

Professionalisierung der Lebensbegleitenden Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Thomas Kalino, Olaf Craney

1 Gesellschaftlicher Kontext

Demografischer Wandel, Dekarbonisierung, Digitalisierung, Corona und die Energiekrise beschreiben nur einige der zahlreichen Herausforderungen der Arbeitswelt und der Gesellschaft, die eine zunehmende Vielfalt der Berufsbildung, wachsende Durchlässigkeit und sich wandelnde Wertigkeiten der verschiedenen Bildungswege erfordern und zunehmende Dynamiken bei den beruflichen Anforderungen sowie den Berufsbiografien zur Folge haben. Dies alles trägt zur Verunsicherung von Menschen in Deutschland bei, mit der viele gesellschaftliche Bereiche wie Politik, Unternehmerinnen und Unternehmer, Behörden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso konfrontiert sind wie junge Menschen an den Übergängen (Hoch-)Schule-Beruf, Menschen mit Behinderungen, Geringqualifizierte, Zugewanderte, Arbeitslose und berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.

Die Bundesrepublik begegnet diesen Herausforderungen auch mit der nationalen Weiterbildungsstrategie.¹ Die Bundesregierung hat, unter Einbezug der Wissenschaft und der betrieblichen Praxis, gemeinsam mit den Sozial- und Wirtschaftspartnern, den Ländern und der BA zehn Handlungsfelder herausgearbeitet, in denen Entwicklungen vorangebracht werden. Diese fördern die Transparenz von Weiterbildungsangeboten sowie von vorhandenen Kompetenzen, die Weiterentwicklung der Bildungs- und Fördersysteme, die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung, die Sozialpartnerschaft, die Weiterbildungsqualität u. v. m. Die BA ist Partner in diesem Prozess der nationalen Weiterbildungsstrategie, welche weit mehr umfasst als die im Folgenden beschriebenen Bemühungen zur weiteren Professionalisierung der Berufsberatung und Berufsorientierung im Kontext der Lebensbegleitenden Berufsberatung durch die BA.²

Die Einführung der Berufsberatung im Erwerbsleben als professionelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung während des ganzen Berufslebens integriert digitale Selbstinformations-, Recherche- und Selbsterkundungsmöglichkeiten. Sie ist ein wesentlicher Beitrag der BA zum Handlungsfeld 3 der nationalen Weiterbildungsstrategie und ein gewichtiger Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, welche infolge der eingangs erwähnten Megatrends dringend erforderlich ist. Zugleich dient die neue Dienstleistung der Berufsberatung im Erwerbsleben sowie die Weiterentwicklung der Berufsberatung insgesamt auch der Verbesserung des Übergangs von der (Hoch-)Schule in den Beruf wie zur gelungenen Gestaltung und Stabilisierung von Bildungs- und Erwerbsbiografien sowie der wirtschaftlich und gesellschaftlich bedeutsamen Sicherung von Fachkräften.³

2 Kompetenzen von Beratenden

¹ Vgl. [BMAS 2022](#)

² Vgl. [BMAS 2021](#) S. 30f

³ Vgl. [BA 2021a](#) S. 4f

Bei der Transformation der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt kommt der beruflichen Beratung eine Schlüsselrolle zu. Beratung erleichtert Menschen den Zugang zu Bildung, Beruf und Beschäftigung sowie zur sozialen Teilhabe. Kompetente Berufsberaterinnen und Berufsberater können als Initiierende, Planende, Ermöglichende und Begleitende maßgeblich zur erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen beitragen.⁴ Neben einer guten technischen Ausstattung und professioneller organisationaler Rahmenprozesse ist die wissenschaftlich fundierte Aus- und Weiterbildung unserer Berufsberaterinnen und Berufsberater dabei das Herzstück zur Erfüllung dieser Anforderungen und für eine hochwertige Dienstleistung. Um den Anforderungen gewachsen zu bleiben, müssen auch die erfahrenen Berufsberaterinnen und Berufsberater ihre persönlichen und fachlichen Fähigkeiten durch kontinuierliche Professionalisierung aktuell halten, erweitern und ihr beraterisches Handeln professionell begleitet kritisch reflektieren.

Professionell qualifizierte Beratende bedürfen einer kontinuierlichen Förderung ihrer hohen Gestaltungskompetenzen, damit sie Kundinnen und Kunden bei der Entwicklung ihrer Berufswegplanung optimal unterstützen und sie auch in komplexen wie emotional belasteten Situationen zur selbständigen Entscheidungsfindung befähigen. Auch berufsbezogene, diagnostische Kompetenzen und die Fähigkeit, Kompetenzen und persönliche Ressourcen der Kundinnen und Kunden zu aktivieren (Empowerment), bedürfen einer kontinuierlichen Aktualisierung, da wissenschaftliche Erkenntnisse wie neue gesellschaftliche Realitäten weitere Möglichkeiten schaffen und Grenzen setzen.⁵

Zudem haben wegen des rasanten Wandels einige Kompetenzen heute eine höhere Bedeutung als dies in früheren Qualifizierungsprogrammen für Beratende der Fall war. So sorgen die stets verfügbaren digitalen Informationen heute dafür, dass häufiger gut vorinformierte Personen die Beratung nachfragen. In die Beratungsprozesse sind überwiegend auch Ergebnisse aus den im Vorfeld selbst oder angeleitet durchgeführten Selbsterkundungstools einzubeziehen. Zudem haben Themen wie die Work-Life-Balance und die gesundheitliche Selbstfürsorge für die Berufswegeplanung der Ratsuchenden (wie auch für Beraterinnen und Berater selbst) stark an Bedeutung gewonnen. Das bietet Chancen auf mehr Qualität, ist aber auch herausfordernd und verlangt Beratenden erweiterte Beratungskompetenzen ab. Aktuelle Entwicklungen am Bildungs- und Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsmarkt müssen damit verknüpft und die Einflussfaktoren und Auswirkungen aufgezeigt sowie Berufsbiografien analysiert und hieraus individuelle Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Auch Recherchekompetenzen haben für die Beratung massiv an Bedeutung gewonnen, damit aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt aufgegriffen und die Komplexität des beruflichen Spektrums fallangemessen reduziert werden kann. Die Anforderungen an das Selbstmanagement und die Selbstreflexion der Beratenden nehmen stetig zu, die eigenen Arbeitsabläufe sind in nachhaltiger und effektiver Weise zu organisieren, die eigene Rolle, das eigene beraterische Handeln, eigene Werthaltungen und Stereotype sind im Sinne einer klischeefreien Beratung zu hinterfragen und Hilfestellungen dazu systematisch zu nutzen, wie z. B. kollegiale Fallbesprechungen und Supervision.⁶

Hinzu kommen relativ neue Kompetenzanforderungen. Diese beschreiben die Fähigkeit, Beratungsprozesse dynamisch und in Kooperation mit den Kundinnen und Kunden zu gestalten.⁷ Das beinhaltet auch erweitertes methodisches Wissen und die Fähigkeit, in verschiedenen Beratungsformen und digitalen und analogen Settings zu arbeiten, sowie erweiterte Netzwerkkompetenzen, um verstärkt Dritte in die Beratung aktiv und wertschätzend einzubinden.

⁴ Vgl. [BA 2021b](#) S. 13

⁵ Vgl. [BA 2021b](#) S. 37ff

⁶ Vgl. [BA 2021b](#) S. 26

⁷ Vgl. [BA 2021b](#) S. 40ff

Dazu müssen Beratende die Anliegen und Angebote von Dritten in angemessener Weise und vor dem Hintergrund des Anliegens der Kundinnen und Kunden reflektieren, sich für eine Klärung einsetzen und Synergien schaffen, um das optimale Beratungsangebot sicherzustellen.

2.1 Fachwissenschaftliche Grundlagen

Für die Wirksamkeit von beschäftigungsorientierter Beratung sind die Förderung von Selbstorganisation wie auch die Professionalität der Beratenden von besonderer Bedeutung, welche einer fachwissenschaftlichen Fundierung bedürfen.

Die 2021 weiterentwickelte Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (BeKo) beschreibt Merkmale und Methoden professioneller Beratung in der BA. Sie ist das fachwissenschaftlich begründete organisationsinterne Konzept für die Beratung im spezifischen Rahmen der BA und ihres gesetzlichen Auftrags im Sozialgesetzbuch III (SGB III). Mit der Beratungskonzeption werden ein gemeinsames Beratungsverständnis und verbindliche Bezugspunkte für die fachliche Führung und weitere Elemente der Qualitätssicherung formuliert.

Die Beratungskonzeption bildet zudem die Basis für die Qualifizierung aller Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in der BA. Sie wird fortlaufend weiterentwickelt, um gesetzliche Änderungen sowie die aktuell zunehmende gesellschaftliche Bedeutung der Beratung und die Erkenntnisse aus Forschung und Praxis aufzugreifen. Die Konzeption definiert als Anforderungen an professionelle Beratung die Ausrichtung am Beratungsbedarf von Ratsuchenden, das Setzen auf eine konstruktive Arbeitsbeziehung, das Herstellen einer Verbindung zwischen Prozess- und Fachperspektive, das Erarbeiten von Lösungsstrategien, die methodische Vielfalt, die wissenschaftliche Fundierung, die Reflexion der Praxis und die Notwendigkeit qualifizierter Beraterinnen und Berater.⁸

2.2 Qualifizierte Beratende

Die grundständigen Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ an der Hochschule der BA (HdBA), vermitteln in einem praxisorientierten Studium die Grundlagen für beratende Tätigkeiten im Rechtskreis SGB III und SGB II.⁹ Für die fachliche Spezialisierung und einen dauerhaften Ansatz in der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben oder der Berufsberatung im Erwerbsleben ist zusätzlich im Rahmen eines postgradualen Studiums das Weiterbildungsmodul „Erweiterte Beratungskompetenz“ als Teil des „Zertifikatsprogramms Professionelle Beratung“ an der HdBA erfolgreich zu absolvieren. Die Zulassung zum Weiterbildungsmodul „Erweiterte Beratungskompetenz“ setzt eine mindestens zweijährige Berufserfahrung im Bereich Markt und Integration und eine bereits durchlaufene Personalauswahl sowie fachliche Spezialisierung für die Berufsberatung voraus.¹⁰ Für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger bei der BA ist bei entsprechender Vorbildung nach mehrjähriger Berufserfahrung im Bereich Markt und Integration einschließlich der dazu erforderlichen Grundausbildung in der unter 2.1 beschriebenen Beratungskonzeption ebenso der Zugang auf die Dienstposten als Berufsberaterin bzw. Berufsberater grundsätzlich gegeben.

Damit erreicht die BA zugleich ein hohes spezifisches Qualifizierungsniveau sowie eine hohe Multiprofessionalität in den Teams der Lebensbegleitenden Berufsberatung, welche im nationalen wie auch im internationalen Kontext der europäischen Arbeitsmarktservice anerkannt ist.

⁸ Vgl. [BA 2021b](#)

⁹ Vgl. [HdBA 2019b](#)

¹⁰ Vgl. [HdBA 2020](#) § 4 der Zulassungsordnung

2.3 Kontinuierliche Professionalisierung

Nicht zuletzt die in der Beratungskonzeption formulierten Anforderungen zur wissenschaftlichen Fundierung und professionellen Reflexion fordern von Beratenden permanente Selbstinformation, die Nutzung vielfältiger Kommunikationsformate, den Informationsaustausch über die Teams, Bereiche und Arbeitsagenturen hinweg, den Besuch professionsbezogener sowie multiprofessioneller Tagungen, kollegiale Hospitationen, Supervision und Betriebsbesuche, welche seit jeher zum Handwerkszeug beratender Professionen gehören. Die kollegiale Beratung und das Methodentraining haben in den vergangenen Jahren in der BA im Zuge der Ersteinführung der Beratungskonzeption in 2009 an Bedeutung gewonnen. Daneben gibt es weitere interne wie externe Maßnahmen der individuellen und institutionellen Qualifizierung sowie Personalentwicklungsinstrumente und -programme (z. B. der berufsbegleitende Masterstudiengang,¹¹ individuelle Lernbegleitung, Job-Rotation und vieles mehr). Darüber hinaus bietet die BA-Lernwelt ein umfangreiches Angebot an Selbstlernmedien und Präsenzseminaren zu den Themen Berufsorientierung, Beratung, Vermittlung und Förderleistungen an. Auch übergreifende Themen wie z. B. Diversity oder Arbeitsmethodik/Didaktik stehen allen Mitarbeitenden offen. Zur Reflexion der eigenen Rolle und eigener Handlungsmuster in der Beratung bietet die BA ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Personalentwicklung flächendeckend Gruppensupervision an.

3 Herausforderungen im weiteren Professionalisierungsprozess

Auf den eingangs beschriebenen Kontext wirken sich die aktuellen globalen Krisenlagen als Beschleuniger aus. So erreicht der Fachkräftemangel derzeit immer mehr Branchen und Regionen. Gleichzeitig nimmt in Deutschland die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss zu und die Weiterbildungsbeteiligung geht zurück, am stärksten bei den Geringqualifizierten.¹² Damit die Begleitung der Übergänge von der (Hoch-)Schule in den Beruf weiter professionalisiert wird und die Beratung Erwerbstätiger weiterhin den Menschen individuelle wie fachlich fundierte Perspektiven eröffnet, bedarf es umso mehr der Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern und stabiler organisationaler Rahmenprozesse. Diese müssen geeignet sein, die zeitgemäße Weiterentwicklung vorhandener Kompetenzen sowie die Entwicklung relativ neuer Kompetenzanforderungen an die Beratenden (siehe Kapitel 2) ebenso mit zunehmender Dynamik zu fördern. Dem wird die Beratungskonzeption durch ihre wissenschaftliche Verortung und stetige Weiterentwicklung sowie die Qualifizierung der Beratenden im Kontext der Lebensbegleitenden Berufsberatung durch ihre Verortung als postgraduales Hochschulzertifikat gerecht.

Herausfordernd und damit im besonderen Fokus der Produktentwicklung Berufsberatung in der Zentrale der BA ist aktuell die Weiterentwicklung und Etablierung neuer, zeitgemäßer Strategien zur Einbeziehung von Online-Informationen und Ergebnissen aus Online-Tools in die Beratung im speziellen sowie zur kontinuierlichen Professionalisierung im Allgemeinen. Dabei soll mit Blick auf die zunehmende Dynamik im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung der Schwerpunkt auf den Praxis-Wissenschafts-Transfer gelegt werden, von dem Forschung wie Beratungspraxis in der Regel in gleichem Maße profitieren. Hier bedarf es Innovationen, welche über die Klassiker der Hospitation, Supervision, Betriebsbesuche, kollegiale Beratung, Methodentraining sowie die Angebote der BA-Lernwelt hinausgehen und die Möglichkeiten zum Besuch von Fachtagungen, den Zertifikats- und Masterprogrammen der Hochschulen so ergänzt, dass Berufsberaterinnen und Berufsberater vermehrt, kontinuierlich und flächendeckend erreicht werden.

¹¹ Vgl. [HdBA 2019a](#)

¹² Vgl. [OECD 2022](#) S. 57, S. 60, S. 139

4 Erwartungen an die relevanten Akteure

Ganzheitlich betrachtet erlebt das Feld der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung derzeit eine angemessene gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Aufmerksamkeit, die sich in einer Zunahme an Angeboten zur beruflichen Beratung und Orientierung (digitaler, früher, lebensbegleitend und besser vernetzt), an einschlägigen politischen Initiativen (auch über die Nationale Weiterbildungsstrategie hinaus) sowie an akademischen Bildungsangeboten zur Beraterqualifizierung (grundständige Studiengänge wie Zertifikats- und Masterprogramme) ebenso festmachen lässt wie an der Ausweitung des Beschäftigungsfeldes, den Forschungsaktivitäten und den gesellschaftlich bereitgestellten Ressourcen am Übergang (Hoch-)Schule-Beruf, in den regionalen Weiterbildungsnetzwerken und vielem mehr. Die Kooperationen der verschiedenen Anbieter von Bildungs- und Berufsberatung gewinnen somit zusätzlich an Bedeutung, bei der Kundensteuerung, der Angebotstransparenz, der Entwicklung gemeinsamer Standards wie auch bei der weiteren Professionalisierung des Feldes.

Daraus resultieren neben den ohnehin wachsenden Herausforderungen im Zuge der Transformation zugleich auch zunehmende Erwartungen und Anforderungen an die im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung beratend Tätigen. Diese bedürfen daher über die beschriebenen Anstrengungen der Organisation BA sowie weiterer Beratungsanbieter und Institutionen im Feld hinaus, fachlich selbstorganisierter Akteure in ihrer Profession. Diese sind u. a. bereits in den Mitgliedsorganisationen und Kooperationspartnern des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (*nfb*) vernetzt und sie sollten hinsichtlich der Definition und Bearbeitung von Professionalisierungsthemen wie erforderlichen Spezialisierungen, Rahmenbedingungen und bezüglich der Gütekriterien von Beratungsleistungen weiter zunehmend wahrnehmbar, initiiierend und autonom agieren, um damit Praxis und Forschung zu inspirieren, den Wissenschafts-Praxis-Transfer zu befördern und zur Berufsethik wie zu hervorragenden Beratungsleistungen beizutragen.

5 Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (BA 2021a): Die Lebensbegleitende Berufsberatung der BA. Richtungsweisend auf dem Berufsweg. Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/datei/die-lebensbegleitende-berufsberatung-der-ba_ba147252.pdf

Bundesagentur für Arbeit (BA 2021b): Grundlagenpapier zur Weiterentwicklung der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (BeKo). Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/datei/grundlagenpapier-zur-weiterentwicklung-der-beratungskonzeption-der-ba_ba147050.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2021): Umsetzungsbericht. Nationale Weiterbildungsstrategie.

Berlin. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2022): Fortführung und Weiterentwicklung. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf;jsessionid=6D4263C1117D5130C741B4D1A3B6DCB1.delivery1-replication?>

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA 2019a): Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.). Modulhandbuch.

Mannheim/Schwerin. http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Intranet_verknuepfte_Dateien/191_115_Modulhandbuch.pdf

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA 2019b): Studienführer. Nachschlagewerk mit den wichtigsten Informationen zu Ihrem Studium an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Mannheim/Schwerin. https://www.arbeitsagentur.de/datei/studienfuehrer-hdba_ba016592.pdf

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA 2020): Zulassungsordnung für das Kontaktstudium in der Fassung des Beschlusses des Senats vom 20.11.2019. Mannheim/Schwerin. http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/filelist/ordnungen/200302_ZO_KS_a_b_Maerz_2020.pdf

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD 2022): Bildung auf einen Blick 2022. OECD-

Indikatoren. https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406001821pw/area/openaccess.html?cHash=6ec3793281508a4ed8553adc9af61212

Autoren:

Thomas Kalino und Olaf Craney

Bundesagentur für Arbeit

Produktentwicklung Berufsberatung

Kontakt

Martin Lieneke

Bundesagentur für Arbeit, Zentrale

Leiter Produktentwicklung Berufsberatung

Geschäftsbereich Arbeitsmarkt

E-Mail: Zentrale.AM51@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de

Dieser Beitrag ist im Newsletter 3/2022 (Dezember 2022) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) mit dem Schwerpunkt „Professionalisierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ veröffentlicht worden.