



Zukünftige Kompetenzen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen

Interviews mit Vertretern der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, IV, Outplacement, HR und Forschung

Marc Schreiber, Susanna Borner & Noemi Blumer (August 2017)

Marc Schreiber
Prof. Dr.

Leiter Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

marc.schreiber@zhaw.ch
www.zhaw.ch/psychologie

Pfingstweidstrasse 96, P.O.Box 707

CH-8037 Zurich / Switzerland

Tel. +41 58 934 84 21

Fax

Zürcher Fachhochschule

Inhalt

Inhalt.....	2
Abbildungen	2
Vorwort	3
1 Einleitung	4
2 Hintergrund.....	4
2.1 Das Qualifikationsprofil des SDBB als Grundlage der Ausbildung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen.....	4
2.2 Das Qualifikationsprofil mit den beruflichen Handlungskompetenzen	5
3 Fragestellung und Methode	6
3.1 Interviewleitfaden	6
3.1.1 Teil 1: Befragung über wichtige Kompetenzen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen heute und in Zukunft	6
3.1.2 Teil 2: Bewertung vorgegebener Kompetenzbereiche	6
3.2 Interviewpartner/innen	6
3.2.1 Anteil der Interviewpartner/innen nach aktueller beruflicher Funktion	7
3.2.2 Anteil der Interviewpartner/innen nach Kanton.....	7
4 Ergebnisse	8
4.1 Teil 1: Befragung über wichtige Kompetenzen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen heute und in Zukunft.....	8
4.1.1 Wichtige <i>gegenwärtige</i> Kompetenzen.....	8
4.1.2 Wichtige Kompetenzen in der <i>Zukunft</i>	10
4.2 Teil 2: Bewertung vorgegebener Kompetenzbereiche	11
4.2.1 Bewertung von Fähigkeiten, die für Berater/innen in Zukunft an Bedeutung gewinnen	11
5 Schlussgedanken.....	13
Literaturverzeichnis	14

Abbildungen

<i>Abbildung 1:</i> Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzbereiche (SBFI, 2011).....	5
<i>Abbildung 2:</i> Anteil der Interviewpartner/innen nach beruflicher Position.	7
<i>Abbildung 3:</i> Anteil der Interviewpartner/innen nach Kanton.....	7
<i>Abbildung 4:</i> Häufigkeit der genannten Kompetenzen, die nach Ansicht der interviewten Personen für heutige BSLB zentral sind.	8
<i>Abbildung 5:</i> Häufigkeit der genannten Kompetenzen, die nach Ansicht der interviewten Personen für BSLB in Zukunft an Bedeutung zunehmen (Anzahl Nennungen der Interviewpartner/innen).	10
<i>Abbildung 6:</i> Bewertung (Mittelwerte) der vorgegebenen Kompetenzbereiche und der spezifischen Kompetenzen innerhalb der Bereiche, die für die BSLB in Zukunft immer wichtiger werden.	12



Vorwort

An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei unseren Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern bedanken, die unserem Projekt offen gegenüberstanden und sich Zeit nahmen, mit uns Fragen zukunftsgerichteter Beratung im beruflichen Kontext zu diskutieren.

Die Gespräche erlebten wir als äusserst konstruktiv und die interessanten Inputs haben zu wichtigen Denkanstössen geführt.

All dies hat zu einem spannenden Projekt beigetragen, dessen Erkenntnisse wir im vorliegenden Bericht gerne aufzeigen möchten.



1 Einleitung

Das Zentrum für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am IAP, Institut für Angewandte Psychologie in Zürich, bemüht sich, neben dem umfassenden Beratungsangebot auch fortlaufend um ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot. So ist es ein wichtiges Anliegen, den zentrumseigenen Weiterbildungsstudiengang MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (MAS BSLB) kontinuierlich zu reflektieren und zu verbessern. Deshalb wurde unter der Leitung von Marc Schreiber und Susanna Borner, Studienleitung MAS BSLB, ein Projekt lanciert, um aktuelle Fragen rund um die Ausbildung von dipl. Berufs- Studien- und Laufbahnberater/innen aufzugreifen.

Interesse dieses Projekts war insbesondere die Frage, welche Kompetenzen und Qualifikationen für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen heute und vor allem auch in Zukunft zentral sind, um Beratungen auf hohem Niveau und dem Zeitgeist entsprechend anzubieten. Es wurden Interviews mit wichtigen Vertretern der BSLB, IV, Outplacement, HR und Forschung geführt. Deren Erfahrungen geben wertvolle Hinweise und Ideen für die Weiterentwicklung des Studiengangs MAS BSLB am IAP, damit angehende Beratungspersonen weiterhin zukunftsgerichtet und nachhaltig ausgebildet werden können.

Im vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Erkenntnisse unserer Interviewgespräche dargelegt.

2 Hintergrund

2.1 Das Qualifikationsprofil des SDBB als Grundlage der Ausbildung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI fördert die Schweizer Bildung und Forschung, setzt sich für ein attraktives und hochstehendes Bildungsangebot ein und sichert dessen Qualität (SBFI, 2011).

Um eine hochstehende Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu gewährleisten, hat das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) in Zusammenarbeit mit Partnern aus dem Bereich BSLB ein Qualifikationsprofil für BSLB erstellt. Dieses beschreibt das Berufsbild und dessen erforderliche berufliche Handlungskompetenzen und Anforderungen (SBFI, 2011).

Im aktuellen Projekt diente uns dieses Qualifikationsprofil als Grundlage für die Fragestellungen der Interviews.

2.2 Das Qualifikationsprofil mit den beruflichen Handlungskompetenzen

Ausgangslage waren also folgende Handlungskompetenzbereiche, die vom SDBB und Partnern noch weiter ausdifferenziert wurden. Wir beschränken uns hier aber bei der Abbildung auf die Hauptbereiche:

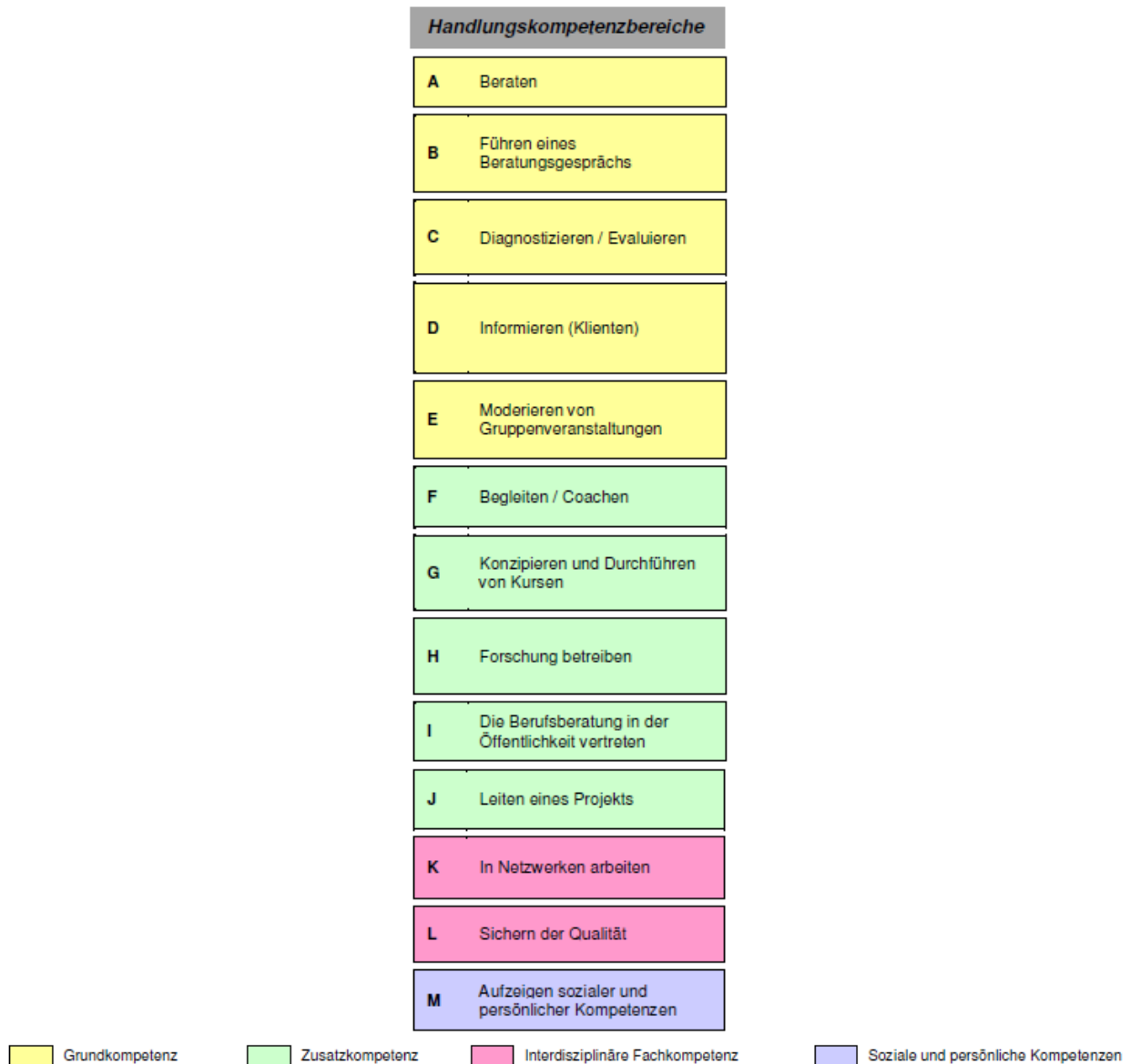


Abbildung 1: Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzbereiche (SBFI, 2011).

3 Fragestellung und Methode

3.1 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde von uns in Anlehnung an das Qualifikationsprofil des SDBB entwickelt.

3.1.1 Teil 1: Befragung über wichtige Kompetenzen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen heute und in Zukunft

Die Interviews bestanden aus einem ersten und zweiten Teil. Im ersten Teil erfassten wir die persönlichen Angaben zur befragten Person, wie z.B. deren beruflichen Werdegang und Funktion. Danach haben wir unseren Interviewpartnern/-innen folgende zwei offene Fragen gestellt:

- Welche Kompetenzen sind Ihrer Meinung nach in dem Bereich, in welchem Sie arbeiten, für Beratende zentral?
- Welche Kompetenzen werden Ihrer Meinung nach in dem Bereich, in welchem Sie arbeiten, *in Zukunft* für Beratende immer wichtiger?

Die Ergebnisse des ersten Teils werden auf den nächsten Seiten unter Kapitel 4.1 aufgezeigt und erläutert.

3.1.2 Teil 2: Bewertung vorgegebener Kompetenzbereiche

Im zweiten Teil mussten die interviewten Personen einige von uns vorgeschlagene Kompetenzen hinsichtlich ihrer Bedeutung für die zukünftige berufliche Tätigkeit als BSLB einschätzen.

Die Bewertung erfolgte mündlich, indem sie anhand einer sechsstufigen Skala von 1 („überhaupt nicht bedeutsam“) bis 6 („sehr bedeutsam“) eine Zahl angeben mussten.

Die Einschätzungen der Interviewpartner/innen werden ebenfalls auf den nächsten Seiten unter Kapitel 4.2 dargelegt.

3.2 Interviewpartner/innen

Es wurden insgesamt 17 Interviews mit total 19 Personen durchgeführt. Um ein möglichst vielfältiges Bild zu bekommen, haben wir verschiedene Vertreter der Beratungspraxis aus verschiedenen Kantonen der Schweiz ausgewählt.

3.2.1 Anteil der Interviewpartner/innen nach aktueller beruflicher Funktion

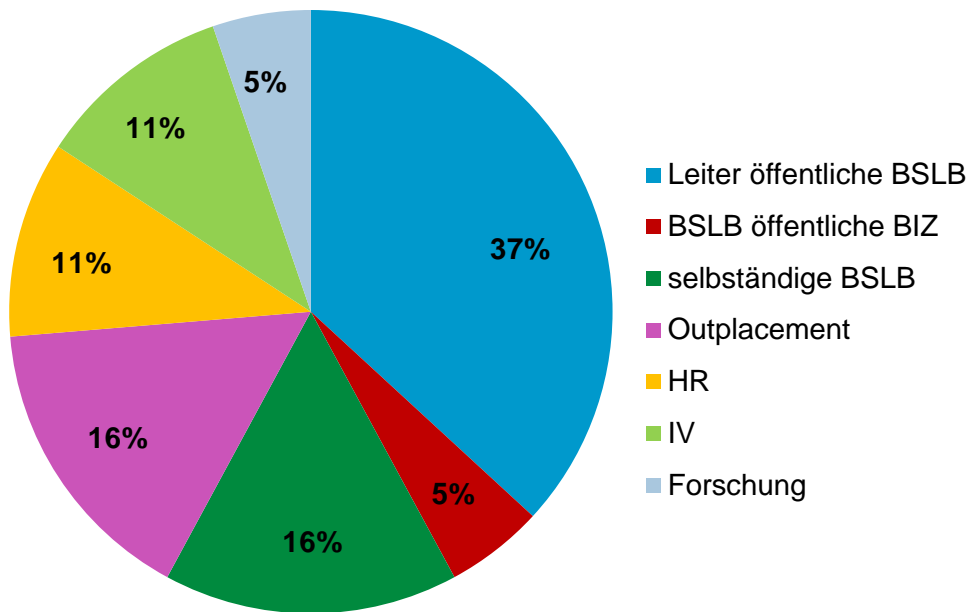


Abbildung 2: Anteil der Interviewpartner/innen nach beruflicher Position.

3.2.2 Anteil der Interviewpartner/innen nach Kanton

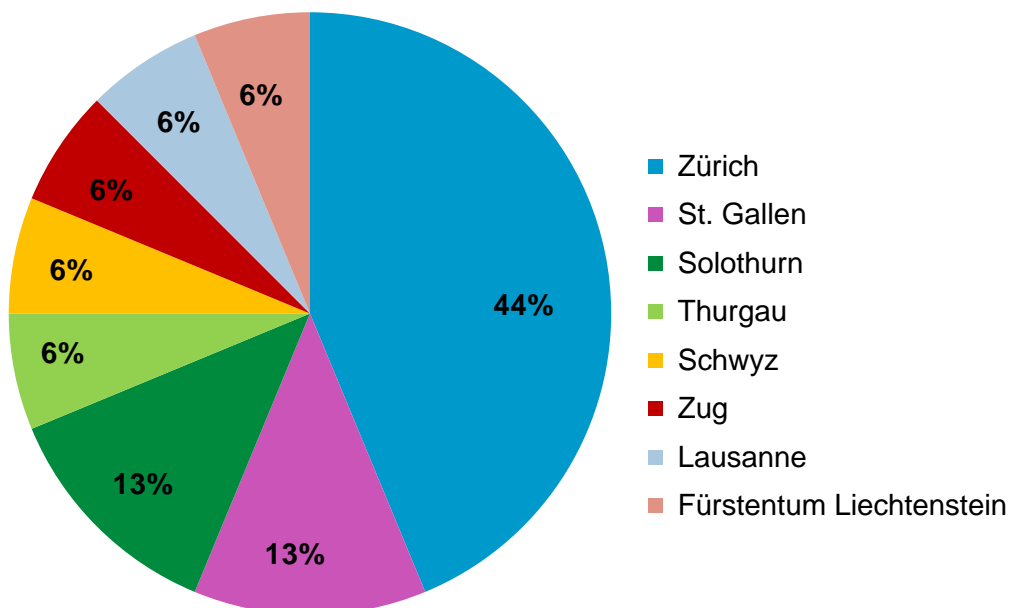


Abbildung 3: Anteil der Interviewpartner/innen nach Kanton.

4 Ergebnisse

4.1 Teil 1: Befragung über wichtige Kompetenzen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen heute und in Zukunft

4.1.1 Wichtige gegenwärtige Kompetenzen

Auflistung der frei genannten Kompetenzen, die nach Meinung der Interviewpartner/innen für beratende Personen im beruflichen Kontext zentral sind (Anzahl Nennungen der Interviewpartner):

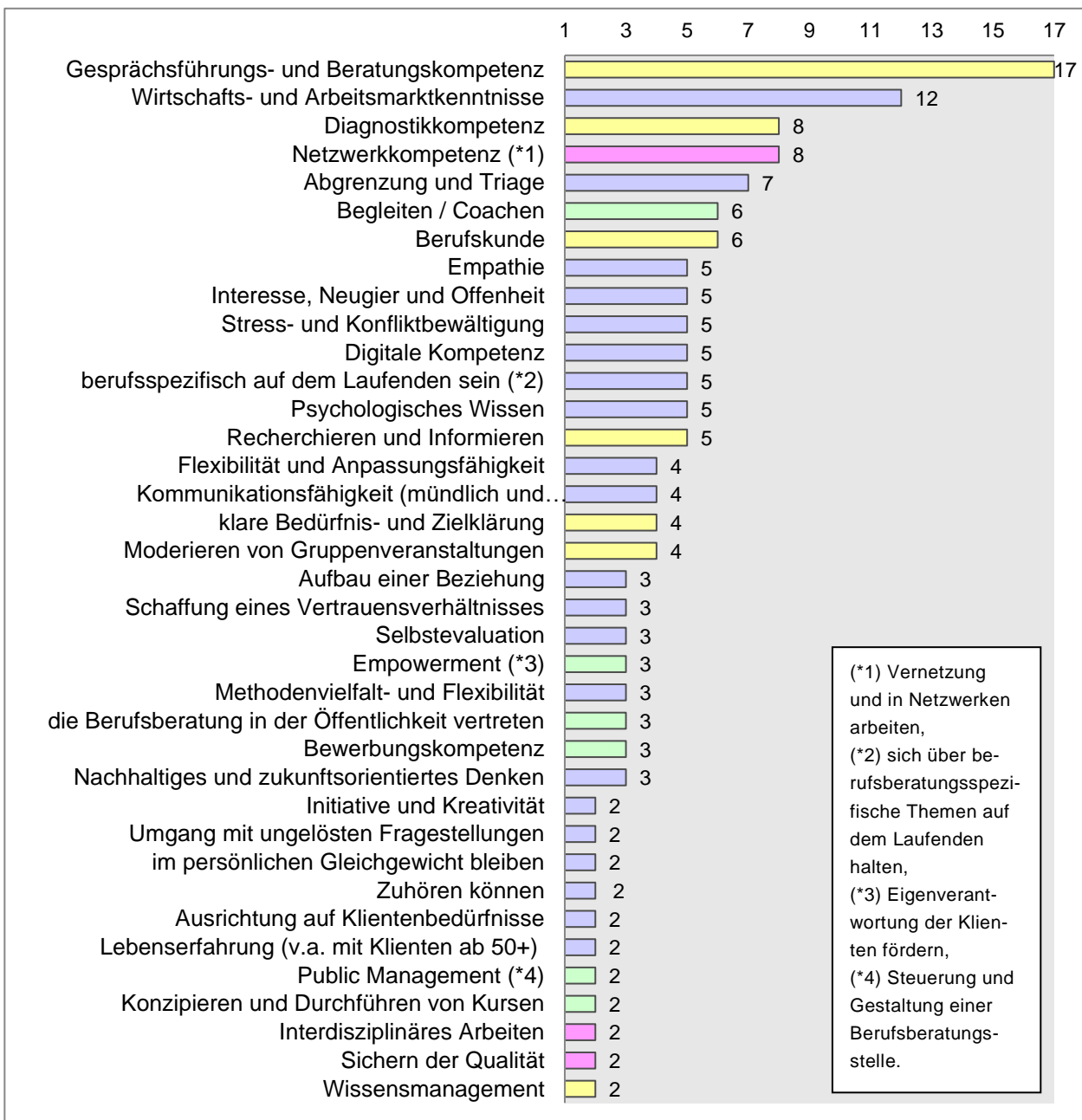


Abbildung 4: Häufigkeit der genannten Kompetenzen, die nach Ansicht der interviewten Personen für heutige BSLB zentral sind.

Die Kompetenzen sind farblich gemäss Qualifikationsprofil des SDBB gekennzeichnet (Grundkompetenzen: Gelb; Zusatzkompetenzen: Grün; etc.). Betrachtet man die von den 17 Interviewpartnern/-innen frei genannten Kompetenzen, so wird man deren Vielfältigkeit bewusst. Es ist vorwegzunehmen, dass in der Abbildung nur diejenigen Kompetenzen aufgeführt wurden, welche mindestens von zwei Interviewteilnehmer/innen genannt wurden. Einfachnennungen wurden im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt.

Es gibt eine einzige Kompetenz, die von allen 17 Befragten unabhängig voneinander genannt wurde. Und zwar handelt es sich hier um die Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz. Diese Kompetenz wird somit von allen Befragten als eine für den Beratungsberuf inhärente und unabdingbare Kernkompetenz erkannt. Eine ebenfalls viel genannte Kompetenz, die Beratungspersonen im beruflichen Kontext aufzeigen sollten, sind Wirtschafts- und Arbeitsmarktkenntnisse. Diese sind gemäss Interviewpartner/innen für den Beratungsberuf unerlässlich. Ohne Blick auf die Wirtschaft funktioniert die Berufsberatung nicht erfolgreich. Man muss wissen, worin sich die Klienten/-innen bewegen, um aufbauend darauf ihre Arbeitsmarktfähigkeit steigern zu können. Viele Interviewte erwähnten, dass es sich bei den Wirtschafts- und Arbeitsmarktkenntnissen nicht um spezifisches Wissen über bestimmte Branchen oder Märkte handelt, sondern um die betriebs- und volkswirtschaftlichen Zusammenhänge, welche die Arbeitswelt beeinflussen.

Knapp die Hälfte findet diagnostische Fähigkeiten sowie Netzwerkkompetenzen für Berater/innen wichtig. Vernetzung und Zusammenarbeit mit verschiedenen Ämtern wie z.B. RAV, IV, Case Management usw. sind heute zentrale Themen und sehr gewinnbringend. Gleichzeitig finden viele Interviewpartner/innen (7 Nennungen) die Klärung von Zuständigkeiten und Schnittstellen (wer ist ab wann zuständig?) und die Weiterleitung an andere Stellen (Triage) wichtig. So ist für einige die Erkenntnis, dass der Berufsberatungsauftrag auch seine Grenzen hat, sehr zentral. Sechs interviewte Teilnehmer/innen sind sich einig, dass Beratungen heutzutage eher Richtung Coaching und längere Begleitung gehen, was früher eher eine Zusatzkompetenz war.

Weiter folgen einige Fünffachnennungen, die vorwiegend soziale und persönliche Kompetenzen von Beratungspersonen verlangen. Diese machen in der Gesamtbetrachtung den grössten Teil der frei aufgezählten Kompetenzen aus, die heutige Berater/innen besitzen sollten, was deren absolute Wichtigkeit – auch für die Weiterbildung – untermauert. Zwei Befragte finden, dass Lebenserfahrung sicherlich ein Vorteil für Beratungspersonen wäre, v.a. wenn man ältere Personen berät.

Weiter nehmen schon heute viele den Umgang mit der zunehmenden Digitalisierung ernst. Hier gilt es, als Berater/in stets am Ball zu bleiben, was allgemein ein Anliegen zu sein scheint. Ausserdem betrachten viele Interviewpartner/innen ein gewisses psychologisches Wissen als notwendig, damit man als Beratungsperson die zunehmenden psychischen Probleme der Klienten möglichst schnell erkennen kann. Natürlich schwingen unter der psychologischen Kompetenz noch viele andere zwischenmenschliche Vorteile mit, die von einer Beratungsperson gerne gesehen werden.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass durch diese offene Fragestellung eine spannende Kompetenzsammlung zusammengekommen ist, welche die gewünschten zentralen Kompetenzen von heutigen Beratungspersonen thematisiert.

4.1.2 Wichtige Kompetenzen in der Zukunft

Im Folgenden wird auf die frei genannten Kompetenzen eingegangen, die nach Meinung der Interviewpartner/innen für beratende Personen im beruflichen Kontext *in Zukunft* immer wichtiger werden (vgl. Abb. 5).

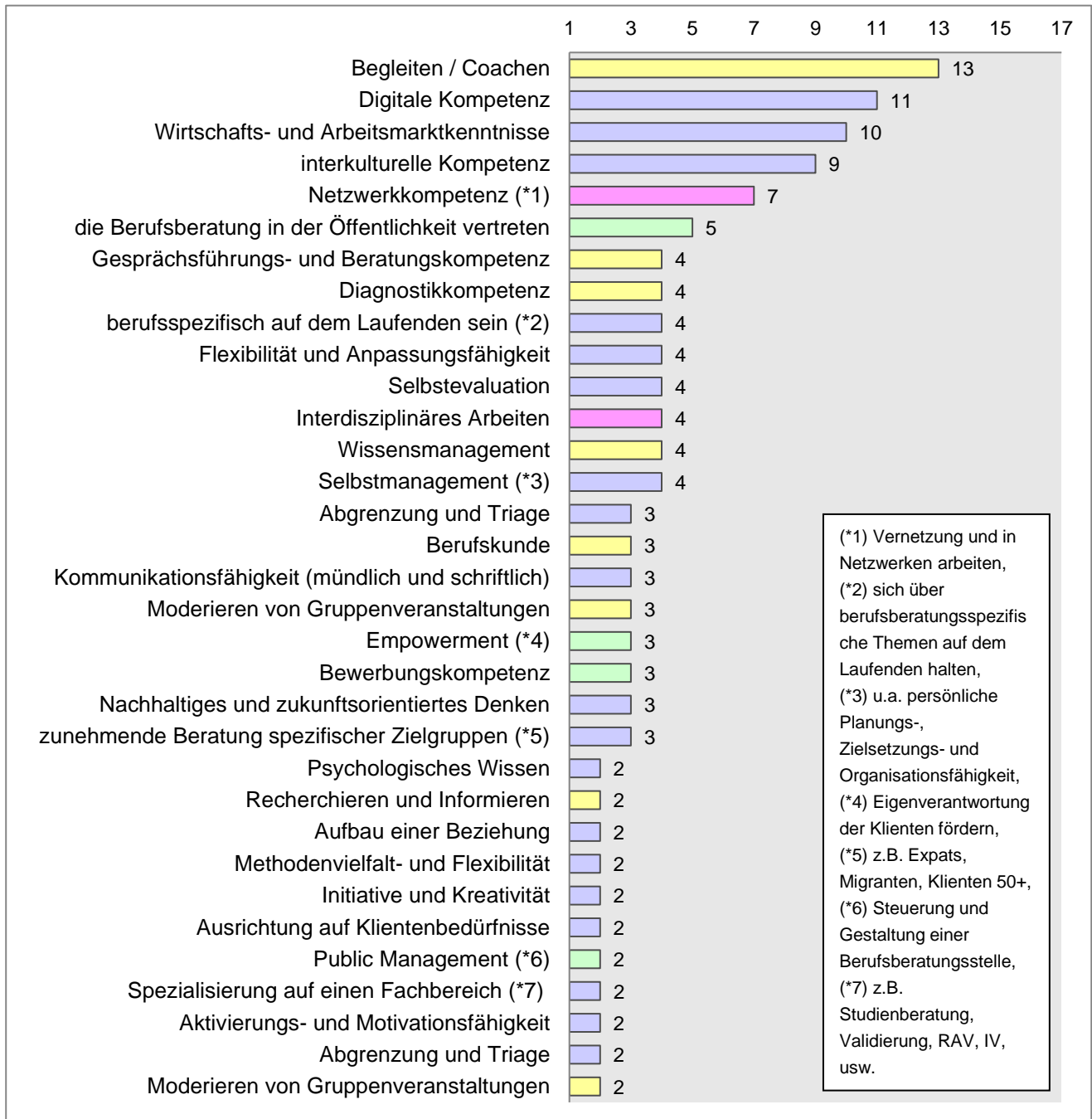


Abbildung 5: Häufigkeit der genannten Kompetenzen, die nach Ansicht der interviewten Personen für BSLB in Zukunft an Bedeutung zunehmen (Anzahl Nennungen der Interviewpartner/innen).

Bei den für die Zukunft zentralen Kompetenzen muss man erwähnen, dass einige Interviewpartner/innen entweder bereits bei den gegenwärtigen Kompetenzen Zukunftskompetenzen aufgezählt haben oder später auf diese aufbauten und sie wiederholten. Dennoch kamen neue wertvolle Kompetenzen hinzu, die in der Folge besonders herausgegriffen werden sollen.

Allgemein sieht man, dass es eine Neubewertung/Verschiebung der Kompetenzen gibt, d.h. Begleiten und Coachen steht nun an erster Stelle. 13 Befragte finden es demnach immer wichtiger, dass die Beratungen intensiver und über einen längeren Zeitraum geführt werden, um wirklich nachhaltig beraten zu können.

Mehr als die Hälfte der befragten Personen zählen die Digitale Kompetenz zu einer Zukunftskompetenz, die Beratungspersonen besitzen sollten. Dass so viele Befragte diese Kompetenz aufführen, könnte evtl. daran liegen, dass im Moment dieses Thema in aller Munde ist. Dass die Digitalisierung grundlegende Veränderungen mitbringen wird, beschäftigt inzwischen viele.

Wirtschafts- und Arbeitsmarktkenntnisse werden auch in Zukunft für Beratende eine zentrale Kompetenz bleiben, da sich die Wirtschaft stetig verändern wird. Beratungspersonen sollten z.B. vor dem Hintergrund der Digitalisierung mit ihren Klienten/-innen reflektieren, welche Berufe zukünftig erhalten bleiben werden, welche verschwinden und welche neu entstehen. Ebenfalls weit oben steht die Kompetenz Öffentlichkeitsarbeit (die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten) mit fünf Nennungen. Dies wird zunehmend wichtiger, da die Beratung sich in der Öffentlichkeit positionieren und für sich werben muss, damit das Beratungsangebot weiterhin genutzt wird.

Interessant ist, dass ein paar Kompetenzen für die Zukunft neu dazugekommen sind (vgl. Abbildung 5). So haben neun Interviewteilnehmer/innen die interkulturelle Kompetenz als zunehmend wichtig für die Zukunft beschrieben. Durch die Globalisierung haben es die Beratungspersonen immer mehr mit Klienten/-innen aus verschiedensten Kulturen zu tun. Hierzu brauchen sie immer mehr interkulturelle Kompetenzen, um mit diesen Klienten/-innen adäquat umgehen zu können. Weiter wurde Selbstmanagement neu als Zukunftskompetenz genannt. Hierunter fallen Fähigkeiten, wie man sich als Beratungsperson selber organisiert. Beispiele sind z.B. Zeitmanagement, Planung und Koordination und sogar für seine eigenen Klientinnen und Klienten zu sorgen. Eine andere Kompetenz, die bei den gegenwärtigen Kompetenzen nicht aufgeführt wurde, jedoch auch hier drei Mal genannt wurde, ist die zunehmende Beratung spezifischer Zielgruppen wie z.B. Expats, Migranten oder ältere Klientengruppen (50+). Auch die Spezialisierung auf einen Fachbereich wird gemäss zweier interviewter Personen in Zukunft wichtiger werden (z.B. Studienberatung, Validierungsverfahren, IV, usw.). Ausserdem ist die Aktivierungs- und Motivationsfähigkeit neu dazugekommen. Betrachtet man dieses gesamte Bild von Kompetenzen, die von den 19 Interviewpartner/innen als für die Zukunft wichtig eingestuft werden, dann zeigt sich auch hier eine differenzierte Auseinandersetzung der Befragten mit der Thematik. Zusammenfassend könnte man feststellen, dass es bei den Zukunftskompetenzen generell in Richtung Prozessberatung bzw. längeres Coaching geht. Generell steigt auch die wahrgenommene Notwendigkeit von Netzwerkfähigkeiten, interdisziplinärem Arbeiten und der Vertretung der BSLB in der Öffentlichkeit. Ebenfalls lässt sich erkennen, dass sich die Arbeitsinhalte und Aufträge der BSLB immer mehr ausweiten und komplexer werden. So sind Beratungspersonen in neuen Themenbereichen, wie u.a. Digitalisierung und interkulturelle Kompetenz (u.a. Migration, ausländische Diplome usw.), immer häufiger wichtige Ansprechpartner/innen für Klienten/-innen. Gleichzeitig ist aber auch die Erkenntnis vorhanden, dass eine Abgrenzung und Triage in Zukunft umso notwendiger wird, um eine qualitativ hochstehende Beratung zu gewährleisten.

4.2 Teil 2: Bewertung vorgegebener Kompetenzbereiche

4.2.1 Bewertung von Fähigkeiten, die für Berater/innen in Zukunft an Bedeutung gewinnen

Die durchschnittlichen Bewertungen der von uns vorgeschlagenen Kompetenzen hinsichtlich ihrer Bedeutung für die zukünftige Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in sind in der Abbildung 6 auf der nächsten Seite dargestellt

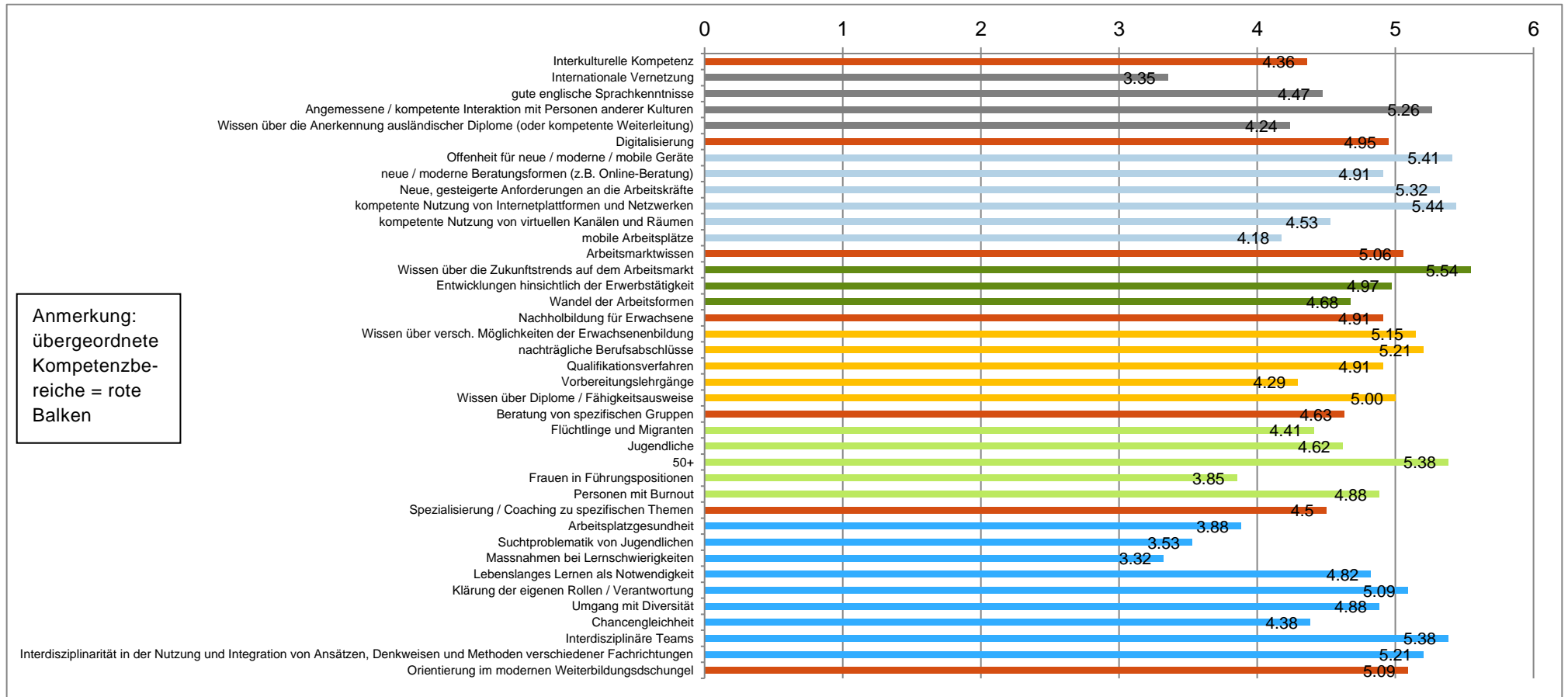


Abbildung 6: Bewertung (Mittelwerte) der vorgegebenen Kompetenzbereiche und der spezifischen Kompetenzen innerhalb der Bereiche, die für die BSLB in Zukunft immer wichtiger werden.

Die Teilnehmenden mussten ihre Bewertung mündlich, durch Angabe einer Zahl der sechsstufigen Skala von 1 („überhaupt nicht bedeutsam“) bis 6 („sehr bedeutsam“), abgeben. Alle übergeordneten Kompetenzbereiche (= rote Balken) wurden zumindest als eher bedeutsam (>4) eingestuft. Mit einem Mittelwert von 5.09 wurde der Bereich Orientierung im modernen Weiterbildungsdschungel als am bedeutsamsten eingeschätzt. Arbeitsmarktwissen (5.06), Digitalisierung (4.95) und Nachholbildung für Erwachsene (4.91) bewegen sich in einem ähnlich hohen Bereich. Weniger bedeutsam, jedoch immer noch wichtig, treten die Bereiche Beratung von spezifischen Gruppen (4.63), Spezialisierung/Coaching zu verschiedenen Themen (4.5) und vor allem Interkulturelle Kompetenz (4.36) auf. Die Standardabweichungen lagen zwischen 0.65 (Interkulturelle Kompetenz: angemessene/kompetente Interaktion mit Personen anderer Kulturen) und 1.73 (Beratung von spezifischen Gruppen: Flüchtlinge und Migranten).

Bei Betrachtung der spezifischen Kompetenzen innerhalb der Bereiche zeigen sich Unterschiede in der Bedeutsamkeit. Im Bereich Interkulturelle Kompetenz erscheint die angemessene und kompetente Interaktion mit Personen anderer Kulturen bedeutsam bis sehr bedeutsam (5.26), während sich internationale Vernetzung im mittleren Feld bewegt (3.35). Im Bereich Digitalisierung stechen die kompetente Nutzung von Internetplattformen und Netzwerken (5.44) sowie die Offenheit für neue/moderne/mobile Geräte (5.41) als nahezu sehr bedeutsam hervor. Die Wichtigkeit von mobilen Arbeitsplätzen in der Zukunft wurde hingegen geringer eingeschätzt (4.18). Beim Thema Arbeitsmarktwissen wurde vor allem das Wissen über die Zukunftstrends auf dem Arbeitsmarkt (5.54) als bedeutsam erachtet und im Bereich Nachholbildung für Erwachsene zeigt sich die stärkste Diskrepanz zwischen nachträglichen Berufsabschlüssen (5.21) und Vorbereitungslehrgängen (4.29). Unter den Kompetenzen im Sektor Spezialisierung/Coaching zu spezifischen Themen tritt die Bedeutsamkeit von interdisziplinären Teams (5.38) sowie der Nutzung und Integration verschiedener Ansätze, Denkweisen und Methoden verschiedener Fachrichtungen (5.21) in den Vordergrund. Massnahmen für Lernschwierigkeiten (3.32) und die Suchtproblematik von Jugendlichen (3.53) wurden mit der geringsten Bedeutsamkeit versehen. Das Wissen und der Überblick über anerkannte Weiterbildungsmöglichkeiten wurden als bedeutsam eingeschätzt (5.09). Es zeigt sich daher, dass sich die drei bedeutsamsten Kompetenzen auf das Wissen über die Zukunftstrends auf dem Arbeitsmarkt, die kompetente Nutzung von Internetplattformen und die Offenheit für neue/moderne/mobile Geräte beziehen. Massnahmen für Lernschwierigkeiten, Internationale Vernetzung und die Suchtproblematik von Jugendlichen wurden für die Zukunft der BSLB als am unbedeutendsten eingestuft.

5 Schlussgedanken

Betrachtet man die vorliegenden Ergebnisse der Interviews, so wird zum einen klar, wie vielschichtig der Beraterberuf ist. Genauso, wie sich die Gesellschaft und die Wirtschaft verändern wird, genauso müssen Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen ihre Profession fortlaufend weiterentwickeln, damit sie ihren Beruf nachhaltig erfolgreich ausüben können.

Anmerkung zum Thema Arbeitsmarktwissen: Auch hier kann zwischen Prozess- und Expertenwissen unterschieden werden und die Haltung spielt eine zentrale Rolle. Diese determiniert, inwiefern eine Beratungsperson von sich erwartet, dass sie alles über die gesamte Arbeitswelt selbst wissen muss oder ob sie den Anspruch hat, Klientinnen und Klienten zu unterstützen, dass diese sich selbst ihren Weg und ihre Informationen erarbeiten können.

Herzlicher Dank gilt allen Interviewpartner/innen für ihren Einsatz und ihre Offenheit



Literaturverzeichnis

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (18.04.2011). Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in. Zugriff am 27.07.2017 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/themen/berufsbildung/dossiers/berufs---studien-und-laufbahnberaterinnen-und--berater.html#952929991>