

Nationales Dachberatungskonzept

Einführung in das nationale Dachberatungskonzept

Das Nationale Dachberatungskonzept (DBK) bildet einen wissenschaftlich fundierten, modernen Rahmen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz. Es wurde von Prof. Andreas Hirschi (Universität Bern) und Prof. Koorosh Massoudi (Universität Lausanne) im Auftrag der Schweizerischen Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SK BSLB) erarbeitet. Der Entwicklungsprozess wurde durch den Vorstand der SK BSLB sowie ein Soundingboard aus Fachpersonen eng begleitet.

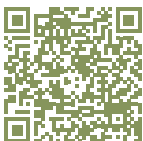
Ziel des DBK ist es, ein gemeinsames professionelles Verständnis von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu fördern – unabhängig von institutionellen Strukturen, regionalen Unterschieden oder spezifischen Beratungstraditionen. Es ist bewusst auf einer übergeordneten, konzeptionellen Ebene formuliert und verzichtet auf die Festlegung spezifischer Methoden, institutioneller Rahmenbedingungen oder Rollen der Beratungspersonen. Dadurch bleibt es anschlussfähig an kantonale Gegebenheiten und bestehende Good-Practice-Modelle.

Im Zentrum des Konzepts stehen die Laufbahngestaltungskompetenzen (LGK), die in einem vierstufigen Modell beschrieben und 2024 in einem Grundlagenpapier für die Schweiz definiert wurden. Die Förderung dieser Kompetenzen ermöglicht Individuen eine nachhaltige, selbstbestimmte Laufbahnentwicklung in einem zunehmend volatilen Umfeld, in dem die Verantwortung für die berufliche Gestaltung immer stärker auf die Einzelnen übergeht. Diese Eigenverantwortung erstreckt sich über die gesamte Lebensspanne hinweg.

LGK unterstützen Menschen dabei, ihre berufliche Laufbahn nicht nur reaktiv an äussere Anforderungen anzupassen, sondern aktiv und im Einklang mit ihren persönlichen Werten und Lebenszielen zu gestalten. Sie gelten international als zentral für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung und den Erhalt der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit.

Mit seiner ganzheitlichen Perspektive berücksichtigt das DBK auch die Wechselwirkungen zwischen Beruf und Privatleben. Es schafft damit eine systematische Grundlage, um die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt in der Beratung umfassend zu adressieren.

Diese Einführung bietet einen Überblick über das Konzept. Für ein vertieftes Verständnis wird die vollständige Lektüre des Originaldokuments empfohlen.



Download
Nationales Dachberatungskonzept

Das 4-Bereiche-Modell der LGK

Ziel der Beratung ist es, die LGK systematisch zu entwickeln. Das Dachberatungskonzept orientiert sich an einem prototypischen Ablauf, der die vier Bereiche in einer zyklischen Abfolge darstellt. (1) Entwickeln von Laufbahnzielen, (2) Erkundung von vorhandenen Ressourcen und Hindernissen, (3) Umsetzung von konkreten Handlungsplänen und (4) Überprüfung und Anpassung der Laufbahngestaltung. Dieser Ablauf bietet eine hilfreiche Übersicht. Die Beratung ist jedoch flexibel gestaltbar, um die individuellen Voraussetzungen und Fragestellungen der Kundinnen und Kunden zu berücksichtigen. Je nach Ausgangslage und Rahmenbedingungen kann in bestimmten Situationen ein direkter Einstieg in einzelne Bereiche angezeigt sein, z.B. wenn die Kundin, der Kunde bereits relativ klare und fundierte Zielvorstellungen hat oder es sinnvoll ist, die gemachten Erfahrungen zuerst zu reflektieren, bevor in die Zielklärung eingestiegen wird. Es kann auch ausreichend sein, lediglich einzelne Kompetenzen innerhalb eines Bereiches zu thematisieren und allenfalls auch zu üben, etwa wenn es um die Stellensuche geht. Die Kompetenzen, welche zu den einzelnen Handlungsfeldern gehören, passen sich entlang den Lebensphasen jeweils an.

Kompetenzen entwickeln

Die eigentliche Kompetenzentwicklung erfolgt durch eine Kombination aus den drei Prozessen (a) Verständnis fördern, (b) Handlungen ausführen und (c) Reflexion über die gemachten Lernerfahrungen.

Verständnis fördern

Der erste Schritt der Kompetenzentwicklung besteht darin, Wissen gezielt aufzubauen.

Deklaratives Wissen (WAS)

Stärken, Werte, Interessen, Arbeitsmarkt, Bildungsmöglichkeiten

Prozedurales Wissen (WIE)

Handlungs- und Lernstrategien, Entscheidungstechniken

Konzeptuelles Wissen (WARUM)

Zusammenhänge erkennen zwischen Handlungen und Wirkungen

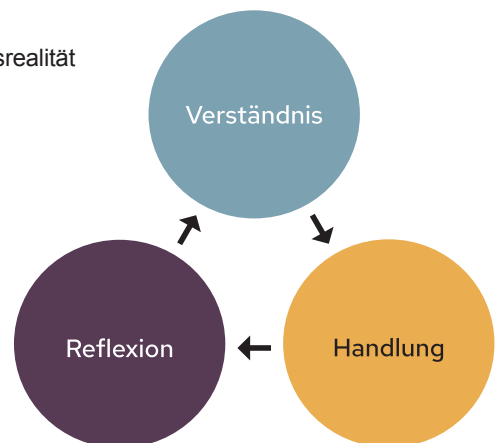
Die Beratung sorgt dafür, dass diese Wissensarten durch praxisnahe Reflexion und Anwendungsorientierung direkt mit der individuellen Lebensrealität der Kundinnen und Kunden verknüpft werden.

Handlungen ausführen

Die Kundinnen und Kunden werden anschliessend unterstützt, konkrete Schritte zu unternehmen, um ihre Laufbahngestaltung aktiv voranzutreiben. Dabei werden sie ermutigt, neue Strategien auszuprobieren.

Reflexion der Lernerfahrungen

In diesem Schritt sollen die Entscheidungen und Handlungen kritisch hinterfragt werden, um aus den Erfahrungen zu lernen.



Dieser iterative Prozess fördert nicht nur die berufliche Anpassungsfähigkeit, sondern auch die langfristige Fähigkeit, eigenverantwortlich und flexibel auf berufliche Herausforderungen zu reagieren.

Manche LGK können kurzfristig bereits während der Beratungssitzung gesteigert werden. So etwa die LGK der Selbstreflexion, der Entscheidungsfindung und Handlungsplanung oder der Bewertung von Ressourcen und Hindernissen. Andere verlangen einen längerfristigen Entwicklungshorizont. So etwa LGK zum Aufbau von Netzwerken oder von fachlichem und überfachlichem Knowhow. Solche Schritte müssen ausserhalb der Beratungen umgesetzt werden und können bei Folgeterminen besprochen werden. Wenn es die organisationalen Rahmenbedingungen zulassen, sind solche längerfristigen Begleitungen äusserst hilfreich für die Kundinnen und Kunden, da sie den eigenen Fortschritt und die Weiterentwicklung ihrer LGK bewusst werden lassen.

Beratungsprinzipien

Ressourcenperspektive

In den Beratungen wird auf bestehenden Stärken, Fähigkeiten und Potenziale aufgebaut, um Ziele zu erreichen. Dies ermöglicht Kundinnen und Kunden, Selbstvertrauen zu entwickeln und ihre eigenen Fähigkeiten aktiv einzusetzen. Durch die Identifikation und den gezielten Einsatz ihrer Ressourcen werden sie befähigt ihre Laufbahngestaltung aktiv und zuversichtlich anzugehen.

Unterstützung der Eigenverantwortung und Autonomie

Ein zentrales Ziel der Beratung ist es, die Eigenverantwortung, Autonomie und Handlungsfähigkeit (agency) der Kundinnen und Kunden zu stärken. Beratung sollte daher nicht nur die individuelle Anpassungsfähigkeit fördern, sondern auch die kritische Reflexion und die Fähigkeit zur Analyse gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Strukturen stärken, wie dies insbesondere mit der systemisch ganzheitlichen Perspektive ermöglicht wird. Handlungsfähigkeit in der Laufbahngestaltung bedeutet somit nicht nur, flexibel auf Entwicklungen des Arbeitsmarktes zu reagieren, sondern auch, strukturelle Rahmenbedingungen zu reflektieren, eigene Werte und Überzeugungen in die Gestaltung der beruflichen Zukunft einzubringen und gegebenenfalls bewusst alternative Wege zu beschreiten.

Systemische und ganzheitliche Perspektive

Die Beratung wird als ein gemeinsamer, dynamischer Prozess verstanden, in welchem Bedeutungen konstruiert und bestehende Denkmuster reflektiert werden. Laufbahnentscheidungen sind nicht nur das Resultat rationaler Abwägungen, sondern entstehen durch die subjektive Konstruktion von Realität, die auf bisherigen Erfahrungen, gesellschaftlichen Diskursen und persönlichen Wertvorstellungen basiert. Durch eine bewusste Reflexion sprachlicher und gedanklicher Muster in der Beratung können Ratsuchende ihre Laufbahn in einem neuen Licht sehen und eigene Entwicklungsprozesse gezielt steuern. Indem diese systemischen Prinzipien in die Beratung integriert werden, wird nicht nur der Kontext einbezogen, sondern auch die individuelle Gestaltungskraft und Selbstorganisation der Kundinnen und Kunden gestärkt.

Lebenslaufperspektive

LGK sind in allen Laufbahnphasen zentral und sollten über die gesamte Bildungs- und Berufslaufbahn entwickelt werden. Eine entsprechende Lebenslaufperspektive erweitert den Fokus der Beratung über akute Fragestellungen hinaus auf die gesamte berufliche und persönliche Laufbahn der Kundinnen und Kunden. Diese längerfristige Lebenslaufperspektive ist besonders wichtig, da es eine proaktive Laufbahngestaltung fördert und die Kundinnen und Kunden dazu befähigt, ihre Entwicklung vorausschauend zu planen. Sie hilft, Kontinuität und Anpassungsfähigkeit in einer dynamischen Arbeitswelt sicherzustellen.

Beratungshaltung

Eine vertrauensvolle, unterstützende Beziehung auf Augenhöhe bildet die Grundlage für effektive Beratung. Damit hebt sie sich auch von der Informationsvermittlung durch KI ab. Werte wie Empathie, Individualität, Methodenvielfalt, Chancengleichheit und Transparenz sind in den Ethischen Leitlinien der Fachpersonen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bereits festgehalten.



*Ethische Leitlinien
der Fachpersonen*

Inhalte, Fragen und Instrumente für die vier Bereiche der LGK¹

- Reflexion über Ziel-Fortschritt
- Anpassen bestehender Pläne anhand neuer Informationen
- Feedback durch Dritte
- Ziel-Visualisierung
- Dokumentation von Lernerfahrungen

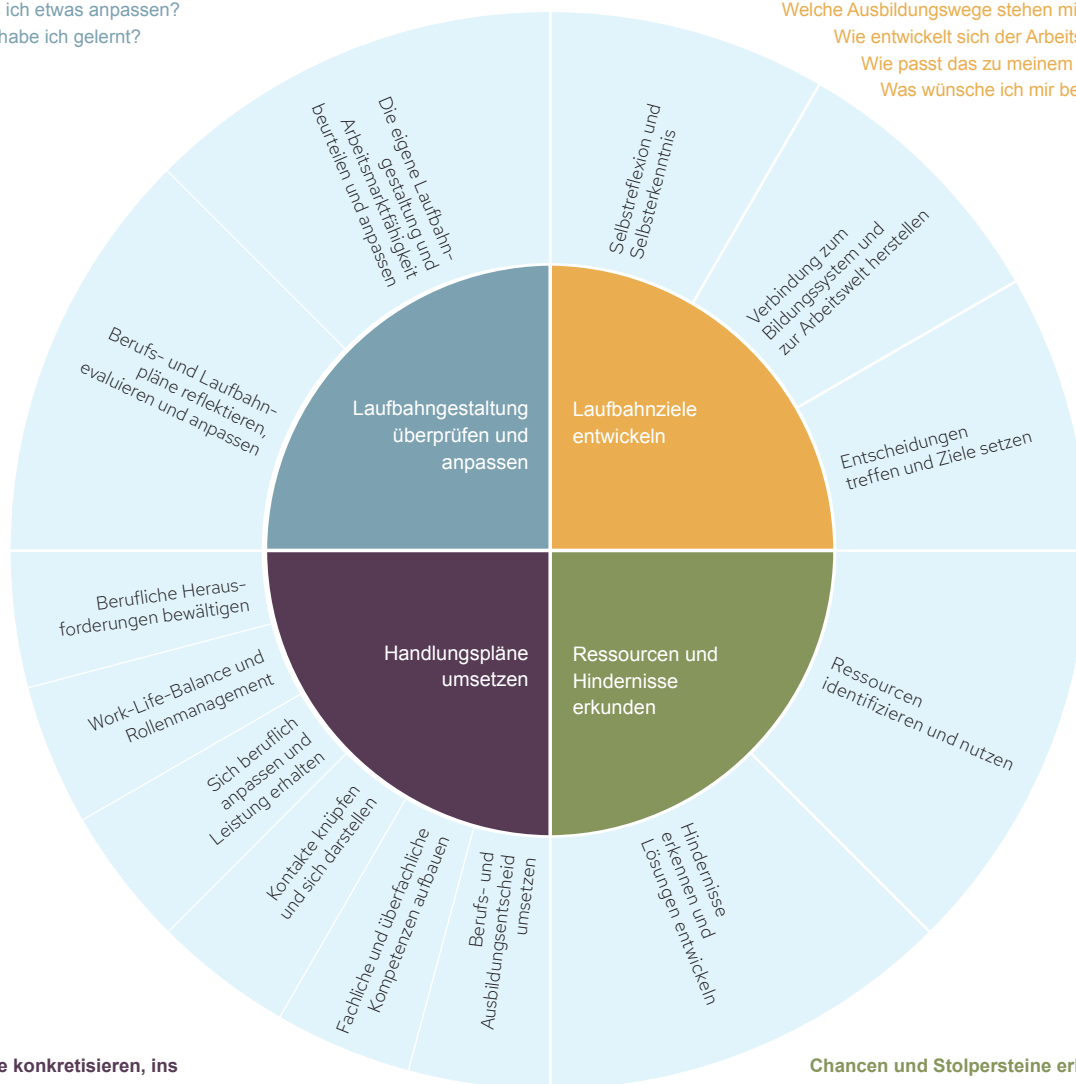
- Werte- und Interessenreflexion
- Rechercheaufgaben zu Berufen, Bildungswegen etc.
- Interessen- oder Persönlichkeitstests (z. B. RIASEC)
- Biografische Gespräche zur Stärkenanalyse und zur Klärung von Lebens- und Laufbahnzielen
- Kompetenzenbilanz

Dranbleiben und flexibel bleiben

Was hat funktioniert?
Was hat sich verändert?
Muss ich etwas anpassen?
Was habe ich gelernt?

Ziel(e) finden, die zu mir passen

Wer bin ich? Was ist mir wichtig?
Was interessiert mich? Was kann ich gut?
Welche Ausbildungswege stehen mir offen?
Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt?
Wie passt das zu meinem Leben?
Was wünsche ich mir beruflich?



Pläne konkretisieren, ins Handeln kommen

Wie will ich vorgehen?
Was ist mein nächster Schritt?
Wie kann ich aktiv werden?
Wen kann ich einbeziehen?

Chancen und Stolpersteine erkennen

Wer oder was unterstützt mich?
Wo sehe ich Hürden?
Welche Möglichkeiten habe ich?
Was brauche ich noch?
Habe ich schon ähnliche Hindernisse überwunden?

- Detaillierte Handlungspläne mit Fristen und SMART Zielsetzungen erstellen
- Rollenspiele, um mögliche Herausforderungen und Lösungen zu identifizieren
- Netzwerkanalyse und Strategieentwicklung
- Planung von Weiterbildungen

- Ressourcenfragebogen und SWOT-Analyse
- Netzwerk-Visualisierung
- Reflexion früherer Herausforderungen (Lernpotenziale aus Misserfolgen)
- Übersicht interner/kontextueller Barrieren, Lebenslaufanalyse

¹Die aufgeführten Fragen und Instrumente sind Beispiele, weder vollständig noch vorgegeben.