



Anhörungsbericht

Qualifikationsprofil und Bestehensregeln

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB

Autor(en) Andreas Schubiger
 Barbara von Werra

Version 2.1



Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Angaben	3
1.1	Adressaten der Anhörung.....	3
2	Zusammenfassung der Resultate.....	5
3	Detaillauswertung	7
3.1	Anhörungsteilnehmende	7
3.1.1	Sicht der Anhörungsteilnehmenden auf das Qualifikationsprofil und das Berufsbild	7
3.1.2	Rolle der Anhörungsteilnehmenden in der beruflichen Tätigkeit.....	7
3.1.3	Beruflicher Hintergrund / Abschluss.....	8
3.2	Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen	9
3.3	Vollständigkeit und Korrektheit von Handlungskompetenzen und dazu gehörigen Leistungskriterien pro HK-Bereich	9
3.3.1	HK-Bereich A Beratung	10
3.3.2	HK-Bereich B	10
3.3.3	HK-Bereich C	11
3.3.4	HK-Bereich D	11
3.3.5	HK-Bereich E	12
3.3.6	HK-Bereich F	12
3.3.7	HK-Bereich G.....	13
3.4	Berufsbild.....	13
3.4.1	Vollständigkeit Berufsbild über alles gesehen	13
3.4.2	Übereinstimmung Berufsbild und Anforderungsniveau des Berufs	13
3.4.3	Aktualität des Berufsbilds	14
4	Änderungsanträge und Beschluss: Qualifikationsprofil, Leistungskriterien mit Anforderungsniveau und Berufsbild	15
5	Änderungen im Berufsbild.....	26
	Die textlichen Anpassungen im Berufsbild sind im Änderungsmodus dargestellt.....	26

1 Allgemeine Angaben

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende verfügen gemäss Berufsbildungsgesetz über eine vom Bund anerkannte Fachbildung. Der Bundesrat erlässt die Mindestvorschriften für die Anerkennung der Bildungsgänge. Diese sind in der Berufsbildungsverordnung festgehalten. Gestützt auf die Mindestvorschriften erlässt das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) das Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in und Bestehensregeln zur Erlangung des Titels «Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in». Die Mindestvorschriften sowie das Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln dienen dem SBFI als Grundlage für die Akkreditierung der Fachbildungen. Für die Bildungsinstitutionen bilden diese Dokumente die Grundlage für die Entwicklung der Bildungsgänge und der Qualifikationsverfahren.

Das SBFI hat das Qualifikationsprofil und die Bestehensregeln für die Ausbildung «Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in» ab Herbst 2022 einer Revision unterzogen. Dazu hat es dem Institut für Kompetenzentwicklung, Training und Transfer I-K-T GmbH das Mandat für die Leitung des Revisionsprojekts erteilt und die Gremien und Stakeholder festgelegt, die bei der Erarbeitung der neuen Bildungsgrundlagen miteinbezogen wurden.¹

Im Herbst 2023 lagen die Entwürfe der revidierten Unterlagen vor und wurden in eine schweizweite Anhörung geschickt. Die Anhörung fand zwischen dem 20. November und dem 31. Dezember 2023 statt und wurde mit einer Online-Umfrage durchgeführt. Die Teilnahme an der Anhörung stand allen Interessierten offen. Sie wurde zudem mittels PanoramaneWS-Newsletter vom 29. November 2023 publik gemacht. Die zentralen Stakeholder wurden zudem persönlich angeschrieben und zur Teilnahme eingeladen.

Die Konsultierten erhielten das Qualifikationsprofil (QP) mit Berufsbild, die Handlungskompetenzübersicht, Leistungskriterien mit Anforderungsniveau, die Bestehensregeln und einen ergänzenden Bericht mit Angaben zur Entwicklung des QP und mit Vergleichen zum aktuell gültigen QP. Darin enthalten war der Link zur Online-Umfrage und die Links zu den Ablageorten der Qualifikationsprofile und Bestehensregeln in den Landessprachen Deutsch und Französisch auf der Website des SBFI sowie die Koordinaten einer Ansprechperson bei allfälligen Fragen.

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Resultate aus der Anhörung. Zudem führt er konkrete Rückmeldungen und Änderungsvorschläge auf. Diese wurden in der Fachgruppe diskutiert und der verbundpartnerschaftlich zusammengesetzten Steuergruppe zur Stellungnahme zuhanden des SBFI vorgelegt. Das SBFI hat darauf basierend die definitiven Versionen verabschiedet (vgl. Liste im Kapitel 4 und 5).

1.1 Adressaten der Anhörung

Folgende Stakeholder wurden per Mail eingeladen, die Unterlagen der Anhörung (QP, Bestehensregeln und ergänzender Bericht) zusammen mit dem Link zur Online-Umfrage an relevante Personen weiterzuleiten.

¹ Die beteiligten Stakeholder sind im Kapitel 1.1 aufgeführt. Der Bericht zur Anhörung beschreibt die Gremien im Projekt. Er ist unter folgendem Link abgelegt: [Überarbeitung Qualifikationsprofil und Bestehensregeln Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in \(berufsbildung2030.ch\)](https://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung2030.ch)

- Schweizerische Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SK BSLB)
- Vereinigung der Fachleute für Beratung und Information im Mittel- und Hochschulbereich (AGAB)
- IV-Stellen-Konferenz (IVSK)
- profunda suisse
- Universität Bern (und Freiburg)
- Universität Lausanne (und Genf)
- Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)
- laufbahnwiss (Verband der unabhängigen Laufbahnfachleute)
- Schweizerische Gesellschaft für Beratung (SGfB)
- Schweizerische Gesellschaft für Laufbahn und Personalpsychologie (SGLP)
- Association Vaudoise des Psychologues en Orientation (AVPO)
- Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)
- Schweizerische Direktorinnen- und Direktorenkonferenz der Berufsfachschulen (SDK)
- Schweizerische Volksschulämterkonferenz (SVAK)
- Schweizerische Mittelschulämterkonferenz (SMAK)
- Konferenz Schweizerischer Gymnasialdirektorinnen und Gymnasialdirektoren (KSGR)
- LCH (Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz)
- Swissuniversities
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)
- Travail.Suisse
- Schweizerischer Gewerbeverband (SGV)
- Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV)
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland (HdBA)

2 Zusammenfassung der Resultate

Allgemein sind die Zustimmungen zur Vollständigkeit und Korrektheit der Handlungskompetenzbereiche, der Handlungskompetenzen und der dazugehörigen Leistungskriterien sehr hoch.

Auch die Übereinstimmung des Berufsbilds mit den aktuellen und künftigen Anforderungen des Berufs wurde sehr positiv bewertet.

Die Änderungsanträge in Kapitel 4 beruhen mehrheitlich auf Einzelaussagen, wenige davon auf Aussagen von bis zu fünf Personen. Die Rückmeldungen mit Änderungsvorschlägen wurden von der Projektleitung, der Fachgruppe, dem Sounding-Board und der Steuergruppe kritisch geprüft und wo möglich aufgenommen. Sie waren aus einer Gesamtopitik durchwegs nachvollziehbar und zeigen, dass die Umfrageteilnehmenden sich sehr sorgfältig mit den Unterlagen auseinandergesetzt haben.

Viele Anhörungsteilnehmende erkennen und schätzen die umfassende und sorgfältige Arbeit aller Beteiligten, die in die Erstellung des Qualifikationsprofils geflossen ist.

In den Rückmeldungen zeigen sich folgende Spannungsfelder:

Beratung als angewandte Psychologie und eine wissenschaftlich ausgerichtete Ausbildung

Die Gesetzgebung gibt vor, dass die Ausbildung zur/m diplomierten Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in sowohl an einer Universität als auch an einer Fachhochschule (respektive an einem anderweitigen Bildungsangebot) einerseits akademisch vorgebildeten Personen und andererseits Personen aus anderen Berufsgruppen offensteht. Dieser Sachverhalt wird von den Umfrageteilnehmenden unterschiedlich beurteilt.

Artikel 56 der Berufsbildungsverordnung beschreibt die Mindestanforderungen an die Bildungsgänge für Beraterinnen und Beratern folgendermassen:

- ¹ Fachbildungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden an einer Hochschule oder an einer vom SBFJ anerkannten Institution angeboten.
- ² Die Fachbildung umfasst:
 - a. 600 Lernstunden für Studierende mit Hochschulabschluss beziehungsweise 1800 Lernstunden für die übrigen Studierenden;
 - b. zusätzliche betriebliche Praktika von insgesamt zwölf Wochen.
- ³ Für die Lehrtätigkeit ist ein Hochschulabschluss oder ein Abschluss einer vom Bund anerkannten Institution in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie ein Nachweis methodisch-didaktischer Kompetenz erforderlich.
- ⁴ Das SBFJ entscheidet im Einzelfall über die Gleichwertigkeit anderer Abschlüsse.

Das Qualifikationsprofil BSLB erwähnt so viel wie nötig psychologische Kompetenzen, setzt aber, wie oben in der gesetzlichen Grundlage festgehalten, kein psychologisches Propädeutikum voraus. Es beschreibt den Endzustand von diplomierten Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen. Die Definition und Gestaltung des Wegs dahin obliegt den

Bildungsanbietern. Beratung ist eine Tätigkeit angewandter Psychologie, setzt aber keine wissenschaftliche Tätigkeit in psychologischen Bereichen voraus.

Komplexität der Tätigkeiten von BSL-Beratenden und Fülle des Qualifikationsprofils

Mit dem vorliegenden Qualifikationsprofil wurde versucht, die Komplexität der Gegenwart und der Zukunft von BSL-Beratenden und die hierfür nötigen Kompetenzen möglichst umfassend zu beschreiben.

Viele Rückmeldungen identifizieren richtigerweise überfachliche, transversale Kompetenzen, die auf unterschiedlichem Weg erreicht werden können. Das Qualifikationsprofil macht keine Aussage zur Umsetzung der Ausbildung, zu Aufnahmebedingungen und zum Einbezug der Praxis. Diese Elemente definieren die Bildungsanbietenden.

3 Detailauswertung

Im Folgenden sind die Resultate aus der Umfrage dargestellt und zusammengefasst. Mehrfachnennungen sind in Klammern festgehalten, z.B. (3) für drei Nennungen.

3.1 Anhörungsteilnehmende

Die Umfrage beendet haben 86 Teilnehmende aus verschiedenen Institutionen, gestartet haben sie 172 Personen. Davon sind 137 Personen daran interessiert, die Resultate der Anhörung per Mail zu erhalten.

3.1.1 Sicht der Anhörungsteilnehmenden auf das Qualifikationsprofil und das Berufsbild

Die Sicht der Umfrageteilnehmenden auf das Qualifikationsprofil ist wie folgt.

110 (64%) Öffentliche BSLB-Vertretende

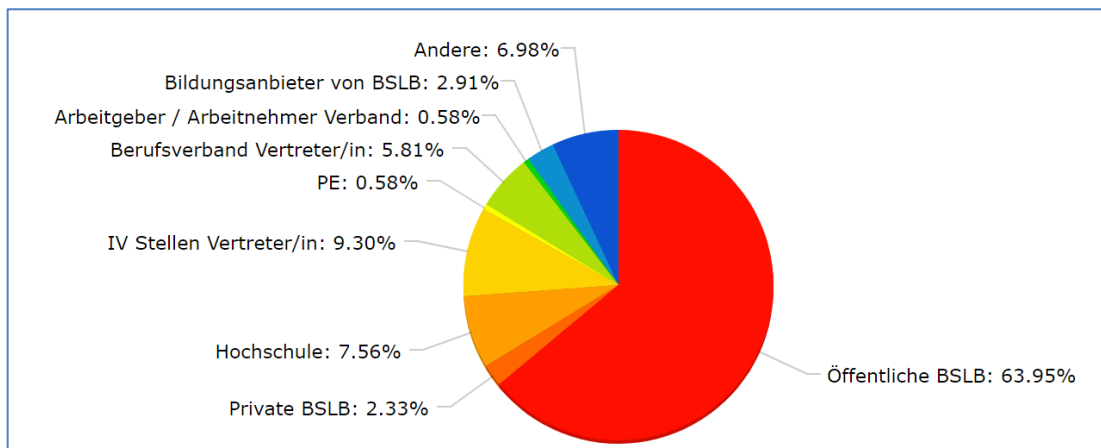
16 (9.3%) IV Stellen Vertretende

13 (7.6%) Studienberatung, Hochschulberatung Vertretende

10 (5.8%) Berufsverband Vertretende

5 (2.9%) Bildungsanbieter von BSLB-Studiengängen Vertreter/in

12 (7%) "Andere" sind Institutionen / Funktionen und weniger die Sicht auf das QP aufgeführt



n= 172

3.1.2 Rolle der Anhörungsteilnehmenden in der beruflichen Tätigkeit

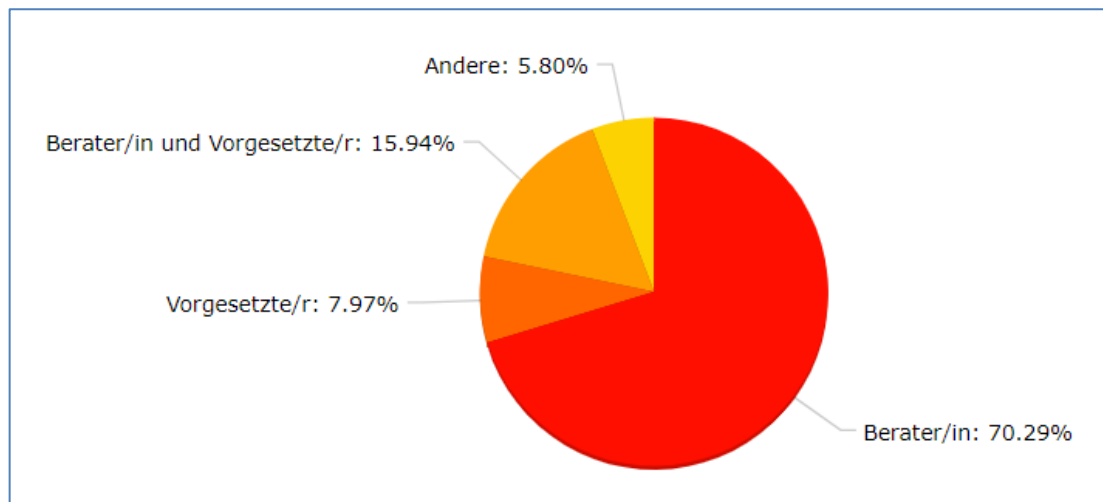
Die Folgefrage zur Rolle/n, die die Umfrageteilnehmenden in ihrem Arbeitsalltag übernehmen, wurde denjenigen Umfrageteilnehmenden gestellt, die im Kapitel 3.1.1 mit «Öffentliche BSLB-Vertretende», «IV Stellen Vertretende» oder «Studienberatung, Hochschulberatung Vertretende» beantwortet haben.

97 (70.3%) Beratende

22 (16%) Beratende und Vorgesetzte

11 (8%) Vorgesetzte

4 (6%) sind Fachexperten/Fachexpertinnen oder höhere Vorgesetzte



n=138

3.1.3 Beruflicher Hintergrund / Abschluss

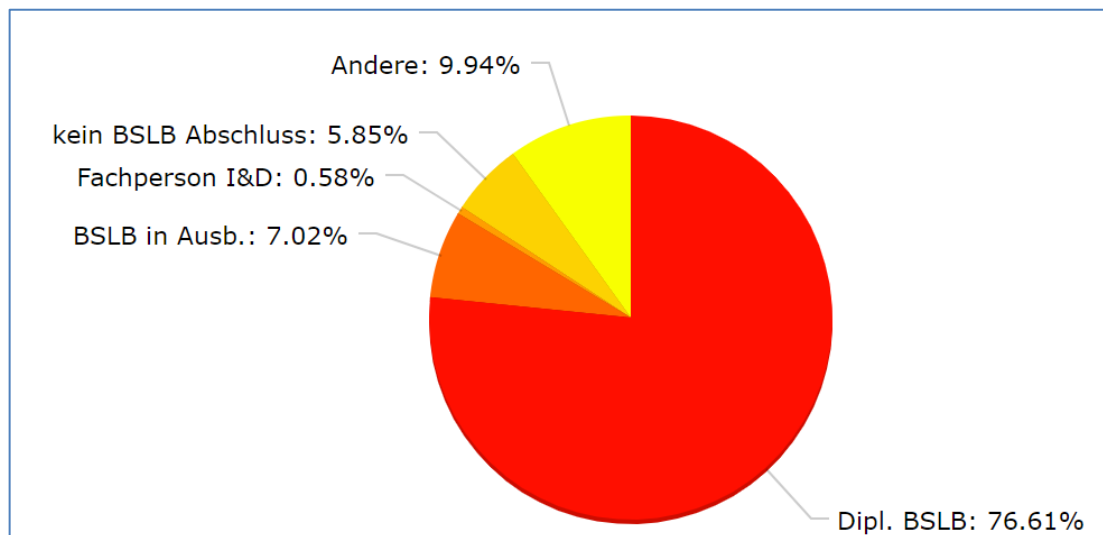
Die Umfrageteilnehmenden haben folgende Abschlüsse mit / ohne Bezug zu Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung:

70 (81%) Diplomierte/r Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in

5 (6%) Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in in Ausbildung

2 (2%) keinen Abschluss mit direktem Bezug zu Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

9 (11%) andere, davon 6 mit Master oder Doktorat in Psychologie

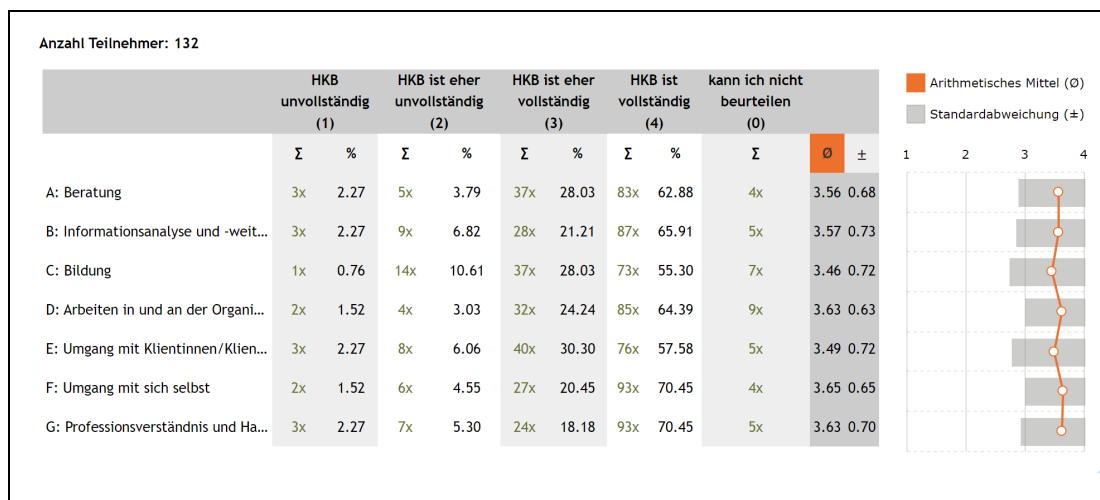


n= 171

3.2 Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen

Die Umfrageteilnehmenden wurden in diesem Frageblock gebeten, jeden Handlungskompetenzbereich (HKB) von A bis G mit einer Skala von 1 = unvollständig, 2 = eher unvollständig, 3 = eher vollständig, 4 = vollständig und «kann ich nicht beurteilen» in Bezug auf die Vollständigkeit zu beurteilen. Um die Beurteilung vorzunehmen, sollten sie die beigelegte "Übersicht der Handlungskompetenzen" zur Hand nehmen. Umfrageteilnehmende mit Bewertungen von 1 und 2 hatten die Möglichkeit, auf eine Nachfrage zur Einschätzung offene Rückmeldungen zu geben.

Die allgemeine Beurteilung der Handlungskompetenzbereiche bezüglich Vollständigkeit zeigt folgendes Bild:



N= 132

HKB A wird mit 90.1 % als vollständig oder eher vollständig eingeschätzt.

HKB B wird mit 87 % als vollständig oder eher vollständig eingeschätzt.

HKB C wird mit 83 % als vollständig oder eher vollständig eingeschätzt.

HKB D wird mit 89 % als vollständig oder eher vollständig eingeschätzt.

HKB E wird mit 88 % als vollständig oder eher vollständig eingeschätzt.

HKB F wird mit 87 % als vollständig oder eher vollständig eingeschätzt.

HKB G wird mit 89 % als vollständig oder eher vollständig eingeschätzt.

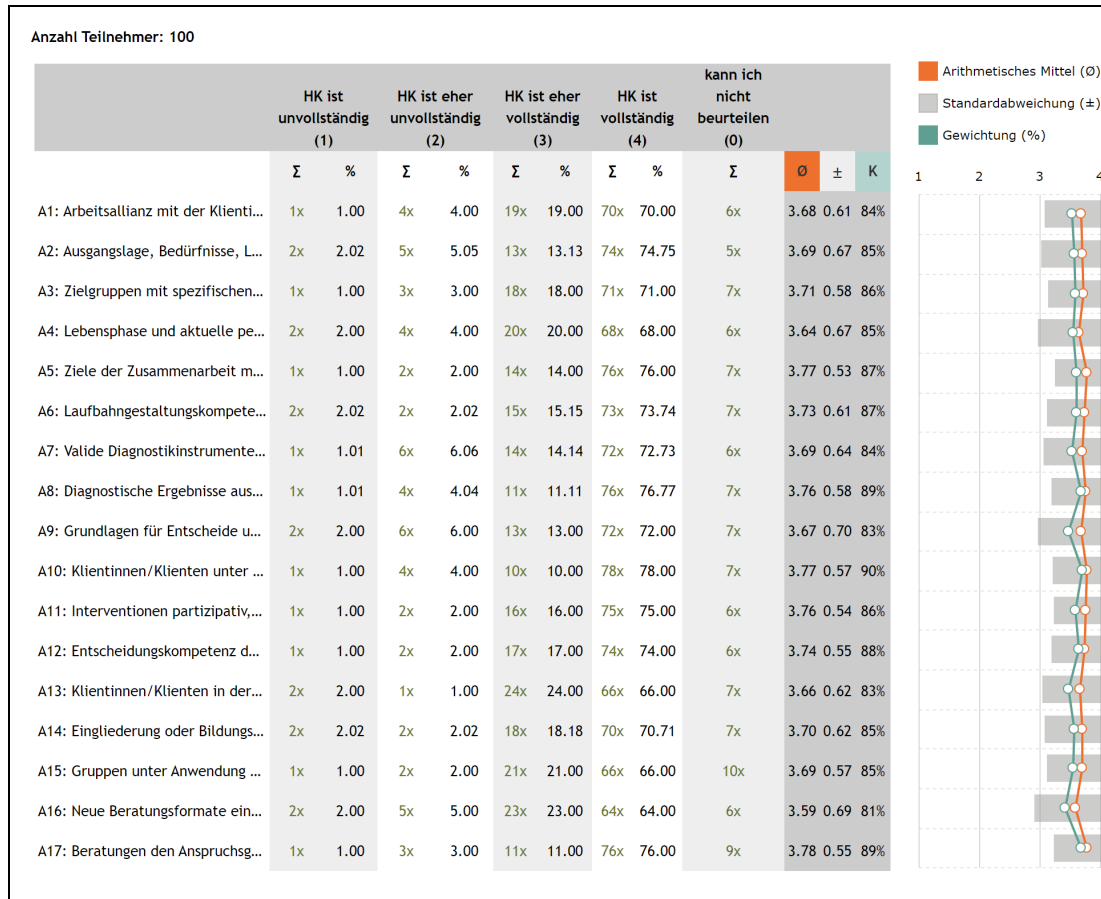
Alle Handlungskompetenzbereiche erhalten global eine sehr hohe Zustimmung zwischen 83 und 90%.

3.3 Vollständigkeit und Korrektheit von Handlungskompetenzen und dazu gehörigen Leistungskriterien pro HK-Bereich

Die nächsten sieben Frageblöcke (HKB A bis HKB G) erfragten pro Handlungskompetenzbereich alle dazu gehörigen Handlungskompetenzen. Die Umfrageteilnehmenden wurden dazu aufgefordert, jede Handlungskompetenz und deren Leistungskriterien bezüglich Vollständigkeit (1= HK ist unvollständig, 2 = HK ist eher unvollständig, 3 = HK ist eher vollständig, 4= HK

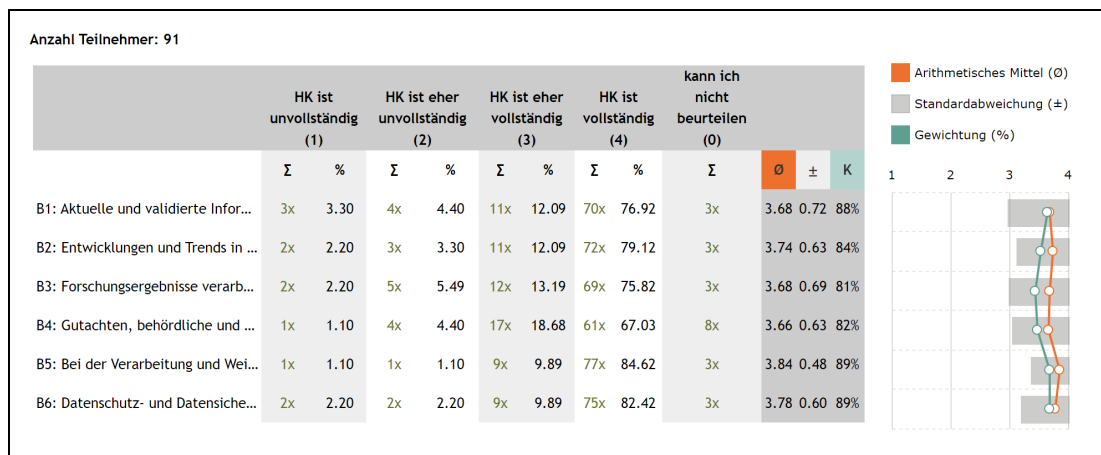
ist vollständig und «kann ich nicht beurteilen») und bezüglich Korrektheit (-- nicht korrekt, - eher nicht korrekt, + eher korrekt, ++ korrekt) einzustufen. Umfrageteilnehmende mit Bewertungen der Vollständigkeit von 1 und 2 hatten die Möglichkeit, auf eine Nachfrage zur Einschätzung offene Rückmeldungen zu geben.

3.3.1 HK-Bereich A Beratung



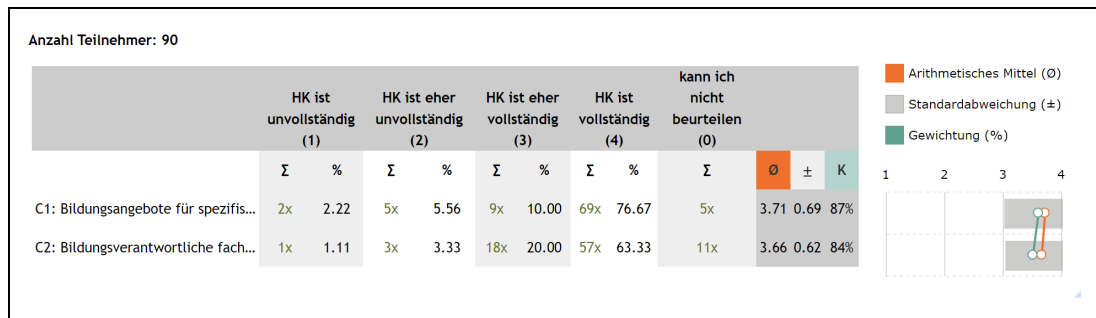
Die hohe Zustimmung zum Handlungskompetenzbereich A zeigt sich auch in der quantitativen Auswertung der Detailrückmeldung zu den einzelnen Handlungskompetenzen. Sowohl Vollständigkeit als auch Korrektheit werden bei allen Handlungskompetenzen mit deutlich mehr als 80% eingestuft.

3.3.2 HK-Bereich B



Sowohl Vollständigkeit als auch Korrektheit der Handlungskompetenzen erreichen sehr hohe Werte (über 90% resp. deutlich über 80%)

3.3.3 HK-Bereich C



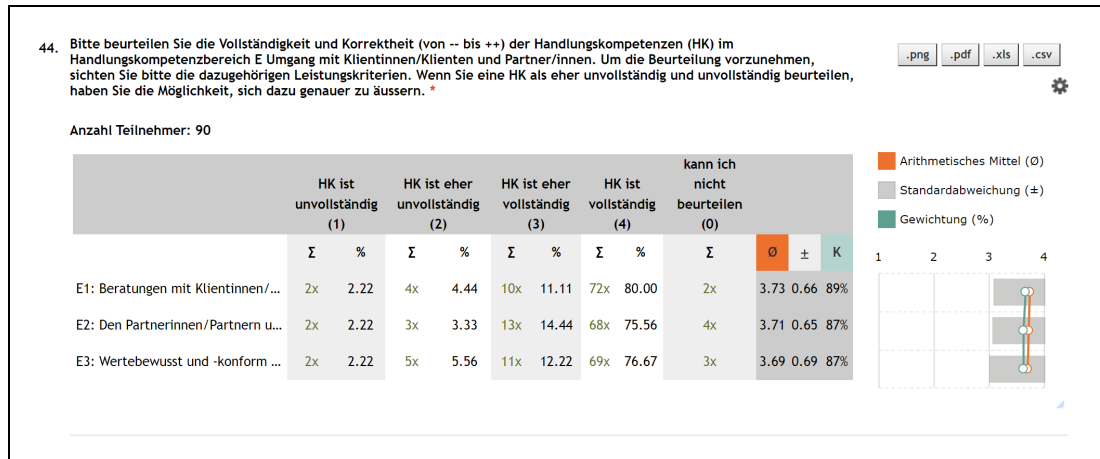
Die Vollständigkeit erreicht hohe, die Korrektheit der Handlungskompetenzen sehr hohe Werte.

3.3.4 HK-Bereich D



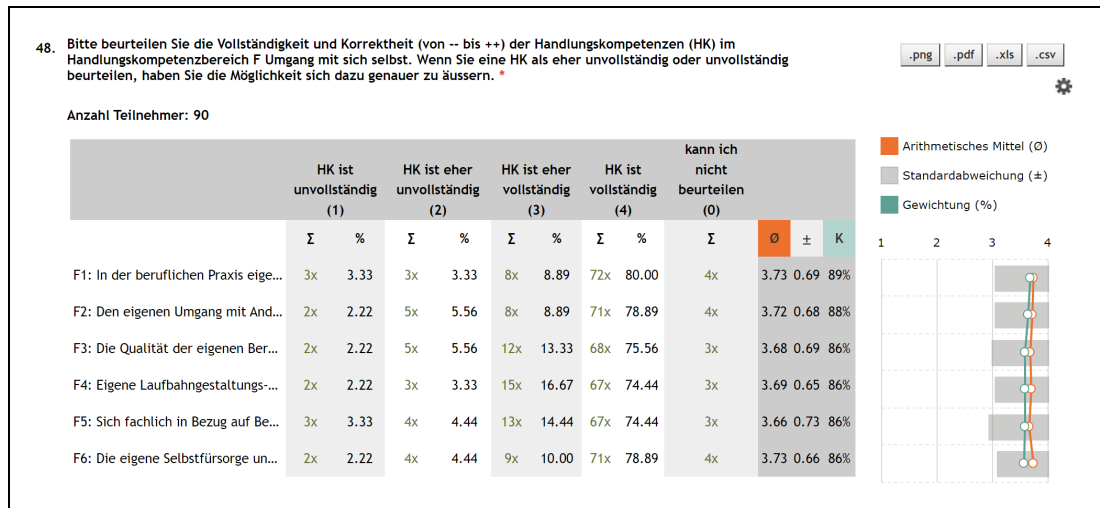
Die Vollständigkeit erreicht mit Ausnahme von D3 «Finanzielle und personelle Ressourcen effizient und effektiv einsetzen» sehr hohe Werte. Die Korrektheit liegt ausser bei D3 ebenfalls bei allen Handlungskompetenzen über 80%.

3.3.5 HK-Bereich E



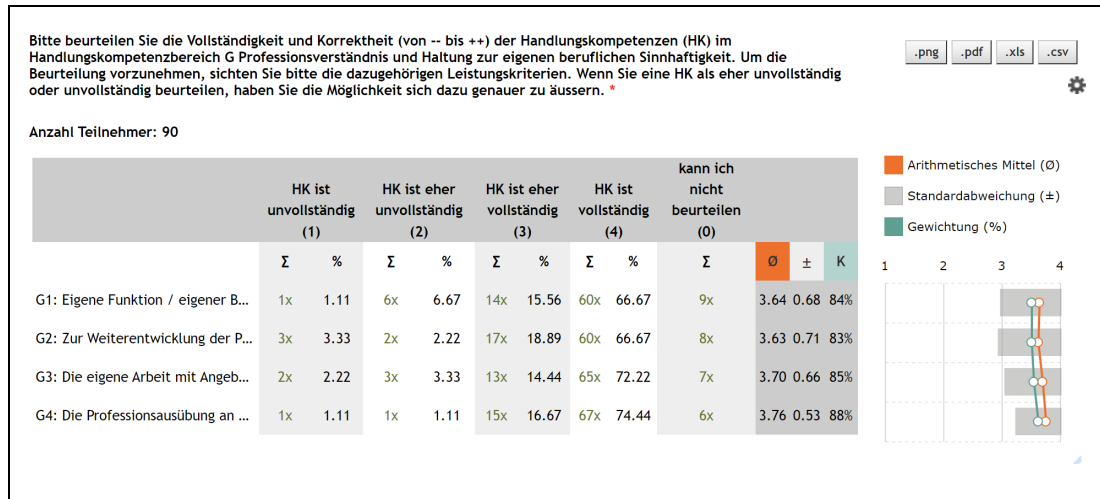
Sowohl die Vollständigkeit als auch die Korrektheit der Handlungskompetenzen erreichen sehr hohe Werte.

3.3.6 HK-Bereich F



Die Vollständigkeit der Handlungskompetenzen erreicht sehr hohe, die Korrektheit ausserordentlich hohe Werte (über 86%).

3.3.7 HK-Bereich G



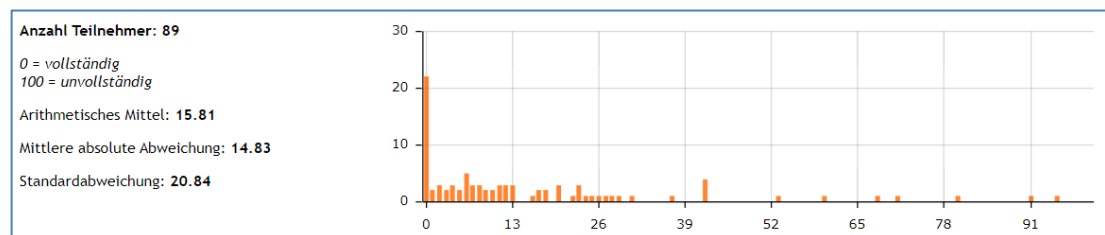
Sowohl Vollständigkeit als auch Korrektheit der Handlungskompetenzen erreichen sehr hohe Werte.

3.4 Berufsbild

Die Rückmeldungen zum Berufsbild wurden in drei Fragen mit Skalen von 0 = sehr aktuell bis 100 = nicht aktuell ermittelt: eine Frage zur Einschätzung der Vollständigkeit des Berufsbilds über alles gesehen, eine Frage zur Übereinstimmung von Berufsbild und Anforderungsniveau des Berufs sowie eine Frage zur Aktualität des Berufsbilds. In einer abschliessenden Frage zu konkreten Ergänzungen konnten die Umfrageteilnehmenden offene Rückmeldungen geben. Diese wurden in den Gremien diskutiert und im Kapitel 5 integriert.

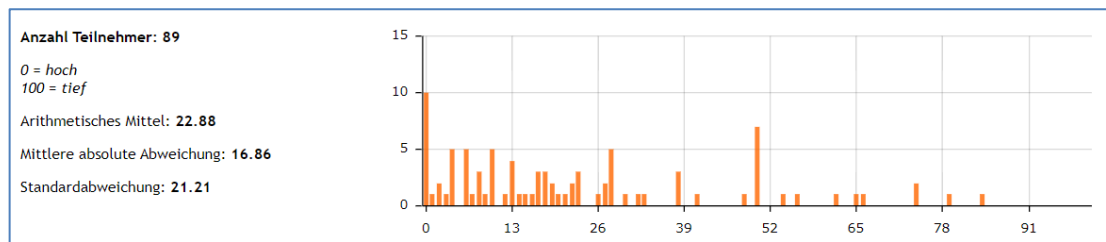
3.4.1 Vollständigkeit Berufsbild über alles gesehen

In einer Skala von 0 (vollständig) bis 100 (unvollständig) ist die Einschätzung der Vollständigkeit des Berufsbilds mit einem arithmetischen Mittel von 15.8 als sehr hoch einzustufen.



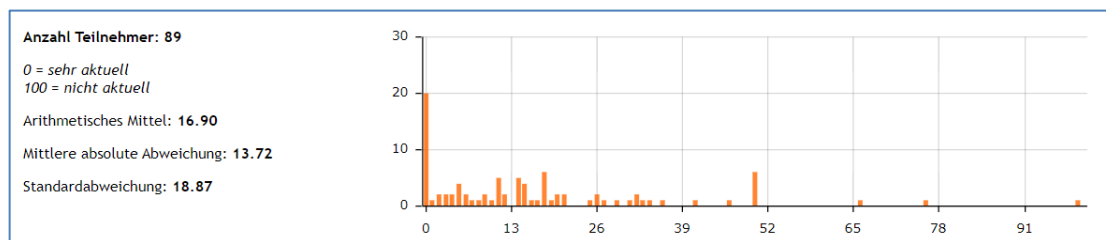
3.4.2 Übereinstimmung Berufsbild und Anforderungsniveau des Berufs

Die Übereinstimmung des Berufsbilds mit dem Anforderungsniveau des Berufs wird in der Skala von 0 (hoch) bis 100 (tief) mit einem arithmetischen Mittel von 22.9 ebenfalls sehr hoch eingestuft.



3.4.3 Aktualität des Berufsbilds

Auch die Aktualität des Berufsbilds wird in einer Skala von 0 (sehr aktuell) bis 100 (nicht aktuell) mit einem arithmetischen Mittel von 16.9. sehr hoch eingestuft.



4 Änderungsanträge und Beschluss:

Qualifikationsprofil, Leistungskriterien mit Anforderungsniveau und Berufsbild

Aus der Auswertung der Anhörung entstanden die nachfolgend aufgeführten Änderungsanträge mit Begründungen und Anmerkungen. Die Fachgruppe hat an der Sitzung vom 29.01.2024 ausgewählte Änderungsanträge diskutiert und dazu Stellung genommen. Ergänzend dazu hat das Sounding-Board an der Sitzung vom 30.01.2024 Rückmeldungen zu den Anträgen eingebracht. Am 26.02.24 hat die Steuergruppe zu den Änderungsanträgen unter Einbezug der Rückmeldung aller Gremien Stellung genommen. Das SBFI hat anschliessend alle Entscheide gutgeheissen.

Kap. / S. im QP	Änderungsantrag	Entscheid SBFI Angenommen / Abgelehnt / Stellungnahme	Begründung / Anmerkungen
	HK-Bereiche - keine		
	Leistungskriterien (LK) und Handlungskompetenzen (HK): A		
S.5	A1 zusätzliches LK: bei Bedarf Bezugspersonen wie Eltern, Partnerinnen und Partner oder Familie miteinbezieht (N3)	Angenommen	
S.5	A2 Korrektur HK: Laufbahnressourcen sei eingrenzend Ausgangslage, Bedürfnisse, Laufbahnressourcen Ressourcen und Fragestellung der Klientinnen/Klienten mit passenden psychologisch fundierten Verfahren und/oder Beratungsansätzen klären	Abgelehnt Angenommen	Laufbahnressourcen ist als Begriff präziser.

S5./6.	A2 zusätzliches LK: gemeinsam mit Klientinnen/ Klienten Mittel und Ziele zur Stärkung des Arbeitsbündnisses festlegt (N3)	Angenommen	
S.6.	A3 Korrektur HK A3 Zielgruppen mit spezifischen Bedürfnissen in ihren komplexen Übergängen Übergangssituationen identifizieren und begleiten A3 zusätzliches LK: bei Bedarf andere betroffene Stellen und Personen unter Einbezug der Klientinnen/ Klienten und unter Wahrung der Privatsphäre und des Datenschutzes einbezieht (N4)	Abgelehnt Angenommen	«Übergang» ist im Berufsfeld von BSLB ein anerkannter Begriff
S.6	A4 Korrektur LK1 gemeinsam mit Klientinnen und Klienten die Besonderheiten der Lebensphasen sowie subjektiv relevante Themen mit Hilfe von entwicklungspsychologischen Kenntnissen identifiziert (N3)	Angenommen	
S.6	A4 zusätzliches LK bei therapeutischen Themen und Prozessen die Grenzen der eigenen Intervention aufzeigt und auf entsprechende Stellen hinweist (N2)	Angenommen	
S.6	A5 Korrektur von zwei LK: Klientinnen/Klienten die relevanten Informationen zum zeitlichen Rahmen, zu gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen der Beratung sowie die Rollen der Beteiligten mit systemischem Blick aufzeigt und selbst einhält (N2)	Angenommen	

	Fragen des Berufsbildungsgesetzes und deren Verordnung sowie einfache sozial-, sozialhilfe- und arbeitsrechtliche Fragestellungen beantwortet oder/und auf zielführende Anlaufstellen verweist (N3)	Angenommen	
S.7.	<p>A7 Korrektur der HK:</p> <p>Valide, qualitativ hochstehende Diagnostikinstrumente und Beratungsansätze beurteilen, auswählen und transparent einsetzen</p> <p>A7 zusätzliche LK:</p> <p>in Zusammenarbeit mit den Klientinnen/ Klienten Informationen entweder durch psychotechnische Instrumente oder durch Gesprächstechniken sammelt, die für das Verständnis und die Bewertung der Situation bedeutend sind (N3)</p> <p>Instrumente auf der Grundlage psychometrischer Bewertungskriterien evaluiert (N3)</p>	<p>Abgelehnt</p> <p>Abgelehnt</p> <p>Abgelehnt</p>	<p>valide bedeutet qualitativ hochstehend</p> <p>Das, was die HK umfasst, ist abgedeckt.</p> <p>Das, was die HK umfasst, ist abgedeckt.</p>
S.7	<p>A9 Ersatz LK1:</p> <p>(Alt: relevante Informationen zu Person, Situation und Rahmenbedingungen sammelt, mit Klientinnen/Klienten validiert und Klientinnen/Klienten in der Entscheidungsautonomie unterstützt (N2))</p> <p>die Klientinnen/ Klienten bei der Erarbeitung einer Synthese der gesammelten Informationen über sich selbst, ihre Situation und die Rahmenbedingungen sowie über mögliche Handlungsoptionen für das weitere Vorgehen begleitet und sie in ihrer Entscheidungsautonomie unterstützt (N3)</p> <p>Unklares LK - Änderungsvorschlag</p>	Angenommen	

	wertschätzend und wertfrei neutral zielführende sowie hemmende Entscheidungsprämissen, Bewertungen, Überzeugungen, Vorgehensansätze erkennt und spiegelt (N4)	Angenommen	
S.8	A 13 Streichung von LK5 A13 Ergänzung LK5: Gegebenenfalls Arbeitgebende von Klientinnen/Klienten bei der Realisierung der definierten Laufbahnschritte berät (N3)	Abgelehnt Angenommen	Beratung von Arbeitgebenden ist bei IV-BSLB, Case Mgt, Integration, freiberuflichen Settings und unternehmensinternen BSLB zentral
S.8	A14 Korrektur LK4 zur Verbesserung der Verständlichkeit sich unter Berücksichtigung der spezifischen Motivationen der Klientinnen/Klienten an gültigen psychologischen Begleitmethoden orientiert einsetzt, um die Autonomie bei der Umsetzung des eigenen Projekts die Autonomie zu wahren (N4)	Angenommen	
S.9	A15 zusätzliches LK3: mit der Gruppe ein tragfähiges Arbeitsbündnis geprägt durch Vertrauen und Akzeptanz aufbaut, pflegt und evaluiert (N3)	Angenommen	
S.9	A16 Korrektur LK2 die Wirkung des eingesetzten Beratungsformats überprüft und Erkenntnisse daraus festhält in der Berufsgemeinschaft der BSL-Beratenden teilt und diskutiert (N3)	Angenommen	
S.9	A17 Korrektur LK 2 Gegebenenfalls zuhänden Klientin/Klient und/oder Auftraggebenden und unter Wahrung des Persönlichkeits- und	Angenommen	

	Datenschutzes aussagekräftige Berichte zu Beratungsprozess und Ergebnissen in der vereinbarten Systematik verfasst (N3)		
	Leistungskriterien (LK) und Handlungskompetenzen (HK): B		
S.9	B1 zusätzliches LK: Klientinnen/Klienten in der Beschaffung und kritischen Interpretation von Informationen befähigt und unterstützt (N3)	Angenommen	
S.9	B2 Korrektur LK1 Informationsquellen und -kanäle zu internationalen, nationalen, regionalen und lokalen Entwicklungen und Trends in Bildungslandschaft, Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Politik identifiziert und daraus Konsequenzen für die eigene Arbeit ableitet (N3)	Angenommen	
S.9.	B3 Forschungsergebnisse verarbeiten, deren Forschungsdesigns einordnen, sie bereitstellen und in die Dienstleistungen integrieren kann die HK ohne Hochschulabschluss erreicht werden?	Stellungnahme	Ja, die HK kann erreicht werden. Es gehört zur Profession, dass sich BSL-Berater auf wissenschaftliche Grundlagen beziehen und sich auf dem Laufenden halten. Die Bildungsinstitution ist zuständig, das entsprechende Fachwissen zu vermitteln. Es ist möglich, weil man Ergebnisse und Designs "einordnen" und nicht «erarbeiten» muss.
S.10	B4 Korrektur HK juristische Entscheide interpretieren einordnen und in die Arbeit mit den Klientinnen/Klienten miteinbeziehen Korrektur LK1	Angenommen	Im Französischen bleibt «interpréter»

	medizinisch und juristisch formulierte Texte unter Einbezug von Hilfsmitteln oder Fachpersonen interpretiert einordnet (N1)		
	Leistungskriterien (LK) und Handlungskompetenzen (HK): C		
S.11	C2 Korrektur HK Bildungsverantwortliche und Lehrpersonen fachlich in der Entwicklung von Lernveranstaltungen zu Laufbahngestaltungskompetenzen beraten	Angenommen	Begründung: die Lehrpersonen der Volksschule fühlen sich mit dem Begriff «Bildungsverantwortliche» nicht angesprochen.
S.11	C2 Korrektur LK1 adressatengerechte Unterlagen und Umsetzungsideen für Bildungsangebote wählt und Bildungsverantwortlichen und Lehrpersonen aus Betrieben, und Schulen und weiteren Organisationen zur Verfügung stellt (N2)	Angenommen	
	Leistungskriterien (LK) und Handlungskompetenzen (HK): D		
S. 12	D1 Korrektur HK In inter-, multi- und transdisziplinären sowie interkulturellen Teams und Systemen zusammenarbeiten Korrektur LK1 in inter-, multi- und transdisziplinären sowie interkulturellen Teams und Systemen die Sichtweise der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung einbringt (N3)	Angenommen Angenommen	
S. 12	Ergänzendes LK in D1:	Angenommen	

	die eigene Rolle in der Organisation reflektiert (N4)		
S. 4	<p>HK streichen, um Fülle zu reduzieren:</p> <p>D2 Mit unternehmerischem Blick zur innovativen Entwicklung der eigenen Organisation beitragen</p> <p>D3 Finanzielle und personelle Ressourcen effizient und effektiv einsetzen</p> <p>D8 In Netzwerken Selbst- und Organisations-Marketing-repräsentation betreiben</p> <p>G2 Zur Weiterentwicklung der Profession und deren gesellschaftlichen Etablierung beitragen</p>	<p>Abgelehnt und umformuliert</p> <p>Abgelehnt</p> <p>Stellungnahme</p> <p>Abgelehnt</p>	<p>Der unternehmerische Blick ist eine Führungsaufgabe.</p> <p>Die Ablehnung wird aus Arbeitbersicht begrüsst.</p> <p>Streichung abgelehnt und umformuliert.</p>
S.12	<p>D3 Korrektur LK1</p> <p>im eigenen Tätigkeitsbereich die vorhandenen Ressourcen bewusst, effizient, nachhaltig und effektiv einsetzt (N3)</p> <p>Korrektur LK2</p> <p>das eigene Verhalten in Bezug auf Ressourcenschonung regelmäßig analysiert und mögliche Massnahmen zur Erhöhung von Effizienz und Effektivität sowie Nachhaltigkeit umsetzt oder der/dem Vorgesetzten vorschlägt (N3)</p>	<p>Angenommen</p> <p>Angenommen</p>	
S.12	<p>D7 Korrektur HK</p> <p>Netzwerke aufbauen, nutzen, aktiv daran teilnehmen und weiterentwickeln</p>	<p>Angenommen</p>	
	Leistungskriterien (LK) und Handlungskompetenzen (HK): E		
	Umgang mit der Schule explizit erwähnen auf Ebene HK, ist ein wichtiger Partner	<p>Stellungnahme</p>	<p>Volksschultypen und Schulstufen wie beispielsweise allgemeinbildende Schulen wie FMS und Gymnasium explizit im Berufsbild erwähnen.</p>

S.13	E1 Korrektur LK 2 in einer unvoreingenommenen und inklusiven Weise allen Bevölkerungsgruppen beispielsweise in Bezug auf die Herkunft, den Gesundheitszustand , den sozioökonomischen Hintergrund, die Geschlechtsidentität oder die religiösen Überzeugungen, begegnet (N4)	Angenommen	
S.13	E3 Korrektur HK: E3: Wertebewusst und -konform zu Berufsstandards zu den berufsspezifischen ethischen Leitlinien auftreten und handeln	Angenommen	Begründung: IV, SFP, KBSB, profunda und andere Leitlinien sind darin enthalten.
	Leistungskriterien (LK) und Handlungskompetenzen (HK): F		
	Diverse Rückmeldungen dazu, dass die HK auch in anderen HKB aufgeführt werden könnten / sollten.	Stellungnahme	Die Rückmeldungen zeigen, dass erkannt wird, dass der HKB F ein transversaler HKB ist. Dieser wurde bewusst gewählt.
S.13	HKB Bezeichnung «Umgang mit sich selbst» eher ungeeignet: Alternativen wären: Selbstführung / Selbstmanagement	Angenommen	Neue HKB-Bezeichnung «Selbstführung» und franz. «Auto-gestion»
S.13	F1 Korrektur HK In der beruflichen Praxis eigenständig autonom und offen handeln	Angenommen	
S. 14	F3 zwei zusätzliche LK: bei der Umsetzung organisationaler Qualitätssicherungs- und entwicklungsmaßnahmen mitarbeitet (N2) Erkenntnisse aus organisationalen Evaluationen auf individueller Ebene umsetzt (N3)	Angenommen Angenommen	

	Leistungskriterien (LK) und Handlungskompetenzen (HK): G		
S. 15	G1 Korrektur HK Eigene Funktion / eigener Beruf als Scharnier Schnittstelle zwischen Bildung – Arbeit-Gesellschaft – Individuum – Umwelt in der Gesellschaft sichtbar machen	Angenommen	
S.15	G2 Korrektur LK Niveau zu tief: mind. N3 oder N4	Abgelehnt	Es hat zwei Leistungskriterien mit N3 und eines mit N4.
S.16	G3 Korrektur HK Die eigene Arbeit mit Angeboten neuer technologischer Hilfsmittel mit offener Haltung und konstruktiv-kritisch gestalten Korrektur LK1 neue technologische Hilfsmittel mit offener Haltung und konstruktiv-kritisch prüft (N3)	Angenommen Angenommen	
	Berufsbild		Allgemein: Sehr hohe Zustimmung zur Vollständigkeit, Aktualität und Übereinstimmung des Berufsbilds mit dem Anforderungsniveau von 77% bis 83%
	Siehe Änderungen im Berufsbild Kapitel 5 unten		
	Allgemeine Rückmeldungen		
Titel	Es wird gefordert, den Titel von BSLB mit Psychologin/Psychologe zu ergänzen.	Abgelehnt	Die Titeldiskussion ist nicht Gegenstand dieser Revision. Der Titel hält sich an die Vorgaben des BBG und der BBV.

Voraussetzung	Berufsbild gehört in den Bereich der angewandten Psychologie. Berufsbild und Anforderungsniveau erfordern als Vorbildung mind. einen BSc in Psychologie (8)	Stellungnahme	Es ist nicht die Aufgabe des QP dies festzuhalten; der Titel ist im Berufsbildungsgesetz vorgegeben und eine Änderung müsste über eine Gesetzesänderung erfolgen.
Supervision	Es wird darauf hingewiesen, dass die Supervision der eigenen Arbeit im Qualifikationsprofil erwähnt werden sollte.	Stellungnahme	<p>Die Fähigkeit, die eigene Arbeit im Umgang mit Klientinnen/Klienten und sich selbst zu reflektieren, ist in verschiedenen HK aufgenommen (E3; F2; F3; F4)</p> <p>Supervision ist eine geeignete Methode, um diese Reflexion zu ermöglichen. Die ethischen Leitlinien von KBSB und profunda suisse nehmen die Bedeutung dieser Reflexion unter Punkt 12 ebenfalls auf und verweisen auf geeignete Werkzeuge.</p> <p>Um die Methodenneutralität im QP beizubehalten, wird der Begriff Supervision nicht aufgenommen.</p>

5 Änderungen im Berufsbild

Die textlichen Anpassungen im Berufsbild sind im Änderungsmodus dargestellt.

Arbeitsgebiet und Kontext

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende (BSL-Beratende) beraten und begleiten Menschen über alle Phasen des Erwerbslebens, in Übergängen wie bei der Wahl einer Aus- oder Weiterbildung, einer Studienrichtung, eines Berufs oder einer Funktion, beim Erhalt oder Wiedererlangen der Erwerbsfähigkeit und bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn. ¶

Parallel zur Beratungstätigkeit betreiben BSL-Beratende Öffentlichkeitsarbeit für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Sie beschaffen sich und analysieren laufend aktuelle und validierte Informationen zu Berufsfeldern, Aus- und Weiterbildungen sowie Entwicklungen im Arbeitsmarkt, schätzen diese ein und geben Relevantes zielgruppenorientiert weiter. Sie arbeiten unter anderem mit Eltern, und Erziehungsberechtigten, Bildungsverantwortlichen und Lehrpersonen aus öffentlichen und privaten Schulen von der Volksschule, über berufs- und allgemeinbildende Schulen bis zur Hochschule und höheren Berufsbildung, mit medizinisch und psychologisch behandelnden Fachpersonen, Sozialdiensten und -versicherungen zusammen. Der enge und aktive Austausch mit Unternehmen, Beratungsdiensten, Stellenvermittlungen, geschützten Werkstätten und staatlichen Diensten der Bildung und Integration stärkt die Zusammenarbeit mit diesen Partnerinnen und Partnern und trägt sowohl zur Qualität der Beratungsdienstleistungen als auch zur kontinuierlichen Verbesserung der Berufspraxis von BSL-Beratenden bei. ¶

BSL-Beratende arbeiten unter anderem... ¶

- → als Angestellte in öffentlichen, meist kantonalen, oder privaten Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen, in Beratungsunternehmen, in Berufsverbänden, in IV-Stellen, in Institutionen der beruflichen Eingliederung und Institutionen für Migration und gesellschaftliche Integration, in Rehabilitationskliniken, in hoch-/schulinternen Beratungsstellen oder unternehmensinternen Stellen verschiedenster Branchen, Beratungsstellen. ¶
- → als selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer oder als teilselbstständig Erwerbende. ¶

Berufsausübung

BSL-Beratende sind in ihrer Professionalität gefordert durch die Durchlässigkeit und die ständigen Veränderungen im Bildungssystem und im Bildungsmarktangebot, die grosse Dynamik in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt, sich verändernde gesetzliche Grundlagen, gesellschaftliche und technologische Entwicklungen, das Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen und die Heterogenität ihrer Klientinnen und Klienten. Basierend auf diesen individuellen und strukturellen Rahmenbedingungen und unter Einbezug aktueller Forschungserkenntnisse unterstützen sie die Entwicklung neuer Angebote und Dienstleistungen, aktualisieren Bestehendes und integrieren passende Beratungs- und Schulungsmethoden. ¶

Die Angebote und Dienstleistungen der BSLB finden im Einzel- und Gruppensetting statt und reichen von Kurzberatungen über längere prozesshafte Beratungen und Begleitungen bis zur Planung, Gestaltung und Umsetzung von Kursen, und Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen für Klientinnen und Klienten und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Ein gutes Beziehungs- und Vertrauensverhältnis zwischen den Klientinnen und Klienten und den BSL-Beratenden schafft einen Raum von Vertrautheit, Vorurteilslosigkeit, Wohlwollen und emotionaler Sicherheit und trägt zusammen mit einer ganzheitlichen Sichtweise wesentlich zur Qualität der Beratung bei. Um dies zu

schaffen, ·setzen·BSL-Beratende·für·die·verschiedenen·Lebensphasen·und·Umstände·[psychologisch-valide-Diagnostikinstrumente](#)·[fundierte-Beratungsansätze](#)·ein,·orientieren·sich·an·[evidenzbasiertenpsychologisch-fundierten-Methoden,·Modellen-und-Beratungsansätzen](#)·[Verfahrensansätzen](#)·und·handeln·wertebewusst·und·-konform·zu·den·ethischen·Regeln·relevanter·Berufsorganisationen.¶

BSL-Beratende·befähigen·Klientinnen·und·Klienten,·[die-ihre](#)·aktuelle·Situation·zu·vergegenwärtigen·und·zu·verstehen,·diese·in·die·Entwicklung·von·umsetzbaren·Projekten·und·Aktionsplänen·zu·integrieren,·mögliche·Schritte·daraus·abzuleiten·und·in·die·Umsetzung·zu·überführen.·Sie·weisen·auf·relevante·Informationsquellen·hin·und·tragen·zur·Förderung·der·Handlungs-·und·Entscheidungskompetenzen·der·Klientinnen·und·Klienten·bei.·Leitendes·Ziel·von·BSL-Beratenden·ist·die·Begleitung·der·Entwicklung·und·Förderung·der·Laufbahngestaltungskompetenzen.·In·der·Wiedereingliederung·liegt·der·Fokus·zusätzlich·darauf,·die·Klientinnen·und·Klienten·in·Teilschritten·zur·Erwerbsfähigkeit·zu·begleiten.¶

Dem·Spannungsfeld·zwischen·den·unterschiedlichen·Ansprüchen·der·Arbeitswelt·und·den·individuellen·Bedürfnissen·und·Lebensentwürfen·der·Klientinnen·und·Klienten·begegnen·BSL-Beratende·mit·[Fachkompetenz-in-angewandter-Psychologie](#),·Empathie·und·professioneller·Distanz·und·entwickeln·die·dabei·nötige·Ambiguitätstoleranz.¶

BSL-Beratende·arbeiten·in·ihrem·Arbeitsalltag·mit·Fachpersonen·innerhalb·und·ausserhalb·ihrer·Organisation·zusammen·und·tauschen·sich·mit·ihnen·aus.·Sie·[erkennen-setzen-sich-mit-antizipieren](#)·mögliche·technologische·Transformationen·in·der·Arbeitswelt,·[integrieren-diese-in-die-eigene-Arbeit-auseinander](#)·und·gestalten·entsprechende·Transformationen·im·eigenen·Arbeitskontext·aktiv·mit.·Damit·bleiben·BSL-Beratende·am·Puls·der·sich·ständig·verändernden·Anforderungen·im·Arbeitsmarkt,·der·Gesellschaft·und·des·Bildungssystems.·Gleichzeitig·leisten·sie·hiermit·einen·Beitrag·zu·ihrer·persönlichen·und·fachlichen·Weiterbildung·und·zu·ihrer·Arbeitsmarktfähigkeit.¶

Die·Breite·der·Berufsausübung·von·BSL-Beratenden·setzt·[fundierte-angewandte-Kenntnisse-wissenschaftlich-fundierte-Kenntnisse](#)·in·psychologischem·Grundlagen-,·Orientierungs-·und·Anwendungswissen·und·[fundiertes-umfassendes](#)·Arbeitsmarkt-,·Sozialversicherungsrechts-,·Bildungs-·und·Berufsbildungssystemwissen·voraus.·BSL-Beratende·verfügen·über·vielschichtige·beraterische,·testdiagnostische·und·methodisch-didaktische·Kompetenzen,·kombiniert·mit·Kompetenzen·zum·Einsatz·anerkannter,·psychologisch·fundierter·Methoden,·Modelle·und·[Beratungsansätze](#).·All·dies·unterstützt·sie·darin,·sorgsam·mit·den·eigenen·Ressourcen·umzugehen,·situationsadäquat·zu·agieren·und·zu·kommunizieren,·Fachwissen·zielgruppenorientiert·weiterzugeben·und·ihre·Handlungen·in·Bezug·auf·die·eigene·Haltung·und·das·eigene·Professionsverständnis·zu·reflektieren.¶

Beitrag an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

BSL-Beratende·sensibilisieren·die·Bevölkerung·für·die·Wichtigkeit·einer·proaktiven·[Lebensgestaltung](#)·[Laufbahngestaltung](#).·Sie·leisten·durch·ihre·Angebote·und·Dienstleistungen·bei·biographischen·Übergängen·und·in·anspruchsvollen·Situationen·einen·Beitrag·zur·sinnhaften·Lebensgestaltung,·Resilienz·und·Stärkung·Einzelner,·zum·lebenslangen·Lernen,·zur·nachhaltigen·Integration·von·gesellschaftlich·benachteiligten·Personen·und·somit·auch·einen·Beitrag·[gegen-den-zur-Fachkräftegewinnungsmangel](#).·Sie·begleiten·Klientinnen·und·Klienten·über·die·ganze·Lebensspanne·bei·der·Entwicklung·und·Umsetzung·beruflicher·Projekte,·die·einerseits·der·[nachhaltigen](#)·Selbstentfaltung·des·Individuums·[Rechnung-tragen](#)·und·andererseits·den·[interkulturellen, gesellschaftlichen-und-umweltbezogenen-n-Herausforderungen-Kontext-von-Gesellschaft-und-Umwelt](#)·sowie·die·[eigenen](#)·Bedürfnisse·einer·nachhaltigen·Wirtschaft·[Rechnung-tragen-berücksichtigen](#).¶

Mit·der·Förderung·der·Laufbahngestaltungskompetenzen·unterstützen·BSL-Beratende·die·Entwicklung·und·Erweiterung·der·persönlichen·Ressourcen·und·der·Handlungsfähigkeit·ihrer·Klientinnen·und·Klienten·und·tragen·[in-der-Arbeitswelt-und-auf-alle-Bildungsstufen](#)·zur·Förderung·von·Chancengleichheit·und·-gerechtigkeit·bei.¶