



Beratungskonzept

1. Einführung

ask! erbringt im Auftrag des Kantons Aargau und im Auftrag Dritter Beratungsdienstleistungen, die sich auf Fragen zur Wahl der Ausbildung, des Berufs, des Studiums sowie der beruflichen Weiterbildung, Neuorientierung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beziehen.

Das vorliegende Beratungskonzept definiert für alle Beratungspersonen der Beratungsdienste auf einer allgemeinen Ebene verbindliche Regeln zur Organisation, zu den Rahmenbedingungen und zur Gestaltung von Beratung in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung von ask! Es basiert auf den Aufträgen unserer Partner und integriert Leitbild und Werte sowie Vision und Mission der Organisation ask! Das Konzept berücksichtigt die aktuellen wissenschaftlichen Theorien (theoretischer Hintergrund) und stützt sich auf die Literatur im Quellenverzeichnis. In Abstimmung zwischen der Beratungsperson und der Teamleitung kann ein persönliches Beratungskonzept auf der Basis Beratungskonzept ask! erarbeitet werden.

2. Beratung

Wir definieren Beratung als strukturierten Kommunikationsprozess. Zeitlich befristet und zielorientiert unterstützt die Beratungsperson Kundinnen und Kunden in einer spezifischen Fragestellung, damit diese eigenverantwortlich ihre beruflichen Veränderungsprozesse gestalten können. Rahmenbedingungen beeinflussen die Beratung.¹

Eine gute Beratung ist ein empathischer Umgang mit Zielen und Erkenntnissen der ratsuchenden Person, um Ressourcen zu aktivieren und ins selbstwirksame Handeln zu kommen. Besprochenes wird visualisiert.

2.1 Strukturierter Kommunikationsprozess

Das Gespräch ist das wichtigste Medium im beraterischen Prozess. Es beinhaltet sprachliche Elemente und emotionale Signale. Diagnostik, Arbeitsmittel, Informationsmaterial, Bilder oder Rollenspiele können das Gespräch unterstützen. Es kommt zu einer Interaktion zwischen den Beteiligten, die über die Informationsvermittlung hinausgeht, weil sie eine Reflexion über die Sachverhalte einschliesst. Somit grenzt sich Beratung von anderen Gesprächsformen ab, insbesondere einer reinen Auskunftserteilung oder dem Abgeben von Empfehlungen.

Das Gespräch ist nach methodischen Gesichtspunkten strukturiert, das Vorgehen ist transparent (vergleiche Handlungsmodell). Beratung wirkt vor, während und nach dem Gespräch.

Der Situation angepasst, können verschiedene Informations- und Kommunikationstechnologien in den Beratungsprozess integriert werden.

2.2 Zeitlich befristet, zielorientiert

Eine Beratung umfasst in der Regel ein bis drei zeitlich klar definierte Termine. Die Beratungsperson beendet die Arbeit mit der Kundin, sobald die Fragestellung geklärt ist und die vereinbarten Beratungsziele erreicht sind.

Die Beratung ist zielorientiert und verfolgt Wirkungsziele auf den beiden Ebenen Individuum und Gesellschaft. Auf individueller Ebene geht es um bildungs- und berufsbiographische Fragestellungen im Rahmen von Veränderungsprozessen, damit motivierende Zukunftsperspektiven erarbeitet werden können. Drei Aspekte sind besonders wichtig, aber nicht bei jeder Fragestellung gleich relevant (siehe Wirkungsindikatoren im Anhang Leistungsvertrag).

1. Informiertheit: In der Beratung werden die erforderlichen Informationen verständlich vermittelt und der Kunde weiss, wie er weitere Informationen finden und beurteilen kann.

¹ Mit der Bezeichnung «Kundin» oder «Kunde» ist immer auch das andere Geschlecht mitgemeint.

2. Zielklarheit und Entschiedenheit: Im Rahmen der Beratung werden passende Berufe oder Tätigkeiten sowie Aus- oder Weiterbildungen gefunden und evaluiert oder neue Optionen entwickelt. Es besteht grössere Klarheit über persönliche Präferenzen.

3. Kenntnis Veränderungsprozess und Handlungswissen: Die Beratung stärkt Ressourcen² und fördert eigenverantwortliches und selbstständiges Handeln. Nach Abschluss der Beratung sind die nächsten Schritte klarer und die Zuversicht eigene Ziele zu erreichen grösser. Auf gesellschaftspolitischer Ebene geht es um die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes und um Bildungsbeteiligung. Abbruchquoten und Fehlallokationen sollen verringert, die Beschäftigungsfähigkeit gefördert sowie die Bildungsbeteiligung (mehr und höhere Bildungsabschlüsse), die Chancengerechtigkeit und die soziale Integration gesteigert werden.

Die Wünsche von Kunden und die Möglichkeiten diese zu realisieren, können im Einzelfall zu Zielkonflikten führen. Zielkonflikte sind durch Transparenz und Konfrontation mit der Realität möglichst aufzulösen. Unabdingbar ist in jedem Fall Empathie und Ermutigung durch die Beratungsperson.

2.3 Unterstützung von Kundinnen und Kunden durch Beratungsperson

Beratung ist ein Prozess auf gleicher Augenhöhe mit gegenseitiger Anerkennung. Beide Seiten sind kompetent, wenngleich in unterschiedlicher Weise und in komplementären Rollen. Die Kunden werden als Experten für ihre Situation betrachtet, die Beratungsperson ist Experte für den Prozess der Beratung. Basis für jede Form von Beratung ist eine tragfähige Arbeitsbeziehung zwischen den beteiligten Personen. Es braucht die Mitarbeit des Kunden, damit die gemeinsam erarbeiteten Beratungsziele erreicht werden.

Kundinnen und Kunden stehen mit ihren Ressourcen, Motiven, Lebensumständen und sozialen Kontexten im Zentrum der Beratung. Sie sind «kundig» bezüglich ihrer Fragestellung, d.h. sie verfügen immer über Kompetenzen und Erfahrungen, die für den Beratungsprozess wichtig sind. Kundinnen und Kunden sind eigenverantwortlich: Die Bewältigung des Veränderungsprozesses ist in erster Linie Aufgabe jedes Betroffenen und allenfalls seiner Bezugspersonen. Dabei wird vorausgesetzt, dass der Kunde soweit psychisch gefestigt ist, dass er die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zu autonomen Handeln besitzt.

Die **Beratungsperson** ist eine Fachperson für die Bereiche Ausbildung, Beruf und Laufbahn. Auf der Basis von gültigem und wissenschaftlich fundiertem Wissen verfügt sie über ein breites Repertoire an spezifischen fachlichen, methodischen und personalen Kompetenzen und setzt diese situationsadäquat ein. Sie ist verpflichtet, sich kontinuierlich weiterzubilden. Sie bietet nur Dienstleistungen an, für deren Erbringung sie durch Ausbildung oder fachliche Erfahrung qualifiziert ist. Sie ist unabhängig von Interessengruppen.

Die Beratungsperson gestaltet die Beratungsbeziehung wertschätzend und respektvoll. Sie achtet jede Person unabhängig von Herkunft, Kultur, Gender und Religion. Die Autonomie der Kundin wird respektiert.

Die Beratungsperson achtet ihre Grenzen und nutzt ihre Energien sorgsam. Bei Problemen und Konflikten ist sie verpflichtet, Hilfe zu holen. Übersteigt die Fragestellung ihre Zuständigkeit oder ihre Kompetenzen, weist sie den Kunden weiter.

Grundsätzlich ist die Inanspruchnahme der Beratung freiwillig. Das Auftragsverhältnis besteht zwischen dem Kunden und der Beratungsperson. Möglich ist auch die Beratung im Auftrag Dritter (z. B. RAV, Sozialamt, IV). Bei Bedarf und mit Einverständnis der Kundin kann das soziale und berufliche oder schulische Umfeld in die Beratungsarbeit einbezogen werden. Die Beratungsperson untersteht der Schweigepflicht (siehe Personalreglement). Informationen aus der Beratung werden nur mit Einverständnis der Kunden weitergegeben – ausser bei Selbst- oder Fremdgefährdung.

² Ressourcen können sein: Kenntnisse, Fertigkeiten / Fähigkeiten und andere Eigenschaften, die erforderlich sind, um die Leistungsanforderungen für einen bestimmten Beruf oder eine Ausbildung zu erfüllen. Sie beinhalten aber auch Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale, die eine Person unabhängig von Kontext und Berufsanforderungen beschreibt. Dazu kommen weitere Ressourcen, insbesondere soziale Beziehungen und Finanzen. Ressourcen führen zu Kompetenzen. Unter Kompetenz wird die Möglichkeit einer Person verstanden, in einer bestimmten Situation diejenigen Ressourcen zu mobilisieren, welche sie für die Bewältigung der Situation benötigt. Daraus ergibt sich Handeln und Verhalten.

2.4 Einfluss von Rahmenbedingungen

Das Beratungsangebot richtet sich an Volksschüler, Personen in Zwischenlösungen, Berufslernende, Mittelschülerinnen, Studierende, Berufstätige und erwerbslose Menschen. Je nach Zielgruppe und Fragestellung stehen unterschiedliche Beratungsgefässe zur Verfügung, deren Zielsetzungen und Rahmenbedingungen sich auf die Beratung auswirken. Komplexe Fragestellungen oder vertiefte Abklärungen mittels Diagnostik benötigen genügend Zeit und Raum, damit Lösungen mit Hilfe unterschiedlicher Hilfsmittel und vielfältiger Methoden generiert werden können.

Kostenpflicht

Beratungen für erwachsene Personen ab 25 Jahren mit abgeschlossener Erstausbildung sind im Kanton Aargau kostenpflichtig. Die Kostenpflicht kann die Arbeitsbeziehung und den Beratungsprozess beeinflussen. Deshalb sind die Klärung des Anliegens und die Formulierung des Beratungszieles besonders wichtig. Basierend darauf wird gemeinsam das weitere Vorgehen geklärt. Je nach Fragestellung und auf Wunsch kommen diagnostische Testverfahren und vielfältige Arbeitsmittel zum Einsatz. Die Anzahl der Beratungstermine richtet sich nach der Fragestellung und den Bedürfnissen der Kundin.

Beratung im Auftrag Dritter

Bei Beratungen im Auftrag Dritter (z.B. RAV, Sozialamt, IV, Arbeitgeber) liegt ein Auftrag der zuweisenden Stelle vor. Die Teilnahme an einem Beratungsgespräch ist für den Kunden obligatorisch und die Schweigepflicht ist gegenüber der zuweisenden Stelle im Rahmen des Auftrags aufgehoben. Auftragsziel ist, realistische berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu erarbeiten, welche eine Reintegration in den Arbeitsmarkt unterstützt, oder allenfalls eine Einschätzung zur Arbeitsmarktfähigkeit abzugeben. Zwischen dem Auftragsziel der zuweisenden Stelle und den persönlichen Zielen der Kunden können Zielkonflikte entstehen, insbesondere dann, wenn es um längerfristige Veränderungsprozesse geht. Deshalb ist eine klare, transparente Kommunikation wichtig.

Beratungen an der Schule

Mit den Beratungen im Schulhaus unterstützt die Beratungsperson die Klassenlehrperson bei der Begleitung ihrer Klasse während des Berufswahlprozesses. Einzelgespräche dauern zwischen 30 bis 45 Minuten (eine Lektion). Im Rahmen der Beratung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf können Bezugspersonen beigezogen werden. Die nächsten Schritte werden schriftlich festgehalten und dem Jugendlichen sowie der Lehrperson zugestellt.

Umsetzungsunterstützung

Begleitende Angebote wie Junior Mentoring (JM), Junior Plus Mentoring (J+M), Fachberatung und Umsetzungsunterstützung für Migrantinnen und Migranten (FUM), Nachholbildung für alle (Nfa) sind auf einen längeren Zeithorizont ausgerichtet. Während sich Interessierte beim JM und Nfa selber anmelden, erfolgt die Zuweisung beim FUM und J+M über das Case Management Integration. Über eine definitive Aufnahme in eines der Angebote entscheidet die Beratungsperson nach einem Abklärungsgespräch. Bei den begleitenden Angeboten sind ehrenamtliche Mitarbeitende von ask! involviert. Diese sind in regelmässigem Austausch mit der Beratungsperson ask! Gemeinsam werden Ziele festgelegt und überprüft, die Fallführung ist bei der Beratungsperson ask!

Distanzberatung

Auf Kundenwunsch finden die Beratungen online statt. Sie erfolgt über Teams (nach Kundenwunsch mit oder ohne Bild). Die Distanzberatung ist für alle Beratungstypen möglich und entspricht einer Beratung vor Ort bei ask! (Gleichwertigkeit). Die Beratungsperson berücksichtigt die Besonderheiten des Distanzsettings (siehe unten Handlungsmodell).

3. Handlungsmodell

Das Handlungsmodell legt die Durchführung von Beratung verbindlich fest und präzisiert den Prozess Beratung. Es formuliert mit seinen Leitsätzen Qualitätsstandards, die in die BSLB-Jahresziele einfliessen und insbesondere mit **Beratungsgespräch-Besuchen** und **Kundenbefragungen** regelmässig überprüft werden (vergleiche Kapitel Qualität). Die lineare Darstellung ist vereinfacht, Rückschlaufen, Akzentuierungen, Wiederholungen und Auslassungen sind möglich. Die Methodenfreiheit ist gewährleistet, sofern sie die Rahmenbedingungen des jeweiligen Beratungsangebotes berücksichtigt.

Element	Beschreibung und Leitsätze
Vorbereitung	<p>Ziel ist, die Beratung so weit vorzubereiten, dass die Fragestellung voraussichtlich beantwortbar ist.</p> <p>Die Beratungsperson studiert das Anmeldeformular und allfällige eingereichte Dokumente (CV, KLB-Vorbereitungsfragebogen). Falls erforderlich, recherchiert sie eine konkrete Frage und stellt Informationsmaterial sowie Arbeitsmittel und Diagnostikverfahren zusammen. Der Bildschirm ist so eingestellt, dass ausschliesslich Dokumente und Programme geöffnet sind, die von Kunden eingesehen werden dürfen.</p> <p>Vorbereitung aufgrund vorhandener Informationen strahlt Kompetenz aus. Innere (mentale) und äussere (Räumlichkeiten) Vorbereitung ermöglicht eine offene und flexible Beratung</p> <p>Distanzsetting: Die Beratungsperson prüft die Belichtung sowie den Hintergrund. Sie ist vertraut mit der Funktion «Bildschirm teilen» und/oder Visualisierungen.</p>
Einstieg	<p>Ziel ist, in einer förderlichen Arbeitsatmosphäre eine tragfähige Arbeitsbeziehung aufzubauen.</p> <p>Die Beratungsperson passt die Gesprächsführung der Kundin an und berücksichtigt die physischen Bedürfnisse des Kunden so weit wie möglich (Setting).</p> <p>Distanzsetting: Die Beratungsperson fragt nach, ob auf Kundenseite technisch alles funktioniert und ob die Person an dem von ihr gewählt Ort ungestört ist. Bei ungeeignetem Setting (z.B. im öffentlichen Verkehr, Ablenkung durch andere Menschen) steht es der Beratungsperson frei, die Beratung abzubrechen oder bestimmte Themen nicht zu besprechen.</p>
Ausgangslage klären	<p>Ziel ist, ein ausreichend präzises Verständnis der Beteiligten über Anliegen, Fragestellung und Vorgehen zu erlangen.</p> <p>Die Beratungsperson klärt die relevanten Punkte der aktuellen Situation. Sie fragt nach den bisher unternommenen Aktivitäten, eruiert Fragen und Anliegen und fasst diese so zusammen, dass sich die Kundin verstanden fühlt. Es besteht ein gemeinsames Verständnis über das Vorgehen, den Mitteleinsatz und die Rahmenbedingungen. Die Rollen der Beteiligten sind geklärt.</p> <p>Gemeinsam vereinbaren die Beratungsperson und der Kunde, wie der Auftrag der zuweisenden Stelle umgesetzt wird und wie mit allfälligen Erwartungen von Bezugspersonen umzugehen ist. Falls eine Fragestellung nicht mit Unterstützung von ask! gelöst werden kann, weist die Beratungsperson auf geeignete interne oder externe Angebote hin.</p> <p>Auch bei Folgeterminen klärt die Beratungsperson die Ausgangslage und fragt nach, was sich verändert und allenfalls bereits geklärt hat.</p>
Beratungs- und Sitzungsziele vereinbaren	<p>Ziel ist, für jede Termineinheit gemeinsam Beratungs- und Sitzungsziele zu vereinbaren. Diese werden für alle Beteiligten sichtbar schriftlich festgehalten und/oder visualisiert.</p> <p>Der Kunde und die Beratungsperson definieren konkrete, realisierbare sowie im Nachhinein überprüfbare Ziele. Die vereinbarten Ziele werden einfach und verständlich formuliert. Ein Ziel kann im Laufe des Beratungsprozesses angepasst bzw. neu formuliert werden.</p> <p>Beratungsziele beschreiben, was beim Abschluss der Beratung erreicht sein soll. Sitzungsziele sind allenfalls Etappenziele und beziehen sich auf den Inhalt einer einzelnen Sitzung.</p> <p>Die Beratungsperson bildet aufgrund der Ausgangslage und der Ziele Hypothesen und leitet daraus ihre Interventionen ab. Sie macht ihre Überlegungen transparent und überprüft, ob die Vorgehensweise verständlich ist.</p>

<p>Entwickeln von Lösungen und Ressourcenaktivierung</p>	<p>Ziel ist, motivierende und realisierbare Lösungen zu erarbeiten und die dafür erforderlichen Ressourcen zu stärken, damit eigenverantwortliche Entscheide getroffen werden können. Dieses Element kann verschiedene Aspekte beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problembewusstsein und Einsatzbereitschaft: Die Beratungsperson fördert durch ihre Interventionen die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. Die erwachsene Kundin setzt sich aktiver mit den Anforderungen der beruflichen Entscheidungssituation auseinander. • Berufliche Selbsteinschätzung: Die Beratungsperson unterstützt den Kunden, ein ausreichend präzises und realistisches Bild seiner beruflichen Interessen, Werte, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu entwickeln sowie passende und erreichbare berufliche Alternativen zu identifizieren. Es werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und neue Möglichkeiten angeregt. Die persönlichen Voraussetzungen sind mit den Anforderungen in Beziehung gebracht. Der Kunde versteht allfällige Diagnostikergebnisse und kann sie aufgrund seiner Alltagserfahrungen einordnen. • Informiertheit: Die Beratungsperson beantwortet Fragen der Kundin inhaltlich korrekt und aktuell. Die Kundin weiss, welche Informationen für ihre Fragestellung wichtig sind, wo sie beschafft und bewertet werden können. Sie kann die angestrebte Ausbildung respektive berufliche Veränderung im Bildungssystem einordnen. <p>Ein guter Umgang mit Informationen erfordert, dass die Beratungsperson fachlich und technisch auf dem Laufenden ist, um diejenigen aktuellen Informationen vermitteln zu können, die den Kundinnen und ihren Fragestellungen am besten entsprechen. Information ist Bestandteil des Beratungsprozesses, begleitet das Gespräch und unterstützt Besprochenes. Gute Informationsvermittlung ist situativ und adressatengerecht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsverhalten: Die Beratungsperson stärkt die Entscheidungsbereitschaft und -kompetenz. Der Kunde verfügt über ausreichende Ansatzpunkte, um eine überlegte berufliche Entscheidung zu treffen. Er weiss besser, in welche Richtung er sich entwickeln möchte, was für seine Entscheidung wichtig ist und welche Ressourcen ihn unterstützen. • Realisierungsaktivität: Die Beratungsperson unterstützt die Kundin, die Realisierung der getroffenen Ausbildungs-, Studien- oder Laufbahnentscheidung aktiv anzugehen. Der Kunde weiss, wie er in das gewünschte Arbeitsfeld einsteigen kann. Er kennt mögliche Selbstvermarktungs- und Bewerbungsaktivitäten und kann die erforderlichen Schritte für einen erfolgreichen Ausbildungsbeginn und -abschluss planen.
<p>Realisierungsschritte planen und umsetzen</p>	<p>Ziel ist, das aktive Handeln des Kunden nach der Beratung zu fördern und gemeinsam mögliche Umsetzungsschritte zu erarbeiten.</p> <p>Beratungsperson und Kunde legen die nächsten Schritte fest und halten Vorgehensweise, Termine, Verantwortlichkeiten und eventuelle Unterstützungsmöglichkeiten fest. Der Kunde fühlt sich gestärkt, mit seinen verfügbaren Ressourcen die nächsten Schritte anzugehen.</p> <p>Distanzsetting: Die Beratungsperson kann im Anschluss an die Beratung eine E-Mail an die Kundin mit den besprochenen Links, Dokumenten sowie allfälligen Visualisierungen verschicken.</p>
<p>Sitzung / Beratung evaluieren</p>	<p>Ziel ist, die Sitzungs- und Beratungsergebnisse mit den vereinbarten Zielen zu vergleichen und zu bewerten. Die Beratungsperson klärt offene Punkte und vereinbart allfällige Folgetermine.</p>
<p>Falldokumentation</p>	<p>Ziel ist, die Fallübernahme durch eine andere Beratungsperson jederzeit zu gewährleisten.</p> <p>Die Beratungsperson fasst die Ergebnisse der Beratung zeitnah im elektronischen Fallverarbeitungsprogramm zusammen und scannt die relevanten Dokumente ein.</p>

4 Methoden

Es besteht Methodenfreiheit. Die Beratungsperson kann unterschiedliche Techniken zur Beratung und Gesprächsführung einsetzen, sofern diese auf den im Anhang aufgeführten theoretischen Modellen und wertbezogenen Annahmen basieren.

Die Beratungsperson entwickelt ihre Beratungsmethoden und -mittel weiter und beachtet aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse. Bei der Wahl der Methoden berücksichtigt sie Fragestellung, Persönlichkeit und Ressourcen der Kundin, sowie die Rahmendbedingungen des Beratungsangebots (Paper Statistik).

Der diagnostische Grundkoffer von ask! (Werkzeugkiste) bestimmt Nutzung und allfällige Einschränkungen der in den Beratungen eingesetzten Arbeitsmittel und diagnostischen Tests. Die Verfahren sind validiert, aktuell und kundenfreundlich. Sie verfügen über ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis und haben sich in der Beratung bewährt. Die Beratungspersonen haben sich anhand des Beratungsmanuals mit dem eingesetzten diagnostischen Verfahren auseinandergesetzt und erarbeiten sich Erfahrung in der Durchführung und Interpretation. Sie vermitteln die Resultate in einer verständlichen Sprache und achten die Autonomie der Kunden.

5 Qualität

5.1 Qualifikation Beratungspersonen

Die Beratungspersonen verfügen über einen eidg. anerkannten SBFI-Titel «Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in» (gem. Bundesgesetz über die Berufsbildung Art. 50 und Verordnung über die Berufsbildung Art. 56 – 58) oder stehen in der Ausbildung dazu.

Die Beratungspersonen bilden sich regelmässig weiter und reflektieren ihre beraterische Arbeit in Intervention, Hospitation und Supervision (siehe auch Personalreglement).

5.2 EFQM zertifiziert

Basierend auf dem **EFQM** Excellence Modell (RADAR-Logik) werden die Beratungsangebote systematisch analysiert, beurteilt und verbessert. Die **Beratungsgespräch-Besuche** stellen die internen Qualitätsstandards des Beratungsgesprächs gemäss Handlungsmodell sicher und dienen den Vorgesetzten als Grundlage für die Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeitenden. Die Elemente des Beratungskonzepts werden regelmässig in **internen Weiterbildungen** reflektiert. Die Kundenbefragung überprüft die Wirkungsziele von Beratung und die Kundenzufriedenheit. Die gewonnenen Erkenntnisse fliessen in die Optimierung des Beratungsprozesses und der Beratungsqualität ein.

6 Anhang Theoretischer Hintergrund

Das Beratungskonzept orientiert sich an folgenden theoretischen Modellen und wertbezogenen Annahmen:

6.1 Humanistisches Menschenbild

Jeder Mensch ist eine einmalige und eigenständige Persönlichkeit. Er bleibt sein Leben lang lern- und entwicklungsfähig. Er strebt nach Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit. Dieses Streben ist ein legitimes Ziel, das zu respektieren ist. Jeder Mensch hat die Fähigkeit, Lösungen aus den eigenen Ressourcen heraus zu finden. Die Kunden sollen in ihrer Selbstreflexionsfähigkeit und in ihrem Selbstvertrauen gefördert werden.

6.2 Persönlichkeitstheoretische Ansätze

Persönlichkeitstheoretische Ansätze gehen davon aus, dass Persönlichkeitsmerkmale das Verhalten einer Person in Veränderungsprozessen bestimmen und damit die Berufswahl und Laufbahnentwicklung erklären können. Beim passungsbezogenen Ansatz geht es um eine möglichst hohe Passung zwischen Personenmerkmalen und Tätigkeitsprofilen. Im entwicklungstheoretischen Ansatz steht das Konzept der Berufswahlbereitschaft im Fokus. In der sozialen Lerntheorie ist die Laufbahn ein Resultat von Lernerfahrungen, die durch genetische und umweltbezogene Einflüsse bedingt sind und in der sozial kognitiven Laufbahntheorie wird die Berufswahl und Laufbahnentwicklung von Selbstwirksamkeits- und Handlungsergebniserwartung sowie persönlichen Zielen bestimmt.

6.3 Systemisch lösungsorientierter Ansatz

Der lösungsorientierte Ansatz konzentriert sich nicht auf das Problem sondern (er-)findet Lösungen. Systemisch bedeutet, dass der Fokus der Beratung nicht auf das Individuum beschränkt ist, sondern dessen beruflichen und sozialen Kontext (das System) miteinbezieht. Scheinbar kleine Interventionen innerhalb dieses Systems können durch Wechselwirkungseffekte positive, dynamisch wachsende Veränderungen auslösen. In der Beratung geht es um das Entdecken und Entwickeln von Stärken und Ressourcen, um die Stärkung der Kompetenzen und um das Finden und Umsetzen von Lösungen.

6.4 Konstruktivismus – Life Design

Gemäss dem konstruktivistischen Ansatz gibt es keine objektive Welt mit einer allgemeingültigen Wirklichkeit. Das Individuum konstruiert sich seine subjektive Realität und passt sie den veränderten Rahmenbedingungen an (Digitalisierung, neue Arbeitsformen, veränderte gesellschaftliche Werte). Der Mensch ist entwicklungsfähig und kann seine Identität aktiv gestalten. Allgemeine Zielsetzung des konstruktivistischen Ansatzes ist, das Bewusstsein des Kunden in Bezug auf ihre subjektiven Präferenzen sowie Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse im Leben zu fördern, so dass er aktiv seine Berufslaufbahn steuern kann.

7 Quellenverzeichnis

- Gasteiger, Rosina (2014): Laufbahnentwicklung und -beratung. Hogrefe: Göttingen
- Hammerer, Marika; Kannelutti, Erika & Helter, Ingeborg (Hrsg.) (2011): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung – neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.
- Läge, Damian & Hirschi, Andreas (Hrsg.) 2008: Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. LIT Verlag: Zürich.
- Rübner, Matthias & Sprengard, Barbara (2011): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen. Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg.
- Simonett, Anton (2012): Das Berner Beratungsmodell – Module und Qualitätsstandards zur Beratung in Berufs- Studien- und Laufbahnfragen. BIZ Bern-Mittelland: Bern.
- Zihlmann, René & Jungo, Daniel (Hrsg.) (2015): Berufswahl in Theorie und Praxis – Konzepte der Berufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen, 4. Auflage. SDBB: Bern.