

Professor Dr. Bernd-Joachim Ertelt · Heiner Bleckmann · Thomas Röser

La qualité, c'est moi!

Beratungspraxis weist den Weg zum Paradigmenwechsel im Qualitätsmanagement

«La qualité, c'est moi!» – Auf diese Formel könnte sich die Ergebnisse unserer Untersuchung zu der Frage, was Beratende in Bildung und Beruf als ihren individuellen Erfolg verstehen, bringen lassen.

Die ersten Ergebnisse zur erhobenen Erfolgseinschätzung von aktiven Beraterinnen und Beratern, im Wesentlichen aus der deutschen Befragung, wurden im „dvb forum“ 1/2015 und (zusammengefasst) in der Schweizer Zeitschrift „Panorama“ 6/2015 dargestellt und interpretiert. Daraus ergab sich zunächst eine vornehmlich subjektive Erfolgsbetrachtung durch die Beratenden und es zeigte sich ein teils ausgeprägter Konflikt zwischen Organisationsanforderungen und einer von Beratenden definierten professionellen Herangehensweise. Auf den Kunden ausgerichtete Beratung mit dem Ziel von individueller Zufriedenheit bei Ratsuchenden gilt dabei als zentrales Kriterium, wobei sich diese subjektive Erfolgswahrnehmung nicht von externen Mess- oder Controlling-Verfahren beeinflussen lässt.

Im Folgenden steht nun die erweiterte Auswertung der Angaben aus den Partnerländern Schweiz, Tschechien, Spanien, Frankreich, Niederlande und Polen sowie eine zusammenfassende, vergleichende Wertung im Mittelpunkt. Dabei ist die teilweise voneinander abweichende Erhebungsmethodik, die den jeweiligen landesspezifischen bzw. verbandsinternen Bedingungen geschuldet ist, in Rechnung zu stellen. Auch ist darauf hinzuweisen, dass es sich nicht um eine repräsentative Studie handelt, deren Ergebnisse ohne weiteres verallgemeinerbar sind. Vielmehr wurde bewusst die Form einer erweiterten Kasuistik mit vornehmlich narrativen Erhebungsmethoden gewählt, sodass die Ergebnisse Hypothesen generierenden Charakter haben. Gleichwohl lassen die Stichprobengröße in einigen Ländern (z.B. Polen) stärker belastbare Aussagen zu. Angewandt wurden sowohl schriftliche Befragungen und Paneldiskussionen als auch narrative Interviews mit inhaltsanalytischer Auswertung. Aus dieser Gesamtdarstellung von internationalen Ergebnissen ergeben sich unterschiedliche und teils umfassende Informationen für weitere oder vertiefende Untersuchungen. (Zur besseren Einordnung sind in der Anlage die Untersuchungsfragen dargestellt).

Schweiz

Individueller Beratungserfolg wird aus Sicht der **Beratungskräfte** empfunden,

- wenn der Klient¹ zufrieden mit der Beratung ist und man gemeinsam mit ihm mögliche Berufslösungen erarbeiten konnte,
- wenn er später ein Feedback gibt, welchen Beruf oder welche Schule er gewählt hat,
- wenn er die Beratung anderen weiterempfiehlt und
- wenn er den ausgegebenen Feedback-Bogen kommentiert zurücksendet.

Erfolgreich für den **Klienten** verläuft eine Beratung dann,

- wenn er sich verstanden fühlt,
- er offen über sich und seine Vorstellungen berichten kann
- das Gespräch ihm hilft, Perspektiven und Lösungen für sich zu finden.

Dabei werden – ganz im Sinne des systemischen Beratungsansatzes – die Einbeziehung des Umfeldes des Klienten sowie der Erwartungen von Eltern und Freunden („wichtige Andere“) als grundlegend erachtet.

In Bezug auf die fachliche Ausrichtung erfolgt die Methodenwahl je nach Fragestellung des Klienten. Oft werden auch Tests verwendet, wobei man sich hier an den Empfehlungen der Diagnostik-Kommission des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung/ Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) orientiert.

Die Rahmenbedingungen für die Beratung werden vorgegeben, die Ziele im Team und vom Vorgesetzten festgelegt. Der Grad an Zielerreichung ist Gegenstand von Mitarbeitergesprächen. Die finanziellen Ressourcen sind derzeit noch gut und sollten auf diesem Stand erhalten bleiben, was jedoch in Zukunft wahrscheinlich nicht gelingt.

1) Ausschließlich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet.

Kategorien für ein narratives Interview*: Was verstehen Sie, als Beratende(r), unter individuellem Erfolg?

I Berater

1. Well-being: persönliche Zufriedenheit, Gefühl, geholfen zu haben
2. Erfolg beim Ratsuchenden, Zufriedenheit mit dem Gespräch
 - 2.1. Prozess einschließlich Atmosphäre
 - 2.2. Ergebnis (Output und Transfer)
3. Leistungsmotivation: Messung an Standards, Herausforderung bestanden
4. In Bezug auf die Integration (Handlungsebene) im Beruf, bzw. in der Schule
5. Fachlichkeit des Beratenden
 - 5.1. Angemessenheit der Methoden (operative Theorien)
 - 5.2. Angemessenheit der Berufswahl und Berufsentwicklungstheorien (Objekttheorien)
6. Zielvereinbarung erfolgreich abgeschlossen
7. Zunahme der individuellen Entscheidungskompetenz
8. Zufriedenheit wichtiger Bezugspersonen
9. Abnahme der Hilfsbedürftigkeit

II Organisatorischer Rahmen

1. Den institutionellen Vorgaben genügen
2. Selbstbild der Organisation (CI) genügen (durchaus auch intrinsisch)
3. Dem Vorgesetzten / Team genügen (also von außen gesetzten Erwartungen)

4. Wettbewerb / Competition mit anderen Dienststellen
5. Zufriedenheit mit Ressourcen (wie sorgt die Organisation für mich?)

III Berufsberatung als Profession

1. Fachlichen Standards genügen (intrinsisch / extrinsisch)
2. Berufsberatung als Profession im Sinne von Kompetenzdarstellung (Image)
3. Zugehörigkeit zur Fachorganisation, die Standards überprüft
4. „Berater Habitus“
5. Selbstentwicklung / Selbst-Reflexion

IV Gesellschaftliche Verpflichtung

1. Gefühl, einen Beitrag zu gesellschaftlichen Zielen zu leisten, z. B. Migration, Soziale Gerechtigkeit
2. Bedeutung der Berufsberatung in der Gesellschaft betonen
3. Beitrag zu einem guten Arbeitsmarktausgleich
 - 3.1. Aus individueller Sicht
 - 3.2. Aus Sicht des Betriebes
 - 3.3. Aus Sicht der Bildungsinstitution
4. Beratung unter Sanktion angemessen durchführen
5. Idee der Sozialversicherung / des Sozialstaates

* Entwickelt von Professor Dr. Bernd-Joachim Ertelt, Mannheim

Die Professionalität der Berufsberatung ist dadurch sichergestellt, dass nur diplomierte Beratungskräfte mit einem Master in Psychologie angestellt werden. Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen intern, überregional und durch den SDBB.

Das Image der Berufsberatung und die Kompetenzen der Beratungskräfte sind als hoch einzuschätzen.

Die befragten Beratungskräfte vertreten die Meinung, dass die Berufs- und Studienlaufbahnberatung einen großen Beitrag zu den gesellschaftlichen Zielen, zur Vermeidung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Integration durch Migrationsberatung (auch in Verbindung mit Ausländervereinigungen) leistet.

Als wichtig erscheint, dass die Neutralität der Beratung gewährleistet ist, dass zu einem guten Marktausgleich beigetragen wird sowie bei Schülern die Eltern einbezogen werden.

Positiv beurteilt wird die Einführung der „Cité des métiers“ wie in der Französischen Schweiz, die alle Beratungsdienste (Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Integrations- und Reha-Beratung) unter einem Dach vereint und so die inter-institutionelle Kooperation erleichtert.

Tschechien

Für Tschechien liegen zwei Berichte vor, einer aus dem Bereich der beruflichen Beratung im **Schulsystem** und einer aus der **allgemeinen Berufsberatung**.

Die berufliche Beratung in **Schulen** wird durch speziell ausgebildete Lehrkräfte mit einer Zusatzqualifikation in Bildungs- und Berufsberatung durchgeführt. Für die meisten dieser Lehrer stellt die Berufsberatung einen sehr wichtigen Teil ihrer derzeitigen Tätigkeit dar, und sie möchten sich in Zukunft dieser Aufgabe noch intensiver widmen.

Die Angebotsformen der beruflichen Beratung in den Schulen reichen von der Individualberatung und Informationsveranstaltungen für Schüler und Eltern, Workshops zur Berufswahl, zusammen mit Arbeitsämtern, Arbeitgebern und Hochschulen bis zu „Mini-Festivals“ über Bildungs- und Berufsmöglichkeiten. Außerdem sind Themen der Berufswahl in die Curricula der Schulen integriert.

Ogleich die Arbeit der Berufsberater an den Schulen in Tschechien einen erheblichen Umfang aufweist, spüren die Bera-

tungskräfte Mängel in ihrer Fähigkeit, den Schülern und Studenten berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills/CMS) vermitteln zu können. Dadurch sei die Fähigkeit der Schüler zur Planung und Gestaltung ihrer eigenen Laufbahn nicht ausreichend entwickelt.

Aus Sicht der Befragten sollte die berufliche Beratung an den Schulen in Tschechien in Zukunft zeitlich und qualitativ ausgebaut werden. Dazu zählen die Verbesserung des Workloads, die Schaffung einer eigenständigen Position als Berufsberater und eine erweiterte Berücksichtigung der Thematik in den Lehrplänen. Gefordert werden auch ein größerer finanzieller Spielraum in Bezug auf die Materialien, eine Anhebung der Professionalisierung und eine Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung der Berufsberatung.

Die Angaben zur **allgemeinen Laufbahnberatung** in Tschechien beruhen auf einer schriftlichen Befragung von selbständigen Berufsberatern und solchen, die in Arbeitsämtern, Bildungseinrichtungen und Nichtregierungsorganisationen beschäftigt sind. Im Durchschnitt verfügen sie über 13 Jahre Berufserfahrung, arbeiten mit Klienten aller Altersstufen und beruflichen Anliegen.

Nahezu alle Befragten sind mit ihrer gegenwärtigen Praxis in der Berufsberatung zufrieden. Sie betrachten diese Tätigkeit als nutzbringend, wichtig, kreativ, vielfältig, unabhängig und gesellschaftlich anerkannt. Diese Faktoren sind die Hauptquelle für die Berufszufriedenheit der Berater.

Die Arbeitsbedingungen lassen genügend finanziellen und zeitlichen Spielraum für eine selbstgestaltete und intensive Beratung der Klienten. Diejenigen Befragten, die sich nicht zufrieden äußern, bemängeln die nicht ausreichende Zeit, nicht valide Informationen und eine unzureichende Besoldung.

In Bezug auf die Qualität ihrer Arbeit sprechen sich die meisten Berater für eine eigene Evaluationsmethode, die vornehmlich auf dem Feedback der Klienten beruht, aus. Teilweise wird dies zu einem Gegenstand des Beratungsvertrags mit dem Klienten gemacht. Einbezogen in das Feedback wird je nach beraterischem Vorgehen auch das soziale Umfeld, z.B. die Eltern oder Bezugsgruppen.

Als Erfolgskriterien gelten die persönliche Vorstellung über die Gestaltung der professionellen Beraterrolle und die Entsprechung des Anliegens des Klienten. Letzteres wird als Schlüsselkriterium für den Erfolg betrachtet. Eingeschätzt wird dieses am Erreichen der Ziele, etwa Einmündung in eine Arbeitsstelle oder einer Verbesserung der eigenständigen Laufbahngestaltung in Bildung und Beruf.

Die meisten Berater nutzen nicht das Instrument der Supervision, doch werden Probleme in der Arbeit mit Kollegen besprochen. Interessenkollisionen mit der Organisation bestehen kaum und wenn doch, so werden sie nach eigenem Ermessen geregelt.

Für ihre Tätigkeit fühlt sich die Mehrzahl ausreichend qualifiziert, doch würden eine Weiterbildung in neuen Beratungsansätzen und die Möglichkeit eines kollegialen Austausches begrüßt.

Mehr als die Hälfte der Befragten sind nicht Mitglied in einer Berufsvereinigung. Voraussetzung für eine Mitgliedschaft in einer

solchen Dachorganisation wären aus ihrer Sicht die Möglichkeit der Weiterbildung, des kollegialen Erfahrungsaustauschs, der professionellen Weiterentwicklung, die Bereitstellung aktueller Informationen und einer Plattform zur Sicherung eigener Interessen und Bedürfnisse.

Folgende Anregungen könnten nach Ansicht der Befragten die Berufsberatung in Tschechien nachhaltig verbessern:

- Supervision und Weiterbildung während der Arbeitszeit, finanziert durch den Arbeitgeber
- Mehr Zeit für die Berufsberatung im Bildungssystem und in den Arbeitsämtern
- Bessere technische Ausstattung (vor allem Programme für die Datenverarbeitung)
- Bezahlbare, hochqualitative und permanente Qualifizierung in neuen Beratungsansätzen
- Beispiele für gute Beratungspraxis
- Hochwertige Informationen über Arbeitsmarktentwicklungen und Berufsberatung
- Schaffung einer berufsständischen Vereinigung für Berufsberatung in Tschechien
- Lösung der Finanzierungsfrage für Berufsberatung (die Bezahlung durch Klienten, besonders solchen in sozialen und finanziellen Notlagen ist falsch)
- Gesetzliche Änderungen im Bereich des Arbeitsmarktes könnten zu mehr Arbeitsplätzen für die verschiedenen sozialen Zielgruppen führen
- Marketing, eine verbesserte Medienpräsenz und Professionalisierung der Berufsberatung in Tschechien.

Spanien

Hierzu liegen die Aussagen von insgesamt 26 Beratungskräften vor: (20 weiblich, 6 männlich) aus verschiedenen Beratungsbereichen (in der Mehrheit mit Arbeitsmarktbezug, doch auch einige aus dem Bildungsbereich), vornehmlich in öffentlichen Stellen. Die Fragen konnten anhand einer 4-stufigen Skala (0=nicht zufrieden, 1=weniger zufrieden, 2=zufrieden, 3=sehr zufrieden) beantwortet werden. Die Ergebnisdarstellung erfolgt in Form prozentualer Verteilungen, von Mittelwerten und Standardabweichungen.

Die Aussagen spiegeln eine relativ hohe persönliche Zufriedenheit der Berater wider, besonders in Bezug auf das Gefühl, dem Klient geholfen zu haben. Davon zeugt auch die empfundene gute Gesprächsatmosphäre. In einem gewissen Widerspruch dazu steht, dass die Berater mit dem Beratungsprozess und der Umsetzung der Ergebnisse beim Klienten nicht ganz zufrieden sind. Gleichwohl ist die Berufsmotivation bei den Befragten außerordentlich hoch, wozu sicherlich das als positiv empfundene Arbeitsklima beiträgt.

In Bezug auf ihre eigene Laufbahn liegt der Mittelwert für die Gestaltungskompetenz durchaus im positiven Bereich, doch bestehen hier größere Unterschiede in der Beurteilung (relativ hohe Standardabweichungen). Die meisten Berater haben jedoch nach eigenem Bekunden ihre Karriereziele ganz oder teilweise erreicht

und das bezieht sich auch auf die positive Entwicklung ihrer Kompetenz im Verlauf ihrer Tätigkeit.

Im Gegensatz zu den positiven Urteilen bei den Fragen zur persönlichen Zufriedenheit, Motivation und Performanz stehen die eher niedrigen Bewertungen der organisatorischen Rahmenbedingungen, wie Image, Einverständnis mit Supervision bzw. Team-Erwartungen, Wettbewerb mit anderen Beratungsdiensten oder Ressourcen-Ausstattung.

Die Meinungen zur Beratung als Profession weisen durchweg eine sehr positive Tendenz auf. Dies betrifft die Bindung an professionelle und ethische Standards sowie die Zugehörigkeit zu einer Berufsorganisation, die diese Standards sicherstellt, vor allem aber das Image eines Berufs, der spezifische Kompetenzen verlangt. Doch sind die Befragten im Durchschnitt nicht sehr zufrieden mit den Möglichkeiten zur Selbstentwicklung und Selbstreflexion, allerdings ergeben sich hier größere Bewertungsunterschiede (wie die relativ hohe Standardabweisung zeigt).

Durchaus positiv wird der gesellschaftliche Beitrag der Berufsberatung bewertet. Dies betrifft vor allem den Arbeitsmarkt-ausgleich, die Förderung sozialer Ziele, wie die Integration von Migranten, soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und die Verbesserung der Human-Ressourcen aus Sicht der Betriebe.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die befragten Berater in Bezug auf die organisationsabhängigen Aspekte ihrer Arbeit eine hohe Zufriedenheit zeigen, was möglicherweise ein Spiegelbild subjektiv empfundener erfolgreicher Beratungstätigkeit ist.

Frankreich

Die folgenden Ausführungen beruhen auf einer Befragung von französischen Berufsberatern, die im Rahmen der Education nationale in Schulen und im Beratungszentrum – dem CIO – tätig sind. Voraussetzung für die Einstellung ist ein abgeschlossenes Psychologiestudium mit anschließender studienmäßiger Ausbildung zum Berater (nach dem Selbstverständnis liegt der Schwerpunkt der Arbeit auf den psychologischen Aspekten)

Basis der Auswertung sind die Ergebnisse von 402 Befragungen. Die Befragung selbst war sehr umfangreich und bezog sich auf alle Bereiche der Tätigkeit. Für diese Auswertung wurden die relevanten Fragen zusammengefasst.

I. Berater

Well-being und Motivation

Fast ausschließlich steht für die Berater die Entwicklung des per-



Prof. Dr. Bernd-Achim Ertelt, Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, ist seit Jahrzehnten in der akademischen Qualifizierung von Beratungskräften der Berufsberatung im In- und Ausland engagiert. Das Wissen und die Erfahrung der Praxis der Berufsberatung möchte er als wesentlichen Input für eine Beratungswissenschaft nutzen.

sönlichen schulischen und beruflichen Projekts, die Information der Schüler und ihrer Familien im Vordergrund.

Die Ziele umfassen: Hilfe zur Entscheidungsfindung, Unterstützung bei der Entwicklung des Selbstbewusstseins, Hilfe gegen Schulversagen, Entwicklung ihrer Autonomie und Unterstützung der Eltern bei der Diskussion über die beruflichen Perspektiven mit ihren Kindern.

Erfolg beim Klienten

Die Klienten schätzen sehr die Entwicklung von beruflichen Perspektiven im individuellen Gespräch und nicht die schlichte Information durch zuvor verteilte Broschüren etc. Die Reaktion der Klienten auf Hinweise des Beraters bei unrealistischen Vorstellungen und Zielen, sind eher negativ. War die berufliche Entwicklung erfolgreich, so erinnern sie sich regelmäßig nicht an den Prozess, den sie durchlaufen haben. Andererseits wird bei Misserfolgen der beruflichen Vorhaben die Verantwortung an den verschiedensten Stellen gesucht.

II. Organisatorischer Rahmen

1. Die Berater sind institutionell sehr an ihre Institution (CIO) gebunden. Sie wünschen sich fast ausschließlich diese Anbindung, weil sie so ihre Neutralität gegenüber den Schulen gewahrt sehen. Sie lehnen aus diesem Grund auch eine Anbindung an Gebietskörperschaften ab. Sie befürchten in diesem Fall eher eine Unterwerfung unter deren wirtschaftspolitische Ziele und die Unmöglichkeit, sich für eine Verminderung der sozialen Ungleichheit einzusetzen.
2. Eine private Beratung wird abgelehnt. Diese Tätigkeit müsse ein öffentlicher Service sein, der für alle – unabhängig vom sozialen Milieu oder Einkommen – zugänglich ist.
3. Die Organisation der Beratungsangebote im Schulwesen ist für die Berater essentiell. Die Möglichkeit, Klienten im CIO zu empfangen, erscheint ihnen ebenso wichtig, wie die Beobachtung und Analyse der Orientierung und Eingliederung im Rahmen der wirtschaftlichen Gegebenheiten sowie die Zusammenarbeit in Gruppen.
4. Im CIO ist es möglich, die Erfahrungen im Rahmen einer kollektiven Reflexion über die Praktiken auszutauschen und zu diskutieren. Es bleibt aber immer weniger Zeit (eineinhalb Tage pro Monat) angesichts der steigenden Probleme bei der Orientierung, größer werdender Anzahl sozialer Problemfälle in schwierigerem sozio-ökonomischen Umfeld. Gewünscht wird einhellig eine systematische Supervision.
5. Das Arbeitsmaterial, wie z. B. die Testserien, wird vom Dienstherrn gestellt und von den Beratern aus einem bestehenden

Angebot ausgewählt. 63% der Berater stellen aber fest, dass die Ausstattung insgesamt ungenügend ist und die materiellen Bedingungen ihrer Arbeit schlechter werden.

Insgesamt gab es eine fünfseitige Liste mit Forderungen nach berufsbegleitender Fortbildung, die nur zum kleinsten Teil vom Bildungsministerium – dem Dienstherren – tatsächlich angeboten werden.

Bemängelt wird auch, dass notwendige Wissensbereiche, wie die Bildungssoziologie, die Ökonomie oder auch die Arbeitssoziologie, unterbelichtet bleiben.

III. Berufsberatung als Profession

Die Berater verstehen sich in erster Linie als Psychologen, was sie seit 1991 auch durchgängig sind. Abgelehnt wird von den meisten Beratern jede Form der Mithilfe bei der Organisation des Übergangs von der Schule in einen Beruf in Form der Vermittlung. Diese Haltung ist zu verstehen vor dem Hintergrund des in Frankreich existierenden beruflichen Ausbildungssystems, das weit überwiegend in schulischer Form organisiert ist. Die Berufsberater sind in den Prozess des Übergangs von den allgemeinbildenden in die beruflichen Schulen und in die Hochschulbildung sehr intensiv eingebunden. Betont wird folglich die Rolle der Beratung bei diesem Prozess.

Die Arbeit wird in fast allen Fällen in erster Linie in der individuellen Beratung (mit oder ohne Eltern) gesehen. 20% der Arbeitszeit werden für kollektive Informationsveranstaltungen, z. B. in den Klassen, aufgewendet. Spezielle Gruppenmaßnahmen scheinen an der starren Organisationsform der Schulen zu scheitern. Benutzt werden Interessentests, psychologische Bilanzen (WISC IV), aber die Kenntnis und Beherrschung von Theorien und Methoden der Beratung werden für wichtiger gehalten.

Die Beratungsarbeit im Schulwesen wird als ein sehr wichtiger Mosaikstein in der Zusammenarbeit mit den Schulleitungen und den pädagogischen Teams (in franz. Schulen gibt es immer einen pädagogischen Dienst für allgemeine Aufgaben und zur Unterstützung der Lehrkräfte) gesehen. Die Berater betonen darüber hinaus aber auch die große Bandbreite ihrer Arbeit.

Bei allen Tätigkeiten wird die Einhaltung der Berufsethik als Psychologen (z.B. das Berufsgeheimnis) hervorgehoben.

IV. Gesellschaftliche Pflichten

Die Berater sehen eine Verpflichtung zur Mitgestaltung der Gesellschaft vor allem beim Kampf gegen soziale Ungleichheit, im Einsatz für eine Demokratisierung der Bildung, bei der Information und Unterstützung Benachteiligter und Behinderter sowie nicht frankophoner Migranten.

Aufgrund ihrer Haupttätigkeit im Schulwesen und an den Universitäten ist es nicht erstaunlich, dass die Schule als Haupteinsatzort gesehen wird und demgegenüber der Kampf gegen Arbeitslosigkeit und für eine berufliche Inklusion nicht im Vordergrund steht.

Zusammenfassung:

Es ist bemerkenswert, dass trotz der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen und der ständig drohenden bzw. schon erfolgten Schließungen von Beratungszentren (CIOs) (in manchen Schulbezirken ist eine Halbierung vorgesehen), der Stimmungsmache in den Medien gegen die Notwendigkeit der Beratung und der relativ niedrigen Gehälter, 90% der Berater ein starkes Interesse an ihrer Tätigkeit betonen.

Niederlande

Befragt wurden in den Niederlanden Berater für Arbeitssuchende und andere Erwachsenengruppen. (Die Beratung für Schüler erfolgt weitgehend durch Lehrer in den Schulen.)

I. Individueller Erfolg aus Sicht

der Berater und mit Blick auf die Ratsuchenden

Well-being des Beraters

Der Klient sollte die Fähigkeit gewonnen haben, eigene Entscheidungen auf der Basis von vertieften Einblicken in seine Situation zu treffen und sich insgesamt sicherer fühlen.

Festzustellen sei das für den Berater an dem wachsenden Vertrauensverhältnis des Klienten, seiner Motivation und Bereitschaft zu eigener Aktion und am „Glanz in seinen Augen“.

Leistungsmotivation

Die Orientierung an Standards wird für sinnvoll gehalten, soweit der Berater sie kennt und bewusst einsetzt



Heiner Bleckmann studierte Jura und schloss dann ein Aufbaustudium „Europäische Integration“ an der Uni Saarbrücken an.

Die berufliche Laufbahn in der Bundesagentur für Arbeit führte über die Abiberatung, die REHA II Beratung, akademische Arbeitsberatung, den Europaservice schließlich zum Beauftragten für die deutsch-französische Zusammenarbeit in der Berufsberatung. In diesen Funktionen hat er in den letzten 25 Jahren u.a. deutsch-französische Fortbildungen für Berater, Lehrer und Schulleiter, grenzüberschreitende Begegnungen von Schülern zur Erkundung von Berufsbildungs- und Studienmöglichkeiten in den Partnerländern und Wege für die grenzüberschreitende Berufsausbildung immer in engster Kooperation mit den französischen Partnern erarbeitet. Jetzt engagiert er sich u.a. für den Aufbau einer europäischen Arbeitsgruppe der Beratungspraktiker.

Fachlichkeit

Messung der Resultate kann nützlich und notwendig sein; wenn allerdings eine Verbindung zu Standards hergestellt wird, kann das zu einer Einengung der Flexibilität des Beratungsprozesses führen.

Der Berater sollte nach einer ersten Anliegensklärung die angemessene, situationsabhängige Methode wählen und diese auch in der Folge variieren können in dem Bewusstsein, dass Methoden lediglich Handwerkszeug darstellen.

Erfolg beim Ratsuchenden

Zufriedenheit mit dem Gespräch ist daran festzustellen, wenn der Klient sich durch ein strukturiertes Gespräch in die Lage versetzt sieht, eigenständig Aktionen für seine berufliche Einmündung zu unternehmen und dazu die notwendigen Tools bekommen hat. Er sieht sich so nicht von außen gesteuert oder bewertet, sondern empfindet Wertschätzung.

II. Organisatorischer Rahmen

1. Da die überwiegende Anzahl der Karriereberater in den NL selbständig arbeitet, sind institutionelle Vorgaben nicht existent oder kein Thema. Allerdings wird die Einhaltung des Verhaltenskodexes von NOLOC (Beraterorganisation mit 2700 Mitgliedern; um Mitglied werden zu können, ist ein Bachelor-Abschluss nachzuweisen) für sehr wichtig gehalten, auch um die Beratungsqualität garantieren zu können.
2. NOLOC wird von Beratern als ihre Institution betrachtet, die sehr viele Ressourcen für Information und Fortbildung anbietet. Allerdings werden gelegentlich Räumlichkeiten für die Fortbildung vermisst, die wohl aus finanziellen Gründen nicht immer zur Verfügung stehen. Es wird ein aktives Verhalten der Berater vorausgesetzt. Ratsuchende erwarten inzwischen, dass ihre Berater bei NOLOC Mitglied sind.

III. Berufsberatung als Profession

1. Fachliche Standards werden von NOLOC definiert und setzen eine kontinuierliche Weiterentwicklung durch Fortbildung und Teilnahme an Supervision im Beruf voraus.
2. NOLOC-Kriterien sind: Zertifizierung als Nachweis der regelmäßigen Teilnahme an Überprüfungen der eigenen Berufspraxis, fortlaufende Teilnahme an Weiterbildung (z.B. Aneignung neuer Methoden und Training)
3. Für Fortgeschrittene ist die Registrierung bei CMI (Career Management Institute) wünschenswert, um das erweiterte Niveau des Beraters zu dokumentieren.

IV. Gesellschaftliche Verpflichtung

Grundsätzlich sehen die Berater einen sozialen Beitrag durch ihre Tätigkeit; allerdings sind sie sich – vermutlich bedingt durch ihre privatwirtschaftlich organisierte Tätigkeit – konkret dessen nicht immer bewusst. Sie sehen eher den individuellen Beitrag in Fällen von Burn-out, persönlichem Unwohlsein, Abhängigkeit/Sucht etc. aber auch bei Personalentwicklung oder Arbeitssuche.

Polen

Die Ergebnisse in Polen beruhen auf der Befragung von 153 Beratern aus verschiedenen Bereichen, wie Öffentlicher Arbeitsverwaltung, Pädagogisch-Psychologischen Beratungszentren, Schulberatung, Beratung junger Menschen mit speziellem Problem. Nahezu alle Befragten sind Mitglieder im Nationalen Forum für lebensbegleitende Laufbahnberatung Polens. Durchführung, Auswertung und Ergebnisbericht erfolgten unter Leitung von Prof. Dr. Czeslaw Noworol, Präsident des Nationalen Forums.

I. Quellen für individuellen Erfolg und Zufriedenheit als Berater

Die **persönliche Zufriedenheit** („Well-being“) der Berater speist sich aus

- einer guten Bewertung durch den Klienten
- dem Gefühl, ihm wirksame Hilfe und Unterstützung gegeben zu haben
- dem Feedback seitens des Klienten, dass durch die Beratung die eigenen beruflichen Ziele erreicht wurden.

Gemessen wird also primär an dem Gefühl, dem Klienten in verschiedenen Problemlagen, etwa Arbeitsplatzverlust, Langzeitarbeitslosigkeit, Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung, geholfen zu haben.

Mit Blick auf den **Klienten** wird das Beratungsgeschehen dann als erfolgreich und zufriedenstellend empfunden, wenn

- man ihn bei der Feststellung seiner Stärken und Schwächen durch professionelle Unterstützung weiterbringen konnte
- es gelingt, einen guten Kontakt auch zu solchen Menschen aufzubauen, die zuerst dem Beratungsprozess negativ gegenüberstanden
- man positive Veränderungen im Leben von Arbeitslosen erreicht
- der Klient einen individuellen Handlungsplan umfassend realisieren kann
- der Berater seine volle Kompetenz in den Beratungsakt einbringen kann und angemessene Wege auch für Klienten mit verschiedenen Einschränkungen findet.

Aus den Bemerkungen der Berater geht auch hervor, dass das Gefühl, dem Klienten nützlich gewesen zu sein, den grundlegenden Motivationsfaktor darstellt, der sich umsetzt in professionelle Pflichterfüllung, die Überwindung von Hindernissen und die Aktualisierung der eigenen Kompetenzen.

Den Erfolg beim Klienten sehen die Berater vor allem dann gewährleistet, wenn der Klient nicht nur zufrieden mit dem Beratungsergebnis ist, sondern auch ein positives Selbst-Image und eine angemessene Selbst-Einschätzung herausgebildet hat, was ihm bei den Umsetzungsaktivitäten und der Überwindung von Problemen die notwendige Energie gibt.

Für die Feststellung der eigenen Leistungsbereitschaft sieht die Mehrheit der Beraterschaft zwei Bezugspunkte, nämlich den Stand der eigenen Beratungsprofession und die Standards der Beratungsorganisation. Aus den Äußerungen geht auch hervor, dass für die Beratungsarbeit im Bildungssystem seitens des Ministeri-

ums keine Standards definiert sind, sodass sich die Schulberater vor allem an ihrer intrinsischen Motivation orientieren.

Die Arbeitsbedingungen der Berater sind sehr unterschiedlich und vermitteln zum Teil das Gefühl der Arbeitsüberlastung. Darüber hinaus mangelt es an einer Kooperation zwischen den verschiedenen Abteilungen, sodass von hier aus keine Motivierung durch ein kreatives Miteinander zu erwarten ist.

In Bezug auf ihre **Expertise** glauben so gut wie alle Berater, dass sie die von ihrer Organisation und den Berufsstandards geforderten Leistungen kraft ihrer professionellen Kompetenz voll erfüllen. Sie können die jeweils angemessenen operativen Theorien und Diagnosetools für Interessen, Werthaltungen, Persönlichkeitsmerkmale sowie fachliche und überfachliche Kompetenzen angemessen bestimmen.

Als außerordentlich wichtig für das Verständnis der Beratung als wissenschaftliche und praktische Disziplin werden die Berufswahl- und -entwicklungstheorien (Objekt-Theorien) bezeichnet.

Für das Eingehen auf die individuellen Unterschiede sind in der Praxis die klassischen Ansätze, wie die psychodynamischen, humanistischen und kognitiven Theorien sehr brauchbar.

Im Bereich der Berufswahlhilfe dominieren die Trait & Factor-Theorie, der entwicklungsbezogene Ansatz, die Theorie der Entscheidung und die holistischen Ansätze.

Nahezu alle Befragten verbinden den Beratungserfolg im Sinne einer behavioristischen Vorgehensweise mit der Relativierung irrationaler Annahmen und darauf aufbauender verhaltensändernder Aktivitäten in Richtung auf ein zuvor vereinbartes Ziel (vgl. auch A. Ellis).

Die Befragten sehen die Entwicklung ihrer Expertise vor allem durch ihre professionellen Erfahrungen, spezifische Trainings (etwa bezüglich neuer Tools) und Supervision, Peer-Learning sowie durch Rückmeldung über den Verbleib früherer Klienten. Doch es gibt auch Kritik an den teilweise nicht ausreichenden Möglichkeiten, die eigene Beratungskompetenz weiter zu entwickeln.

II. Zufriedenheit mit den organisatorischen Rahmenbedingungen

Als wichtig werden positive Bewertungen durch Vorgesetzte (obgleich diese nicht immer Fachleute in Berufsberatung sind), Prämien und andere Vergünstigungen, individuelle berufliche Förderung, etwa durch Weiterbildung, Teilnahme an Fachkonferenzen sowie die Einbindung der Beratungstätigkeit in polnische und europäische Netzwerke und Projekte, erachtet.

Zwei Drittel der Befragten betonen das Image der Organisation als eine Quelle ihrer

Zufriedenheit. Man ist stolz, in einer gut organisierten, intelligenten Institution zu arbeiten, die auf lokaler Ebene anerkannt wird, weil sie nachweisbare Erfolge für die Gesellschaft und den Einzelnen vorweisen kann.

Gut ein Drittel nennt als Quelle eigener Zufriedenheit die Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten. Dies gilt besonders dann, wenn er ein Vorbild für andere ist und man selbst weniger Stress empfindet durch die Gewissheit, sich in schwierigen Situationen auf seine Unterstützung verlassen zu können.

Die Bewertung der eigenen beruflichen Entwicklung als Berater hängt wesentlich von guten Erfahrungen in der eigenen als auch in einer ähnlichen Organisation ab.

III. Berufsberatung als Profession

- Nahezu alle Befragten sind sich in Bezug auf die folgenden Definitionsmerkmale professionellen Verhaltens einig:
- Erfüllung der Mission als Berater
- Selbst-Verwirklichung und Selbst-Entwicklung
- Suche nach angemessenen Lösungen für komplexe Fälle
- Anerkennung durch die Kollegen, Supervisoren, die Organisation und die Verbandsmitglieder.

Eher verhalten fallen die Urteile über das Image der Berufsberatung aus. In Polen ist es deshalb nicht sehr hoch, weil diese Tätigkeit erst 1995 in die Klassifizierung der Berufe aufgenommen wurde. Außerdem ist die Besoldung vergleichsweise niedrig, obgleich

ein zunehmender Bedarf an Berufsberatern in den Bereichen Arbeitsmarktentwicklung, durch Organisationswandel in den Betrieben und veränderte Erwartungen der Arbeitgeber, multikulturelle Beratung und neue Beratungsmodelle in Europa zu konstatieren ist.

Auch gibt es Hinweise, dass die Hochschulen in ihren Studienprogrammen für Bildungs- und Berufsberatung keinen ausreichenden Praxisbezug aufweisen, so dass sich die Absolventen oftmals für eine Nachqualifizierung in einer anderen Tätigkeit entscheiden.

In Polen gibt es zwei Beraterassoziationen:

Die 1990 gegründete Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (SDSiZ), die aber weder Beratungsstandards noch die Qualität der Tätigkeit verifiziert.

Das seit 2000 bestehende Nationale Forum für Lebensbegleitende Beratungspolitik (NFDK), das Beratern aus allen Bereichen offensteht. Das NFDK ist in 13 Regionen vertreten und hat zahlreiche Mitglieder, vornehmlich Berufsberater aus öffentlichen Arbeitsämtern. Es verifiziert Standards und die Qualität der Beratung durch Weiterbildung

Thomas Röser studierte Beschäftigungsorientierte Beratung in Mannheim und Berufs-/organisationsbezogene Beratungswissenschaft in Heidelberg. Er interessiert sich insbesondere für die Steigerung von Beratungsqualität und die Förderung der Laufbahnentwicklung bei Ratsuchenden. Mit neuen Erkenntnissen aus der Praxis möchte er Impulse für qualitative Fortschritte bei Rahmenbedingungen und Konzepten der beruflichen Beratung geben.



mit Zertifizierung und gibt psychometrische Testverfahren und Fachliteratur heraus. Die „Kunst des Beratens“ wird von nahezu allen Befragten mit den Begriffen „Leidenschaft“ und „Berufung“ verbunden.

Die institutionellen Bedingungen der Beratungstätigkeit lassen allerdings zu wenig Raum für die persönliche Weiterentwicklung und die Selbstreflexion. Außerdem vermissen die Befragten einen einheitlichen Status für Berater in Polen und die Einbettung in ein wirksames nationales Beratungssystem.

IV. Die gesellschaftliche Verpflichtung

Die gesellschaftlichen Verpflichtungen sehen die Berufsberater vor allem in ihrem Beitrag zur erfolgreichen Einmündung in den Beruf und zur Entwicklung individueller Berufslaufbahnen, zur Prävention gegen Jugendarbeitslosigkeit und – im Abstand – zu einer europäisch orientierten Laufbahn (ohne die eigene nationale Identität zu vernachlässigen).

In Bezug auf die gesellschaftliche Bedeutung der Berufsberatung führen die Befragten eine umfangreiche Liste an Leistungen an:

- Anleitung zu einem Lebensentwurf für Bildung und Beruf mit Nennung der Bereiche, in denen der Einzelne seine Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen kann (100%).
- Förderung angemessener Bildungs- und Berufsentscheidungen (98%).
- Reduzierung der Probleme beim Berufseinstieg (99%).
- Bessere Kenntnisse der Möglichkeiten in Bildung und Beschäftigung (96%).
- Förderung des Managements der Human-Ressourcen, etwa durch Teilnahme an EU-Programmen (90%).
- Überbrückung der Lücke zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt (95%).

Mit Blick auf das Bildungssystem sollte deutlich werden, dass es kein lebenslanges Lernen ohne Berufsberatung gibt, dass die Berufsberatung zur Entwicklung des Dualen Systems der Berufsbildung beiträgt und auch zur Einführung moderner Bachelor- und Master-Studiengänge in Berufsberatung in Kooperation mit ausgewiesenen Hochschulen in Europa beiträgt. Als wichtig erachtet werden eine Modernisierung der bestehenden öffentlichen Beratungsdienste und die Förderung privater Beratungsangebote als Ergänzung dazu.

Deutschland

Die Ergebnisse der rund 30 narrativen Interviews wurden im Überblick bereits früher veröffentlicht¹. Sie werden hier zusammengefasst wiedergegeben und in die vergleichende Interpretation mit den Partnerländern einbezogen.

Im unmittelbaren Beratungsgeschehen betrachteten die Beratenden den Erfolg fast durchgängig als vornehmlich subjektiv empfundene Angelegenheit. Seine Feststellung erfolgt über die

persönliche Erfahrung, ob man den Ratsuchenden in seiner eigenständigen Berufsentscheidung (auch unter Einbeziehung der Eltern bei Jugendlichen) weitergebracht hat. Die Zufriedenheit des Ratsuchenden gilt als zentrales Erfolgskriterium, wobei es weniger um eine systematische Erhebung (schon gar nicht durch Externe) geht, sondern um den unmittelbaren Eindruck im Einzelfall.

Ferner gibt es Hinweise auf eine innere Wertordnung (Beratungsethik), an der man das persönliche „Well-being“ misst, auch unabhängig von Ratsuchenden.

Die leistungsmotivationalen Bezüge werden an dem Wunsch deutlich, primär die Handlungsfähigkeit des Ratsuchenden zu stärken, in dem Bewusstsein, dass bestimmte Standards der Beratungsorganisation zu berücksichtigen sind.

Die Bedeutung von Berufswahltheorien und operativen Theorien für die Beratung werden anerkannt, doch wird ihre Anwendung nur mit Blick auf den einzelnen Ratsuchenden als sinnvoll erachtet, ist also nicht Selbstzweck.

Einer beraterischen Zielvereinbarung (im behavioristischen Sinne) stehen die Beratenden eher distanziert gegenüber. Offenbar werden hier negative Assoziationen mit der „Eingliederungsvereinbarung“ (SGB II) wach. Wenn Zielvereinbarungen akzeptiert werden, dann vor allem als Hilfe für den Ratsuchenden.

Die **organisatorischen Rahmenbedingungen** dürfen nach Ansicht der Beratenden eine unabhängige Beratung nicht behindern. Es gibt Hinweise darauf, dass deshalb manche organisatorische Vorgabe „eigenständig“ interpretiert und befolgt wird. Dies betrifft auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten. Andererseits gibt es Stimmen, die die Freiheiten der Berufsberatung innerhalb der BA lobend hervorheben.

Die **Berufsberatung als Profession** zeigt sich nach Ansicht der Befragten vor allem in der Kompetenz und intrinsischen Motivation des Beratenden. In Bezug auf einen eigenständigen „Berater-Habitus“ sind die Meinungen gespalten. Als wichtig wird jedoch die Zugehörigkeit zu einer Berater-Organisation betrachtet.

Einheitlich wird die gesellschaftliche Bedeutung der Berufsberatung vor allem mit Blick auf ihren Beitrag zur Chancengleichheit betont. Doch auch hier ist der Fokus immer wieder auf den einzelnen Ratsuchenden gerichtet. Insgesamt fiel bei den narrativen Interviews auf, dass Aussagen zur „gesellschaftlichen Verpflichtung“ vor allem im Nachfrageteil gemacht wurden. Dies könnte darauf hin deuten, dass dieser Aspekt für den einzelnen Beratenden nicht von primärer Wichtigkeit ist.

Diskussion

Die Zufriedenheit des Ratsuchenden ist das zentrale Erfolgskriterium, doch bleibt offen, ob dieses eher situativ oder eher mittelfristig zu verstehen ist und ob es auf systematischer oder fallweiser Rückmeldung beruht. Die Ablehnung externer Erhebungen ist wohl der Tatsache geschuldet, dass sich der Beratende offenbar sehr der

¹) vgl. Ertelt/Röser/Bleckmann, 2015a, S. 4ff.; Ertelt/Röser/Bleckmann, 2015b, S. 24f.

Schwierigkeit bewusst ist, alle intervenierenden Variablen bei einer objektiven Feststellung der Zufriedenheit der Ratsuchenden angemessen berücksichtigen zu können.

Die Betonung der Subjektivität der Erfolgswahrnehmung – auch unabhängig vom Beratenen – findet ihre Begründung in einem eigenständigen Ethikbezug („Anwaltschaft für den Ratsuchenden“, fachliche Empathie als persönlicher Wertemaßstab – auch mit christlich-humanistischem Hintergrund) und in dem Wunsch nach Einhaltung bestimmter Standards.

Kritisch zu sehen ist die Distanz zu den grundlegenden Theorien der Berufsentwicklung und Beratung, die möglicherweise auf einer nicht ausreichend differenzierten Beschäftigung damit beruht. So ließe sich etwa das Missverständnis hinsichtlich der Funktion einer Zielvereinbarung im Beratungsgespräch deuten. Positiv ist aber anzumerken, dass fachliche Vorgaben nur insofern akzeptiert werden, wie sie dem Ratsuchenden nutzen.

In den Bewertungen zu den Rahmenbedingungen spiegelt sich ein bisher kaum gelöster Konflikt zwischen den Anforderungen der Organisation und den Anforderungen einer selbstdefinierten professionellen Herangehensweise wider. Ein wesentlicher Grund für diese unbefriedigende Situation ist möglicherweise, dass in der Beraterschaft noch keine eigenständige Professionsbildung und dementsprechend keine tragfähige Definition des Status als Berater existiert. Umso wichtiger erscheint den Befragten daher die Zugehörigkeit zu einer Berater-Organisation, der offenbar eine wesentliche identitätsstiftende Funktion zukommt. Hier bietet sich ein Blick über die Grenzen an. In Frankreich hat z.B. seit fast zwei Jahren der Kampf der französischen Kollegen in der ACOP (franz. Beraterverband) zu einer Gleichstellung der COP (Berufsberater und Psychologe) mit anderen Psychologen im Öffentlichen Dienst geführt.

In der Sicht auf die gesellschaftliche Bedeutung der Berufsberatung steht die Anwaltschaft für den Einzelnen deutlich im Vordergrund: „Keiner soll verloren gehen“.

Fazit und Weiterungen

Auch im internationalen Vergleich zeigt sich die Dominanz der subjektiven Erfolgsfeststellung bei den Beratungspraktikern, die nicht nur weitgehend unabhängig gedacht wird von sogenannten objektiven Messverfahren durch Externe, sondern auch teilweise von systematischen Rückmeldungen durch Klienten. Wir haben dieses bereits früher als Reaktion auf die in jedem Beratungsgespräch erfahrene Einzigartigkeit, auch bezüglich der Interaktivität mit den situativen intervenierenden Variablen, interpretiert.

Wenn also das „Gefühl, dem Klienten geholfen zu haben“ für den Praktiker die wesentliche Bewertungsgröße für das Gelingen der Beratung darstellt, muss dies Anlass sein für eine vertiefte wissenschaftliche Beschäftigung mit dieser Sicht der Praxis. Im Mittelpunkt stehen nicht mehr die Entwicklung immer neuer Kataloge bzw. Systeme zum Qualitätsmanagement mit dem Anspruch, die Praxis müsste diese rezipieren und sich daran messen lassen, sondern die wissenschaftliche Neugier und „Demut“, die lebendige

Praxis als Partnerin zu betrachten und die dort vorhandene Beratungskompetenzen unvoreingenommen aufzunehmen. Schon früher drückten Hofer und Papastefanou (1996, S.52f.) ihre Skepsis etwa in Bezug auf die Handlungsrelevanz von Berufswahltheorien für die Beratungspraxis aus. Verantwortlich dafür seien, dass

- die von der Wissenschaft bereit gestellten Modelle und Methoden als zu unzulänglich und lückenhaft angesehen werden
- Forschungsergebnisse oft als trivial bezeichnet werden, besonders wenn sie den eigenen Überzeugungen widersprechen
- wissenschaftliche Erkenntnisse unsachgemäß umgesetzt werden, vor allem wegen unzureichender Ausbildung
- sich Probleme aus der Inkongruenz von Theoriesprache und Praxissprache ergeben.

Aus unserer Sicht wäre für die praktische Beratungsarbeit die fallbezogene Konvergenz gängiger Theorien im Sinne eines wissenschaftsgeleiteten Eklektizismus zu fördern. Doch dies erscheint nicht ohne Probleme möglich, denn manche theoretischen Ansätze haben eine Distanz zur Praxis, bedingt durch das mangelnde Interesse der einzelnen Vertreter dieser Theorien an einer solchen Konvergenz (vgl. Schulz, 2014, S.72ff.). Ein umfassender und praxisbezogener Ansatz müsste hingegen folgende Charakteristika aufweisen:

- holistisch angelegte Theorien interkultureller Gültigkeit
- nicht nur Ausrichtung auf gut Ausgebildete in offenen, modernen Industriegesellschaften
- Weiterentwicklung der klassischen Entscheidungsmodelle
- bessere Verbindung der (operativen) Beratungsansätze mit Theorien der Berufswahl- und Berufsentwicklung (Objekttheorien)
- stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beratungspraktiker.

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass die Beratungspraktiker sich einerseits für kompetent halten, andererseits aber auch interessiert sind an permanenter Weiterbildung und fachlichem Austausch in Bezug auf neue methodische und diagnostische Entwicklungen. Hier werden auch Stimmen der Kritik an den organisatorischen Möglichkeiten dazu laut, wenngleich in der Gesamtschau eine eher positive Meinung über die gegebenen Arbeitsbedingungen durchscheint.

Eindeutig positiv ist hingegen die Einstellung zur eigenen Tätigkeit als Berufsberater, die größtenteils im Sinne einer „Berufung“ zu deuten ist. Dazu gehört auch der Aspekt der Professionalität, durchaus gemessen an objektiven Maßstäben. Keineswegs spiegeln die Befragungsergebnisse eine grundsätzlich ablehnende Haltung von inter-subjektiv gültigen Qualitätsmaßstäben oder Kompetenzprofilen wider. Allerdings können wir eine eindeutige Tendenz zur selbstbewussten Umsetzung, jeweils bezogen auf die situativen Bedingungen in einem Beratungsgeschehen, konstatieren. Diese Orientierung der Beratungspraktiker kann aus unserer Sicht nur in Verbindung mit fachwissenschaftlich begründeter Kompetenz und beratungsethischer Einbindung zu einer eigenständigen und anerkannten Professionalität führen, die den Anspruch auf beraterische Freiheit glaubwürdig vertreten lässt.