



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Beeinflusst der Arbeitsort das Rollenverständnis einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson?

Untersuchung des Rollenverständnis von BIZ- und IV-BSLB
und Herleitung einer Orientierungshilfe zum Rollenverständnis
der Berufsbildung der SVA Aargau

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Laura Durrer

am

26.06.2022

Erstbetreuung: Lic. phil. Susanna Borner, Beraterin und Dozentin BSLB,
Studienleiterin BSLB, IAP ZHAW

Zweitbetreuung: Bruno Lüthi, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater
IV Berufsbildung, SVA Aargau

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Abstract

Die vorliegende Arbeit untersucht das Rollenverständnis, welches ein wichtiger Teil des Beratungskonzepts einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson darstellt (siehe Kuhn, 2014). Sie geht der Frage nach, ob sich der Arbeitsort der Beratungsperson (BIZ vs. IV) in Form von Unterschieden im Rollenverständnis zeigt. Diese Fragestellung ist unter Berücksichtigung der Theorie, dass die Rolle immer auch handlungsleitend ist (Schreiber, 2020) sowie im Hinblick auf die geforderten Veränderungen und Weiterentwicklungen der BSLB im Rahmen der Vision Berufsbildung 2030 von Bedeutung (Hirschi, 2018).

Als Untersuchungsdesign wurde die qualitative Vorgehensweise der problemzentrierten Experteninterviews gewählt (Mayring, 2016). Die Erkenntnisse der vier Leitfadeninterviews zeigen Unterschiede im Ausmass der durchgeführten Prozess- und Expertenberatung (z.B. Preisser, 2014) sowie in Machtstellungen und Entscheidungskompetenzen auf. Eine Orientierungshilfe für Berufsberatungspersonen der IV-Stelle der SVA Aargau konnte aus den Interviews abgeleitet werden. Diese kann zur Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden der Berufsbildung herangezogen werden, da sie die Besonderheiten im Rollenverständnis einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson im Arbeitskontext IV zusammenfasst. Zudem könnte sie zur Vertiefung in der Informationsvermittlung über die IV-Berufsberatung in der Ausbildung angehender Beratungspersonen herangezogen werden.

Zu den aufgezeigten Differenzen, lassen sich auch Gemeinsamkeiten im Rollenverständnis der befragten Beratungspersonen festhalten. Angesichts der veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes, zeigt sich Handlungsbedarf in der Aus- und Weiterbildung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungspersonen. Aus den Ergebnissen lässt sich beispielsweise Bedarf für Anpassungen rund um das Thema der Arbeitsmarktfähigkeit der ratsuchenden Person herleiten.

Schlagworte: Rolle, Rollenverständnis, Beratungskonzept, Prozessberatung, Prozessbegleitung, BIZ, IV, BSLB, Expertenberatung, Fachberatung, Arbeitsmarktfähigkeit, Qualifikationsprofil BSLB

Vorwort

Im Rahmen der MAS Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an der ZHAW fiel mir der starke Fokus auf die öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf. Als Berufsberaterin einer IV-Stelle erwies sich der Transfer der Theorie in die Praxis teilweise als schwierig. Dass ich meine Erfahrungen als Berufsberaterin einer IV selten in die Ausbildung tragen konnte, ist aufgrund des politischen Willens bezüglich der Ausrichtung der Weiterbildung nachvollziehbar. Dennoch hätte ich mir während der zweieinhalbjährigen Weiterbildung mehr Einbezug der IV-Berufsberatung gewünscht als lediglich in Form eines Moduls. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass jeder Kanton nicht nur die öffentliche Berufsberatung anbietet, sondern auch eine IV-Stelle hat, welche beruflichen Eingliederungsmassnahmen umsetzt, scheint mir die Forderung nach Handlungsbedarf in der Ausrichtung Ausbildung dennoch legitim.

Darin liegt die Entscheidung für diese Masterarbeit begründet, welche das Rollenverständnis der Berufsberatungspersonen zwischen BIZ und IV vergleicht. Angesichts der aktuellen Veränderungen im Zusammenhang mit der Vision Berufsbildung 2030 bin ich überzeugt, mit der Beantwortung der Fragestellung und Darlegung der Erkenntnisse einen konstruktiven Beitrag zur Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung von BSL-Beratungspersonen zu leisten.

An dieser Stelle möchte ich mich bei denjenigen Menschen bedanken, welche mich bei der Entstehung dieser Masterarbeit unterstützt und begleitet haben.

Zuerst bedanke ich mich herzlich bei meiner Betreuerin der ZHAW, Susanna Borner für die hilfreichen Inputs und Antworten sowie bei Bruno Lüthi, welcher mir als Arbeitskollege und Zweitbetreuer zur Seite stand.

Ein grosses und herzliches Dankeschön gilt ausserdem Silvia Burri Durrer, welche mich als Lektorin beim Verfassen der Arbeit mit formalen und inhaltlichen Anregungen unterstützte. Des Weiteren möchte ich all jenen danken, welche mir während der gesamten Dauer der Arbeit zur Seite standen, mich motivierten und ermunterten.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung.....	1
1.1	Ausgangslage.....	1
1.2	Ziele und Fragestellung.....	2
1.3	Abgrenzung.....	3
1.4	Aufbau der Arbeit.....	3
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung.....	4
2.1	Definitionen.....	4
2.1.1	Rolle und Rollenverständnis.....	4
2.1.2	Beratung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, IV-Berufsberatung.....	5
2.2	Einordnung der Rolle in die Theorie - Beratungsgrundhaltung.....	6
2.3	Paradigmen der Beratung: Entwicklung von Beratungsgrundhaltungen und Rollen.....	7
2.3.1	Passungs-Paradigma.....	8
2.3.2	Paradigma des lebenslangen Lernens.....	9
2.3.3	Paradigma des Life-Designs.....	10
2.3.4	Experten- oder Fachberatung vs. Prozessbegleitung.....	10
2.4	Klärung der Rolle in der Beratung.....	12
2.5	Berufsberatung – Arbeitsorte und ihre Voraussetzungen.....	13
2.6	Herausforderungen in der Berufsberatung.....	14
3	Beschreibung der Organisation: SVA Aargau.....	17
3.1	Die Invalidenversicherung.....	17
3.2	Anforderungen an IV-Berufsberatungspersonen.....	18
3.3	Gliederung der Berufsbildung der SVA Aargau.....	19
4	Methode.....	20
4.1	Untersuchungsdesign: Leitfadeninterview.....	20
4.2	Wahl der Interviewenden.....	21
4.3	Vorgehen Datenerhebung.....	22
4.4	Auswertungsmethode: Kategorienschema.....	22
5	Ergebnisse.....	25
5.1	Beschreibung der Stichprobe.....	25
5.2	Ergebnisse getrennt nach Kategorie mit Arbeitsort BIZ.....	26
5.2.1	Ergebnis BIZ: Rollendefinition.....	26
5.2.2	Ergebnis BIZ: Motivation BSLB.....	27
5.2.3	Ergebnis BIZ: Voraussetzungen und Qualifikationen BSLB.....	28
5.2.4	Ergebnis BIZ: Expertenmodell.....	28

5.2.5	Ergebnis BIZ: Prozessorientierung.....	29
5.2.6	Ergebnis BIZ: Anforderungen im Rahmen der Vision 2030	29
5.2.7	Ergebnis BIZ: Machtstellung in der Beratung.....	30
5.3	Ergebnisse getrennt nach Kategorie mit Arbeitsort IV	30
5.3.1	Ergebnis IV: Rollendefinition	30
5.3.2	Ergebnis IV: Motivation BSLB	31
5.3.3	Ergebnis IV: Voraussetzungen und Qualifikationen BSLB.....	32
5.3.4	Ergebnis IV: Expertenmodell.....	32
5.3.5	Ergebnis IV: Prozessorientierung.....	32
5.3.6	Ergebnis IV: Anforderungen im Rahmen der Vision 2030.....	33
5.3.7	Ergebnis IV: Machtstellung in der Beratung	34
6	Diskussion und Ausblick	35
6.1	Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Rollenverständnis.....	35
6.1.1	Erkenntnisse zum Rollenverständnis im Arbeitskontext BIZ.....	35
6.1.2	Erkenntnisse zum Rollenverständnis im Arbeitskontext IV	38
6.1.3	Vergleich Rollenverständnis BIZ-BB und IV-BB: Schlussfolgerung	41
6.2	Ableitung eines gemeinsamen Rollenverständnisses der IV-Beratungspersonen: Eine Orientierungshilfe für neue Mitarbeitende	46
6.3	Limitationen	49
6.4	Implikationen und Ausblick.....	49
7	Literaturverzeichnis	51
8	Anhang.....	55

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Beratungskonzept aus Kuhn (2014) – Struktur und Ebenen	7
Abbildung 2. Inhaltsanalytisches Kategorienschema (eigene Abbildung)	24
Abbildung 3. Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Rollenverständnis BIZ und IV (eigene Abbildung).....	44
Abbildung 4. Orientierungshilfe zum Rollenverständnis in der IV-BB (eigene Abbildung)....	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Übersicht über Rollen und Beratungshaltungen</i>	13
Tabelle 2 <i>Beschreibung der Stichprobe</i>	26

Abkürzungsverzeichnis

Art.	Artikel
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
BBE	Berufsbildung Erwachsene - ein Team der SVA AG Berufsbildung
BBG	Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetz über die Berufsbildung der Schweizerischen Eidgenossenschaft)
BB U25	Berufsbildung für unter 25-jährige Versicherte - ein Team der SVA AG Berufsbildung
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
BIZ	Berufsinformationszentrum
BIZ-BB	Berufsberater/-in eines öffentlichen Berufsinformationszentrums
E	Experte oder Expertin im Rahmen der Interviews
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
IV	Invalidenversicherung
IV-BB	Berufsberater/-in einer IV-Stelle
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
KBSB	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
KSBE	Kreisschreiben über die beruflichen Eingliederungsmassnahmen der IV
M	Mittelwert
prA	Praktische Ausbildung
RAD	Regional ärztlicher Dienst
SBF	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SD	Standardabweichung
SVA AG / SVA Aargau	Sozialversicherungsanstalt des Kantons Aargau
WEIV	Weiterentwicklung IV

1 Einleitung und Fragestellung

1.1 Ausgangslage

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) befindet sich im digitalen Wandel. Ausführlich dargelegt im Bericht von Prof. Dr. Hirschi (2018), welcher er im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien» ausgearbeitet hat. Der Bericht beinhaltet Empfehlungen zur Neuausrichtung und Anpassung der BSLB an veränderte gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Voraussetzungen. So wird beispielsweise gefordert, dass sich die BSLB die Förderung und Unterstützung zu einer lebenslangen Arbeitsmarktfähigkeit und damit auch die Befähigung zur Entwicklung und Anwendung der dazu benötigten persönlichen Ressourcen als Ziele setzt. In diesem Zusammenhang wird die Rolle der BSLB diskutiert, welche sich von einer primär persönlichen Informationsvermittlung in eine breitere Begleitung und Prozessgestaltung verändern soll (Hirschi, 2018). Gemäss der 2019 erschienen Studie von Schmidlin et al. ist der Fokus der öffentlichen Berufsberatung heute zu ergebnisoffen, als dass die Arbeitsmarktfähigkeit der Schweizer Bevölkerung gefördert werden könnte. Dazu gehört die Stärkung der Selbstverantwortung und in diesem Zusammenhang die Anleitung dazu, sich selbst die benötigten Informationen einzuholen (Schreiber, 2020). Basierend auf der Anforderung des Qualifikationsprofils für BSLB «den Interventionsrahmen und die gegenseitigen Rollen eindeutig zu bestimmen» (SBFI, 2011, siehe unter *Grundkompetenz A Beraten*) und den Erfahrungen als Berufsberatungsperson auf einer kantonalen Invalidenversicherungs-Stelle (IV-Stelle) entstand die Motivation im Rahmen der Masterarbeit die Rolle der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson in Abhängigkeit des Arbeitsortes zu untersuchen. Dass die Beratungstätigkeit auf der IV einer Prozessbegleitung entspricht, jedoch anderen Voraussetzungen als die öffentliche Berufsberatung begegnet sowie der Auffälligkeit, dass die BSLB der IV in der Öffentlichkeit selten differenziert erwähnt oder behandelt wird, begründen das Interesse für diese Arbeit. Zudem hat die Berufsbildung der IV-Stelle SVA AG bis heute kein Rollenverständnis ausformuliert. Dies konstituiert die Motivation das Rollenverständnis der eigenen Arbeitsstelle zu erfassen und ein allgemeines Verständnis herzuleiten. Dieses kann als Stütze bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden dienen.

Die BSLB in der Schweiz richtet sich zurzeit neu aus. Die Überarbeitung einzelner Punkte des Qualifikationsprofils ist somit erforderlich. Diese Arbeit kann dazu beitragen, indem sie den Fokus im Rahmen des Rollenverständnisses auf die Berufsberatung innerhalb der IV legt.

1.2 Ziele und Fragestellung

Die Anforderungen und Rahmenbedingungen einer Masterarbeit zur Erlangung des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung respektive der Berufsbezeichnung *Diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/-in SBF* erlauben es, den Fokus auf eine Fragestellung zu legen und erfordern gleichzeitig eine klare Abgrenzung (siehe hierzu Kapitel 1.3). Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, das Rollenverständnis in Abhängigkeit des Arbeitsortes der Beratungsperson¹ zu untersuchen. Dazu wird der Begriff der Rolle in Abhängigkeit verschiedener Paradigmen der Berufsberatung definiert. Des Weiteren wird das Rollenverständnis als Bestandteil des Beratungskonzepts (Kuhn, 2014), die zwei unterschiedlichen Beratungsformen Prozessberatung und Wissensvermittlung (bspw. Barthelmess, 2016) erläutert, sowie die betreffenden gesetzlichen Grundlagen für die IV-Berufsberatung erörtert.

Das Interesse für die Definition der Rolle von Beratungspersonen entstand aufgrund der Bedeutung der Rollendefinition für die BSLB (Kuhn, 2014; Schreiber, 2020), welche in der Praxis zwischen IV und BIZ nicht identisch scheint. Ob es sich dabei um individuelle Erfahrungen der Autorin mit Einzelpersonen handelt oder Unterschiede aufgrund des Arbeitsortes bestehen, gilt es mit dieser Arbeit vertiefter zu ergründen.

Ferner wurde im Rahmen der Einarbeitung von neuen Teamkollegen und Teamkolleginnen festgestellt, dass ein Leitfaden zur Einführung in die Besonderheiten der IV-Berufsberatung fehlt. Mit dieser Arbeit soll eine solche Orientierungshilfe hergeleitet werden, welcher in Zukunft bei der Einarbeitung unterstützend wirken kann. Die vorliegende Arbeit befasst sich mit folgender Fragestellung:

Fragestellung: Unterscheidet sich das Rollenverständnis zwischen Beratenden eines öffentlichen Berufsinformationszentrums (BIZ-BB) und IV-Berufsberatungspersonen (IV-BB)?

Durch die Integration der Erkenntnisse aus der Gruppe der IV-Beratungspersonen soll eine Orientierungshilfe zum Rollenverständnis für neue Mitarbeitende der Berufsbildung der SVA Aargau geschaffen werden, welche in den Einführungsleitfaden integriert werden kann.

¹ Beratungsperson, BSL-Berater/-in sowie die Abkürzung «-BB» für Berufsberater/-in werden in dieser Arbeit als Synonyme verwendet.

1.3 Abgrenzung

Das Ziel der Masterarbeit ist nicht die Entwicklung eines Beratungskonzepts gemäss Kuhn (2014), da dies eine Kollaboration von allen oder zumindest mehreren Teammitgliedern einer Stelle erfordern würde und nicht von einer einzelnen Mitarbeiterin erarbeitet werden sollte (Schreiber, 2020). Auch werden weitere Ebenen des Beratungskonzepts nicht behandelt (Kuhn, 2014). Zudem bezieht sich die vorliegende Arbeit meist auf schweizerische oder deutschsprachige Literatur und Forschung, weshalb eine Verallgemeinerung eingeschränkt ist und Schlussfolgerung sich ausschliesslich auf die Schweiz beziehen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit folgt einer klaren und klassischen Struktur. Nachdem die Fragestellung und Ziele festgehalten sind, werden zugrundeliegende Theorien erläutert. Damit ist die wissenschaftliche Fundierung gegeben. Im Anschluss soll der Arbeitsort der Autorin, die Berufsbildung der IV-Stelle, SVA Aargau veranschaulicht werden. Es folgt die Methodik sowie die Beschreibung der Ergebnisse. Im Rahmen des letzten Kapitels werden die Erkenntnisse festgehalten, diskutiert und wichtige Implikationen inklusive einer Orientierungshilfe für die Rollenbeschreibung einer IV-BB der SVA Aargau abgeleitet.

2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

Welche Rolle eine Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson einnehmen kann, soll und darf sowie das Verständnis darüber könnte man als rein individuelle und persönliche Entscheidung auffassen. Wäre dem so, würde es keine Definition der Rolle, kein gemeinsames Verständnis darüber benötigen. Auch die Integration in das eigene persönliche Beratungskonzept wäre nicht notwendig. Gemäss Kuhn (2014) ist das Rollenverständnis gehörend zur Beratungsgestaltung, ein essentieller Bestandteil des Beratungskonzeptes (siehe *Abbildung 1*). Ein solches Konzept ermöglicht Klienten und Klientinnen eine Vorstellung über die Rahmenbedingungen der Beratung zu erhalten, da die Haltung immer auch handlungsleitend ist (Schreiber, 2020). Deshalb stellt die Verständigung über die Definition eine essenzielle Grundlage für die BSLB dar und im Zusammenhang mit dieser Arbeit eine notwendige Voraussetzung für die Klärung der Fragestellung. Wie die Begrifflichkeiten Rolle und Rollenverständnis zu verstehen sind, die Beratungsgrundhaltung sowie wichtige Paradigmen der BSLB werden im nachfolgenden Kapitel erläutert.

2.1 Definitionen

2.1.1 Rolle und Rollenverständnis

Als Grundlage dieser Arbeit folgt eine zusammenfassende Definition des Rollenbegriffs. Hofstätter definierte den Begriff der Rolle 1973 wie folgt:

«Rolle bedeutet (...) die Summe der von einem Individuum erwarteten Verhaltensweisen (Verhalten), auf die das Verhalten anderer Gruppenmitglieder abgestimmt ist (Gruppennorm). Eine Rolle ist zwar von ihren möglichen Trägern abhebbar, sobald diese aber eine Rolle übernehmen, werden sie von Erwartungen (Rollenerwartung) hinsichtlich ihrer eigenen Rolle, der Partnerrolle und der Art des Zusammenspiels zwischen den beiden (mehreren) Rollen geleitet» (zitiert aus Wirtz, o. D.).

Aus einer vermehrt soziokratischen Sichtweise² kann die Rolle als *«Verantwortungsübernahme für einen definierten Arbeits- oder Aufgabenbereich an eine Person»* definiert werden (Bockelbrink et al., 2019). Innerhalb dieses Arbeitsbereichs kann die rolleninhabende Person

² Soziokratie ist eine Organisationsform zur Umsetzung einer konsequenten Selbstorganisation. Die Prinzipien führen zu Mitverantwortung der einzelnen Mitglieder und dazu, dass Spannungen innerhalb der Organisation nicht ignoriert werden können, siehe auch <https://patterns-de.sociocracy30.org/introduction.html>.

autonom entscheiden und handeln. Eine Person kann mehrere Rollen besitzen und eine Rolle kann von mehreren Personen übernommen werden.

Schreiber (2020) weist darauf hin, dass sich die Rolle der BSL-Beratungsperson auch immer in Abhängigkeit von der Fragestellung des Klienten / der Klientin in der Beratung entwickelt.

Das *Verständnis* der eigenen Rolle impliziert damit, welche Aufgabenbereiche in das eigene Verhalten und Tun im Rahmen der Rolle als BSL-Beratungsperson gehören und welche Tätigkeiten nicht. Die Rolle erlaubt eine Abgrenzung von Erwartungen und Ansprüchen seitens Klient / Klientin und verhindert durch ein gemeinsamen Rollenverständnis, Enttäuschungen und Missverständnisse (Schreiber, 2020).

Mit dem Begriff der *Rolle* wird in dieser Arbeit das eigene reflektierte und theoretisch fundierte Verständnis über die Verantwortung und das Aufgabengebiet im Rahmen der BSLB verstanden. Nachfolgend werden einige wichtige Paradigmen der Entwicklung der BSLB erläutert und auf wichtige Konzepte in Bezug auf die Rolle und Haltungen aufgezeigt.

2.1.2 Beratung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, IV-Berufsberatung

Gemäss den Ausführungen von Nussbeck (2014) ist eine *Beratung* immer ein zwischenmenschlicher Prozess zur Problemlösung, welcher die aktive Gestaltung durch die ratsuchende Person erwartet. Sowohl Barthelmess (2016) als auch Nussbeck (2014) führen aus, dass Beratung als Überbegriff für verschiedene Settings genutzt wird, in welchen eine ratsuchende Person bei der Lösungsfindung durch einen Berater / eine Beraterin unterstützt wird. Beratung grenzt sich in Anwendungsgebieten wie Sozialberatung, Schwangerschaftsberatung, Finanzberatung u.v.m. von der psychotherapeutischen Therapie ab, insofern sich die Beratung an psychiatrisch unauffällige Personen richtet. Dies obwohl die gleichen Theorien (Systemische Theorie, Humanistische Psychologie u.a.) die Grundlage bieten, wird in der Beratung nicht eine Heilung angestrebt, es besteht vielmehr ein präventiver und entwicklungsfördernder Charakter (Enoch, 2011; Nussbeck, 2014).

Gemäss aktuell gültigem Qualifikationsprofil für BSLB (SBFI, 2011) stellt die Begleitung in Fragestellungen rund um die Berufswahl sowohl für Jugendliche als auch Erwachsene die Hauptaufgabe der BSLB dar. Dabei setzen sich BSL-Beratungspersonen für die Bereitstellung relevanter Informationen in Bezug auf die Fragestellung ein, so dass der Klient / die Klientin eine realistische Entscheidungsgrundlage erarbeiten kann. Dem Bericht von Hirschi (2018) folgend, besteht die BSLB in der Schweiz aus den folgenden vier Facetten, welche hier zusammengefasst wiedergegeben werden: (a) Vermittlung von Informationen, (b) Beratung nach Festlegung der individuellen Ressourcen und Interessen, (c) Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung sowie (d) die Entwicklung der eigenen beruflichen Identität.

Die *IV-Berufsberatung* richtet sich entgegen der oben genannten Abgrenzung von Beratung und Therapie, explizit an Menschen mit Schwierigkeiten bei der beruflichen Integration aufgrund von psychischen und / oder somatischen Einschränkungen. Die gesundheitliche Beeinträchtigung wird dabei im Beraterischen Prozess berücksichtigt (ahv-iv, 2022), wobei nicht eine Heilung, wie oftmals in der Therapie, sondern die Integration mit den Einschränkungen in den Arbeitsmarkt im Zentrum steht.

Einig sind sich die verschiedenen Autoren und Autorinnen darin, dass jegliche Art der Beratung eine theoretische und fundierte Grundlage benötigt, eine vertrauensvolle Basis voraussetzt und sich die Vorgehensweise und Handlungsschritte je nach Fragestellung anders darstellen (Kuhn, 2014; Nussbeck, 2014; SBFI, 2011; Schreiber, 2020 u.a.).

2.2 Einordnung der Rolle in die Theorie - Beratungsgrundhaltung

Die Klärung der Rolle in der BSLB gehört zu den essenziellen Fertigkeiten, da sie Missverständnisse und falsche Erwartungen rechtzeitig auflösen kann und somit die Qualität der Beratung erhöht. (SBFI, 2011; Schreiber, 2020). Gemäss Kuhn (2014) ist das Rollenverständnis im Rahmen des Beratungskonzeptes in die Ebene der Beratungsgestaltung einzuordnen, wobei das Beratungs- und Rollenverständnis zusammen den Aufmerksamkeitsfokus bilden (siehe auch *Abbildung 1*). Ein Beratungskonzept soll die Grundlage für jede Beratung darstellen, welche Beratungsfachpersonen als Ordnungsmodell während der Beratung dient und auf einer persönlichen, aber reflektierten theoretischen Grundlage aufgebaut ist. Dabei können verschiedene Theorien und Konzepte integriert werden und die Weiterentwicklung der Beratung ist möglich (Kuhn, 2014). Im Kontext dieser Arbeit stellt die Notwendigkeit der Adaption an den jeweiligen institutionellen Rahmen, Zielgruppe und Auftrag ein bedeutsamer Punkt dar (Kuhn, 2014). Bis heute haben viele Stellen der BSLB Konzepte entwickelt, welche es den Klienten und Klientinnen erlauben, sich vor Aufnahme der Beratung ein Verständnis über den Aufbau und Inhalt zu verschaffen. Differenzierte und ausführliche Beispiele sind das Beratungskonzept der ZBSL (ZHAW/IAP, 2019) sowie der Beratungsdienste ask! im Kanton Aargau (ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf, 2017).

Die verschiedenen Konzepte zeigen, dass die Haltung immer auch handlungsleitend ist (Kuhn, 2014; Schreiber, 2020). Der Aufmerksamkeitsfokus beschreibt dabei, welche Theorien und Konzepte eine Beratungsperson in die Beratung mitbringt. Da jede Theorie einen anderen Zugang auf die Fragestellung ermöglicht, wirkt sich die Haltung und daraus ableitend das Rollenverständnis wiederum auf die Art der Intervention aus (Kuhn, 2014; Nussbeck, 2014; Schreiber, 2021). Im folgenden Kapitel wird ein kurzer historischer Überblick über die, in der Vergangenheit und bis heute, im Zentrum stehenden Haltungen und Rollen der BSLB erläutert.

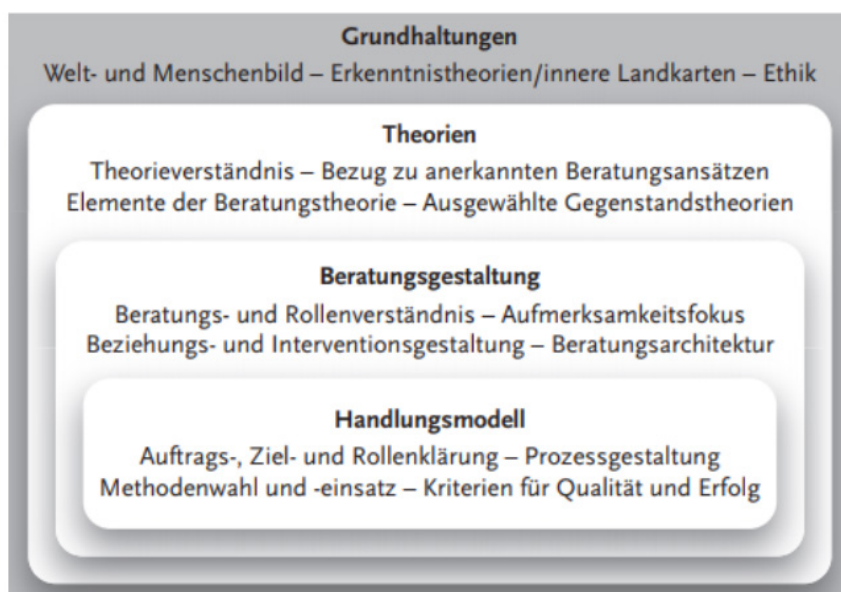


Abbildung 1. Beratungskonzept aus Kuhn (2014) – Struktur und Ebenen

2.3 Paradigmen der Beratung: Entwicklung von Beratungsgrundhaltungen und Rollen

Mit der Berufsbildung 2030 setzt sich die schweizerischen Berufsbildungslandschaft klare Ziele hinsichtlich der anzustrebenden Veränderungen, um für die Herausforderungen der Digitalisierung und den veränderten Anforderungen gerüstet zu sein (SBFI, 2022). Gemäss Hirschi (2018) Ausführungen darf sich die zukünftige BSLB nicht ausschliesslich auf Informationsvermittlung und persönliche Beratung zur Berufs- und Laufbahnfragen reduzieren lassen, sondern sollte sich als Dienstleistung positionieren. Eine solche unterstützt Ratsuchende bei der aktiven Gestaltung der individuellen Berufslaufbahn und begleitet über längere Zeit. Die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und die Schaffung von sinnvollen Lebensläufen stellt ein essenzieller Teil dieses Angebots dar. Da die Umsetzung einer Dienstleistung neben der persönlichen Haltung immer auch von den Rahmenbedingungen abhängig ist (Schreiber, 2021), lohnt sich der Blick zurück. Dies erlaubt es zu verstehen, wie sich die BSLB in Abhängigkeit des wirtschaftlichen Kontextes entwickelte und auf die Rollengestaltung ausgewirkte.

Schreiber (2020, 2021) zeigt detailliert die Zusammenhänge zwischen Wirtschaft, Zeitgeist, theoretischen, hauptsächlich psychologischen Grundlagen und den logischen Folgerungen auf Haltung und Rolle der Beratungsperson auf. Im Kontext der vorliegenden Fragestellung ist diese Kenntnis wichtig, da die Rollengestaltung durch vorherrschende Paradigmen und Theorien geprägt ist und sich auf die Handlung und damit konkret auf die Art der Beratung auswirkt (Kuhn, 2014; Schreiber, 2020). Die Klärung der Rolle ist von grosser Bedeutung für

eine erfolgreiche Beratung, denn wenn Einigkeit über das Rollenverständnis besteht, können Enttäuschungen durch inadäquate Erwartungen der Klienten und Klientinnen an die Berufsberatungsperson verhindert werden (Schreiber, 2020).

Den Ausführungen von Savickas (2012, 2015a) folgend, werden drei grundlegende Strömungen in der Geschichte der BSLB unterschieden, beginnend mit dem *Passungs-Paradigma* gefolgt vom demjenigen des *lebenslangen Lernens* und seit Beginn des aktuellen Jahrhunderts in Form des Paradigmas des *Life Designs* (siehe auch Schreiber, 2020, 2021). Dabei wird auf den von Kuhn (1967) umschriebene Begriff des Paradigmas abgestützt, welche die Grundlagen und Grenzen des wissenschaftlichen Diskurses festlegt (Wirtz, o. D.). Das Paradigma stellt also den Rahmen dar, in welchem Fragen, Theorien und Methoden unter Berücksichtigung des Zeitgeistes Anwendung finden. Dadurch wird die Entwicklung der Arbeitswelt von der industriellen Revolution über die Globalisierung und Digitalisierung beachtet (Schreiber, 2020) und damit die unterschiedlichen Haltungen sowohl der Klienten und Klientinnen als auch Beratungspersonen erklärt (Schreiber, 2021). Im Kontext der Fragestellung ist es wichtig, die drei Paradigmen in ihren Grundsätzen und den zugrundeliegenden Theorien sowie das heutige Verständnis dazu, auszuführen.

2.3.1 Passungs-Paradigma

Das in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts aufkommende Paradigma der Passung kann aus heutiger Perspektive als Beginn der BSLB gesehen werden (Schreiber, 2020). Im Rahmen der Entwicklung der Industrie und Fabrikarbeit mit Verteilung der Arbeiten auf diverse Teilschritte entstand das Bedürfnis möglichst effiziente Arbeitskräfte für die einzelnen Arbeiten einsetzen zu können. Bei der Arbeiterschaft konnte das Streben nach Existenzsicherung und materieller Sicherheit durch die Zuordnung von Fähigkeiten zu einem Beruf gedeckt werden. Die Beratung hatte also die Aufgabe, Persönlichkeitsmerkmale, Interessen, Neigungen und gegebenenfalls kognitive Ressourcen zu erfassen und dieses Gesamtbild mit einem Anforderungsprofil einer Arbeitstätigkeit möglichst passgenau zusammen zu bringen (Preisser, 2014). Gemäss Preisser (2014) entstehen Berufswünsche aufgrund von Informationen über Kompetenzen und Berufsprofile. Das Passungs-Paradigma steht somit insbesondere bei Klienten und Klientinnen im Fokus, welche mit der Fragestellung «Welcher Beruf passt zu mir?» eine Beratung aufsuchen (Preisser, 2014; Schreiber, 2020). Damit geht meist die Erwartungshaltung auf Seiten der ratsuchenden Person einher, eine konkrete Lösung respektive einen spezifischen Vorschlag für einen Beruf von der BSL-Beratungsperson zu erhalten (Schreiber, 2020). Die Berufswahl wird als rationale Entscheidung begriffen, welche mittels Informationen über Fähigkeiten, Interessen und Kenntnisse der Arbeitsmarktbedürfnisse getroffen wird (Preisser, 2014). Die Beratungsperson übernimmt eine grosse Verant-

wortung für den Berufswahlprozess, indem sie die Passung zwischen Tätigkeit und der Eignung sowie Neigung der ratsuchenden Person bestimmt, welche somit eine passive Rolle einnimmt (Schreiber, 2020). Die Informiertheit über Fähigkeiten und Tätigkeitsprofile stellt die Basis von Berufswünschen dar (Preisser, 2014) und der Berufsberater / die Berufsberaterin schlägt gemäss den Auswertungen von Fragebogen der Interessen und Persönlichkeit Berufe vor, welche diesen entsprechen. Savickas (2012) nennt diese Beratungsform auch *Vocational Guidance* («Berufs-Vorschlag») und Preisser (2014) spricht von einem rationalen Entscheidungsprozess.

Im Zuge der veränderten wirtschaftlichen Voraussetzungen im Verlauf des 20. Jahrhunderts, gekennzeichnet durch den stark wachsenden Dienstleistungssektor, Internationalisierung und Globalisierung gestaltete sich die Berufsberatung ebenfalls neu und stellte das lebenslange Lernen in den Fokus.

2.3.2 Paradigma des lebenslangen Lernens

Im Zentrum des Paradigmas des lebenslangen Lernens steht die berufliche Entwicklung innerhalb eines Unternehmens (Schreiber, 2020). Die Entwicklung der Mitarbeitenden wurde für das Unternehmen genauso wichtig wie die vorgängige Rekrutierung (Passung). Diese Entwicklung ist im Kontext der Veränderung des Arbeitsmarktes in Form der Vergrösserung des Dienstleistungssektors zu sehen. Die Individualität und Bedürfnisse der einzelnen Personen wurden vermehrt ins Zentrum gestellt, die Selbstverwirklichung wurde ein bedeutungsvolles Thema (Schreiber, 2020). Die Berufswahl wurde von der einmaligen Entscheidung zur lebenslangen Gestaltung der Erwerbsbiografie (Preisser, 2014). In der Beratung wird die Entwicklungsphase eruiert. Entwicklungsaufgaben sollen definiert und in diesem Zusammenhang, die dafür notwendigen Kompetenzen, gefördert werden (Schreiber, 2020). Savickas (2012) bezeichnet die Beratung in diesem Kontext als *Career Education*. Die Selbstverwirklichung soll durch Förderung des eigenständigen Handelns und der Konzeptionierung der beruflichen Identität gelingen. Viele der zu dieser Zeit aufkommenden Theorien und Konzepte gelten bis heute (Ressourcenorientierte Beratung, Klientenzentrierte Beratung, sozial-kognitive Laufbahntheorie und weitere, siehe auch Schreiber, 2020). Der Einsatz von Diagnostikinstrumenten geht seither über die Erfassung von Interessen hinaus, indem Arbeitsumgebung, berufliche Herausforderungen und Arbeitsprozesse in den Fokus gerückt werden (Savickas, 2015b). Die berufliche Laufbahn wird damit nicht nur möglicherweise gestaltbar, sondern es wird vorausgesetzt, dass jeder und jede über die benötigten Kompetenzen zur Planung und Gestaltung der Erwerbsbiografie verfügt (Preisser, 2014). Das Ziel der Beratung liegt in der Unterstützung des Klienten / der Klientin in der Bewältigung von beruflichen Herausforderungen und die Verantwortung für den Prozess, verschiebt

sich vermehrt von der BSL-Beratungsperson zum ratsuchenden Individuum (Schreiber, 2020).

2.3.3 Paradigma des Life-Designs

Die Neuerungen des letzten Jahrhundertwechsels wie, die alle Branchen durchdringende Digitalisierung und der vermehrte Einsatz von künstlicher Intelligenz, werden durch das Paradigma des Life-Designs aufgenommen. Die Interaktionen zwischen Person und Umwelt, wie sie beispielsweise in der Happenstance-Learning Theory (Krumboltz, 2009; siehe auch Kapitel 2.3.4) der Laufbahnentwicklung ausgeführt werden, stehen im Zentrum des Paradigmas (Hirschi, 2013; Preisser, 2014; Schreiber, 2020). Die berufliche Laufbahn wird nicht mehr als stringente Entwicklung nach einer Passung angesehen, sondern Unvorhergesehenes wird integriert. Die Frage, wie die Identität gestaltet werden kann und soll, steht im *Career Counseling* im Vordergrund (Savickas, 2015a). Der Auftrag an die Beratungsperson lautet demnach, Ratsuchende beim Reflektieren zu unterstützen und die Laufbahn damit aktiv gestaltbar zu machen. Dabei geht die Beratung über rein beruflicher Aspekte hinaus (Hirschi, 2013). Die Berufswahl wird als dynamischer Prozess verstanden, welcher von Interessen aber auch durch den Kontext, wie Umwelteinflüsse, Zufälle und soziale Gegebenheiten, beeinflusst wird. Die Konstruktion der Laufbahn durch den Klienten / die Klientin ist zentral, er / sie ist Experte für die eigene Laufbahn, die Beratungsperson trägt die Verantwortung für den Prozess (Hirschi 2013; Schreiber 2020). Auch das Verständnis einer erfolgreichen Berufswahl verschiebt sich von übereinstimmenden Fähigkeiten mit Anforderungen (Passung) über die lineare Karriere (lebenslanges Lernen) hin zur subjektiven Beurteilung, zur Sinnerfüllung des Lebens (Life-Design). Die Berufsberatung im Paradigma des Life-Designs versteht sich als unterstützenden Prozess durch Aktivierung der Klienten und Klientinnen, um subjektiv sinnstiftende (Lern-) Erfahrungen mit einer offenen und bejahenden Haltung begegnen zu können (Hirschi, 2013; Preisser, 2014).

2.3.4 Experten- oder Fachberatung vs. Prozessbegleitung

Eine weitere Differenzierung zu den oben ausgeführten drei Paradigmen stellt die Trennung zwischen Expertenberatung und Prozessbegleitung dar (Preisser, 2014). In seinem 2014 erschienen Beitrag plädiert Preisser für einen Wechsel in der Berufsorientierung von einer rationalen Entscheidung hin zu einer subjekt- und kompetenzenorientierten Berufswahl. Das gemäss Preisser (2014) vorherrschende Paradigma beschreibt die Entwicklung von Berufswünschen durch eine gründliche Recherche über Berufsbilder und das Reflektieren über die eigenen Interessen, Fertigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften. Herausforderungen für die Beratung sind insbesondere bei mangelnder Bereitschaft festzumachen, wobei der Autor sich hierzu auf das Konzept der Berufswahlreife von D. Super (1990) bezieht. Preisser

(2014) argumentiert, dass aufgrund von Veränderungen im Arbeitsmarkt sich auch Berufsbilder weiterentwickeln respektive neu entstehen oder verschwinden. Daher kann die Berufswahl nicht eine einmalige Entscheidung sein, sondern stellt einen lebenslangen Prozess dar. Das bloße Informiertsein führt nicht zu einer Entscheidungsfähigkeit. Die zur Verfügung stehenden Informationen sind, insbesondere seit dem Internetzeitalter, zu vielfältig, als dass eine Entscheidung nur auf deren Basis getroffen werden kann. Die persönliche Gewichtung, Ordnung und Bewertung stellen somit die wichtige Grundlage für eine Entscheidung dar, da sie die Einordnung und damit Verwertung der Information bestimmen. Das soziale Netzwerk und persönliche Beziehungen selektieren die Informationen. Nur solche, welche zum eigenen Lebensstil passen, werden in den Entscheidungsprozess integriert. Des Weiteren führt Preisser (2014) aus, dass zu diesem «Framing» der Berufswahl weitere Faktoren hinzukommen, wie soziokultureller Hintergrund und Gewohnheiten aber auch Ängste. Wissenschaftliche Untersuchungen konnten zeigen, dass eine solche Wahl oft eine Reaktion auf eine neue Situation darstellt und es sich folglich nicht um eine rationale Entscheidung handelt (siehe zum Beispiel Bubany et al., 2008). Bestätigt wird dies durch die Existenz von geschlechtsstereotypen Mustern bei der Berufswahl, welche nicht durch rationale Entscheidungen erklärt werden können (Preisser, 2014).

Die subjekt- und kompetenzenorientierte Berufswahl integriert die gesamte Erwerbsbiografie und damit auch den sozialen Kontext der ratsuchenden Person in die Beratung. Neuere Theorien, welche diese Art der Berufsberatung stützen, sind beispielsweise die *Happence-Learning-Theory* (Krumboltz, 2009). Diese Theorie geht davon aus, dass unser Verhalten durch unsere Lernerfahrungen bestimmt ist, welche sowohl durch geplante als auch ungeplante Situationen entstanden sind und weiter entstehen (Hirschi, 2013). Aufgrund der so entstehenden Vielfältigkeit der Interaktionen können Konsequenzen kaum vorhergesagt werden und sind deshalb am besten als «Zufälle» zu beschreiben. Diese unvorhersehbaren Gegebenheiten können Chancen für die berufliche Entwicklung darstellen (Preisser, 2014; Schreiber, 2021). Daher soll in der Beratung die Offenheit der ratsuchenden Person gefördert werden, ihr Vertrauen in Zufälle gestärkt und ihre Flexibilität gefördert werden, damit sie von diesen Gegebenheiten profitieren kann. Jede Situation kann eine Chance sein, wenn man aktiv an sie herangeht und proaktiv handelt (Hirschi, 2013). Es gibt somit keine Trennung zwischen beruflichem und privatem Leben, sondern eine holistische Betrachtungsweise. Das Ziel der Beratung besteht darin, die ratsuchende Person zu bestärken eine offene, bejahende und explorierende Haltung gegenüber neuen Ereignissen einzunehmen und diese in den eigenen Lebensentwurf zu integrieren. Die Anleitung zu einer Entscheidung (guidance) verortet Preisser (2014) bei der rationalen Entscheidung oder ist, gemäss den Ausführungen im Kapitel 2.3.1 dem Passungs-Paradigma zuzuordnen.

Eine weitere Ausführung der subjekt- und kompetenzenorientierte Berufswahl oder Prozessbegleitung kann unter den *Career Management Skills* zusammengefasst werden. Konkret sind dies: «die Fähigkeit zur Selbstreflexion, Entscheidungsfähigkeit, Informationsrecherche und -bewertung sowie die Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können» (Preisser, 2014). Diese Fertigkeiten sind notwendig, um die heute bestehenden Übergänge in Laufbahnen und während Aus- und Weiterbildungen bewältigen zu können (Hirschi, 2018). Diese Schlussfolgerung zieht auch das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), welches das Ziel formulierte, die Zusammenarbeit in Europa in Bezug auf die Förderung des lebenslangen Lernens zu stärken (ELGPN, 2013). Die BSLB der Zukunft unterstützt bei beruflichen Fragen, bei der Laufbahnplanung aber auch bei der Erweiterung der persönlichen Kompetenzen für die Berufswelt und andere Lebensbereiche und trägt damit auch zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit bei (ELGPN, 2013; Hirschi, 2018).

2.4 Klärung der Rolle in der Beratung

Wie die Ausführungen des vorhergehenden Kapitels 2.3 zeigen, bestehen verschiedene Herangehensweisen an die Ausgestaltung der eignen Beratungshaltung und damit der Rolle. Folglich scheint es essenziell, dass die Klärung der Rolle der BSL-Beratungsperson und der ratsuchenden Person zu Beginn der gemeinsamen Arbeit stattfindet. Das Qualifikationsprofil für BSLB hält diese Kompetenz fest (SBFI, 2011). Die Ziele der Beratung zu definieren und zu klären, ob die Wissensvermittlung oder die Prozessbegleitung im Vordergrund stehen soll, ist für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von grosser Bedeutung (Barthelmess, 2016). Wie Schreiber (2021) ausführt, können die drei gemäss Savickas ausgeführten Paradigmen trotz ihrer zeitlichen Verortung weiterhin angewendet werden. Entscheidend hierzu ist nicht der historische Hintergrund, sondern die Fragestellung, welche je nach Person und Arbeitskontext (Branche, Region), sehr unterschiedlich ausfallen kann. Die Beratung als individuelle Dienstleistung orientiert sich jeweils an den Bedürfnissen des Klienten / der Klientin (Hirschi, 2018). Daher haben alle genannten Herangehensweisen heute noch ihre Bedeutung und werden von BSL-Beratungspersonen eingesetzt (Schreiber, 2020). Die untenstehende Tabelle 1 fasst die Rollen und Haltungen in einer eigenen Übersicht in Anlehnung an Schreiber (2020, 2021) zusammen.

Tabelle 1

Übersicht über Rollen und Beratungshaltungen

Epoche	Passungs-Paradigma <i>Expertenberatung</i> Ende 19 Jh.	Lebenslanges Lernen <i>Prozessbegleitung</i> Mitte 20 Jh.	Life Design <i>Prozessbegleitung</i> 21 Jh.
Wirtschaft	Urbanisierung, Industrialisierung und Massenproduktion, Bau und Industrie dominieren	Dienstleistungssektor dominiert, Globalisierung, beginnende Digitalisierung	Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Informations- und Kommunikationstechnologie
Fragestellung in der Beratung	Welcher Beruf passt zu mir?	Wie erreiche ich den nächsten beruflichen Entwicklungsschritt?	Wie gestalte ich meine berufliche Identität?
Zentrale Konstrukte	Unterschiede anhand Fragebogen und Leistungstests erfassen	Selbstwirksamkeit, Entwicklungsbereitschaft, Interessen mit Coaching und kognitiven Ansätzen erfassen	Identität, Lebensthemen mit narrativen Verfahren erfassen

Anmerkung. Die Darstellung orientiert sich an Schreiber (2020, 2021).

2.5 Berufsberatung – Arbeitsorte und ihre Voraussetzungen

Wie eingangs erwähnt, befindet sich die BSLB in der Schweiz im Wandel. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI erarbeitete Prof. Dr. A. Hirschi (2018) einen Bericht mit einer ausformulierten Vision und strategischen Leitlinien zur Berufsbildung 2030. Der Bericht legt ausführlich dar, dass die BSLB Personen bei der aktiven Gestaltung der gesamten Laufbahn unterstützen und begleiten soll. Bedürfnisse nach Informiertsein, Unterstützung bei Ausbildungs- und Berufsentscheidung sowie der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit inklusive Potentialentfaltung sollen aufgenommen und befriedigt werden (siehe auch Kapitel 2.1.2). Die BSLB soll dabei für alle Zielgruppen, namentlich Jugendliche, Erwachsene und Unternehmen vielfältige und passende Angebote bereitstellen, welche Interessierten möglichst einfach zugänglich gemacht werden sollten (Hirschi, 2018). Der Bericht bezieht sich ausschliesslich auf die öffentlichen Angebote von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an Berufsinformationszentren (BIZ) in der Schweiz, welche im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) geregelt und von den Kantonen finanziert werden (SR 412.20; Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 2002). Das SBFI formulierte als zuständiges Kompetenzzentrum zuletzt 2011 ein Qualifikationsprofil für BSL-Beratungspersonen, welches die Anforderungen unter Berücksichtigung verschiedener Arbeitskontexte ausführt. Für detaillierter Ausführungen des Profils wird an dieser Stelle auf die genannte Publikation verwiesen.

Insbesondere in den Ballungszentren bieten, neben den öffentlichen Zentren diverse private Akteure Angebote für Berufs- oder Jobcoaching sowie Laufbahnberatung an. Auf diese wird

in der vorliegenden Arbeit nicht explizit eingegangen. Des Weiteren hat die Invalidenversicherung ebenfalls einen gesetzlichen Auftrag zur Berufsberatung (siehe dazu auch Kapitel 3.1). Auch wenn im Gesetz primär von Berufsberatung (Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 1959; Bundesgesetz über die Invalidenversicherung IVG, Art. 15; SR 831.20) die Rede ist, schliesst dies sowohl Berufs-, Studien- als auch bis zu einem gewissen Grad Laufbahnberatung mit ein.

Die im Bericht genannten Herausforderungen für die BSLB sind für alle Stellen dieselben (Hirschi, 2018). Da die IV-Berufsberatungsperson erst zur Unterstützung hinzugezogen wird, wenn bereits Schwierigkeiten bei der beruflichen Integration bestehen oder man aufgrund der schulischen und gesundheitlichen Vorgeschichte des Jugendlichen / der Jugendlichen davon ausgehen muss, dass ohne Unterstützung Herausforderungen bei der beruflichen Integration auftreten werden, ist eine ungleiche Ausgangslage gegeben. Hinzu kommt, dass IV-Berufsberatungspersonen die gesetzlich verordneten Auflagen zur Suchtabstinenz oder begleitende therapeutische Massnahmen (Therapien) kontrollieren müssen. Darüber hinaus sind sie in der Pflicht, das Befolgen von vereinbarten Regeln in Integrationsmassnahmen zu kontrollieren und gegebenenfalls Sanktionen auszusprechen. Eine IV-BB kann aber auch eine Umschulungs- oder Ausbildungsmassnahme nach Prüfung der Eingliederungsfähigkeit, Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit zusprechen und damit neue berufliche Möglichkeiten für die Betroffenen schaffen, welche ohne die Unterstützung nicht umgesetzt werden könnten. Diese und weitere Gesetzesartikel des IVG (SR 831.20) und ATSG (SR 830.1) führen zu einer Machtstellung und möglicherweise auch zu einem unbeabsichtigten Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem Klienten / der Klientin und der IV-Beratungsperson. Die unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und ihre Auswirkungen auf den Beratungsprozess sind deshalb zu berücksichtigen.

2.6 Herausforderungen in der Berufsberatung

Nach dem Bericht aus dem Jahr 2018 über die notwendigen Veränderungen und Anpassungen für eine zukunftsgerichteten Berufsbildung in der Schweiz (Hirschi, 2018), erschien ein Jahr später eine ebenfalls vom SBFJ in Auftrag gegebene Studie. Diese erfasste die aktuelle Situation zu den Visionen des Berichtes (Hirschi, 2018), die Bekanntheit der BSLB und legte den Koordinationsbedarf zwischen verschiedenen Akteuren fest (Schmidlin et al., 2019).

Gemäss aktueller Forschung und Literatur muss die BSLB ratsuchende Personen beim Prozess des lebenslangen Lernens begleiten und unterstützen können (z.B. Hirschi, 2018; Schreiber 2020, 2021). Die Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung KBSB will die vereinbarten Ziele mittels fünf verschiedenen Stossrichtungen erreichen (KBSB, 2020). Dabei beziehen sich die ersten drei auf die Konzepte der lebenslangen Gestaltung der Berufslaufbahn sowie Entwicklung von Kompetenzen, welche

dem Bereich der Career Management Skills entsprechen (ELGPN, 2013; Preisser, 2014). Im Kontext dieser Arbeit ist der geforderte Einbezug, unter Stossrichtung eins, von benachteiligten oder gefährdeten Gruppen in den Beratungsprozess und damit in die Arbeitswelt, besonders hervorzuheben. Des Weiteren führt die Studie von Schmidlin et al. (2019) aus, dass die BSLB in der Schweiz den Schwerpunkt auf die Berufs- und Studienwahl legt und die geforderte Unterstützungsleistung für lebenslanges Lernen und Laufbahngestaltung noch zu wenig anbietet. Gemäss Studie ist das dafür benötigte Selbstverständnis der BSL-Beratungspersonen noch zu stark in der Beratung bei Übergängen verhaftet, anstelle auf der, für die Erfüllung der Anforderung, nötigen Prozessbegleitung und -beratung. Dies widerspiegelt sich in der Art der Beratung, welche mehrheitlich aus einmaligen, stündlichen Gesprächen zur Vermittlung von Instrumenten für die selbstständige Weiterarbeit und Recherche besteht. Diese Vorgehensweise trägt gemäss Schmidlin et al. (2019) zu wenig Konkretes zur Entscheidungshilfe bei. Erst eine Verschiebung des Fokus auf die Laufbahngestaltung wird die Anforderungen gemäss Hirschi (2018) sowie Strategie der KBSB (2020) erfüllen können. Dies bedeutet auch einen Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit durch eine vermehrt ergebnisorientierte Beratung. Es bedarf somit eine Verschiebung der heute häufig punktuellen und ergebnisoffenen Beratung hin zu einer Prozessbegleitung. In diesem Zusammenhang eruierte die Studie Bedarf bei der Erarbeitung von Konzepten zur Anwendung des geforderten Ansatzes des lebenslangen Lernens sowie zur Beratung älterer Anspruchsgruppen (Schmidlin et al., 2019).

Daneben stellen die Digitalisierung und die Dynamik des Arbeitsmarktes und die daraus entstehenden häufigeren beruflichen Übergänge (bspw. nach einer Weiterbildung, nach Stellenverlust etc.) weitere Herausforderungen an die BSL-Beratungspersonen dar (Schreiber, 2021). Die Übergänge bieten sowohl Chancen als auch Unsicherheitspotentiale, welche von Beratungspersonen aufgenommen und innerhalb der Beratung begleitet werden müssen. Darüber hinaus werden auch auf Seite der BSLB digitale Kompetenzen benötigt, um beispielsweise mit Statistiken über die arbeitsmarktliche Situation umgehen und diese den Ratsuchenden in adäquater Weise vermitteln zu können (Cedefop, 2021). Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung Cedefop hält im kürzlich publizierten Kurzbericht (2021) fest, dass die berufliche Weiterbildung von BSL-Beratungspersonen für eine qualitativ hochwertige individuelle und fundierte Beratung unabdingbar ist. Dazu gehören sowohl digitale Beratungskompetenzen und Umgang mit Big Data als auch nutzerorientierte Kommunikationsfähigkeiten und die Fertigkeit, individuelle Schwierigkeiten der ratsuchenden Personen zu erkennen und in die Beratung aufzunehmen (Cedefop, 2021). Wie Schreiber (2021) ausführt, hängt die Umsetzbarkeit an der persönlichen Haltung der Beratungspersonen und von wirtschaftlichen, institutionellen und gesellschaftlichen Voraussetzungen ab.

Trotz den beschriebenen Herausforderungen sind sich die Autoren und Autorinnen einig, dass die BSLB ein essenzieller Bestandteil für den Erhalt des attraktiven Schweizer Arbeitsmarkts darstellt und dass der grundlegende Aufbau mit persönlichen Beratungsgesprächen und Informationsvermittlung die richtige Basis für eine BSLB der Zukunft darstellt (Hirschi, 2018; Schmidlin et al. 2019; Schreiber, 2021).

Die Ausführungen dieses Kapitels verdeutlichen die Wichtigkeit des eigenen Rollenverständnisses für die Beratungsperson. Das Verständnis steckt den Rahmen für die Handlung und Erwartungen, erlaubt aber eine Variation und Anpassung an die jeweilige Zielgruppe und Fragestellung. Schreiber (2020) erörtert, dass heute alle Ansätze der drei Paradigmen in Abhängigkeit des Kontextes Anwendung finden. Dennoch sollte sich jede Beratungsperson auch im Zusammenhang mit der Qualität der BSLB der eigenen Rolle bewusst sein und diese unter Einbezug der veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes, Arbeitsplatzes sowie Ansprüche und Erwartungen der Klienten und Klientinnen regelmässig reflektieren und allenfalls anpassen (SBFI, 2011). Das Paradigma des lebenslangen Lernens sollte nicht nur durch, sondern auch auf die Tätigkeit der BSL-Beratungspersonen angewendet werden. Nach der Beschreibung der Organisation und des Arbeitsortes der Autorin, welche für die Beantwortung der Fragestellung eine Grundlage darstellt, wird im Rahmen von Kapitel 4 auf die wissenschaftliche Methodik eingegangen. Die Ergebnisse der durchgeführten Interviews mit Fachpersonen der BSLB werden im Kapitel 5 erläutert und im Anschluss in Kapitel 6 diskutiert. Aus den Resultaten wird ein Leitfaden für neue Mitarbeitende der SVA Aargau Berufsbildung abgeleitet und die Implikationen und Grenzen der vorliegenden Arbeit reflektiert.

3 Beschreibung der Organisation: SVA Aargau

Die SVA Aargau ist ein öffentlich-rechtliches Unternehmen im Kanton Aargau, welches die Sozialversicherungen der 1. Säule³ vereint. Die Vision der SVA Aargau ist es «schweizweit die führende Lösungsanbieterin im Bereich der sozialen Sicherheit zu werden» (SVA Aargau, 2021). Die Digitalisierung soll dabei entscheidend für Lösungen zur Existenzsicherung und zur sozialen Sicherheit beitragen. Die SVA Aargau ist mit über 440 Mitarbeitenden eine grosse Dienstleisterin des Kantons und gliedert sich in Geschäftsleitung plus Verwaltungskommission, Invalidenversicherung (IV), Ausgleichskasse, Kantonale Leistungen, Corporate Service sowie Finanzen und Ressourcen.

Die IV untersteht der Geschäftsleitung als einer von sieben Bereichen und unterteilt sich in Integration, Regional Ärztlicher Dienst (RAD), Leistung und IV-Servicecenter. Die SVA Aargau hat gemäss schweizerischem Gesetz einen kantonalen Auftrag, indem sie die Rolle der IV-Stelle des Kantons Aargaus übernimmt (siehe auch IVG; Art. 54; SR 831.20).

3.1 Die Invalidenversicherung

Die IV stellt einen wichtigen Teil des schweizerisches Sozialversicherungssystems dar und beinhaltet Leistungen und Unterstützung bei Invalidität. Sie gehört zu den obligatorischen Versicherungen für in der Schweiz wohnhafte Personen und / oder Arbeitnehmende (iv-pro-medico, o. D.). Das oberste Ziel ist die Existenzsicherung bei Eintreten von Invalidität. Gemäss Art. 8 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teils des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) wird Invalidität als *«voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit»* definiert, wobei nicht erwerbstätige Minderjährige als invalid gelten, wenn die *«Beeinträchtigung ihrer körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit voraussichtlich eine ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit zur Folge haben wird»*. Invalidität bedeutet demnach einen Erwerbsausfall aus gesundheitlichen Gründen (BSV, 2021). Der Grundsatz «Eingliederung vor Rente» gilt spätestens seit dem Jahr 2012 mit dem Inkrafttreten der 6. IV-Revision (iv-pro-medico, o. D.). Dazu werden gemäss Bundesgesetz über die Invalidenversicherung Art. 1a (IVG; SR 831.20) Eingliederungsmassnahmen eingesetzt, um Invalidität mit geeigneten, einfachen und zweckmässigen Massnahmen zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben. Die Leistungen der IV tragen zu einer eigen-

³ Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV); Invalidenversicherung (IV); Ergänzungsleistungen zur AHV und IV (EL); Erwerbsersatzordnung (EO); Mutterschaftsentschädigung (MSE); Vaterschaftsentschädigung (VE); Corona-Erwerbsersatzentschädigung (CE); Familienzulagen (FZ); Prämienverbilligung (PV); Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜL)

verantwortlichen und selbstbestimmten Lebensführung bei (BSV, 2021). Diese Eingliederungsmassnahmen werden von der IV-Stelle, Abteilung Integration ausgeführt, zu welcher auch die Berufsbildung gehört. Die Berufsberatung ist dem dritten Teil des IVG angegliedert und wird unter Art. 15 IVG (SR 831.20) folgendermassen ausgeführt: «*Versicherte, die infolge Invalidität in der Berufswahl oder in der Ausbildung ihrer bisherigen Tätigkeit behindert sind, haben Anspruch auf Berufsberatung.*» Des Weiteren konkretisiert das Gesetz unter Art. 16 IVG und Art. 17 IVG die Ausführung für Unterstützung im Falle von erstmaliger beruflicher Ausbildung sowie bei Umschulung (siehe auch genauer Wortlaut von Art. 16 und 17 IVG; SR 831.20 im Anhang A). Massnahmen beruflicher Art sind seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 1960 Bestandteil und wurden über die Jahre durch verschiedene Revisionen, kürzlich per 01.01.2022 mit der Weiterentwicklung IV (WEIV), an die heutigen gesellschaftlichen Ansprüche angepasst.

3.2 Anforderungen an IV-Berufsberatungspersonen

Zu den Anforderungen an Fachpersonen der BSLB, wie Fachkenntnisse, Kompetenzen zur Bewältigung verschiedenster Situationen und Handlungsfertigkeiten (siehe Qualifikationsprofil BSLB vom SBFI, 2011), kommen im Arbeitskontext einer IV⁴, Wissen über das schweizerische Sozialversicherungswesen und die Fertigkeit, sich sowohl im Berichtswesen als auch im persönlichen Kontakt klar, empathisch und kundenadäquat auszudrücken, hinzu. Zudem bestehen Anforderung an eine hohe Entscheidungskompetenz nach Erfassung aller relevanten Ansprüche und im Kontakt mit weiteren Stakeholdern, wie beispielsweise Schule, Eltern, medizinischem und psychologischem Fachpersonal, Unfall- und Krankenversicherungen oder Rechtsvertretern. Das vernetzte Denken der IV-Berufsberatung zur Berücksichtigung von Fertigkeiten und Fähigkeiten der zu beratenden Person sowie des gesetzlichen Anspruchs und der gegebenen Voraussetzungen sind wesentlich. Eigenständige Arbeit zur Findung einer langfristigen Lösung, unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der Berufswelt und Bedürfnissen sowie Voraussetzungen des Klienten / der Klientin, stellt ein grosses Aufgabengebiet dar. Die Berufsberatung ist ein wichtiger Teil der Qualifikation einer IV-BB. So bildet das Wissen über Methoden der BSLB, das schweizerische Bildungssystem, Diagnostik und Arbeitsmarkt die Basis für die Prozessbegleitung während einer Aus- oder Weiterbildung eines Klienten / einer Klientin. Die Aufgabe der IV-Berufsbildung geht gemäss obigen Ausführungen über die berufsberaterische Tätigkeit hinaus und beinhaltet auch eine Beglei-

⁴ Die aufgeführten Qualifikationen wurden aus Stelleninserate der SVA AG für die Berufsbildung und aus eigener Arbeitserfahrung abgeleitet. Zwei Beispiele von Inseraten sind im Kapitel 8, Anhang D zu finden.

tung während der vereinbarten Grundbildung oder Umschulung. Dies ermöglicht ein schnelles Eingreifen mit unterstützenden Massnahmen, sollte es aus gesundheitlichen Gründen zu Herausforderungen während der Ausbildung und bis zu drei Jahre nach Abschluss derselben kommen. Das Instrument der Beratung und Begleitung ist neu seit Januar 2022 umfassender ausgelegt und beinhaltet nicht nur einen Rechtsanspruch für versicherte Personen, sondern auch für Arbeitgebende während oder bis zu drei Jahre nach erfolgreichem Abschluss der Eingliederungsmassnahme (IVG, Art. 14^{quater}; SR 831.20). Zudem ist die Fertigkeit den Verlauf in angemessener Weise zu dokumentieren für BSL-Beratungspersonen auf der IV-Stelle bedeutsam.

3.3 Gliederung der Berufsbildung der SVA Aargau

Die Berufsbildung der SVA Aargau gliedert sich Stand Januar 2022 in die zwei Teams BBE (Berufsbildung für Erwachsene) mit 11.8 Vollzeitäquivalenten und BB U25 mit 24.1 Vollzeitäquivalenten (Berufsbildung für unter 25-jährige versicherte Personen). Diese Differenzierung wurde bereits einige Jahre zuvor, gezielt im Hinblick auf die WEIV, vorgenommen. Die WEIV ermöglicht mehr Instrumente zur Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt anzuwenden. Diese Gruppe von versicherten Personen bringt meist keine erstmalige berufliche Ausbildung mit und Fragen der Ausbildungsfähigkeit sowie der ersten Berufswahl stehen im Fokus. Oftmals besteht der Gesundheitsschaden bereits seit Geburt oder Kindheit. Bei den Erwachsenen (Versicherte ab 25 Jahren) besteht häufiger Anspruch auf Umschulung aufgrund eines Unfalls oder einer sich im Verlauf des Erwerbslebens entwickelnden Krankheit. Dennoch darf nicht davon ausgegangen werden, dass eine IV-BB des Teams U25 keine Umschulungen begleitet. Dasselbe gilt auch für Beratungspersonen des Teams BBE. Auch diese müssen Kenntnisse in der Begleitung von erstmaligen beruflichen Ausbildungen haben. Konkret besteht also keine Spezialisierung der Fachkenntnisse der beiden Teams, jedoch aber eine Häufung der Anwendungen der Gesetzesartikel.

Auch wenn die Beratung im Rahmen von BSLB nicht die exklusive Tätigkeit von IV-BB darstellt, ist die Qualifikation als Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson aus den oben genannten Gründen eine notwendige Voraussetzung, um die Klienten und Klientinnen adäquat im Arbeitskontext und den Möglichkeiten einer IV beraten und unterstützten zu können. Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen zur Beantwortung der eingangs eingeführten Fragestellung im Rahmen dieser Masterarbeit erörtert.

4 Methode

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die verwendete wissenschaftliche Vorgehensweise zur Bearbeitung und Beantwortung der folgenden Fragestellung (siehe auch Kapitel 1.2). Gemäss gültigen wissenschaftlichen Konsens, wird das gewählte qualitative Verfahren ausführlich dokumentiert (Mayring, 2016).

Fragestellung: Unterscheidet sich das Rollenverständnis zwischen Beratenden eines öffentlichen Berufsinformationszentrums (BIZ-BB) und IV-Berufsberatungspersonen (IV-BB)?

Hypothese: Es gibt Unterschiede im Rollenverständnis der interviewten BIZ-BB und IV-BB.

Zur Beantwortung der Fragestellung wurde das Vorgehen der problemzentrierten Experteninterviews nach Mayring (2016) gewählt und vorgängig eine Hypothese abgeleitet. Es wurden Interviews mit Berufsberatungsperson der IV und mit zwei Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungspersonen von einem BIZ durchgeführt. Die mündliche Befragungstechnik eignet sich gemäss Döring und Bortz (2016) am besten für die Erfassung qualitativer Daten. Die Bereitschaft Persönliches zu artikulieren, ist durch die geschaffene Vertrauenssituation am höchsten (Döring & Bortz, 2016; Mayring, 2016). Die methodische Vorgehensweise wird nachfolgend ausgeführt.

4.1 Untersuchungsdesign: Leitfadeninterview

Die Forschung bietet bereits eine theoretische Grundlage zur Fragestellung, deshalb wurde das Vorgehen des strukturierten Interviews von Experten (Leitfadeninterview) gewählt. Relevante Theorien wurden im Kapitel 2 erläutert und bei der Erstellung des Leitfadeninterviews berücksichtigt. Da nur Personen mit Fachexpertise befragt wurden (siehe auch Kapitel 4.2), stellt das Experteninterview das geeignetste Untersuchungsdesign dar (Döring & Bortz, 2016). Im Interview kommt die befragte Person möglichst frei zu Wort. Dies erlaubt eine dem offenen Gespräch annähernd gleichende Gesprächssituation. Der Leitfaden unterstützt die Interviewerin beim Fokussieren auf die Fragestellung. Diese ist im Rahmen dieser Arbeit dezidiert, weshalb sich dieses Vorgehen anbietet (Mayring, 2016). Der Leitfaden gibt zwar die Fragen vor, erlaubt jedoch offene Antworten sowie Nachfragen des Gegenübers. Der Interviewerin ermöglicht dies, jeweils spontan auf Antworten zu reagieren und so weitere, für die Beantwortung der Fragestellung relevante, Themen ad-hoc aufzunehmen (Mayring, 2016). Somit entsteht ein Gerüst für die Datenerhebung und Grundlage für den späteren Vergleich

(Döring & Bortz, 2016; Mayring, 2016). Der Leitfaden ist für die spätere Auswertung zentral, denn er erlaubt eine Standardisierung der Auswertung.

Wie von Fachpersonen vorgeschlagen, wurde der Leitfaden nach der theoriegeleiteten Erstellung in einem ersten Interview erprobt (Mayring, 2016 u.a.). Die Fragen, der Ablauf sowie die Tonqualität der Audioaufzeichnung wurde von der Interviewerin als gut befunden. Die Erkenntnisse aus diesem ersten Interview, mit einer Berufsberatungsperson der IV, fliessen daher in die Ableitung der Orientierungshilfe zum Rollenverständnis der IV-Berufsberatung ein (siehe Kapitel 6.2). Der verwendete Leitfaden ist zusammen mit dem abgegebenen Informationsblatt und der Einverständniserklärung im Kapitel 8, Anhang B aufgeführt.

Die durchgeführte qualitative Befragung überzeugt durch die Nähe zu der befragten Person. Dies erlaubt, persönliche Ansichten und Meinung zu erfassen (Döring & Bortz, 2016). Als methodische Schwäche muss in diesen Zusammenhang jedoch auf die Möglichkeit von sozial erwünschten Antworten hingewiesen werden (Meyen et al., 2019). Auch Fachpersonen können dieser Tendenz unterliegen und eher Einstellungen und Meinungen mitteilen, welche mit sozialen Normen und Werten der Gesellschaft übereinstimmen (Moosbrugger & Kelava, 2020). Um dieser Antworttendenz entgegenzuwirken, wurde in der Einleitung der Interviews jeweils darauf hingewiesen, dass es weder richtige noch falsche Antworten gibt und dass diese ausschliesslich in anonymisierter Form wiedergegeben werden. Des Weiteren erlauben qualitative Methoden keine statistische Auswertung. Dies, da die der Statistik zugrundeliegende Wahrscheinlichkeitstheorie aufgrund der Auswahl der Stichprobe nicht anwendbar ist (Meyen et al., 2019).

4.2 Wahl der Interviewenden

Für die Beantwortung der Fragestellung wurden vier Interviews mit Fachpersonen der BSLB durchgeführt. Da aufgrund der Fragestellung und wie oben beschrieben, ausschliesslich Experten und Expertinnen befragt wurden, ist die selektive Auswahl durch die Interviewerin der Stichprobe für die IV-Stelle aus dem persönlichen Arbeitskontext wenig problematisch (Döring & Bortz, 2016; Meyen et al., 2019). Die Fachpersonen des BIZ wurden über einen persönlichen Kontakt der Schreibenden für das Interview angefragt. Es handelt sich dabei um das BIZ der Stadt Luzern, welches dasjenige des Wohnkantons der Autorin ist. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass sowohl Frauen als auch Männer und Personen mit mehr und weniger Arbeitserfahrung sowie zusätzlich beim Arbeitsort IV, aus beiden Teams (BBE und U25, siehe Kapitel 3.3), befragt werden. Dies mit der Absicht, eine möglichst breite Informationsbasis zu erhalten.

4.3 Vorgehen Datenerhebung

Alle Experten und Expertinnen wurden von der Interviewerin persönlich per Mail angeschrieben, ob Interesse und Bereitschaft zur Mitwirkung an der Masterarbeit bestehen. Nach Zusage wurden für die Fachpersonen passende Zeitpunkte an den jeweiligen Arbeitsorten vereinbart. Ein Vorbereitungsaufwand bestand für die Experten und Expertinnen nicht. Die Interviews fanden in der Kalenderwoche 14, am 5., 6. und 7. April 2022 statt. Zuvor, am 1. April 2022 wurde das Testinterview mit einer IV-BB in einem Besprechungszimmer am Arbeitsort durchgeführt. Die beiden Interviews mit den BIZ-BB fanden am gleichen Tag in den Büroräumlichkeiten des BIZ Luzern statt. Die IV-BB wurden am 6. und 7. April in Besprechungszimmern der IV-Stelle der SVA Aargau interviewt.

Zu Beginn wurden die Fachpersonen über den Verwendungszweck und Umgang mit den Daten gemäss Informations- und Einverständniserklärung orientiert (siehe Kapitel 8, Anhang B). Nach Rücksprache und Unterzeichnung der Einverständniserklärung wurde die Aufnahme mit der kostenlosen App *Diktiergerät* für Mobiltelefone mit Android Betriebssystem gestartet. Die Interviews dauerten zwischen 35 und 55 Minuten und wurden gemäss Leitfaden (siehe Kapitel 8, Anhang B) durchgeführt. Am Ende des Interviews wurde den Fachpersonen eine Packung *Merci*-Schokolade zum Dank überreicht.

4.4 Auswertungsmethode: Kategorienschema

Die in Mundart aufgezeichneten Interviews wurden durch die Schreibende in Schriftsprache transkribiert. Als nächstes wurde entsprechend der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) vorgegangen. Diese stellt eine systematische Technik zur Auswertung qualitativer Daten dar. Das Verfahren ist pragmatisch und somit ressourcenschonend, ohne dass ein Verlust wichtiger Inhalte droht. Dazu wurde, in Anlehnung an Mayring (2016), folgendes Muster angewendet:

- Erstellung eines theoriegeleiteten Kategorienschema, welches wichtige Teilbereiche der Fragestellung abdeckt (deduktives Vorgehen)
- Schrittweise Analyse des Materials (Bildung von Einheiten)
- Einordnung der Einheiten in das Kategoriensystem
- Induktive Ergänzung des Kategoriensystems durch noch nicht berücksichtigte Aspekte zur Beantwortung der Fragestellung

Das vollständige inhaltsanalytische Kategoriensystem ist in *Abbildung 2* dargestellt. Dieses wurde für die Auswertung der Interviews verwendet. Die Audioaufnahmen der Interviews wurden in anonymisierter Form, getrennt von den Transkripten und von der vorliegenden Arbeit, an einem sicheren Ort zur Archivierung für 10 Jahre gespeichert.

Das Kategoriensystem enthält sieben verschiedene Kategorien, eine Zeile für potenziell weitere wichtige Informationen für die Beantwortung der Fragestellung sowie eine Zeile für demografischer Variablen. Die sieben Kategorien sind: *Rollendefinition, Motivation für BSLB auf dem jeweiligen Arbeitsort, Voraussetzungen und Qualifikationen für BSL-Beratungspersonen auf dem jeweiligen Arbeitsort, Expertenmodell, Prozessorientierung, Anforderungen im Rahmen der Vision 2030* und *Machtstellung in der Beratung*. Nachfolgend sollen die einzelnen Kategorien eingeführt werden, welche jeweils mit mindestens einer Frage im Interview erfasst wurden (vgl. Leitfadeninterview Kapitel 8, Anhang B). Auch wenn die Rolle lediglich in der ersten Kategorie explizit genannt ist, tragen alle Kategorien zu einem umfassenden Verständnis der Rollendefinition bei (siehe Ausführungen in Kapitel 2).

Rollendefinition

In diese Kategorie gehören Aussagen der Fachpersonen darüber, ob und wenn ja zu welchem Zeitpunkt, aus welchem Grund und in welcher Form sie ihre Rolle in der Beratung erklären und definieren (vgl. Kapitel 2.1.1 und 2.4).

Motivation für BSLB auf dem jeweiligen Arbeitsort

Diese Kategorie fasst die Antworten über die Motivation zur Tätigkeit als BSL-Beratungsperson auf dem BIZ respektive auf der IV zusammen. Zudem wird die intrinsische Motivation der Experten und Expertinnen aufgenommen, als BSL-Beratungsperson tätig zu sein.

Voraussetzungen und Qualifikationen für BSL-Beratungspersonen auf dem jeweiligen Arbeitsort

Dieser Kategorie liegen die Ausführungen aus Kapitel 2.5 sowie die des Qualifikationsprofils für BSLB (SBFI, 2011) zu Grunde. Sie fasst die von den Experten und Expertinnen erfahrenen Anforderungen im Rahmen der BSLB spezifisch nach Arbeitsort zusammen.

Expertenmodell

Aussagen der Experten und Expertinnen, welche dem theoretischen Hintergrund des Passungsparadigmas und des Expertenmodells entsprechen, werden dieser Kategorie zugeordnet (gemäss Ausführungen in den Kapiteln 2.3.1 und 2.3.4).

Prozessorientierung

In diese Kategorie sind Aussagen zur Prozessorientierung gemäss den Ausführungen in den Kapiteln 2.3.2, 2.3.3 und 2.3.4 zugehörig.

Anforderungen im Rahmen der Vision 2030

Das Leitfadeninterview enthält Fragen in Anlehnung an den Bericht von Prof. Dr. A. Hirschi (2018) um darin erläuterte Herausforderungen und Anforderungen im Rahmen der Vision

2030 an die BSLB im Gespräch mit den Fachpersonen zu erfassen und zu überprüfen (vgl. Kapitel 2.6).

Machtstellung in der Beratung

Unter diese Kategorie werden berichtete Erfahrungen im Sinne einer Ungleichheit (Machtgefälle) in Bezug auf die Beratung und / oder auf die Entscheidung für / gegen eine Ausbildung zwischen der Beratungsperson und dem Klienten oder der Klientin zusammengefasst. Die Kategorie gründet auf die Ausführungen in den Kapiteln 2.5 und 3.2.

Die oben beschriebene induktive Ergänzung des Kategoriensystems führte dazu, dass die Kategorien *Motivation für BSLB auf dem jeweiligen Arbeitsort* und *Voraussetzungen und Qualifikationen für BSL-Beratungspersonen auf der jeweiligen Arbeitsstelle* getrennt wurden, sowie zusätzlich die Kategorie *Anforderung im Rahmen der Vision 2030* hinzugefügt wurde.

Kategorie	Interviewpartner/-in				
	E1 / Test-Interview / IV	E2 / BIZ	E3 / BIZ	E4 / IV	E5 / IV
Rollendefinition					
Motivation für BSLB auf dem jeweiligen Arbeitsort					
Voraussetzung und Qualifikationen für BSL-Beratungsperson auf der jeweiligen Arbeitsstelle					
Expertenmodell					
Prozessorientierung					
Anforderungen im Rahmen der Vision 2030					
Machtstellung in der Beratung					
Weiteres					
Demographie					

Anmerkung:
E1-5 steht für Experte/-in 1 – 5; wobei Experte/-in 1, 4 & 5 auf der IV arbeiten und Experte/-in 2 & 3 auf dem BIZ

Abbildung 2. Inhaltsanalytisches Kategorienschema (eigene Abbildung)

5 Ergebnisse

Dieses Kapitel gibt die Ergebnisse und Erkenntnisse aus den durchgeführten Interviews, thematisch und damit den Kategorien entsprechend, wieder. Übereinstimmend mit ethischen Richtlinien wissenschaftlicher Arbeit (vgl. bspw. Von Unger et al., 2014) und gemäss der Einverständniserklärung, werden die Daten nur anonymisiert verwendet und wiedergegeben.

5.1 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurden zwei Frauen und zwei Männer und im Rahmen des Probeinterviews ein Mann befragt. Je zwei Interviews wurden mit Fachpersonen des BIZ Luzern und je ein Interview mit einer Fachperson aus einem der beiden Teams (BBE und U25) der IV-Stelle der SVA Aargau durchgeführt. Das Testinterview wurde mit einem Berufsberater des Teams BBE durchgeführt. Die nachfolgende Tabelle 2 fasst die demographischen Daten der befragten Personen zum Zeitpunkt des Interviews zusammen. Dabei steht *E* für Experte / Expertin und die nachfolgende Ziffer entspricht der Reihenfolge der durchgeführten Interviews. Das durchschnittliche Alter (Mittelwert *M*) der Stichprobe E2 – E5 (ohne Testinterview) beträgt 50.5 Jahre (*SD* = 15.5). Die Expertengruppe besteht je zur Hälfte aus Männern und Frauen, wobei die beiden Frauen mit 23 (E3) beziehungsweise 34 (E5) Jahren über deutlich mehr Arbeitserfahrung als BSL-Beratungsperson verfügen, als die Männer mit 2 (E2) respektive 4 (E4) Jahren. Dabei muss die Arbeitserfahrung nicht mit dem Abschluss des Diploms in BSLB übereinstimmen. Die beiden Männer beraten zum Zeitpunkt des Interviews ausschliesslich Jugendliche und junge Erwachsene, wobei E2 im Rahmen des Angebots von Laufbahnberatungen demnächst auch Erwachsene beraten wird. Aufgrund der Differenzierung in die beiden Teams der SVA AG berät E5 versicherte Personen erst ab 25 Jahren. E3 unterstützt und berät Klienten und Klientinnen über alle Altersstufen hinweg.

Tabelle 2

Beschreibung der Stichprobe

	E1 – Testinter- view	E2	E3	E4	E5
Arbeitsort (Team)	IV SVA AG (BBE)	BIZ Luzern	BIZ Luzern	IV SVA AG (U25)	IV SVA AG (BBE)
Geschlecht	männlich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Geburtsjahr (Alter in Jah- ren)	1970 (51)	1991 (31)	1958 (63)	1977 (45)	1959 (63)
Position	IV-BB	BIZ-BB	BIZ-BB	IV-BB	IV-BB
Arbeitserfah- rung BSLB (in Jahren)	4	2	23	4	34
Abschlussjahr Diplom BSLB	2020	<i>In Ausbil- dung 2023</i>	1998	2020	1990
Alter der Rat- suchenden (in Jahren)	25-65	14-20	14-55	13-25	25-65

Anmerkungen. E1-5 steht für Experte/-in; E2 plant den Abschluss in der BSLB im Jahr 2023 zu erhalten.

5.2 Ergebnisse getrennt nach Kategorie mit Arbeitsort BIZ

Nachfolgend sollen die Antworten der Fachperson nach Kategorie wiedergegeben werden, wobei die Interviews jeweils im Sinne der Fragestellung getrennt nach Arbeitsort kategorisiert werden. Die oben eingeführten anonymisierten Bezeichnungen E2 - E5 werden zur Zuordnung verwendet. Wenn es passend ist, werden die Ergebnisberichte durch Zitate der Fachpersonen ergänzt. Die vorliegende Verschriftlichung der Ergebnisse folgt dem Kategoriensystem gemäss *Abbildung 2*, welches ausgefüllt im Kapitel 8, Anhang C aufgeführt ist. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde von der Autorin der schriftliche Bericht gegenüber dem Kategoriensystem zur Dokumentation gewählt, da jeweils die Ergebnisse nach Arbeitsort getrennt wiedergegeben und im nachfolgenden Kapitel 6 diskutiert und interpretiert werden.

5.2.1 Ergebnis BIZ: Rollendefinition

Auf die Frage der Definition der eigenen Rolle erläutert E2, dass er diese während den Beratungen jeweils ausführt. Zur Rollendefinition gehört für E2 in erster Linie die Klärung des Anliegens / Grundes für die Beratung. Zudem erklärt er die Funktion des BIZ sowie den Kontext

der Beratungsmöglichkeit oft anhand des Schweizer Bildungssystems. Die Klärung der Fragestellung des Klienten / der Klientin ist Teil seiner Rolle und soweit möglich in einem oder zwei Gesprächen durchzuführen. Sein Gegenüber sollte von der Beratung profitieren können. Die Verantwortung für die Zielerreichung (Klärung der Fragestellung) ist von der Fragestellung abhängig. *«Bei konkreten Fragestellung hast du die Verantwortung für die Klärung dieser Frage. Bei offenen, schlage ich oft ein Folgegespräch vor und bei sehr offenen Fragen erstelle ich mit dem Klienten einen Ideenkoffer. Dann liegt die Verantwortung beim Klienten.»*

Zu seinem Aufgabengebiet zählt E2 Informationsvermittlung und Aufklärung sowie Beratung und Unterstützung bei der Findung einer Passung zwischen Erstausbildung und Klient / Klientin. Aber auch die Befähigung zu einer Entscheidung, dass Einholen von Informationen bei Begleitpersonen, wie den Eltern, gehören zu seinen Tätigkeiten. Des Weiteren versucht er, sollte Druck in der Berufswahl spürbar sein, diesen möglichst zu reduzieren.

E3 erläutert im Interview, dass sie die Rollenklärung in der Regel nicht mehr explizit ausführt. Sie hatte dies früher gemacht, aufgrund der Reaktion des Gegenübers – sie wurde jeweils mit grossen Augen angeschaut, was ihr vermittelte, dass sie auf den Punkt kommen sollte – jedoch damit aufgehört. Gemäss E3 ist die Rolle klar, die Ratsuchenden wüssten, weshalb sie in die Beratung kommen. Schliesslich steht es in ihrer Job-Bezeichnung. E3 nutzt die Klärung ihrer Rolle jedoch zur Abgrenzung vor anderen Bereichen, welche beispielsweise eine Begleitung durch eine Psychotherapie bedürfen (Burnout) oder vor Erwartungen, welche sie nicht erfüllen kann. Sie definiert ihre Rolle als Begleiterin, Erklärerin, Informatorin und Ansprechperson. Die Verantwortung für die Erreichung des Ziels, sieht E3 klar bei der ratsuchenden Person. An sich selbst stellt sie den Anspruch, die Klienten und Klientinnen so zu dokumentieren, dass es ihnen möglich ist, das Besprochene im Nachhinein nachzuvollziehen. Zudem, dass sie auf Stolpersteine hinweist wie ein gesättigter oder kleiner Arbeitsmarkt eines bestimmten Berufes. E3 sieht den Einbezug der Eltern als hilfreich, wenn sie erkennt, dass der Jugendliche / die Jugendliche wenig Unterstützung erfährt und erfragt in der Beratung von Erwachsenen je nach Verlauf über Unterstützungsmöglichkeiten durch das soziale Netzwerk.

5.2.2 Ergebnis BIZ: Motivation BSLB

Die Motivation für die Tätigkeit als BSLB auf einem BIZ zu arbeiten, verortet E2 darin, dass er gerne in der Bildungslandschaft unterwegs ist, in seiner Arbeit viele Menschen kennenlernt und dies auch auf einer persönlichen Ebene. Seine Klienten und Klientinnen auf dem Bildungsweg begleiten zu können, findet er spannend und durch die Arbeit auf einer kantonalen Stelle, erhofft er sich die Wahrnehmung und damit eine Weiterentwicklung der BSLB

(wie z.B. [viamia](https://viamia.ch/)⁵). Die Möglichkeit der Begleitung einer Person, bevor sie eine Stelle antritt, hat E2 zum Wechsel von seiner Tätigkeit als Personalverantwortlicher in die BSLB bewegt. Zudem erkennt er einen bedeutsamen Beitrag durch den präventiven Charakter der BSLB, indem die Beratung eine falsche Berufswahl und damit Lehrabbrüche verhindern kann. E3 nennt die Rückmeldung der beratenden Personen als Motivator. Etwas bewirken zu können, Ratsuchende bei der Berufswahl zu unterstützen, einen Schritt weiterzukommen oder in einem Entscheidungsprozess voranzukommen, erfährt E3 als befriedigend.

5.2.3 Ergebnis BIZ: Voraussetzungen und Qualifikationen BSLB

Eigenschaften wie Offenheit, Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen sowie fachliche Expertise werden von E2 als Voraussetzungen für eine Tätigkeit in der BSLB genannt. Spezifisches Branchenwissen wird von ihm als zweitrangig beurteilt. Die meisten Ratsuchenden kennen ihre eigene Branche und streben eine Neuorientierung an.

Interesse am Gegenüber haben, Zuhören können, gerne recherchieren sowie in der Lage sein, berufskundliches Wissen mit dem laufenden Gespräch zu verknüpfen, werden von E4 als Qualifikationen einer BSL-Beratungsperson genannt. Zudem beschreibt sie, dass es notwendig ist, gleichzeitig auf den beiden Ebenen «Gespräch» und «Berufskunde» zu denken, zu vernetzen und zu agieren. Auch sollte man geduldig sein können. *«Und Geduld im Sinn von Stille ertragen können, wenn nicht gleich eine Antwort kommt auf meine Frage. Man sollte die Frage dann anders stellen und nicht überschwätzen.»*

5.2.4 Ergebnis BIZ: Expertenmodell

Die Frage «Welcher Beruf passt zu mir?» bezeichnet E2 als häufige Erwartung und Zielsetzung der Beratung. Die Passung zwischen ratsuchender Person und erstmaliger beruflicher Ausbildung herzustellen, wird von E2 als Ziel der Beratung genannt. Die Verantwortung für die Erreichung des Ziels liegt zu grossen Teilen bei ihm als Berater. Die Informationen über Berufe und das Bildungssystem als Grundlage für eine Entscheidung werden von E2 vermittelt, sowie zur Erfassung der Interessen geeignete Diagnostik-Tools eingesetzt.

Die Dokumentation der besprochenen Informationen und der Internetrecherche sieht E3 als Aufgabe im Rahmen der Vermittlung von Wissen. Wenn Klienten / Klientinnen sehr konkrete Fragestellungen haben, dann sieht E3 die Beantwortung dieser als ihre Aufgabe, wobei sie nicht den Anspruch hat, die Antwort im Voraus zu kennen, sondern recherchiert diese im

⁵ Initiative von Bund und Kantonen, welche Personen über 40 Jahren gratis eine Standortbestimmung über die Nutzung des eigenen Potentials anbietet (<https://viamia.ch/>).

Gespräch. Zudem setzt E3 bei Jugendlichen und «Spurwechslern»⁶ Interessentests ein, um Neigungen erfassen zu können und auf dieser Grundlage zu beraten.

5.2.5 Ergebnis BIZ: Prozessorientierung

Die Offenheit der Klienten und Klientinnen zu fördern, wird von E2 im Rahmen der Erarbeitung eines Plan B zur favorisierten Ausbildung und im Zusammenhang der Verhinderung eines Lehrabbruchs genannt. Der soziale Kontext der ratsuchenden Person wird erfragt, um Interessen abzuleiten und Bedürfnisse abzuholen. Im Rahmen der Möglichkeit von meist lediglich zwei Gesprächen, versucht E2 die Entscheidungsfähigkeit zu fördern, indem die für die Klärung der Fragestellung benötigten Informationen zur Verfügung gestellt werden. Zudem weist er auf Chancen und Notwendigkeiten des lebenslangen Lernens hin.

E3 berichtet, dass in Gesprächen mit Jugendlichen und deren Eltern als Begleitpersonen oftmals die Erwartung bestehe, dass sie eine Zuordnung (Passung) zwischen Kind und Beruf herstelle. Diese Erwartung kann sie nicht erfüllen und teilt dies mit. E3 bietet ihre Unterstützung beim Zurechtfinden und Sortieren von Informationen aus dem Internet, fördert die Reflexion bei ratsuchenden Personen und weist auf Kontextfaktoren hin, welche für erfasste Bedürfnisse und Interessen wichtig sind (E3 spricht hier vom Realitätscheck). E3 sieht sich als Prozessbegleiterin, welche Informationen für den Weg zum Ziel aufbereiten und vermitteln kann.

5.2.6 Ergebnis BIZ: Anforderungen im Rahmen der Vision 2030

In Bezug zur Arbeitsmarktfähigkeit beschreibt E2 die Notwendigkeit, dass sich das Individuum diese Frage stellt. Er nimmt Bezug auf Unterschiede bei Arbeitgebern, welche je nach internen Strukturen und Grösse eine Unterstützung bei der Weiterentwicklung dieser Fähigkeit bieten können oder nicht. Zur Förderung von Offenheit gegenüber Neuem bezieht E2 insofern Stellung, dass er erwähnt, dass nicht alle Ratsuchende eine Neuorientierung wünschen und die Offenheit daher nicht per se gefördert werden sollte. Die Entscheidungsfähigkeit seiner Klienten und Klientinnen zu steigern, sieht E2 als wichtige Aufgabe der Beratung. Eine durchschnittliche Beratung dauert während zwei Gesprächen von insgesamt 1.5 Stunden, wobei der Erstkontakt im BIZ Luzern jeweils telefonisch stattfindet und einen festgelegten Rahmen von maximal 30 Minuten hat.

Im Gegensatz dazu, erläutert E3 die Dauer von 30 Minuten im telefonischen Erstgespräch nicht strikt einzuhalten, sondern dem Klienten / der Klientin die benötigte Zeit zu geben. Sie berichtet, dass insbesondere bei Erwachsenen das erste Gespräch länger und bis zu einer

⁶ Schüler und Schülerinnen der Kantonsschule welche diese verlassen müssen oder wollen und einen neuen Weg für die erstmalige Ausbildung suchen.

Stunde dauern kann. Im Durchschnitt wird die Dauer der Beratung auch von E3 bei zwei Gesprächen, jedoch von ca. 2 Stunden geschätzt. Im Rahmen der Entscheidungsfähigkeit, welche E3 innerhalb der Beratung fördern möchte, kommen die Arbeitsmarktfähigkeit und Offenheit regelmässig zur Sprache. E3 weist in diesem Zusammenhang auch auf mögliche Herausforderungen bei Berufen hin, wie beispielsweise eine unsichere Arbeitsmarktsituation aufgrund einer Selbstständigkeit als Homöopathin.

5.2.7 Ergebnis BIZ: Machtstellung in der Beratung

Für E2 gibt es in seinen Beratungen kein Machtgefälle. Auch sehe er die erarbeiteten Ideen als Chance für die ratsuchende Person und nicht als Zwang. Er fügt jedoch hinzu, dass er nicht wisse, wie sich die Jugendlichen entscheiden. Im Verlauf des Gesprächs erläutert E2 in diesen Zusammenhang, dass man akzeptieren muss, nicht zu wissen, wie die Beratung wirkt.

E3 erläutert, dass sie bemerke, dass Ratsuchende teilweise annehmen, dass sie alles weiss und damit ein gefühltes Ungleichgewicht in der Beratung auf Seiten des Klienten / der Klientin entstehen kann. E3 empfindet kein solches Machtgefälle. Dass sie mehr berufskundliches Wissen hat und im Umgang mit den Informationen geübt ist, sieht sie als Bestandteil ihrer Arbeit.

5.3 Ergebnisse getrennt nach Kategorie mit Arbeitsort IV

5.3.1 Ergebnis IV: Rollendefinition

E4 definiert seine Rolle im Zusammenhang mit der Aufgabe der Berufsbildung innerhalb der IV. Die Definition ist wichtig, denn oftmals liegt der Fokus des zu beratenden Systems, bestehend aus Schüler oder Schülerin zusammen mit den Eltern, auf der Rente, welche als Leistung der IV viel bekannter ist. E4 erläutert den Grundsatz «Eingliederung vor Rente» sowie, dass Neigung und Eignung aber auch die medizinische Zumutbarkeit für die Entscheidung eine Ausbildung zu unterstützen, berücksichtigt werden. Auch die Vermittlung von Informationen über das Schweizer Bildungssystem und in diesem Zusammenhang über die Option, eine prA⁷ zu absolvieren, nennt E4 als Aufgabe. Er betont, dass die IV Mehrkosten, welche aufgrund der Gesundheit entstehen, übernimmt. Die Verantwortung für den Erfolg des Ausbildungsprozesses jedoch nicht durch ihn übernommen werden kann. E4 weist darauf hin, dass die Begleitung des Schülers / der Schülerin über die lange Zeitspanne begin-

⁷ prA steht für praktische Ausbildung. Sie stellt ein niederschwelliges Ausbildungsangebot dar und wird in der Schweiz von INSOS angeboten (<https://insos.ch/ausbildung-pra/die-pra-in-kuerze/>).

nend mit der Berufswahl, der Ausbildungszeit und allenfalls bis zum Finden einer Anschlusslösung, das Reflektieren der eigenen Beratungstätigkeit ermöglicht. Eine solche kritische Reflexion ist notwendig, um eigene Fehler und gute Unterstützungsmöglichkeiten erkennen zu können. E4 sieht sich als Begleiter oder auch Gewährleister adäquater Begleitungen und Unterstützungen über einen längeren Prozess (bis zu 5 – 6 Jahre). Auch die Zusammenarbeit mit Eltern und weiteren Stakeholdern im Rahmen einer gemeinsamen Lösungsfindung beschreibt E4 als wichtige Komponente seiner Rolle.

Auch E5 definiert ihre Rolle im Gespräch mit dem Klienten / der Klientin. Sie erklärt den Arbeitsort IV als Versicherung und die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Unterstützung. Als Ziel definiert E5, dass das Gegenüber wieder möglichst eigenständig im Arbeitsmarkt integriert werden kann. Die Transparenz im Begleitprozess betont E5 mehrmals: *«Daher ist es gut, wenn man seine Rolle so [transparent] positioniert. Es ist etwas zwischen Förderung aber auch zwischen Möglichkeiten und Grenzen. Wenn man zu Beginn klar ist, kann man sich möglicherweise viel Unmuss ersparen und Erwartungen, welche nicht erfüllbar sind.»* Durch die Transparenz wird die Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit geschaffen und falsche Erwartungen an den Prozess und die Unterstützung vermindert. Für E5 stehen ein lösungsorientiertes Vorgehen, die Förderung, Unterstützung und das Empowerment der Klientin / des Klienten im Vordergrund. Sie erläutert, dass sie im Prozess die Führung (E5 spricht vom Lead) übernimmt, aus der Metaebene agiert und laufend die Einhaltung der medizinischen Zumutbarkeit und gesetzlichen Vorgaben überprüft. E5 prüft ob Massnahmen im Sinne der versicherten Person und zielführend eingesetzt werden. So erklärt E5 ihren Verantwortungsbereich. Die Informationsweitergabe an weitere Personen, wie Ärzte oder Beistände, beschreibt E5 im Rahmen der Arbeitstätigkeit als wichtig. Sie erläutert zudem, dass die Rolle, und hier bezieht sich E5 insbesondere auf ihre Fachkompetenz, auch gegen Innen, das heisst auch gegenüber der Arbeitgeberin, kommuniziert werden muss. Neben der Ausbildung als BSL-Beratungsperson benennt E5 auch Kompetenzen einen Eingliederungsprozess begleiten und sich im gesetzlichen und versicherungsmedizinischen Kontext adäquat ausdrücken zu können als Bestandteile ihrer Rolle.

5.3.2 Ergebnis IV: Motivation BSLB

E4 wird durch die Begleitung und Erkenntnisse im Entwicklungsprozess der Jugendlichen motiviert. Unterstützung in schwierigen Situationen bieten und positive Gefühle vermitteln zu können, stellen grosse Motivatoren dar.

Die Zusammenarbeit mit Menschen stellt nie eine Routinetätigkeit dar und fordert immer wieder heraus. Individuelle Ausgangslagen, interdisziplinäres Arbeiten und selbstständiger

Umgang mit dem Budget kennzeichnen für E5 die Motivation für die Tätigkeit als BSL-Beratungsperson auf der IV. Die Tätigkeit wird von ihr als sinnvolle Arbeit für die Gesellschaft beschrieben.

5.3.3 Ergebnis IV: Voraussetzungen und Qualifikationen BSLB

Es benötigt viel Empathie und die Fähigkeit unangenehme Entscheidungen zu treffen und mitteilen zu können, ohne das Vertrauen der versicherten Person zu verlieren, fasst E4 die Voraussetzungen und Eignung einer BSL-Beratungsperson zusammen. Zudem ist ein starkes Interesse an Menschen in schwierigen Situationen wichtig. *«Man muss im engen Korsett des Gesetzes möglichst schnell kreative Lösungen für die versicherte Person finden können. Und man muss stark belastbar sein.»* Eine hohe Belastbarkeit wird von E4 einerseits aufgrund der persönlichen Schicksale der Klienten und Klientinnen und andererseits aufgrund der Arbeitslast als Voraussetzung für die Tätigkeit als IV-BB eingeschätzt.

Die Fähigkeit Prioritäten zu setzen und den roten Faden im Aktenstudium zu erkennen, administrativ tätig zu sein sowie das Gesetz anwenden zu können, werden von E5 als wichtige Qualifikation genannt. Hinzu kommen Fähigkeiten einer Beraterin / eines Beraters in Gesprächsführung (Zuhören, Nachfragen) aber auch bei Beratungen in die Tiefe zu gehen und individuelle Lösungen anbieten zu können.

5.3.4 Ergebnis IV: Expertenmodell

Die Abklärung von Eignung und Neigung im Zusammenhang mit der medizinischen Zumutbarkeit und die Feststellung der Berufswahlreife sieht E4 als wichtige Aufgaben und wendet dazu geeignete diagnostische Tools an. Bei fehlender Dokumentation setzt er zudem Leistungstests zur Erfassung des kognitiven Potentials ein. Die Vermittlung von Informationen über das Bildungssystem und über die gesetzlichen Voraussetzungen für Unterstützung durch die IV sind wichtige Aufgabenbereiche.

E5 hält im Interview fest, dass sie eher selten Fragebogen oder Leistungstest in der Arbeit mit Erwachsenen anwendet. In der Beratung mit Jugendlichen hatte sie diese häufig zur Erfassung von Ressourcen und Interessen eingesetzt⁸. Die Vermittlung von Informationen über Berufe, Bildungssystem und Gesetze sieht auch E5 als wichtige Komponenten ihrer Arbeit.

5.3.5 Ergebnis IV: Prozessorientierung

Die Verantwortung für den Prozess der Begleitung der Jugendlichen (von der Berufswahlreife, über die Wahl, während der Ausbildung und bis hin zur Anschlusslösung) sieht E4 bei

⁸ E5 hatte vor der Teilung der Teams in U25 und BBE regelmässig Jugendliche beraten.

sich. Die Jugendlichen tragen dabei entscheidend zum Ausbildungserfolg bei. Um sie in dieser Verantwortung zu stärken, versucht E4 positive Gefühle zu vermitteln und die Offenheit gegenüber Neuem zu fördern. Das soziale Netzwerk und Umfeld wird von E4 in den Prozess eingebunden und die Bedürfnisse der versicherten Personen herausgearbeitet.

E5 positioniert sich im Interview ebenfalls als Prozessbegleiterin während der Berufswahl und der Aus- oder Weiterbildung. Sie sieht sich als Anlauf- und Unterstützungsstelle bei Fragen und Herausforderungen. Eine lösungsorientierte Sicht- und Handlungsweise werden von E5 beschrieben. Die Offenheit gegenüber Neuem und Unvorhergesehenem versucht sie zu fördern und im Rahmen des Prozesses Unterstützung in der Umsetzung der nächsten Schritte zu bieten.

5.3.6 Ergebnis IV: Anforderungen im Rahmen der Vision 2030

Auch wenn E4 ausschliesslich Jugendliche und junge Erwachsene (bis 25 Jahre) begleitet, ist das Konzept des lebenslangen Lernens ein wichtiger Bestandteil der Beratungen. Der Prozess der Berufswahl wird von E4 als wiederkehrend beschrieben und das Konzept im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktfähigkeit erläutert. Er sieht insbesondere bei kognitiv schwächeren Menschen die Arbeitgeber und den Arbeitsmarkt in der Verantwortung, diese Menschen zu unterstützen. Dies kann durch die Förderung der Career Management Skills geschehen, da diese das Bestehen im Arbeitsmarkt erleichtern. Die Offenheit gegenüber Neuem und der Einbezug vom sozialen Netzwerk werden von E4 als wichtige Komponenten erläutert insbesondere bei denjenigen Jugendlichen, welche noch keine Berufswahlreife aufweisen. Die Berufsberatung dauert durchschnittlich vier oder fünf Termine, manchmal werden nur drei Gespräche mit Erstgespräch, Abklärung (Interessen) und Entscheidung benötigt. Meist sind mehrere Termine oder auch praktische Abklärungen verschiedener Berufe / Tätigkeiten in dafür eingerichteten Institutionen nötig, bis eine Wahl getroffen werden kann. Die Offenheit gegenüber Neuem ist aus Sicht von E5 ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Beratung. Die Personen, welche zu ihr in die Beratung kommen, sind im Leben erschüttert worden und suchen daher nicht freiwillig die Berufsberatung auf. Die Reaktionen der Ratsuchenden auf die neue Situation sind vielfältig und können sich zum Beispiel in Angst vor Neuem oder Unbekanntem manifestieren. Hier zeigt E5 gegenüber dem Klienten / der Klientin Verständnis und thematisiert die Situation. Die Förderung der Entscheidungsfähigkeit und selbstständigen Bewertung von Informationen sind bedeutsame Aspekte der Beratung. Die Eigenständigkeit wird von E5 auch in Bezug darauf erwartet, dass die versicherte Person sich melden soll, wenn sie Unterstützung im Prozess benötigt. Die Arbeitsmarktfähigkeit der Klienten und Klientinnen ist Bestandteil der Beratung, wobei E5 die Verantwortung für das Bestehen im Arbeitsmarkt beim Individuum sieht und nicht beim Arbeitgeber. Sich selbst

sieht E5 in der Verantwortung die versicherte Person zu unterstützen, damit sie im Arbeitsmarkt funktionieren kann. Die Beratungsdauer einzuschätzen, findet E5 schwierig und kommt zum Schluss, dass es sehr unterschiedlich ist. Durchschnittlich sind es zwischen drei bis vier Stunden respektive Gespräche bis die Wahl abgeschlossen und damit der Umschulungsweg festgelegt ist.

5.3.7 Ergebnis IV: Machtstellung in der Beratung

E4 spricht von einer Entscheidungsmacht in Bezug auf die Ausbildung, welche unter Berücksichtigung der versicherungs-medizinischen Beurteilung durch die IV-Berufsberatung unterstützt werden kann. *«Doch oft ist es so, dass wir eine Entscheidungsmacht haben, welche wir leider – natürlich zugunsten ihrer [von der versicherten Person] Gesundheit und Eingliederungsfähigkeit – auch durchsetzen müssen.»* Der dadurch entstehende Einfluss durch ihn als Berater im Kontext der IV-Berufsberatung schätzt E4 deshalb als hoch, teilweise als zu hoch ein. Ein anderer Aspekt des Machtgefälles beschreibt E4 im Zusammenhang mit den Kosten, wenn eine Ausbildung aus gesundheitlichen Überlegungen oder Gründen der Eingliederungsfähigkeit nicht unterstützt werden kann. E4 beschreibt, dass der durch die Absage der Wunschausbildung erlittene Vertrauensbruch meist kurz ist und rasch wieder eine Augenhöhe erreicht werden kann. Durch Erklärung der Gründe für die Absage, kann auch seitens Klienten / Klientin ein Verständnis entwickelt werden und das Vertrauen in die Unterstützung durch die IV wiederhergestellt werden.

Zwei Aspekte der Macht werden von E5 erläutert. Einerseits sagt sie, dass sie als IV-Berufsberaterin aufgrund der Anwendung der Gesetze Macht hat. Durch die Zusage oder Ablehnung von Kostengutsprachen über Ausbildungen entsteht Macht (*«Wer zahlt, befiehlt!»*). Wichtig ist ihr, diese Entscheidung auf einer sachlichen Ebene zu begründen. E5 beschreibt den Einfluss der Beratung auf das Leben der versicherten Person als deutlich und vorhanden. Dieses Machtgefälle entsteht automatisch aufgrund des Kontextes. Andererseits verspürt E5 auch Macht, welche von forschenden und fordernden Klienten und Klientinnen gegenüber ihr ausgeht. Sie wird damit getriggert. E5 spricht in diesem Zusammenhang von ihren kindlichen Anteilen und erklärt, dass sie sich dann in der unteren Position fühlt. Sie versucht jedoch immer auf einer Augenhöhe mit den ratsuchenden Personen zu kommunizieren und ist jederzeit an ausgeglichenen Situationen interessiert. Sie würde sich nicht gegenüber jemanden erheben, weil diese Person *«einfacher strukturiert»* ist.

6 Diskussion und Ausblick

Der Fokus dieser Arbeit bildet die Untersuchung des Rollenverständnis von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungspersonen mit unterschiedlichen Arbeitsorten. Die eingangs erarbeitete Hypothese, *es bestehen Unterschiede im Rollenverständnis zwischen Berufsberatungspersonen, welche auf einen öffentlichen Berufsinformationszentrum (BIZ-BB) arbeiten und BSL-Beratungspersonen, welche auf einer IV-Stelle tätig sind*, wurde im Rahmen dieser Masterarbeit mit einer qualitativen Vorgehensweise untersucht. Die der Hypothese zugrunde liegende Fragestellung lautet: *Unterscheidet sich das Rollenverständnis zwischen Beratern eines öffentlichen Berufsinformationszentrums (BIZ-BB) und IV-Berufsberatungspersonen (IV-BB)?*

Nachfolgend werden die Erkenntnisse dargelegt und unter Berücksichtigung der theoretischen Grundlagen diskutiert. Zudem wird eine Orientierungshilfe für neue Mitarbeitende der IV-Berufsbildung der SVA Aargau aus den Ergebnissen abgeleitet. Zum Schluss werden Limitationen der Arbeit dargelegt, Implikationen erörtert und einen Ausblick geboten.

6.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Rollenverständnis

Das eigene Rollenverständnis umfasst die Festlegung von Aufgaben zugehörig zu einem Bereich. Es handelt sich um Verhaltensweisen, welche man von sich selbst erwartet und von Gruppenmitgliedern erwünscht (siehe dazu auch Kapitel 2.1.1). Entsprechend den in Kapitel 2 eingeführten Theorien *Expertenberatung* und *Prozessorientierung* und den Grundlagen der Geschichte der BSLB werden Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede erarbeitet und unter Berücksichtigung der Fragestellung interpretiert.

Nachfolgend sollen die Ergebnisse der einzelnen Kategorien (siehe Kapitel 5.2) erneut getrennt nach Arbeitsort dargestellt, aber gemäss der Fragestellung ein konsolidiertes, umfassendes Rollenverständnis pro Kontext abgeleitet werden.

6.1.1 Erkenntnisse zum Rollenverständnis im Arbeitskontext BIZ

Die Fragen zur Beschreibung und Definition der eigenen Rolle als BSL-Beratungsperson konnten die befragten BIZ-BB ausführlich beantworten. Aufklärung und Bereitstellung von Informationen sehen beide als relevante Bestandteile ihres Aufgabengebietes. Dies stimmt mit den wissenschaftlichen Berichten von Hirschi (2018) und Schmidlin et al. (2019) überein, welche diese Aufgaben als Kernaufgaben der BSLB erfassen und definieren. Sowohl Experte 2 als auch Expertin 3 erläutern über fundierte Kenntnisse des Bildungssystems und der schweizerische Ausbildungslandschaft zu verfügen und sehen diese als Voraussetzung für ihre Tätigkeit als BSL-Beratungsperson. E2 beschreibt, dass diese Fachkenntnisse unab-

dingbar sind, spezifisches Branchen-Knowhow jedoch eher zweitrangig ist. Dies da viele Erwachsene bereits ein grosses Wissen über die eigene Branche mitbringen und eher erwarten im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung Unterstützung zu erhalten. Anzumerken ist, dass E2 bisher wenig Erfahrung in der Beratung von Erwachsenen hat. Er greift mit dieser Aussage eine Empfehlung von Hirschi (2018) auf, welche die Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen und den Umgang mit Unsicherheiten bei beruflichen Übergängen beinhaltet. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass E2 diese Anregung bei Beratungen von Erwachsenen umsetzen wird.

Expertin 3 hingegen nimmt im Interview mehrmals Bezug darauf, dass Expertise über den schweizerischen Arbeitsmarkt zu ihrem Rollenverständnis gehört und diese auch ihren Klientinnen und Klienten zur Verfügung stellt. Sie weist auf mögliche Herausforderungen durch die arbeitsmarktliche Situation in den Beratungsgesprächen hin und beschreibt sich selbst als «Begleiterin, Informatorin und Ansprechperson». Damit betont E3 die Wichtigkeit dieser Fachkompetenz. Im Gegensatz zu E2 klärt E3 ihre Rolle nicht zwingend in jeder Beratung und nie zu Beginn. Weiter führt sie aus, ihre Rolle wegen den Reaktionen des Gegenübers, heute nicht mehr zwingend zu erläutern. Die Ratsuchenden signalisierten ihr jeweils, dass es die Klärung der Rolle nicht benötigt, da ihnen diese bereits bekannt war. Trotzdem gibt es Situationen, in welchen die Klärung ihrer Rolle für die Beratung und im Rahmen ihres Verständnisses wichtig ist. Dies sind Situationen, welche eine Abgrenzung ihres Aufgabengebietes von therapeutischen Fragestellungen oder nicht erfüllbaren Erwartungen bedürfen. Die Triage und der Umgang mit Erwartungen werden von Schreiber (2020) ausführlich und als essenzielle Komponenten der Rollenklärung beschrieben.

Die Auseinandersetzung mit den Grenzen des eigenen Aufgabengebietes kann beispielsweise durch die Definition der Rolle im Rahmen der Beratungsgrundhaltung erfolgen (siehe Kapitel 2.2). Die Kommunikation dieses Konzepts kann Enttäuschungen bei den Ratsuchenden aufgrund von nicht erfüllbaren Erwartungen verhindern (Schreiber, 2020). Auf diesen Aspekt geht E3 im Interview ein und definiert indirekt ihr Verständnis der eigenen Rolle durch die Abgrenzung von Erwartungen, welche sie nicht erfüllen kann. Sie erläutert beispielsweise, dass sie nicht die Verantwortung für das Ergebnis im Sinne einer Festlegung eines Berufs für die ratsuchende Person trägt, sondern Unterstützung im Prozess bieten kann. Die Haltung von E3 kann damit der Career Education zugeordnet werden (Savickas, 2012). Hierzu zählt die Bereitstellung der, für die Person relevanten Informationen sowie die Unterstützung beim Erarbeiten des nächsten beruflichen Schrittes. E3 verknüpft im Gespräch die Ausführungen der Klienten und Klientinnen mit ihrem Fachwissen. Diese Kompetenz erlaubt ihr, die für das Gegenüber hilfreichen Informationen kundenadäquat bereit zu stellen. Digitale Fertigkeiten sowie gerne zu recherchieren, Zuhören und Interesse zeigen zu können werden

von Expertin 3 als weitere wichtige Qualifikationen für die BSLB genannt und gehören demnach ebenfalls zu ihrem Verständnis als BSL-Beratungsperson. Wenngleich sich E3 zusammengefasst als Prozessbegleiterin sieht, gehört das Dokumentieren und Bereitstellen von Informationen und die Beantwortung von konkreten Fragestellungen zu Ausbildungen oder Bildungswegen ebenso zu ihrem Rollenverständnis. Je nach Anliegen und Art der Beratung (Berufsberatung bei Jugendlichen vs. Laufbahnberatung bei Erwachsenen) setzt E3 Interessenfragebogen ein oder fördert gezielt die Offenheit gegenüber Neuem. In jedem Fall versucht E3 die Entscheidungsfähigkeit ihrer Klienten und Klientinnen zu fördern. Dieser Fokus ist dem Paradigma des lebenslangen Lernens zuzuordnen (siehe Kapitel 2.3.2), da E3 damit Unterstützung bei persönlichen und beruflichen Herausforderungen bietet, aber selbst keine Lösung vorlegt. Durch die ausgedehntere Beratungszeit, insbesondere beim telefonischen Erstgespräch, versucht E3 die individuellen Bedürfnisse der Klienten und Klientinnen aufzunehmen und zu befriedigen. Aufgrund fehlender Evaluation durch die Arbeitgeberin weiss E3 in der Regel nicht, ob und in welchem Ausmass die Beratung über das Gespräch hinauswirkt. Die Qualitätssicherung ist damit erschwert. Expertin 3 beschreibt wahrzunehmen, dass die Annahme auf Seiten der Klienten und Klientinnen, dass die BIZ-BB alles über Berufe, Weiterbildung und den Arbeitsmarkt wisse, zu Verunsicherung oder einem Gefühl von Unterlegenheit führen kann. Von ihrer Seite gehen keine solchen Empfindungen aus. Dass sie über mehr Wissen zur Arbeitsmarktsituation, Aus- und Weiterbildungen sowie die Informationsbeschaffungsmöglichkeiten verfügt, sieht E3 als Teil ihrer Aufgabe als BSLB.

In diesem Bereich sind die beiden BIZ-BB derselben Ansicht. Die Einschätzung von E2 über Qualifikationen in der Gesprächsführung geht in eine ähnliche Richtung wie bei E3. Insbesondere Offenheit, Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen werden genannt. Experte 2 erläutert, dass seine Aufgabe darin besteht, eine Passung zwischen seinen jugendlichen Klienten und Klientinnen mit einem Beruf herzustellen und er sie zu einer solchen Entscheidung innerhalb von zwei Gesprächen befähigen möchte. Diese Haltung der rationalen Entscheidung ist deutlich dem Expertenmodell respektive der Vocational Guidance zuzuordnen (siehe Kapitel 2.3.1 und 2.3.4). Die Aussage, dass es teilweise mehr Beratungstermine und zwischenzeitliches Schnuppern in Berufen gemäss dem erarbeiteten Ideenkoffer benötigt, entspricht der Haltung einer Prozessbegleitung (siehe Kapitel 2.3.4). Dies zeigt sich daran, dass in solchen Beratungen die Frage nach der *Passung* durch «*Wie erreiche ich den nächsten beruflichen Entwicklungsschritt?*» ergänzt wird.

Diese Herangehensweisen entsprechen der von Schreiber (2020) erläuterten Theorie, dass die Fragestellung das Vorgehen und somit das Verständnis über Aufgaben und Verantwortung beeinflussen können und sollen. In Bezug auf den Einfluss der Beratung beschreibt auch E2, dass er den Einfluss seiner Beratung auf das Leben der Klienten und Klientinnen

nicht abschätzen kann und er dies so akzeptiert. Er integriert diese Gegebenheit somit direkt in sein Rollenverständnis. Eine Machtstellung bemerkt E2 in seinen Beratungen nicht.

Dass die BIZ-BB nicht wissen, wie die Wirkung der Beratung ist, wird von Schmidlin et al. (2019) durch Kritik an der Ergebnisoffenheit der BSLB ausgeführt. Die Fokussierung auf Instrumente zur weiteren Recherche ohne eine abschliessende Beantwortung der Fragestellung in den durchschnittlich weniger als zwei Beratungen pro Person anzustreben, ist nicht im Sinne einer prozessorientierten Beratung. Eine solche sollte eine stärkere Verbindlichkeit beinhalten und würde damit die Career Management Skills und in der Folge auch die langfristige Arbeitsmarktfähigkeit fördern (Hirschi, 2018; Preisser, 2014; Schmidlin et al., 2019).

6.1.2 Erkenntnisse zum Rollenverständnis im Arbeitskontext IV

Beide IV-BB beschreiben ihre Rolle im Gespräch mit der versicherten Person ausführlich zu erläutern. Sowohl E4 als auch E5 begründen die Definition damit, dass diese eine Abgrenzung von falschen Erwartungen ermöglicht. Dies geschieht durch die Erklärung der Möglichkeiten der Beratung und deren Umsetzung im Rahmen der Gesetze. In diesem Punkt der Rollendefinition sind sich die befragten Experten und Expertinnen einig und stimmen damit mit der eingeführten Theorie überein (siehe Kapitel 2.2; Schreiber, 2020).

In der Definition differenziert E4 zwischen Leistungen der beruflichen Eingliederung sowie Renten der IV. Die Erläuterung der Strukturen und Rahmenbedingungen der Gesetze und damit des Handlungsspielraums stellen einen bedeutsamen Teil der Ausführungen dar. Denn nur in Übereinstimmung mit dem versicherungs-medizinischen Profil des Klienten / der Klientin und den Grundsätzen der Einfachheit und Zweckmässigkeit können Massnahmen für die berufliche Eingliederung unterstützt werden. Dies veranschaulicht, wie das Rollenverständnis handlungsleitend sein kann (Schreiber, 2020). Weiter erklärt E5, dass ihr die Definition der Rolle ermöglicht, eine Transparenz für den bevorstehenden Prozess und die Zusammenarbeit herzustellen. Sie versteht ihre Rolle zwischen Förderung von Selbstständigkeit und Eigenverantwortung im Rahmen der gesetzlichen und versicherungs-medizinischen Optionen und Grenzen. Somit stellt E5 eine Nachvollziehbarkeit her und ermöglicht eine lösungsorientierte Führung des Prozesses einer Umschulung oder Erstausbildung. Der Rückbezug auf das zu Beginn festgelegte Tätigkeitsgebiet und auf die Verteilung der Aufgaben, erspart oft Ärger und Diskussionen darüber, wer welche Verantwortung im Prozess innehat. Beide IV-BB sehen die Verantwortung für den Prozess primär bei der versicherten Person und die eigene Aufgabe in der Begleitung und Prozessführung. Diese Haltung stimmt mit der Prozessbegleitung überein (Kapitel 2.3.4).

Die Vermittlung und Bereitstellung von Informationen über das Schweizer Bildungssystem und Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildungen sowie über den Arbeitsmarkt benennen beide IV-Beratungspersonen als wichtige Aufgabengebiete. Diese sind der der Experten-

oder Fachberatung zuzuordnen (z.B. Preisser, 2014). Dennoch beschreiben sich sowohl E4 als auch E5 in erster Linie als Begleiter und Unterstützerin im Prozess der erstmaligen beruflichen Ausbildung oder beruflichen Neuorientierung. Diese Rollenbeschreibung entspricht derjenigen der Prozessbegleitung. Das Beratungsthema oder die Herausforderung steuern die von den IV-BB eingesetzten Strategien und Arbeitsmittel (siehe Schreiber, 2020, 2021). Insbesondere bei versicherten Personen mit Umschulungsanspruch ist die Förderung von Entwicklungsbereitschaft, Offenheit gegenüber Neuem und Selbstständigkeit im Rahmen der Umschulung von E5 erläutert worden und gemäss Theorie den Paradigmen des lebenslangen Lernens und Life Design zuzuordnen (Savickas, 2012, 2015). Den Fokus auf das lebenslange Lernen zu legen, die Offenheit und Selbstwirksamkeit der versicherten Person im Rahmen der individuellen Möglichkeiten zu fördern, wird auch von E4 als bedeutsam und Teil seiner Rolle beschrieben. Die Career Education (lebenslange Lernen) und das Career Counseling (Life-Design) nehmen damit mehr Platz im Rollenverständnis von E4 und E5 ein als die Expertenberatung.

Aus den Interviews ist deutlich erkennbar, dass die Erläuterung und Definition der Rollen, über die eigentliche BSL-Beratung hinauswirkt. Gelingt es durch die Beratung einen gemeinsamen Weg zur Aus- oder Weiterbildung zu definieren, folgt im Rahmen des Jobprofils einer IV-BB die Begleitung der versicherten Person während dieser Ausbildungszeit. Die von Schmidlin et al. (2019) geforderte erhöhte Verbindlichkeit und Festlegung einer Entscheidung in der BSLB wird von den IV-BB somit bereits umgesetzt. Die Unterstützung endet nicht mit der Kostenübernahme, sondern beinhaltet eine inhaltliche Begleitung. Diese stellt nach Möglichkeit ein antizipierendes, vorausschauendes Agieren dar, um Herausforderungen und Schwierigkeiten während der Ausbildungszeit in Zusammenarbeit mit der versicherten Person bewältigen zu können.

In diesem Zusammenhang beschreibt E4 jeweils automatisch in eine reflektierende Haltung zu kommen. Das temporäre Resultat des Prozesses und das Endergebnis der Eingliederung erlauben E4 die eigene Beratung und Begleitung kritisch zu betrachten und Herausforderungen bei sich zu erkennen. Ein ähnliches Vorgehen erläutert E5 durch die Einnahme einer Metaebene, indem sie den Lead für den Prozess innehat. Sie muss in der Lage sein, die verschiedenen Ansprüche der involvierten Personen und Rahmenbedingungen durch Gesetz und Anspruch im Auge zu behalten und den Prozess darin zu begleiten. Zudem gehört es zu ihrem Verständnis, dass die Qualifikation der Prozessführung, neben dem Handwerk der BSLB, auch von der Arbeitgeberin als relevanten Teil der Arbeit anerkannt wird. Die Reflexionsfähigkeit und Prozessführungsqualitäten werden also von den beiden IV-BB als wichtige Qualifikationen genannt und sind in ihren jeweiligen Rollenverständnissen integriert. Des Weiteren benennen die IV-BB folgende Merkmale als wichtige Qualifikationen: Qualitäten der

Gesprächsführung, Fähigkeit zur Empathie und Zuhören aber auch unangenehme Entscheidungen treffen und vermitteln zu können, Umgang mit Diagnostikmittel, Fertigkeiten im Umgang mit versicherungs-medizinischen Akten («den roten Faden in den Akten finden»), effizienter Umgang mit dem Berichtswesen, digitale Kompetenzen, Belastbarkeit und Kreativität in der Lösungsfindung.

Sowohl E4 als auch E5 stimmen der Frage über unterschiedliche Machtverteilung zwischen ihnen und den ratsuchenden Personen zu. Beide IV-BB begründen diese external durch den Kontext der IV als Institution hinter der Beratung. Der Einfluss durch die IV-BSLB und die damit zusammenhängende Unterstützung in der Aus- und Weiterbildung wird als sehr gross bis zu hoch beschrieben. E4 führt aus, dass je nach wirtschaftlichen Voraussetzungen einer versicherten Person, nur diejenige Ausbildung angetreten werden kann, welche von der IV unterstützt wird. Als weitere Erfahrung im Zusammenhang mit Macht erläutert E5, dass sie zwar grundsätzlich die Entscheidungsmacht innehat, sich jedoch auch in einer unterlegenen Position fühlt, wenn ein Klient / eine Klientin sehr fordernd auftritt. Die IV-BB betonen in den Interviews, dass sie über Macht aufgrund der gesetzlichen Situation verfügen, sich aber immer um eine Gleichstellung in der Beratung bemühen. Sie streben jeweils individuelle Lösungen an, welche den versicherten Personen entsprechen.

Da die beiden Fachpersonen in unterschiedlichen Teams (BBE und U25) arbeiten, ergeben sich im Zusammenhang mit dem Rollenverständnis auch Unterschiede. So wird die Förderung der Career Management Skills von E4, welcher mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeitet, als kleiner Teil der Beratung festgehalten. Die Zusammenarbeit mit dem sozialen Netzwerk, insbesondere mit Eltern und Lehrpersonen der versicherten Person, strebt er jedoch, wenn immer möglich, an. Aspekte der Passung (siehe Kapitel 2.3.1) im Sinne einer Abklärung der kognitiven Leistungsfähigkeit werden von E4 durchgeführt, wenn nicht bereits in den medizinischen Unterlagen eine Einschätzung vorliegend ist. E5 sieht die Career Management Skills als gute Zusammenfassung ihrer Anliegen in der Zusammenarbeit, Förderung und Unterstützung der ratsuchenden Personen. Eine Kollaboration mit dem privaten sozialen Netzwerk hingegen findet E5 nicht zwingend und wird meist nur mit Behörden und Rechtsvertretern angestrebt. Abklärungen in Form von Leistungstests führt E5 bei Erwachsenen in der Regel nicht durch. Sie stützt sich hier auf die bereits erworbenen Qualifikationen und vorhandenen Arbeitserfahrungen. Fragebogen zur Erfassung von Interessen und Neigungen werden von beiden IV-BB regelmässig angewendet und als wichtigen Teil der Tätigkeit als BSLB angesehen.

6.1.3 Vergleich Rollenverständnis BIZ-BB und IV-BB: Schlussfolgerung

Die Ausführungen in den vorgehenden Kapiteln 6.1.1 und 6.1.2 fassen die Ergebnisse unter Einbezug der eingeführten Theorien und Grundlagen zusammen. Nachfolgend wird die einleitend definierte Fragestellung «*Unterscheidet sich das Rollenverständnis zwischen Beratern eines öffentlichen Berufsinformationszentrums (BIZ-BB) und IV-Berufsberatungspersonen (IV-BB)?*» und die Hypothese «*Es gibt Unterschiede im Rollenverständnis der interviewten BIZ-BB und IV-BB.*» mit Hilfe der Erkenntnisse aus den Interviews im Rahmen dieser Arbeit abschliessend beantwortet.

Die Hypothese kann durch die gewonnenen Erkenntnisse bestätigt werden. Obwohl die Hypothese auf Abweichungen abzielt, sind ebenfalls Gemeinsamkeiten im Rollenverständnis der beiden Gruppen festgestellt worden (siehe Kapitel 5.2 und 5.3). Zur besseren Übersicht über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede dient die *Abbildung 3* (Seite 44).

Von allen interviewten Fachpersonen wird die von Schreiber (2020) dargelegte Funktion der Abgrenzung von nicht erfüllbaren Erwartungen im Rahmen der Rollendefinition genannt.

Eine solche Abgrenzung zeigt sich beispielsweise in der Ablehnung, eine Entscheidung für das Gegenüber zu treffen, eine abschliessende Zuordnung zwischen ratsuchender Person und Ausbildung zu machen oder therapeutische Hilfestellungen zu geben. Expertin 3 sieht diese Abgrenzung als einzigen Grund die Definition der Rolle in der Beratung auszuführen. Ihre Haltung ist diesbezüglich anders, da die anderen interviewten Fachpersonen die Rollendefinition in jeder Beratung ausführen.

Alle Fachperson vermitteln in der Beratung Informationen, welche meist im persönlichen Gespräch durchgeführt wird. Dies entspricht der Vorgehensweise einer Beratung gemäss BBG (SR 412.10) und Qualifikationsprofil für BSLB (SBFI, 2011). Die Studie zum Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der BSLB identifiziert als Kernmerkmale der BSLB unter anderen *Aufbereitung von aktuellen Informationen* und *Beratung* (Schmidlin et al., 2019). Diese werden von allen Interviewten als wichtige Aufgabenbereiche genannt, wobei insbesondere die BIZ-BB diese als bedeutsame Aspekte ihrer Rolle betonen. Wie die Erkenntnisse aus den Interviews mit den IV-BB zeigen, liegt der Fokus einer Berufsberatung im Rahmen der IV auf der langfristigen Eingliederung. Dabei wird die Art des Anspruchs gemäss IVG nicht unterschiedlich behandelt (Anspruch gemäss Art. 16 oder 17 IVG; SR 831.20, siehe auch Kapitel 3.1). Auch wenn Fragestellungen und Anwendungen von Testungen im Rahmen der Beratung der Passung zugeordnet werden können, ist die Prozessberatung als Beschreibung der Art der Berufsberatung auf der IV-Stelle passend.

Die Rahmenbedingungen und das Gesetz grenzen die Möglichkeiten der IV-Berufsberatung ein. Die Einhaltung dieser wird als Teil des Rollenverständnisses von den IV-BB ausgeführt.

Die Berücksichtigung der versicherungs-medizinischen Zumutbarkeit, Aspekte der Gleichwertigkeit und des Anspruchs können dazu führen, dass Berufsfelder, welche für die versicherte Person nicht geeignet sind, in der Beratung von Beginn an ausgeschlossen werden müssen. So kann ein Machtgefälle zwischen der IV-BB und der versicherten Person entstehen und die Fragestellung im Sinne des Passungs-Paradigmas in den Vordergrund rücken (siehe Kapitel 2.3.1). Der Aspekt der Entscheidungsmacht durch die IV-BB ist ein sehr deutlicher Unterschied zwischen der BSLB der beiden Arbeitskontexte und hängt von den institutionellen Rahmenbedingungen ab. Hinzu kommt die Verantwortung mit den, für die berufliche Eingliederung zur Verfügung stehenden Geldern, ressourcen- und zielorientiert umzugehen. Diese Aufgaben integrieren die befragten IV-BB ebenfalls in ihr Rollenverständnis, genauso wie das Aktenstudium, welches eine umfassende Einschätzung der Situation erlaubt und die Beratung in eine Richtung lenkt. Experte 4 und Expertin 5 beschreiben eine hohe Anforderung an die eigene Belastbarkeit, im Umgang mit den individuellen Situationen der zu beratenden Klienten und Klientinnen und im Führen des Prozesses unter Berücksichtigung der gegebenen gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen, zu erfahren. Sich dem Einfluss auf das berufliche und private Leben der versicherten Person durch die Beratungstätigkeit bewusst zu sein und die Wirkung regelmässig zu reflektieren, nimmt im Verständnis über die eigene Rolle ebenfalls einen bedeutenden Teil ein. Die Wirkung der eigenen Beratungen ist für die IV-BB im Gegensatz zu den BIZ-BB deutlich erkennbar. Dies bekräftigt die Theorie, dass die institutionellen Rahmenbedingungen Einfluss auf die Art der Intervention, das Beratungsverfahren und auf das Rollenverständnis haben (siehe Schreiber, 2020, 2021).

Im Zusammenhang mit den häufig punktuellen Beratungen durch die Institution BIZ wird von Expertin 3 beanstandet, dass die Leistung und Wirkung ihrer Beratungen nicht evaluiert werden können, da keine Rückmeldung von den Klientinnen und Klienten eingefordert wird. Dieser Aspekt wird auch im Bericht von Schmidlin et al. (2019) im Hinblick auf die zukunftsorientierte BSLB kritisch betrachtet. Die kurze Beratungsdauer und die fehlenden Feedbacks verhindern eine regelmässige Reflexion und Analyse des eigenen Beratungskonzepts (siehe Kuhn, 2014). Daher wurde dieser Aspekt ausschliesslich beim Arbeitsort IV ins Rollenverständnis aufgenommen (siehe *Abbildung 3*). Obwohl die BIZ-BB sich und ihre Beratung ebenfalls reflektieren, scheint dies eher Teil der Grundhaltung als der Beratungsgestaltung zu sein (Kuhn, 2014; vgl. dazu *Abbildung 1*).

Schmidlin et al. (2019) kritisieren in diesem Zusammenhang die Ergebnisoffenheit der öffentlichen BSLB, welche die Förderung der Handlungs- und Entscheidungskompetenz in den Vordergrund stellt und den ratsuchenden Personen in erster Linie Instrumente an die Hand gibt und Informationen zu den Fragestellungen zur Verfügung stellt nicht aber auf eine Entscheidung abzielt (SBFI, 2011). Gemäss der Untersuchung von Schmidlin et al. (2019) sollten zur Erreichung der Ziele der BSLB Vision 2030 (siehe Hirschi, 2018) Entscheidungen aus

der Beratung folgen. Dieser Ansatz entspricht einer Prozessorientierung (bspw. Preisser, 2014). Weiter wird insbesondere in der Erwachsenenberatung der öffentlichen BSLB Entwicklungsbedarf in der gezielten Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen / Career Management Skills ausgeführt (Preisser, 2014; Schmidlin et al., 2019; vgl. Kapitel 2.3.4). Die Erkenntnisse aus den Interviews mit den IV-BB zeigen, dass die Arbeitsmarktfähigkeit und Förderung einer offenen Einstellung gegenüber Neuem konsequent thematisiert und in den Gesprächen gefördert werden. Wie die Ergebnisse der Interviews mit den BIZ-BB darlegen, ist die Prozessbegleitung weniger stark in das Rollenverständnis integriert und Aspekte der Expertenberatung nehmen einen grossen Teil ein. So können die in dieser Arbeit gewonnenen Eindrücke zur BSLB im Arbeitskontext BIZ die Kritik von Schmidlin et al. (2019) nicht auflösen. Die öffentliche BSLB scheint den im Rahmen der Vision 2030 geforderten Dienstleistungscharakter noch nicht umfassend umzusetzen. Fragen über die berufliche Laufbahn hinaus werden nicht angegangen (ELGPN, 2013; Hirschi, 2018). Die Schlussfolgerung, dass BSL-Beratungspersonen des BIZ häufig passungs- oder expertenorientiert beraten, scheint damit zulässig (siehe auch Kapitel 2.3.4). Dass eine Ursache in den Rahmenbedingungen des Arbeitsortes zu finden ist, zeigen die Interviews mit den Fachpersonen des BIZ auf.

Folgende Gemeinsamkeiten wurden von den interviewten Experten und Expertinnen beider Arbeitsorte als bedeutsam beschrieben und sind ebenfalls dem Rollenverständnis zuzuordnen: Kenntnisse in der Gesprächsführungsmethodik, Einsatz sowie Auswertung von diagnostischen Instrumenten zur Unterstützung der Beratung und digitale Kompetenzen. Die Prävention von Lehrabbrüchen und Unzufriedenheit im Beruf als Aspekt der BSLB wird ausgeführt. Des Weiteren wurden Begleitung im Entscheidungsprozess und Einbezug des sozialen Netzwerks als wichtige Aufgaben des Rollenverständnisses genannt. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Interviews ist anzumerken, dass sowohl Prozessbegleitung und Einbezug des Netzwerkes als auch die Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen je nach Arbeitsort in unterschiedlich starker Ausprägung umgesetzt werden können.

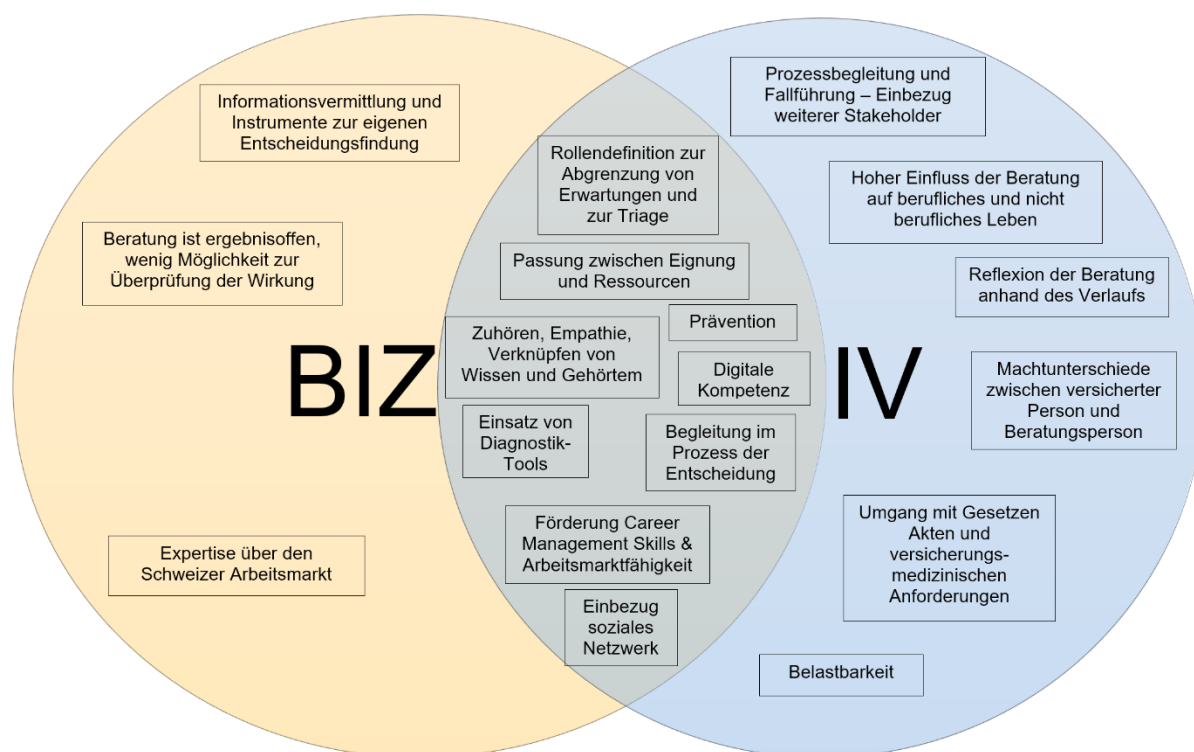


Abbildung 3. Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Rollenverständnis BIZ und IV (eigene Abbildung)

Aus *Abbildung 3* ist deutlich erkennbar, dass die befragten Fachpersonen der IV insgesamt mehr Aspekte zur Rolle zählen als diejenigen des BIZ. Bezugnehmend auf die dargelegten Theorien zum Rollenverständnis (siehe Kapitel 2.3) lässt sich der bereits erwähnte bedeutende Unterschied herleiten: Eine Beratungsperson der IV strebt eine Prozessberatung im Sinne des Career Counseling an, auch wenn während dem Prozess einzelne Fragestellungen dem Passungsparadigma zuzuordnen sind. Die IV-Berufsberatungsperson hat als übergeordnetes Ziel, eine langfristige Eingliederung der versicherten Person zu erreichen. Die aktive Gestaltung der Laufbahn und parallel dazu die Förderung der Kompetenzen zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit, müssen daher in der IV-BSLB integriert sein. Denn eine kurzfristige Beratung, ohne Einbezug von persönlichen Aspekten, wie dem sozialen Umfeld, körperlicher und kognitiver Ressourcen, würde die langfristige Eingliederung gefährden. Dieses Vorgehen ist mit den Beobachtungen der sich permanent verändernden Berufswelt stimmig (Preisser, 2014), weshalb die Entscheidung für den Beruf keine Einmalige mehr sein kann. Der Wille für eine prozessorientierte Beratung den BSL-Beratungspersonen abzusprechen, ist jedoch nicht korrekt. Dies zeigen insbesondere auch die Erkenntnisse aus dem Interview mit Expertin 3. Vielmehr sind die an die Beratungspersonen herangetragenen Fragestellungen und die Rahmendbedingungen des BIZ mit punktueller und eingeschränkter Beratungsdauer dafür verantwortlich, dass nach wie vor eine Expertenorientierung oder Fachberatung

vorherrscht. Die Interviews mit den beiden BIZ-BB bestätigen dies. Der unterschiedliche Fokus zeigt sich zudem in der Zuordnung der Verantwortung zu sich selbst oder zum Klienten / zur Klientin. So sehen die interviewten IV-BB die versicherte Person erheblich stärker in der Verantwortung den eigenen Prozess, unter Berücksichtigung der individuellen gesundheitlichen Voraussetzungen, voranzubringen. Die Ergebnisse bestätigen somit, dass die Fragestellung und der Kontext für die Vorgehensweise und Wahl der Intervention entscheidend sind (Schreiber 2020, 2021).

Ein weiterer bedeutsamer Unterschied liegt in zusätzlichen Anforderungen und Einschränkungen in der IV-BSLB. Im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen IV-BB und versicherter Person müssen teilweise Interessen und Wünsche des Klienten / der Klientin aus der Beratung ausgeschlossen werden. Dies da diese Berufsfelder aus gesundheitlichen Gründen durch den Versicherungskontext IV nicht unterstützt werden können. Dieser essenzielle Unterschied der Entscheidungskompetenz in der Beratung und die damit zusammenhängende Machtposition und die Verantwortung für den Prozess, sind in den vorliegenden Ergebnissen ebenfalls ersichtlich. In diesem Zusammenhang steht zudem, dass die ratsuchenden Personen im Arbeitskontext der IV jeweils mindestens eine gesundheitliche Herausforderung in Bezug auf die Arbeitsmarktfähigkeit mitbringen. Obwohl die Unterstützungsmöglichkeiten der IV-Berufsbildung von den IV-BB als Chance für die versicherten Personen gesehen werden, können diese von den Klienten und Klientinnen aufgrund der Rahmenbedingungen als diskriminierend wahrgenommen werden.

Abschliessend werden die Gemeinsamkeiten im Vorgehen, in den Herausforderungen der Beratungen und in den Ansprüchen an den eigenen Berufsstand betont, welche ebenfalls in der Schnittmenge der *Abbildung 3* enthalten sind. (siehe dazu auch Kapitel 5.2.3 und 5.3.3, sowie Qualifikationsprofil BSLB des SBFI, 2011). Die Motivation der Fachpersonen für die Tätigkeit im Rahmen der BSLB ist ähnlich und kann zusammengefasst im Unterstützen von Menschen an beruflichen Wendepunkten, beim Fördern des lebenslangen Lernens und Begleiten im Prozess einer beruflichen Entscheidung sowie in der Prävention festgehalten werden. Die Förderung und der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit sowie die Präventionsarbeit können, unter Berücksichtigung der rasanten Veränderung von Berufen und den Voraussetzungen im Arbeitsmarkt, als Herausforderungen verstanden werden. Gute digitale Kompetenzen unterstützen die BSL-Beratungspersonen im Umgang mit diesen Aufgaben sowie bei der Anwendung von diagnostischen Tools (Cedefop, 2021).

Nachfolgend wird aus den Ergebnissen der Interviews mit den IV-BB eine Orientierungshilfe für neue Mitarbeitende abgeleitet, welche aufgrund der oben ausgeführten Unterschiede im Rollenverständnis im Vergleich der beiden Institutionen, einen Mehrwert bringen kann.

6.2 Ableitung eines gemeinsamen Rollenverständnisses der IV-Beratungspersonen: Eine Orientierungshilfe für neue Mitarbeitende

Die Berufsbildung der SVA AG hat bis heute kein eigenes übergreifendes Beratungskonzept, sondern orientiert sich am Qualifikationsprofil für BSLB (SBFI, 2011), am Kreisschreiben über die beruflichen Eingliederungsmassnahmen der IV KSBEM (EDI BSV, 2022) und an den entsprechenden Gesetzesartikeln des IVG (SR 831.20, siehe auch Kapitel 8, Anhang A). Die Ausführungen in den Kapiteln 5.3 und 6.1 zeigen, dass es neben vielen Gemeinsamkeiten im Rollenverständnis einer BSL-Beratungsperson eines BIZ und einer IV auch Unterschiede gibt, welche auf den Arbeitskontext zurückzuführen sind. Gemäss Kuhn (2014) ist das Beratungs- und Rollenverständnis der Ebene der Beratungsgestaltung im Rahmen des Beratungskonzeptes zuzuordnen (siehe auch *Abbildung 1*). Das Beratungskonzept dient der Beschreibung eines Entwurfs einer idealen Beratung und soll als Grundlage jeder Beratung dienen. Das Konzept lässt die Adaption an Institutionen und Kontexte zu (siehe auch Kapitel 2.2). Daher ist eine Ableitung einer Orientierungshilfe für neue Mitarbeitende der IV Berufsbildung für die SVA Aargau in Bezug auf das Rollenverständnis vertretbar.

Wie einführend erwähnt, kann die vorliegende Arbeit kein umfassendes Beratungskonzept erstellen, da ein solches die Kollaboration vieler Mitarbeitenden sowie eine ausführliche und reflektierende Auseinandersetzung mit dem eigenen Konzept bedingen würde. Das Qualifikationsprofil für BSLB (SBFI, 2011) geht nicht auf Anforderungen unterschiedliche Arbeitskontexte ein. Die Erkenntnisse der Interviews unterstützen die Fragestellung und Hypothese der vorliegenden Arbeit und zeigen Unterschiede im Rollenverständnis der einzelnen Fachpersonen aufgrund des Arbeitskontextes auf.

In Anbetracht der hohen Anzahl von 4664 laufenden beruflichen Eingliederungsmassnahmen der SVA Aargau im Jahr 2021 (SVA Aargau, 2022) ist ein Leitfaden, welcher die Besonderheiten des Rollenverständnisses einer IV-BB hervorhebt, insbesondere für neue Mitarbeitende hilfreich. Dieser kann bei der Orientierung und Einarbeitung unterstützend zum Einsatz kommen. Das Ziel ist die Beschreibung eines ergänzenden Profils des Rollenverständnisses einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson einer IV-Stelle. Gemäss Theorie wirkt sich das Rollenverständnis auf die Handlungsweise aus, weshalb eine solche Orientierungshilfe einen Mehrwert bieten kann (Kuhn, 2014; Nussbeck, 2014; Schreiber, 2021). Den Empfehlungen von Schmidlin et al. (2019) folgend ist eine solche Definition von Standards zur Gewährleistung der Qualität und Aufbau von Kompetenzen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von BSL-Beratungspersonen erwünscht. Auch der Kurzbericht der

Cedefop (2021) spricht sich für eine kundenorientierte Weiterbildung der BSLB aus und beschreibt, dass sich die erforderlichen Kompetenzen je nach Land, Dienstleitungsumfeld und Zielgruppe unterscheiden.

Die nachfolgende Orientierungshilfe soll neue Mitarbeitende der Berufsbildung der SVA Aargau, welche bereits über Qualifikationen der BSLB verfügen, als Leitfaden bei der Einführung in die Tätigkeit als IV-BB dienen. Insbesondere wenn noch keine Erfahrungen im Beratungskontext einer Sozialversicherung bestehen, kann die Orientierungshilfe zur Unterstützung sowie zur Adaption des eigenen Beratungs- und Rollenverständnisses an den veränderten Berufskontext, dienen.

Zur Herleitung wurden die Erkenntnisse aus den Experteninterviews mit E4 und E5 sowie des Testinterviews E1 verwendet. Zur einfachen Handhabung im Arbeitskontext ist die Orientierungshilfe in Form einer Auflistung verfasst und in *Abbildung 4* dargestellt.

Orientierungshilfe für IV-BB zum Rollenverständnis*:

- Förderung der Selbstverantwortung und Entscheidungsfähigkeit der versicherten Person, immer im Rahmen der gesundheitlichen Möglichkeiten
 - Erklärung der Aufgaben, Pflichten und Verantwortung zur Rollenklärung im (Erst-) Gespräch
- Begleitung durch den gesamten Prozess von Berufsberatung, Wahl der Aus- oder Weiterbildung, bis zum Abschluss dieser und allenfalls Finden einer Anschlusslösung
 - die Beratung im Rahmen der IV-Berufsbildung ist ergebnisorientiert
 - Zwischenziele zu vereinbaren, kann den Prozess voranbringen
- Entscheidungskompetenz im Rahmen einer Unterstützung oder Ablehnung einer Aus- oder Weiterbildung liegt bei der IV-BB, das bedeutet nicht, dass die Entscheidung für die versicherte Person getroffen wird
 - Erklärung des Auftrages und Aufgabe der IV-Berufsbildung (Eingliederung vor Rente)
 - Darlegung der Möglichkeiten und Grenzen im Rahmen des Anspruchs und damit der Unterstützung
- Aufmerksamkeitsfokus auf Ressourcen der versicherten Personen legen und Unterstützungsmöglichkeit durch Instrumente und Gesetze, im Sinne der langfristigen Eingliederung, in den Arbeitsmarkt nutzen
- Verantwortung für die Abklärung der beruflichen und persönlichen Ressourcen im Hinblick auf eine Aus- oder Weiterbildung liegt bei der IV-BB, wobei Aufträge zur Abklärung an Durchführungsstellen vergeben werden können
 - Verhältnismässigkeit der Massnahmen und gesundheitliche Situation berücksichtigen
 - Massnahmen müssen einfach und zweckmässig sein sowie zielorientiert zugesprochen werden
- Verantwortung für Einhaltung der Rahmenbedingungen liegt bei der IV-BB, dazu gehören: versicherungs-medizinisches Zumutbarkeitsprofil, Gesetze und Anforderungen im Zusammenhang mit der gesundheitlichen Situation der versicherten Person
 - Übergabe des Dossiers zur Prüfung an das Team der Geldleistungen, wenn aktuell keine Eingliederung erreicht werden kann
- Abgrenzung von Aufgaben im Rahmen des Auftrags und Begleitung nach IVG (bspw. von psychologischen und medizinischen Therapien)
- Zusammenarbeit und allenfalls Koordination mit Netzwerk und weiteren involvierten Stakeholdern der versicherten Person, wie medizinisches und psychiatrisches Fachpersonal, soziale Dienste der Gemeinden, Kindes- und Erwachsenenschutz Diensten, Eltern, Lehrpersonen, Rechtsvertreter, Kranken- und Unfallversicherer, Coaches und Durchführungsstellen
- sich der eigenen Position mit Entscheidungsmacht und Einfluss auf das Leben (beruflich und privat) der versicherten Person bewusst sein
 - die IV-Berufsbildung handelt im Auftrag des Gesetzes und trägt die Verantwortung für die Einhaltung dessen und wenn nötig, für die Durchsetzung von rechtlichen Konsequenzen

**Die Qualifikationen einer BSL-Beratungsperson gemäss dem Qualifikationsprofil des SBFI sind ebenfalls gültig und zu berücksichtigen.*

Abbildung 4. Orientierungshilfe zum Rollenverständnis in der IV-BB (eigene Abbildung)

6.3 Limitationen

Dieses Kapitel legt die Grenzen der Beantwortung der Fragestellung durch die in Kapitel 6.1 ausgeführten Schlussfolgerungen im Rahmen dieser Arbeit dar.

Eine Verallgemeinerung der Ergebnisse ist nicht möglich, da die Anzahl der befragten Experten und Expertinnen zu niedrig ist. Zudem wurden die Fachpersonen von lediglich einer Stelle pro Arbeitskontext und ausschliesslich aus der deutschsprachigen Schweiz rekrutiert, was nicht einem repräsentativen Vorgehen entspricht. Dennoch erlaubt die gewählte Vorgehensweise Einsicht in unterschiedliche Aspekte des Rollenverständnis je nach Arbeitsort BIZ oder IV. Für eine weiterführende und statistische Beantwortung der Fragestellung sollte in einen nächsten Schritt ein quantitatives Vorgehen, aufbauend auf den vorliegenden Ergebnissen, dienen.

Wie die Rolle im Rahmen dieser Masterarbeit definiert ist, wurde den Experten und Expertinnen vor den Interviews nicht mitgeteilt. Die Vergleichbarkeit der Antworten ist dadurch reduziert. Dennoch wurde seitens Interviewerin bewusst von einer Definition abgesehen, da die qualitative Methode der Experteninterviews zur Erfassung der persönlichen Einschätzungen der Experten und Expertinnen gewählt wurde. Die Generalisierung der Erkenntnisse ist dadurch limitiert, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass die befragten Fachpersonen auf dieselbe Definition der Rolle zur Beantwortung der Fragen abstützten. Es kann aber auch argumentiert werden, dass das gewählte Vorgehen die Variabilität der Antworten erhöht hat, was im Sinne der Fragestellung ist.

Des Weiteren wurde in den Interviews nicht nach Theorien und Grundlagen im Sinne des Beratungskonzepts gefragt (siehe Kapitel 2.2). Rückblickend hätten Fragen dazu in den Leitfaden integriert werden sollen, um die Ebene der Beratungsgestaltung und die daraus abgeleiteten Aspekte der Rolle umfassender, im Sinne des Beratungskonzepts einordnen zu können (siehe Kuhn, 2014). Dies würde eine fundiertere Verknüpfung der dargelegten Schlussfolgerungen mit der Theorie ermöglichen und die dadurch erfragten Hintergrundinformationen hätten zur Interpretation der Antworten der Experten und Expertinnen herangezogen werden können.

Eine weitere Einschränkung der Arbeit stellt die Tatsache dar, dass die Autorin keine Arbeitserfahrung als BSL-Beratungsperson ausserhalb des IV-Arbeitskontextes hat, weshalb die Kenntnisse für Herausforderungen und Vorgehensweisen im Arbeitsalltag eines BIZ limitiert sind.

6.4 Implikationen und Ausblick

Die veränderten arbeitsmarktlichen Bedingungen erfordern nicht nur von den einzelnen Individuen eine Anpassungsleistung, sondern auch von der gesamten BSLB. Die vorliegende

Arbeit kann zur Überarbeitung des Rollenverständnisses im Zusammenhang mit dem Qualifikationsprofil für BSLB wichtige Hinweise und Empfehlungen liefern, da sie handlungsleitende Unterschiede in Abhängigkeit des Arbeitsortes einer BSL-Beratungsperson aufzeigt. Der Kurzbericht vom Cedefop (2021) über die Fachkompetenz von Beratungspersonen, fasst Aspekte einer zukunftsorientierten Weiterbildung von BSLB zusammen. Eine ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit besonders hervorzuheben. Es handelt sich dabei um die Förderung des Erkennens von besonderen Erfordernissen oder Herausforderung bei Klienten und Klientinnen, welche das Lernen und Arbeiten erschweren. In diese Richtung geht auch die zweite Empfehlung von Hirschi (2018), welche die nachhaltige Arbeitsmarktfähigkeit und Potenzialentfaltung hervorhebt.

Die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit lassen den Schluss zu, dass die öffentlichen Berufsberatungszentren entweder über zu wenig Kompetenz zur Förderung dieser individuellen Bedürfnisse verfügen oder der Grund in fehlenden personellen Ressourcen für eine Prozessbegleitung zu verorten ist. Im Hinblick auf die geforderten Veränderungen im Rahmen der Vision Berufsbildung 2030 (siehe Hirschi, 2018; Schmidlin et al., 2019) ist die Anpassung der Ausbildung zur BSLB mit Fokus auf Techniken und Instrumente zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit bei den Klienten und Klientinnen indiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Fachpersonen der IV die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von Menschen mit Einschränkungen genauso beim Individuum als auch beim Arbeitgeber sehen. Diese Erkenntnis sollte bei der Weiterentwicklung der BSLB für Unternehmen gemäss der Empfehlung von Hirschi (2018) ebenfalls berücksichtigt werden.

Inwieweit wir als Gesellschaft und durch politische und private Angebote der BSLB, kognitiv schwächere und gesundheitlich benachteiligte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen, ist unter der Berücksichtigung des sich rasant veränderten Arbeitsmarktes (Digitalisierung 4.0) eine dringende Frage. Die künstliche Intelligenz wird nach gültigem Konsens die manuellen Routinetätigkeiten übernehmen, Berufe überflüssig machen und neue Stellenprofile hervorbringen (siehe bspw. Preisser, 2014). Die neuen Tätigkeiten werden jedoch Fachkenntnisse und Expertise verlangen, welche eine breite, gute Ausbildung und die Fähigkeit zur geistigen Flexibilität voraussetzen. Die veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes bieten somit nicht nur Chancen auf körperlich nicht fordernde Berufe für alle, sondern auch Herausforderungen. Vor allem in der Beratungstätigkeit mit eingeschränkten Menschen, da ihre Optionen sich im Arbeitsmarkt zu integrieren, durch die aktuellen Entwicklungen reduziert werden. Eine Möglichkeit den Herausforderungen der Zukunft bereits heute zu begegnen, stellt ein regelmässiger Austausch zwischen BSL-Beratungspersonen von BIZ und IV mit dem Ziel dar, Ansprüche der Klienten und Klientinnen und Beratungstechniken abzugleichen und im Rahmen von Best Practice voneinander zu profitieren.

7 Literaturverzeichnis

- ahv-iv. (2022). *4.09 - Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV. AHV-IV*.
<https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.d>
- ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (2017). *Beratungskonzept Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf.
https://www.beratungsdienste.ch/downloads/Beratungskonzept_BSLB.pdf
- Barthelmess, M. (2016). *Die systemische Haltung: Was systemisches Arbeiten im Kern ausmacht*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bockelbrink, B., Priest, J. & David, L. (2019). *Soziokratie 3.0 - Ein Praxisleitfaden*. e-book.2020.0124.1848. https://sociocracy30.org/_res/practical-guide/S3-Praxisleitfaden.pdf
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen. (2021). *Die schweizerische Invaliditätsvorsorge*. BBL, Verkauf Bundespublikationen. https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/broschueren/broschuere-invaliditaet.pdf.download.pdf/20210119_IV_Broschu%CC%88re_DE_web_BF.pdf
- Bubany, S. T., Krieshok, T. S., Black, M. D. & McKay, R. A. (2008). College Students' Perspectives on Their Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 177–197. <https://doi.org/10.1177/1069072707313189>
- Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (2000). *Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)* (Stand 1. Januar 2022). Publ. L. No. SR 830.1. Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (1959). *Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG)* (Stand: 1. Januar 2022). Pub. L. No. SR 831.20. Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (2002). *Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)* (Stand: 1. April 2022). Pub. L. No. SR 412.10. Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Cedefop European Centre for the Development of Vocational Training. (2021). *Ein neuer Blick auf die Fachkompetenz von Berufsberatern*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/618998>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- EDI BSV Eidgenössisches Departement des Innern, Bundesamt für Sozialversicherungen. (2022). *Kreisschreiben über die beruflichen Eingliederungsmassnahmen der IV*

- (KSBEM) (Gültig ab 01.01.2022. Stand: 01.02.2022). <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/18459/download>
- ELGPN The European Lifelong Guidance Policy Network. (2013). *Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS). Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung einer politischen Strategie*. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/german/DE_CMS_Concept_Note_web.pdf/
- Enoch, C. (2011). *Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen: Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirschi, A. (2013). Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In M. Hammerer, E. Kanelutti-Chilas & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden* (S. 105-113). Bertelsmann.
- Hirschi, A. (2018). *Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien»*. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/bericht-bslb.html>
- Hofstätter, P. R. (1973). *Sozialpsychologie* (5., überarbeitete Auflage). De Gruyter.
- iv-pro-medico. (o. D.). *iv-pro-medico Informationen für Ärztinnen und Ärzte über die Invalidenversicherung (IV)*. Abgerufen am 9. April 2022, von <https://www.iv-pro-medico.ch>
- KBSB Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. (2020). *Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) - Stand am 02.09.2020*. KBSB. https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Entwurf_Nationale_Strategie_BSLB_d_2020.09.02.pdf
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kuhn, R. (2014). Zwischen Komposition und Improvisation - Merkmale, Nutzen und Sinn eines Beratungskonzepts. In I. Melter, E. Kanelutti-Chilas & W. Stifter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III: Wirkung - Nutzen - Sinn* (S. 155–165). Bertelsmann.
- Kuhn, T. S. (1967). *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. Suhrkamp.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarbeitete Auflage). Beltz.

- Meyen, M., Löblich, M., Pfaff-Rüdiger, S. & Riesmeyer, C. (2019). *Qualitative Forschung in der Kommunikationswissenschaft: Eine praxisorientierte Einführung* (2., aktualisierte und erweiterte Auflage). Springer VS.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2020). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (3., vollständig neu bearbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage). Springer.
- Nussbeck, S. (2014). *Einführung in die Beratungspsychologie* (3., aktualisierte Auflage). Reinhardt.
- Preisser, R. (2014). Plädoyer für eine subjekt- und kompetenzorientierte Berufswahl. In I. Metler, E. Kanelutti-Chilas & W. Stifter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III: Wirkung - Nutzen - Sinn* (S. 141–152). Bertelsmann.
- Savickas, M. L. (2012). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers - Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648–662.
<https://doi.org/10.1177/0011000012468339>
- Savickas, M. L. (2015a). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Halsh (Hrsg.), *APA handbook of career intervention* (S. 129–143). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/14438-000>
- Savickas, M. L. (2015b). *Life-design counseling manual*. Vocopher. <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>
- SBFi Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2011). *Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in*. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFi. <https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/qualifikationsprofil.pdf.download.pdf/qualifikationsprofil.pdf>
- SBFi Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2022). *Berufsbildung 2030*. <https://berufsbildung2030.ch/de/kontext#Leitbild>
- Schmidlin, S., Kobelt, E. & Allemann Theilkäs, E. (2019). *Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)*. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFi. https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Studie_Entwicklungs_und_Koordinationsbedarf_BSLB.pdf
- Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis*. Kohlhammer.
- Schreiber, M. (2021). Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) als Tanz auf drei Bühnen: Beruf, Laufbahn und Berufung. Ein Blick zurück und nach vorne. In M. Scharpf & A. Frey (Hrsg.) *Vom Individuum her denken: Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis*. wbv.

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Career choice and development* (2), 197-262. CA: Jossey-Bass.
- SVA Aargau. (2022). *Geschäftsbericht 2021*. SVA Aargau. <https://www.sva-ag.ch/sites/default/files/media/document/SVA%20Aargau%20Gesch%C3%A4ftsbericht%202021.pdf>
- SVA Aargau. (2021). *Jahresbericht 2020*. SVA Aargau. <https://www.sva-ag.ch/sites/default/files/media/document/SVA%20Aargau%20Jahresbericht%202020.pdf>
- Von Unger, H., Narimani, P. & M'Bayo, R. (2014). *Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Reflexivität, Perspektiven, Positionen*. Springer VS.
- Wirtz, M. A. (o. D.). Rolle. In *Dorsch. Lexikon der Psychologie. Hogrefe*. Abgerufen am 15. Januar 2022, von <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/rolle>
- Wirtz, M. A. (o. D.). Paradigma. In *Dorsch. Lexikon der Psychologie. Hogrefe*. Abgerufen am 30. Januar 2022, von <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/paradigma>
- ZHAW IAP (2019). *Webseite Kompetenzzentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. ZHAW. https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/beratung/zbsl/fachpublikum/BSLB_Beratungskonzept_2020.pdf

8 Anhang

Anhang A	56
Anhang B	57
Anhang C	62
Anhang D	68

Anhang A

Auszug aus dem Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG). Pub. L. No. SR 831.20. der Schweizerische Eidgenossenschaft:

III. Die Massnahmen beruflicher Art

Art. 15 Berufsberatung

Versicherte, die infolge Invalidität in der Berufswahl oder in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit behindert sind, haben Anspruch auf Berufsberatung.

Art. 16 Erstmalige berufliche Ausbildung

¹ Versicherte, die noch nicht erwerbstätig waren und denen infolge Invalidität bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung in wesentlichem Umfange zusätzliche Kosten entstehen, haben Anspruch auf Ersatz dieser Kosten, sofern die Ausbildung den Fähigkeiten des Versicherten entspricht.

² Der erstmaligen beruflichen Ausbildung sind gleichgestellt:

- a. die Vorbereitung auf eine Hilfsarbeit oder auf eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstatt;
- b. die berufliche Neuausbildung invalider Versicherter, die nach dem Eintritt der Invalidität eine ungeeignete und auf die Dauer unzumutbare Erwerbstätigkeit aufgenommen haben;
- c.¹⁰³ die berufliche Weiterbildung im bisherigen oder in einem anderen Berufsfeld, sofern sie geeignet und angemessen ist und dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder verbessert werden kann. Ausgenommen sind Weiterbildungen, die von Organisationen nach Artikel 74 angeboten werden.¹⁰⁴ In begründeten, vom Bundesamt für Sozialversicherungen¹⁰⁵ (Bundesamt) umschriebenen Fällen kann von dieser Ausnahme abgewichen werden.¹⁰⁶

Art. 17 Umschulung

¹ Der Versicherte hat Anspruch auf Umschulung auf eine neue Erwerbstätigkeit, wenn die Umschulung infolge Invalidität notwendig ist und dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder verbessert werden kann.¹⁰⁷

² Der Umschulung auf eine neue Erwerbstätigkeit ist die Wiedereinschulung in den bisherigen Beruf gleichgestellt.

Anhang B

Leitfadeninterview:

Begrüssung und Dank: Danke, dass Sie sich Zeit nehmen, mir einige Fragen zum Thema Rolle der Beratungsperson in der BSLB zu beantworten. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Ich bitte Sie, die Fragen so spontan wie möglich zu beantworten. Wenn Sie einverstanden sind, möchte ich das Interview gerne auf Mundart führen.

Die Antworten werden ich in anonymisierter Form in meiner Masterarbeit zum Thema Rollenverständnis in der IV und BIZ BSLB verwenden.

Bevor wir starten, geht es um die Unterzeichnung der Einverständniserklärung und Übergabe des Informationsblattes.

Nach Erhalt der Unterschrift & Abgabe des Infoblattes => Start mit dem Interview

Wie bei einer Beratung, möchte ich auch im Interview mit dem Erstgespräch starten:

1. Wie gestalten Sie ein Erstgespräch?

Ich bitte Sie, die wichtigsten Eckpunkte des Vorgehens zu erläutern. Es geht nicht um Einzelheiten, sondern um die einzelnen Bereiche, welche Sie in einem Erstgespräch abdecken möchten.

Wenn die Beantwortung der Frage 1 die Rollenklärung nicht enthält, Frage 1.1, wenn die Rolle / Definition der Rolle erwähnt wird, direkt zu Frage 2.

- 1.1 Erläutern Sie jeweils Ihre Rolle im Gespräch mit dem Klienten / der Klientin?

Wenn die Frage mit «Ja» beantwortet wird => Frage 2.

bei «Nein» weiter zu Frage 3

2. Warum ist Ihnen die Klärung der Rolle wichtig?
3. Wie definieren Sie Ihre Rolle als Beratungsperson?
4. Was motiviert Sie als BSL-Beratungsperson auf einem BIZ / auf der IV zu arbeiten?
5. Welche Eigenschaften und Fähigkeiten sehen Sie als Beratungsperson als notwendig, um diese Arbeitstätigkeit ausüben zu können?

Es folgen einige Fragen zu der Beratung an sich.

6. Wie lange dauert eine durchschnittliche Beratung (Anzahl Termine, Dauer der Termine)?
7. Welche Altersgruppe beraten Sie am häufigsten (Mehrfachnennung möglich): Jugendliche bis 20 Jahre / Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre / Erwachsene 25-65 Jahren / überwiegend ältere Erwachsene, ab 45 Jahren
8. Welche Erwartungen haben Ihre Klienten/Klientinnen?
 - 8.1 (Wenn bei Frage 7 mehrerer Altersgruppen genannt) Gibt es Unterschiede in den Erwartungen bei verschiedenen Altersgruppen?
9. Was ist der häufigste Inhalt in den Beratungen?
(Beispiele: Bereitstellung und Vermittlung von Informationen über Berufe, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsmarkt, Schweizer Bildungssystem // Erfassung mittels Durchführung von Interessen- und Leistungstests // Erfassen von Entwicklungsbereitschaft, Ressourcen, Identität, Potential)
10. Definieren Sie in der Beratung Fragestellungen, welche als Ziele der Beratung dienen?
Wenn Ja: 10.1 Ist Ihnen die Fragestellung der Klientin / des Klienten vor der ersten Beratungskontakt bekannt?
11. Wer trägt die Verantwortung, dass die Ziele der Beratung erreicht werden können?
12. Wie schätzen Sie den Einfluss Ihre Beratungstätigkeit im Rahmen der BSLB auf das berufliche Leben der ratsuchenden Person ein? Und wie auf das nicht-berufliche Leben?
13. Erleben Sie in den Beratungen eine Art von Machtgefälle? *Wenn nur Ja / Nein als Antwort kommt: Nachfragen inwiefern / Bitte um Ausführung*

Gerne möchte ich im nächsten Teil einige Fragen über den Inhalt der Beratungen stellen. Die Fragen orientieren sich an den Empfehlungen des von Prof. A. Hirschi im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien» für das Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ ausgearbeiteten Berichts.

14. Was kommt Ihnen zum Stichwort *Arbeitsmarktfähigkeit* in den Sinn?
15. Wird das Umfeld, soziale Netzwerk der ratsuchenden Person in der Beratung thematisiert? 15.1 *Wenn ja*, wird es von Ihnen angesprochen oder vom Klienten / der Klientin?
16. Sind die Einstellung und Offenheit der Klientin / des Klienten gegenüber Neuem oder Unvorhergesehenen ein Thema in den Beratungen?
17. Sind die folgenden Themen Bestandteil der Beratung: die Selbstreflexion resp. Befähigung zur Selbstreflexion, Entscheidungsfähigkeit, Informationsrecherche und Bewertung von Informationen sowie die Fähigkeit eigene Ziele definieren und verfolgen zu können? (*diese Career Management Skills sind wichtig um Übergänge in der Berufslaufbahn bewältigen zu können / lebenslanges Lernen*)

Zum Abschluss folgen einige kurze demographische Fragen:

Demographische Fragen:

18. In welchem Jahr sind Sie geboren?
19. Geschlecht: M/F/ keine Antwort
20. Wann haben Sie den Abschluss zur BSLB absolviert?
21. Wie lange arbeiten Sie bereits als IV / BIZ-BB?
22. Haben Sie Arbeitserfahrung als BB an einer anderen Stelle (private Laufbahnberatung, IV, BIZ, Schule)?
22. 1 Wenn Ja: Wie lange arbeiteten Sie auf dieser Stelle / diesen Stellen?

Abschluss:

23. Was Sie noch mitteilen möchten:

Debriefing und Danksagung

Informationsblatt

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Informationsblatt zur Weiterbildungsarbeit

Titel der Weiterbildungsarbeit: Beeinflusst der Arbeitsort das Rollenverständnis einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson?

Verantwortlicher Betreuerin der Weiterbildungsarbeit: Susanna Borner, susanna.borner@zhaw.ch, +41 (0) 58 934 83 24

Autorin der Weiterbildungsarbeit: Laura Durrer, laura_durrer@gmx.ch, durrelau@students.zhaw.ch, +41 (0) 79 738 05 24

Ich informiere Sie über die Weiterbildungsarbeit, für die ich Sie gerne interviewen möchte und über das Vorgehen. Der Datenschutz verlangt Ihre ausdrückliche und informierte Einwilligung, dass ich die Aufnahme des Interviews eine begrenzte Zeit speichere und auswerte (siehe auch Einverständniserklärung).

In der Masterarbeit im Rahmen des MAS BSLB geht es um die Fragestellung, ob sich das Rollenverständnis von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungspersonen in Abhängigkeit des Arbeitsortes (IV / BIZ) unterscheidet. Das Interview wird von mir, Laura Durrer, durchgeführt. In diesem Gespräch soll das Verständnis über Ihre Rolle als BSL-Beratungsperson erfragt werden. Es geht also darum, Ihre subjektive Wahrnehmung zu dieser Rolle zu erfassen, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

Die Interviewerin unterliegt der Schweigepflicht und ist dem Datengeheimnis verpflichtet.

Ich sichere Ihnen folgendes Verfahren zu, damit Ihre Angaben nicht mir Ihrer Person in Verbindung gebracht werden können:

- Ich gehe sorgfältig mit dem Erzählten um: Das Gespräch wird auf Band aufgenommen. Dieses wird von mir abgetippt und an einem sicheren Ort, getrennt von der Arbeit gespeichert. Sie erhalten auf Wunsch eine Abschrift.
- Alle Personennamen werden anonymisiert.
- Ihre persönlichen Daten wie Namen, Telefonnummer oder E-Mail-Adresse werden nach Abschluss der Arbeit gelöscht, so dass lediglich das anonymisierte Transkript existiert. Die von Ihnen unterschriebene Einverständniserklärung wird an einem anderen Ort aufbewahrt.
- Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung zugänglich. In die Arbeit können aber einzelne Zitate eingehen, selbstverständlich ohne dass erkennbar ist, von welcher Person sie stammen.

Ich weise Sie nochmals darauf hin, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen und Sie können Antworten zu einzelnen Fragen verweigern. Auch die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Ihnen widerrufen und die Löschung des Interviews verlangt werden.

Ich bedanke mich für die Bereitschaft, mir Auskunft zu geben.

Laura Durrer

Einverständniserklärung

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsvorhaben des IAP verfasst werden

Titel der Weiterbildungsarbeit*: Beeinflusst der Arbeitsort das Rollenverständnis einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsperson?

Verantwortlicher Betreuerin der Weiterbildungsarbeit: Susanna Bomer

Email und Telefon Betreuerin der Weiterbildungsarbeit: susanna.bomer@zhaw.ch,
+41 (0) 58 934 83 24

Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit: Die Arbeit entsteht im Rahmen des MAS BSLB und geht der Fragestellung nach, ob sich das Rollenverständnis von BSL-Beratungspersonen in Abhängigkeit vom Arbeitsort (BIZ vs. IV) unterscheidet.

Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angaben von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben. Bei minderjährigen Teilnehmenden unterschreiben ergänzend die Erziehungsberechtigten.

Name und Vorname in Druckschrift: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.

Anhang C

Ausgefülltes Kategoriensystem

Kategorie	Interviewpartner/in				
	E1 / Test-Interview / m, IV	E2 / m, BIZ	E3 / w, BIZ	E4 / m, IV	E5 / w, IV
Rollendefinition	<p>Die Rollenklärung wird gemacht. In der Regel im Erstgespräch, nach Erläuterung der Rechte und Pflichten im Kontext des Anspruches (IV), E1 erklärt, dass er nun Ansprechpartner für die vP bleibt, die Rollenklärung ist wichtig und gibt der vP Sicherheit</p> <p>E1 definiert seine Rolle als Prozessbegleiter, da er den Prozess im Rahmen des Anspruches begleitet.</p> <p>Abgrenzung von persönlichen Schicksalen sowie Erwartungen Fokus auf Perspektiven und Ressourcen legen vP in Selbstverantwortung führen</p> <p>Abgrenzung auch von Erwartung an sich selbst; kann Welt / vP nicht retten</p>	<p>Die Rollenklärung wird gemacht. In der Regel im Erstgespräch, Erklären was die Funktion des BIZ ist, in welchem Kontext E2 beraten kann, anhand CH-Bildungssystem, Aufbau Beratung, Dauer und allenfalls Verweis auf weiterführende Angebote</p> <p>Rolle hat verschiedene Aspekte: 1) Aufklärung über Bildungssystem / Berufe</p> <p>2) Beratung und Unterstützung, um für Grundbildung eine Passung herzustellen 3) Offenheit fördern und mind. Plan A & B entwickeln</p> <p>Die vereinbarten Ziele der Beratung / Anliegen sollten erreicht werden</p> <p>Eltern/Begleitpersonen in die Beratung integrieren aber Druck reduzieren</p>	<p>Die Definition der Rolle wird von E3 aufgrund der Erfahrung mit erwachsenen Klienten, nicht mehr explizit gemacht, da davon ausgegangen wird, dass der Klient weiss, was die Rolle von E3 ist. Klärung resp. Abgrenzung wird gemacht, wenn E3 merkt, dass noch weitere Themen da sind, welche belastend sind oder auch von der Klientin eingebracht werden: Rollenklärung zur Abgrenzung und Triage</p> <p>Rollenklärung zu Beginn der Arbeitstätigkeit häufig gemacht, aber wegen Feedback Klienten heute nicht mehr zu Beginn.</p> <p>Auch bei Jugendlichen macht E3 keine Erklärung, da davon ausgegangen wird, dass die Jugendlichen wissen, um was es geht, wenn sie die Beratung vereinbaren (Hinweis auf Berufstitel,</p>	<p>Rollenerklärung wird gemacht, im Rahmen des Erstgesprächs im Zusammenhang mit der Erklärung der Rolle der IV und in diesem Zusammenhang die Rolle der IV-BB; «Integration vor Rente»</p> <p>Eignung und Neigung sind wichtig, Entscheidungen werden nicht für die vP getroffen</p> <p>Austausch mit Eltern und weiteren Stakeholdern als wichtiger Teil der Arbeit</p> <p>Begleitung während Berufsfindung, aber auch danach während Ausbildung und Finde einer Anschlusslösung</p>	<p>Rollenerklärung wird gemacht, Erläuterung der Rolle als BB auf der IV, die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, Zieldefinition = vP wieder unabhängig von IV im Arbeitsmarkt bestehen können</p> <p>Unterstützung signalisieren, es ist eine Zusammenarbeit</p> <p>Prozessbegleitung</p> <p>Rollenklärung ist wichtig für die Transparenz. Diese ist die Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit und verhindert falsche Erwartungen.</p> <p>Was genau eine Rolle ist, wurde vorgängig nicht definiert und von E5 angesprochen.</p> <p>Förderung, Unterstützung und Empowerment des Gegenübers aber auch Spagat zwischen Möglichem und Unmöglichem /</p>

			<p>resp. Angebotsname)</p> <p>Die Rollenklärung ist wichtig zur Abgrenzung auch bei Jugendlichen resp. Eltern ⇔ es ist nicht möglich, nach einem Termin zu sagen, was die Tochter / Sohn lernen soll.</p> <p>Situativer Einbezug der Eltern / soziales Netz</p>		<p>Transparenz ist hier wichtig</p> <p>Problem ansprechen und lösungsorientiertes agieren</p> <p>Wichtige Personen wie Ärzte oder Beistände über Prozessverlauf informieren</p> <p>Verantwortung für Prozess und Einhaltung der Rahmenbedingungen (Zumutbarkeit, Gesetze)</p> <p>Rolle auch intern im Haus: haben Fachkenntnisse, Qualifikation BSLB und sind in der Lage, den Lead bei der Eingliederung zu übernehmen / Abgrenzung von neuen Rollen wie Eingliederungsberatung</p>
<p>Arbeitshaltung und Motivation für BSLB auf dem jeweiligen Arbeitsort</p>	<p>unterschiedlichste Menschen in der Beratung, verschiedene Optionen, Möglichkeiten und Chancen anbieten können</p> <p>Prozessbegleitung der vP von Erstgespräch bis Abschluss der Ausbildung</p> <p>Entscheidungskompetenzen nicht nur beraten – auch entscheiden</p>	<p>Breites Arbeitsfeld</p> <p>Gerne in der Bildungslandschaft unterwegs</p> <p>Von Beginn an den Prozess der Berufswahl ein Stück begleiten</p> <p>Arbeitet mit verschiedenen Menschen zusammen, trotz kurzer Sequenz viel Tiefe in den Gesprächen</p>	<p>Ich kann etwas bewirken (Feedback der Klienten «wusste ich nicht» etc.)</p> <p>Unterstützung beim nächsten Schritt / Entscheid, das erlebt E3 als befriedigend</p>	<p>Entwicklung der Jugendlichen begleiten zu können; in schwierigen Situationen Unterstützung bieten zu können</p> <p>eigenes Verhalten und Entscheidungen reflektieren zu können resp. Müssen</p>	<p>Nie Routine in der Zusammenarbeit mit Menschen, immer wieder neue Fragestellungen / Herausforderungen ⇔ individuelle Ausgangsagen und Lösungen; Brain-Futter</p> <p>Interdisziplinäres Arbeiten</p> <p>kann ein Angebot an vP machen verantwortungsbewusster</p>

		Wirkung meiner Arbeit, bevor Stelle angetreten wird			und eigenständiger Umgang mit Budget sinnvolle Arbeit in der Gesellschaft Fallführung, den Lead haben, Prozessverantwortung haben, auf der Metaebene sein – das kann auch mal ermüdend sein
Voraussetzung und Qualifikationen für BSL-Beratungsperson auf der jeweiligen Arbeitsstelle	Fähigkeit sich selbst abzugrenzen, Entscheidungskompetenz Kreativität und Lösungsorientierung Fähigkeit zum Beziehungsaufbau Gesprächsführung dem Gegenüber (Störungsbild) anpassen	Eigenschaften wie Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen (an welchem Punkt steht gegenüber), fachliche Expertise ist wichtig	Interesse haben gerne recherchieren Fähigkeit berufskundliches Wissen mit Gesagtem resp. Frage zu verbinden In der Lage sein, auf zwei Ebenen zu denken, vernetzten und zu agieren In der Lage sein, die Informationen einzuordnen und rasch zu finden	Empathie, Fähigkeit Entscheidungen treffen und vermitteln zu können, ohne die Beziehung zu gefährden Interesse an Menschen in schwierigen Situationen Belastbarkeit: einerseits wegen persönlichen Schicksalen der vP und andererseits wegen der hohen Arbeitslast	In der Lage sein, Wichtiges von Unwichtigem zu trennen, roter Faden finden (Aktenstudium) Beraterfertigkeiten wie Zuhören, Nachfragen Schreiben und Administratives erledigen können Bei Beratungen in die Tiefe gehen, dass ist aufgrund der bekannten individuellen Ausgangslage notwendig In der Lage sein, Gesetz anzuwenden und zu überwachen
Expertenmodell	Eignung und Neigung mittels Tests und FB erfassen Abgleich mit medizinisch psychiatrischer Zumutbarkeit Informationsvermittlung z.B. über Arbeitsmarkt, jedoch auch im Zusammenhang mit IV-spezifischen Themen wie z.B.	Passung bei erstmaliger Beruflicher Ausbildung zwischen Jugendlichen und Beruf Vermittlung von Informationen über CH-Bildungssystem, Berufsfahrplan und Ausbildungen	Informationsvermittlung, Weg zum Ziel / Weiterbildung in der Beratung liefern E3 hat nicht den Anspruch, dass sie die Antwort bereits vorher kennt, sondern zusammen erarbeiten	Abklärung von Eignung, Neigung und Interessen Vermittlung von Informationen über CH-Bildungssystem (praktische Ausbildung) und IV / Gesetz Abgleich mit medizinisch	Vermittlung von Infos über Bildungssystem und Ausbildungen selten Tests mit Erwachsenen, bei Jugendlichen immer «gehört sich so»

	was bedeutet Umschulung u.a.	Es sind verschiedene Aspekte: Aufklärungsaspekt, Bildungssystem ist vielen nicht bekannt, offene Fragen auch der Begleitpersonen Danach Beratung und Unterstützung, um Passung herzustellen, das wünscht man sich, «welcher Beruf passt dann zu mir?» (Klärung Anliegen)	Informationsrecherche	psychiatrischer Zumutbarkeit	
	Fokus aufs Berufliche legen	Durch Beratung Lehrabbrüche zu verhindern wissen Verantwortung, dass FS geklärt werden kann, liegt bei E2 (Berater)	Interessentests	Klärung der Berufswahlreife	
Prozessorientierung	E1 definiert seine Rolle als Prozessbegleiter, Dinge zu Entscheiden und Möglichkeiten zu bieten und diese zu begleiten Fokus auf Ressourcen und Fähigkeiten der vP legen sieht die Verantwortung für den Prozess beim Klienten/-in	Offenheit für Alternativen / Neues fördern, wenn gewünscht / dies ein Anliegen ist Lebenslanges Lernen fördern Ausprobieren und Erfahrungen sammeln ⇔ Verantwortung beim Klienten/ bei der Klientin Gespräche zur Erfassung von Interessen nutzen / Einbezug von Freizeit, Netzwerk	E3 kann nicht die Antwort auf «was soll ich machen» nach einem bis zwei Gesprächen liefern E3 stellt weiterführende oder besprochene Links zu Internetseiten dem Klienten zu / Informationsrecherche Verantwortung für Zielerreichung liegt bei der ratsuchenden Person	Begleiter während Berufsfindung aber auch danach im Prozess der Ausbildung und bis zur Anschlusslösung positive Gefühle wecken, Vermitteln, dass man an vP glaubt vP ist in Verantwortung, das Ziele erreicht werden können	Begleitung während Berufsfindung aber auch danach während der Ausbildung Fragen aufnehmen und klären, dass Verantwortung für die Zielerreichung bei der vP liegt CMS fördern Nächste Schritte immer definieren, wie das Problem angegangen werden kann, nicht nur sagen, dass man es versteht
Anforderungen im Rahmen Vision2030	Thematisierung und Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit, Einbezug des sozialen Umfeldes	Arbeitsmarktfähigkeit Offenheit je nach Fragestellung / Befähigung, Entscheidungen zu	Arbeitsmarktfähigkeit Informationen über Arbeitsmarkt	Offenheit fördern; Berufswahlreife, lebenslanges lernen	Person muss sich an Arbeitsmarkt anpassen, ist gefordert, Person ist verantwortlich, dass sie

	<p>Offenheit fördern</p> <p>Career Management Skills (CMS) werden versucht zu fördern, jedoch immer in Abhängigkeit des Störungsbildes</p>	<p>treffen (CMS), lebenslanges Lernen</p>	<p>Offenheit fördern (verschiedene Möglichkeiten definieren)</p> <p>Entscheidungsfähigkeit stärken (CMS)</p>	<p>E4 sieht AG und AM in der Verantwortung die CMS insbesondere bei kognitiv schwächeren Mitarbeitern gezielt zu fördern und somit eine lebenslange Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten</p>	<p>im Arbeitsmarkt funktioniert</p> <p>CMS fördern</p> <p>Netzwerk / weitere Partner miteinbeziehen</p> <p>Offenheit fördern</p>
Machtstellung in der Beratung	<p>Verantwortung, dass rechtlicher Rahmen eingehalten wird, Konsequenzen bei nicht Einhaltung kann Abbruch / Ende der Unterstützung bedeuten</p> <p>ein Machtgefälle kann in der Beratung entstehen</p>	<p>Keine Macht</p>	<p>Vielleicht, dass ratsuchende Person denkt, dass E3 alles weiss, was E3 so nicht findet</p> <p>Aber es besteht ein Informationsvorsprung sowie Übung im Umgang mit den Infos und Recherchieren</p> <p>Aber nicht per se Machtgefälle</p>	<p>Entscheidungsmacht der IV (zugunsten Gesundheit und Zumutbarkeit)</p> <p>Kostenträger = IV = Verantwortung</p> <p>Einfluss auf Leben der vP teilweise zu hoch ⇔ Berufswünsche müssen verneint werden</p>	<p>Macht durch Gesetz, «wer bezahlt, befiehlt»</p> <p>Macht der vP über E5: fordernde / forschende Klienten, welche innere, kindliche Anteile bei E5 hervorbringen</p> <p>E5 versucht immer ein Miteinander herzustellen, erhebt sich nicht</p>
Weiteres	<p>kann nicht, nicht kommunizieren ⇔ Verantwortung über Einfluss auf Leben Klient/-in sollte man sich bewusst sein</p> <p>Länge Beratung: pro Gespräch im Durchschnitt ca. ¾ h</p>	<p>Dass man Ergebnis der Beratung nicht kennen, müsse E2 akzeptieren können</p> <p>Länge Beratung: im Durchschnitt 2 Termine, insgesamt ca. 1.5 h</p>	<p>Keine Evaluation, daher sehr schwierig, den Einfluss zu messen</p> <p>Länge Beratung: im Durchschnitt 2 Gespräche, ca. 2 h</p>	<p>Länge Beratung: mindestens 3 Termine à 45-60 min, meist jedoch 4 – 5 oder Abklärung in einer dafür passenden Institution</p>	<p>Eigene Anteile durch Intervention rausfinden</p> <p>Länge Beratung: im Durchschnitt 3-4 h</p>
Demographisches	<p>Männlich, 1970, seit 2018 als BB auf der IV,</p> <p>Abschluss BB 2020</p>	<p>Männlich, 1991, seit Nov. 2020 auf BIZ,</p> <p>Abschluss BB 06/2023</p>	<p>Weiblich, 1958, seit 1999 auf BIZ,</p> <p>Abschluss BB 1998</p>	<p>Männlich, 1977, seit 2018, BB auf der IV,</p> <p>Abschluss BB 2020</p>	<p>Weiblich, 1959, seit 1988 als BB auf der IV,</p> <p>Abschluss BB 1990</p>

Anmerkungen:

- E1-5 steht für Experte/-in 1 – 5; Wobei Experte/-in 1, 4 & 5 auf der IV arbeiten, und Experte/-in 2 & 3 auf dem BIZ
- vP steht für *versicherte Person* im IV-Kontext
- CMS steht für *Career Management Skills* nach Preisser (2014): «Fähigkeit zur Selbstreflexion, Entscheidungsfähigkeit, Informationsrecherche und -bewertung, Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können»
- das Schema enthält keine Originalaussagen

Anhang D

Inserat SVA AG für eine Beratungsperson Team BBE

Schweizweit die führende Lösungsanbieterin im Bereich der sozialen Sicherheit werden – das ist unsere Vision. Deshalb leben wir bei der SVA Aargau den Wandel. Dabei verstehen wir uns als Pionier*innen und Gestalter*innen neuer, digitaler und zukunftsorientierter Lösungen zur Existenzsicherung.

Als Handwerker konnte sich ein Landschaftsgärtner nie vorstellen im Büro zu arbeiten. Doch ein Schicksalsschlag änderte alles. Sein Rücken wollte nicht mehr mitspielen. Heute arbeitet der Landschaftsgärtner als Zeichner Gartengestaltung. Möglich gemacht hat den Wandel die Berufsberatung der SVA, Aargau. Gemeinsam haben der Versicherte und der Berufsberater ein Stärken-Schwäche Profil sowie einen Leistungs- und Fähigkeitstests gemacht. Dies war die Basis für einen Neuanfang und eine neue Perspektive.

Willst du künftig solche Perspektiven erarbeiten? Dann suchen wir dich als TalentforscherIn mit Herz, Hand und Kopf. Gestalte mit uns die SVA Aargau als:

Berufsberater*in (60-100%)

Deine Mission

Du möchtest dich in einem sinnstiftenden, vielseitigen und komplexen Umfeld bewegen und massgeblich zur Orientierung und Lösungsfindung für Menschen in besonderen Lebenslagen beitragen. Unseren Versicherten schaffst du telefonisch, persönlich oder schriftlich Klarheit und bietest ihnen Unterstützung und Perspektiven. Die Arbeit mit und für Menschen ist für dich Freude und Leidenschaft. Du erledigst alle Aufgaben vom Erstkontakt bis zum Leistungsentscheid selbstständig, und analysierst dabei medizinische und juristische Sachverhalte. Du übernimmst gerne Verantwortung und stehst für deine Entscheidungen ein. Dabei schätzt du ein dynamisches Arbeitsumfeld, welches du aktiv mitgestaltest.

Deine Talente

Begeistere uns mit deinen vielfältigen Talenten im beruflichen Umfeld – sozialkompetent, entscheidungsfreudig, belastbar, stark im raschen Erkennen von relevanten Fakten und im vernetzten Denken. Im zwischenmenschlichen Kontakt bist du empathisch, verständnisvoll und klar. Durch deine ausgeprägte mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit vermittelst du komplexe Sachverhalte einfach und verständlich. Deine beruflichen Kompetenzen hast du in einer kaufmännischen oder paramedizinischen Ausbildung erworben und du brennst darauf, diese wirkungsvoll einzusetzen.

Deine Benefits

Wir erwarten nicht nur viel – wir haben dir auch einiges zu bieten: Ein Unternehmen im Wandel, eine flexible Arbeitszeitgestaltung, einen modernen, zentralen Arbeitsplatz im Bahnhof von Aarau und die Möglichkeit, teilweise von zu Hause zu arbeiten. Ausserdem freut sich ein smartes, sympathisches Team bereits heute darauf, dich auf unserer Reise an Bord zu nehmen und mit dir die Zukunft zu gestalten. Unser Ziel ist es, die Talente und Stärken unserer Mitarbeitenden voll zum Einsatz zu bringen – auch deine.

Inserat SVA AG für eine Beratungsperson Team U25

Schweizweit die führende Lösungsanbieterin im Bereich der sozialen Sicherheit werden – das ist unsere Vision. Deshalb leben wir bei der SVA Aargau den Wandel. Dabei verstehen wir uns als Pionier*innen und Gestalter*innen neuer, digitaler und zukunftsorientierter Lösungen zur Existenzsicherung.

Um unseren Versicherten und Kunden im Bereich der Berufsbildung den besten Service zu bieten, suchen wir dich als anpackende Persönlichkeit, die mit Herz, Hand und Kopf mit uns die berufliche Integration gestaltet als

Eingliederungsberater*in Jugend 80-100%

Deine Mission

Milo ist 13 Jahre alt und leidet an einer hyperkinetischen Störung. In der Realschule ist er oft unaufmerksam, fällt durch sein Verhalten auf und eckt bei Schulkolleg*innen sowie Lehrpersonen an. Seine schulischen Leistungen leiden darunter. Den baldigen Übertritt in die Berufswelt stellt ihn vor neue Herausforderungen. Seine Eltern machen sich grossen Sorgen.

Du begleitest Menschen wie Milo und Sina von der Schule bis in die erste Anstellung. Als Starthelferin von benachteiligten Menschen unterstützt du sie in der wichtigen Entwicklungsphase der Adoleszenz. Damit trägst du zu einer selbstbestimmten Lebensführung bei. Du nimmst Meldungen entgegen und prüfst die Ansprüche im Spannungsfeld zwischen Förderung und Invalidisierung. In Beratungsgesprächen erfasst du die Lebenssituation und den notwendigen Unterstützungsbedarf. Partizipativ erarbeitest du Ziele, unterstützt deren Erreichung und überwachst die Fortschritte. Du initiiert Massnahmen zielgerichtet und subsidiär. Um gemeinsam nach der wirkungsvollsten Lösung zu suchen, bist du im Dialog mit allen involvierten Stellen. Mit dieser sinnstiftenden Arbeit bietest du den Menschen Orientierung und koordinierst ihre Existenzsicherung. Dich miteinzubringen und dein Aufgabengebiet aktiv mitzugestalten macht dir Spass.

Deine Talente

Du bist im Umgang mit Jugendlichen und ihrem Umfeld klar, verbindlich, empathisch, erfahren und wirkungsvoll. Eigenständig und mit einer systemischen Arbeitsweise bist du unterwegs, indem du die Bedürfnisse unserer Kunden schnell erfasst und mit den Möglichkeiten der Berufswelt kreativ verbindest. Idealerweise bringst du Erfahrung in den Bereichen Psychologie, Sozialarbeit oder Pädagogik mit. Wir suchen dich, der/die Freude am interdisziplinären Arbeiten im Spannungsfeld zwischen Medizin, Sozialversicherungsgesetz und Arbeitsmarkt hat. Neuen Aufgaben schaust du mit Offenheit und Neugier entgegen und meisterst diese Situation mit Leichtigkeit.

Deine Benefits

Wir erwarten nicht nur Einiges, wir haben auch viel zu bieten: Ein Umfeld in dem sich Mitarbeitende einbringen, mitgestalten und entfalten können. Flexible Arbeitsformen und Arbeitszeiten mit grossem Gestaltungsspielraum. Spannende Projekte und eine Unternehmenskultur im Wandel. Wir sind stets auf der Suche nach dem besten Erlebnis für unsere Kunden. Gemeinsam mit anderen an der Zukunft von Morgen zu bauen, bereitet Freude. Es erwarten dich selbständiges Arbeiten und ein sympathisches, unterstützendes Team, welches sich darauf freut, dich kennen zu lernen.