

Professionalisierung der Beratung für Bildung und Beruf

Wie Akteure aus dem Beratungssektor die gegenwärtige Lage beurteilen Impulse und Strategien aus einer nicht repräsentativen Umfrage des *nfb*

Olaf Craney, Karl Düsseldorff, Elisabeth Tadzidilinoﬀ, Ursula Wohlfart

Die Professionalisierung arbeitsweltbezogener Beratung ist ein schon lange diskutiertes Zukunftsthema in der Beratungspraxis, in der Beratungsforschung wie auch in der Politik.

Anknüpfend an die Nationale Weiterbildungsstrategie beleuchtet die Newsletter-Ausgabe 3/2022 des Nationalen Forums für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) den aktuellen Diskussionsstand zur Professionalisierungsstrategie der BBB-Beratung. Grundlage dafür sind sieben Artikel von ausgewählten Mitgliedern des *nfb* und der Bundesagentur für Arbeit.¹ Diese haben wir ausgewertet, um das Entwicklungspotenzial des Arbeitsfeldes BBB-Beratung zu konturieren und Anregungen für seine künftige Gestaltung zu geben.

1. Zu den Beiträgen

Leitfragen

Hierzu hatten wir den Autor*innen gebeten, ihren Verband/ ihre Institution kurz vorzustellen und folgende Leitfragen gestellt:

- Welche Aspekte einer Professionalisierung der BBB-Beratung sind für Sie aktuell besonders wichtig?
- Was tun Sie derzeit schwerpunktmäßig, um die BBB-Beratung zu stärken?
- Welche Forderungen haben Sie an die relevanten politischen Akteure und Stakeholder für die weitere Professionalisierung dieses Arbeitsfeldes?

Zur Abrundung der Diskussion haben wir Prof. Dr. Christiane Schiersmann um eine wissenschaftliche Einordnung der Thematik gebeten. Sie stellt drei theoretische Zugänge zur Charakterisierung des gesellschaftlichen Status der BBB-Beratung vor: den der Professionen, der Professionalisierung und der Professionalität. Einen Blick über die Grenzen wirft Karen Schober in ihrem Beitrag über Ansätze und Strategien zur Professionalisierung der BBB-Beratung in Europa.

Übersicht zu den Beiträgen

Folgende Beiträge finden Sie auf unserer Internetseite: [Professionalisierung der BBB-Beratung](#)

Christiane Schiersmann

Stand und Perspektiven der Professionalisierung in der Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung

Bildungsberatung der Landeshauptstadt München im Referat für Bildung und Sport
Susanne Loibl, Stefanie Meisch, Iris Stolz

¹ Aus Termingründen konnten nicht alle angefragten Verbände einen Beitrag liefern.

Professionalisierung der Bildungsberatung als kontinuierliche Herausforderung – ein Praxisbericht der Bildungsberatung München

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Thomas Kalino, Olaf Craney

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

GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Ralf Becker, Helena Müller

Lebenslanges Lernen und Weiterbildungsberatung in der Transformation: Lösungsansätze für gute Beratung im Weiterbildungsdschungel

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Peter Schäffer, Elisabeth Tadzidilinoff

Das Land als Partner in der Umsetzung der Beratung zur beruflichen Entwicklung in Nordrhein-Westfalen

BVTB Bundesverband der Träger im Beschäftigentransfer e. V.
Dr. Gert Beelmann, Margrit Hermann, Frank Müller, Angelika Preiß
Der BVTB – Professionalisierungsstrategie für die Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung

Karen Schober
„Professionalising Career Guidance“ – Ansätze und Strategien zur Professionalisierung der BBB-Beratung in Europa

2. Auswertung der Beiträge

Auswertungskriterien

Die Auswertung haben wir nach den **zentralen Aspekten einer Professionalisierung der BBB-Beratung vorgenommen:**

- **Institutionalisierung**
- **Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung**
- **Kompetenzentwicklung des Beratungspersonals**
- **Verberuflichung**
- **Verwissenschaftlichung**
- **Zugang zu Beratungsangeboten**
- **Transparenz und Information**
- **Netzwerke und Berufsverbände**

Das Auswertungsergebnis

Nach der Sichtung der Beiträge ergibt sich ein in Teilen heterogenes, aber insgesamt doch mit einem gemeinsamen Trend unterlegtes Entwicklungsszenario. Die Heterogenität ist dabei insofern in sich schlüssig, da die befragten Institutionen ein sehr unterschiedliches Leistungs- und Funktionsprofil besitzen und dementsprechend unterschiedliche Akzente setzen. Bei unserer Auswertung haben wir insbesondere Gemeinsamkeiten herausgestellt.

Institutionalisierung

Hier wünschen sich die Befragten einheitlich ein stärkeres Engagement der politischen Akteure für die Strukturierung, Regulierung, Finanzierung und verbindliche Standards für Anbieter sowie den Zugang zur Tätigkeit als Bildungs- und Berufsberater*in, als Teil einer bedarfsgerechten Konsolidierung der Beratungsinfrastruktur. Kern sollten dafür u.a. eine geregelte Kooperation mit der Arbeitsverwaltung und den regionalen Beratungs- und Bildungsträgern sein – dies in der Form nachhaltiger Netzwerke sowie im Modus einer geregelten gemeinsamen Austausch- und Informationskultur.

Trotz der Forderung nach staatlicher Verantwortung und Regulierung ist aber gleichzeitig an einem Träger- und Institutionenpluralismus festzuhalten. Auch sollten betriebliche Netzwerk- und Verbundpartner intensiver eingebunden werden und das Leistungsgefüge mitgestalten. Eine Erleichterung des Zugangs für Ratsuchende zu Beratung, so die Befragten, sollte gleichzeitig für eine institutionelle Konsolidierung und eine qualitative Leistungsoptimierung, da so z.B. auch neue und aufgrund aktueller Problemlagen veränderte Zielgruppen versorgt werden können. Auch diene eine vielfältige und verlässliche Angebotsstruktur einer strukturellen Konsolidierung und befördere die qualitative Verbesserung und die Verbesserung von Transparenz.

Ressourcen für eine flächendeckende Versorgung in der Form von Alimentierung, institutionellem Bestand und Zugangsgarantien – auch durch Gesetzgebung, die die Anspruchsgrundlagen betrifft, werden eingefordert. Statt einer zeitlich befristeten Fortführung projektorientierter Angebotsstrukturen, wird für eine nachhaltige Bestandsetablierung plädiert.

Qualitätsentwicklung und -sicherung

Den Aspekten der Qualitätsentwicklung und -sicherung im Feld der BBB-Beratung widmen sich alle angefragten Institutionen im Rahmen ihrer jeweils unterschiedlichen Rollen im Aufgabenfeld der BBB-Beratung (Beratungsanbieter, fachliche Begleitung, Interessensvertretung, Wissenschaft).

Betrachtet man ihre Ausführungen im systemischen Kontext, so gibt es in allen Beiträgen Hinweise dazu, wie die unterschiedlichen Ebenen der Kontexte, in denen Beratung eingebunden ist (gesellschaftlicher und organisationaler Kontext, Ebene des Beratungssystems), berücksichtigt werden.

Alle Befragten stellen dar, dass – und teilweise auch konkret wie – die derzeitigen gesellschaftlichen Veränderungen (u. a. Globalisierung, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, Digitalisierung, rechtliche Regelungen) in die Weiterentwicklung der BBB-Beratung aktiv aufgenommen und in der Beratung berücksichtigt werden. Ebenso werden hieraus zum Teil auch Herausforderungen und Fragestellungen abgeleitet, denen sich die Qualitätsentwicklung in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung stellen muss. Alle befragten Akteure engagieren sich auch zum Zweck der Ausgestaltung von Qualität der Beratung in Verbänden und sind im Austausch mit Politik und deren Verwaltungsorganen.

Die Institutionen, die selbst in beratender Funktion stehen oder Beratende fachlich begleiten, stützen sich auf definierte Leitlinien zur Qualitätsentwicklung und -sicherung, auf Leitbilder und manche auch auf den [Qualitätsentwicklungsrahmen für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung \(QER\)](#). Diese Dokumente werden als Ausgangspunkte der angestrebten

Qualitätsentwicklung verstanden und meist in Kooperation mit Partnern aus Praxis und Wissenschaft formuliert. Sie dienen auch als Orientierungspunkte für die fachliche Begleitung.

Aus weiteren Beiträgen wird ferner deutlich, dass die Umsetzung der Beratung durch ein Monitoring und Evaluationen begleitet wird. Nicht deutlich wird, ob in diesem Rahmen auch Bewertungen der Ratsuchenden z.B. im Rahmen von Kundenbefragungen einbezogen werden, was ein wichtiger Punkt im Sinne der Sicherung der Prozessqualität wäre.

Kompetenzentwicklung des Beratungspersonals

Große Bedeutung in der Professionalisierung messen alle Befragten der Kompetenzentwicklung des Beratungspersonals bei.

Einige Akteure (z.B. die BA oder die G.I.B.) geben in diesem Kontext Qualifikations- und Kompetenzprofile vor, die erfüllt werden müssen, um beratend tätig sein zu können. Deutlich wird aus den Beiträgen auch, dass die Validierung von nicht formal oder informell erworbenen Kompetenzen der Beratenden als Voraussetzung für eine individuelle Zertifizierung der Beratungspersonen an Bedeutung zunimmt. Hierzu liefert der Beitrag von Karen Schober zahlreiche Hinweise, wie dieser Aspekt im europäischen Ausland angestrebt und umgesetzt wird. Sie verweist in diesem Zusammenhang auf verschiedene internationale Referenzrahmen für Beratungskompetenzen (u.a. von IAEVG, CEDEFOP, NICE-Network) die von internationalen Expert*innen meist mit EU-Förderung entwickelt wurden.

Einige der Autor*innen berichten über Beratungskonzeptionen, die die Basis für Angebote des Kompetenzaufbaus bilden. Diese Angebote stellen sie den Beratenden entweder selbst zur Verfügung oder ermöglichen einen Zugang zu Fortbildungen Dritter.

Hierzu zählen Einstiegs- und Vertiefungsfortbildungen zu den für die BBB-Beratung relevanten Themen, in denen auch Erkenntnisse aus Forschung und Praxis aufgegriffen werden. Die Unterstützung beim Aufbau digitaler Beratungskompetenzen ist ein Thema, das in vielen Beiträgen thematisiert wird.

Darüber hinaus gehören zu den benannten Angeboten auch Coachings, Hospitationen, Supervisionen. Weitere Möglichkeiten zur Wissensvertiefung werden u.a. auch über ein digitales Lernmanagementsystem zur Verfügung gestellt.

Verberuflichung

In diesem Feld werden mehr oder weniger konsensual eine Standardisierung der Zugangswege zum Beruf und der formalen Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer Verwissenschaftlichung und Akademisierung) sowie regulierte und finanzierte Fortbildungsrechte eingefordert. Dabei können auch qualitative Ausdifferenzierungen, Schwerpunktsetzungen und Formatdifferenzierungen als Anforderungen an eine optimierte Aus- und Weiterbildung der Berater*innen kenntlich gemacht werden – ebenso wie Ansprüche an Wissens-, Informations- und Kommunikationstools, die die Wissensbestände der Berater*innen betreffen. Prekäre Beschäftigung sollte nicht die Beschäftigungsverhältnisse kennzeichnen, sondern nachhaltige, tarifierbare und transparente Alimentierungen müssten die Regel darstellen. Wichtig ist auch: Nur wenn Berater*innen ihre von dynamischen Änderungen gekennzeichnete Beruflichkeit im kommunikativen und teambezogenen

Austausch den Erfordernissen anpassen können, ist der „Beruf“ BBB-Berater*in attraktiv. Dies bezieht die Forderungen nach Supervision, passenden QM-Verfahren, unterstützenden Organisationentwicklungsprozessen, geregelten „Spezialisierungen“ u.a.m. ein. Ob dies als Resultate rein öffentlicher Regulierung oder auch als berufsverbandliche Regulierung gedacht werden muss, bleibt offen. Ebenso ist ungewiss, aber durchaus erwünscht, dass eine vereinheitlichte, der Beratungstätigkeit vorgängige Berufspraxis wünschenswert wäre. Diese gilt aber bisher kaum als leistbare Zugangsvoraussetzung.

Verwissenschaftlichung

Hier werden folgende Punkte gefordert, analog wie oben benannt: Kontinuierliche Weiterentwicklung der Wissensbestände für Berater*innen, eine Entwicklung von Verfahren qualitativ und quantitativ ausgerichteter Monitoring- und Evaluationsinstrumente und -leistungen. Darüber hinaus auch: Freiräume und Anregungen für systematische Erprobungen von innovativen Ansätzen der Beratung. Betriebliche Monitoringsysteme, die den Weiterbildungsbedarf in Branchen, Marktsegmenten und Regionen eruieren, gelten für eine der befragten Institutionen auch zum Kernbestand einer sich entwickelnden Beratungslandschaft und -leistung. Für die durch Forschung zu erstellenden und für eine Konsolidierung notwendigen Parameter für Berufs-, Arbeits- und Leistungsmerkmale, ist dabei unbedingt wissenschaftlich und praktisch die international vergleichende Perspektive einzubeziehen. Dies fordert eine Institution, deren Regulierung im traditionellen Verständnis gesichert und vollzogen ist, deren ständige Anforderungsanpassung hingegen ein immer wieder *offenes Projekt* darstellt.

Zugang zu Beratungsangeboten

Zu diesem Aspekt betont die Mehrzahl der Befragten die bereits bekannten Perspektiven und Forderungen, um Personengruppen, die bildungsferner sind oder besondere Belastungen und Beeinträchtigungen haben, besser für die BBB-Beratung zu erreichen. Beratungsstrukturen und -angebote sollten flächendeckend so gestaltet sein, dass sie besonders für diese Gruppen zugänglich, vielfältig, ausgebaut und bekannt genug sind. Zudem brauche es mehr Werbung für die BBB-Beratung an Orten, wo diese Gruppen erreichbar sind, z.B. in Sozialbürgerhäusern, in Bildungslokalen, in Integrationskursen, in Kliniken, in Schulen, in Betrieben usw. Mit dem Personal dieser Settings/Institutionen sollte intensiver kooperiert werden, damit es über BBB-Beratung informiert ist und seine Klientel dafür motivieren kann (Multiplikator*innen gewinnen und stärken). In kleineren Unternehmen (KMU) sollten Betriebsräte und Weiterbildungsbeauftragte für BBB-Beratung motivieren. Aufsuchende und digitale Beratung gilt es zu verstärken. Die Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. über Social Media) ist „ein Muss“, um bisher nicht erreichte Gruppen für die Beratung zu motivieren. Einige der Autor*innen weisen dezidiert darauf hin, dass es für die genannten Strategien auch und insbesondere gezielte personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen braucht.

Transparenz und Information

Um Ratsuchende insgesamt besser zu erreichen, hält die Mehrzahl der Autor*innen mehr Anstrengungen und Initiativen zum besseren Überblick über das örtliche und regionale Beratungsangebot für unabdingbar (wie z.B. Internetauftritte der

Beratungsanbietenden als auch entsprechende regionale Internetportale mit einer Beratungsstellensuche).

Insbesondere die BA betont, dass ihre Beratenden gut über Beratungsangebote anderer Anbieter informiert sein müssen, um Ratsuchende unterstützen zu können, mit ihrem Anliegen das für sie optimale Beratungsangebot zu finden.

Netzwerke und Berufsverbände

Die befragten Institutionen – auch die BA – betonen die Bedeutung von Kooperation und Netzwerkarbeit der Beratungsanbieter in unterschiedlicher Trägerschaft für die Gestaltung eines vielfältigen, flächendeckenden, qualitätsvollen Beratungsangebots in Kommune und Region, damit möglichst viele Adressatengruppen erreicht werden können – gerade auch diejenigen, die bildungsferner sind und/oder besondere Belastungen und Beeinträchtigungen haben.

Für eine bessere Vernetzung und Kooperation und damit auch für die weitere Professionalisierung der BBB-Beratung werden zudem für Beratungsanbieter wie auch für Beratende und Forschende regionale und bundesweite Austauschformate, z. B. über Fachtagungen, empfohlen.

Besonders wichtig ist für einige der befragten Institutionen ein abgestimmtes Vorgehen der Beratungsakteure auf Bundesebene. Sie erwähnen dabei auch die wichtige Rolle des *nfb* und seiner Mitgliedsorganisationen, wie auch die Bedeutung der Nationalen Weiterbildungsstrategie für die weitere Professionalisierung des Feldes der BBB- Beratung. Dabei wird u.a. der geringe Fokus auf Beratung im Rahmen der „Fachkräftestrategie“ der Bundesregierung mehrfach kritisiert.

In ihrem Leitartikel entwirft Christiane Schiersmann einige kreative Lösungen mit Blick auf die relative Schwäche der Berufsverbände. Sie fordert insbesondere eine professionelle Ausstattung der Geschäftsführung der Verbände, sowie mehr Kooperation und Konsens der Verbände untereinander, um die Professionalisierung der BBB-Beratung schlagkräftiger vorantreiben zu können.

Fazit und Bewertung der Auswertungsergebnisse

Die Auswertungsergebnisse sind in engem Zusammenhang mit den Debatten um die Konsolidierung und Stärkung der Beratungsinfrastruktur, ihren beruflichen und beschäftigungsbezogenen Grundansprüchen und einer „Verwissenschaftlichung“ der BBB-Beratung insgesamt zu sehen. Es wird im Kontext der weiteren Strategiebildungsprozesse nun darauf ankommen, geeignete Umsetzungsvorhaben zu modellieren und erste Praxisimplementierungen zu entwerfen.

Hervorheben möchten wir:

Der Beitrag von Christiane Schiersmann konstatiert eine relative Schwäche der Selbstorganisation der Beratenden wie der Verbände im Feld der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung, als auch das Fehlen normierter Zugangswege zum Beruf der Beraterin bzw. des Beraters – sieht man von den aktuellen Bemühungen der Bundesagentur für Arbeit ab, die standardisierte Anforderungen an die Kompetenzen der Beratenden beinhalten. Sie stellt die Frage, ob es für die Professionalisierung der Beratung zielführend ist, dass die Verbände der Teilsektoren von Beratung überwiegend getrennt im politischen Feld agieren und fordert die Aufnahme des Professionalisierungsthemas für die Beratung in die Nationale

Weiterbildungsstrategie sowie eines indikatorengestützten Berichts zur Bildungs- und Berufsberatung in den Nationalen Bildungsbericht.

Die GEW fordert in Analogie zur Weiterbildungsqualität, auch die Qualität der Weiterbildungsberatung zu entwickeln und zu sichern ist. Hierzu müssten Beratungsstellen nach einem festgelegten Akkreditierungsverfahren zertifiziert und anerkannt werden. Ferner fordert die GEW: „Das Personal in diesen Beratungseinrichtungen muss wissenschaftlich ausgebildet, zu tariflichen Bedingungen festangestellt sein und die Möglichkeit haben, sich im Rahmen seiner Aufgaben regelmäßig fortzubilden.“ Sie stellt fest, dass die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) zur Konsolidierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Berater*innen und zur Professionalisierung bislang (noch) keine Antworten gibt.

Gerade bei dem für die Professionalisierung elementaren Transfer zwischen Beratungsforschung und Beratungspraxis, macht sich das Fehlen einer Koordination besonders deutlich bemerkbar. Diesbezügliche Fragen und Appelle gehen häufig in unterschiedlicher Form auch an das *nfb*. Hier wird möglicherweise ein Schwerpunkt für die weitere Professionalisierung der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland aufgezeigt, der dringend einer Koordinierung und Einbindung in die nationale Strategien bedarf.

Kontakt für das Autor*innenteam:

Olaf Craney

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (*nfb*)

E-Mail: craney@forum-beratung.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.