

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Martin Griepentrog

**Berufliche Beratung  
von Erwachsenen mit  
akademischer Qualifikation  
– ein Erfahrungsbericht –**

Oerlinghausen 2009

Dr. Martin Griepentrog, geb. 1958, Studium der Fächer Geschichte, Germanistik und Pädagogik, Lehrerausbildung. Weitere berufliche Erfahrungen als Museumspädagoge und als Historiker, Promotion in Geschichte.

Seit 1991 hauptberuflich Berufsberater in Bielefeld, bis 2001 mit Schwerpunkt Abiturientenberatung, seit 2001 Berufsberater für Studierende und Hochschulabsolventen/innen. Seit 2007 Vorstandsmitglied der Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung.

Arbeitsschwerpunkte:

- Entwicklung und Anwendung individualisierter Angebote zur Eigenprofilanalyse und beruflichen Zielfindung der Klienten in Gesprächssequenzen und mehrtägigen Kleingruppenseminaren, dabei Integration von Einzelgesprächen und Gruppenangeboten
- Befähigung der Klienten zur Selbstinformation und beruflichen Selbstvermarktung
- Ausbau nachfrageorientierter Veranstaltungsprogramme für Schulabgänger/innen, Studierende und berufserfahrene Akademiker/innen
- Ausweitung berufsberaterischer Angebote und Arbeitsweisen auf die Beratung berufserfahrener Klienten
- Mitarbeit in der Aus- und Fortbildung von Berufsberater/innen, Leitung von Praxisberatungs-Gruppen

Gliederung	Seite
1. Wann und warum entsteht bei Akademikern Bedarf an beruflicher Beratung und Orientierung?	3
2. Zielklärung, Recherchehilfen und Realisierungscoaching: Wie verläuft der Prozess der beruflichen Orientierung und Beratung?	4
2.1. Erster und zweiter Schritt: Die Eigenprofilanalyse als Zielfindungshilfe	5
2.2. Dritter Schritt: Beraterische Unterstützung der berufskundlichen bzw. -arbeitsplatzorientierten Information	7
2.3. Vierter Schritt: Beraterische Aufgaben im Realisierungsprozess	8
3. Die „Produktpalette“ der akademischen Berufsberatung: Einzelberatungs- und Gruppenangebote	8
4. Wirkungen: Einige Wortmeldungen der Klienten zur Beratung	11
Qualität von Beruflicher Beratung – Positionen des dvb	13

(erschien in dvb-forum 2/2009 „Kompetenzen“, Seite 39 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script:  
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
© Schwerte • Düsseldorf • 2010

Martin Griepentrog

# **Berufliche Beratung von Erwachsenen mit akademischer Qualifikation – ein Erfahrungsbericht**

Die folgenden Erfahrungen aus der beruflichen Beratung von Erwachsenen mit akademischer Qualifikation – Studierenden, jungen Hochschulabsolventen und berufserfahrenen Akademikern<sup>1</sup> – zeigen, wie sich programmatische Konzepte einer Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit mittels einer lebenslangen beruflichen Beratung umsetzen lassen, wenn Prinzipien der klientenzentrierten Berufsberatung für Schulabgänger – wie Individualisierung, Kompetenzbilanzierung sowie Stärken- und Ressourcenorientierung – auf die berufliche Beratung Älterer übertragen werden.

## **1. Wann und warum entsteht bei Akademikern Bedarf an beruflicher Beratung und Orientierung?**

Die Nachfrage nach beruflicher Beratung und Orientierung im akademischen Bereich manifestiert sich vor allem vor und während relevanter Statusübergänge im akademischen Werdegang: Neben der – hier nicht betrachteten – Aufnahme eines Erst- oder Aufbaustudiums sind hier vor allem die eigentliche akademische Berufswahl, der Übergang vom Studium in den Beruf, sowie die zunehmenden beruflichen Neuorientierungen von berufserfahrenen Akademikern zu nennen:

- Studienentscheidungen sind bei den allermeisten Studiengängen noch keine Berufsentscheidungen; die akademische Berufswahl findet im Verlauf – real meist am Ende – der Studienphase statt. Ein berufsberaterisches Angebot ist deshalb für Studierende und Hochschulabsolventen genauso un-

---

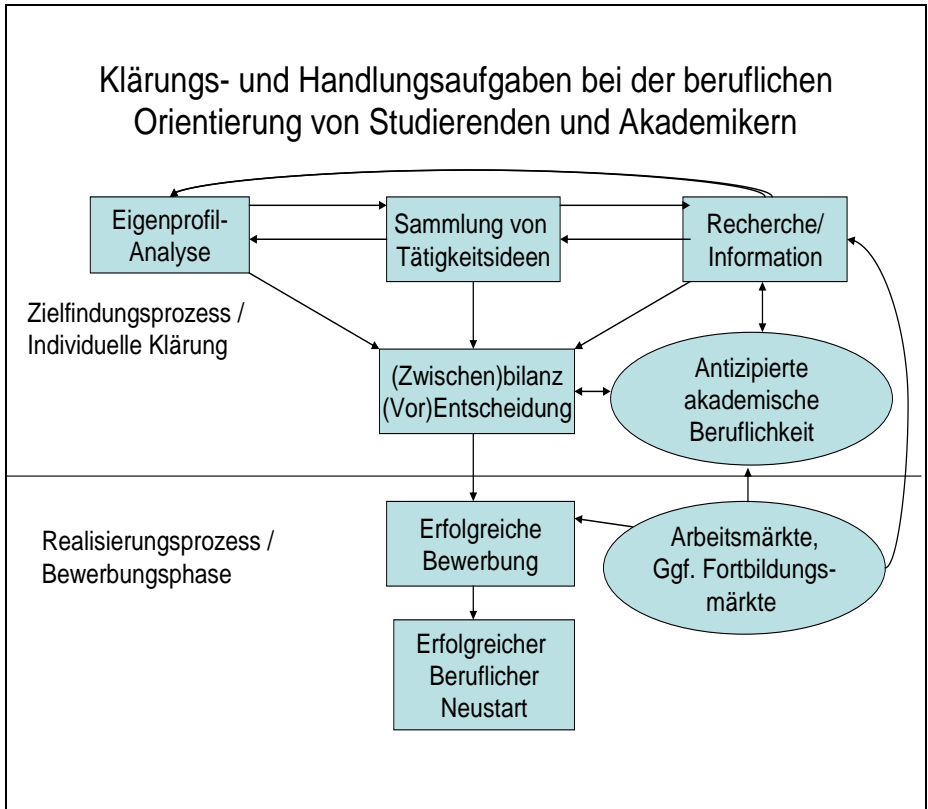
<sup>1</sup> Gemeint sind bei diesen und den folgenden Formulierungen stets weibliche und männliche Personen.

verzichtbar wie für Schulabgänger – bei beiden Gruppen handelt es sich um Bildungsnutzer vor Aufnahme der Berufstätigkeit.

- Die nicht festgelegte Beruflichkeit vieler akademischer Abschlüsse erfordert bei akademischen Berufseinsteigern sehr hohe Selbstdefinitions- und Informationsleistungen, um überhaupt fassbare Berufsziele zu entwickeln und zu verfolgen. So müssen bei den meisten akademischen Abschlüssen zunächst individuelle Qualifikations-, Kompetenz- und Persönlichkeitsprofile ausgelotet und interpretiert werden, bevor ein Erfolg versprechendes Zusammenführen mit den Angeboten des Arbeitsmarktes stattfinden kann.
- Die berufliche Polyvalenz akademischer Abschlüsse und die Fragmentarisierung und Prekarisierung akademischer Arbeitsverhältnisse in einer mittlerweile in vielen Fächern mehrjährigen Berufseinstiegsphase nach dem Hochschulabschluss begründete gestiegene Orientierungsbedürfnisse von Jungakademikern und führen zu einer verstärkten Nachfrage nach beruflicher Beratung und Orientierung auch nach dem Hochschulexamen.
- Schließlich hat sich bei den berufserfahrenen Akademikern, die – berufsbiographisch und/oder arbeitsmarktlich begründete – berufliche Neuorientierungspläne haben, die Existenz spezieller akademischer Berufsberater/innen ausgesprochen bewährt, denn der nochmals erforderliche Orientierungsprozess erfordert hier – wenn auch mit spezifischen Erfahrungsvoraussetzungen - genauso viel Aufwand wie bei der beruflichen Erstwahl.

## **2. Zielklärung, Recherchehilfen und Realisierungscoaching: Wie verläuft der Prozess der beruflichen Orientierung und Beratung?**

Für die Analyse beruflicher Orientierungsprozesse – und für die entsprechende Strukturierung von Beratungsangeboten – empfiehlt es sich, zwischen der Phase der individuellen Klärung und Zielfindung einerseits und der Bewerbungs- und Realisierungsphase andererseits zu unterscheiden. Bevor nicht die individuelle Auseinandersetzung mit dem eigenen Profil, mit denkbaren Tätigkeitsideen und mit der möglichen Beruflichkeit auf akademischen Arbeitsmärkten stattgefunden hat und in eine persönliche Berufsentscheidung eingemündet ist, kann eine erfolgreiche Bewerbungs- und Realisierungsphase nicht stattfinden:

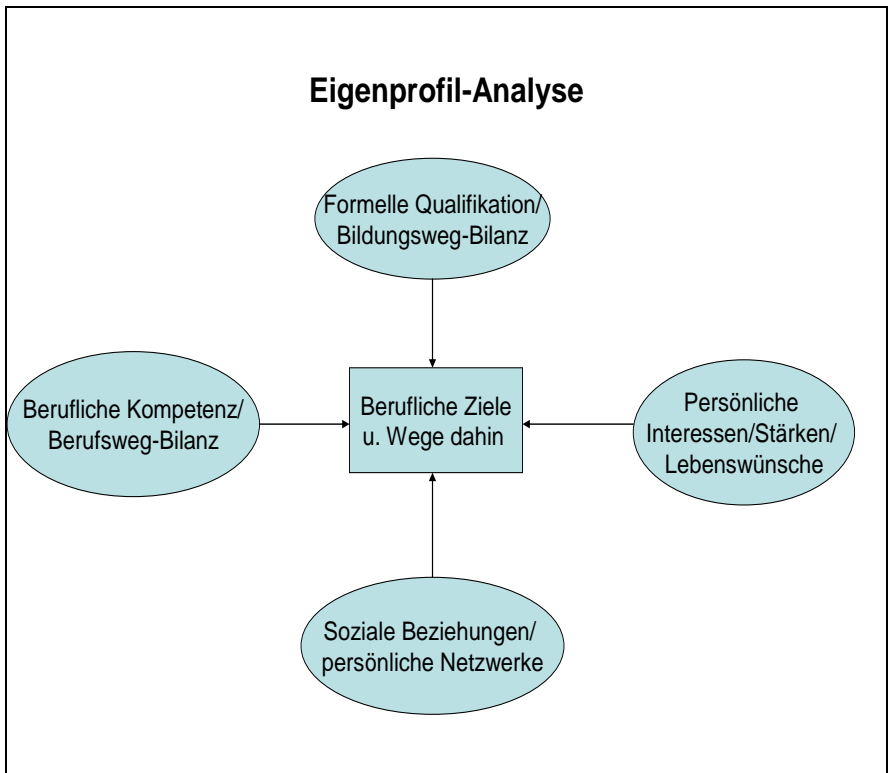


Berufliche Beratung ist gleichermaßen Orientierungs- und Realisierungshilfe, sie hat in beiden Hauptphasen dieses Entwicklungsprozesses zu agieren und Klienten Unterstützungsangebote zu machen.

## 2.1. Erster und zweiter Schritt: Die Eigenprofilanalyse als Zielfindungshilfe

Nur auf der Basis einer gründlichen Selbstklärung des eigenen Profils lassen sich die vielfältigen Angebote und Entwicklungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems sinnvoll bewerten, nur so kann eine individuelle berufliche Zielfindung und Realisierungsstrategie entwickelt werden. Bei dieser Eigenprofilanalyse sind von den Ratsuchenden mit beraterischer Hilfe in vier Dimensionen Selbstexplorationen zu leisten:

- Bestandsaufnahme der im durchlaufenen Bildungsweg erworbenen formalen Qualifikationen
- Bestandsaufnahme der in beruflichen, nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Erfahrungen erworbenen Kompetenzen
- Bestandsaufnahme wichtiger „Eckpunkte“ der individuellen Persönlichkeit im Hinblick auf Interessenstruktur, Fähigkeitsschwerpunkte/Stärken und persönliche Wünsche an Berufs- und Lebensplanung
- Bestandsaufnahme der sozialen Beziehungen, des persönlichen „Netzwerkes“, in dem sich die Ratsuchenden bisher bewegt haben, in dem sich Berufswünsche und ggf. Berufserfahrungen gebildet haben und berufliche Suchbewegungen vollziehen, und das sich – last but not least – ggf. zur gezielten Kontaktaufnahme und Stellensuche nutzen lässt.



Zu jeder dieser Selbsterkundungs-Dimensionen erhalten die Ratsuchenden einen detaillierten Fragebogen, der sie zur stichwortartigen Formulierung von wichtigen Elementen des Eigenprofils anleiten soll. Die Ergebnisse dieser Selbstexploration werden in Sequenzen mehrerer Einzelgespräche oder im Rahmen von Gruppen-Workshops ausgewertet. Als erstes Teilergebnis entsteht so – ganz bewusst im assoziativen, „querdenkenden“ brain-storming – eine Liste von Berufszielen oder von möglichen Arbeitgebern bzw. Branchen.

## **2.2. Dritter Schritt: Beraterische Unterstützung der berufskundlichen bzw. arbeitsplatzorientierten Information**

Nach der ausführlichen Analyse des individuellen Qualifikations- und Persönlichkeitsprofils und der Auflistung denkbarer beruflicher Ziele und Zielpositionen geht es für die Bewerber/Ratsuchenden darum, gründliche berufs- oder betriebskundliche Recherchen durchzuführen: Damit prüfen sie, welche Arbeitsstellen bzw. welche beruflichen Zielsetzungen ihrem jeweils individuellen Profil möglichst weitgehend entsprechen.

Bei dieser Recherche-Aufgabe könnte die rasante Entwicklung der elektronisch verfügbaren Informationen den Gedanken nahe legen, dass Berater/innen hier entbehrlich sind - wenn es so wäre, dass die Probleme bei der Berufswahl und bei der Stellensuche vor allem mit einer Fülle von Informationen lösbar wären. Vorrangig ist aber die Berufs- und Arbeitsstellenwahl eine Frage der persönlichen Identität und persönlicher Lebens-Entscheidungen, bei der eine ungefilterte Fülle von Informationen die Entscheidungsprobleme eher vergrößert: Die berufs- und arbeitsplatzwahlbezogene Informationsbeschaffung ist nur dann sinnvoll, wenn ich weiß, wonach ich eigentlich suche, wenn ich mit klaren, persönlichen Kriterien den vorhandenen Informationen einen für mich bedeutsamen Sinngehalt entnehmen kann, und wenn ich verfügbare, aber für mich irrelevante Informationen gezielt zu missachten gelernt habe.

Daraus folgt für die berufsberaterische Aufgabe: Die methodische Beschaffung individuell bedeutsamer Informationen sowie ihre kognitive Aufnahme und emotionale Bewertung sollte durch Berater/innen erläutert, angeregt und angeleitet werden, die konkrete Information selbst wird mithilfe der elektronischen Medien immer mehr von jedem Nutzer individuell beschafft. Gefragt sind berufliche Beratungsfachkräfte deshalb zunehmend weniger als berufskundliche „Informanten“ und „Arbeitsmarktexperten“, die aus ihrem persönlich angehäuften Wissensbestand den Ratsuchenden Ausschnitte zugänglich machen, sondern als berufsberaterische „Navigatoren“, die eine mehrfache Orientierungsaufgabe haben:

- Sie geben Tipps und Hinweise zur Informationsbeschaffung und trainieren Ratsuchende bei der Eigenrecherche zur Berufswahl und zum Arbeitsmarkt..

- Sie geben Tipps und Hinweise zur Methodik der gezielten Informations-Reduktion und zur persönlichen Bewertung und Einordnung von Informationen.
- Sie geben Anstöße und Rückmeldungen zur persönlichen Identitätsfindung und Zielbestimmung und betrachten die Hilfe zur Selbsterkundung als einen zunehmend wichtiger werdenden Teil der berufsberaterischen Aufgabe.

### **2.3. Vierter Schritt: Beraterische Aufgaben im Realisierungsprozess**

Gerade bei akademischen Berufen und Qualifikationsniveaus sind differenzierte, individualisierte, klientenzentrierte und auf „Hilfe zur Selbsthilfe“ gerichtete Beratungsangebote nicht nur in der Zielfindungs-, sondern auch in der Realisierungs- bzw. Bewerbungsphase bedeutsam: Selbstvermarktungs-, Job-search- und Life-work-planning Prozesse sowie verdeckte, inoffizielle Stellenmärkte gewinnen im Vergleich zur klassischen Stellenvermittlung beim akademischen Arbeitsmarktausgleich eine immer größere Bedeutung, und um hier erfolgreich zu sein, müssen Bewerber eine hohe Selbstdefinitions- und Selbstvermarktungskompetenz entwickeln. Dabei übernehmen Beraterinnen für akademische Berufe bei ihren Klienten die beraterische Begleitung, das Coaching in der Realisierungsphase und können z.B. mit spezifischen Beratungsangeboten zum Agieren auf verdeckten Stellenmärkten oder auch zur Optimierung von Bewerbungen und zur Vor- und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen eine wirksame Integrationshilfe leisten.

### **3. Die „Produktpalette“ der akademischen Berufsberatung: Einzelberatungs- und Gruppenangebote**

Zur Konkretisierung der bisherigen Ausführungen stelle ich nun die Einzelberatungs- und Gruppenveranstaltungsangebote zusammen, die ich für die verschiedenen Zielgruppen im akademischen Bereich erprobt habe und anbiete:



<b>Angebot</b>	<b>Aktionsform</b>	<b>Zielgruppen</b>	<b>Funktion</b>	<b>Prozessphase</b>
Berufliche Zielfindung in Einzelgesprächen	Kette von Beratungsgesprächen mit Erkundungs- und Klärungsaufgaben	Studierende, Hochschulabsolventen, berufserfahrene Akademiker mit Neuorientierungsbedürfnissen	Individuelle Klärungshilfe	Eigenprofilanalyse, Entstehung und Prüfung beruflicher Zielideen, Vorbereitung und Absicherung beruflicher Entscheidungen
Berufsfindungswerkshops	Mehrtägige Kleingruppenveranstaltungen,	Studierende und Hochschulabsolventen, berufserfahrene Akademiker mit Neuorientierungsbedürfnissen	Klärungshilfe, Anstöße zur Aktivierung und Vernetzung der Klienten durch Austausch in der Gruppe	Eigenprofilanalyse, Entstehung und Prüfung beruflicher Zielideen, Vorbereitung und Absicherung beruflicher Entscheidungen
Beratung zur berufsbezogenen Studiengestaltung (Praktika, Studienschwerpunkte, weiterführende Studienangeboten)	Beratungsgespräche, Anzahl nach Bedarf	Studien-Interessierte, Studierende	Information	Entstehung und Prüfung beruflicher Zielideen
Beratungen zu Weiterbildungen	Beratungsgespräche, Anzahl nach Bedarf	Hochschulabsolventen, berufserfahrene Akademiker	Information	Entstehung und Prüfung beruflicher Zielideen
Vorstellen akademischer Berufsfelder	Gruppenveranstaltungen, auch in Kooperation mit Hochschulen und Berufspraktikern	Studierende, Hochschulabsolventen	Information	Entstehung und Prüfung beruflicher Zielideen

<b>Angebot</b>	<b>Aktionsform</b>	<b>Zielgruppen</b>	<b>Funktion</b>	<b>Prozessphase</b>
Aktive Stellensuche: Beratung und Coaching bei der Bewerbung ohne Stellenangebot	Beratungs-Gespräche, Anzahl nach Bedarf	Studentische Praktikumsbewerber, akademische Stellensuchende	Realisierungs-Coaching, Aktivierung von Selbstvermarktungskompetenzen der Klienten	Vorbereitung und Durchführung von Stellensuchprozessen / Initiativ-Bewerbungen
Aktive Stellensuche: Gruppenveranstaltungen zum verdeckten Stellenmarkt und zur Selbstvermarktung	Mehrstündige Infoveranstaltungen und mehrtägige Kleingruppenseminare	Studentische und akademische Stellensuchende	Aktivierung von Selbstvermarktungskompetenzen der Klienten, ggf. auch Vernetzung	Vorbereitung von Stellensuchprozessen/ Initiativ-Bewerbungen auf dem verdeckten Stellenmarkt
Beratungen zur Stellenbewerbung	Beratungs-Gespräche, Anzahl nach Bedarf	Studentische Praktikumsbewerber, akademische Stellensuchende	Information, Coaching, Stärkung und Ermunterung	Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungen im Realisierungsprozess
Veranstaltungen zur Stellenbewerbung	Mehrstündige Infoveranstaltungen und eintägige Kleingruppenseminare	Studentische Praktikumsbewerber, akademische Stellensuchende	Information, Coaching, Stärkung und Ermunterung	Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungen im Realisierungsprozess
Erfolgs-Teams	Mehrwöchige/ Mehrmonatige regelmäßige Kleingruppentreffen	Akademische Stellensuchende mit und ohne Berufserfahrung	Klärungshilfe, Coaching, Ermunterung, Vernetzung in der Gruppe	alle Phasen des Zielfindungs- und Realisierungsprozesses

#### 4. Wirkungen: Einige Wortmeldungen der Klienten zur Beratung<sup>2</sup>

Durch den auf Akzeptanz und Ressourcenorientierung gründenden Beratungsansatz erfahren Klienten/innen *Ermunterung*:

- „Sie haben einen positiven Realismus. Ich empfinde meine Situation als schwierig. Sie malen nicht schwarz, aber auch keine bunten Blumen, so dass ich anschließend alles relativiert sehen konnte.“
- „Die Beratung war sehr kompetent und das Gespräch insgesamt ermutigend – letzteres ist leider nicht bei allen Beratern der Fall.“
- „Sehr sachkundige Beratung in meinem speziellen „Berufssuch-Anliegen“, sehr ermutigend nach zahlreichen eigenen, nicht erfolgreichen Versuchen.“
- „Weil er [der Berater] mit- und weitergedacht hat, in mir einen Menschen mit Biographie und Bedürfnissen gesehen hat, er sehr engagiert und offen war und in jeder Hinsicht unterstützend“
- „Ich musste mich nicht ständig rechtfertigen, warum ich dieses oder jenes nicht wollte“
- „Ich habe die Atmosphäre bei jedem der Termine als sehr angenehm und positiv empfunden, weil der Berater sehr verständnisvoll und nicht negativ wertend ist und einem die positiven Seiten an sich selbst und seiner Person vor Augen zu führen vermag, die einem positiv motivierende Impulse geben und zudem ein besseres Selbstbild ermöglichen.“

Klienten/innen werden durch die individuellen und subjektbezogene Beratungen *aktiviert*:

- „Die Beratung war sehr differenziert. Es wurden keine Blaupausen angeboten, sondern die Infos waren auf mein berufliches und persönliches Profil abgestimmt.“
- „sehr konstruktive Gesprächsführung, Berater ging sehr stark individuell auf mich ein, gab sich viel Mühe, machte mir Mut (als Geisteswissenschaftlerin)“
- „Weil er [der Berater] weitere Schritte und Jobs vorgeschlagen hat, die wirklich zu mir und meiner Vorgeschichte und meinem jetzigen beruflichen Stand passen. Sie sind machbar, und ich habe Lust auf sie.“
- „Durch einen Hinweis schon vor dem Gespräch (per e-mail) konnte ich die gewünschte Arbeitsstelle finden. Das Gespräch hat dazu beigetragen, dass ich mich überhaupt beworben habe, vorher hatte ich meine Chancen als zu gering eingeschätzt.“

---

<sup>2</sup> Die folgenden Zitate stammen aus einer ausführlichen Selbstevaluation meines Beratungsangebots, bei der ich 2006/2007 ausführliche Fragebögen von insgesamt 130 Ratsuchenden ausgewertet habe.

Eine solche Beratung ist, wenn sie gelingt, *ziel- und integrationsfördernd*:

- „Auf diese Art habe ich die deutlichsten Zukunftsvorstellungen erhalten.“
- „Tipps und Vorschläge waren jedes Mal hilfreich für mich, habe z.B. eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bekommen, nachdem ich Tipps für das Anschreiben erhalten habe.“
- „Aufzeigen von konkreten Wegen bei der Jobsuche und Alternativen“
- „Habe in kürzester Zeit einen Job gefunden, den ich nächste Woche antreten werde. Vielen Dank für die tolle Beratung!“

Die Rückmeldungen machen deutlich, wie deutlich ein gezielt klientenzentriert konturiertes Angebot beruflicher Beratung auch und gerade von Absolventen/innen des tertiären Bildungsbereichs und von Berufserfahrenen als konkrete Unterstützung bei der beruflichen Integration wahrgenommen wird. Wichtig für diese positiven Wirkungen waren und sind:

- offene Gesprächsverläufe, offene methodische Instrumentarien und offene Ergebnisse
- die Mitgestaltung von Problemdefinitionen und Problemlösungswegen durch die Klienten/innen
- die Festlegung des Beratungsumfangs nach Bedürfnissen der Klienten/innen und der Problemlage
- der hohe Stellenwert von Klientenzentrierung, Ermunterung und Ressourcen-Orientierung
- die Befähigung zur Selbsthilfe und Selbsttätigkeit bei beruflichen/ arbeitsmarktlichen Problemlagen als primäres Beratungsziel.

Man sieht: Die erforderliche lebenslange berufsberaterische Begleitung von beruflichen Neu- und Umorientierungen – letztlich ein wichtiges Mittel zur Förderung der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit – ist nur dann wirkungsvoll, wenn sie das Augenmerk ganz zentral auf die Befähigung der Kunden zur Eigenaktivität richtet und dabei klientenzentriert für die Bedürfnisse und Zielsetzungen der Ratsuchenden Partei nimmt. Es kann bei beruflicher Beratung nicht darum gehen, Ratsuchende „zu etwas zu machen“ oder „unterzubringen“, sondern Menschen so zu unterstützen, dass sie ihre persönliche Erwerbsbiographie erfolgreich gestalten und ein gelingendes berufliches Leben führen können. Solche Beratungsangebote sollten als unentgeltliche, öffentlich finanzierte Angebote für alle Bürger/innen ausgebaut werden.

## Qualität von Beruflicher Beratung

Positionen des dvb

### Was Berufliche Beratung ist:

Berufliche Beratung begleitet und fördert Jugendliche und Erwachsene bei persönlichen Entscheidungen im Zusammenhang mit Bildung, Beruf und Beschäftigung. Dabei gilt es, Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven zu entwickeln, berufliche Chancen und Risiken realistisch einzuschätzen und etwaige Schwierigkeiten zu überwinden. Berufliche Beratung trägt dazu bei, dass KlientInnen ihre Entscheidungen bewusst und eigenverantwortlich treffen und möglichst erfolgreich umsetzen. Berufliche Beratung geschieht als professionelle persönliche Dienstleistung im Kontakt mit Einzelnen (ggf. mit Begleitpersonen) oder mit (Klein-) Gruppen.

In der Beruflichen Beratung geht es darum, die eigenen Ressourcen von KlientInnen für einen aktiven Lern- und Entwicklungsprozess zu erschließen; gefördert werden insbesondere die Bereitschaft zur Selbsthilfe sowie die Fähigkeit zur Selbststeuerung und zum eigenverantwortlichen Handeln. Beim Entwickeln von Lösungswegen stehen folgende Punkte im Vordergrund:

- Persönliche Wertvorstellungen werden bewusst gemacht, und die sozialen Verflechtungen, zum Beispiel in Familie, Schule bzw. Betrieb und Freizeit, werden einbezogen.
- Die realistische Selbsteinschätzung und das Zutrauen zur eigenen Leistungsfähigkeit werden entwickelt; Motivationen, individueller Leistungswillen und Berufsrisikobereitschaft werden geklärt.
- Die Möglichkeiten und die Konsequenzen von Berufszielen werden verglichen und abgewogen
- vielfältigen Informationsquellen werden erschlossen, strukturiert, gewichtet und individuell nutzbar gemacht.
- So werden im Beratungsprozess gemeinsam Lösungen für die berufsbezogenen Fragen und Probleme erarbeitet und passende (kurz-, mittel- und längerfristige) Handlungsstrategien entworfen.

Leitend für Berufliche Beratung ist das Ideal des gelingenden Lebens. Dabei tragen die BerufsberaterInnen die Verantwortung für die Gestaltung des Beratungsprozesses, die KlientInnen für ihre persönlichen Konsequenzen und Entscheidungen.

Berufliche Beratung wird in Deutschland haupt- oder nebenberuflich durchgeführt und erfolgt je nach Institution kostenfrei oder mit Bezahlung.

### Was Berufliche Beratung nicht ist:

Berufliche Beratung ist somit deutlich mehr als das Erteilen von „Auskunft und Rat“, mehr als Stellenvermittlung, Aushändigen von Informationen oder Verweisen auf

Selbstinformationsangebote. Berufliche Beratung ist nicht Erziehung oder Therapie, auch wenn dabei pädagogische und psychologische Methoden angewandt werden können. Berufliche Beratung dient keinesfalls der Belehrung oder der Berufslenkung.

## 1. Aufgaben und Pflichten von BerufsberaterInnen<sup>3</sup>

BerufsberaterInnen

- schaffen *Transparenz* über die Rahmenbedingungen und die fachlichen Grundlagen beruflicher Beratung,
- klären den *individuellen Beratungsbedarf*, indem sie die Wünsche, Frage- und Problemstellungen ihrer KlientInnen unvoreingenommen aufnehmen und das beraterische Handeln mit ihnen abstimmen (Beratungskontrakt),
- nennen den voraussichtlichen *Zeit- und Kostenaufwand*,
- schaffen eine *Atmosphäre des Vertrauens*, werten nicht, nehmen Erwartungen, Haltungen und Verhalten ihrer KlientInnen *einfühlsam und mit Respekt* auf,
- *planen die Gestaltung* von Beratungsprozessen inhaltlich und zeitlich entsprechend den Anliegen und Bedingungen der KlientInnen, ggfs unter Einbeziehung von Personen des sozialen Umfeldes,
- wählen situations- und klientengerecht *angemessene Beratungsmethoden und -medien* aus,
- tragen die *Verantwortung* für den gesamten Beratungsprozess und die angewandten Methoden sowie die Zuverlässigkeit der übermittelten Informationen,
- *verweisen* – sofern erforderlich – auf andere Beratungsdienste oder Hilfsangebote,
- *dokumentieren* die Gesprächsergebnisse und händigen sie den Klient/innen auf Wunsch aus,
- *evaluieren* Beratungsgespräche und -prozesse,
- stellen die *Vertraulichkeit* aller personenbezogenen Daten und Informationen sicher. Eine Weitergabe an Dritte bedarf immer einer schriftlichen Einwilligung der/des Klienten/Klientin, die Empfänger und Zweck benennt.

Die Verantwortung für ihre persönlichen (Bildungs-/Berufs-) Entscheidungen tragen die KlientInnen selbst, sie wird ihnen durch Berufliche Beratung nicht abgenommen.

## 2. Einstellungen und Haltungen

Professionelle BerufsberaterInnen

- respektieren die vollständige Eigenverantwortlichkeit der KlientInnen,
- setzen ihre Kompetenzen zum Wohl der KlientInnen ein,

---

<sup>3</sup> Vgl. Ethische Standards der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)

- begegnen ihren KlientInnen mit uneingeschränkter Wertschätzung und entwickeln eine möglichst vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre
- weisen KlientInnen auf Folgen hin, die mit bestimmten Entscheidungen verknüpft sein können,
- berücksichtigen ihre eigenen beraterischen Möglichkeiten und Grenzen.

### 3. Kompetenzen<sup>4</sup>

Zur **Fachkompetenz** von BerufsberaterInnen gehören

- psychologische, erziehungs- und sozial-wissenschaftliche Kenntnisse, soweit sie für berufsberaterische Tätigkeiten relevant sind,
- ausgewählte wirtschaftswissenschaftliche, rechtliche und medizinische Kenntnisse,
- umfassende Kenntnisse des Bildungswesens, der Aus- und Weiterbildungswege sowie der Studiengänge,
- Überblick über Berufsfelder und Einzelberufe verschiedener Qualifikationsebenen,
- Wissen über aktuelle, mittel- und längerfristige Entwicklungen von Qualifikationsanforderungen des Bildungs- und Arbeitsmarktes,
- Kenntnisse über den regionalen und den überregionalen Arbeitsmarkt und absehbare Entwicklungen,
- Kenntnis der relevanten Datenbanken und Beherrschen von Suchstrategien
- Kenntnis und Reflexion des Bedeutungswandels von Arbeit und Beruf in der Gesellschaft,
- Grundlagenkenntnisse über andere Kulturen und deren Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen.

Zur **Methodenkompetenz** von BerufsberaterInnen gehören

- Methoden der Gesprächsführung,
- psychodiagnostische Verfahren,
- die Fähigkeit, Informationen zu prüfen und zu strukturieren,
- die Fähigkeit, Informationen und komplexe Sachverhalte klientengerecht aufzubereiten und weiterzugeben,
- Methoden, das soziale Umfeld der KlientInnen wahrzunehmen und – soweit erwünscht und erforderlich – in die Beratung einzubeziehen,
- Methoden für die Arbeit mit Gruppen,
- Evaluationsmethoden.

Zur **Sozialkompetenz** von BerufsberaterInnen gehören

- ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit,

---

<sup>4</sup> Vgl. Berufsbild Berufsberater/Berufsberaterin, herausgegeben vom dvb, November 2007, siehe unter [www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de).

- die Fähigkeit Empathie zu entwickeln,
- differenzierte verbale und nonverbale Kommunikationsfähigkeit,
- die Fähigkeit, die Prozesse auf der Beziehungsebene wahrzunehmen und zu gestalten,
- die Fähigkeit KlientInnen zu ermutigen,
- die Fähigkeit mit Widersprüchen und Konflikten umzugehen,
- die Fähigkeit zu ressourcen- und lösungsorientiertem Denken und Handeln,
- professioneller Umgang mit Nähe und Distanz
- bewusster Umgang mit eigenen Werten und Normen,
- die Fähigkeit zur systematischen Selbstreflexion.

#### **4. Rahmenbedingungen**

BerufsberaterInnen richten ihre Arbeitsplanung und Organisation darauf aus, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, so dass

- sie für KlientInnen zuverlässig erreichbar sind,
- Beratungsgespräche ungestört verlaufen,
- Beratung in geeigneten Räumen stattfindet
- je nach Anliegen der KlientInnen der notwendige Zeitrahmen für Beratungsprozesse zur Verfügung steht.

#### **5. Qualitätssicherung**

Professionelle BerufsberaterInnen verpflichten sich

- durch regelmäßige Berufliche Beratung ihre fachlichen Erfahrungen zu vertiefen und anzureichern,
- ihr Fachwissen kontinuierlich zu aktualisieren,
- zu regelmäßiger Fortbildung in den oben genannten Kompetenzen,
- zur Evaluation ihrer beraterischen Arbeit,
- zu Supervision,
- an ihrer professionellen Persönlichkeitsentwicklung zu arbeiten,
- zur Teilhabe an Wissenschaft und Forschung.

Der Qualitätssicherung dient auch das 1998 durch den dvb initiierte dvb-BerufsBeratungsRegister e.V. (BBR), [www.bbregister.de](http://www.bbregister.de).



**Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.**

Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 0211/453316, Email: [kontakt@dvb-fachverband.de](mailto:kontakt@dvb-fachverband.de)

[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)