



Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt

**Mittelschulen und Berufsbildung**

► Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung



# Beratungskonzept Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Basel-Stadt



# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Rahmenbedingungen .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Gesetzliche Grundlagen .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>Organisatorische Grundlagen.....</b>	<b>4</b>
2.2.1	Vision .....	4
2.2.2	Auftrag.....	4
2.2.3	Zielgruppen .....	4
2.2.4	Angebote.....	5
2.2.5	Räumlich .....	5
2.2.6	Zeitlich.....	6
2.2.7	Schweigepflicht .....	6
2.2.8	Neutralität.....	6
2.2.9	Freiwilligkeit.....	6
2.2.10	Kostenlosigkeit .....	6
2.2.11	Umgang bei Beratungen im Auftrag.....	6
<b>2.3</b>	<b>Theoretische Grundlagen.....</b>	<b>7</b>
2.3.1	Lösungs- und ressourcenorientierte Beratung .....	7
2.3.2	Systemische Beratung.....	7
2.3.3	Konstruktivismus /konstruktivistische Laufbahntheorie und Life Design .....	8
2.3.4	Multikulturelle Beratung / Microcounseling-Modell .....	8
<b>3.</b>	<b>Beratungsgrundhaltung .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Menschenbild.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>Rollenverständnis.....</b>	<b>9</b>
<b>3.3</b>	<b>Beratungsverständnis .....</b>	<b>9</b>
<b>3.4</b>	<b>Qualitätsverständnis .....</b>	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>Beratungsprozess.....</b>	<b>12</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>15</b>
	<b>Anhang: Gesetzliche Grundlagen .....</b>	<b>17</b>



# 1. Einleitung

Das Beratungskonzept besteht aus Rahmenbedingungen, Beratungsgrundhaltung und Beratungsprozess. Die Rahmenbedingungen definieren den gesetzlichen, theoretischen und organisatorischen Rahmen. Die Beratungsgrundhaltung dient als Leitplanke und beinhaltet die Aspekte Menschenbild, Rollen-, Beratungs- und Qualitätsverständnis. Der Beratungsprozess beschreibt die verschiedenen Phasen einer Beratung und in der Folge konkrete Methoden.

Das Beratungskonzept liefert einen gemeinsamen Rahmen, welcher eine kontinuierliche Entwicklung auf der Ebene des gesamten Teams sowie des einzelnen Beratenden ermöglicht. Es soll nicht einengend sein. Ein individueller, authentischer Beratungsstil ist wichtig. Beratende werden in konkreten Beratungssituationen trotz einheitlichem Beratungskonzept verschieden vorgehen und unterschiedliche Methoden anwenden. Dies ist im Sinne der Methodenfreiheit gewollt. Wichtig ist die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Beratungshaltung und dem konkreten Handeln.



## 2. Rahmenbedingungen

### 2.1 Gesetzliche Grundlagen<sup>1</sup>

Bundesgesetz über die Berufsbildung

Verordnung über die Berufsbildung

Kantonales Gesetz über die Berufsbildung

Verordnung über den Vollzug des Kantonalen Gesetzes über die Berufsbildung

### 2.2 Organisatorische Grundlagen

#### 2.2.1 Vision

Wir bieten Orientierung und schaffen gemeinsam Perspektiven.

#### 2.2.2 Auftrag



- Wir beraten und informieren in allen Fragen der Berufs- und Studienwahl sowie der Laufbahngestaltung.
- Wir begleiten wo nötig den Orientierungsprozess und arbeiten mit anderen Institutionen zusammen.

#### 2.2.3 Zielgruppen

- Alle Personen mit Wohnsitz im Kanton Basel-Stadt können eine Beratung in Anspruch nehmen. Kurzberatungen stehen allen Personen offen<sup>2</sup>.
- Personen, die einen Bachelor oder Master abgeschlossen haben bis max. 1 Jahr nach Abschluss, die in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten sowie Studierende der Universität werden durch die Studienberatung Basel und / oder das Career Service Center der Universität Basel beraten. Für akademische Laufbahnberatungen sind wir zuständig.
- Personen mit IV-Verfügung werden durch die IV-Berufsberatung beraten.

<sup>1</sup> Die vollständigen gesetzlichen Grundlagen finden sich im Anhang.

<sup>2</sup> Grenzgänger:innen können im Rahmen von Viamia oder beim Berufsabschluss für Erwachsene ebenfalls beraten werden.



### 2.2.4 Angebote<sup>3</sup>

<b>Berufsberatung</b>	Mit Beratungen von Schüler:innen sowie weiteren Informationsangeboten unterstützt die Beratungsperson die Klassenlehrperson resp. den Lerncoach im Berufswahlprozess <sup>4</sup> . Auch die Eltern oder andere Bezugspersonen können beigezogen werden.
<b>Studienberatung</b>	Wir beraten Mittel- und Berufsschüler:innen bei der Studienwahl und beraten Gymnasiast:innen zu Alternativen und ergänzend zur Studienberatung Basel zu nicht-universitären Wegen.
<b>Laufbahnberatung</b>	Laufbahnberatungen für junge Erwachsene und Erwachsene
<b>Persönliche Beratung</b>	persönlichen Beratung und der Planung von weiteren Schritten zur beruflichen Entwicklung. Die Standortbestimmung erfolgt auf Grundlage der Bildungs- und Erwerbsbiografie sowie einer schriftlichen Befragung, die über Ihre Karriere-Ressourcen Aufschluss gibt.
<b>Viamia</b>	Berufliche Standortbestimmung 40+: «viamia» ist eine kostenlose berufliche Standortbestimmung für Menschen über 40. Das Angebot «viamia» besteht aus einer persönlichen Beratung und der Planung von weiteren Schritten zur beruflichen Entwicklung. Die Standortbestimmung erfolgt auf Grundlage der Bildungs- und Erwerbsbiografie sowie einer schriftlichen Befragung, die über Ihre Karriere-Ressourcen Aufschluss gibt.
<b>Beratungen im Auftrag</b>	Arbeitsintegrationszentrum AIZ, Regionale Arbeitsvermittlung RAV, Projekt «enter», etc.
<b>Beratungen mit Partnerinstitutionen</b>	Lehraufsicht, GGG Migration, etc
<b>Kurzberatungen</b>	Kurzberatungen im Berufsinformationszentrum BIZ oder im Schulhaus dienen in erster Linie der Informationsvermittlung oder der Triage.
<b>Onlineberatungen</b>	Onlineberatung: Onlineberatungen dienen ebenfalls der Informationsvermittlung und eignen sich für die Beantwortung konkreter Fragen.

### 2.2.5 Räumlich

Beratungen finden in den Beratungszimmern, im Schulhaus oder in Institutionen sowie per Videochat oder Telefon statt. Auch Beratungen im Freien sind möglich.

<sup>3</sup> Die Beratungsangebote sind auf unserer Homepage beschrieben.

<sup>4</sup> Zusammenarbeit und Aufgaben wurden ursprünglich im Handbuch Berufliche Orientierung beschrieben und später im Rahmen einer Schulleitungskonferenz angepasst.



### **2.2.6 Zeitlich**

In Abgrenzung zu Kurzberatungen, dauern Beratungen länger als 30 Minuten, üblicherweise zwischen 1 und 1.5 Stunden. Die Beratungsperson definiert den zeitlichen Rahmen mit den Klient:innen.

### **2.2.7 Schweigepflicht**

Wir unterstehen der Schweigepflicht und holen – ausser bei Fremd- oder Selbstgefährdung – bei Bedarf das Einverständnis der Klient:innen ein. In der Schule werden Schüler:innen und Eltern über den Austausch mit den Lehrpersonen (insb. im Rahmen der Einschätzungskonferenzen) informiert<sup>5</sup>.

### **2.2.8 Neutralität**

Wir beraten neutral und klient:innen-orientiert. Wir kennen übergeordnete Ziele<sup>6</sup> und berücksichtigen den Arbeitsmarkt. Wir arbeiten nicht im Auftrag von Ausbildungsinstitutionen und rekrutieren nicht für Betriebe.

### **2.2.9 Freiwilligkeit**

Klient:innen kommen freiwillig in die Beratung. Wir thematisieren dies wenn nötig.

### **2.2.10 Kostenlosigkeit**

All unsere Beratungen sind für die Klient:innen kostenlos.

### **2.2.11 Umgang bei Beratungen im Auftrag**

Bei Beratungen im Auftrag steht die Beratungsperson zwischen dem Auftrag der zuweisenden Stelle und dem Anliegen der Klient:in. Die Teilnahme ist für die Klient:in obligatorisch und die Schweigepflicht ist gegenüber der zuweisenden Stelle aufgehoben. Auftragsziel ist, realistische berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu erarbeiten welche eine Reintegration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Hingegen können die persönlichen Ziele der Klient:in auch auf längerfristige Veränderungsprozesse zielen. Zwischen dem Auftragsziel der zuweisenden Stelle und den persönlichen Zielen der Klient:in können Zielkonflikte entstehen. Deshalb ist eine klare, transparente Kommunikation wichtig.

---

<sup>5</sup> Siehe Konzept zu den Einschätzungskonferenzen in der Volksschule und im Zentrum für Brückenangebote

<sup>6</sup> Z.B. das gemeinsame bildungspolitische Ziel von WBF und EDK, dass 95% aller 25-Jährigen über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II verfügen: [Link](#)



## 2.3 Theoretische Grundlagen

Die Beratung basiert u.a. auf den folgenden theoretischen Grundlagen:

### 2.3.1 Lösungs- und ressourcenorientierte Beratung

Diese Beratungsansätze stellen den Klienten/die Klientin als Expert:in seiner/ihrer Situation in den Mittelpunkt. Es wird davon ausgegangen, dass alle Menschen über Ressourcen verfügen. Das Hauptziel der Beratungspersonen besteht demnach darin, die Klient:innen nach dem Prinzip der «Hilfe zur Selbsthilfe» zu befähigen, die Ausgangslage einer zu veränderbaren Situation und seine/ ihre Handlungsmöglichkeiten auf eine neue Art und Weise zu betrachten. Dabei wird gemeinsam auf die Suche und Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten sowie auf die Identifizierung und Aktivierung vorhandener Ressourcen fokussiert, um die eigenen Ziele zu erreichen. Zudem sollen im Rahmen des Beratungsgespräches neues Potenzial und Lösungsstrategien entwickelt werden, um zugleich das Vertrauen des/ der Klient:innen in die eigenen Fähigkeiten und damit auch die Motivation zur Veränderung zu stärken. Somit gelten lösungs- und ressourcenorientierte Beratungsansätze als Beratungen, dessen Ansatz sich mehr an der Zukunft orientiert. Als Grundlage für diesen Paradigmenwechsel gilt die positive Psychologie (vgl. Maslow, 1954; Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Als Pioniere oder bekannte Vertreter lösungs- und ressourcenorientierter Beratungsansätze können beispielsweise die Psychotherapeut:innen M. H. Erickson, St. de Shazer und I. Berg oder die Psychologen Lang- von Wins und Triebel mit ihren Forschungsarbeiten im Bereich der Kompetenzbilanzierung aufgezählt werden (vgl. Bamberger, 2015; Ertelt & Schulz, 2019; Gasteiger, 2014; Lang- von Wins & Triebel, 2006; Miller, 1993).

### 2.3.2 Systemische Beratung

Die systemische Beratung beruht auf der grundlegenden Annahme, dass Personen zueinander in Beziehungen stehen und dass diese Beziehungen immer einen Einfluss auf das Verhalten haben. Demnach erfolgt die Wahrnehmung und Deutung von Informationen stets auf subjektiver Weise. Dementsprechend wurde dieser theoretische Ansatz im Kontext von Gruppen- und Familientherapien (u.a. Bowen, 1978; Satir, 1988) entwickelt und fortlaufend auch für den Beratungsrahmen weiterentwickelt (u.a. Imber-Black, 1999; Hellinger, 1994; vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016). Darum gilt es aus systemischer Perspektive Menschen und ihre Anliegen im Beratungskontext stets im Kontext ihres Umfeldes zu sehen und zu setzen. Dabei wird der/ die Klient:in, ihr Umfeld (z.B. Eltern, Lehrpersonen, Partner:in, Coaches etc.) und die wechselseitigen Wirkungszusammenhänge aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und in den Lösungsprozess einbezogen. Der systemische Beratungsansatz liefert dazu das theoretische Fundament und zugleich auch Interventionsmöglichkeiten, indem die Beratungsperson Kommunikationsmuster der Klient:innen sichtbar macht und in der Folge Veränderungen anregen kann (vgl. Schmidt & Vierzigmann, 2006; von Schlippe & Schweitzer, 2016).



### **2.3.3 Konstruktivismus /konstruktivistische Laufbahntheorie und Life Design**

Als Begründer der konstruktivistischen Theorie der Laufbahnentwicklung gilt der Psychologe M. Savickas (vgl. 2002, 2009, 2013). Hauptziel beim Konzept des Life Designings als konstruktivistische Laufbahntheorie ist es, die berufliche Identität einer Person (neben einer objektiven Perspektive) mit einem subjektiven Konzept weiterzuentwickeln. Die moderne Arbeitswelt bietet keine Stabilität mehr. Kontinuität kann nur von Innen entstehen, indem eigene zentrale Werte, Interessen und Lebensthemen identifiziert und verfolgt werden. Die Beratung im Rahmen einer konstruktivistischen Laufbahntheorie unterstützt Personen in ihrer Identitätsentwicklung, indem sie hilft, die relevanten Werte, Interessen und Lebensthemen zu identifizieren und in ihren beruflichen Kontext einzubetten – quasi den inneren Kompass einzustellen für zukünftige Laufbahnentscheidungen (vgl. Gasteiger, 2014; Hirschi & Baumeler, 2020; Savickas, 2002, 2009, 2013).

### **2.3.4 Multikulturelle Beratung / Microcounseling-Modell**

Beim Microcounseling Modell nach Ivey und Kollegen (2004) handelt es sich um eine multikulturelle Beratungsform und Integration von unterschiedlichen Theorien und Ansätze (u.a. aus der Psychotherapie, Familienberatung, lösungsorientierte Kurzberatung). Zentral ist bei dieser Beratungsform die Berücksichtigung durch die Beratungsperson der kulturellen und sozialen Identität (z.B. Rollen, Ethnie, System) sowie die äusseren Wirkfaktoren wie u.a. Familie, Religion oder Kultur der Klient:innen auf ihr (Entscheidungs-)Verhalten. Dieses integrative Modell verfolgt das Ziel den Klient:innen ihre Stereotypisierungen bewusst und schliesslich davon frei zu machen, um ihnen somit neue oder alternative Wege im Vergleich zu kulturell prädefinierten Verhaltens- u./o. Entscheidungs-Muster aufzuzeigen (vgl. Ivey, D'Andrea, Bradford-Ivey, & Simek-Morgan, 2004; Ertelt & Schulz, 2019).



## 3. Beratungsgrundhaltung

### 3.1 Menschenbild

- Wir begegnen allen Menschen auf Augenhöhe in einem vertrauensvollen neutralen Rahmen.
- Der Mensch mit seiner Individualität und seiner aktuellen Situation steht im Mittelpunkt der Beratung.
- Wir sehen Menschen als intrinsisch motiviert und glauben, dass jeder Mensch über Ressourcen und Entwicklungspotenziale verfügt.

### 3.2 Rollenverständnis

- Wir sind Expert:innen für Fragen zur Berufs- und Studienwahl sowie der Laufbahngestaltung. Expert:in sein heisst nicht alles zu wissen, sondern Strategien und Möglichkeiten zu haben die wichtigen Informationen zu finden.
- Wir sind als Expert:innen verantwortlich für den Beratungsprozess. Wir verfügen über das dafür notwendige Repertoire an spezifischen fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen. Dieses setzen wir ziel- und situationsadäquat ein.
- Die Klient:innen sind Expert:innen für ihre Situation. Sie kennen ihr Umfeld und ihren Arbeitsmarkt. Sie tragen die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele.
- Wir kennen unsere Möglichkeiten und Grenzen und kommunizieren diese transparent und offen. Wir nutzen Ressourcen innerhalb des Teams, um unseren Auftrag professionell zu erfüllen. Wir triagieren weiter, wenn unsere Kompetenzen und Zuständigkeiten überschritten werden.
- Wir setzen uns kontinuierlich mit dem Arbeitsmarkt auseinander. Wir sind keine Stellenvermittler:innen.
- Wir unterstützen im Bewerbungsprozess. Wir schreiben aber keine Bewerbungen.
- Wir arbeiten mit anderen Institutionen zusammen. Wir versuchen «warme Übergaben» zu machen und suchen den direkten, mündlichen Austausch. Wir können als «Türöffner:innen» fungieren und Kontakte mit Institutionen aufgleisen oder für die Klient:innen Fragen klären. Dies im Idealfall gemeinsam mit den Klient:innen.
- Wir sind uns über die Auswirkungen unseres Handelns in Bezug auf das Team bewusst.

### 3.3 Beratungsverständnis

Das Beratungsgespräch ist der Kern des Beratungsprozesses. Es kommt zur Interaktion zwischen den Beteiligten, die über die Informationsvermittlung hinausgeht, da sie eine Reflexion über die Sachverhalte einschliesst. Somit grenzt sich Beratung von anderen Gesprächsformen ab, insbesondere einer reinen Auskunftserteilung oder dem Abgeben von Empfehlungen.



- Wir nehmen Klient:innen ganzheitlich wahr und beziehen uns auf deren persönlichen Erfahrungshintergrund und individuelle Wirklichkeit. Wir bieten ein offenes Ohr für die beruflichen Anliegen und fungieren als Sparringpartner für unserer Klient:innen.
- Wir klären und achten die Bedürfnisse unserer Klient:innen und formulieren gemeinsam Beratungsziele.
- Wir entwickeln gemeinsam realistische Einschätzungen der beruflichen Möglichkeiten und machen transparent, wo es sich um persönliche Einschätzungen handelt.
- Wir fördern zusammen Eigenverantwortung und unterstützen unsere Klient:innen darin, Handlungs- und Gestaltungsspielräume zu identifizieren. Wir lenken den Blick auf Ressourcen und geben ihnen Instrumente in die Hand, damit sie die nächsten Schritte selbständig tun können.
- Wir motivieren unsere Klient:innen, berufliche Perspektiven zur erkunden.
- Wir begleiten wo nötig den Orientierungsprozess. Komplexe Fragestellungen oder vertiefte Abklärungen brauchen Zeit. Mehrere Termine sind längeren Beratungssitzungen i.d.R. vorzuziehen.
- Die eingesetzten zeitlichen und methodischen Mittel richten sich nach dem Prinzip der minimalen Intervention: so viel wie notwendig, so wenig wie möglich.
- Diagnostische Tests, Arbeitsmittel sowie weitere Unterlagen können im Rahmen einer Beratung eingesetzt werden. Ergebnisse reflektieren wir mit den Klient:innen und leiten gemeinsam Erkenntnisse ab.
- Eine Beratung kann einen oder mehrere zeitliche klar definierte Termine umfassen. Die Beratung beginnt vor und endet nicht mit dem Beratungsgespräch.
- Am Ende der Beratung weisen wir darauf hin, dass nachträglich auftretende Fragen jederzeit telefonisch oder per Mail gestellt werden können. Wir antworten zeiteffizient, d.h. kurze Anfragen beantworten wir per Mail, komplexere und längere Fragen, wenn möglich mündlich.
- Wir dokumentieren so wenig wie nötig, i.d.R. nur die zentralen Erkenntnisse und die nächsten Schritte. Das Protokoll dient der Beratungsperson anknüpfungsfähig zu sein. Handschriftliche Notizen können als Protokoll genutzt werden. Die Ablage erfolgt zentral im BEB2k.

### 3.4 Qualitätsverständnis

- Wir sind diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende oder befinden uns in einer entsprechenden Ausbildung. Wir erfüllen die Anforderungen des Qualifikationsprofils des SBF1<sup>7</sup> und beachten die ethischen Leitlinien von KBSB und profunda suisse<sup>8</sup>.
- Die bei Bedarf eingesetzten diagnostischen Tests sind wissenschaftlich fundiert und anerkannt. Die verwendeten Arbeitsmittel sind erprobt und qualitativ hochstehend.

---

<sup>7</sup> [Link](#)

<sup>8</sup> [Link](#)



- Wir stellen hohe Ansprüche an die Qualität unserer Beratungsdienstleistungen. Wir stärken unsere Professionalität durch Weiterbildungen. Wir tauschen uns in Fachgruppen sowie interinstitutionell aus.
- Wir überprüfen die Qualität aus unterschiedlichen Perspektiven, indem wir die Beratungen regelmässig aus der Klient:innenperspektive evaluieren und im Team Räume zur Reflexion schaffen.
- Die Beratenden können ein paar Monate nach der Beratung nachfragen, wo die Klient:innen stehen.
- Von Zeit zu Zeit werden systematische Befragungen der Klient:innen durchgeführt.



## 4. Beratungsprozess

Für einen Beratungstermin sind mit Vor- und Nachbereitung 2.5 Stunden budgetiert<sup>9</sup>. Das Beratungsgespräch ist der Kern des Beratungsprozesses und sollte klar die meiste Zeit in Anspruch nehmen.

Ablauf	Beschreibung	Formulierungsbeispiele und Instrumente	Ziel
<b>Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anmeldung und Terminvereinbarung:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ev. Versand zusätzlicher Unterlagen (z.B. Tests)</li> </ul> </li> <li>- Fragestellung, Lebenslauf und weitere eingereichte Unterlagen sichten:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hypothesen, Ideen entwickeln</li> <li>• Ev. Kurze Recherche</li> <li>• Ev. Vorbesprechung mit Kolleg:innen</li> </ul> </li> <li>- Raumeinrichtung, ev. Informationsmaterial, Arbeitsmittel bereitstellen</li> </ul>		Die Beratung soweit vorbereiten, dass man betreffend der voraussichtlich wesentlichen Punkte informiert ist.
<b>Einstieg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstieg und Beziehungsaufbau                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezug nehmen zur Anmeldung</li> <li>• Smalltalk</li> <li>• Wasser anbieten</li> </ul> </li> <li>- Zeitlichen Rahmen und Ablauf erklären</li> </ul>	<p>«Gerne möchte ich mit Ihnen zuerst besprechen, wie wir die heutigen 1.5 Stunden gestalten...»</p> <p>Arbeitsmittel, wie bspw.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit mit Bildern, z.B. Bildimpulse</li> </ul>	Förderliche Arbeitsatmosphäre und Arbeitsbeziehung schaffen
<b>Anliegen klären</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klärung des Anliegens und oder der aktuellen Situation:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevante Punkte der aktuellen Situation</li> <li>• Bisher unternommene Aktivitäten</li> <li>• Fragen und Anliegen eruieren</li> </ul> </li> <li>- Erläuterung unseres Angebots</li> <li>- Gegebenenfalls Abgrenzung von anderen Angeboten</li> </ul>	<p>«Gerne möchte ich zu Beginn hören, warum Sie sich für eine Beratung angemeldet haben?»</p> <p>«Was ist seit dem letzten Mal passiert?»</p> <p>Arbeitsmittel, wie bspw.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit mit Bildern, z.B. ZRM Zürcher Ressourcen Modell</li> </ul>	Ausreichend präzises Verständnis für Anliegen bekommen. Fragestellung gemeinsam erarbeiten.

<sup>9</sup> Für schriftliche oder mündliche Berichte kommen 120 Minuten dazu (z.B. AIZ, Enter, PUK, Viamia).



<b>Zieldefinition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rollen und Aufgaben klären</li> <li>- Erwartungen abholen</li> <li>- Konkrete, realisierbare Ziele und Zwischenziele anvisieren</li> <li>- Vorgehen erläutern und festlegen</li> </ul>	<p>«Es ist mir ein Anliegen, Ihnen die Art wie ich berate vorzustellen und gleichzeitig Ihre Erwartungen an mich zu klären»</p> <p>«Welches Ziel wollen wir mit der Beratung gemeinsam erreichen?»</p> <p>«Ich schlage vor, dass wir wie folgt vorgehen...»</p>	<p>Gemeinsame Ziele für den Abschluss der Beratung sowie jeden einzelnen Termin vereinbaren. Beratungsperson macht Überlegungen transparent und überprüft ob Vorgehensweise verständlich ist.</p>
<b>Beratungsprozess</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Formulierungsbeispiele und Instrumente</b>	<b>Ziel</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkennen und Verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lebenslauf, Lebensgeschichte reflektieren</li> <li>- Einstellungen, Eigenschaften, Kompetenzen klären</li> <li>- Arbeitsmarktwissen</li> <li>- Interessen, Motivation, Werte klären</li> <li>- Wünsche, Visionen, Träume entdecken</li> <li>- Bevorzugte Arbeitsumgebung klären</li> <li>- Aktuelle Lebensthemen, Herausforderungen, Hindernisse erkennen</li> <li>- Persönliche Ressourcen erkennen</li> </ul>	<p>Arbeitsmittel, wie bspw.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsstern</li> <li>- CCI</li> <li>- Energiekreis</li> <li>- Fähigkeiten / Kompetenzen</li> <li>- Flow</li> <li>- Lebenslinie</li> <li>- Life Design</li> <li>- Ressourcen</li> <li>- RIASEC</li> </ul>	<p>Standortbestimmung</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informieren und Explorieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optionen und Zielbilder entwerfen</li> <li>- Informationen sammeln, recherchieren</li> <li>- Kontexte erkunden, Neues ausprobieren</li> <li>- Paradoxien und Mythen besprechen</li> <li>- Gespräche mit Berufsleuten, Bekannten, Unbekannten führen (gegebenenfalls gemeinsam mit Klient:in während Beratung)</li> <li>- Gespräche mit Familie, Freund:innen führen</li> <li>- Persönliche Eindrücke spiegeln</li> <li>- Optionen und Zielbilder anpassen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsblatt «Den Arbeitsmarkt erkunden»</li> <li>- bb.ch</li> <li>- Anforderungsprofile</li> <li>- Branchenverbände</li> </ul> <p>Arbeitsmittel, wie bspw.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ideenwolke</li> </ul>	<p>Motivierende und realisierbare Lösungen erarbeiten und Ressourcen stärken</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entscheiden und Realisieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optionen und Zielbilder bewerten, entscheiden</li> <li>- Formale, finanzielle Rahmenbedingungen klären</li> <li>- Konkrete Schritte und Zwischenziele planen</li> </ul>	<p>«Was sind die nächsten Schritte?»</p> <p>Arbeitsmittel, wie bspw.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entscheidungskreislauf</li> <li>- Insetrate-Check</li> <li>- Kontakte / Netzwerk</li> </ul>	<p>Aktives Handeln fördern und konkrete Umsetzungsschritte erarbeiten.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mögliche Hindernisse und Strategien in der Zielverfolgung identifizieren</li> <li>- Ressourcen aktivieren und Umsetzungsschritte erarbeiten</li> <li>- Entscheidung, Ziel umsetzen</li> </ul>		
<b>Abschluss</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erreichtes würdigen</li> <li>- Nächste Schritte und Aufgaben festhalten</li> <li>- Ev. Triage in anderes Beratungsangebot oder zu anderer Institution</li> <li>- Ev. Folgetermin vereinbaren</li> <li>- Verabschiedung und Hinweis, dass man sich bei Bedarf jederzeit später melden kann</li> </ul>	<p>«Gerne möchte ich, dass wir uns vor dem Abschluss kurz Zeit nehmen und schauen was wir gemacht haben. Welches sind für Sie die wichtigsten Erkenntnisse des heutigen Termins?»</p> <p>«Wo stehen wir in Bezug auf das vereinbarte Ziel?»</p> <p>«Gibt es etwas, dass wir in Bezug auf den nächsten Termin unbedingt beachten sollten?»</p> <p>«Bis wann nehmen Sie sich für die angestrebten Ziele Zeit? Geben Sie mir doch in 3 Monaten Bescheid wo Sie stehen und was Sie bis dahin umgesetzt haben.»</p>	<p>Sitzungs- und Beratungsergebnisse mit den vereinbarten Zielen vergleichen.</p>
<b>Nachbereitung und Falldokumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ev. Nachbesprechung mit Kolleg:innen (ev. Intervention)</li> <li>- Ev. Abklärungen, Kontaktaufnahmen und Recherchen</li> </ul>	<p>Am besten live mit Klient:in</p>	<p>Wesentliche Anknüpfungspunkte für mögliche spätere Beratung festhalten.</p>



# Literatur

- Amt für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis (2018). Beratungskonzept Amt für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis. Zugriff im Juli 2022. Verfügbar unter [www.vs.ch/documents/517867/4528181/Beratungskonzept.pdf/25a099be-c7a7-44a9-b41d-a976184f72bc?t=1549030467726&v=1.3](http://www.vs.ch/documents/517867/4528181/Beratungskonzept.pdf/25a099be-c7a7-44a9-b41d-a976184f72bc?t=1549030467726&v=1.3)
- ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (2021). Beratungskonzept der ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf. Zugriff im Juli 2022. Verfügbar unter [www.beratungsdienste.ch/downloads/Beratungskonzept\\_BSLB.pdf](http://www.beratungsdienste.ch/downloads/Beratungskonzept_BSLB.pdf)
- Bamberger, G. G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung*. (5. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Baselland (2021). Beratungskonzepte der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Baselland. Zugriff im Juli 2022. Verfügbar unter [Beratungskonzept Laufbahnberatung und Beratungskonzept Berufsberatung](#)
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. Northvale, NJ: Jason Aronson.
- Ertelt, B.-J. Schulz, W.E. (2019). *Handbuch Beratungskompetenz*. 4. Auflage 2019. Berlin: Springer.
- Gasteiger, R. M., & Rathjen, P. (2014). *Laufbahnentwicklung und-beratung*. Göttingen: Hogrefe.
- Hellinger, B. (1994). *Ordnungen der Liebe. Ein Kursbuch*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Hirschi, A. & Baumeler, F. (2020). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarbeitete und erweiterte Auflage) (pp. 31-42). Münster: Waxmann Verlag.
- Imber-Black, E. (1992). *Familien und größere Systeme*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Ivey, A., D'Andrea, M., Bradford-Ivey, M., & Simek-Morgan, L. (2004). *Theories of Counseling and Psychotherapy: A Multicultural Perspective* (5 Aufl.). Boston: Allyn & Bacon.
- Lang von Wins, T., & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg: Springer.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Miller, S. (1993). *From problem to solution: The solution-focused brief therapy approach*. Milwaukee: Brief Family Therapy Center.
- Satir, V., & Baldwin, M. (1988). *Familientherapie in Aktion*. Paderborn: Junfermann.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (4. Neu bearbeitete Auflage, S. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.



Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. Neu bearbeitete Auflage, 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas M., Nota L., Rossier J., Dauwalder J.-P., Duarte E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., & van Vianen A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.

Schmidt, M., & Vierzigmann, G. (2006). Systemische Ansätze. *Handbuch psychologische Beratung*, 218-231.

Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf: Berufs-, Studien-und Laufbahnberatung in der Praxis*. Kapitel 16. Stuttgart: Kohlhammer.

Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55, 5–14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen* (Vol. 1). Vandenhoeck & Ruprecht.



# Anhang: Gesetzliche Grundlagen

## 1. Bundesgesetz über die Berufsbildung<sup>10</sup>

### a. Art. 49 Grundsatz

- i. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.
- ii. Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung.

### b. Art. 50 Qualifikation der Beraterinnen und Berater

- i. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater weisen sich über eine vom Bund anerkannte Fachbildung aus.
- ii. Der Bundesrat erlässt Mindestvorschriften für die Anerkennung der Bildungsgänge.

### c. Art. 51 Aufgabe der Kantone

- i. Die Kantone sorgen für eine Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.
- ii. Sie sorgen für die Abstimmung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf die arbeitsmarktlichen Massnahmen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982.

## 2. Verordnung über die Berufsbildung<sup>11</sup>

### a. Art. 55 Grundsätze

- i. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stellt zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereit.
- ii. Die Informationstätigkeit erfolgt durch allgemeine Informationen über Bildungsangebote und durch persönliche Auskünfte und Beratung.
- iii. In der persönlichen Beratung werden Grundlagen erarbeitet, die es Ratsuchenden ermöglichen, nach ihren Fähigkeiten und Neigungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt Berufs-, Studien- und Laufbahnentscheide zu fällen.

### b. Art. 56 Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Beraterinnen und Berater

- i. Fachbildungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden an einer Hochschule oder an einer vom SBFI anerkannten Institution angeboten.
- ii. Die Fachbildung umfasst:
  1. 600 Lernstunden für Studierende mit Hochschulabschluss beziehungsweise 1800 Lernstunden für die übrigen Studierenden;
  2. zusätzliche betriebliche Praktika von insgesamt zwölf Wochen.

---

<sup>10</sup> [Link](#)

<sup>11</sup> [Link](#)



- iii. Für die Lehrtätigkeit ist ein Hochschulabschluss oder ein Abschluss einer vom Bund anerkannten Institution in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie ein Nachweis methodisch-didaktischer Kompetenz erforderlich.
- iv. Das SBFI entscheidet im Einzelfall über die Gleichwertigkeit anderer Abschlüsse.

**c. Art. 57 Bildungsinhalte**

- i. Die Fachbildung für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung umfasst folgende Aspekte:
  - 1. der Mensch als Individuum: Entwicklungs-, Lern- und Persönlichkeitspsychologie;
  - 2. Mensch und Gesellschaft: soziologische, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen;
  - 3. Mensch und Arbeit: Bildungssystem, Berufs- und Studienwahl, Berufskunde, Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt;
  - 4. Arbeitsmethoden: Beratung, Diagnostik, Berufswahlvorbereitung, Erfolgskontrollen, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit;
  - 5. Aufgabenverständnis: Berufsethik, Berufsidealität, Qualitätsentwicklung.
- ii. Sie trägt den unterschiedlichen Schwerpunkten der Beratung von Jugendlichen, der Studienberatung, der Laufbahnberatung Erwachsener und der Beratung von Menschen mit Behinderungen Rechnung.

**d. Art. 58 Zulassung zum Qualifikationsverfahren und Diplome**

- i. Über die Zulassung zum Qualifikationsverfahren entscheidet die Bildungsinstitution. Sie trägt auch ausserhalb ihres Bildungsangebotes erworbenen Qualifikationen Rechnung.
- ii. Wer das Qualifikationsverfahren bestanden hat, erwirbt ein Diplom der Bildungsinstitution und ist berechtigt, den Titel «diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin» beziehungsweise «diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberater» zu führen.

### 3. Kantonales Gesetz über die Berufsbildung<sup>12</sup>

**a. §7 Zuständigkeit**

- i. Im Sinne von Art. 51 des Bundesgesetzes sorgt die für die Berufsberatung zuständige Verwaltungsabteilung für eine Berufs- und Laufbahnberatung.
- ii. Sie fördert die Weiterbildung der Berufsberaterinnen und -berater und arbeitet zur gesamtschweizerischen Koordination mit den zuständigen Stellen der anderen Kantone zusammen.

**b. §8 Aufgaben**

---

<sup>12</sup> [Link](#)



- i. Die Aufgaben der Berufsberatung sind in Art. 55 der Verordnung zum Bundesgesetz umschrieben und werden durch die kantonale Verordnung ergänzt. Sie berät auch über die Angebote im Bereich der höheren Berufsbildung.
- ii. Die Berufsberatung wirkt bei Massnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung mit.
- iii. Die Berufsberatung unterstützt Personen bei der Zusammenstellung von Qualifikationsnachweisen gemäss Art. 4 der Verordnung zum Bundesgesetz. Sie stützt sich dabei auf Grundlagen und Verfahren, die unter den Kantonen, den Organisationen der Arbeitswelt und dem Bund vereinbart wurden.
- iv. Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit im Sozialbereich wirkt die Berufsberatung bei den koordinierten Massnahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialbehörden mit.

#### **4. Verordnung über den Vollzug des Kantonalen Gesetzes über die Berufsbildung<sup>13</sup>**

##### **a. § 7 Allgemeine Bestimmungen**

- i. Der Bereich Mittelschulen und Berufsbildung stellt ein Grundangebot an Berufs- und Laufbahnberatung bereit. Dieses umfasst die Informationsvermittlung und die Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen in Fragen der Berufswahl, der Studienmöglichkeiten sowie der Laufbahn- und Weiterbildungsplanung. Dieses Grundangebot ist unentgeltlich.
- ii. Das Grundangebot kann durch erweiterte oder vertiefende Angebote ergänzt werden. Diese sind kostenpflichtig.
- iii. Der Besuch der Berufs- und Laufbahnberatung ist freiwillig. Die Vertraulichkeit der Beratungen ist gewährleistet.

##### **b. § 8 Besondere Aufgaben**

- i. Der Bereich Mittelschulen und Berufsbildung hilft nach Möglichkeit bei der Suche nach Lehrstellen.
- ii. Er führt Erhebungen über freie Lehrstellen durch in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und deren Verbänden.
- iii. Er vermittelt nach Bedarf spezielle Abklärungen durch Fachpersonen

Er wirkt mit in Fragen der Berufswahl und der Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung und arbeitet zu diesem Zweck mit Schulen, Eltern, Wirtschaft, Arbeitsmarktbehörde und weiteren Institutionen im Sozialbereich zusammen.

---

<sup>13</sup> [Link](#). Die veraltete Bezeichnung «Abteilung Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung» wurde gemäss RRB vom 17.12.2013 in «Mittelschulen und Berufsbildung» umbenannt.

