BA ist zusammen mit kreisfreien Städten oder Landkreisen für 303 Jobcenter als gemeinsame Einrichtungen verantwortlich im Rahmen des Sozialgesetzbuches II (SGB II). Sie sind entstanden durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Das Beratungskonzept BeKo wurde inzwischen auf diesen Bereich erweitert. Dazu finden aktuell die bundesweiten Schulungen in den Jobcentern statt (Rübner/Glückler 2014).

Kritisch setzen sich Rübner und Glückler mit der Ausweitung des Beratungsbegriffs auf Zwangskontexte in der Beschäftigungsförderung im Bereich des SGB II und III auseinander.

"Die Herausforderung an Fachkräfte lautet demnach: Gestalten Sie Ihr Beratungsgespräch so, dass Ihre Kunden Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit mit Ihnen haben." (ebd.: 291)

Dabei können aus der Forschung einige gut belegte Ratschläge gegeben werden.

"Investitionen in die Qualifikation des Personals, ausreichend große Zeitfenster und zeitliche Freiräume für Folgetermine, verbesserte Betreuungsrelationen und eine Erweiterung der Kenngrößen über Integrationszahlen hinaus." (ebd.: 272)

Weitgehend ohne Zwangskontexte kommt die Berufsberatung der Zielgruppe der Berufserstwähler aus. In diesem Bereich nimmt das Beratungsgespräch traditionell den höchsten Stellenwert ein und ist zentrales Element bei der Betreuung von jungen Menschen am Übergang von Schule in Ausbildung bzw. Studium und konnte dabei ein eigenes Profil ausbilden.

"Es gibt einen eigenen Studiengang, spezialisiertes Personal, eine eigene Organisationseinheit und bundesweit geltende Kooperationsstrukturen mit allgemeinbildenden Schulen." (ebd.: 258)

4. Das Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit (BeKo) und deren theoretische Grundlagen

Als Berufsberater benötige ich für meine Arbeit einen Beratungsansatz, denn ohne Kenntnis und Orientierung in einer Beratungsstruktur ist weder der Einsatz von Techniken und Methoden gleich von welcher Schule möglich, noch entsteht Transparenz und Verständlichkeit für den Berater und für den Beratenen (ebd.: 253).

Nach Ertelt und Schulz wurde schon 1999 auf einer Tagung des amerikanischen Beraterverbandes von über 250 Beratungstheorien gesprochen, die den Beratungspraktikern zur Verfügung stehen. Ertelt und Schulz ordnen die Ansätze mit dem größten Einfluss in psychodynamische,

kognitiv-behavioristische und existential-humanistische Theorieansätze ein (Ertelt/Schulz 2008: 1f).

Schaut man sich die wissenschaftliche Fachliteratur und die Statements der Berufsverbände in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (B3B) an, dann findet man aktuell vor allem konstruktivistisch-systemische Beratungsansätze, die in der Regel aus der Psychologie für die psycho-soziale Beratung entwickelt und für die berufliche Beratung adaptiert wurden. Die Entwicklung der beruflichen Laufbahn, Berufswahl- und Laufbahnentscheidungen und der Erhalt der beruflichen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit werden mehr oder weniger in die Verantwortung des einzelnen Individuums verlagert. Kritisch-emanzipatorische Elemente sind in den Beratungsansätzen kaum zu finden. Soziologische Ansätze scheinen nur einen geringen Einfluss zu haben oder sind für die Beratungspraxis zu wenig konkret und damit nicht anwendbar (Ertelt/Schulz 2008; Ertelt/Rupert 2011; Rübner/Glöckler 2014; Schiersmann 2011; Siekendiek 2007).

Außerdem wird immer wieder von einer Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis berichtet. Praktiker helfen sich, indem sie aus verschiedenen Beratungstheorien ihre für sie passende Vorgehensweise auswählen und mit Beratungsmethoden aus unterschiedlichen Beratungsansätzen zusammenführen. Dabei ist ein Trend erkennbar:

"Heute haben sich auch in der deutschen Berufsberatung zum Teil Konzepte wie eine klientenzentrierte Gestaltung der Beratungsgesprächs und eine offenerere, d.h. pädagogische und entwicklungspsychologische Betrachtungen von Berufsbiographien als Rahmen für berufliche Beratung verbreitet. Offenbar gehen die Beratungshaltungen und -methoden in der Berufsberatung noch immer stark von primär kognitiven Modellen beruflicher Entscheidungsfindung aus; das legt eine Orientierung an einem rationalen und informationsbasierten Beratungsprozess nahe." (Siekendiek 2007: 73)

Das Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit (BeKo) setzt auf dieser theoretischen und praktischen Basis auf und hat dabei für eine öffentliche Verwaltung die einschlägigen Rechtsnormen und den organisatorischen Rahmen des Leistungsträgers zu berücksichtigen. Der rechtliche Rahmen ist im Sozialgesetzbuch III festgelegt, die Geschäftsprozesse wurden auf Basis der Hartz-Gesetze, wie oben schon beschrieben, grundsätzlich reformiert, wobei das Thema Beratung sowohl in der Hartz-Kommission als auch in der Bundesagentur für Arbeit zuerst keine bzw. eine untergeordnete Rolle spielte (Rübner 2010: 161).

Das handlungsleitende Menschenbild von BeKo geht auf den humanistischen Denkansatz zurück, der für die Beratungsprofession maßgeblich von Carl R. Rogers adaptiert wurde (Rübner/Glöckler 2014). Daraus werden für BeKo folgende **'Handlungsprinzipien'** abgeleitet:

1. Offenheit für die Anliegen des Kunden und bestmögliche Unterstützung
2. Der Kunde ist aktiver Partner
3. Ressourcen des Kunden im Blick
4. Transparenz im Vorgehen
5. Ergebnisorientierung
6. Verbindlichkeit durch Vereinbarung und Absprachen

Nach Sichtung einflussreicher Beratungsansätze entschied man sich für einen gut erforschten, weltweit etablierten 'Problemlösungsansatz', der im Kern aus drei Phasen besteht:

1. **Situationsanalyse** (Identifizierung von Unterstützungsbedarf):
 - Ausgangsschilderung
 - Systematische Standortbestimmung
 - Konzentration auf Kernbereiche

2. **Zielfindung** (Definition spezifischer Ziele):
 - Sondierung von Zieloptionen
 - Eingrenzung spezifischer Ziele
 - Zielfestlegung

3. **Lösungsstrategien** (Schritte zur Zielerreichung):
 - Sondierung von Lösungsmöglichkeiten
 - Entwicklung spezifischer Strategien
 - Planung und Vereinbarung der Umsetzung

Diese grundlegende Beratungsstruktur eines Beratungsgesprächs wurde in ein "**Prozessmodell der Problemlösung**" integriert, der Inhalt des Prozessmodells besteht ebenfalls aus drei Phasen:

1. Erstes Beratungsgespräch mit Handlungsplanung und Lösungsschritte
2. Umsetzung in der Lebenswelt des Kunden
3. Folgegespräch mit erneuter Ausgangsanalyse, Fortschreibung der Ziele und Weiterentwicklung der Umsetzungsplanung

Immer wiederkehrende Aufgaben in den Beratungsgesprächen wurden bei der Entwicklung von BeKo identifiziert und in einem "**Konzept der Standardsequenzen**" beschrieben. In den Standardsequenzen werden ihre Funktionen, ihre Inhalte, die anzuwendenden Methoden und Techniken, die vorgesehenen Medien und Qualitätsstandards für den Berater/in definiert und ausformuliert (Rübner/Sprengard 2011: 57f).

BeKo wurde im Detail für alle Kundenbereiche mit Beratungsaufgaben (Berufsberater/-innen Sek. I, Berufsberater/-innen Sek. II, Reha-Berater/innen, Arbeitsvermittler/-innen) der Bundesagentur für Arbeit ausgearbeitet und ausformuliert. Diese Detailinformationen von BeKo, hinterlegt mit Hintergrundtexten, Beschreibungen von Beratungsmethoden und unterstützenden Medien, stehen jedem Mitarbeiter im Intranet jederzeit zu Verfügung, werden ständig gepflegt und weiter entwickelt (Rübner 2009; Rübner 2010; Rübner/Sprengard 2011; Rübner/Glückler 2014).

Neben einem handlungsleitenden Beratungsansatz für den Beratungsprozess benötige ich als Berufsberater für eine erfolgreiche Beratung eben so dringend eine fundierte Berufswahltheorie für eine Beschreibung von Berufswahlprozessen von Kunden als auch ausreichende Fachkenntnisse des Bildungswesens in Schule, Studium und Beruf. Erforderlich sind ebenfalls Fachkenntnisse über Berufslaufbahnen, Entwicklung von Arbeitsmärkten usw. (Kohn/Glückler 2014; Siekendiek 2007).

5. Das Kompetenzprofil für Beratende des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)

In dem Beratungsfeld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (B3B) gibt es keine bundesweiten einheitlichen Standards für die Qualität der Beratung und für die Ausbildung bzw. Weiterbildung der Beratenden. Es gibt wenige staatliche Regelungen, die sich in der Regel auf das Recht der Kunden auf Beratung beziehen und die Qualität der Beratung nicht regulieren. Die wenigen oder fehlenden Qualitätsstandards findet man nicht nur bei staatlichen, sondern auch bei der wachsenden Anzahl von privaten oder halbprivaten Beratungsanbietern (Arbeitsgruppe 1 und 2 2011; Haas/Schiersmann/Paulsen/Weber 2012; Jenschke/Schober/Frübing 2011; Schiersmann 2011; Schiersmann/Weber 2013a; Schiermann/Weber/Petersen 2013b).

Einige Anbieter haben Qualitätsmodelle in Deutschland und auf internationaler Ebene entwickelt. Außerdem sind auf diesem Gebiet seit Jahren einige Berufsverbände aktiv. Zu erwähnen sind in Deutschland der 'Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung' (dvv) und die 'Deutsche Gesellschaft für Beratung' (DGfB) (Jenschke/Schober/Frübing 2011: 16; Schiersmann/Weber 2013a: 99f).

Das 'Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung' (nfb) initiierte 2009 einen 'Offenen Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung' zusammen mit relevanten Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Beratungspraxis. Die wissenschaftliche Koordinierung übernahm die Universität Heidelberg und finanziert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). In dem Projekt wurden 'Qualitätsstandards' für die Beratung, ein 'Qualitätsentwicklungsrahmen' für Qualitätsaktivitäten in den Beratungsorganisationen und ein 'Kompetenzprofil für Beratende' entwickelt, operationalisiert, in der Praxis getestet, überarbeitet und weiter entwickelt (Schiersmann/Weber 2013a).

Bei dem Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) handelt es sich um ein organisationsübergreifendes Netzwerk im Beratungsbereich. In dem Netzwerk können alle mit Beratung befassten Institutionen, Forschungseinrichtungen und Ausbildungsstätten für Beratungsfachkräfte, Berufsverbände, staatliche Einrichtungen und Agenturen, die sich mit Beratung befassen, solche anbieten oder finanzieren, mitarbeiten (Jenschke/Schober/Frübing 2011: 17).

Bei der Entwicklung des Kompetenzprofils für Beratende orientierte man sich an einem performenzorientierten Ansatz von Kompetenz und Handeln.

"Dies bedeutet, dass sowohl einzelne Ressourcen (Wissen, Fertigkeiten, Emotionen und Motivation), die für eine kompetente Handlung notwendig sind, als auch die beobachtbare Performance betrachtet werden.“ (Schiermann/Weber/Petersen 2013b: 3)

Wissen, in der dafür notwendigen emotionalen Verfassung, muss in konkreten Handlungssituationen abgerufen und situationsangemessen eingesetzt werden können. Der Kompetenzrahmen ist als Referenzrahmen für eine professionelle Beratung zu verstehen, wird auf der Ebene der Operationalisierung differenziert und gewichtet für die einzelnen Teilfelder in dem Beratungsfeld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (B3B).

„Unter Professionalität ist gemeint, dass die Beratenden in der Lage sind, beruflich kompetent zu handeln.“ (Schiersmann 2011: 95)

Auf Basis eines systemischen Modells entwickelte man für das Kompetenzprofil für Beratende drei Kompetenzgruppen, die um eine vierte systemumfassende Kompetenzgruppe ergänzt wurde:

- (Ü) Systemumfassende Kompetenzen
- (O) Organisationsbezogene Kompetenzen
- (P) Prozessbezogene Kompetenzen
- (G) Gesellschaftsbezogene Kompetenzen

Jede der vier Kompetenzgruppen ist in einzelne Kompetenzen und Kompetenzindikatoren ausdifferenziert, um sie beobachtbar zu machen. Die Indikatoren basieren auf konkreten Handlungs- und Beratungssituationen aus dem Feld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (B3B), aus theoretischen Beratungskonzepten und aus einem Abgleich mit nationalen und internationalen Kompetenzprofilen (Schiermann/Weber/Petersen 2013b: 4).

Für die Beratenden, die Beratungsorganisationen, Anbieter von Aus- und Weiterbildungen, politische Entscheidungsträger/-innen, Wissenschaftler/-innen und Kunden/-innen von Beratungsdienstleistungen kann das Kompetenzprofil unterschiedliche Funktionen erfüllen:

- Beratende können ihre eigene Kompetenz abschätzen und für die Planung passender Weiterbildung nutzen
- Beratungsinstitutionen können es zur Personalbeurteilung und Personalauswahl nutzen
- Anbietern von Aus- und Weiterbildung dient es zur Entwicklung kompetenzorientierter Curricula
- für politische Entscheidungsträger/-innen ist ein es Orientierungsrahmen, wie Kompetenzanforderungen definiert werden können
- Wissenschaftlern/-innen dient es als Grundlage für weiterreichende Forschungsarbeiten
- Kunden/innen dient es zur Identifizierung von beraterischer Professionalität und Qualität (Haas/Schiersmann/Paulsen/Weber 2012: 7f).

In der aktuellen Projektphase wird an einem Instrumentarium gearbeitet, wie die Beratungskompetenzen zuverlässig erfasst und weiter entwickelt werden können. Dabei sollen unterschiedliche Methoden wie Tests, Befragungen oder Beobachtungen zum Einsatz kommen, um methodische Begrenzungen auszugleichen (Schiersmann/Weber/Petersen 2013b). Eine offene Frage ist die flächendeckende Implementierung des erarbeiteten gesamten integrierten Qualitätskonzepts, da mit verbindlichen staatlichen Regelungen nicht zu rechnen ist und die Einführung des Qualitätskonzepts damit auf Freiwilligkeit beruht. Dem hat man mit der Einbeziehung möglichst vieler relevanter Akteure aus dem Beratungsfeld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (B3B) versucht entgegenzuwirken, aber der dauerhafte Erfolg der umfassenden Bemühungen bleibt abzuwarten.

6. Qualitätsmanagement im Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit (BeKo)

Bei der Entwicklung von BeKo wurde ein Qualitätsmanagement gleich mitbedacht. Schon bei der Ausgestaltung der Standardsequenzen für die einzelnen Beratungsschritte wurden anzuwendende Beratungsmethoden und Qualitätsstandards formuliert, die direkt in den Beratungsschulungen theoretisch vermittelt und in den folgenden Beratungstrainings zur Anwendung kommen und den Beratungsstandard von Anfang an festlegen (Rübner/Sprengard 2011: 79f).

Die Einführung von BeKo wurde evaluiert. Das Projekt wurde für die BA vom 'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung' (IAB) als Vergabeprojekt mit Unterstützung externer wissenschaftlicher Institute durchgeführt. In der bundesweiten Evaluation der BeKo-Umsetzung im Rechtskreis SGB III arbeiteten das 'Soziologische Forschungsinstitut Göttingen e.V.' (SOFI), das 'Institut Arbeit und Qualifikation' (IAQ) in Duisburg, das 'Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt' (FIA) in Berlin und 'zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen' in Göttingen mit dem IAB zusammen. Das Projekt begann im Januar 2012 und wurde im September 2013 mit einem Endbericht abgeschlossen. Die Ergebnisse werden aktuell bei der Einführung von BeKo im Bereich des SGB II (Jobcenter) berücksichtigt.

Die Qualitätssicherung nach den Beratungsschulungen erfolgt durch regelmäßige standardisierte Kundenbefragungen, durch Hospitationen von Teamleitern und Kollegen/innen und durch fachlichen Austausch, durch kollegiale Beratung, Praxisberatung und Zusatzangebote. So werden aktuell kurze Methodenfilmsequenzen zur Verfügung gestellt und eine weitere Fortbildung für alle Berater/innen wird zur Zeit entwickelt. 2015 sollen alle Kolleginnen und Kollegen mit Beratungsaufgaben an diesen Schulungen teilnehmen.

Matthias Rübner, neben Barbara Sprengard verantwortlich für die Entwicklung von BeKo, sieht aber auch grundsätzliche Probleme und Defizite in der beruflichen und beschäftigungsorientierten Beratung in der 'prozessbezogenen Beratungsforschung', in der 'Wirkungsforschung', in der 'institutionsbezogenen Beratungsforschung' und in der 'Didaktik für die Beratungstrainings' zum Aufbau von Beratungskompetenz (Rübner 2010: 165f). Zurzeit entwickelt Rübner in einem Forschungsprojekt mit dem Kollegen Höft an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit 'Selbstevaluationstools zur Erfassung der individuellen Wirkung von beruflicher Beratung für den Personenkreis U 25 / Berufsberatung – Sekundarstufe I'.

Als engagierter Berater sowohl in der Praxis der beruflichen Beratung, als auch in der Ausbildung der Berufsberater in der Bundesagentur für Arbeit sehe ich die positive Entwicklung der Geschäftspolitik ab 2008 mit der Öffnung zu einer mehr präventiven Arbeitsmarktpolitik, die zu einem erhöhten Stellenwert der beruflichen Beratung und damit zur Entwicklung und Einführung von BeKo führte. Ich sehe aber auch den weiter unterschiedlichen Stellenwert von Beratung bei den einzelnen Führungskräften und bei den Beratern/-innen und so bleibt es eine fort-dauernde Aufgabe Beratung in der Bundesagentur für Arbeit immer wieder neu zu stärken.

Literatur

- Ertelt, B.-J./Schulz, W. E. (2008): Handbuch Beratungskompetenz, Leonberg: Rosenberger Fachverlag (2. Auflage):
http://www.praelab-hdba.eu/fileadmin/redaktion/Materialien/Deutsch/Wissenschaftliche_HT/Handbuch_Beratungskompetenz_Ertelt_Schulz.pdf
- Ertelt, B.-J./Ruppert, J.-J. (2011): Life-designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert, Schwerte: dvb – Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.: http://www.sdbb.ch/dyn/bin/193709-187752-1-life_designing_d_gedreht.pdf
- Europäische Union (2004): Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedsstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa, Doc. 9286/04.
- Europäische Union (2008): Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedsstaaten über „Bessere Integration lebensbegleitender Beratung in Strategien lebenslangen Lernens, Dokument 14398 EDUC 241 SOC 607.
- Kohn, K.-H./Göckler, R. (2014): Bildungs- und Berufswissenschaften, in: Göckler, R./Rübner, M./Jäger, U./Kohn, K.-H./Frank, M. (Hrsg.): Beschäftigungsorientiert beraten und vermitteln. Handbuch für die Arbeitsförderung und Grundsicherung, Regensburg: Walhalla, S. 73-104.
- Rogers, C. R. (1972): Die nicht-direktive Beratung, Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuchverlag.
- Rübner M. (2009): Berufsberatung weiter stärken. Zielsetzungen und Perspektiven der Bundesagentur für Arbeit, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, S. 14-18: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1602>
- Rübner, M. (2010): Das Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit. Rahmenbedingungen, Leitlinien und Forschungsperspektiven. Bender, G./Ertelt, B.-J. (Hg.): Forschungsprojekte, Forschungskonzepte, Entwicklungsarbeiten – Werkstattberichte aus der HdBA. HdBA-Bericht Nr. 3. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, S. 157-168: <http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/bilderarchiv/Bilder/festschrift.pdf>
- Rübner, M./Göckler, R. (2014): Beratung in der Arbeitsförderung und Grundsicherung, in: Göckler, R./Rübner, M./Jäger, U./Kohn, K.-H./Frank, M.: Beschäftigungsorientiert beraten und vermitteln. Handbuch für die Arbeitsförderung und Grundsicherung, Regensburg: Walhalla. S. 247-301.
- Schiersmann, C. (2011): Bildungs- und Berufsberatung neu denken, in: Hammerer, M. (Hrsg.): Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung: Tagung "Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Praxis trifft Forschung, Bielefeld: Bertelsmann, S. 81-97.
- Schiersmann, C./Weber, P. (Hrsg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Siekendiek, U./Engel, F./Nestmann, F./Bamler, V. (Hrsg.) (2007): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Tübingen: dgvt-Verlag.
- Siekendiek, U. (2007): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung, in: Siekendiek, U./Engel, F./Nestmann, F./Bamler, V.(Hrsg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Tübingen: dgvt-Verlag, S. 13-51.

Internetquellen

- Arbeitsgruppe 1 und Arbeitsgruppe 2 im Verbundprojekt „Offener Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (2011): Qualitätsentwicklung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Empfehlungen zur Nachhaltigkeit und zur Implementierung von Standards und Maßnahmen, Berlin/ Heidelberg
http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Operational/Implementierung/Implementierung_Empfehlungen_QBBB_20111107_final.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (BA) – Homepage
www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/index.htm
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007): Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards, Abschlussbericht, Hamburg: Ramboll Management
<http://www.bmbf.de/pubRD/berufsbildungsforschung.pdf>
- Haas, M./Schiersmann, C./Paulsen, B./Weber, P. C. (2012): Kompetenzprofil für Beratende, Bielefeld
http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Inhaltlich/Professionalitaet/broschuer_e_kompetenz.pdf
- Jenschke, B./Schober, Ka./Frübing, J. (2011): Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland – Strukturen und Angebote:
http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/NFB_MASTER_Broschre_deutsch_V02.pdf
- Rübner, M./Spengard, B. (2011): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen.
<http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk5/l6019022dstbai394299.pdf>
- Schiersmann, C./Weber, P./Petersen, C.-M. (2013): Kompetenzprofil und Kompetenzerfassung – am Beispiel des Feldes Bildung, Beruf und Beschäftigung, Kassel
http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2013/06/positionen2_2013_kompetenzprofil_kompetenzerfassung.pdf