



Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung (Teilprojekt 2) im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Beratung DGfB

Martina Hörmann und Minnie Silberberg

September 2025

Impressum

Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung Teil 2
im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Beratung DGfB

DOI: 10.13140/RG.2.2.16826.04801

Olten, September 2025

Autorinnen Martina Hörmann, Minnie Silfverberg

Projektleitung DGfB	Beatrix Reimann, 1. Vorsitzende DGfB
Projektleitung HSA FHNW	Prof. Dr. Martina Hörmann, Minnie Silfverberg
Projektgruppe	Markus Greß-Heister (DGSP) Carsten Hennig (DGSF) Prof. Dr. Karl L. Holtz (wAB) Wenke Kirchner-Wirth (DGTA) Prof. Dr. Maria Knab (VHBC) Frank Köhler (DVG) Christiane Jacobs (Vorstand DGfB / DG3S) Prof. Dr. Michael Märtens (VHBC) Prof. Dr. Christiane Schiersmann (wiss. Beirat DGfB) Siegfried Schütt (Vorstand DGfB / DFP) Prof. Dr. Yvette Völschow (wiss. Beirat DGfB / GwG / VHBC)

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit
Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement
Riggenbachstrasse 16
CH 4600 Olten
www.fhnw.ch
www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/soziale-arbeit/institute
www.systemisch-loesungsorientiert-beraten.ch
www.blended-counseling.ch

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Vorsitzenden der Deutschen Gesellschaft für Beratung	6
1 Einleitung	7
1.1 Hintergrund und Ziele des Projektes	7
1.2 Einordnung des Projektes in das Gesamtvorhaben Kompetenzsynopse	8
1.3 Zum fachlichen Verständnis von Beratung und Beratungskompetenzen	9
1.4 Zum Aufbau des Berichts	10
2 Identifikation von Zielalternativen	11
2.1 Ausgangslage und Vorgehen	11
2.2 Der Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit	13
2.2.1 Aufbau, Funktion und Nutzung	13
2.2.2 Bewertende Analyse im Hinblick auf die Entwicklung eines QR Beratung	14
2.3 Gütesiegel Beratung	16
2.4 Qualitätsmodelle Beratung	18
2.5 Fazit	19
3 Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung	20
3.1 Präambel zur Kompetenzsynopse – das Beratungsverständnis der DGfB	20
3.2 Gesamtstruktur und Aufbau der Handlungskompetenzbereiche	22
3.3 Die Handlungskompetenzbereiche	26
3.3.1 Handlungskompetenzbereich 1: Beratungsbeziehungen gestalten	26
3.3.2 Handlungskompetenzbereich 2: Aufträge klären	27
3.3.3 Handlungskompetenzbereich 3: Situationsangemessen kommunizieren	28
3.3.4 Handlungskompetenzbereich 4: Beratung methodisch gestalten	29
3.3.5 Handlungskompetenzbereich 5: Beratungsangebote konzipieren	30
3.3.6 Handlungskompetenzbereich 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten	31
3.3.7 Handlungskompetenzbereich 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen	32
3.3.8 Handlungskompetenzbereich 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern	33
3.4 Möglichkeiten für verbandsspezifische Konkretisierungen	34
3.4.1 Beispiele für beratungsansatzbezogene Differenzierungen	35
3.4.2 Beispiele für beratungsformatbezogene Differenzierungen	39
3.5 Überlegungen zur Verortung der Kompetenzsynopse im DQR	41

4	Ausblick	46
	Literatur	47
	Anhang Übersicht	51
	Anhang A: Methodisches Vorgehen im Projekt	52
	Anhang B: Die Handlungskompetenzbereiche incl. Quellen, Herleitung und Angaben zur kommunikativen Validierung	55
B0	In die Kompetenzsynopse einbezogene Dokumente der Mitgliedsverbände	55
B1	HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten – mit Herleitung	57
B2	HKB 2: Aufträge klären – mit Herleitung	62
B3	HKB 3: Situationsangemessen kommunizieren – mit Herleitung	66
B4	HKB 4: Beratung methodisch gestalten – mit Herleitung	71
B5	HKB 5: Beratungsangebote konzipieren – mit Herleitung	79
B6	HKB 6: Beratungssettings und -kontexte – mit Herleitung	84
B7	HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen – mit Herleitung	85
B8	HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern – mit Herleitung	98
	Anhang C: Diskurs zu den verwendeten Begrifflichkeiten	104
C1	Begriffsklärung in der Projektgruppe	104
C2	Relevante Begrifflichkeiten	107
	Anhang D: Kompetenzmodelle zur theoretischen Fundierung	109
D1	ECVision	110
D2	NFB - Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung	111
D3	Counseling Skills Scale	112
D4	Counseling Competence Scale (CCS)	114
D5	Kompetenzmodell nach McLeod	115
D6	Kategoriale Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens	116

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Struktur der Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung	8
Abb. 2 Strukturlogik des Deutschen Qualifikationsrahmen Beratung	8
Abb. 3 Zusammenhang von Gütesiegel und Qualifikationsrahmen	17
Abb. 4 Gesamtstruktur der Handlungskompetenzbereiche	23
Abb. 5 Elemente des Rasters zur systematischen Operationalisierung der Kompetenzen	23
Abb. 6 Beigezogene Materialien, Konzepte und Modelle	24
Abb. 7 Fortlaufende fachliche Bearbeitung der Kompetenzsynopse	24
Abb. 8 Quantitative Verteilung der systematisierten Items	34
Abb. 9 Zeitschiene des methodischen Vorgehens und der kommunikativen Validierung	52
Abb. 10 Kompetenzen für digitale Beratung: Konzepte und Modelle	109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Vor- und Nachteile eines Gütesiegels Beratung	17
Tabelle 2 Einbezogene Verbandsdokumente	56
Tabelle 3 Pro- und Contra-Argumente im Begriffsdiskurs	105
Tabelle 4 Auswertung Anzahl Nennungen und Priorisierungen der Begrifflichkeiten	107
Tabelle 5 Struktur des Kompetenzmodells ECVision im Überblick	110
Tabelle 6 Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung	111
Tabelle 7 Subskalen und Items der Counseling Skills Scale	112
Tabelle 8 CCS: Primäre und spezifische Beratungsfähigkeiten	114
Tabelle 9 CCS - Primäre Beratungshaltung & Verhalten	114
Tabelle 10 Bereiche der Beratungskompetenz nach McLeod	115
Tabelle 11 Struktur der DQR-Niveaus	116

Vorwort der Vorsitzenden der Deutschen Gesellschaft für Beratung

Endlich, nach einer langen arbeitsintensiven Phase mit vorangegangenen Irrungen und Verzögerungen ist es so weit! Voller Freude kann ich Ihnen die Ergebnisse des Projektes «Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung» überreichen.

Noch im Frühjahr des vergangenen Jahres stand die Frage im Raum, ob wir unser Ziel, einen Qualifikationsrahmen Beratung zu entwickeln, überhaupt noch erreichen können und was dazu nötig wäre. Wir waren uns einig, dass nur essenzielle Arbeitsschritte ein Weiterkommen gewährleisten könnten.

Diese nahmen Gestalt an als uns Prof. Dr. Martina Hörmann von der Hochschule für Soziale Arbeit Fachhochschule Nordwestschweiz (HSA FHNW) und Mitglied im Vorstand der DGfB im Frühsommer 2024 ihre weiterführende Idee vorstellte. Minnie Silfverberg von der HSA FHNW erklärte sich bereit gemeinsam mit Martina Hörmann die vorliegenden Rohdaten des vorausgegangenen Projektes in einem ersten Schritt aufzubereiten und zu systematisieren.

Der darauf aufbauende Vorschlag und das vorgelegte Konzept zur Erstellung der Ihnen jetzt vorliegenden Bestandteile der 'Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung' überzeugte nicht zuletzt dadurch, dass die Beteiligung verbandlicher Expertinnen und Experten darin vorgesehen war. Der partizipative Gedanke war der noch fehlende zündende Arbeitsschritt für den ausstehenden Entwicklungsprozess.

Im Dezember 2024 konnten wir den Mitgliedsverbänden den neuen Entwicklungsschritt vorstellen und zur Mitwirkung einladen. Nach all den vorausgegangenen Enttäuschungen war die Resonanz auf die Einladung zur Mitarbeit so beachtlich, dass die begleitende Projektgruppe im März 2025 mit vierzehn Personen starten konnte.

Das Ziel der Projektgruppe war die Einbindung und aktive Beteiligung von verschiedenen fachlichen und verbandlichen Perspektiven in den Entwicklungsprozess der Kompetenzsynopse: Um die einzelnen Zwischenergebnisse zu präsentieren, Rückmeldungen und Diskussionslinien aufzunehmen und weiterzuverfolgen, initiierten wir neben der Projektgruppe weitere Beteiligungsmöglichkeiten: eine Resonanzgruppe wie auch zwei offene Verbändetreffen. Damit konnten alle Rückmeldungen dieser Online-Veranstaltungen in die Entwicklung der Kompetenzsynopse einfließen. Zudem brachte sich die AG Digitalisierung und Beratung in den Prozess ein.

Die jetzt vorliegenden Ergebnisse sind auf der Grundlage dieser gemeinsamen Anstrengungen gelungen. Herzlich bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Mitwirkenden für ihre Expertise, die inspirierende, konstruktive fachliche Beratung und Begleitung.

Für die umfassende Vorarbeit in Form eines Literaturreviews zu notwendigen Kompetenzen in der psychosozialen Beratung geht mein Dank an Nova Gockeln.

Meine Anerkennung und mein ausdrücklicher Dank richten sich an Minnie Silfverberg und Martina Hörmann für die konsequente Einhaltung ihres kommunikativen Konzepts, ihr außerordentliches Engagement, vor allem aber für den jetzt vorgelegten 'Meilenstein'.

Beatrix Reimann, Vorsitzende der Dt. Gesellschaft für Beratung
Köln im September 2025

1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Ziele des Projektes

Die Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB) vernetzt und repräsentiert als Dachorganisation Praktizierende, Auszubildende und Forschende in der Beratung und setzt Standards für die Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich. Um mehr Transparenz und Professionalisierung auf dem Beratungsmarkt zu erreichen, setzt sich die DGfB mit den Möglichkeiten der Erstellung eines Qualifikationsrahmens für Beratung auseinander.

Zwischen 2021 und 2024 führte die DGfB ein umfangreiches Projekt durch, um auf Basis aktueller Forschung einen Vorschlag für die Aufnahme eines Qualifikationsrahmens Beratung in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu entwickeln. Die Projektergebnisse, dokumentiert in einem Kurz- und Langbericht, stießen aufgrund methodischer und inhaltlicher Lücken jedoch auf begrenzte Akzeptanz innerhalb der Mitgliedsverbände.

Daraufhin wurde 2024 ein ergänzendes Projekt zur Erstellung einer Kompetenzsynopse Beratung initiiert, in welchem die aus Verbandsdokumenten gewonnenen Kompetenz-Items systematisch gebündelt und in den Kategorien Wissen, Haltung und Können sortiert wurden.

Die Ergebnisse wurden in mehreren Online-Veranstaltungen vorgestellt und schriftlich dokumentiert (Silfverberg/Hörmann 2024). Parallel dazu entwickelte sich innerhalb der DGfB eine fachliche Diskussion, die nahelegte aufgrund der hohen formalen Hürden alternative Optionen zu einer Einreichung beim DQR-Büro zu prüfen (vgl. Reimann/Hörmann 2024).

Aufbauend auf den Ergebnissen des ersten Teilprojekts verfolgte das hier beschriebene Projekt folgende Ziele:

- A die Identifizierung und Analyse von Zielalternativen zum DQR
- B die weitere Systematisierung und Operationalisierung der Kompetenzen im Bereich „Professionelles Handeln als Berater*in“
- C die Berücksichtigung unterschiedlicher Beratungsformate und -ansätze in den Kompetenzformulierungen

Methodisch war ein partizipatives Vorgehen mit unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten für die Mitgliedsverbände sowie ein intensiver Prozess der kommunikativen Validierung der Zwischenergebnisse zentraler Prozessbestandteil (vgl. dazu ausführlich die Beschreibung des methodischen Vorgehens in Anhang A sowie Abbildung 9). Die detaillierten Schritte der kommunikativen Validierung lassen sich in Anhang B nachvollziehen.

1.2 Einordnung des Projektes in das Gesamtvorhaben Kompetenzsynopse

Teil 2 des Projektes Kompetenzsynopse fokussierte auf den Bereich «Professionelles Handeln als Berater*in». Zum Ende des ersten Teilprojektes lag eine Systematisierung vor, die sich zum einen an die Grundstruktur des Modells «EC Vision» (Judy & Knopf 2015) anlehnte, welche eine Aufteilung in die beiden Bereiche «Professionelles Handeln als Berater*in» und «Professionelle Identität als Berater*in» vorsieht.

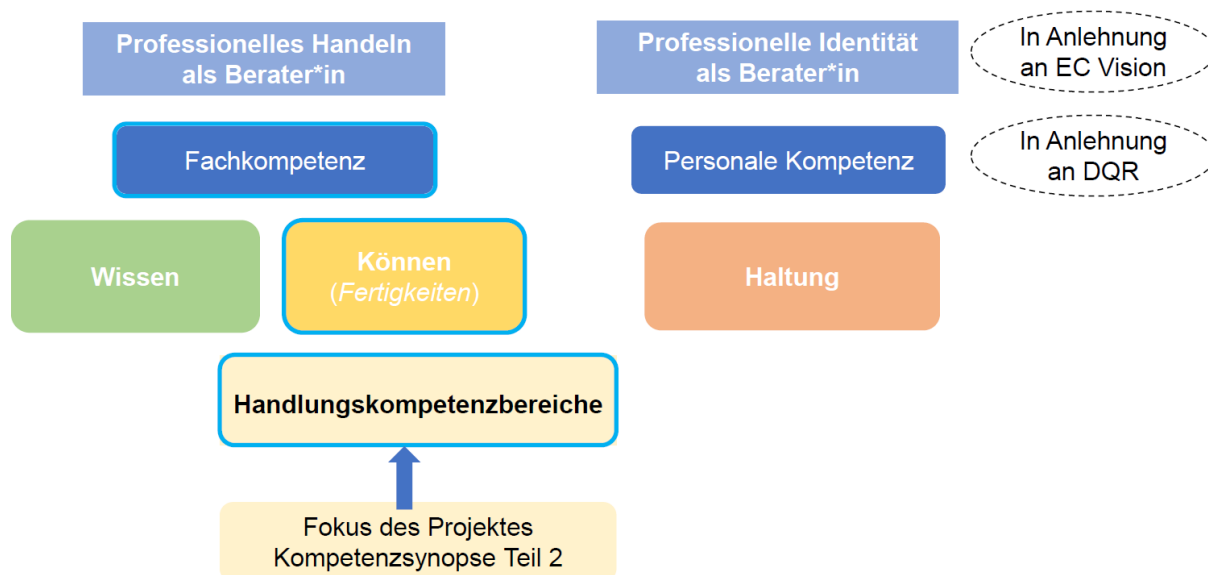


Abb. 1 Struktur der Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung und Fokus des Teilprojektes

Diese Schwerpunktsetzung auf einen Teilbereich der Fachkompetenz bzw. des professionellen Handelns war auch durch die zur Verfügung stehenden Ressourcen¹ begründet.

Im Hintergrund des Strukturmodells der Kompetenzsynopse wird zudem die Logik des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) abgebildet. Wenngleich derzeit eine Einreichung beim DQR-Büro aus formalen Gründen nicht möglich ist (vgl. Kap.2.1), so erfolgt diese Orientierung an der Struktur des DQR, um eine mögliche zukünftige Einreichung offenzuhalten.

In die DQR-Logik übersetzt, lag der Fokus des Teilprojektes 2 im Bereich «Fachkompetenz – Fertigkeiten²».

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit

Abb. 2 Strukturlogik des Deutschen Qualifikationsrahmens Beratung (DQR 2013: 20)

¹ Für die Teilprojekte 1 und 2 zum Vorhaben «Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung» wurden Restmittel des zuvor durchgeführten Forschungsprojektes genutzt.

² Im Verlauf der Diskussion im Projekt wurde für diesen Bereich im Strukturmodell der Kompetenzsynopse der Begriff «Professionelles Handeln als Berater*in – Können» favorisiert, da dieser Begriff etwas umfangreicher ist als der Begriff «Fertigkeiten». Zugleich wurde bei der Operationalisierung der Kompetenzen darauf geachtet, dieses möglichst konkret fassbar zu formulieren, sodass diese auch bei einer möglichen späteren Einreichung beim DQR-Büro unkompliziert in Lernziele umgewandelt werden könnten.

1.3 Zum fachlichen Verständnis von Beratung und Beratungskompetenzen

Zunächst basieren sämtliche Überlegungen auf dem bereits vor einigen Jahren formulierten bzw. aktualisierten Beratungsverständnis der DGfB (vgl. Kapitel 3.1).

Insbesondere in den intensiven fachlichen Diskussionen in der Projektgruppe wurde mehrfach die Komplexität des Themas deutlich, weshalb nachfolgend einige Aspekte kurz skizziert werden.

- Zum Kompetenzbegriff: Wenn wir Kompetenzen formulieren, so gilt es jeweils zu berücksichtigen, dass diese «Dispositionen zur Selbstorganisation menschlichen Handelns» sind (Erpenbeck 2003: 365). Kompetenzen lassen sich nur «aus der Realisierung der Dispositionen, aus dem aktuellen Handeln, aus der Performanz rückblickend erschließen – insbesondere bei der schöpferischen Bewältigung neuer, nicht routinemäßiger Anforderungen» (ebd.).
- Operationalisierung von Kompetenzen: um Kompetenzen messen zu können, ist es notwendig, diese zu operationalisieren, denn sie «entsprechen damit psychologischen Konstrukten, die im Unterschied zu direkt beobachtbarem Verhalten über definitorisch bestimmte Indikatoren bzw. Operationalisierungen erschlossen werden müssen» (ebd.: 185). Im Hinblick auf die Kompetenzsynopse wäre dies nach der vollständigen Fertigstellung ein notwendiger nächster Schritt (vgl. dazu Kapitel 4). Diese Operationalisierung würde auch die in der Diskussion der Projektgruppe aufgetauchten Überlegungen zur notwendigen Präzisierung von Begriffen, wie beispielsweise „angemessen“ etc. aufgreifen.
- Beratung als Koproduktion: gemäß Uno-Actu-Prinzip³ unterscheiden sich Dienstleistungen wesentlich von anderen Formen der Produktion. Auch Beratung ist ein Prozessgeschehen, bei dem alle Beteiligten interagieren und dadurch auch am Gelingen mitwirken, also sozusagen gemeinsam ein Ergebnis «koproduzieren». Diesen interaktionistischen Aspekt gilt es auch bei einem Kompetenzmodell jeweils zu berücksichtigen.
- Abgrenzung von Beratung und Psychotherapie: einige Beratungsansätze (wie beispielsweise der systemische Ansatz) haben eine enge historische Verbindung mit Psychotherapie, sodass in der systemischen Literatur häufig gar nicht zwischen den beiden Formaten unterschieden wird. Auch die psychosoziale Beratung hat zahlreiche methodische Schnittmengen mit psychotherapeutischen Herangehensweisen. Zugleich hat Nestmann bereits 2001 darauf verwiesen, wie bedeutsam eine eigenständige Professionalisierung von Beratung ist, damit sie nicht weiterhin nur „die kleine Schwester der Psychotherapie“ ist, sondern über ein eigenständiges wissenschaftlich fundiertes Profil verfügt (vgl. Nestmann 2002, Hörmann et al. 2022, Wesenberg et al. 2022) kommt. Die Kompetenzsynopse soll fachpolitisch ein Schritt in diese Richtung sein und die Vielfältigkeit von Beratung einerseits, zum anderen aber auch die Unterschiede zur Psychotherapie verdeutlichen⁴.

³ Das Uno-actu-Prinzip beinhaltet, dass in der Regel eine Synchronität von Dienstleistungserbringung und Inanspruchnahme vorliegt, d.h. dass demzufolge eine persönliche Interaktion und eine räumliche Nähe zwischen Kundin*Kunde und Dienstleister*in gegeben sind (vgl. <https://www.wirtschaftslexikon24.com/e/uno-actu-prinzip/uno-actu-prinzip.htm>). Dies gilt gleichermaßen für Beratung.

⁴ So verweist beispielsweise der Handlungskompetenzbereich 6 «Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten» auf die Vielfalt von hoch- und niedrigschwelligen Kontexten und Settings, in denen Beratung stattfindet.

1.4 Zum Aufbau des Berichts

Der vorliegende Schlussbericht präsentiert in erster Linie die Ergebnisse des Projektes: nach einer kurzen fachlichen und fachpolitischen Einordnung der Kompetenzsynopse, die einem besseren Verständnis dienen soll, werden in Kapitel 2 die Ergebnisse der Recherche und Diskussion möglicher Alternativen zu einer Einreichung beim DQR-Büro skizziert. Eine etwas vertiefere fachpolitische Einordnung rund um die Frage einer möglichen Einreichung eines Qualifikationsrahmens Beratung beim DQR erfolgt in Kapitel 3.

In Kapitel 3 findet sich die eigentliche «Kompetenzsynopse»: es werden die acht Handlungskompetenzbereiche aus dem Bereich «professionelles Handeln als Berater*in – Können» mit den jeweils zugehörigen operationalisierten Kompetenzen präsentiert. Zudem findet sich dort vorab eine Präambel für den Qualifikationsrahmen Beratung. Dazu wurde die Kurzfassung des Beratungsverständnisses der DGfB⁵ in einer aktualisierten Version von 2021 verwendet (vgl. Kapitel 3.1).

Im Ausblick in Kapitel 4 wird das vorliegende Ergebnis kritisch gewürdigt/reflektiert und ein mögliches weiteres Vorgehen aus beratungsfachlicher wie fachpolitischer Sicht skizziert.

Im Anhang wird das methodische Vorgehen ausführlich beschreiben (vgl. Anhang A): über die vollständige Dokumentation der Schritte im Rahmen der Entwicklung und Herleitung der in Kapitel 3 präsentierten Handlungskompetenzbereiche und der zugehörigen Kompetenzen kann der Prozess der kommunikativen Validierung auf den verschiedenen Ebenen nachvollzogen werden (Anhang B).

Hintergrundinformationen zur Definition und Herleitung der im vorliegenden Dokument verwendeten Begriffe finden sich in Anhang C. Eine Zusammenstellung der Modelle, welche die Kompetenzsynopse theoretisch fundieren finden sich in Anhang D.

⁵ Das Wording in dieser Präambel (vgl. Kapitel) weicht teilweise vom Wording in der Kompetenzsynopse ab, da hier zunächst die Originalformulierungen des Beratungsverständnisses der DGfB von 2021 übernommen wurden.

2 Identifikation von Zielalternativen

2.1 Ausgangslage und Vorgehen

Das Ziel einer formalen Einreichung eines Qualifikationsrahmens Beratung (QR Beratung) zur Akkreditierung beim DQR-Büro erschien im Spätsommer 2024 aus mehreren Gründen nicht realistisch. Diese Überlegungen wurden bei einer Veranstaltung mit den Mitgliedsverbänden im September 2024 bereits näher erläutert (vgl. Reimann/Hörmann 2024). Zur besseren Nachvollziehbarkeit der Ausgangslage für den Projektschritt A «Recherche Zielalternativen» werden die Gründe nachfolgend an dieser Stelle nochmals kurz erläutert

Fazit im Nachgang eines Vorgesprächs mit dem DQR-Büro (f-bb)

Im Bereich des non-formalen Lernens gab es seit den Grundlageninfos, welche die DGfB zu Beginn der Überlegungen für einen Qualifikationsrahmen Beratung erhalten hatte, eher wenig Weiterentwicklung im Diskurs über eine Anerkennung nonformaler Kompetenzen im DQR:

- Im Bereich des nonformalen Lernens wurde bisher lediglich eine berufliche Weiterbildung akkreditiert.
- Zur Einordnung nonformaler Bildungsangebote und zum nonformalen Lernen gibt es bisher kaum erläuternde Unterlagen von Seiten des DQR-Büros, wie beispielsweise eine Erweiterung des DQR-Handbuchs oder durchgeführte und evaluierte Modellprojekte. Laufende Modellprojekte beziehen sich vornehmlich auf Fragen zum informellen Lernen im Kontext des DQR.
- Die Vorgaben für eine Einreichung im Bereich des „non-formalen Lernens“ sind sehr formalistisch und orientieren sich an einer Organisation die (möglichst bundesweit) einheitlich agiert und sich auf ein einheitliches Qualitätsmanagement verpflichtet.

Insofern kann bilanziert werden, dass die vor einigen Jahren in Aussicht gestellten Weiterentwicklungen des DQR im Bereich des non-formalen Lernens so bisher bedauerlicherweise nicht stattgefunden haben. Das aus diesen Aspekten gezogene Fazit für die DGfB wurde wie folgt konkretisiert:

Eine Einreichung gemäß den derzeit geforderten DQR-Formularen erscheint gegenwärtig nicht realistisch, da...

- die Formulare auf eine Organisation mit einheitlicher Organisationsstruktur und kongruentem Qualitätsmanagement ausgerichtet sind.
- die Mitgliedsverbände für eine solche einheitliche Struktur viel Macht an den Dachverband DGfB abgeben müssten,
- die DGfB eine andere Struktur mit einer Geschäftsstelle mit mehreren Hauptamtlichen benötigen würde, um die Aufgabe in der geforderten Form realisieren zu können.

Daraus leitete sich die Frage ab, was stattdessen sinnvoll wäre, bzw. welche sinnvollen Möglichkeiten für einen Qualifikationsrahmen Beratung ohne formale Einreichung beim DQR-Büro es geben könnte.

Auch der wissenschaftliche Beirat der DGfB teilte im September 2024 diese Einschätzungen und fokussierte die folgenden Aspekte:

- die Ergebnisse aus dem Projekt «Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung» wurden übereinstimmend begrüßt,
- sofern eine Weiterarbeit erfolgt, sollten die Ergebnisse zu einer Kompetenzsynopse kommunikativ validiert werden,
- eine Einreichung beim DQR-Büro sollte aufgrund der angeführten formalen Hindernisse nochmal überdacht werden.

Der wissenschaftliche Beirat plädierte stattdessen dafür sich über wirkungsvolle alternative Formen der Nutzung der Kompetenzsynopse Gedanken zu machen⁶.

Daran anknüpfend wurden auf einer Online-Veranstaltung mit den DGfB-Mitgliedsverbänden im September 2024 die folgenden Fragen diskutiert:

- Wieviel Gemeinsamkeit unter dem Dach der DGfB ist möglich und auch gewünscht?
- Inwiefern sollte an der Einreichung beim DQR-Büro festgehalten werden, unter der Maßgabe eines einheitlichen Qualitätsmanagements?
- Inwiefern sollte an der Einreichung beim DQR-Büro festgehalten werden, unter der Maßgabe der DGfB als einreichender Organisation und als zertifizierender Stelle?⁷
- Was stattdessen? Gäbe es sinnvolle Möglichkeiten für einen Qualifikationsrahmen ohne Einreichung beim DQR-Büro?

Deshalb wurden im Rahmen dieses Projektschrittes mögliche Zielalternativen identifiziert und hinsichtlich ihrer Potenziale und Realisierungsmöglichkeiten analysiert und eingeschätzt. Dies umfasste auch den bereits vorliegenden Vorschlag aus dem wissenschaftlichen Beirat zur Erarbeitung eines Qualifikationsrahmens Beratung analog zur Struktur des Qualifikationsrahmens Soziale Arbeit (Schäfer & Bartosch 2016).

Dazu wurden der Qualifikationsrahmens Soziale Arbeit sowie weitere mögliche Zielalternativen recherchiert und Kriterien geleitet analysiert. Die kommunikative Validierung erfolgte über die Diskussion von Zwischenergebnissen in der Projektgruppe sowie die Durchführung eines Online-Workshops im April 2025 zu dem eine offene Einladung an interessierte Vertreter*innen aller DGfB-Mitgliedsverbände erfolgt war, um die Ergebnisse zu präsentieren, zu diskutieren und mögliche Ideen weiterzuentwickeln. Nachfolgend findet sich die Zusammenstellung möglicher Zielalternativen auf dem Weg zu einem Qualifikations- und Kompetenzprofil für professionelle Beratung in Deutschland.

⁶ Dies mündete in die Formulierung des ersten Ziels für das 2. Teilprojekt: Schritt A: Recherche und Diskussion möglicher Alternativen zu einer Einreichung beim DQR-Büro.

⁷ Eine abschließende Entscheidung dazu wurde von Seiten der DGfB-Mitgliedsverbände bisher nicht gefällt. Die Diskussion im Rahmen der Veranstaltung im September 2024 zielte zunächst auf eine erste Auseinandersetzung mit dieser Frage.

2.2 Der Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit

Der Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (Schäfer & Bartosch 2016) «war 2006 die erste verbindliche Operationalisierung des HQR [Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse] innerhalb einer Fachgemeinschaft, ein Jahr nach dessen Einführung» (ebd.: 5) und wurde vom Fachbereichstag Soziale Arbeit 2008 verbindlich verabschiedet⁸. Er umfasst die hochschulischen Studiengänge und Bildungsbereiche der Sozialen Arbeit und konkretisiert die Kompetenzen für die wissenschaftlichen Abschlüsse auf Stufe Bachelor, Master und PhD. Er bezieht sich «auf den ‚Bologna-Qualifikationsrahmen‘ (Framework for Qualifications of the European Higher Education Area - QF EHEA). Er ist damit kompatibel mit allen weiteren Qualifikationsrahmen, die den QF EHEA referentiell berücksichtigen» (ebd.: 14). Nach Inkrafttreten des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) war ein gemeinsamer Rahmen für die hochschulische und die berufliche Bildung gesetzt worden und deshalb eine Novellierung des QR Soziale Arbeit erforderlich (vgl. die Erläuterung zu Version 6.0.: <https://www.fbts-ev.de/qualifikationsrahmen-soziale-arbeit>).

2.2.1 Aufbau, Funktion und Nutzung

Der Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SozArb) umfasst insgesamt 62 Seiten und nimmt die internationale Definition von Sozialer Arbeit als Grundlage. Für die Anliegen des Projektes Kompetenzsynopse war insbesondere die Struktur dieses Qualifikationsrahmens von Interesse.

Einführend wurde das Verständnis Sozialer Arbeit formuliert. In einer Präambel wurden die Aspekte Logik und Verbindlichkeit, Anspruch, staatliche Anerkennung, sowie Promotion näher erläutert. Das Herzstück des Qualifikationsrahmens stellt Kapitel 3 «Konkretisierung» dar. In diesem Kapitel werden insgesamt 7 Bereiche beschrieben: A Wissen und Verstehen/Verständnis, B Beschreibung, Analyse und Bewertung, C Planung und Konzeption Sozialer Arbeit, D Recherche u. Forschung in der Sozialen Arbeit, E Organisation, Durchführung und Evaluation in der Sozialen Arbeit, F Professionelle allgemeine Fähigkeiten und Haltungen in der Sozialen Arbeit, G Persönlichkeit und Haltungen

- Beispiel einer Kompetenzformulierung im Bereich E auf Ebene Bachelor Soziale Arbeit: E-BA-7: «BA-Level- Absolvent*innen gestalten Kommunikation auf Ebenen der sozialen Berufsfelder reflektiert und unter Kenntnis möglicher Machtasymmetrien» (Schäfer et al. 2026: 47)
- Beispiel einer Kompetenzformulierung im Bereich E auf Ebene Master Soziale Arbeit: «MA-Level-Absolvent*innen begründen in der Sozialen Arbeit fachliche, professionell und ethisch begründete Entscheidungen vor dem Hintergrund einer dynamischen, globalisierten, transkulturellen Welt. Sie kommunizieren diese unter Wahrung von Nachvollziehbarkeit und Transparenz sowohl in der Fachöffentlichkeit, mit Adressat*innen und bezogen auf eine breite (Fach-)Öffentlichkeit» (ebd.: 48).

Zudem wurden einige wesentliche Aspekte herausgearbeitet, welche die Funktionsweise und die Nutzung des Qualifikationsrahmens betreffen:

⁸ «Die Version 5.1 des QR SozArb wurde am 04.12.2008 auf dem FBTS in Lüneburg verabschiedet» (vgl. Schäfer & Bartosch 2016, Vorwort, Fussnote A, o.S.).

Referenzgrundlage der Disziplin und Profession / Grundlage für Akkreditierungen

«Der QR SozArb dient als allseits anerkannte Referenzgrundlage der Disziplin und Profession Sozialer Arbeit und in den Sozialberufe-Anerkennungsgesetzen der Länder für die Studiengänge Sozialer Arbeit. Er liegt gleichermaßen den Akkreditierungen zugrunde. Er führte schließlich als erster Fachqualifikationsrahmen stringent die Kompetenzorientierung mittels definierter Deskriptoren ein. Nach circa 10 Jahren Erfahrungen mit dem QR SozArb ist festzustellen, dass er sich bewährt hat.» (Schäfer et al. 2016, Vorwort, o.S.)

Profilbildung

«Der fortentwickelte HQR verstärkt die Profilbildung der hochschulischen Bildung im Wettbewerb und in der Kooperation mit anderen Bildungswegen. Er will helfen, die Differenzen und Übereinstimmungen und insgesamt die Kompatibilität zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung besser sichtbar zu machen» (ebd.: 5)

Nutzung⁹

Akkreditierungsinstitutionen sowie Personen, die ein Angebot erstellen, sollten sich am QR SozArb orientieren. Allerdings funktioniert das nicht durchgehend: z.B. durch Personalwechsel oder fachfremde Gutachter*innen in den Akkreditierungsorganisationen würde nicht immer darauf geachtet, den QR SozArb als Grundlage/Referenzrahmen bei Akkreditierungen zu berücksichtigen. Eine Sicherstellung der Umsetzung des QR SozArb erfordert viel Überzeugungsarbeit an den verschiedensten Stellen sowie Öffentlichkeitsarbeit bei den Akkreditierungsinstitutionen.

2.2.2 Bewertende Analyse im Hinblick auf die Entwicklung eines QR Beratung

Nachfolgend werden potenziell übertragbare Aspekte angeführt, die bei der Konzeption eines Qualifikationsrahmens Beratung berücksichtigt werden könnten.

Anspruch

«Der QR SozArb nimmt für sich in Anspruch die Frage der Level-Bestimmung für die Soziale Arbeit in Deutschland und in Kompatibilität mit europäischen und außereuropäischen Rahmenwerken zu beantworten» (ebd.: 20).

Förderung der Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems

«Er [der QR SozArb] will helfen, die Differenzen und Übereinstimmungen und insgesamt die Kompatibilität zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung besser sichtbar zu machen» (ebd.: 5). Eine Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsbereichen könnte dadurch gefördert werden, indem ein QR Beratung als Grundlage für die Anrechnung von Aus- und Weiterbildungen auf Studiengänge verwendet wird.

Spezialisierung und Vertiefung

«Der QR SozArb folgt, ausgehend von einer grundsätzlichen Entscheidung für ein grundständiges generalistisches Studium, der gedanklichen Linie von Erweiterung und Vertiefung von Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen und Haltungen mit der Möglichkeit zur Spezialisierung im Arbeits- und Forschungsgebiet» (ebd.: 17)

⁹ Die Einschätzungen zur Nutzung des Qualifikationsrahmens Soziale Arbeit stammen aus einem Gespräch mit Prof. Dr. Yvette Völschow im Rahmen des Projektes Kompetenzsynopse.

Internationale Kompatibilität

«Der QR SozArb ist mit den bestehenden internationalen Rahmenwerken kompatibel und selbstverständlich der internationalen (europäischen wie außereuropäischen) Sozialen Arbeit referenziell verpflichtet.» (ebd.: 19)

Verknüpfung¹⁰ mit einem Curriculum

«Gleichzeitig wird mit dem QR SozArb eine Brücke zum Kerncurriculum Sozialer Arbeit geschlagen, das zentrale Studieninhalte empfiehlt, die in jedem Studiengang vorkommen sollten» (ebd.: 20). Das Kerncurriculum Soziale Arbeit (vgl. DGSA 2016) ist noch weiter operationalisiert als QR SozArb.

QR-Beratung könnte eine Referenzgrundlage für ein Gütesiegel Beratung sein, bzw. könnte als Grundlage bei der Vergabe eines Gütesiegels durch Zertifizierungsorganisationen genutzt werden.

In der Analyse zeigten sich auch einige herausfordernde Aspekte:

Disziplinäre Zuordnung

Der QR SozArb. bezieht sich auf eine abgegrenzte Disziplin, wohingegen Beratung in unterschiedlichen Disziplinen beheimatet ist. Es braucht i.d.S. nicht die Definition einer oder mehrerer (fachlicher/akademischer) Disziplinen, sondern eine Definition von „guter“ Beratung. Diese Definition könnte verschiedene fachliche Hintergründe vereinen (z.B. versch. Definitionen von Beratung aus Psychologie, Sozialer Arbeit, Pädagogik, etc.), sollte literaturgestützt und wissenschaftlich fundiert sein und eine breite Abstützung bei Beratungsexpert*innen haben. Da das Beratungsverständnis der DGfB 2021 vom wissenschaftlichen Beirat der DGfB aktualisiert wurde, kann dieses an dieser Stelle herangezogen werden

Autonomie der Hochschulen / Freiheitsgrade

Im Rahmen des QR SozArb erfolgt keine klare Level-Zuordnung und es verbleiben viele Freiheiten bei den einzelnen Hochschulen: «Der QR SozArb ist ein Angebot, das MA-Level zu bestimmen, ohne die Absolvent*innen ‚mehr oder weniger kompetent‘ einteilen zu müssen. Der Ausweis in vermittelten Kompetenzen im Kontext der Selbstbeschreibung der Studiengänge für die Akkreditierung bleibt jedem Fachbereich unbenommen (und sinnvoll). Hier ist auch die Bezugnahme auf alle anderen Rahmenwerke möglich» (ebd.: 19). Diese Autonomie lässt sich nicht auf die Beratungsweiterbildungen der DGfB Mitgliedsverbände übertragen. Wenngleich ein Qualifikationsrahmen Beratung auch darauf zielt den einzelnen Mitgliedsverbänden möglichst viele Freiheiten zur Ausdifferenzierung des Formulierten unter Bezugnahme auf einen möglichen Beratungsansatz oder mögliche Beratungsformate zu gewähren, so bedarf es doch einer einheitlichen Niveauzuordnung und – zu einem späteren Zeitpunkt – möglichst einheitlichen Verfahren zur Kompetenzüberprüfung.

¹⁰ Verknüpfung mit weiteren Dokumenten: Qualifikationskonzept Gesundheitsbezogene Soziale Arbeit – QGSA der Deutschen Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (DVSG) ist ein Beispiel für ein «QR» für einen Teil der Sozialen Arbeit, der sozusagen der QR SozArb weiter ausdifferenziert.

2.3 Gütesiegel Beratung

Die Aussagen in diesem Teilkapitel basieren vor allem auf der Arbeit der DGfB-AG Gütesiegel, die 2016/2017 im Auftrag der DGfB-MV tätig wurde. Die Textteile sind weitgehend dem Bericht der AG entnommen (vgl. DGfB AG Gütesiegel 2017).

Der Auftrag, den die DGfB-Mitgliederversammlung formuliert hatte, lautete: «Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, den Markt zu sondieren und die Vor- und Nachteile eines Gütesiegels für Berater*innen zu prüfen. Die Berichterstattung über die gewonnenen Erkenntnisse erfolgt auf der nächsten Mitgliederversammlung» (vgl. Protokoll der DGfB-Mitgliederversammlung 2016: 9, zit. n. DGfB AG Gütesiegel 2017: 1).

Dazu sollte die Arbeitsgruppe folgende Fragestellungen untersuchen:

- «Wie funktionieren Beraterbewertungsplattformen im Internet am Beispiel von XING Coaches? Was bringen sie? Wo sind ihre Grenzen?
- Wie funktionieren bereits bestehende Gütesiegel in der Weiterbildung?
- Gibt es im deutschen Sprachraum bereits Gütesiegel für Berater_innen und wie funktionieren sie?
- In welchem Verhältnis steht ein Gütesiegel für Berater_innen zum Qualifikationsrahmen Beratung?
- Worin bestehen die wesentlichen Vor- und Nachteile eines Gütesiegels für Ratsuchende, Berater_innen, Beratungsverbände und den Dachverband DGfB?
- Welche Bedingungen müsste ein glaubwürdiges Gütesiegel erfüllen, damit es seine Funktion erfüllt?» (ebd.).

Dabei sollte ein mögliches Gütesiegel folgende Grundfunktionen erfüllen:

- «Es dient dem Nachweis aktuell vorhandener, geprüfter Beratungskompetenz.
- Es unterstützt die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung von Beratung unter dem Dach der DGfB.
- Es ermöglicht Berater_innen, sich mit Hinweis auf Beratungsqualität im Markt zu positionieren.
- Es erleichtert Ratsuchenden bzw. Auftraggebern das Auffinden guter Berater_innen mit aktuell geprüfter Kompetenz» (DGfB AG Gütesiegel 2017: 4).

Bereits damals wurde ein möglicher Zusammenhang zwischen einem Gütesiegel und einem Qualifikationsrahmen Beratung thematisiert:

«Mit der Einstufung von Lernergebnissen auf ein Niveau des EQR wird erworbene Kompetenz einmalig bescheinigt. Im Unterschied dazu dient ein Gütesiegel der wiederholten, jeweils aktuellen Kompetenzprüfung und kann als Nachweis aktuell vorhandener Kompetenz gelten. Berater_innen erhalten dadurch den Anreiz, ihre Beratungskompetenz aktuell zu halten und in die Qualitätsentwicklung und -sicherung zu investieren. Während der Qualifikationsrahmen Kompetenz einmalig bescheinigt und das Kompetenzniveau einer Person für den europäischen Markt

transparent festlegt, kann ein Gütesiegel darüber hinaus als Instrument der Qualitätsentwicklung und -sicherung dienen» (ebd.: 3).

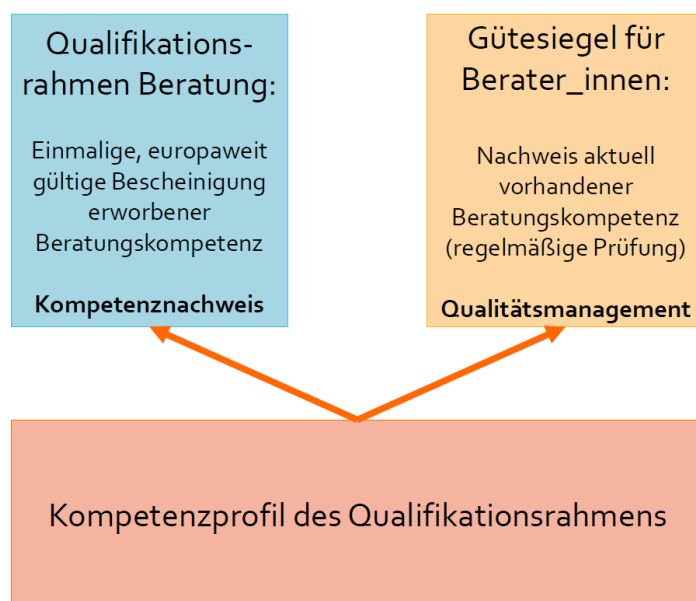


Abb. 3 Zusammenhang von Gütesiegel und Qualifikationsrahmen (vgl. Präsentation AG Gütesiegel MV 2017, Folie 8)

Nachfolgend findet sich eine Tabelle zu den möglichen Vor- und Nachteilen eines Gütesiegels.

Tabelle 1 Vor- und Nachteile eines Gütesiegels Beratung (DGfB 2017: 4/5)

	Vorteile	Nachteile
Für Ratsuchende	Transparenz des Beratungsangebots. Orientierungshilfe in einem unübersichtlichen Angebot. Schutz vor unseriösen Beratungsangeboten.	Ein weiteres Gütesiegel macht die Berater_innensuche komplizierter.
Für Berater_innen	Die Erfüllung hoher Standards und Ansprüche an die Kompetenz wird sichtbar. Wettbewerbsvorteile durch den Nachweis aktueller Kompetenz. Vertrauensvorschuss für Berater_innen. Identifikation mit der DGfB als Dachverband. Anreiz zur Qualitätssicherung.	Zusätzlicher Aufwand für Weiterbildung, Supervision und regelmäßige Zertifizierung Reputationsverlust und Marktnachteile für nicht zertifizierte Berater_innen.
Für die Verbände	Aufwertung von Zertifikaten der Mitgliedsverbände. Identifikation mit der DGfB. Nachweis von Beratungskompetenz ihrer Mitglieder: Zusätzlicher Mitgliederservice und Aufwertung des Verbandes und seiner Weiterbildungen.	Falle: Einigung auf das Mittelmaß. Konkurrenz eines Gütesiegels zu Zertifikaten der Verbände. Verlust der Unabhängigkeit bei Kompetenznachweisen.

Für die DGfB	<p>Stärkung und Sichtbarkeit der DGfB in der Öffentlichkeit.</p> <p>Positionierung als Qualitätsgemeinschaft im Beratungsmarkt.</p> <p>Einheitlichkeit gibt der DGfB als Lobby für gute Beratung zusätzliches Gewicht.</p> <p>Finanzierung weiterer Aufgaben der DGfB aus Zertifizierungsgebühren.</p> <p>Ergänzung des Qualifikationsrahmens um eine Komponente zur Qualitätssicherung und -entwicklung.</p>	<p>Mittelmaßfalle.</p> <p>Konkurrenz der Zertifikate: Spaltungspotenzial in der DGfB</p> <p>Konkurrenz zu bestehenden QM-Systemen.</p> <p>Kosten für Verwaltung, Prüfung, Entzug der Güte, Konfliktregelung, Dokumentation</p> <p>Aufbau einer DGfB-Bürokratie</p>
---------------------	---	--

Aus Sicht der damaligen Arbeitsgruppe würde ein Gütesiegel auf einen Qualifikationsrahmen aufbauen, wäre also ein ergänzendes Instrument und keine Alternative.

2.4 Qualitätsmodelle Beratung

In die Analyse zu Schritt A «Recherche von Zielalternativen» wurden auch verschiedene Beiträge, Modelle und Reflexionen zum Thema Beratungsqualität Qualitätsmodelle (BSO 2021, DBSH 2002, Hörmann 2009, Schiersmann 2013a, 2013b, 2020, Vogel 2007) einbezogen.

Orientiert an Donabedian (1985) enthalten Aussagen zur Qualität eines Gegenstandes oder einer Dienstleistung jeweils (mindestens) die 3 folgenden Qualitätsdimensionen: Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität¹¹.

Dabei wird deutlich, dass Kompetenzen in Form der Qualifikation von Berater*innen ein wesentliches Element der Strukturqualität sind, dass jedoch die Performanz auf der Ebene der Prozessqualität sichtbar wird und auf der Ebene der Ergebnisqualität im besten Falle in ihren Auswirkungen messbar wird (vgl. dazu auch Kapitel 1.3).

Mit Blick auf das Mehrebenen-Modell zur Beratungsqualität von Schiersmann et al. (2013a, 2013b) wird deutlich, dass sich dort neben übergreifenden Standards (Ü), beratungsprozessbezogenen Qualitätsstandards (P), organisationalen Rahmenbedingungen, Anforderungen und Strategien (O) sowie Formulierungen zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Zielen (G) auch beratungskompetenz- und professionalitätsbezogene Qualitätsstandards (B) finden. Formulierungen zu notwendigen Kompetenzen werden also im Kontext von Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung jeweils in einen größeren und umfassenderen Zusammenhang eingebettet.

¹¹ In späteren Qualitätsentwicklungsmodellen finden sich weitere Dimensionen wie beispielweise die Konzeptqualität oder die Eingangsqualität. Auf diesen Diskurs kann im Rahmen dieses Berichts nicht näher eingegangen werden.

2.5 Fazit

Die Recherche zu möglichen Zielalternativen sowie deren Diskussion in einem offenen Online-Workshop mit Vertreter*innen der Mitgliedsverbände im April 2025 zeigte, dass es durchaus sinnvoll sein könnte sich an der Struktur des Qualifikationsrahmens Soziale Arbeit zu orientieren und ggf. auch von den Erfahrungen mit diesem Instrument zu profitieren. Zugleich wurde deutlich, dass dieses Instrument aus dem hochschulischen Kontext stammt, für den eine Akkreditierung der Studiengänge und eine Verortung im DQR als Teil von formaler Bildung bereits erfolgt ist. Insofern gilt es sorgsam zu schauen, welche Strukturelemente sinnvollerweise in einen Qualifikationsrahmen Beratung übernommen werden können.

Zunächst bezog sich diese Orientierung insbesondere auf die Präambel, in der das Beratungsverständnis der DGfB und ihrer Mitgliedsverbände erläutert wird (vgl. Kap. 3.1).

Die Auseinandersetzung mit den Themen Gütesiegel und Modelle für Beratungsqualität zeigte, dass die Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung zukünftig durch aus in einen größeren Zusammenhang eingebettet werden könnte, wenn nach Fertigstellung des Qualifikationsrahmens dieser im besten Falle weitere Aktivitäten der DGfB und ihrer Mitgliedsverbände nach sich ziehen könnte (vgl. dazu auch Kapitel 4).

3 Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung

Zunächst wird das bereits zu einem früheren Zeitpunkt erarbeitete Beratungsverständnis der DGfB angeführt, welches innerhalb der Kompetenzsynopse die Funktion einer Präambel einnehmen soll. Anschließend werden die Gesamtstruktur der Kompetenzsynopse sowie der Aufbau eines Handlungskompetenzbereiches näher erläutert (Kap. 3.2) erläutert. Im Kapitel 3.3 befinden sich die acht Handlungskompetenzbereiche der Kompetenzsynopse mit den operationalisierten Kompetenzformulierungen. Die Teile 3.1 – 3.3 werden im besten Fall von der Mitgliederversammlung verabschiedet und haben dann Gültigkeit für die gesamte DGfB. Im Teilprojekt 1 zur Kompetenzsynopse wurde angesichts der Items aus dem Material der Mitgliedsverbände nochmal die große Vielfalt der Formulierungen und die Bedeutung der Möglichkeit von verbandsspezifischen Ausdifferenzierungen deutlich. In Kapitel 3.4 werden exemplarisch einige Beispiele für mögliche beratungsansatzbezogene und für mögliche beratungsformatbezogene Differenzierungen angeführt.

3.1 Präambel zur Kompetenzsynopse – das Beratungsverständnis der DGfB

Diese Präambel basiert auf der Kurzfassung¹² des DGfB-Beratungsverständnisses (vgl. DGfB 2021)¹³.

Ziele

Das Beratungsverständnis der DGfB dient der Profilbildung professioneller Beratung. Es gewährleistet gemeinsame Standards und verbindet die unterschiedlichen Professionen, Tätigkeitsfelder, Aufgaben, Konzepte und Interventionsformen im Kontext professioneller Beratung.

Was ist und tut Beratung?

*Beratung stützt und begleitet die Entwicklung von Menschen, Organisationen, Unternehmen und Projekten unter den besonderen Bedingungen der modernen Gesellschaft. Alle Akteur:innen der modernen Gesellschaft stehen vor hohen Anforderungen und Ansprüchen (Globalisierung, Digitalisierung, Individualisierung, gesellschaftliche Spaltung, Klimawandel). Professionelle Beratung unterstützt deshalb Klient*innen bzw. das Gegenüber in der Beratung dabei, die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen, Beziehungen und Vernetzungen und damit auch deren gesellschaftlichen Zusammenhänge prüfend zu betrachten, um so den genannten Herausforderungen gerecht zu werden. Reflexive Beratung ist somit zu einer festen Institution der modernen Gesellschaft geworden.*

Womit befassen sich Berater*innen und wie tun sie es?

*Berater*innen unterstützen Personen, Gruppen und Organisationen bei der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben, Problem- und Konfliktsituationen, beispielsweise in den Bereichen Erzie-*

¹² Der Text wurde redaktionell leicht bearbeitet, d.h. die Begrifflichkeiten wurden gemäß der Vereinbarungen im Rahmen des Projektes entsprechend angepasst (vgl. dazu Anhang C).

¹³ Als Dachverband professioneller Beratung vernetzt die Deutsche Gesellschaft für Beratung über 40.000 aktive Berater*innen in 26 Fach- und Berufsverbänden. Mit ihrer Gründung (2004) verständigten sich ihre Mitglieder auf ein gemeinsames Beratungsverständnis. Seit der Mitgliederversammlung vom 21. November 2020 liegt eine aktualisierte Neufassung dieses Beratungsverständnisses vor.

hung und Bildung, Sozial- und Gemeinwesen, Arbeit und Beruf, Familie und Partnerschaft, Wohnen und Freizeit, Gesundheit und Wohlbefinden, Ökologie und Technik, Pflege und Rehabilitation, Ökonomie und Politik.

Beratung erfolgt in der Regel freiwillig, eingebunden in institutionelle, rechtliche, gesellschaftliche, ökonomische, kulturelle und (berufs-)ethische Rahmenbedingungen. In manchen sozialrechtlichen Handlungsfeldern findet Beratung auch halbfreiwillig oder verpflichtend statt.

*Sie entfaltet sich in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Aufgaben. Beratung erfolgt subjekt-, anliegen- und kontextbezogen sowie kultursensibel und erfordert die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten (Berater*in, Beratene, ggf. Kostenträger). Sie geht über die reine Informationsvermittlung hinaus und stellt so ein eigenständiges Handlungsfeld dar (neben Mediation, Rechtsberatung oder Psychotherapie).*

Beratung erfolgt formalisiert in Beratungsinstitutionen und selbstständigen Praxen und halbformalisiert als Teilaufgabe in vielfältigen Handlungsfeldern, z.B. in Krisen- und Konfliktberatungen der Sozialen Arbeit oder in der Bildungspartnerschaft von Elternhaus und Schule.

*Beratung betrifft unterschiedliche psycho-soziale Aufgabenbereiche (Entscheidungsfindung, Problem- und Krisenbewältigung, Risikoprävention, Entwicklungsförderung), Beratungskonstellationen (Einzel-, Paar-, Gruppen-, Team-, Organisationsberatung, Supervision usw.), Beratungssettings (face-to-face, online ...) und Beratungsfelder (Familie, Bildung, Beruf, Suchtberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung, Migrationsberatung, Schuldner*innenberatung, Coaching, Supervision, Organisationsberatung usw.) Dabei integriert sie unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen und „Schulen“ mit ihren Ansätzen und Verfahren.*

Auf der Grundlage einer vertrauensvollen Beziehung der Beteiligten, der Klärung des Beratungsanliegens sollen erreichbare Ziele formuliert, reflektierte Entscheidungen getroffen, verdeckte Aufträge und problemerzeugende gesellschaftliche Zusammenhänge reflektiert und verfügbare Ressourcen entdeckt und genutzt werden. Beratung unterstützt Menschen auch bei der Bewältigung mit nicht behebbaren Belastungen. Sie regt zum Perspektivwechsel an und hilft bei der Entwicklung angemessener Handlungspläne.

*Das Ziel der Beratung ist i.d.R. erreicht, wenn das Gegenüber bzw. die Klient*innen Entscheidungen und Wege zur Problembewältigung gefunden haben, die sie selbst umsetzen können.*

Welchen ethischen Ansprüchen ist Beratung verpflichtet?

Auf der Grundlage einer professionellen, vertrauensvollen Beratungsbeziehung fördern Berater:innen verantwortungsvolles Handeln. Das Vertrauensverhältnis ist durch entsprechende gesellschaftliche Regelungen geschützt. Dazu gehört ein noch nicht in allen Bereichen eingeräumtes Zeugnisverweigerungsrecht für alle Berater:innen. Professionelle Berater:innen kennen die berufs- und beratungsrechtlichen Bestimmungen.

Berater:innen handeln zudem auf der Basis berufsethischer Standards. Dabei gilt besonderes Augenmerk dem sorgsamem Umgang mit Abhängigkeitsbeziehungen. Sie reflektieren ihre eigenen Beziehungen und Verhaltensweisen, wissen sich in persönlicher, sozialer und rechtsstaatlicher Verantwortung und unterstützen emanzipatorische und partizipative Prozesse. Handlungsleitend ist der Schutz der Menschenwürde. Sie tragen Fürsorge für sich und bedürfen zugleich besonderen Schutzes durch die jeweilige Institution.

Wie kommen Berater*innen zu ihrer Qualifikation?

*Professionelle Beratung wird gesichert durch die Berater*innenpersönlichkeit und eine wissenschaftlich fundierte Aus- und Weiterbildung, in deren Mittelpunkt die persönliche, soziale und fachliche Identität und Handlungskompetenz der Beratenden steht. Neben der Entwicklung kommunikativer, dialogisch-reflexiver und problemlösender Kompetenzen sind fachlich fundiertes Feldwissen (Informationen) und wissenschaftlich fundierte Phänomenerklärungen (Expert:innenwissen) aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen erforderlich.*

Die Aus- und Weiterbildung professioneller Berater:innen umfasst deshalb Theorie und Methodik der Beratung, eigenständige, evaluierte Beratungspraxis, interdisziplinäre Vernetzung und Kooperation, Praxisreflexion und Supervision, und die Förderung von Persönlichkeitsbildung und Selbst- und Fremdwahrnehmung. Eingangsvoraussetzung für die Aus- und Weiterbildung ist in der Regel ein Hochschulabschluss in den für das Arbeitsfeld relevanten Bereichen.

Wie wird die Qualität der Beratung gesichert?

*Berater*innen reflektieren ihr Handeln systematisch und machen es überprüfbar. Sie stellen ihre Konzepte und Vorgehensweisen für die Beratenen verständlich dar. Sie sichern und entwickeln die Qualität ihres fachlichen Handelns z.B. durch die Teilnahme an Fallbesprechungen, Supervision und Fort- und Weiterbildungen.*

Gemeinsam mit den Beratenen und ggf. den Kostenträgern überprüfen sie die Qualität der Ergebnisse. Die Ratsuchenden haben Gelegenheit, Beschwerde einzulegen, auch im Sinne des Verbraucherschutzes.

3.2 Gesamtstruktur und Aufbau der Handlungskompetenzbereiche

Wie bereits unter Punkt 1.2 erläutert, fokussierte dieses Teilprojekt den Bereich «professionelles Handeln als Berater*in – Können». Die Beschreibung der Kompetenzen erfolgt in insgesamt acht Handlungskompetenzbereichen, welche in Abbildung 4 dargestellt werden.

Dabei stellen die vier inneren Handlungskompetenzbereiche die Kernbereiche einer Beratungssitzung bzw. eines Beratungsprozesses dar. Ihre Anordnung bildet zu einem gewissen Grad den Prozess der Beratungssitzung ab. Die Kompetenz, eine Beratung bzw. einen Beratungsprozess durchzuführen beginnt damit Beratungsbeziehungen gestalten zu können und sie findet ihren – durchaus auch beratungsansatz- und formatspezifischen – Ausdruck darin, die Beratung methodisch gestalten zu können. Die äußeren Handlungskompetenzbereiche konkretisieren weitere notwendige Kompetenzen für professionelles Handeln in der Beratung, die zudem teilweise ein Beratungsgespräch bzw. einen Beratungsprozess rahmen.

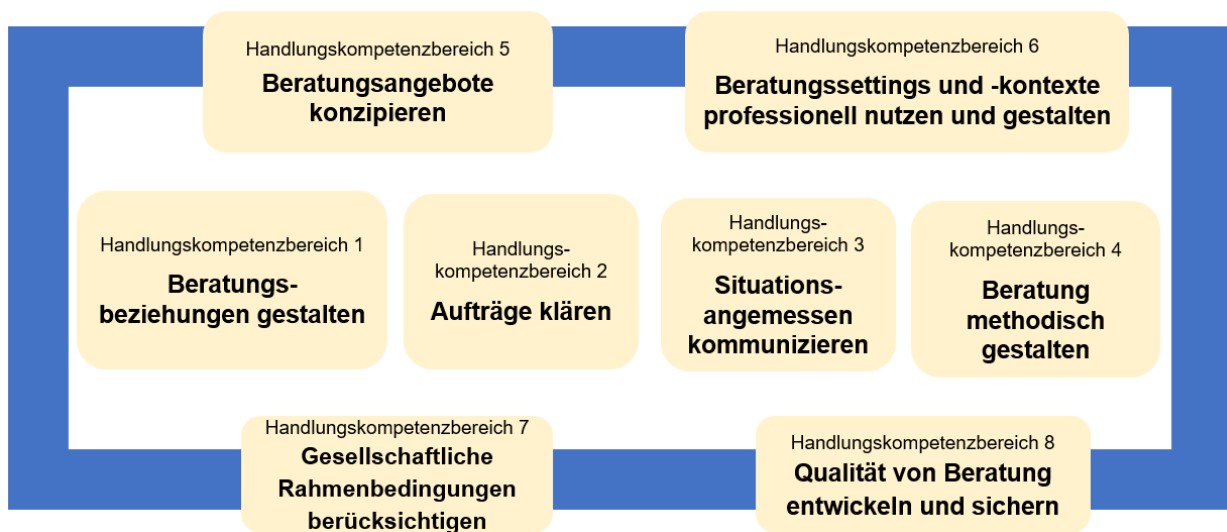


Abb. 4 Gesamtstruktur der Handlungskompetenzbereiche // Professionelles Handeln: KÖNNEN

Der Entwicklungsprozess in Schritt B «Systematische Operationalisierung der Items im Bereich Professionelles Handeln als Berater*in – Können» sowie in Schritt C «Berücksichtigung unterschiedlicher Beratungsformate und Beratungsansätze» erfolgte entlang eines Rasters. Die Elemente des Rasters sind in Abbildung 5 dargestellt.

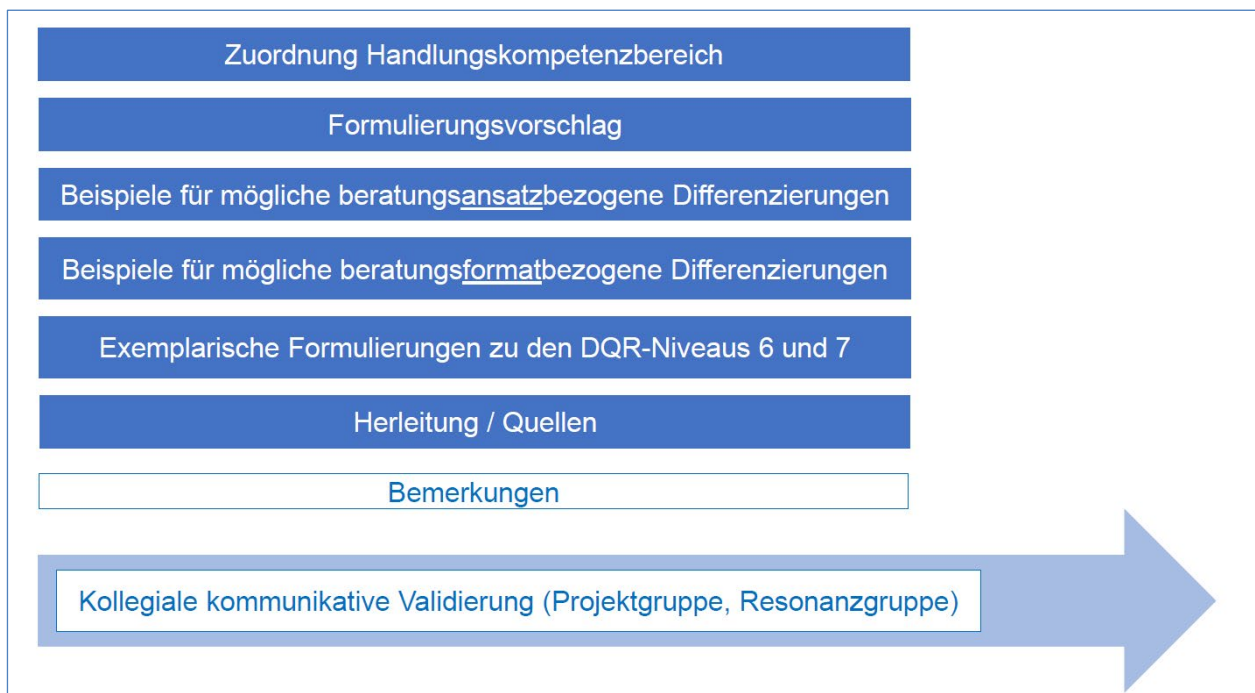


Abb. 5 Elemente des Rasters zur systematischen Operationalisierung der Kompetenzen

Die hier dargestellten operationalisierten Kompetenzformulierungen basieren auf den Ergebnissen der weiteren Verarbeitung der Verbandsitems aus dem Vorgängerprojekt «Kompetenzsynopse Teil 1». Die Weiterverarbeitung bestand im Wesentlichen aus zwei Teilen:

- zunächst wurden die konkreten Ausformulierungen überprüft und angereichert durch den Einbezug weiterer theoretischer Modelle (vgl. Abb. 6 sowie Anhang D)
- zudem fand eine fortlaufende fachliche Auseinandersetzung zur Strukturierung und Abgrenzung der Handlungskompetenzbereiche, zur Ausformulierung der jeweiligen Kompetenzen sowie zu den verwendeten Begrifflichkeiten in der Projektgruppe¹⁴ statt (vgl. Abb. 7 sowie Anhang A und Anhang C).



Abb. 6 Beizugene Materialien, Konzepte und Modelle



Abb. 7 Fortlaufende fachliche Bearbeitung der Kompetenzsynopse

Die konkrete methodische Umsetzung ist in Anhang A beschrieben. In Anhang B finden sich zu jedem Handlungskompetenzbereich ausführliche Angaben zur Herleitung der Formulierungen,

¹⁴ Ergänzt wurde die Arbeit der Projektgruppe durch zwei Treffen der Resonanzgruppe und drei Treffen der AG Digitalisierung und Beratung der DGfB

d.h. zu den verwendeten verbandlichen und theoretischen Quellen sowie zu der im vorliegenden Teilprojekt erfolgten kommunikativen Validierung.

Die nachfolgende Darstellung umfasst zunächst die acht Handlungskompetenzbereiche mit den übergreifenden Kompetenzformulierungen, d.h. diese sind beratungsansatzübergreifend und gelten für alle Beratungsformate.

Bei der konkreten Ausformulierung der Handlungskompetenzbereiche wurde deutlich, dass sich die notwendige Berücksichtigung unterschiedlicher Beratungsformate und -ansätze relativ einfach umsetzen ließ. In Kapitel 3.4 werden zu jedem der Handlungskompetenzbereiche Beispiele für beratungsansatzbezogene Ausdifferenzierungen sowie Konkretisierungen der Kompetenzen bezogen auf spezifische Beratungsformate angeführt. Diese sind zumeist aus dem Material der verbandsspezifischen Items der Mitgliedsverbände entnommen oder wurden an diese angelehnt.

Die Überlegungen zur Verortung der Kompetenzsynopse auf den Niveaustufen des DQR finden sich in Kapitel 3.5.

3.3 Die Handlungskompetenzbereiche

In diesem Teilkapitel findet sich das «Herzstück» der Kompetenzsynopse: die operationalisierten Kompetenzformulierungen zu den acht Handlungskompetenzbereichen.

3.3.1 Handlungskompetenzbereich 1: Beratungsbeziehungen gestalten

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 1: Beratungsbeziehungen gestalten

Beratende sind in der Lage...

- eine von Vertrauen getragene Beratungs- und Arbeitsbeziehung aufzubauen und zu gestalten,
- dem Gegenüber / den Klient*innen empathisch und wertschätzend zu begegnen,
- Nähe und Distanz entsprechend den unterschiedlichen Bedarfen in höher- und niedrigschwelligen Settings auszubalancieren und angemessene¹⁵ Grenzen zum Gegenüber / zu den Klient*innen zu halten,
- den eigenen Bezugsrahmen sowie mögliche Machtverhältnisse zu reflektieren, um Offenheit und Transparenz in der Beziehung zum Gegenüber/zum Klient*innen sicherzustellen,
- mit Konflikten u.a. aufgrund von Dilemmata der Beratungssituation professionell umzugehen.

Wird die Beratung im digitalen Setting durchgeführt:

(=> vgl. dazu auch HKB 6 Fähigkeit zur professionellen Nutzung / Gestaltung verschiedener Beratungssettings)

Beratende sind in der Lage

- auch im digitalen Setting Stimmungen und Reaktionen zu erfassen und Bedürfnisse des Gegenübers zu erkennen (vgl. Camenzind et al. 2023: 65ff),
- die Qualität der Beratungsbeziehung auch im digitalen Setting aufzubauen bzw. aufrechtzuerhalten (ebd.).

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes und / oder gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren (vgl. Kapitel 3.4).

Dies gilt für alle Handlungskompetenzbereiche der Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung.

¹⁵ Die Angemessenheit ist im Rahmen der Kompetenzüberprüfung / eines Kompetenzüberprüfungsmodells durch Indikatoren zu operationalisieren.

3.3.2 Handlungskompetenzbereich 2: Aufträge klären

Professionelles Handeln – Können

Handlungskompetenzbereich 2: Aufträge klären

Beratende sind in der Lage...

- die Ausgangslage zu erfassen und eine Situationsanalyse (Beratungsanlässe / Fragestellungen und Hintergründe, Lebenswelt, Lebenslage, Biographie und Kontext etc.) zu machen. Dabei berücksichtigen sie die Situation in angemessener Weise.
- gemeinsam mit dem Gegenüber/den Klient*innen das Anliegen und die Erwartungen an die Beratung zu klären.
- den Rahmen und die Grenzen der Beratung zu erläutern.
- eine Auftragsklärung im Rahmen verschieden hoch formalisierter Settings angemessen durchzuführen und gemeinsam mit dem Gegenüber/den Klient*innen realistische Ziele zu erarbeiten, die – soweit möglich – den Werten des Gegenübers entsprechen.
- dabei die gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen
- den Beratungskontext angemessen zu berücksichtigen und insbesondere in herausfordernden Kontexten transparent zu kommunizieren.
- eine Ablehnung eines Auftrags (z.B. aufgrund eigener Grenzen) professionell zu gestalten.

3.3.3 Handlungskompetenzbereich 3: Situationsangemessen kommunizieren

Professionelles Handeln – Können

Handlungskompetenzbereich 3: Situationsangemessen kommunizieren

Beratende sind in der Lage grundlegende und komplexe Kommunikations- und Gesprächsführungskompetenzen situationsangemessen, zielgerichtet und zeitlich passend einzusetzen. Dazu gehören:

- Nonverbale Fähigkeiten, die auf das Gegenüber/die Klient*innen angepasst sind: eine offene Körperhaltung, angemessenen Blickkontakt und Abstand zum Gegenüber / zum Klienten / zur Klientin sowie eine Stimmlage und eine Sprechgeschwindigkeit, die dem Sinn der Sitzung und den Sitzungszielen entsprechen, Zuwendung und Verbundenheit vermitteln und variieren.
- Präzises Beobachten und die Fähigkeit, die Unmittelbarkeit zu nutzen, indem verbal oder nonverbal ausgedrückte Gefühle und Verhaltensweisen des Gegenübers oder der Beratungsperson wahrgenommen und situationsgemäß angesprochen werden.
- Aktives Zuhören und der Einsatz minimaler Ermutiger und Gesprächsöffner (z.B. mh-mh, okay, ja, «Erzählen Sie mir mehr...»).
- Paraphrasieren des Inhalts, indem die Beratungsperson in eigenen Worten das Gesagte des Gegenübers präzise und klar wiedergibt.
- Zusammenfassen von Inhalten, Verhalten, Gefühlen, usw. an bestimmten Punkten der Sitzung, um den Gesamteindruck dessen wiederzugeben, was das Gegenüber zum Ausdruck gebracht hat. Dazu kann auch gehören, Schlüsselwörter und -sätze zu wiederholen.
- Der Einsatz unterschiedlicher Fragetechniken, z.B. offene Fragen, geschlossene Fragen, Fragen nach konkreten Beispielen, etc.
- Anlässe, Ursachen und Hintergründe von Anliegen umfassend zu eruieren und die relevanten Informationen erfassen zu können.
- Gefühle widerspiegeln zu können, z.B. in dem das Gefühl, mit dem das Gegenüber konfrontiert ist, prägnant zusammengefasst wird.
- Bedeutungszusammenhänge, Werte und Konzepte über den (Lebens-) Sinn widerspiegeln zu können, indem gegebenenfalls auch unausgesprochene Aspekte des Glaubens- und Wertesystems sichtbar gemacht werden.
- Differenziertes und entwicklungsförderndes Feedback geben zu können.
- Konfrontation konstruktiv umsetzen zu können, z.B. in dem das Gegenüber empathisch auf Diskrepanzen und Inkonsistenzen innerhalb und zwischen Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen hingewiesen wird.
- Konfliktsituationen erkennen und Methoden der Konfliktmoderation anwenden zu können.
- Kommunikationsprozesse in unterschiedlichen Settings gestalten zu können (z.B. Einzel- und Gruppenberatung, digitales Setting, vgl. HKB 6).

3.3.4 Handlungskompetenzbereich 4: Beratung methodisch gestalten

Professionelles Handeln – Können

Handlungskompetenzbereich 4: Beratung methodisch gestalten

Beratende sind in der Lage...

- die Beratung (im Sinne von Prozesssteuerung) zu gestalten.
Unter «Beratung» wird sowohl die einzelne Sitzung wie auch der Beratungsverlauf über mehrere Sitzungen verstanden.
Die «Gestaltung» der Beratung erfolgt sowohl in der einzelnen Sitzung wie auch über mehrere Sitzungen hinweg. Sie dient dazu das Gegenüber / die Klient*innen zu unterstützen, sich in Richtung der Beratungsziele zu bewegen (vgl. Eriksen et al. 2003, Lambie et al. 2015).

Beratende sind in der Lage je nach Anliegen, Ziel und Setting...

- auf ein passendes Repertoire von Beratungsinterventionen zurückzugreifen und dieses auszubauen.
Beratende kennen und nutzen Konzepte, Techniken und Methoden von Beratung und wägen deren Indikationen bzw. Kontraindikationen ab.
- reflexive und weitere passende Beratungsstrategien anzuwenden und zu verfolgen. Um dies umzusetzen, besitzen Beratende die Fähigkeit, ...
 - Veränderungs- und Lernprozesse zu initiieren und zu strukturieren,
 - Verfahren zur Anregung der Selbstreflexion, sowie zur Entwicklung neuer Perspektiven zu nutzen,
 - Ressourcen und Entwicklungspotenziale zu erkennen und eine Erweiterung des Handlungsspielraumes anzustoßen,
 - Veränderungsziele zu entwickeln.
- passende Methoden im Rahmen der Arbeit mit Gruppen, Teams, der Beratung von Organisationen und formalen Systemen anzuwenden.

Beratende sind in der Lage...

- Krisen zu erkennen und geeignete Methoden der Krisenberatung anzuwenden oder das Gegenüber / die Klient*innen an eine geeignete Stelle zu vermitteln.
- sich bei der Gestaltung der Beratung durchgängig an ethischen Prinzipien professioneller Beratung zu orientieren (vgl. HKB 8).

3.3.5 Handlungskompetenzbereich 5: Beratungsangebote konzipieren

Professionelles Handeln – Können

Handlungskompetenzbereich 5: Beratungsangebote konzipieren

Vorbemerkung (Voraussetzungen / Metakompetenz):

Beratende sind in der Lage spezifische Beratungsformate zu unterscheiden, diese von anderen Formen professioneller Hilfe abzugrenzen sowie Übergänge¹⁶ zu und Kombinationen mit weiteren Hilfeformen wie z.B. Bildung, Betreuung, Begleitung, mit ihren Chancen und Gefahren zu reflektieren.

Beratende sind in der Lage ihr Beratungsangebot ...

- kontext-, adressat:innen- und anliegenbezogen zu konzipieren bzw. bei der Konzeption mitzuarbeiten.
- mit Bezug auf gesellschaftliche und organisationale Rahmenbedingungen zu verorten.
- transparent und zielgruppengerecht zu kommunizieren.
- konzeptionell fundiert anzubieten.

Dabei sollten sie das zugrundeliegende Menschenbild und die zugrundeliegende Beratungstheorie angemessen berücksichtigen.

(=> vgl. dazu auch *Professionelle Identität / Haltung sowie Professionelles Handeln als Berater*in / Wissen*).

Sie sind in der Lage bei der Konzeption von Beratungsangeboten die Spezifika und Potenziale unterschiedlicher Settings gezielt zu nutzen (vgl. dazu auch *HKB 6 Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten*).

Wird die Beratung (auch) im digitalen Setting durchgeführt:

Beratende sind in der Lage bei der Konzeption des Angebotes...

- die organisationalen und personalen Möglichkeiten zu berücksichtigen insbesondere hinsichtlich der technischen Ausstattung und den jeweiligen Kompetenzen der Mitarbeitenden bezogen auf verschiedene kommunikative Settings (Video, Mail, Messenger, etc.).
- aus verschiedenen kommunikativen Settings jene zu wählen, die zur Bedürfnislage der Zielgruppen sowie zu möglichen Zielsetzungen des Prozesses passen (vgl. Camenzind et al. 2023: 68).
- dieses von anderen Angeboten abzugrenzen bzw. Kooperationsmöglichkeiten auszuloten und ggf. an diese zu delegieren.

¹⁶ Begründung: niedrigschwellige Beratung ist häufig im Übergang zu weiteren Handlungsformen der Sozialen Arbeit wie z.B. Bildung, Betreuung, Begleitung angesiedelt bzw. findet in Kombination mit ihnen statt: z.B. Beratung in Pausen oder im Anschluss an Bildungsangebote. Gerade diese Kombination ermöglicht vielen Menschen einen Zugang zu Beratung, die durch eine klare Abgrenzung verhindert würde.

3.3.6 Handlungskompetenzbereich 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten

Professionelles Handeln – Können

Handlungskompetenzbereich 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten

Beratende sind in der Lage unterschiedliche Beratungssettings und Beratungskontexte¹⁷ zu differenzieren und bei der Gestaltung des Beratungsprozesses sowie einzelner Beratungssitzungen adäquat zu berücksichtigen.

Mögliche Beratungssettings sind:

- Einzel- und Mehr-Personen-Settings,
- Kommunikative Settings wie die Face-to-Face-Beratung vor Ort sowie die Beratung mit digitalen Medien (wie z.B. Video, Telefon, Mail, Chat, Messenger),
- höher formalisierte Settings (z. B. Beratungsstellen) sowie niedrighschwellige Settings (z.B. aufsuchende Angebote, Tür- und Angel-Beratung, offene Beratungsangebote, uneindeutige Settings).

Mögliche Beratungskontexte sind:

- Pflicht- oder Zwangskontexte in der Beratung, d.h. unfreiwillige Kontexte,
- Kontexte psychosozialer Beratung,
- fachberaterische Kontexte.

Beratende sind in der Lage in Einzel- und Mehr-Personen-Settings (bspw. Gruppen, Paaren, Familien, Teams) professionell zu beraten, d.h.

- die kontextuellen Bedingungen bei Beginn eines Beratungsprozesses mit allen Beteiligten zu klären bzw. zu vereinbaren. Dazu gehören:
 - personelle und institutionelle Fragen,
 - Ort und Raum, kommunikative Settings,
 - organisatorische und rechtliche Aspekte, finanzielle und ökonomische Fragen
 - zeitliche Arrangements.
- ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auftragsklärung, Kontrakt und Transparenz zu schaffen (vgl. nfb 2014: 6),
- ein vertrauliches Beratungssetting herzustellen,
- sie verstehen die Relevanz der Freiwilligkeit in unklaren Kontexten.

Beratende sind in der Lage...

- Organisationsstrukturen zu erkennen,
- Kontexte zu klären und z.B. Rechtslagen zu berücksichtigen,
- den jeweiligen kontextuellen Bedingungen / dem jeweiligen Setting angepasste Netzwerkarbeit zu leisten. Dazu gehören:
 - Methoden der Netzwerkindervention und Netzwerkförderung insbesondere auf der Ebene der Einrichtungen / Institutionen und Organisationen (im Sinne von Systemkompetenz) anzuwenden.
 - im Krisenfall weitere Institutionen einzubeziehen.

3.3.7 Handlungskompetenzbereich 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

Professionelles Handeln – Können

Handlungskompetenzbereich 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

Beratende sind in der Lage...

- gesellschaftliche und kulturelle Einflüsse auf die Beratung zu berücksichtigen.
- kultureller Vielfalt und unterschiedlichen Lebenskonzepten bzw. -entwürfen offen zu begegnen (vgl. HKB 3).
- kritisch reflektiert und sensibel mit sozialer Vielfalt und Geschlechtervielfalt in der Beratung umzugehen.
- diversitysensibel mit den Aspekten Macht, Hierarchie und Diskriminierung umzugehen und diese in der Beratung angemessen zu berücksichtigen.
Das heißt, dass sie mittels verschiedener konzeptioneller und methodischer Überlegungen strukturelle Benachteiligungen, auch bezogen auf den jeweiligen Beratungskontext sowie das jeweilige Setting, reflektieren und in der Beratung angemessen, d.h. auch bezogen auf den jeweiligen Einzelfall, berücksichtigen.
- mit Blick auf den Aufbau und die Gestaltung der Beratungsbeziehung mögliche kulturelle Einflüsse zu berücksichtigen (vgl. HKB 1 und 3), d.h. z.B. die eigene Körperhaltung, den Blickkontakt sowie den Abstand zum Gegenüber, etc. auf mögliche kulturelle Normen des Klienten bzw. der Klientin abzustimmen (vgl. Lambie et al. 2012).

¹⁷ Zur Begriffsklärung siehe Anhang C

3.3.8 Handlungskompetenzbereich 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern

Professionelles Handeln – Können

Handlungskompetenzbereich 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern

Beratende sind in der Lage...

- in ihrer Beratungspraxis nach professionellen Qualitätsstandards zu handeln. Diese können sowohl organisational als auch disziplinar begründet sein
- in ihrer Beratungspraxis nach ethischen Richtlinien zu handeln. Diese können z.B. auf einen Fachverband bezogen sein (vgl. HKB 4).
- Maßnahmen zur Qualitätssicherung mit Fokus Prozessqualität¹⁸ umzusetzen, dazu gehören beispielsweise, dass sie die eigene Beratungspraxis
 - systematisch dokumentieren
 - kontinuierlich kritisch reflektieren (z.B. mittels Supervision).
- Maßnahmen zur Qualitätssicherung mit Fokus Ergebnisqualität umzusetzen, dazu gehört beispielsweise, dass sie
 - ihre Beratungssitzungen und / oder Beratungsprozesse in Abstimmung mit dem organisationalen Rahmen kriteriengeleitet evaluieren.
 - die Umsetzung relevanter Qualitätsstandards kritisch reflektieren.
- sicherzustellen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Datenschutz) eingehalten werden.
- ihre Beratungstätigkeit sowie ihr organisationsbezogenes und beratungsrelevantes gesellschaftliches Handeln an ethischen Prinzipien und professionellen Standards zu orientieren und diese Orientierung transparent und erlebbar zu machen (vgl. nfb 2014: 3).
- mit kritischen Rückmeldungen von Klient*innen verbindlich und konstruktiv umzugehen und diese in den Qualitätsmanagementprozess rückzukoppeln.
- die systematische Reflexion der eigenen Beratungsarbeit für die persönliche und berufliche Entwicklung zu nutzen.
- mit dem Dilemma des Spannungsfeldes zwischen der Einhaltung von Qualitätsstandards und wirtschaftlichen Erwägungen reflektiert umzugehen.

¹⁸ Vgl. dazu die 3 Qualitätsdimensionen nach Donabedian: Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität sowie das Mehrebenenmodell zur Beratungsqualität nach Schiersmann et al. (2013).

3.4 Möglichkeiten für verbandspezifische Konkretisierungen

Aus der Betrachtung, Analyse und Systematisierung der Items aus den Mitgliedsverbänden im Projekt Kompetenzsynopse Teil 1 (vgl. Silfverberg & Hörmann 2024) ließ sich ein gemeinsames Grundverständnis von Beratung ableiten. Im Zuge der Systematisierung waren die kompetenzbezogenen Items in drei Kategorien eingeordnet worden: «In einem möglichen Qualifikationsrahmen Beratung wird der gemeinsame Qualitätsstandard beschrieben, es geht hier also insbesondere um potenziell gemeinsame und übereinstimmende Formulierungen. Deshalb erfolgte in dieser Kategorie eine Einschätzung, ob ein Item verbandsübergreifend relevant ist, potenziell verbandsübergreifend relevant ist oder aufgrund der Spezifika der Formulierung eher als verbandspezifisch angesehen werden kann» (ebd.: 8).

In den analysierten Dokumenten gab es zahlreiche verbandspezifische Items wie auch die nachfolgende Abbildung verdeutlicht:

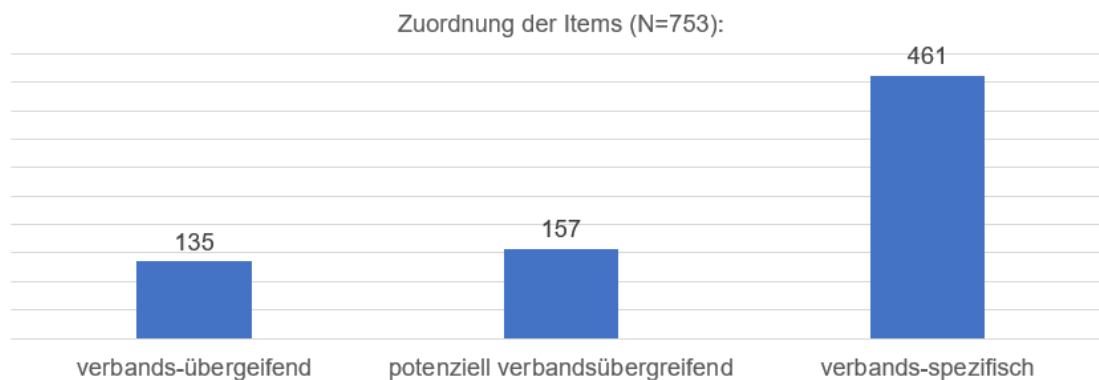


Abb. 8 Quantitative Verteilung der systematisierten Items (Silfverberg & Hörmann 2024: 9)

Als potenziell verbandsübergreifende Items wurden diejenigen «codiert, die mit einer geringfügigen Auslassung bzw. Veränderung auch für zahlreiche Verbände gelten könnten» (ebd.: 8).

Insofern zeigte sich die Notwendigkeit, dass die Kompetenzsynopse einen gemeinsamen Teil enthalten sollte, dass es jedoch auch Möglichkeiten für die weitere Ausdifferenzierung und Konkretisierung durch die einzelnen Mitgliedsverbände geben sollte.

3.4.1 Beispiele für beratungsansatzbezogene Differenzierungen

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 1: Beratungsbeziehungen gestalten Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 26.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele können sein:

- «das Konzept des «Widerstandes, der eigentlich ein Kooperationsangebot ist» berücksichtigen» (Item 14-31, Tandem Praxis und Institut, 2020, DGSF),
- «ermöglicht er*sie eine Arbeitsbeziehung mit Klient*innen und Klientensystemen» (Item 16-22, DGTA 2021),
- «Dem Ratsuchenden und Gott Raum geben» (Item 02-01, IGNIS Akademie 2021, ACC).

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 2: Aufträge klären Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 27.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele können sein:

- «Auftragsklärung: 4 A's der Auftragsklärung, Auftragsklärung im Mehrpersonensetting» (Item 14-37, Tandem Praxis und Institut, 2020, DGSF e.V.)
- «analysiert er*sie die Beratungssituation mit Hilfe der Transaktionsanalyse und anderer Theorien» (Item 16-25, DGTA 2021).
- «Sich-Einlassen auf die individuellen Ziele, Werthaltungen und emotionale Verarbeitungsformen der jeweiligen Klienten und Klientinnen» (Item 17-07, DGVT 2012).

Professionelles Handeln als Berater*in – Können**Handlungskompetenzbereich 3: Situationsangemessen kommunizieren
Beratungsansatzbezogene Differenzierungen**

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 28.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele können sein:

- «Die Kompetenz, ein möglichst umfassendes Verständnis der subjektiven Motive und Handlungsstrategien der Ratsuchenden zu erlangen» (Item 19-03, GIBET, 2017; dvb e.V.).
- «Modell des Erstgesprächs im Mehrpersonensetting» (Item 14-24, GwG 2020).
- «reale und abstrakte Sachverhalte multiperspektivisch beschreiben und erklären können» (Item 12-05, Kath. Hochschule NRW, o. J.; DGSF e.V.).

Professionelles Handeln als Berater*in – Können**Handlungskompetenzbereich 4: Beratung methodisch gestalten
Beratungsansatzbezogene Differenzierungen**

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 29.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele können sein:

- «Expressiv bildnerische, tiefenpsychologisch verstehende und systemisch strukturierende Vorgehensweisen der Beratungspädagogik kennen» (Item 04-06, IHP John Brinley Akademie, o. J., BVPPT e.V.)-
- «Begleitung von Einzelnen und Gruppen mit dem Verfahren Psychodrama» (Item 05-01, DFP e.V.)
- «Arbeiten mit den systemischen Interventionen, insbesondere mit Reframing, Reflecting Team, Genogrammarbeit, systemische Aufstellungen, Arbeiten mit Zirkularität, Familienaufstellungen, Systembrett und Szenenrekonstruktionen» (Item 07-03, DG3S e.V., o.J.).
- «Systemische Beratungsprozesse einleiten, durchführen und konstruktiv beenden können» (Item 13-29, DGSF e.V., o.J).
- «Förderung der Gottesbegegnung (Hören auf Gott, Umgang mit der Bibel in der Beratung, ...)» (Item 01-32, Heß 2022; ACC e.V.).
- «Beraterische Diagnoseverfahren» (Item 27-13, DGIP e.V. 2012).

Professionelles Handeln als Berater*in – Können**Handlungskompetenzbereich 6:
Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten
Beratungsansatzbezogene Differenzierungen**

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 31.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele können sein:

- «Counselors...kennen die Besonderheiten der jeweiligen Transitionsprozesse, erproben Methoden, Medien und Settings der Übergangsgestaltung und stellen sie den entsprechenden Zielgruppen zur Verfügung» (Item 03-12, Kath. Hochschule NRW o. J., BVPPT e.V.).

Konkretisierungen für den systemischer Ansatz (vgl. Rufer 2018: 3)

- «Systemtheorie/n und systemische Praxis definieren sich nicht über das Setting, aber der aktive Einbezug von Angehörigen (Bindungssystem) ist das Herzstück» (Rufer 2018: 3).
«In einer systemisch orientierten Therapie¹⁹ (...), ist die Frage nach dem ‚relevanten System‘ zentral. Auch wenn dieses nicht immer einfach zu bestimmen ist, müssen Therapeuten in jedem neuen Fall immer wieder klären und entscheiden, mit wem kooperiert, d.h. in welchem Setting Problemmuster möglichst früh erkannt und Prozesse dementsprechend gesteuert werden können.» (Rufer 2018, S.2).

¹⁹ Wenngleich Rufer hier von Therapie spricht, so gelten diese Aussagen gleichermaßen für die systemische Beratung, da im systemischen Ansatz eine Trennung von Beratung und (Psycho-)Therapie eher kritisch gesehen wird.

Professionelles Handeln als Berater*in – Können**Handlungskompetenzbereich 7:
Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen
Beratungsansatzbezogene Differenzierungen**

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 32.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- Interkulturelle Kompetenzen, um angemessen und erfolgreich mit Angehörigen anderer (Sub-) Kulturen zu kommunizieren, ihre Werte und Lebensweise verstehen zu können (Item 19-04, dvb 2017).
- räumliche, zeitliche und inhaltliche Zusammenhänge aufdecken und durchschauen können (Item 12-08, Kath. Hochschule NRW o. J.; DGSF).
- «Diversität als innere Vielstimmigkeit verstehen: Arbeit mit inneren Anteilen und Rollen, Nicht nur Diskriminierung „thematisieren“, sondern ihre Wirkung im Inneren nutzen (z. B. über symptomlogische Perspektiven) Mehr Fokus auf emotionale Sicherheit & innere Freiheit trotz äußerer Kontexte Nutzung von Trance, Imagination, symbolischer Sprache zur Exploration kulturell geprägter Selbstbilder». (Feedbackrunde Projektgruppe 08/2025: DGsP/ M. Gress-Heister).

3.4.2 Beispiele für beratungsformatbezogene Differenzierungen

Innerhalb der DGfB sind unterschiedliche Beratungsformate präsent: von der psychosozialen Beratung bis zu eher fachberaterisch ausgerichteten Formaten bis hin zur Supervision. Die nachfolgenden Beispiele sollen exemplarisch aufzeigen, wie eine beratungsformatbezogene Ausdifferenzierung aussehen könnte (vgl. dazu auch das Glossar in Anhang C).

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 1: Beratungsbeziehungen gestalten Beratungsformatbezogene Differenzierungen

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 26.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- «triadische Kompetenz», d.h. die Gestaltung und Aufrechterhaltung einer professionellen Beratungsbeziehung durch die*den Berater*in im Dreieck Berater*in – Supervisor*innen bzw. Coachees – Organisationsverantwortliche während des gesamten Beratungsprozesses (Item 15-05, DGSv 2021), (vgl. dazu auch HKB 3).
- Im Supervisionskontext findet sich eher der Begriff «Arbeitsbeziehung»: «Stabile Arbeitsbeziehung schaffen: Um die Arbeitsbeziehung im Prozess zu stärken, setzt der/die SupervisorIn/Coach zielgerichtet Empathie, Reflexion, Feedback etc. ein. Eine stabile Arbeitsbeziehung ist grundlegend für jeden erfolgreichen Supervisions- bzw. Coaching-Prozess» (Judy et al. 2015: 89).

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 5: Beratungsangebote konzipieren Beratungsformatbezogene Differenzierungen

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 30.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- «Supervisor*innen sind in der Lage «Supervisions- / Coaching-Angebote anhand der jeweiligen Art der Organisation, ihrem Umfeld und ihren Bedürfnissen» zu entwickeln (EC Vision / Judy et al. 2015: 96).
- «Beratende sind in der Lage, themen- und zielgruppenspezifisch Gruppenangebote zu planen und umzusetzen (GIBET (2019); dvb e.V.).»

Professionelles Handeln als Berater*in – Können**Handlungskompetenzbereich 6:
Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten
Beratungsformatbezogene Differenzierungen**

Übergreifende Formulierungen zu diesem Handlungskompetenzbereich siehe Seite 31.

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- settingbezogene Differenzierungen: «Die Beratenden sind in der Lage Onlineberatungsformen angemessen auf die Zielgruppen anzubieten.» (Item 21-31, GIBET 2019), dvb e.V.).
- kontextbezogene Differenzierungen Beratende «verstehen die Relevanz für die Beratung in sog. schwierigen Überweisungskontexten (Zwangskontexte)» (Item 14-20, Tandem Praxis und Institut 2020, DGSF e.V.)
- «Einzelsetting in der Supervision: Dyadische Form der Supervision, ein*e Supervisor*in und ein*e Supervisand*n. Ansätze unterscheiden sich nach Häufigkeit, Intervall zwischen und Anzahl von Sitzungen. Manchmal findet nur eine Sitzung statt; andere Ansätze definieren ein striktes Minimum von Sitzungen und Intervallen.» (vgl. Judy et al 2015: 74).

Supervision: Beratungspersonen sind in der Lage die Supervision in unterschiedlichen Settings zu gestalten.

Sie können

- Grenzen setzen,
- mit anderen Formaten kooperieren,
- dyadische Prozesse gestalten,
- Gruppen-Prozesse gestalten,
- Team-Prozesse gestalten,
- Organisations-Prozesse gestalten
(vgl. ECVision / Judy et al. 2015: 109).

3.5 Überlegungen zur Verortung der Kompetenzsynopse im DQR

In Kapitel 2.1 wurde dargelegt, weshalb das Ziel einer baldigen Einreichung eines Qualifikationsrahmens Beratung beim DQR-Büro derzeit bedauerlicherweise nicht möglich ist. Daraufhin erfolgte unter anderem auch Schritt A dieses Projektes, indem mögliche sinnvolle Zielalternativen zu einer Einreichung beim DQR identifiziert und analysiert wurden. Auch in der Zielformulierungen zu Schritt B war der Aspekt DQR weiterhin enthalten, denn das Projekt zielte auf (B) die weitere Systematisierung und Operationalisierung der Kompetenzen im Bereich «Professionelles Handeln als Berater*in – Fertigkeiten / Können» auf den Niveaustufen 6 und 7 des DQR.

Zugleich zeigte sich, dass eine grundlegende Aufteilung von Beratungskompetenzen in die beiden Niveaus, wie dies beispielsweise im hochschulischen Bereich mit den Studienabschlüssen Bachelor (Niveaustufe 6) und Master (Niveaustufe 7) möglich ist, aus mehreren Gründen nicht sinnvoll erschien. Dazu werden zunächst die Definitionen zu den beiden Niveaus aus dem DQR-Handbuch angeführt:

DQR-Niveau 6: «Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet» (DQR-Handbuch 2013: 20).

Im Hinblick auf den Bereich **Fachkompetenz – Fertigkeiten** umfasst dies: «Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (...), weiteren Lernbereichen oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen» (vgl. <https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/niveau-6/deutscher-qualifikationsrahmen-niveau-6.html>).

DQR-Niveau 7: «Über Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategierorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet» (DQR 2013: 21).

Fachkompetenz – Fertigkeiten: «Über spezialisierte fachliche oder konzeptionelle Fertigkeiten zur Lösung auch strategischer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach (...) oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Auch bei unvollständiger Information Alternativen abwägen. Neue Ideen oder Verfahren entwickeln, anwenden und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe bewerten» (ebd.).

Hier zeigt sich, dass bereits Niveaustufe 6 einen hohen Anspruch formuliert und professionelles Handeln unter sich verändernden Bedingungen erfordert. In der Projektgruppe wurde mehrfach darauf verwiesen, dass die Niveaus unterschiedlich vertiefend eine wissenschaftlich verankerte Fundierung der Methoden benötigen. Zudem zeigt sich die Differenzierung der Niveaustufen häufig am Grad der Beteiligung und der Verantwortung. Dabei wurde deutlich, dass eine Niveaustufung unterschiedlich begründet sein kann: diese kann beispielsweise über eine zunehmende Komplexität erfolgen oder über einen zeitlich gestuften Aufbau. Deshalb wird der derzeit vorliegende Vorschlag zur Kompetenzsynopse (vgl. Kapitel 3.3) eher auf der Niveaustufe 6 verortet, wobei – dies gilt es zu betonen – zum jetzigen Zeitpunkt keine abschließende Einstufung notwendig ist.

Die Überlegungen zu den Niveaustufen, welche in der Projektgruppe aus Zeitgründen nur rudimentär erfolgen konnten, zeigten sich jeweils als sehr komplex und machten deutlich, dass eine fundierte Diskussion hier mehr Zeit erfordern würde. Insofern wird das hier vorgestellte Modell einer Kompetenzsynopse, bzw. des Teils «Professionelles Handeln als Berater*in – Können» als ein erster zentraler Schritt gesehen, dem weitere folgen sollten.

Auch aufgrund des zeitlich sehr begrenzten Rahmens war es nicht möglich alle Kompetenzformulierungen durchgängig für beide Niveaus auszudifferenzieren. Dies erfolgte exemplarisch, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen.

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 1: Beratungsbeziehungen gestalten

Beratende sind in der Lage...

- eine von Vertrauen getragene Beratungs- und Arbeitsbeziehung aufzubauen und zu gestalten,
- dem Gegenüber / den Klient*innen empathisch und wertschätzend zu begegnen,
- Nähe und Distanz entsprechend den unterschiedlichen Bedarfen in höher- und niedrigschwelligen Settings auszubalancieren und angemessene Grenzen zum Gegenüber / zu den Klient*innen zu halten,
- den eigenen Bezugsrahmen sowie mögliche Machtverhältnisse zu reflektieren, um Offenheit und Transparenz in der Beziehung zum Gegenüber/zum Klient*innen sicherzustellen,
- mit Konflikten u.a. aufgrund von Dilemmata der Beratungssituation professionell umzugehen.

Wird die Beratung im digitalen Setting durchgeführt:

(=> vgl. dazu auch HKB 6 Fähigkeit zur professionellen Nutzung / Gestaltung verschiedener Beratungssettings)

Beratende sind in der Lage

- auch im digitalen Setting Stimmungen und Reaktionen zu erfassen und Bedürfnisse des Gegenübers zu erkennen (vgl. Camenzind et al. 2023: 65ff),
- die Qualität der Beratungsbeziehung auch im digitalen Setting aufzubauen bzw. aufrechtzuerhalten (ebd.).

DQR-Niveau 6	DQR-Niveau 7
Auf Stufe DQR 6 gelten die o.a. Formulierungen für die Beziehungsgestaltung im analogen Setting.	Auf Stufe DQR 7 gelten die o.a. Formulierungen für die Beziehungsgestaltung im analogen und im digitalen Setting sowie im Blended Counseling.

Professionelles Handeln als Berater*in – Können**Handlungskompetenzbereich 5: Beratungsangebote konzipieren**

Vorbemerkung (Voraussetzungen / Metakompetenz): Beratende sind in der Lage spezifische Beratungsformate zu unterscheiden, diese von anderen Formen professioneller Hilfe abzugrenzen sowie Übergänge zu und Kombinationen mit weiteren Hilfeformen wie z.B. Bildung, Betreuung, Begleitung, mit ihren Chancen und Gefahren zu reflektieren.

Beratende sind in der Lage ihr Beratungsangebot ...

- kontext-, adressat:innen- und anliegenbezogen zu konzipieren bzw. bei der Konzeption mitzuarbeiten.
- mit Bezug auf gesellschaftliche und organisationale Rahmenbedingungen zu verorten.
- transparent und zielgruppengerecht zu kommunizieren.
- konzeptionell fundiert anzubieten.

Dabei sollten sie das zugrundeliegende Menschenbild und die zugrundeliegende Beratungstheorie angemessen berücksichtigen. (=> vgl. dazu auch Professionelle Identität / Haltung sowie Professionelles Handeln als Berater*in / Wissen).

Sie sind in der Lage bei der Konzeption von Beratungsangeboten die Spezifika und Potenziale unterschiedlicher Settings gezielt zu nutzen (vgl. dazu auch HKB 6 Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten).

Wird die Beratung (auch) im digitalen Setting durchgeführt:

Beratende sind in der Lage bei der Konzeption des Angebotes...

- die organisationalen und personalen Möglichkeiten zu berücksichtigen insbesondere hinsichtlich der technischen Ausstattung und den jeweiligen Kompetenzen der Mitarbeitenden bezogen auf verschiedene kommunikative Settings (Video, Mail, Messenger, etc.).
- aus verschiedenen kommunikativen Settings jene zu wählen, die zur Bedürfnislage der Zielgruppen sowie zu möglichen Zielsetzungen des Prozesses passen (vgl. Camenzind et al. 2023: 68).
- dieses von anderen Angeboten abzugrenzen bzw. Kooperationsmöglichkeiten auszuloten und ggf. an diese zu delegieren.

DQR-Niveau 6	DQR-Niveau 7
Beratende sind in der Lage bei der Konzeption von zielgruppengerechten Beratungsangeboten mitzuwirken.	Beratende sind in der Lage zielgruppengerechte Beratungsangebote zu konzipieren.

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten

Beratende sind in der Lage unterschiedliche Beratungssettings und Beratungskontexte zu differenzieren und bei der Gestaltung des Beratungsprozesses sowie einzelner Beratungssitzungen adäquat zu berücksichtigen.

Mögliche Beratungssettings sind:

- Einzel- und Mehr-Personen-Settings,
- Kommunikative Settings wie die Face-to-Face-Beratung vor Ort sowie die Beratung mit digitalen Medien (wie z.B. Video, Telefon, Mail, Chat, Messenger),
- höher formalisierte Settings (z. B. Beratungsstellen) sowie niedrighschwellige Settings (z.B. aufsuchende Angebote, Tür- und Angel-Beratung, offene Beratungsangebote, uneindeutige Settings).

Mögliche Beratungskontexte sind:

- Pflicht- oder Zwangskontexte in der Beratung, d.h. unfreiwillige Kontexte,
- Kontexte psychosozialer Beratung,
- fachberaterische Kontexte.

Beratende sind in der Lage in Einzel- und Mehr-Personen-Settings (bspw. Gruppen, Paaren, Familien, Teams) professionell zu beraten, d.h.

- die kontextuellen Bedingungen bei Beginn eines Beratungsprozesses mit allen Beteiligten zu klären bzw. zu vereinbaren. Dazu gehören:
 - personelle und institutionelle Fragen,
 - Ort und Raum, kommunikative Settings,
 - organisatorische und rechtliche Aspekte, finanzielle und ökonomische Fragen
 - zeitliche Arrangements.
- ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auftragsklärung, Kontrakt und Transparenz zu schaffen (vgl. nfb 2014: 6),
- ein vertrauliches Beratungssetting herzustellen,
- sie verstehen die Relevanz der Freiwilligkeit in unklaren Kontexten.

Beratende sind in der Lage...

- Organisationsstrukturen zu erkennen,
- Kontexte zu klären und z.B. Rechtslagen zu berücksichtigen,
- den jeweiligen kontextuellen Bedingungen / dem jeweiligen Setting angepasste Netzwerkarbeit zu leisten. Dazu gehören:
 - Methoden der Netzwerkindervention und Netzwerkförderung insbesondere auf der Ebene der Einrichtungen / Institutionen und Organisationen (im Sinne von Systemkompetenz) anzuwenden.
 - im Krisenfall weitere Institutionen einzubeziehen.

DQR-Niveau 6	DQR-Niveau 7
Auf Stufe DQR 6 gelten die o.a. Formulierungen	Vorschlag: Niveau 7 ist z.B. gekennzeichnet durch professionelles Handeln <ul style="list-style-type: none"> • in Formaten, die eine Beratungsweiterbildung voraussetzen (wie z.B. Supervision) • in verschiedenen Settings (hochschwellig und niedrighschwellig, analog und digital).

Professionelles Handeln als Berater*in – Können

Handlungskompetenzbereich 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern

Beratende sind in der Lage...

- in ihrer Beratungspraxis nach professionellen Qualitätsstandards zu handeln. Diese können sowohl organisational als auch disziplinar begründet sein
- in ihrer Beratungspraxis nach ethischen Richtlinien zu handeln. Diese können z.B. auf einen Fachverband bezogen sein (vgl. HKB 4).
- Maßnahmen zur Qualitätssicherung mit Fokus Prozessqualität umzusetzen, dazu gehören beispielsweise, dass sie die eigene Beratungspraxis
 - systematisch dokumentieren
 - kontinuierlich kritisch reflektieren (z.B. mittels Supervision).
- Maßnahmen zur Qualitätssicherung mit Fokus Ergebnisqualität umzusetzen, dazu gehört beispielsweise, dass sie
 - ihre Beratungssitzungen und / oder Beratungsprozesse in Abstimmung mit dem organisationalen Rahmen kriteriengeleitet evaluieren.
 - die Umsetzung relevanter Qualitätsstandards kritisch reflektieren.
- sicherzustellen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Datenschutz) eingehalten werden.
- ihre Beratungstätigkeit sowie ihr organisationsbezogenes und beratungsrelevantes gesellschaftliches Handeln an ethischen Prinzipien und professionellen Standards zu orientieren und diese Orientierung transparent und erlebbar zu machen (vgl. nfb 2014: 3).
- mit kritischen Rückmeldungen von Klient*innen verbindlich und konstruktiv umzugehen und diese in den Qualitätsmanagementprozess rückzukoppeln.
- die systematische Reflexion der eigenen Beratungsarbeit für die persönliche und berufliche Entwicklung zu nutzen.
- mit dem Dilemma des Spannungsfeldes zwischen der Einhaltung von Qualitätsstandards und wirtschaftlichen Erwägungen reflektiert umzugehen.

DQR-Niveau 6	DQR-Niveau 7
<p>Beratende sind in der Lage bei Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung mitzuwirken. Dies umfasst zudem die Mitarbeit an der Weiterentwicklung von Qualitätsstandards sowie die oben angeführten Aspekte</p>	<p>Beratende sind in der Lage die Qualitätsentwicklung und -sicherung konzeptionell zu gestalten, die Umsetzung zu steuern und zu evaluieren. Dies umfasst zudem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsstandards (weiter)zuentwickeln, • andere Beratende im Hinblick auf Qualitätsentwicklung und -sicherung zu befähigen, zu qualifizieren, zu fördern, • die Qualität von Beratungen und Arbeitsabläufen zu überprüfen und gezielt Verbesserungsmaßnahmen zu implementieren.

4 Ausblick

Mit der Fertigstellung dieses Teils der Kompetenzsynopse ist ein großer Meilenstein geschafft, denn in einem partizipativen Prozess haben sich zahlreiche Vertreter*innen der Mitgliedsverbände, des wissenschaftlichen Beirats, des Vorstands gemeinsam mit dem Projektteam darauf eingelassen das Gemeinsame zu diskutieren und zu schrittweise zu konkretisieren. Zwar sah es nach der ersten Sortierung und Systematisierung der Items aus den Mitgliedsverbänden auf den ersten Blick so aus, als gäbe es vor allem Unterschiede, doch bei näherer Betrachtung wurden die Gemeinsamkeiten deutlich. Das Ringen um fachliche Tiefe und Differenzierung zeigte sich an vielen Stellen. Es war teilweise anstrengend und doch hat es sich gelohnt, denn das Ergebnis, der Hauptteil der Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung, liegt nun vor.

Exemplarisch sollen hier die Statements von zwei Projektgruppenmitgliedern am Ende der gemeinsamen Arbeit zitiert werden: « Es ist ein stepping stone zu etwas größerem». «Ich fand das heute eine unter dem Strich sehr gelungene Abschlusssitzung, die gezeigt hat, dass die sehr kompetente Gruppe sowohl wirklich zentrale Fragen auf hohem Niveau diskutieren, sich dann aber auch im Interesse des Endergebnisses disziplinieren kann».

Wenn wir den Blick nach vorne richten, so gilt es mit Blick auf das Gesamtmodell der Kompetenzsynopse (vgl. Abb. 1) noch die Bereiche Wissen und Haltung auszuarbeiten. Zu letzterem wurden in Projektteil 1 bereits exemplarisch einige Beispiele entwickelt. Zudem gab es Kompetenzformulierungen zur Haltung auch bereits in den Diskussionen der AG Digitalisierung und Beratung. D.h. es braucht zwar noch Energie, Zeit und Geld, um das Modell ganz fertigzustellen, aber es ist machbar. Die hohe Zufriedenheit im Prozess, die sich insbesondere in den Aussagen nach Workshops oder Gruppenprozessen zeigte, hat deutlich gemacht, dass eine fachliche Diskussion innerhalb der DGfB anstrengend sein kann und auch Energie kostet, dass sie aber vor allem gewinnbringend ist und mittelfristig ein fachpolitischer Meilenstein werden könnte. Dies wäre allen Beteiligten zu wünschen.

Literatur

- BSO - Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (2008/2021) Reglement zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.
- Camenzind, G., Hörmann, M., Silfverberg, M. (2023). Medienkompetenz Blended Counseling. Tübingen: DGVT-Verlag.
- DBSH – Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (2002.) Qualitätsbeschreibung Sozialprofessionelle Beratung. Online verfügbar unter: <https://www.dbsh.de/media/public/dbsh-www/downloads/Qualit%C3%A4tsbeschreibungSozialprofessionelleBeratung.pdf> (Zugriff am 03.09.2025).
- DGfB - Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (Hg.) (2010). Essentials einer Weiterbildung Beratung/Counseling. Online verfügbar unter: https://www.dachverband-beratung.de/dokumente/DGfB_Weiterbildungsstandards_2010-03.pdf (Zugriff am 03.09.2025).
- DGfB - Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) - AG Gütesiegel und andere Qualitätsbewertungsformen (2017). Bericht für die Mitgliederversammlung 2017. Unveröffentlichtes Dokument.
- Dietz, C., Weitzel, H., Reuter, M. et al. Herausforderungen und Perspektiven für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in gesellschaftlicher Transformation. ZfW (2025). Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/s40955-025-00319-y> (Zugriff am 03.09.2025).
- DGSA - Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (2016). Kerncurriculum Soziale Arbeit. Eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit. Online verfügbar unter: https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/DGSA_Kerncurriculum_final.pdf (Zugriff am 03.09.2025).
- DQR – Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2013). Handbuch zum deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten. Online verfügbar unter: https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/dqr_handbuch_01_08_2013.pdf (Zugriff am 03.09.2025).
- DVSG - Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen e.V. (2015). Qualifikationskonzept Gesundheitsbezogene Soziale Arbeit – QGSA der Deutschen Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (DVSG). Online verfügbar unter: https://dvsg.org/fileadmin/user_upload/DVSG/Veroeffentlichungen/Arbeitshilfen/QGSA/Qualifikationsprofil-2015.pdf (Zugriff am 03.09.2025).
- Eriksen, K., McAuliffe, G. (2003). A Measure of Counselor Competency. Counselor Education and Supervision, 43, 120–133. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2003.tb01836.x> (Zugriff am 03.09.2025).
- Eriksen, K. P., McAuliffe, G. J. (2006). Constructive development and counselor competence. Counselor Education and Supervision, 45(3), 180–192. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2006.tb00141.x> (Zugriff am 03.09.2025).

- Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L. (Hg.) (2003). Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Gockeln, N. (2022). Was macht qualifizierte Beratung aus? Ein systematisches Review zu notwendigen Kompetenzen in der psychosozialen Beratung. Unveröffentlichte Masterarbeit im Studiengang Psychologie. Universität zu Köln.
- Großmaß, R. (2007): Beratungsräume und Beratungssettings. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Bd. 1 (S. 487–496). Tübingen: DGVT.
- Hörmann, M. (2009). Entwicklung eines Qualitätshandbuchs Beratung. Unveröffentlichter Bericht. Wiesbaden.
- Hörmann, M., Pollmann, C. (2025). „Gute“ Beratung mit digitalen Medien?! Impulse für einen Perspektivwechsel In: dvb-Forum 1/2025, 62-65.
- Hörmann, M., Tschopp, D., Wenzel, J. (2023). Digitale Beratung in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Hörmann, M., Märtens M., Bräutigam, B. (2022). Dialog der Herausgeber*innen: Perspektiven auf das Verhältnis von Beratung und Psychotherapie. In: Bräutigam, B., Hörmann, M., Märtens, M. (Hg.). (2022). Alles Erfindung? Länderübergreifende Perspektiven auf Beratung und Psychotherapie. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 155-173.
- Judy, M., Knopf, W. (Hg.) (2015). ECVision. Supervision und Coaching in Europa. Konzepte und Kompetenzen. Die Wiener Volkshochschulen GmbH. Online verfügbar unter: https://www.easc-online.eu/fileadmin/content/dokumente/sonstiges/de/ECVision_Handbuch_DE.pdf (Zugriff am 03.09.2025).
- Kultusministerkonferenz (2017). Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse (Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz und in Abstimmung mit Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet und von der Kultusministerkonferenz am 16.02.2017 beschlossen). Online verfügbar unter: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-03-Studium/02-03-02-Qualifikationsrahmen/2017_Qualifikationsrahmen_HQR.pdf (Zugriff am 17.09.2025).
- Lambie, G.W., Mullen, P.R., Swank, J.M., Blount, A. (2015). Counselor Competencies Scale – Revised (CCS-R) ®. UCF Counselor Education Program. Access online (14.06.2025): <https://www.etbu.edu/sites/default/files/downloads/Counselor%20Competencies%20Scales%20%28CCS-R%29.pdf> (Zugriff am 03.09.2025)
- McLeod, J. (2004). Counseling - Eine Einführung in Beratung. Tübingen: DGVT-Verlag.
- Nestmann, F. (2002). Verhältnis von Beratung und Therapie. In: Psychotherapie im Dialog 2002, H.4. 402-409.
- Ney, M., Tadzilinoff, E., Weber, P., Wolfart, U. (2024). Überlegungen für nfb-Aktivitäten zur Stärkung von Kompetenzen von Berater*innen für die digitale Beratung. Online verfügbar unter: [20241022_Thesepapier_Kompetenz_Digitalisierung-V03.pdf](https://www.nfb.de/20241022_Thesepapier_Kompetenz_Digitalisierung-V03.pdf) (Zugriff am 03.09.2025)
- Nfb - Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V., Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität,

- Heidelberg (Hg.) (2014). Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb). Online verfügbar unter: <https://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Kompetenzprofil.pdf> (Zugriff am 03.09.2025).
- Rappe-Giesecke; K. (2018). Triadische Modelle für die Arbeit mit Beratungsklienten in Supervision, Coaching und Karriereberatung- Die innere Heterogenität erfassen. Online verfügbar unter: <https://rappe-giesecke.com/media/dokumente/veroeffentlichungen/die-innere-heterogenitaet-erfassen-autorenfassung.pdf> (Zugriff am 03.09.2025).
- Reimann, B., Hörmann, M. (2024). Qualifikationsrahmen Beratung. Überlegungen zur Weiterarbeit. Präsentation im Rahmen der Veranstaltung der DGfB am 24. September 2024.
- Rufer, M. (2018). Setting und Settingwechsel als Intervention. Dokumentation zum Vortrag auf der systemis Tagung vom 14./15.09.2018. Online verfügbar unter: <https://www.systemis.ch/wp-content/uploads/2018/09/Rufer-Hauptreferat.pdf> (Zugriff am 03.09.2025).
- Schäfer, P., Bartosch, U. (2016). Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SozArb). Version 6.0. (Arbeitsgruppe Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit des FBTS). Online verfügbar unter: https://cdn.website-editor.net/31ab6b86f4df4ec4a4df102d9bcb226e/files/uploaded/QR%2520SozArb_Version%25206.0.pdf (QR SozArb Version 6.0) (Zugriff am 03.09.2025).
- Schiersmann C. (2020). Kompetenzen zum Umgang mit komplexen Systemen auf der Basis des Heidelberger integrativen Prozessmodells für Beratung. In: Bauer, P., Weinhardt, M. (Hg.). Systemische Kompetenzen entwickeln. Grundlagen, Lernprozesse und Didaktik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 52-67.
- Schiersmann, C., Weber, P. (Hg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Schiersmann, C., Weber, P., Petersen, C.-M. (2013): Kompetenz als Kern von Professionalität. In: Schiersmann, C., Weber, P. (Hg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzeptes. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Silfverberg, M./Hörmann, M. (2025). Medienkompetenz Blended Counseling – ein Kompetenzmodell für BeraterInnen und Organisationen. In: *dvb-Forum* 1/2025, 46-52.
- Silfverberg, M./Hörmann, M. (2024). Kompetenzentwicklung für Beratung im digitalen Raum. Das Modell Medienkompetenz Blended Counseling. In: *Zeitschrift für Beratung und Studium* 19(3+4), 73-77.
- Silfverberg, M. (2024) Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung. Präsentation beim Online-Treffen im Rahmen des Projektes Qualifikationsrahmen Beratung am 24.09.2024.
- Silfverberg, M., Hörmann, M. (2024). Zusammenstellung der Ergebnisse: Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Beratung DGfB. Unveröffentlichter Bericht. Olten.

- Swank, J. M., Lambie, G. W., Witta, E. L. (2012). An Exploratory Investigation of the Counseling Competencies Scale: A Measure of Counseling Skills, Dispositions, and Behaviors. *Counselor Education & Supervision*, 51(3), 189–206. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2012.00014.x> (Zugriff am 03.09.2025)
- Vogel, Heiner (2007). Qualitätssicherung von Beratung. In: Engel, Frank/Sickendiek, Ursel/ Nestmann, Frank (Hg.). *Das Handbuch der Beratung*. S. 837-856. Tübingen: DGVT-Verlag.
- Weber, P. (2025). Stärkung der Kompetenzen von BeraterInnen für die digitale Beratung. In: *dvb Forum 1 2025*, S. 10-16.
- Wesenberg, S., Kupfer, A., Gahleitner, S., Nestmann, F. (2022). Weder feindliche Schwestern noch beste Freundinnen: Beratung und Psychotherapie auf der Suche nach Eigenständigkeit und Kooperation. In: Bräutigam, B., Hörmann, M., Märtens, M. (Hg.). *Alles Erfindung? Länderübergreifende Perspektiven auf Beratung und Psychotherapie*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 15-37.
- Wirtz, A.M. (Hg.) (2021). Kommunikative Validierung. In: *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Onlineauflage. Online verfügbar unter: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/validierung-kommunikative#search=3c85b328ab6ea72802abacce37972de7&offset=0> <https://dorsch.hogrefe.com> (Zugriff am 03.09.2025).

Anhang Übersicht

Anhang A: Methodisches Vorgehen im Projekt

Anhang B: Die Handlungskompetenzbereiche incl. Quellen, Herleitung
und Angaben zur kommunikativen Validierung

Anhang C: Diskurs zu den verwendeten Begrifflichkeiten

Anhang D: Kompetenzmodelle zur theoretischen Fundierung

Anhang A: Methodisches Vorgehen im Projekt

Um das zu entwickelnde Modell auf eine möglichst breite Basis zu stellen und die Akzeptanz bei den Mitgliedsverbänden zu erhöhen, wurden in Form der Projektgruppe, der Resonanzgruppe und mehrerer offener Workshops zahlreiche Partizipationsmöglichkeiten mit unterschiedlicher Intensität der Beteiligung geschaffen (vgl. dazu auch Abbildung 9).

Aufbauend auf den Ergebnissen des ersten Teilprojekts verfolgte das hier beschriebene Folgeprojekt zwei zentrale nächste Schritte:

Zum einen lag der Fokus auf der Identifikation realistischer Alternativen zu einer Einreichung beim Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Dazu wurden Potenziale und Umsetzungsmöglichkeiten analysiert.

Zum anderen wurden die bereits erarbeiteten Kompetenz-Items im Bereich „Professionelles Handeln als Berater*in – Fertigkeiten“ weiter systematisiert und operationalisiert. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, die Vielfalt des Beratungsfeldes abzubilden und unterschiedliche Beratungsformate und -ansätze innerhalb der Kompetenzbeschreibungen zu berücksichtigen.

Das methodische Vorgehen im Projekt wird in der Abbildung 9 auf der Zeitschiene dargestellt. Insgesamt wurde das Vorgehen in **drei Schritte** gegliedert:

- A Identifizierung von Zielalternativen
- B Systematische Operationalisierung der Items im Kompetenzbereich «Professionelles Handeln als Berater*in – Können»
- C Berücksichtigung unterschiedlicher Beratungsformate und Beratungsansätze in den Operationalisierungen.



Abb. 9 Zeitschiene des methodischen Vorgehens und der kommunikativen Validierung

Die **kommunikative Validierung** wurde als «fortlaufende Ressource der Qualitätssicherung der Erkenntnisprozesse» verstanden (vgl. «*kommunikative Validierung*», Wirtz 2021) in dem sowohl das methodische Vorgehen wie auch die inhaltlichen Entscheidungen und Fortschritte des Projektteams punktuell mit der Projektgruppe in vier Online-Workshops und mit der Resonanzgruppe

in zwei Resonanzräumen im kommunikativen Austausch reflexiv kontrolliert und überarbeitet wurden (vgl. *«Prinzip der Reflexivität»*, Wirtz 2021).

Zudem wurden Aspekte zum Einbezug digitaler Kompetenzen in der AG Digitalisierung und Beratung der DGfB reflektiert und besprochen.

Schritt A «Identifikation möglicher Zielalternativen» (vgl.- Kap.2) beinhaltete mehrere Aspekte, welche unabhängig von den Schritten B/C bearbeitet werden konnten, da sich dieser Schritt mit übergeordneten Fragen zu Sinn und Zweck einer Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung auseinandersetzte. Dieser Schritt zielte auf die Identifizierung von Zielalternativen zu einem DQR Beratung, eine Analyse und Einschätzung der Zielalternativen hinsichtlich der Potenziale und Realisierungsmöglichkeiten. Darin integriert galt es den Vorschlag des wissenschaftlichen Beirates der DGfB zu prüfen, nämlich die Erarbeitung eines Qualifikationsrahmens Beratung analog zur Struktur des Qualifikationsrahmens Soziale Arbeit (vgl. Kap. 2).

Die Bearbeitung der Schritte B und C erfolgte hingegen inhaltlich verknüpft: die systematische Operationalisierung der Items im Kompetenzbereich Professionelles Handeln als Berater*in – Können (Schritt B) beinhaltete in einem anschließenden methodischen Schritt die exemplarische Berücksichtigung unterschiedlicher Beratungsformate und Beratungsansätze in den Operationalisierungen (Schritt C).

Schritt B verfolgte die Ergebnisziele die Kompetenzen des Bereichs «Können» zu operationalisieren und nach Möglichkeit die Operationalisierungen nach den Niveaustufen 6 und 7 des DQR zu differenzieren. Dabei sollte sich die Operationalisierung weiterhin an den im Vorgängerprojekt hinzugezogenen Kompetenzmodellen sowie den DGfB-Essentials orientieren (vgl. Anhang D). Schritt C zielte auf eine Ausdifferenzierung der Kompetenzformulierungen aus Schritt B unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Beratungsformate bzw. unter Berücksichtigung der verschiedenen Beratungsansätze. Als Gesamtergebnis von Schritt B und C sollte ein Vorschlag für die Operationalisierung der Items im Kompetenzbereich „Professionelles Handeln als Berater*in – Können“ vorliegen (vgl. Kap. 3).

Im Vorgängerprojekt „Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung Teil 1“ war bereits ein erster Durchgang der Sortierung und Codierung von Items erfolgt und es lag eine erste grobe Struktur einer Kompetenzsynopse (Haltung – Fertigkeiten/Können – Wissen) vor. Die Unterbereiche Haltung, Fertigkeiten/Können und Wissen waren ebenfalls bereits grob strukturiert. Nun erfolgte eine systematische Operationalisierung der Items innerhalb des Kompetenzbereichs „Professionelles Handeln als Berater*in – Fertigkeiten / Können“. Bei diesem Prozess wurde einerseits die Binnenstruktur überarbeitet und andererseits die Ausformulierung der Items bearbeitet. Die systematische Operationalisierung erfolgte entlang eines Rasters, welches die Quellen sowie die kommunikative Validierung dokumentiert und die Nachvollziehbarkeit des methodischen Vorgehens ermöglicht (vgl. Anhang B). Die systematische Operationalisierung wirkte sich auch (wieder) auf die Gesamtstruktur des Bereichs „Fertigkeiten/Können“ aus und umgekehrt.

Die Grundlage zur Formulierung der Items aus dem Vorgängerprojekt (Verbandsitems, Kompetenzmodelle, DGfB Essentials) konnten im Folgeprojekt ergänzt werden mit

- Inputs und Feedbacks von Fachpersonen im Rahmen der kommunikativen Validierung im Laufe des Projekts, sowie

- mit den beiden Kompetenzskalen Counselor Competencies Scale – Revised (CCS-R) und Counseling Skills Scale (CSS) aus der psychosozialen Beratung aus dem englischsprachigen Raum (nach der Sichtung der Masterarbeit von Gockeln 2022).

Anhang B: Die Handlungskompetenzbereiche incl. Quellen, Herleitung und Angaben zur kommunikativen Validierung

In diesem Teil des Anhangs findet sich zunächst die Gesamtübersicht der einbezogenen Dokumente der Mitgliedsverbände sowie die vollständige, d.h. alle Bestandteile des Rasters umfassende Darstellung der Handlungskompetenzbereiche mit

- den Kompetenzformulierungen (analog zu Kapitel 3.3),
- Beispielen für die beratungsansatzbezogene Differenzierung (vgl. Kap. 3.4.1)
- Beispielen für die beratungsformatbezogene Differenzierung (vgl. Kap. 3.4.2)
- Beispielen für eine Differenzierung nach den Niveaustufen des DQR (vgl. Kap. 3.5)
- Aspekte aus dem Prozess der kommunikativen Validierung mit Projektgruppe und Resonanzgruppen
- Herleitung / Quellen: Items aus dem Material der Mitgliedsverbände sowie der DGfB-Essentials (2010)
- Herleitung / Quellen: Aspekte aus den einbezogenen Kompetenzmodellen

B0 In die Kompetenzsynopse einbezogene Dokumente der Mitgliedsverbände

Verband	Nr.	Bezeichnung, Autor*in, Jahr	Dokumenttyp
ACC e.V.	1	Kompetenzliste – 01, Heß (2022)	Grundlagenpapier
	2	Kompetenzliste – 02, IGNIS Akademie (2021)	Ausbildungshandbuch
BVPPT e.V.	3	Kompetenzliste – 03, Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen (o.J.)	Modulhandbuch
	4	Kompetenzliste – 04, IHP John Brinley Akademie (o.J.)	Infomappe/Curriculum
DFP e.V.	5	Kompetenzliste – 05, ISI – Institut für soziale Interaktion (2020)	Ausbildungsbeschreibung
	6	Kompetenzliste – 06, ISI – Institut für soziale Interaktion (2021)	Ausbildungsbeschreibung
DG3S e.V.	7	Kompetenzliste – 07, Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie & Supervision e.V. (o.J.)	Modellcurriculum
	8	Kompetenzliste – 08 in Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie & Supervision e.V. (2015)	Ethikrichtlinien
DGfC e.V.	9	Kompetenzliste - 09 in Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (2017b)	Standards
	10	Kompetenzliste – 10, Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (2017a)	Standards
	11	Kompetenzliste – 11, Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (2020)	Standards

Verband	Nr.	Bezeichnung, Autor*in, Jahr	Dokumenttyp
DGSF e.V.	12	Kompetenzliste – 12, Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen (o.J.)	Modulhandbuch
	13	Kompetenzliste – 13, Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e.V. (o.J.)	Modellcurriculum
	14	Kompetenzliste – 14, Tandem Praxis und Institut (2020)	Curriculum
DGSv e.V.	15	Kompetenzliste – 15, Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (2021)	Standards
DGTA e.V.	16	Kompetenzliste – 16, Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V. (2021)	Weiterbildungshandbuch/Anhang
DGVT e.V.	17	Kompetenzliste – 17, Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. (2012)	Positionspapier
	18	Kompetenzliste – 18, Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. (2022)	Positionspapier
dvb e.V.	19	Kompetenzliste – 19, Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (2017)	Positionspapier
	20	Kompetenzliste – 20, GIBET (2017)	Fortbildungscurriculum
	21	Kompetenzliste – 21, GIBET (2019)	Modulhandbuch
DVG e.V.	22	Kompetenzliste – 22, Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V. (2017)	Ausführungsbestimmungen
	23	Kompetenzliste – 23, Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V. (2018)	Ethische Leitlinien
GwG e.V.	24	Kompetenzliste – 24, Gesellschaft für Person-zentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (2020)	Weiterbildungsmindeststandards
SG e.V.	25	Kompetenzliste – 25, Systemische Gesellschaft e.V. (2021)	Curriculum
	26	Kompetenzliste – 26, Systemische Gesellschaft e.V. (2017)	Ethikrichtlinien
DGIP e.V.	27	Kompetenzliste – 27, Deutsche Gesellschaft für Individualpsychologie e.V. (2012)	Prüfungsanforderungen
	28	Kompetenzliste – 28, Deutsche Gesellschaft für Individualpsychologie e.V. (2010)	Ethikrichtlinien
GLE-D e.V.	29	Kompetenzliste – 29, Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse in Deutschland e.V. (2014)	Curriculum
DGfB e.V.	30	Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling. Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (2010)	Gemeinsames Dokument der DGfB- Mitgliedsverbände 2010

Tabelle 2 Einbezogene Verbandsdokumente (vgl. Kompetenzsynopse Teil 1, Silfverberg & Hörmann 2024)

B1 HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten – mit Herleitung

Professionelles Handeln als Berater*in – Können HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten

Beratende sind in der Lage...

- eine von Vertrauen getragene Beratungs- und Arbeitsbeziehung aufzubauen und zu gestalten,
- dem Gegenüber / den Klient*innen empathisch und wertschätzend zu begegnen,
- Nähe und Distanz entsprechend den unterschiedlichen Bedarfen in höher- und niedrigschwelligen Settings auszubalancieren und angemessene²⁰ Grenzen zum Gegenüber / zu den Klient*innen zu halten,
- den eigenen Bezugsrahmen sowie mögliche Machtverhältnisse zu reflektieren, um Offenheit und Transparenz in der Beziehung zum Gegenüber/zum Klient*innen sicherzustellen,
- mit Konflikten u.a. aufgrund von Dilemmata der Beratungssituation professionell umzugehen.

Wird die Beratung im digitalen Setting durchgeführt:

(=> vgl. dazu auch HKB 6 Fähigkeit zur professionellen Nutzung / Gestaltung verschiedener Beratungssettings)

Beratende sind in der Lage

- auch im digitalen Setting Stimmungen und Reaktionen zu erfassen und Bedürfnisse des Gegenübers zu erkennen (vgl. Camenzind et al. 2023: 65ff),
- die Qualität der Beratungsbeziehung auch im digitalen Setting aufzubauen bzw. aufrechtzuerhalten (ebd.).

HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

*Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter ausdifferenzieren. **Beispiele können sein:***

- «das Konzept des «Widerstandes, der eigentlich ein Kooperationsangebot ist» berücksichtigen» (Item 14-31, Tandem Praxis und Institut, 2020, DGSF),
- «ermöglicht er*sie eine Arbeitsbeziehung mit Klient*innen und Klientssystemen» (Item 16-22, DGTA 2021),
- «Dem Ratsuchenden und Gott Raum geben» (Item 02-01, IGNIS Akademie 2021, ACC).

²⁰ Die Angemessenheit ist im Rahmen der Kompetenzüberprüfung / eines Kompetenzüberprüfungsmodells durch Indikatoren zu operationalisieren.

HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten Beratungsformatbezogene Differenzierungen

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- «triadische Kompetenz», d.h. die Gestaltung und Aufrechterhaltung einer professionellen Beratungsbeziehung durch die*den Berater*in im Dreieck Berater*in – Supervisand*innen bzw. Coachees – Organisationsverantwortliche während des gesamten Beratungsprozesses (Item 15-05, DGSv 2021), (vgl. dazu auch HKB 3).
- Im Supervisionskontext findet sich eher der Begriff «Arbeitsbeziehung»: «Stabile Arbeitsbeziehung schaffen: Um die Arbeitsbeziehung im Prozess zu stärken, setzt der/die SupervisorIn/Coach zielgerichtet Empathie, Reflexion, Feedback etc. ein. Eine stabile Arbeitsbeziehung ist grundlegend für jeden erfolgreichen Supervisions- bzw. Coaching-Prozess» (Judy et al. 2015: 89).

HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten Vorschlag zur Verortung der Beratungskompetenzen auf den Niveaustufen des DQR

Auf Stufe DQR 6 gelten die o.a. Formulierungen für die Beziehungsgestaltung im analogen Setting.

Auf Stufe DQR 7 gelten die o.a. Formulierungen für die Beziehungsgestaltung im analogen und im digitalen Setting sowie im Blended Counseling.

HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten Aspekte aus der kommunikativen Validierung

4. Online-Workshop Projektgruppe (08/2025)

- Entscheid: «... eine von Vertrauen getragene» Beziehung aufzubauen ...» wird beibehalten (vgl. bisheriger Konsens)
- Benennung Handlungskompetenzbereiche: Pluralform ohne Artikel

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- Machtverhältnisse in Beziehungen wahrnehmen, verstehen und adäquat handhaben Ergänzen bei Empathie: Gefahren der Empathie berücksichtigen => nicht übernommen.
vgl. Breithaupt, Fritz (2009) Kulturen der Empathie. Frankfurt: Suhrkamp; Breithaupt, Fritz (2017) Die dunklen Seiten der Empathie. Frankfurt: Suhrkamp; Rothschild, Babette (2002) The Dangers of Empathy: Understanding the keys to vicarious traumatization. Psychotherapy Networker July/August, 61-68.
- Ggf. wäre empathisch durch emotional angemessen zu ersetzen => nicht übernommen.
- «... eine von Vertrauen getragene» Beziehung aufzubauen...»: Hinweis, dass es genau nicht im Handlungsspielraum der beratenden Person liegt, ihr Gegenüber zum Vertrauensvorschuss zu ermächtigen. Diesen zu geben bleibt eine alleinige Entscheidung der ratsuchenden Person. Vorschlag: Die beratende Person macht ein zur Offenheit einladendes Beziehungsangebot, indem sie professionell Zuwendung, Transparenz, Authentizität, etc. und ein vertrauensvolles Miteinander modelliert. => nicht übernommen.
- stabile Arbeitsbeziehung besser „konstruktiv“ ist allgemeiner => «stabil» findet sich als Begriff nur in der zitierten Formulierung von ECVision.

HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten (Fortsetzung) - Aspekte kommunikative ValidierungSchriftliches Feedback Projektgruppe 06/2025

- mit Konflikten u.a. aufgrund von Dilemmata der Beratungssituation professionell umzugehen
=> bisher nur in HKB 4 Kommunikative Kompetenz als Kompetenz formuliert
=> übernommen als weiterer Punkt für HKB 1
- Nähe und Distanz entsprechend den unterschiedlichen Bedarfen in höher- und niedrigschwelligen Settings auszuhalten und auszubalancieren. => mehrheitlich als Ergänzung übernommen
- Eventuell ähnliche Ergänzung für niederschwellige Settings wie hier im digitalen Setting? Auch auf einer Metaebene Kompetenzen bezogen auf eine „Settingvielfalt“ formulieren, mit denen eine ‚egalitäre diversity Perspektive‘ bzw. eine intersektionale Perspektive der Beratung ermöglicht wird.
=> teilweise übernommen.

Onlinetreffen der Resonanzgruppen 7./8. Mai 2025: Ergänzung des Aspektes Nähe-Distanz.

HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten Herleitung / Quellen: Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010 (vgl. Projekt Komp.syn 1)
Gestaltung einer von Vertrauen getragenen Beratungsbeziehung (GHK²¹ 1)**Item Nr. Formulierung**

16-20	Ist er*sie mit den Grundlagen für das Kennenlernen der Klient*en*innen und der Klientssysteme vertraut und kann einen vertrauensvollen Kontakt herstellen;
01-09	Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung, mit Nähe und Distanz umgehen können, Vertrauen aufbauen
16-22	ermöglicht er*sie eine Arbeitsbeziehung mit Klient*en*innen und Klientssystemen;
16-19	hat er*sie genügend Einsicht in den eigenen Bezugsrahmen, um Offenheit und Transparenz in der Beziehung zu den Klient*en*innen sicherzustellen;
18-10	Fähigkeit zur Gestaltung von Beratungsbeziehungen
19-01	Die Kompetenz, eine angenehme Gesprächsatmosphäre und eine gelingende Arbeitsbeziehung mit den Ratsuchenden zu gestalten.
29-53	Nähe, Zuwendung, Beziehung
30-09	Bereitschaft und Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung
30-17	Kompetenz zur Gestaltung einer von Vertrauen getragenen Beratungsbeziehung
30-41	Machtverhältnisse in Beziehungen wahrnehmen und verstehen

Empathisches Verstehen (aus GHK 5: Beobachtungsfähigkeit/empathisches Verstehen)**Item Nr. Formulierung**

08-04	Erhalt der Empathie
17-01 18.03	Empathie
30-11	Empathiefähigkeit (Können)
30-12	Fähigkeit, sich auf Lebenskontexte anderer Menschen einzustellen (Können)

²¹ Vgl. Grundlegende Handlungskompetenzen aus den DGfB-Essentials 2010

HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb

Prozesskompetenz 2: Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit

Kompetenzindikatoren: Beratende...

- I1. bringen den Ratsuchenden Respekt und Wertschätzung entgegen
- I2. begegnen den Ratsuchenden mit einer empathischen Grundhaltung
- I3. verhalten sich auf allen Kommunikationsebenen (verbal und nonverbal) kongruent und authentisch in Sinne von Echtheit und Offenheit.

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision

Empathie ist die Fähigkeit, die emotionale Befindlichkeit der SupervisandInnen zu erkennen und sie von den eigenen emotionalen Reaktionen auf diese zu trennen. Dies erfordert Kenntnis und **Bewusstheit** über Phänomene von Übertragung und Gegenübertragung **sowie der eigenen Voreingenommenheit.** (S.55)

«Supervision und Coaching, insbesondere im Einzelsetting, ist mehr noch als andere Beratungsformate ein „closed shop“. Vertrauensarbeit ist zentral, der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg.» (S. 32)

«SUPERVISION DER ARBEIT MIT KLIENTINNEN

Supervision bietet einen Reflexionsraum für Menschen, die mit KlientInnen arbeiten, - also z. B. SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen, in psychosozialen Arbeitsfeldern Tätige. Ziel ist, dass die SupervisandInnen ihre Einstellungen und ihr professionelles Handeln überprüfen und weiterentwickeln, und so dessen Qualität sichern. Der Fokus liegt auf der Beziehung zwischen den SupervisandInnen und deren KlientInnen, und darauf, wie die SupervisandInnen mit ihren KlientInnen arbeiten» (S. 48)

- Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung auf 2 Ebenen: Thema der Supervision und notwendige Kompetenz der Supervisor*in

«ORGANISATIONSSUPERVISION

Dieser Ansatz trägt zum wirksamen Funktionieren einer Organisation bei. Organisationssupervision findet in regelmäßigen Treffen von Vorgesetzten und ihren Untergebenen, bzw. von Mitgliedern unterschiedlicher Teams statt, wo-bei diese Treffen supervidiert werden. In diesem Verständnis von Supervision liegt der Schwerpunkt auf dem Reflektieren der Beziehung zwischen Teams und dem organisatorischen Umfeld. Sie macht Machtkonstellationen ebenso transparent wie institutionelles und subjektives Verständnis von Rollen und Aufgaben. Damit trägt sie v.a. zur Verbesserung der Organisationskultur bei.» (ebd.:49)

«In diesem Prozess gestalten sie gemeinsam ihre Arbeitsbeziehung und ihren Umgang mit den verbalisierten und nicht-verbalisierten Inhalten des Gesprächs zwischen SupervisandInnen / Coachees und SupervisorIn/ Coach.» (ebd.:57)

«Stabile Arbeitsbeziehung schaffen: Um die Arbeitsbeziehung im Prozess zu stärken, setzt der/die SupervisorIn/Coach zielgerichtet Empathie, Reflexion, Feedback etc. Eine stabile Arbeitsbeziehung ist grundlegend für jeden erfolgreichen Supervisions-, bzw. Coaching-Prozess» (ebd.:89)

«Aufbau einer professionellen Beziehung durch:

- Beobachten und Reflektieren der Anfangsphase.
- Aufbau der Beziehung auf einem klaren Vertrag.
- Klären, welche Elemente innerhalb der Beziehung verhandelt werden müssen.
- Aufbau einer funktionierenden Allianz durch Klärung der Ziele, Grenzen und Pflichten aller Beteiligten» (ebd.:100).

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell von McLeod

Verweist auf Grundhaltung Rogers (1957): Empathie, Wertschätzung, Kongruenz

**HKB 1: Beratungsbeziehungen gestalten
Bezugnahme auf die Skalen CSS und CCS zur Kompetenz für psychosoziale Beratung²²**

Counseling Skills Scale (CSS) (Eriksen & McAuliffe, 2003):

- V. Entwickelt eine therapeutische Beziehung:
19. Geht konsequent und fürsorglich mit dem Klienten um, insbesondere indem er Kernbedingungen wie Aufrichtigkeit und Authentizität, Wärme und Akzeptanz, Respekt und positive Wertschätzung sowie Empathie zeigt.

Counselor Competencies Scale Revised (CCS-R) (Lambie et al. 2015):

- 1.K: Facilitate Therapeutic Environment a): Empathie & Fürsorge: Zeigt Empathie, Präsenz, Offenheit, Unmittelbarkeit, Konkretheit
- 1.L: Facilitate Therapeutic Environment b): Respekt & Mitgefühl: Zeigt Respekt, Akzeptanz, Mitgefühl
- 2.C: Professionelle & persönliche Grenzen: Hält angemessene Grenzen zu Vorgesetzten, Kollegen, Klienten

Bezugnahme auf Kompetenzmodelle für die Beratung im digitalen Setting

Formulierungen zu Kompetenzen entnommen aus Camenzind et al. 2023.

²² Unter Bezugnahme auf die Literaturanalyse von Gockeln (2022).

B2 HKB 2: Aufträge klären – mit Herleitung

Professionelles Handeln – Können HKB 2: Aufträge klären

Beratende sind in der Lage...

- die Ausgangslage zu erfassen und eine Situationsanalyse (Beratungsanlässe / Fragestellungen und Hintergründe, Lebenswelt, Lebenslage, Biographie und Kontext etc.) zu machen. Dabei berücksichtigen sie die Situation in angemessener Weise.
- gemeinsam mit dem Gegenüber/den Klient*innen das Anliegen und die Erwartungen an die Beratung zu klären.
- den Rahmen und die Grenzen der Beratung zu erläutern.
- eine Auftragsklärung im Rahmen verschieden hoch formalisierter Settings angemessen durchzuführen und gemeinsam mit dem Gegenüber/den Klient*innen realistische Ziele zu erarbeiten, die - soweit möglich - den Werten des Gegenübers entsprechen.
- dabei die gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen
- den Beratungskontext angemessen zu berücksichtigen und insbesondere in herausfordernden Kontexten transparent zu kommunizieren.
- eine Ablehnung eines Auftrags (z.B. aufgrund eigener Grenzen) professionell zu gestalten.

HKB 2: Aufträge klären Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

*Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. **Beispiele könnten sein:***

- «Auftragsklärung: 4+1 A's der Auftragsklärung, Auftragsklärung im Mehrpersonensetting» (Item 14-37, Tandem Praxis und Institut, 2020, DGSF e.V.)
- «analysiert er*sie die Beratungssituation mit Hilfe der Transaktionsanalyse und anderer Theorien» (Item 16-25, DGTA 2021).
- «Sich-Einlassen auf die individuellen Ziele, Werthaltungen und emotionale Verarbeitungsformen der jeweiligen Klienten und Klientinnen» (Item 17-07, DGVT 2012).

HKB 2: Aufträge klären Aspekte aus der kommunikativen Validierung

4. Online-Workshop Projektgruppe (08/2025)

- Benennung Handlungskompetenzbereiche: Pluralform ohne Artikel
- Ergänzung «eine Ablehnung eines Auftrags (z.B. aufgrund eigener Grenzen) professionell zu gestalten».
- Ergänzung «insbesondere» in herausfordernden Kontexten.
- Übergeordnetes Thema „Angemessenheit“: Fußnote wurde ergänzt (siehe unten).

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- Fähigkeit, eine Ablehnung eines Auftrags aufgrund eigener Grenzen professionell zu gestalten sollte eingearbeitet werden => wurde ergänzt.
- Überschriften Handlungskompetenzbereiche in Verbform => wurde realisiert.
- Ergänzung der Unterscheidung und Reflexion der Kategorien 'Anlass, Anliegen, Auftrag und Zielformulierung' im Prozess der Auftragsklärung => wurde bereits zu einem früheren Zeitpunkt entgegengesetzt bereinigt.
- «Dabei berücksichtigen sie die Situation» bzw. «den Beratungskontext in angemessener Weise». Der Verweis auf einen nicht näher benannten Maßstab macht das Maßnehmen im Zweifel beliebig. Ein schönes Bsp. für das Paradoxon von «floating Signifiers» in emergenten Beratungsprozessen. Um ein gemeinsames Verständnis der Angemessenheit zu entwickeln, müsste genau dieser Aspekt dialogisch bleiben, d.h. mindestens metakommunikativ thematisiert (und ggf. je nach beraterischem Glaubensbekenntnis, womöglich auch kritisch konterkariert) werden. Die beratende Person kommuniziert transparent ihre Auffassungen von Angemessenheit bzw. die von ihr als hierfür relevant wahrgenommenen Aspekte, um die eigene Voreingenommenheit mittels Dialogs handhabbar zu machen. Das gilt insbesondere auch für die «individuelle Einseitigkeit» persönlicher Fachexpertise, Feldkompetenz, Lebenserfahrung, oder Beratungsansichten etc., die als Interventionsgrundlagen stets einen Einfluss auf die subjektive Einschätzung von «Angemessenheit» (dto. Herausforderungen) haben können. => Fussnote «Angemessenheit ist im Rahmen der Kompetenzprüfung / eines Kompetenzüberprüfungsmodells durch Indikatoren zu operationalisieren» => wurde ergänzt.
- «in herausfordernden Kontexten transparent zu kommunizieren». Weshalb ist impliziert, dass ansonsten transparente Kommunikation nicht unbedingt notwendig scheint? => wurde ergänzt.
- Insbesondere im Rahmen der Auftragsklärung ist größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, um die Nachvollziehbarkeit der Auftrags- bzw. Interventionsgestaltung (= Gesprächsführung durch die beratende Person) für alle am Auftragsmehreck Beteiligten zu gewährleisten. Insbesondere gilt dies für die Differenzen in den Erwartungslagen sämtlicher Stakeholder und den sich daraus ergebenden Dilemmata – speziell aus der Perspektive der ratgebenden Person. => Formulierung wurde ergänzt.

Schriftliches Feedback Projektgruppe 06/2025

- «Beratende sind in der Lage...die Ausgangslage umfassend zu erfassen und eine fundierte Situationsanalyse zu machen (Beratungsanlässe / Fragestellungen und Hintergründe, Lebenswelt, Biographie und Kontext etc.)» Diese Formulierung trifft m.E. für höherformalisierte Settings zu; Beratende in niederschwelligeren Settings benötigen die Kompetenz, das Ausmaß der Erfassung der Ausgangslage und der Situationsanalyse der Situation angemessen vorzunehmen. Vorschlag für eine Formulierung für den gesamten Abschnitt, die m.E. der intersektionalen Perspektive mehr entspricht: Beratende sind in der Lage...
 - in einem der Situation / dem Setting angemessenen Ausmaß die Ausgangslage zu erfassen und die Situationsanalyse (Beratungsanlässe / Fragestellungen und Hintergründe, Lebenswelt, Lebenslage, Biographie und Kontext etc.) zu machen.
 - Auftragsklärung und Kontraktbildung im Rahmen verschieden hoch formalisierter Settings angemessen durchzuführen (paradox: Transparenz versus 'besser es nicht als Beratung benennen'.)
 => wurde weitgehend ergänzt.

Onlinetreffen der Resonanzgruppen 7./8. Mai 2025: Ergänzung zu Kontexten

HKB 2: Aufträge klären Herleitung / Quellen: **Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010** (vgl. Projekt Kompetenzsynopse 1)

Kontraktbildung (GHK2)

Item Nr. Formulierung

30-18	Kompetenz zur Kontraktbildung als Mittel der Eingrenzung und Zielbestimmung und zum Umgang mit Zeitbegrenzung (Beachtung des Kontextes bzw. Settings)
19-06	Die Kompetenz, das Anliegen der Ratsuchenden und deren Erwartungen an die Beratung gemeinsam mit diesen zu klären.
25-05	Auftragsklärung und Contracting
01-29	Beratungsziele gemeinsam mit dem Klienten erarbeiten, Schritte des Vorgehens daraufhin planen
30-23	Klären von Anliegen und Aufträgen
30-32	Problemanalyse (Analyse von Beratungsanlässen / Problemstellungen und -hintergründen, von Lebenswelt, Biographie und Kontext etc.)

HKB 2: Aufträge klären Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb

Prozesskompetenz 3: Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes

Beratende sind bereit und fähig, im Dialog mit den Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Anliegen und der Erwartungen vorzunehmen. Sie treffen gemeinsam eine angemessene Vereinbarung über den Beratungsauftrag bzw. schließen einen dem Beratungsangebot angemessenen Kontrakt ab.

Kompetenzindikatoren: Beratende

- I1. leisten eine strukturierte Erfassung des Beratungsbedarfes und schaffen ein gemeinsames Verständnis bezüglich der Anliegen der Ratsuchenden,
- I2. nehmen gemeinsam mit den Ratsuchenden eine erste Eingrenzung des Anliegens vor und klären, ob das Beratungsangebot das angemessene Format ist, um das Anliegen zu bearbeiten,
- I3. klären gemeinsam mit den Ratsuchenden die Erwartungen an die Beratung und erläutern die Grenzen der Beratung (u. a. bei über das Angebot hinausgehenden Anliegen), (...)
- I6. beachten bei Kontrakt-/Auftragsvereinbarungen gesetzliche Vorgaben und ggf. institutionelle Richtlinien.

Prozesskompetenz 4: Klären der Situation und Ziele

Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden eine auf deren Anliegen bezogene Bestandsaufnahme vorzunehmen und Reflexionen zu unterstützen, die eine Neubewertung der Situation ermöglichen sowie erreichbare Zielvorstellungen fördern.

Kompetenzindikatoren - Beratende

- I3. erkunden gemeinsam mit den Ratsuchenden die für die Anliegen relevanten Ziele und Motive,
- I5. erarbeiten gemeinsam mit den Ratsuchenden Priorisierungen im Hinblick auf deren Zielsetzungen.

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision

Auftragsklärung - Fähigkeiten:

- Sicherstellen einer funktional passenden Vereinbarung als Rahmen für den Supervisions- / Coaching-Prozess.
- Reflektieren über Funktionen, Rollen, Verantwortlichkeiten und Grenzen der professionellen Beziehung und deren Übereinstimmung mit dem Kontrakt. (ebd.: 99)

«Auftragsklärung meint eine Entscheidungsfindung vor Beginn eines Supervisions- / Coaching-Prozesses» (ebd.: 79).

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell von McLeod

Erarbeiten einer Übereinstimmung hinsichtlich der Ziele; gemeinsames Verständnis der Aufgaben, welche zur Zielerreichung zu erledigen sind (McLeod mit Bezugnahme auf vgl. Bordin 1979).

Bezugnahme auf die Skalen CSS und CCS zur Kompetenz für psychosoziale Beratung

Counseling Skills Scale (CSS) (Eriksen & McAuliffe, 2003):

- III. Ermutigt zu Veränderungen:
 - 15. Festlegung von Zielen und gewünschten Ergebnissen: Gemeinsam werden die Ziele festgelegt, auf die der Beratungsprozess abzielt. Hilft dem Klienten, Ziele zu setzen, die mit seinen Werten übereinstimmen.

Counselor Competencies Scale Revised (CCS-R) (Lambie et al. 2015):

- 1.1 Zielsetzung: Gemeinsame Entwicklung realistischer, angemessener Ziele.

B3 HKB 3: Situationsangemessen kommunizieren – mit Herleitung**Professionelles Handeln – Können HKB 3: Situationsangemessen kommunizieren**

Beratende sind in der Lage grundlegende und komplexe Kommunikations- und Gesprächsführungskompetenzen situationsangemessen, zielgerichtet und zeitlich passend einzusetzen. Dazu gehören:

- Nonverbale Fähigkeiten, die auf das Gegenüber/die Klient*innen angepasst sind: eine offene Körperhaltung, angemessenen Blickkontakt und Abstand zum Gegenüber / zum Klienten / zur Klientin sowie eine Stimmlage und eine Sprechgeschwindigkeit, die dem Sinn der Sitzung und den Sitzungszielen entsprechen, Zuwendung und Verbundenheit vermitteln und variieren.
- Präzises Beobachten und die Fähigkeit, die Unmittelbarkeit zu nutzen, indem verbal oder nonverbal ausgedrückte Gefühle und Verhaltensweisen des Gegenübers oder der Beratungsperson wahrgenommen und situationsgemäß angesprochen werden.
- Aktives Zuhören und der Einsatz minimaler Ermutiger und Gesprächsöffner (z.B. mh-mh, okay, ja, «Erzählen Sie mir mehr...»).
- Paraphrasieren des Inhalts, indem die Beratungsperson in eigenen Worten das Gesagte des Gegenübers präzise und klar wiedergibt.
- Zusammenfassen von Inhalten, Verhalten, Gefühlen, usw. an bestimmten Punkten der Sitzung, um den Gesamteindruck dessen wiederzugeben, was das Gegenüber zum Ausdruck gebracht hat. Dazu kann auch gehören, Schlüsselwörter und -sätze zu wiederholen.
- Der Einsatz unterschiedlicher Fragetechniken, z.B. offene Fragen, geschlossene Fragen, Fragen nach konkreten Beispielen, etc.
- Anlässe, Ursachen und Hintergründe von Anliegen umfassend zu eruieren und die relevanten Informationen erfassen zu können.
- Gefühle widerspiegeln zu können, z.B. in dem das Gefühl, mit dem das Gegenüber konfrontiert ist, prägnant zusammengefasst wird.
- Bedeutungszusammenhänge, Werte und Konzepte über den (Lebens-) Sinn widerspiegeln zu können, indem gegebenenfalls auch unausgesprochene Aspekte des Glaubens- und Wertesystems sichtbar gemacht werden.
- Differenziertes und entwicklungsförderndes Feedback geben zu können.
- Konfrontation konstruktiv umsetzen zu können, z.B. in dem das Gegenüber empathisch auf Diskrepanzen und Inkonsistenzen innerhalb und zwischen Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen hingewiesen wird.
- Konfliktsituationen erkennen und Methoden der Konfliktmoderation anwenden zu können.
- Kommunikationsprozesse in unterschiedlichen Settings gestalten zu können (z.B. Einzel- und Gruppenberatung, digitales Setting, vgl. HKB 6).

HKB 3: Situationsangemessen kommunizieren Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele können sein:

- «Die Kompetenz, ein möglichst umfassendes Verständnis der subjektiven Motive und Handlungsstrategien der Ratsuchenden zu erlangen» (Item 19-03, GIBET, 2017; dvb e.V.).
- «Modell des Erstgesprächs im Mehrpersonensetting» (Item 14-24, GwG 2020).
- «reale und abstrakte Sachverhalte multiperspektivisch beschreiben und erklären können» (Item 12-05, Kath. Hochschule NRW, o. J.; DGSF e.V.).

HKB 3: Situationsangemessen kommunizieren Aspekte aus der kommunikativen Validierung4. Online-Workshop Projektgruppe (08/2025)

- Ergänzung «gegebenenfalls auch unausgesprochene Aspekte»

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- Zu Fragen der Angemessenheit bzw. situativ gültigen Maßstabs vgl. die Erläuterungen zum HKB2. Der Gebrauch solcher dialogisierender Metakommunikation empfiehlt sich womöglich hier auch für weitere Begriffe in mehr oder weniger starker Ausprägung, z.B. «angepasst», «dem Sinn entsprechend», «präzise», «situationsgemäß», «klar», «Schlüsselwörter», «umfassend», «relevant», «prägnant» etc.
- «Die Fähigkeit, Bedeutungszusammenhänge, Werte und Konzepte über den (Lebens-) Sinn widerzuspiegeln, in dem auch unausgesprochene Aspekte des Glaubens- und Wertesystems sichtbar gemacht werden»: Hier hat die beratende Person die Chance, entsprechendes Verhalten zu modellieren, indem sie selbst ihre eigenen Aspekte ausspricht (siehe hierzu auch Anmerkung zum HKB2). Das ist womöglich eine gute selbstreflexive Übung, wie angemessen es tatsächlich ist, auch situations- und kontextrelevante Aspekte tatsächlich auszusprechen, oder ob es nicht gute Gründe für «Tabus» geben könnte – beispielsweise die beraterischen Auftragsdilemmata angesichts persönlicher ökonomischer Notwendigkeiten und institutionell verortetem Effizienzdruck des Auftraggebenden – womit eine transparente Kommunikation erschwert und der ratsuchenden Person im Zweifel verunmöglicht wird, die «Angemessenheit» oder «Relevanz» solcher Umstände für sich zu beurteilen. => Vorschlag Ergänzung «gegebenenfalls auch unausgesprochenes».

HKB 3: Situationsangemessen kommunizieren
Herleitung / Quellen: Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010
 (vgl. Projekt Kompetenzsynopse 1)

Gesprächsführung (GHK4)

Item Nr.	Formulierung
01-08	Fähigkeit zur guten Selbst- und Fremdwahrnehmung
01-10	Persönliche und fachliche Kommunikationsfähigkeit
01-30	Beratungsgespräche führen (Gesprächs- und Fragetechniken, Phasenmodelle, dialogisches Führen und Folgen, ...)
02-02	Gut zuhören und sich klar ausdrücken können
02-03	Fragetechniken zielführend einsetzen
02-04	Missverständnisse identifizieren und klären
04-23	Wahrnehmung, Achtsamkeit und Intervention
10-14	Kommunikationsfähigkeit
12-24	Fähigkeit zur bewussten verbalen und nonverbalen Kommunikation
18-08	Kommunikationskompetenz
19-08	Die Kompetenz zur differenzierten Nutzung fall- und situationsangemessener Kommunikationsstile und Gesprächstechniken, um den Ratsuchenden den größtmöglichen Grad an Selbstwirksamkeitserfahrung und Autonomie im Beratungsprozess zu ermöglichen.
26-08	Transparenz, Kommunikationskompetenz
29-11	die personale Kommunikation (Begegnungs- und Beziehungsfähigkeit)
30-20	Kompetenz zur Gesprächsführung
20-08	Grundlagen Gesprächsführung und Beratungsmethoden
13-26	Kontext und Auftrag klären können/Erstgespräche
14-10	Erstgespräch im beraterischen Einzelsetting
14-24	Modell des Erstgesprächs im Mehrpersonensetting
22-10	Klare Kontext- und Rollenklärung
24-16	Konflikttheorien und Konfliktbearbeitung
30-14	Fähigkeit, Konfrontation konstruktiv umsetzen zu können (Können)
30-34	Methoden der Konfliktmoderation
01-12	Konfliktfähigkeit
04-09	Konfliktlösungsstrategien im Counseling kennen
03-15	Counselors...kennen Konfliktlösungsstrategien sowie Formen der Krisenintervention und wenden sie - situationspezifisch modifizierend - in den jeweiligen Kontexten an

Beobachtungsfähigkeit / empathisches Verstehen (GHK5)

Item Nr.	Formulierung
16-23	kann er*sie flexibel auf Gefühle, Gedanken und Verhalten reagieren und dabei auf die Persönlichkeit der Klient*en*innen eingehen.
19-03	Die Kompetenz, ein möglichst umfassendes Verständnis der subjektiven Motive und Handlungsstrategien der Ratsuchenden zu erlangen.
30-21	Beobachtungsfähigkeit und Fähigkeit zum empathischen Verstehen
30-24	Erkennen von Persönlichkeitsmustern, Interaktions- und Beziehungsdynamiken
30-26	Anlässe, Ursachen und Hintergründe eruieren

HKB 3: Situationsangemessen kommunizieren **Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle**

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb

siehe Kompetenz P2

Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit - kognitive Ressourcen:

- R2. kommunikationspsychologische Theorien (z. B. Kommunikationsquadrat, Metakommunikation),
- R3. Gesprächsführungstechniken (z. B. Nachfragen, aktives Zuhören, Reframing),
- R4. motivationspsychologische bzw. emotionspsychologische (anreiztheoretische) Ansätze,
- R5. Moderationstechniken (z. B. Brainstorming, Mindmapping).
- I3. verhalten sich auf allen Kommunikationsebenen (verbal und nonverbal) kongruent und authentisch in Sinne von Echtheit und Offenheit.

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision

2. Komplexe Kommunikation steuern

- Den eigenen Kommunikationsstil professionell nutzen:
Nutzen theoretischen Wissens als Rahmen für die Überprüfung des eigenen Kommunikationsstils und seiner Auswirkungen auf die Supervisions-/Coaching-Beziehung
Reflektieren des eigenen Kommunikationsstils und Erkennen von Schwachstellen in Wissen, Fertigkeiten und Haltungen.
Selbstbeobachtung von Veränderungen eigener Kommunikationsmuster.
- Kommunikationsprozesse gestalten:
Beobachten und Anleiten des Kommunikationsprozesses. Wahrnehmen und Erkennen der Kommunikationsstile & -fertigkeiten der SupervisandInnen /Coachees. Gezielter, angemessener und zeit-adäquater Einsatz grundlegender (z.B. beobachten, zuhören, Fragen stellen) und komplexer (z.B. Feed-back, Konfrontation) Kommunikationsfähigkeiten, um die berufliche Entwicklung der SupervisandInnen /Coachees zu fördern. Meta-Kommunikation beherrschen.
- Die Kommunikation von Person-Arbeit-Organisation gestalten. Analysieren formeller und informeller Kommunikationsprozesse in Organisationen.
- Spannungen, Brüche und Konflikte halten und bearbeiten: Spannungen und Konflikte frühzeitig erkennen. Handhaben der Eskalationsstufe eines Konflikts. Spannungen und Konflikte in Kommunikation bringen. Konfliktmuster erkennen, sowohl auf einer persönlichen Ebene als auch in der Interaktion von Person-Arbeit-Organisation.

Bezugnahme auf die Skalen CSS und CCS zur Kompetenz für psychosoziale Beratung

Counseling Skills Scale (CSS) (Eriksen & McAuliffe, 2003):

I. Zeigt Interesse und Ermutigung:

- 1. Körpersprache und Auftreten: Offene, entspannte, selbstbewusste Körperhaltung mit angemessenem Augenkontakt. Nach vorne gebeugte, bequeme Haltung zeigt Interesse. Nutzt Kopfnicken und Körpergesten, um den Kunden zum Gespräch zu ermutigen. Behält professionelle Kleidung bei.
- 2. Minimale Ermutiger: Wiederholung von Schlüsselwörtern und -sätzen. Verwendet Aufforderungen (uh huh, okay, richtig, ja), um dem Klienten zu zeigen, dass er gehört wird.
- 3. Stimmklang: : Verwendet eine Stimmlage, die dem Sinn der Sitzung und den Sitzungszielen entspricht. Die Stimmlage variiert. Der Tonfall vermittelt Zuwendung und Verbundenheit mit dem Klienten.
- 4. Die Stärke der Kunden hervorheben und unterstreichen: Die Sitzung basiert auf der Wertschätzung und dem Glauben an die Stärken und Fähigkeiten des Klienten
- 5. Angemessener Einsatz von Stille: Kommuniziert Fürsorge, gibt dem Klienten Zeit zum Verarbeiten, legt das Tempo der Sitzung fest

II. Fördert die Exploration:

- 6. Fragen: Stellt offene Fragen, die den Klienten (Kunden) dazu ermutigen, weiterzusprechen und Informationen zu geben.
- 7. Konkrete und spezifische Beispiele erfragen (anfordern): Fragt nach konkreten und spezifischen Beispielen, wenn der Klient (Kunde) vage Allgemeinplätze liefert. („Nennen Sie mir ein Beispiel, wie Sie sich fühlen oder gefühlt haben, als Sie mit ... konfrontiert waren.“)
- 8. Paraphrasieren (Wiedergabe des Inhalts): Gibt das Gesagte des Kunden kurz, präzise und klar in eigenen Worten wieder.
- 9. Zusammenfassen: Gibt an wichtigen Punkten der Sitzung Aussagen, die den Gesamteindruck dessen wiedergeben, was der Klient zum Ausdruck gebracht hat.

III. Vertieft die Sitzung

- 10. Gefühle widerspiegeln: Fasst das Gefühl und den Inhalt des Problems, mit dem der Klient (Kunde) konfrontiert ist, prägnant zusammen.
- 11. Unmittelbarkeit nutzen: Spiegelt die Erfahrungen des Klienten oder des Beraters in der Sitzung wider, indem verbal oder nonverbal ausgedrückte Gefühle und Verhaltensweisen des Klienten oder des Beraters wahrgenommen werden. Kann sich auf die Beziehung zwischen Berater und Klient beziehen.
- 12. Themen und Muster beobachten: Identifiziert übergeordnete Muster im Handeln, Denken oder Verhalten des Klienten, die mit einem Problem in Zusammenhang stehen könnten.
- 13. Herausfordernd/auf Diskrepanzen hinweisen: Drückt die Beobachtung von Diskrepanzen aus. Diese können aus verbalen oder nonverbalen Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen bestehen.
- 14. Bedeutung und Werte widerspiegeln: Spiegelt die unausgesprochene Bedeutung des Glaubens-/Wertesystems wider, das hinter den Worten des Klienten steht.

Counselor Competencies Scale Revised (CCS-R) (Lambie et al. 2015):

- 1. A Nonverbale Fähigkeiten: Beinhaltet Körperhaltung, Augenkontakt, Haltung, Abstand zum Klienten, Stimmtön, Sprechgeschwindigkeit, Nutzung von Stille, etc. (auf den emotionalen Zustand und kulturelle Normen (vgl. auch HKB 7) der Klienten abgestimmt)
- 1.B Ermutigungen: Beinhaltet minimale Ermutigungen & Gesprächseröffner wie „Erzähl mir mehr...“, „Hmm“
- 1.C Fragen: Nutzung angemessener offener & geschlossener Fragen (Vermeidung von Doppelfragen)
- 1.D Reflektieren a), Paraphrasieren: Paraphrasieren des Inhalts (bei Paaren/Familien: verschiedene Perspektiven)
- 1.E Reflektieren b, Reflexion der Gefühle: Spiegeln von Gefühlen (bei Paaren/Familien: Gefühle aller Beteiligten)
- 1.F Reflektieren c), Zusammenfassen: Zusammenfassung von Inhalt, Gefühlen, Verhalten, Zukunftsplänen
- 1.G Fortgeschrittene Reflexion (Advanced Reflection, Meaning => Sinn, evtl. „Lebenssinn?“): Reflexion von Bedeutung, Werten, Überzeugungen (tiefergehende Ebene)
- 1.H Konfrontation: Klienten auf Inkonsistenzen hinweisen.

B4 HKB 4: Beratung methodisch gestalten – mit Herleitung**Professionelles Handeln – Können HKB 4: Beratung methodisch gestalten**

Beratende sind in der Lage...

- die Beratung (im Sinne von Prozesssteuerung) zu gestalten.
Unter «Beratung» wird sowohl die einzelne Sitzung wie auch der Beratungsverlauf über mehrere Sitzungen verstanden.
Die «Gestaltung» der Beratung erfolgt sowohl in der einzelnen Sitzung wie auch über mehrere Sitzungen hinweg. Sie dient dazu das Gegenüber / die Klient*innen zu unterstützen, sich in Richtung der Beratungsziele zu bewegen (vgl. Eriksen et al. 2003, Lambie et al. 2015).

Beratende sind in der Lage je nach Anliegen, Ziel und Setting...

- auf ein passendes Repertoire von Beratungsinterventionen zurückzugreifen und dieses auszubauen.
Beratende kennen und nutzen Konzepte, Techniken und Methoden von Beratung und wägen deren Indikationen bzw. Kontraindikationen ab.
- reflexive und weitere passende Beratungsstrategien anzuwenden und zu verfolgen. Um dies umzusetzen, besitzen Beratende die Fähigkeit, ...
 - Veränderungs- und Lernprozesse zu initiieren und zu strukturieren,
 - Verfahren zur Anregung der Selbstreflexion, sowie zur Entwicklung neuer Perspektiven zu nutzen,
 - Ressourcen und Entwicklungspotenziale zu erkennen und eine Erweiterung des Handlungsspielraumes anzustoßen,
 - Veränderungsziele zu entwickeln.
- passende Methoden im Rahmen der Arbeit mit Gruppen, Teams, der Beratung von Organisationen und formalen Systemen anzuwenden.

Beratende sind in der Lage...

- Krisen zu erkennen und geeignete Methoden der Krisenberatung anzuwenden oder das Gegenüber / die Klient*innen an eine geeignete Stelle zu vermitteln.
- sich bei der Gestaltung der Beratung durchgängig an ethischen Prinzipien professioneller Beratung zu orientieren (vgl. HKB 8).

HKB 4: Beratung methodisch gestalten **Beratungsansatzbezogene Differenzierungen**

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Beispiele können sein:

- «Expressiv bildnerische, tiefenpsychologisch verstehende und systemisch strukturierende Vorgehensweisen der Beratungspädagogik kennen» (Item 04-06, IHP John Brinley Akademie, o. J., BVPPT e.V.)-
- «Begleitung von Einzelnen und Gruppen mit dem Verfahren Psychodrama» (Item 05-01, DFP e.V.)
- «Arbeiten mit den systemischen Interventionen, insbesondere mit Reframing, Reflecting Team, Genogramarbeit, systemische Aufstellungen, Arbeiten mit Zirkularität, Familienaufstellungen, Systembrett und Szenenrekonstruktionen» (Item 07-03, DG3S e.V., o.J.).
- «Systemische Beratungsprozesse einleiten, durchführen und konstruktiv beenden können» (Item 13-29, DG3S e.V., o.J.).
- «Förderung der Gottesbegegnung (Hören auf Gott, Umgang mit der Bibel in der Beratung, ...» (Item 01-32, Heß 2022; ACC e.V.).
- «Beraterische Diagnoseverfahren» (Item 27-13, DGIP e.V. 2012).

HKB 4: Beratung methodisch gestalten **Beratungsformatbezogene Differenzierungen**

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- «triadische Kompetenz», d.h. die Gestaltung und Aufrechterhaltung einer professionellen Beratungsbeziehung durch die/den Berater*in im Dreieck Berater*in – Supervisand*innen bzw. Coachees – Organisationsverantwortliche während des gesamten Beratungsprozesses (Item 15-05, DGSv 2021) (vgl. auch HKB1).

HKB 4: Beratung methodisch gestalten **Aspekte aus der kommunikativen Validierung**

Online-Workshop Projektgruppe (08/2025)

- Ergänzung «je nach Anliegen, Ziel und Setting»

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- Diagnostik wird hier angedeutet und wäre ggf. als eigene Kompetenz beschreibbar => Diagnose eher beratungsansatzspezifisch, deswegen wird es nicht explizit aufgeführt.
- Nicht nur je Setting sondern auch je Beratungsanliegen und Hintergrund der r.s.P. entsprechend stimmige Methoden auswählen können) => Je nach Anliegen, Setting, Ziel jeweils ergänzen
- Enthält alle relevanten Aspekte. Gelten die ethischen Prinzipien (letzter Spiegelstrich) nicht übergreifend für alle Kompetenzbereiche? => hier geht es um die «Beratung» und das soll explizit hervorgehoben bleiben => Querverweis zu HKB4 eingefügt

HKB 4: Beratung methodisch gestalten (Fortsetzung) - Aspekte kommunikative Validierung

Fortsetzung: Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion

«je nach Setting reflexive und weitere passende Beratungsstrategien anzuwenden und zu verfolgen. Um dies umzusetzen, besitzen die Beratenden die Fähigkeit, das Zusammenspiel der eigenen Wissens- und Erfahrungsgrundlage, den sich daraus ergebenden persönlichen Sinngebungsstrategien, sowie aus diesem Spannungsfeld resultierende Interventionsimpulse offen zu verbalisieren, selbstkritisch zu hinterfragen, und konstruktiv im Dialog zur Disposition zu stellen, um die situative und professionelle Angemessenheit ihres methodischen Handelns im Rahmen des Beratungsprozesses gemeinsam abwägen zu können.

=> wird nicht zur Diskussion gestellt: vorliegende Formulierungen resultieren aus vorgängigen Diskussionen in Projekt- und Resonanzgruppe

Workshop der Projektgruppe 06/2025

- Programmpunkt «Gesamtstruktur der Handlungskompetenzbereiche sowie Diskussion HKB 3»: Es wird entschieden, den bisherigen Handlungskompetenzbereich 3 aufzuteilen. Dadurch fällt die Untergliederung in Mikro-, Meso- und Makro-Ebene weg. Zudem werden neu die HKB 7 und 8 geschaffen.
- Diskussion Begrifflichkeiten, «Methode» als didaktische Entscheidung («um zu»); «Konzepte, Methoden. Techniken»

Onlinetreffen der Resonanzgruppen 7./8. Mai 2025

- Begriff des Neu- und Umlernens aus Formulierungsvorschlag entfernt; neue Sichtweisen/ Erweiterung des Handlungsspielraumes» ergänzt; (Perspektive = Sichtweisen)
- neben «Veränderungsprozesse strukturieren» auch «initiiieren» ergänzt
- «Beraterisches Handeln» wird durch Beratungshandeln ersetzt
- Lernprozesse werden begrifflich zu Veränderungs- und Lernprozesse
- Feedback/Diskussion: Grundlegende Schwierigkeit des bisherigen HKB3: Definition Beratungsprozess (Das Wort „Beratungsprozess“ impliziert immer die Längsschnittperspektive. Beziehung zu HKB1 (Beziehung), HKB2 (Anliegen), etc. (Wie erfolgt eine sinnvolle Abgrenzung der unterschiedlichen Kompetenzbereiche? Auftragsklärung ist ebenfalls Teil des Beratungsprozesses klarer erläutern weshalb „Gestaltung des Beratungsprozesses enger gefasst ist. Lässt sich die Bezeichnung von HKB3 anpassen, dass dies klarer und nachvollziehbarer wird? Oder: Aufteilen in drei Bereiche (Methoden – Organisationaler Kontext (evtl. HKB 6 Setting?) – Gesellschaft) und Anpassung der Struktur?

Workshop Projektgruppe 03/2025

- Verwendung des Begriffs «Können» für handlungsorientierte Kompetenzen statt «Fertigkeiten». Trotz Orientierung an DQR-Logik im Hintergrund erscheint dieser Begriff passender, da umfassender. (Haltung, Wissen, Können).

HKB 4: Beratung methodisch gestalten**Herleitung / Quellen: Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010**

(vgl. Projekt Kompetenzsynopse 1)

Gestaltung des Beratungsprozesses (GHK3)**Item Nr. Formulierung**

04-30	Potentiale und Ziele in Beratungsprozessen fokussieren
04-01	Methodenübergreifend und interdisziplinär Basiskompetenzen Counseling
01-31	Längere Beratungsprozesse gestalten, mit Konflikten und Grenzen umgehen können (Polaritätenmodell, ...)
02-27	Gespräche führen – Prozesse begleiten
05-04	Fähigkeit für zielgerichtete Interventionen
10-07	Fähigkeit zu Prozessplanung, -gestaltung und -auswertung
13-27	Systemische Prozesskompetenz/Folgegespräche
14-09	Prozessarchitektur für Beratungsprozesse
21-11	Die Beratenden sind in der Lage, für das individuelle Beratungsanliegen der Ratsuchenden relevante zielgruppenspezifische Besonderheiten im Beratungsprozess zu berücksichtigen und darauf einzugehen.
24-17	Beratungsprozesse mit und in Systemen
25-06	Prozessorientierung
30-19	Fähigkeit zur Gestaltung des beraterischen Prozesses (im Sinne von Prozesssteuerung)
10-21	Eigenständigkeit in der Gestaltung von Prozessen und Settings
16-16	greift er*sie auf eine Reihe von Herangehensweisen für die Fragen und Probleme seines*ihres Anwendungsfeldes zurück, vom Erstkontakt bis zum Abschluss der Beratung;

Methodische Gestaltung / Beherrschung von Techniken und Methoden**Item Nr. Formulierung**

01-28	Verfahrenswissen: In Planung und Durchführung ein differenziertes Methodeninventar passend zu einem multifaktoriellen Problemverständnis einsetzen können
01-36	Kreative Verfahren in der Beratung einsetzen können
10-08	Kenntnisse unterschiedlicher Instrumente und Methoden und das Wissen um ihre mögliche Wirkung
13-28	spezifische Interventionen und Aufgaben entwickeln und einbinden
16-06	hat methodische Fachkenntnisse in allgemeinen oder speziellen Bereichen der Beratung;
18-11	Kritische Methodenkompetenz
20-24	Methoden der Krisenintervention
25-08	Interventionsmöglichkeiten
30-30	Indikation bzw. Kontraindikation beraterischer Maßnahmen abwägen
30-33	Methoden der Kompetenzen- und Ressourcenanalyse und deren Aktivierung bei Einzelnen, Gruppen, in sozialen Netzen und im Sozialraum
30-34	Methoden der Fokusbildung
30-35	Edukative, reflexive und aufklärende Beratungsstrategien
30-40	Methodische Ansätze von Qualitätsmanagement / -sicherung / (Selbst-)Evaluation / Kollegiale Beratung
30-38	Methoden im Rahmen der Arbeit mit Gruppen, Teams, der Beratung von Organisationen und formalen Systemen

HKB 4: Beratung methodisch gestalten Kenntnis über Verfahren zur Selbstreflexion, des Neu- und Umlernens und Ressourcen aktivieren (GHK 6)

Item Nr. Formulierung

01-25	Ressourcen des Klienten und seines Umfeldes erschließen und aktivieren können
04-08	Lernprozess Selbstverantwortung und Stärkung der individuellen Kompetenzen: Ressourcen und Lösungen (wieder)finden
30-13	Fähigkeit zum Strukturieren von Lernprozessen (Können)
30-22	Kenntnis über Verfahren zur Anregung der Selbstreflexion, des Neu- und Umlernens
30-28	Ressourcen und Entwicklungspotentiale erkennen
30-29	Veränderungsziele entwickeln
02-08	Haltungen und Modelle, die für die Bewältigung aktueller Herausforderungen hinderlich sein können, erkennen und verstehen
02-20	Ressourcenorientierte Beratung
04-15	Ressourcen in aktuellen Arbeits- und Lebenswelten
16-39	erkennt er*sie die vorhandenen Ressourcen in den Klient*en*innen und Klientensystemen und integriert sie in den Beratungsprozess;
19-35	Sie können Ratsuchende zum persönlichen, angemessenen Umgang mit Informationen und Medien anleiten und befähigen.
29-13	Bearbeitung der Spannungsfelder, Problembereiche und Verhaltensmuster,

Orientierung an ethischen Prinzipien beim Beratungshandeln – Fertigkeiten

Item Nr. Formulierung

13-09	Ethische Probleme beraterischen Handelns
13-23	Ethische Fragestellungen beraterischen Handelns erkennen und bearbeiten können
15-01	verbindliche Einhaltung der ethischen Leitlinien der DGSv
16-18	kennt er*sie die EATA-/ITAA-Ethik-Richtlinien und wendet sie an;
24-07	Berufsethische, gender- und diversity spezifische Prinzipien kennen und in der eigenen Beratungspraxis reflektieren

HKB 4: Beratung methodisch gestalten Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle**Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb**

Ebenenwechsel: ein ganzes Set an prozessbezogenen Kompetenzen

Prozessbezogene Kompetenzen (P)

- P1 Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit
- P2 Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit
- P3 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes
- P4 Klären der Situation und Ziele
- P5 Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen
- P6 Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven

Methodische Gestaltung / Beherrschung von Techniken und Methoden

GHK6 Kenntnis über Verfahren zur Selbstreflexion, des Neu- und Umlernens und Ressourcen aktivieren

Prozessbezogene Kompetenzen: P5 - Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen.

Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden deren Kompetenzen und Ressourcen zu identifizieren und diese bezogen auf deren Anliegen bzw. Ziele in den Beratungsprozess zu integrieren und zu stärken.

Kompetenzindikatoren P5: (Auswahl mit dem Wort "Ressourcen")

Beratende

- I2. identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden deren biografische Gegebenheiten sowie deren Kompetenzen und Ressourcen und bringen diese mit dem Anliegen und den Zielen der Ratsuchenden in Verbindung;
- I3. identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden eventuelle Ressourcen sowie Umweltfaktoren, die sich aus dem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld der Ratsuchenden ergeben, hinsichtlich der Relevanz für die Zielerreichung und Entscheidungsfindung (z. B. Aspekte des familiären, schulischen, beruflichen, betrieblichen Umfelds);
- I6. unterstützen die Ratsuchenden bei der Stärkung der Selbstwahrnehmung hinsichtlich eigener Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen;
- I7. geben Hinweise auf Möglichkeiten zur (Weiter-)Entwicklung der eigenen Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen.

Kognitive Ressourcen P5: Beratende kennen

- R1. Methoden zur Identifizierung und Mobilisierung individueller Ressourcen;

Orientierung an ethischen Prinzipien beim Beratungshandeln

S3: Zeigen einer professionellen Haltung und eines ethischen Verhaltens.

Beratende sind bereit und fähig, hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten eine professionelle Haltung zu zeigen und ihre Beratungstätigkeit sowie ihr organisationsbezogenes und beratungsrelevantes gesellschaftliches Handeln an einer Beratungsethik und -professionalität zu orientieren.

Kompetenzindikatoren:

Beratende

- I1. orientieren ihr Handeln und Verhalten an ethischen Prinzipien und machen diese transparent und erlebbar;

Kognitive Ressourcen: Beratende kennen

- R1. Ethikstandards der Beratung sowie Ansätze zur Professionalität und Professionalisierung

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision

Arbeitsbeziehung gestalten (S. 99-102):

1. Auftragsklärung
2. Prozesse strukturieren
3. Evaluieren

=> jeweils Kenntnisse, Fähigkeiten und Performance aufgeführt

2. Prozesse strukturieren – Fähigkeiten (S.100-101):

Aufbau einer professionellen Beziehung durch:

- Beobachten und Reflektieren der Anfangsphase.
- Aufbau der Beziehung auf einem klaren Vertrag.
- Klären, welche Elemente innerhalb der Beziehung verhandelt werden müssen.
- Aufbau einer funktionierenden Allianz durch Klärung der Ziele, Grenzen und Pflichten aller Beteiligten.

Aufrechterhalten und Entwickeln der professionellen Beziehung durch:

- Gestalten eines dynamischen Lernprozesses.
- Unterstützen der Bedürfnisse der SupervisandInnen / Coachees.
- Ermutigen von Entwicklung.

Halten von und adäquates Reagieren auf Emotionen bei unbewussten Prozessen und Spiegelphänomenen.

Handhaben von Beziehungskonflikten und Vertragsbruch.

Umgang mit Zirkularität

Beendigung der Arbeitsbeziehung durch:

- Planung und Vorbereitung der Beendigung einer Supervision / Coaching-Beziehung.
- Bearbeiten von Fragen, die bei Beendigung einer Arbeitsbeziehung aufkommen.

Gestaltung des Beratungsprozess auf Mikroebene: methodische Gestaltung / Beherrschung von Techniken und Methoden;

GHK6 Kenntnis über Verfahren zur Selbstreflexion, des Neu- und Umlernens und Ressourcen aktivieren und Orientierung an ethischen Prinzipien beim Beratungshandeln

Begriff "Ressourcen" wird unterschiedlich verwendet (Humanressourcen, etc.)

Ressourcenorientierung: Das Fokussieren auf Ressourcen, Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen von SupervisandInnen. Diese werden dadurch unterstützt, sie so wirksam wie möglich einzusetzen. (S.63)

«Orientierung an ethischen Prinzipien beim Beratungshandeln»

Kernqualität Ethik und Werte (S. 52): u.a. professionelle Standards für Supervision (ANSE Standards und ANSE Ethik) sowie Coaching (siehe ICF, EMCC)

Link zu persönlicher Integrität: Im Umgang mit Macht, Vertrauen und Verantwortung halten SupervisorInnen und Coaches ihre persönliche und berufliche Integrität durch selbstverantwortliche Positionierung gegenüber ihren Kundensystemen und Kollegen aufrecht. (...) S. 55

Ethisches Verhalten (S. 93):

Handeln nach den ethischen Richtlinien der eigenen nationalen und europäischen Berufsorganisationen.

Bewusstes mit Bedenken ethischer Dilemmata von SupervisandInnen / Coachees mit und in ihren Organisationen.

Orientierung an den nationalen und europäischen Rechtsrahmen.

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell von McLeod

"Ressource" und "Entwicklung" nur mit Blick auf Beratungsperson aufgeführt

McLeod erwähnt Ethik nicht explizit, aber persönliche Integrität als eigener Kompetenzbereich (S. 443)

Bezugnahme auf die Skalen CSS und CCS zur Kompetenz für psychosoziale Beratung

Counseling Skills Scale (CSS) (Eriksen & McAuliffe, 2003):

III. Ermutigt zu Veränderungen:

- 17. Strategien zur Veränderung: Theoretisch konsistente und absichtliche Interventionsstrategien verwenden, um dem Klienten zu helfen, sich in Richtung der Behandlungsziele zu bewegen (z. B. geführte Bilder, Betrachtung dysfunktionaler Gedanken, Verhaltensstrategien, Suche nach Ausnahmen oder vergangenen Erfolgen).
- 18. Planung von Maßnahmen und Vorwegnahme möglicher Hindernisse: Vereinbarung von Maßnahmen, die zwischen den Sitzungen durchgeführt werden sollen, wer dafür verantwortlich ist und wann sie durchgeführt werden. Hilft den Klienten, mögliche Hindernisse aufzulisten und zu entscheiden, wie sie zu bewältigen sind.

VI. Steuert die Sitzung

- 20. Eröffnet die Sitzung reibungslos und begrüßt den Klienten herzlich. Beginnt rechtzeitig mit der Arbeit an der Beratung. Strukturiert die Sitzung, indem er den Klienten auf natürliche Weise durch die Eröffnung, die Erkundung, das tiefere Verständnis, die Schaffung von Veränderungen und den Abschluss führt; konzentriert den Klienten auf das Wesentliche der Probleme auf einer Ebene, die ausreichend ist, um Bewegung zu ermöglichen. Beendet die Sitzung reibungslos und warmherzig, rechtzeitig und plant zukünftige Sitzungen oder die Beendigung.

Counselor Competencies Scale Revised (CCS-R) (Lambie et al. 2015):

- 1.J Fokus der Beratung: Fokus auf Zielerreichung der Klienten

B5 HKB 5: Beratungsangebote konzipieren – mit Herleitung

Professionelles Handeln – Können HKB 5: Beratungsangebote konzipieren

Vorbemerkung (Voraussetzungen / Metakompetenz): Beratende sind in der Lage spezifische Beratungsformate zu unterscheiden, diese von anderen Formen professioneller Hilfe abzugrenzen sowie Übergänge zu und Kombinationen mit weiteren Hilfeformen wie z.B. Bildung, Betreuung, Begleitung, mit ihren Chancen und Gefahren zu reflektieren.

Beratende sind in der Lage ihr Beratungsangebot ...

- kontext-, adressat:innen- und anliegenbezogen zu konzipieren bzw. bei der Konzeption mitzuarbeiten.
- mit Bezug auf gesellschaftliche und organisationale Rahmenbedingungen zu verorten.
- transparent und zielgruppengerecht zu kommunizieren.
- konzeptionell fundiert anzubieten.
Dabei sollten sie das zugrundeliegende Menschenbild und die zugrundeliegende Beratungstheorie angemessen berücksichtigen.
(=> vgl. dazu auch *Professionelle Identität / Haltung sowie Professionelles Handeln als Berater*in / Wissen*).

Sie sind in der Lage bei der Konzeption von Beratungsangeboten die Spezifika und Potenziale unterschiedlicher Settings gezielt zu nutzen (vgl. dazu auch *HKB 6 Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten*).

Wird die Beratung (auch) im digitalen Setting durchgeführt:

Beratende sind in der Lage bei der Konzeption des Angebotes...

- die organisationalen und personalen Möglichkeiten zu berücksichtigen insbesondere hinsichtlich der technischen Ausstattung und den jeweiligen Kompetenzen der Mitarbeitenden bezogen auf verschiedene kommunikative Settings (Video, Mail, Messenger, etc.).
- aus verschiedenen kommunikativen Settings jene zu wählen, die zur Bedürfnislage der Zielgruppen sowie zu möglichen Zielsetzungen des Prozesses passen (vgl. Camenzind et al. 2023: 68).
- dieses von anderen Angeboten abzugrenzen bzw. Kooperationsmöglichkeiten auszuloten und ggf. an diese zu delegieren.

HKB 5: Beratungsangebote konzipieren Beratungsformatbezogene Differenzierungen

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- «Supervisor*innen sind in der Lage «Supervisions- / Coaching-Angebote anhand der jeweiligen Art der Organisation, ihrem Umfeld und ihren Bedürfnissen» zu entwickeln (EC Vision / Judy et al. 2015: 96).
- «Beratende sind in der Lage, themen- und zielgruppenspezifisch Gruppenangebote zu planen und umzusetzen (GIBET (2019); dvb e.V.).»

**HKB 5: Beratungsangebote konzipieren
Vorschlag zur Verortung der Beratungskompetenzen auf den Niveaustufen des DQR**

Beratende sind in der Lage bei der Konzeption von zielgruppengerechten Beratungsangeboten mitzuwirken.

Beratende sind in der Lage zielgruppengerechte Beratungsangebote zu konzipieren.

HKB 5: Beratungsangebote konzipieren Aspekte aus der kommunikativen Validierung4. Online-Workshop Projektgruppe (08/2025)

- Ergänzung Spiegelstrich: «dieses von anderen Beratungsangeboten abzugrenzen bzw. Kooperationsmöglichkeiten auszuloten»

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- «sind in der Lage». Womöglich wäre es sinnvoll, zumindest exemplarisch zu benennen, woran man im Zweifelsfall den Unterschied erkennt, also: Bin ich in der Lage zu etwas, tue es aber (aus womöglich guten Gründen, die vielleicht nicht immer enttabuisierbar scheinen) nicht, oder bin ich tatsächlich einfach nicht in der Lage dazu? Und: Nach bestem Wissen und Gewissen bin ich natürlich immer in der Lage zu etwas, jedoch: ist dieses Wissen (und Gewissen) hinreichend (also woran erkenne ich es)? Dieser HBK ist meiner Einschätzung nach im Rahmen von Weiterbildungen noch ausbaufähig – auch für Weiterbildende und deren Fähigkeit, ethische Angemessenheit zu prüfen ... (oder vielleicht wären sie in der Lage dazu, tun es aber einfach nicht). Diese Anmerkung gilt selbstverständlich für alle HBK (...).
- Sollte bei «andere Formen professioneller Hilfe, bzw. bei «weiteren psychosozialen Hilfeformen» nicht auch explizit «Psychotherapie» genannt werden?
- «Zielsetzungen des Prozesses passen» (vgl. Camenzind et al. 2023: 68). und möglicherweise zu delegieren; Grundsätzlich muss Menschenbild tatsächlich erwähnt werden? Reicht nicht Theorie?; Menschenbild ist vielleicht übertriebene Reflexion und empirisch keine Bedeutung nachgewiesen

Ergänzungen aus der Projektgruppe (Feedback 06/2025)

Beratende sind in der Lage ihr Beratungsangebot ...

- konzeptionell fundiert anzubieten. Dabei sollten sie das zugrundeliegende Menschenbild und die zugrundeliegende Beratungstheorie angemessen berücksichtigen.
- mit Bezug auf gesellschaftliche und organisationale Rahmenbedingungen sowie theoretischen Grundlagen zu verorten.
- spezifische Beratungsformate zu unterscheiden, und diese von anderen Formen professioneller Hilfe abzugrenzen sowie Übergänge zu und Kombinationen mit weiteren Hilfeformen wie z.B. Bildung, Betreuung, Begleitung, mit ihren Chancen und Gefahren zu reflektieren und entsprechend zu gestalten.
Begründung: niedrigschwellige Beratung ist häufig im Übergang zu weiteren Handlungsformen der Sozialen Arbeit wie z.B. Bildung, Betreuung, Begleitung angesiedelt bzw. findet in Kombination mit ihnen statt: z.B. Beratung in Pausen oder im Anschluss an Bildungsangebote. Gerade diese Kombination ermöglicht vielen Menschen einen Zugang zu Beratung, die durch eine klare Abgrenzung verhindert würde. => Begründung in eine Fußnote

Ergänzungen nach Diskussion Resonanzgruppe 7./8.5.25

- Metakompetenz/Voraussetzungen
- «settingspezifisch» mit Querverweis zu HKB 6
- Berücksichtigung Menschenbild, Theorie

HKB 5: Beratungsangebote konzipieren**Herleitung / Quellen: Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010**

(vgl. Projekt Kompetenzsynopse 1)

Gesellschaftsbezogene Kompetenzen**Item Nr. Formulierung**

08-06	Offenheit und Transparenz über Beratungskonditionen, Rahmen, Setting, Kosten und über das Konzept des Beratungsverständnisses beim Beratungsbeginn
21-22	Beratende sind in der Lage, Beratungskonzepte angepasst auf unterschiedliche Zielgruppen anzuwenden und dabei die kulturellen, entwicklungspsychologischen und biographischen Hintergründe der Ratsuchenden zu berücksichtigen und darauf einzugehen.
21-33	Beratende sind in der Lage, Transparenz über das Beratungs- und Veranstaltungsangebot ihrer Institution herzustellen.

Informationen aufbereiten / Wissensmanagement**Item Nr. Formulierung**

21-30	Die Beratenden sind in der Lage, Informationen zielgruppenorientiert aufzubereiten und dabei die unterschiedlichen Kommunikationswege zu beachten.
-------	--

Kooperation/ Zusammenarbeit**Item Nr. Formulierung**

03-09	Counselors...kooperieren bei ihren Beratungs- und Förderangeboten in sozialräumlichen Netzwerken und unterstützen aktiv die Verzahnung von internen und externen Unterstützungsangeboten
-------	--

Konzeption**Item Nr. Formulierung**

06-07	Entwicklung eines zu fachlichen Selbstverständnisses passenden Handlungskonzept für die Arbeit als Supervisor*in/Coach
10-19	Entwicklung eines eigenen Coaching-Konzepts
13-08	Beratung in ihren konzeptionellen und institutionalisierten Formen
13-18	Systemische Ansätze als theoriegeleitete Konzepte darstellen und begründen können
13-22	Beraterisches Handeln in seinen institutionellen und konzeptionellen Formen darstellen und begründen können
13-32	Ablaufende Prozesse in Supervision, Intervision und Selbstreflexion entlang systemischer Konzepte thematisieren können
13-33	eigenes Beratungshandeln entlang systemischer Konzepte weiterentwickeln
16-15 16-16 16-17	BEIM AUSARBEITEN UND VORSTELLEN DES BERATUNGSKONZEPTS... (16-15) strukturiert er*sie die verschiedenen Bereiche der Beratungspraxis und stellt seine*ihre Arbeit mündlich und schriftlich in einer verständlichen Form dar, wobei die eigenen Schwerpunkte deutlich werden; (16-16) greift er*sie auf eine Reihe von Herangehensweisen für die Fragen und Probleme seines*ihres Anwendungsfeldes zurück, vom Erstkontakt bis zum Abschluss der Beratung; (16-17) ist er*sie über die TA hinaus mit weiteren Beratungsansätzen vertraut und weiß einzuschätzen, wann diese nützlich sein könnten
20-29	Konzeption und Durchführung von Tutorentrainings
21-20	Beratende sind in der Lage, unterschiedliche Methoden und Beratungsansätze differenziert auf die individuellen Anliegen und Befindlichkeiten der Ratsuchenden anzuwenden und eigene Beratungskonzepte zu entwickeln.

21-27	Beratende sind in der Lage, Konzepte zu Tutorentrainings zu entwickeln. Sie sind in der Lage Tutoren bezogen auf ihre Aufgaben an der Hochschule unter hochschuldidaktischen Gesichtspunkten zu schulen und anzuleiten.
21-28	Beratende sind in der Lage, Veranstaltungen und Kurse zu unterschiedlichen Themen (z.B. Selbstmanagement, Prüfungsvorbereitung, Lerngruppenbetreuung, Akademisches Arbeiten) zu konzipieren und durchzuführen.
21-31	Die Beratenden haben einen Überblick über aktuelle Social Media Anwendungen und können ausgewählte Elemente zielgruppenorientiert einsetzen und pflegen. Sie sind in der Lage, zielgruppengerechte Online- Beratungskonzepte zu erstellen.
24-08	Konzeptgebundene Qualitätssicherung der eigenen Beratungstätigkeit

HKB 5: Beratungsangebote konzipieren **Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle**

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb

Kompetenz S3: Schaffen von Transparenz des Beratungsangebotes

Beratende sind bereit und fähig, für alle an der Beratung beteiligten Akteure Transparenz hinsichtlich des Beratungsangebotes zu schaffen.

Beratende

- I1. machen Zielsetzungen, Inhalte und Struktur des Beratungsangebotes bekannt und für alle Zielgruppen leicht zugänglich;
- I2. veranschaulichen ihre Beratungsangebote in verständlicher Form mit allen wesentlichen Kriterien (z. B. Beratungsform, Erreichbarkeit, Standards, Qualitätssicherung) gegenüber allen relevanten Akteursgruppen (z. B. Ratsuchenden, Kooperations- und Netzwerkpartnern, politischen Akteuren).

Beratende kennen

- R1. Marketingstrategien sowie Konzepte für Öffentlichkeitsarbeit;
- R2. Formate und Medien zur öffentlichen Bekanntmachung der Beratungsangebote (z. B. Flyer, Broschüren, Plakate).

HKB 5: Beratungsangebote konzipieren **Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision**

«Entwickelt Supervisions- / Coaching-Angebote anhand der jeweiligen Art der Organisation, ihrem Umfeld und ihren Bedürfnissen» (S. 96).

Bezugnahme auf Kompetenzmodelle für die Beratung im digitalen Setting

Formulierungen zu Kompetenzen entnommen aus Camenzind et al. 2023.

B6 HKB 6: Beratungssettings und -kontexte – mit Herleitung

Professionelles Handeln – Können

HKB 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten

Beratende sind in der Lage unterschiedliche Beratungssettings und Beratungskontexte²³ zu differenzieren und bei der Gestaltung des Beratungsprozesses sowie einzelner Beratungssitzungen adäquat zu berücksichtigen.

Mögliche Beratungssettings sind:

- Einzel- und Mehr-Personen-Settings,
- Kommunikative Settings wie die Face-to-Face-Beratung vor Ort sowie die Beratung mit digitalen Medien (wie z.B. Video, Telefon, Mail, Chat, Messenger),
- höher formalisierte Settings (z. B. Beratungsstellen) sowie niedrigschwellige Settings (z.B. aufsuchende Angebote, Tür- und Angel-Beratung, offene Beratungsangebote, uneindeutige Settings).

Mögliche Beratungskontexte sind:

- Pflicht- oder Zwangskontexte in der Beratung, d.h. unfreiwillige Kontexte,
- Kontexte psychosozialer Beratung,
- fachberaterische Kontexte.

Beratende sind in der Lage in Einzel- und Mehr-Personen-Settings (bspw. Gruppen, Paaren, Familien, Teams) professionell zu beraten, d.h.

- die kontextuellen Bedingungen bei Beginn eines Beratungsprozesses mit allen Beteiligten zu klären bzw. zu vereinbaren. Dazu gehören:
 - personelle und institutionelle Fragen,
 - Ort und Raum, kommunikative Settings,
 - organisatorische und rechtliche Aspekte, finanzielle und ökonomische Fragen
 - zeitliche Arrangements.
- ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auftragsklärung, Kontrakt und Transparenz zu schaffen (vgl. nfb 2014: 6),
- ein vertrauliches Beratungssetting herzustellen,
- sie verstehen die Relevanz der Freiwilligkeit in unklaren Kontexten.

Beratende sind in der Lage...

- Organisationsstrukturen zu erkennen,
- Kontexte zu klären und z.B. Rechtslagen zu berücksichtigen,
- den jeweiligen kontextuellen Bedingungen / dem jeweiligen Setting angepasste Netzwerkarbeit zu leisten. Dazu gehören:
 - Methoden der Netzwerkindervention und Netzwerkförderung insbesondere auf der Ebene der Einrichtungen / Institutionen und Organisationen (im Sinne von Systemkompetenz) anzuwenden.
 - im Krisenfall weitere Institutionen einzubeziehen.

²³ Zur Begriffsklärung siehe Glossar in Anhang C

HKB 6: Beratungssettings und -kontexte Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

*Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. **Beispiele könnten sein:***

- «Counselors...kennen die Besonderheiten der jeweiligen Transitionsprozesse, erproben Methoden, Medien und Settings der Übergangsgestaltung und stellen sie den entsprechenden Zielgruppen zur Verfügung» (Item 03-12, Kath. Hochschule NRW o. J., BVPPT e.V.).

Konkretisierungen für den systemischer Ansatz (vgl. Rufer 2018: 3)

- «Systemtheorie/n und systemische Praxis definieren sich nicht über das Setting, aber der aktive Einbezug von Angehörigen (Bindungssystem) ist das Herzstück» (Rufer 2018: 3).
«In einer systemisch orientierten Therapie²⁴ (...), ist die Frage nach dem ‚relevanten System‘ zentral. Auch wenn dieses nicht immer einfach zu bestimmen ist, müssen Therapeuten in jedem neuen Fall immer wieder klären und entscheiden, mit wem kooperiert, d.h. in welchem Setting Problemmuster möglichst früh erkannt und Prozesse dementsprechend gesteuert werden können.» (Rufer 2018, S.2).

HKB 6: Beratungssettings und -kontexte Beratungsformatbezogene Differenzierungen

*Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. **Beispiele könnten sein:***

- settingbezogene Differenzierungen: «Die Beratenden sind in der Lage Onlineberatungsformen angemessen auf die Zielgruppen anzubieten.» (Item 21-31, GIBET 2019), dvb e.V.).
- kontextbezogene Differenzierungen Beratende «verstehen die Relevanz für die Beratung in sog. schwierigen Überweisungskontexten (Zwangskontexte)» (Item 14-20, Tandem Praxis und Institut 2020, DGSF e.V.)
- «Einzelsetting in der Supervision: Dyadische Form der Supervision, ein*e Supervisor*in und ein*e Supervisand*n. Ansätze unterscheiden sich nach Häufigkeit, Intervall zwischen und Anzahl von Sitzungen. Manchmal findet nur eine Sitzung statt; andere Ansätze definieren ein striktes Minimum von Sitzungen und Intervallen.» (vgl. Judy et al 2015: 74).
Supervision: Beratungspersonen sind in der Lage die Supervision in unterschiedlichen Settings zu gestalten.
Sie können
 - Grenzen setzen,
 - mit anderen Formaten kooperieren,
 - dyadische Prozesse gestalten,
 - Gruppen-Prozesse gestalten,
 - Team-Prozesse gestalten,
 - Organisations-Prozesse gestalten (vgl. ECVision / Judy et al. 2015: 109).

²⁴ Wenngleich Rufer hier von Therapie spricht, so gelten diese Aussagen gleichermassen für die systemische Beratung, da im systemischen Ansatz eine Trennung von Beratung und (Psycho-)Therapie eher kritisch gesehen wird.

HKB 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten
Vorschlag zur Verortung der Beratungskompetenzen auf den Niveaustufen des DQR

DQR-Niveau 6	DQR-Niveau 7
Auf Stufe DQR 6 gelten die o.a. Formulierungen	Vorschlag: Niveau 7 ist z.B. gekennzeichnet durch professionelles Handeln <ul style="list-style-type: none"> • in Formaten, die eine Beratungsweiterbildung voraussetzen (wie z.B. Supervision) • in verschiedenen Settings (hochschwellig und niedrighschwellig, analog und digital).

HKB 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten

Aspekte aus der kommunikativen Validierung

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- «Einzel-, Gruppen- und Mehr-Personen-Settings»: Sind Gruppen nicht Mehr-Personen-Settings? Womöglich wäre es klarer, grundsätzlich zwischen Einzelsetting und Mehr-Personen-Setting zu unterscheiden und einen Abschnitt zur Differenzierungsfähigkeit von Mehr-Personen-Settings hinzuzufügen, oder einfach exemplarisch die wichtigsten/häufigsten zu listen. «Mögliche Beratungssettings sind: Einzel- oder Mehr-Personen-Settings (beispielsweise (halb)offene bzw. geschlossene Gruppen, Paare, Familien, Mehr-Familien, arbeitsteilige (nach Expertise und/oder Struktur gegliedert) Teams (dauerhaft oder projektspezifisch), Schicksalsgemeinschaften, etc.» => Formulierung in Teilen angepasst.
- Vielleicht sollte der Umgang in Zwangskontexten (freiwillig vs. unfreiwillig) sowie der Umgang mit Diagnostik und Diagnosen noch mehr akzentuiert werden. => nicht aufgenommen.
- Mögliche Beratungssettings sind: Einzel-, Gruppen- und Mehr-Personen-Settings
Kommunikative Settings für die Beratung mit digitalen Medien: Video, Telefon, Mail, Chat, Messenger
Den dritten Punkt, bisher «niedrigschwellige Settings (z.B. Tür- und Angel-Beratung, offene Beratungsangebote)» durch folgende Überlegung ersetzen:
Settings mit verschiedenen Formalisierungsgraden von niedrigschwelligen Settings (Ergänzung: aufsuchende Beratung; Tür- und Angel-Beratung, uneindeutige Settings) bis hin zu höherformalisierten Settings (Beratungsstellen, ...)
Begründung: werden hier nur die sogenannten «anderen», nicht höherformalisierten Settings aufgezählt, wird m.E. die hierarchische Wertigkeit der verschiedenen Settings reproduziert.
Bei niedrigschwelligen Settings habe ich in der Klammer aufsuchende und uneindeutige Settings ergänzt, da diese Begriffe in der aktuellen Diskussion um Niedrigschwelligkeit genannt werden.
- Begriff «therapienäher» bei psychosozialer Beratung streichen?!
Begründung: für wen sich was in welchen Settings auch therapeutisch auswirkt, ist schwer zu definieren, weshalb ich hier empfehle, keine Gewichtung vorzunehmen. Es eröffnet an dieser Stelle einen Diskurs um eine fachpolitische Konfliktlinie, der hier m.E. nicht sein muss.
- Ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auftragsklärung, Kontrakt und Transparenz abhängig von den Möglichkeiten verschiedener Setting... (zwischen höher- und niedrigschwellig) zu schaffen (vgl. nfb S.6); Transparenz, Kontrakt und Auftragsklärung sind abhängig vom Formalisierungsgrad von Settings geboten.
Ergänzung: Übergänge zwischen verschiedenen Settings (Einzel- und Gruppensettings; niedrig- und höherschwelligen Settings) fachlich zu reflektieren und zu gestalten.
- Unterscheidung Beratung und Therapie entsprechend der aktuellen gesetzlichen Regelungen

Resonanzgruppe 7./ 8. Mai 2025

Aspekt Kontexte / Pflichtkontext:

- Sie verstehen die Relevanz der Freiwilligkeit in unklaren Kontexten (vgl. Jugendarbeit, Zwischen-Tür-und-Angel-Gesprächen, in der Pflege, etc.)
=> diese Settings sind nicht nur «schwierig», sie sind geprägt von «Unklarheit»
=> für das Postulat der Freiwilligkeit braucht es Klarheit
Formulierung aufgenommen: „Sie verstehen die Relevanz der Freiwilligkeit in unklaren Kontexten“
- Kontexte professionell handhaben, erkennen und Grenzen setzen

Aspekt Metakompetenz (vgl. auch HKB 5)

- Beratende sind in der Lage spezifische Unterstützungs- und Beratungsformate zu unterscheiden: Begriff Unterstützungsformate ist zu unspezifisch, da hier auch informelle Netzwerke mitgemeint wären. Besser: Angebote der professionellen Hilfe
- Wesentlich ist es auch das eigene Beratungsangebot einordnen zu können, auch im Sinne einer eigenen Positionierung, Haltung (BSP: Intervision, wenn beklagt wird, dass die eigenen Angebote, Methoden nicht funktionieren) => gute Querverbindung zum Bereich «Professionelle Haltung»

HKB 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten
Herleitung / Quellen: Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010
 (vgl. Projekt Kompetenzsynopse 1)

**Beherrschung von Settings, Techniken und Methoden: Einzel- und Mehrpersonensettings:
 Einzel- und Gruppensetting**

Item Nr. Formulierung

16-36	verfügt er*sie über eine Bandbreite von Interventionsmöglichkeiten, die der spezifischen Beratungssituation – mit Einzelnen oder Gruppen – entsprechen;
06-12	Beratung in Einzel- und Gruppensettings
07-05	Zielgruppenorientierte Beratungsarbeit (Gruppen/Individuen/Organisationen)
14-21	Beratung im Einzelsetting und Mehrpersonensetting
14-23	Hypothesenbildung im Einzel- und Mehrpersonensetting
21-21	Beratende sind in der Lage, themen- und zielgruppenspezifisch Gruppenangebote zu planen und umzusetzen
27-02	Beratung von Einzelpersonen und Gruppen
30-15	Dialogfähigkeit in Gruppen und Teams (Können)

Digitale Settings, Blended Counseling, analoge Settings: Onlineberatung

Item Nr. Formulierung

18-02	Onlinekompetenz
20-35	Onlineberatung: Aspekte der Online-Kommunikation sowie von E-Learning Angeboten
21-31	Die Beratenden haben einen Überblick über aktuelle Social Media Anwendungen und können ausgewählte Elemente zielgruppenorientiert einsetzen und pflegen. Sie sind in der Lage, zielgruppengerechte Online- Beratungskonzepte zu erstellen.
21-35	Die Beratenden sind in der Lage Onlineberatungsformen angemessen auf die Zielgruppen anzubieten. Sie berücksichtigen dabei die Kommunikationsformen abgestimmt auf das jeweilige Beratungssetting.

Kontext der Beratung

Item Nr. Formulierung

13-17	Formen, Konzepte und Methoden kollegialer Beratung
29-79	Hinweise zum Setting
03-08	Counselors...setzen unterschiedliche Beratungsformen situationsgerecht ein, berücksichtigen dabei rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen und unterscheiden ihre Beratungsfunktion von heilkundlichen Therapieangeboten
03-13	Counselors...berücksichtigen den rechtlichen und situationsbezogenen Rahmen ihres Auftrages und unterscheiden zwischen Counseling und Therapie
13-08	Beratung in ihren konzeptionellen und institutionalisierten Formen
14-20	verstehen die Relevanz für die Beratung in sog. schwierigen Überweisungskontexten (Zwangskontexte)
24-12	Beratungssettings und Beratungsformate: kontextbezogene Gestaltung von Kontakt und Beziehung
27-03	Beratung in Institutionen und Unternehmen
30-25	Erkennen von Organisationsstrukturen
30-27	Kontexte klären und z. B. Rechtslagen berücksichtigen
21-21	Beratende sind in der Lage, themen- und zielgruppenspezifisch Gruppenangebote zu planen und umzusetzen
21-31	Die Beratenden haben einen Überblick über aktuelle Social Media Anwendungen und können ausgewählte Elemente zielgruppenorientiert einsetzen und pflegen. Sie sind in der Lage, zielgruppengerechte Online- Beratungskonzepte zu erstellen.

Abgrenzung von Therapie

Item Nr. Formulierung

13-07	Differenzierungsmerkmale, Gemeinsamkeiten und Unterschiede Beratung und Therapie
24-19	Abgrenzung von Beratung, Pädagogik, Psychotherapie
27-15	Abgrenzung Beratung, Supervision und Therapie
29-75	Unterscheidung Beratung und Therapie

Diagnostik (vgl. HKB 3)

Item Nr. Formulierung

01-24	Psychopathologische Symptome erkennen und einordnen können, Umgang mit Diagnosen
24-22	Umgang mit psychischen Erkrankungen
27-13	Beraterische Diagnoseverfahren

Einbezug des Systems

Item Nr. Formulierung

01-38	Mit Systemen (Familien, Gruppen, ...) zusammenarbeiten (z.B. Dramen-Dreieck ...)
16-35	versteht er*sie, in der Arbeit mit Klient*en*innen oder Klientssystemen wirkungsvolle Interventionen zur Förderung der Autonomie einzusetzen;

HKB 6: Beratungssettings und -kontexte professionell nutzen und gestalten Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb

- Die Beraterin/Der Berater agiert professionell. Dies beinhaltet, dass ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auf-trags, Kontrakt und Transparenz geschaffen wird. (nfb Kompetenzprofil S.6, Eckpunkte eines gemeinsamen Beratungs-verständ-nisses)
- Bei der personenbezogenen Beratung handelt es sich bei den Ratsuchenden in der Regel um eine Person oder (bei einem Gruppensetting) um mehrere Personen, wobei es dann ebenfalls um die je individuellen Anliegen geht. (nfb Kompetenz-profil S.7).
- Professionelle Beratung impliziert ein expliziertes Beratungssetting, das u. a. eine systematische Auftragsklärung mit Kon-trakt, die Vorstellung einer Verlaufsstruktur seitens des Beratenden sowie Transparenz des Vorgehens beinhaltet. (nfb Kom-petenzprofil S. 7).
- Beratende kennen Voraussetzungen für ein vertrauliches Beratungssetting (Kompetenz R1, Prozessbezogene Kompe-ten-zen (P) / Kompetenz P1: Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit, vgl. nfb Kompetenzprofil S. 13)

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision

Das Modell von EC-Vision unterscheidet bereits im Inhaltsverzeichnis die folgenden Settings und präzisiert diese im Glossar

Settings	74
1. Einzel	74
2. Face-to-face	74
3. Fernbeziehung/ Online/ Neue Medien/ Telefon	74
4. Gruppe	77
5. Organisation	77

Settings beschreiben die Zahl der Teilnehmenden, die Organisationsformen der Teilnahme, die Frequenz sowie verwendete Medien. (EC-Vision S. 74)

Einzelsetting

Supervision: Dyadische Form der Supervision, ein/e SupervisorIn und ein/e SupervisandIn. Ansätze unterscheiden sich nach Häufigkeit, Intervall zwischen und Anzahl von Sitzungen. Manchmal findet nur eine Sitzung statt; andere Ansätze definieren ein striktes Minimum von Sitzungen und Intervallen.

Coaching: Dyadische Form von Coaching, ein Coach und ein Coachee. Ansätze unterscheiden sich nach Häufigkeit, Intervall zwischen und Anzahl von Sitzungen. Manchmal findet nur eine Sitzung statt; Die Dauer des Coaching - Prozesses variiert je nach Bedarf und Vorlieben. (EC-Vision S. 74)

Face-to-face

Supervision Coaching: Face-to-face-Präsenz von SupervisorIn/SupervisandInnen, bzw. Coach und Coachee. (EC-Vision S. 74)
Fernbeziehung/ Online/ Neue Medien/ Telefon

Supervision: Das Verwenden neuer Medien um einen Prozess (einen Teil davon) durchzuführen.

Coaching: Das Verwenden neuer Medien um einen Prozess (einen Teil davon) durchzuführen, v.a. einen Coachingprozess. (ebd.)

Gruppe

Supervision/Coaching mit Teilnehmenden, die in keinem formellen beruflichen oder organisationalen Kontakt stehen. Die Teilnehmenden können aus ähnlichen oder verschiedenen Berufen oder professionellen Feldern kommen. Es gibt verschiedene Ansätze zu der Anzahl der SupervisandInnen, sowie zur Häufigkeit, den Intervallen und der Anzahl von Sitzungen. (EC-Vision S. 75)

Organisation

Das Supervidieren/Coachen der Organisation als System, das aus vielen Teilen wie Personen, Teams, Leitern, Kunden, Lieferanten, Strukturen, Kultur(en), formellen und informellen Beziehungen usw. besteht. Das Setting ist prozessorientiert und eng an die Leitung gekoppelt. Welche Teile des Systems mit einbezogen werden, muss während des Prozesses mit Blick auf die vereinbarten Ziele immer wieder entschieden werden. (EC-Vision S. 75)

Team

Supervision/Coaching mit Teams. Ein Team bezeichnet eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam ein Arbeitsziel verfolgen. Teams sind besonders geeignet, hoch komplexe Aufgaben auszuführen, viele Aufgaben sind nur in Abhängigkeit der Teammitglieder von einander (sic) erfüllbar. Optionen: Team-Supervision/Coaching mit oder ohne Teamleitung. (EC-Vision S. 75)

Kompetenz: Gestalten unterschiedlicher Settings

<u>Kenntnisse</u>	<u>Fähigkeiten</u>	<u>Performance</u>
<p>Wissen um:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Merkmale der verschiedenen Settings, - deren Auswirkungen und - wie in ihnen gearbeitet werden muss. <p>Wissen um andere Formate professioneller Beratung (Psychotherapie, Organisationsentwicklung, Organisationsberatung, ...)</p>	<p>Grenzen setzen.</p> <p>Mit anderen Formaten kooperieren.</p> <p>Dyadische Prozesse gestalten.</p> <p>Gruppen-Prozesse gestalten.</p> <p>Team-Prozesse gestalten.</p> <p>Organisations-Prozesse gestalten.</p> <p>Gestalten von blended learning.</p>	<p>Analysiert, ob die Bedürfnisse von SupervisandInnen/ Teams/ Organisationen durch Supervision / Coaching erreicht werden können und empfiehlt das passende Format.</p> <p>Hält Anliegen, die nicht in Supervision/ Coaching bearbeitet werden können, in Kommunikation, ohne sie zu ignorieren oder sich in ihnen zu verfangen.</p>

Dyadische Prozesse gestalten.	Handhabt den Unterschied zwischen dyadischen, Dreiecks- und Vierecks-Verträgen und deren Auswirkungen auf die Supervision. Reagiert auf die aktuelle Situation der SupervisandInnen / Coachees, ohne den Zusammenhang von Zielen und Bedürfnissen aus dem Blick zu verlieren. Überprüft im laufenden Prozess, ob das gewählte Setting noch zu den vertraglich
Gruppen-Prozesse gestalten.	Kennt und handhabt Merkmale von Gruppenprozessen. Arbeitet mit dem Gruppe-Prozess. Verwendet den Gruppenprozess, um die vertraglich vereinbarten Ziele zu erreichen.
Team-Prozesse gestalten.	Kennt und handhabt Merkmale von Teams und Teamprozessen. Kennt und handhabt die Aufgaben eines Teams innerhalb einer Organisation und bezieht sie mit ein.
Organisations-Prozesse gestalten.	Integriert organisationale Komponenten in den Prozess, vor allem jene Themen, die am häufigsten auftreten, wie Autorität, Unterordnung und Konkurrenz.
Gestalten von blended learning.	Nutzt neuer (sic) Medien und Face-to-Face-Settings sinnvoll und gezielt.
Bezugnahme auf das Kompetenzmodell von McLeod	
<p>Setting: «Berater, die in oder für Organisationen tätig sind, werden sich der Anforderungen und dem Druck, der von diesen Organisationen auf sie ausgeübt wird, bewusst sein. Diese Mechanismen, die in Kapitel15 ausführlicher dargestellt wurden, können die Aufforderung einschließen, vertrauliche Informationen über den Klienten weiterzugeben; Erwartungen, die Verhaltensweisen von Klienten in eine bestimmte Richtung zu beeinflussen; Einschränkungen der Arbeit, die mit den Klienten durchgeführt werden kann. Effektive Berater in solchen Settings sollten auch die Kompetenz besitzen, mit dem sozialen System, in dem sie tätig sind, umzugehen.» (Mc Leod 2004: 451).</p>	
Bezugnahme auf die Skalen CSS und CCS zur Kompetenz für psychosoziale Beratung	
<ul style="list-style-type: none"> • Einschränkung: es werden lediglich Kompetenzen für psychosoziale Beratung betrachtet. • Stichwortsuche zu Setting: kein Ergebnis 	

B7 HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen – mit Herleitung

Professionelles Handeln – Können

HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

Beratende sind in der Lage...

- gesellschaftliche und kulturelle Einflüsse auf die Beratung zu berücksichtigen.
- kultureller Vielfalt und unterschiedlichen Lebenskonzepten bzw. -entwürfen offen zu begegnen (vgl. HKB 3).
- kritisch reflektiert und sensibel mit sozialer Vielfalt und Geschlechtervielfalt in der Beratung umzugehen.
- diversitysensibel mit den Aspekten Macht, Hierarchie und Diskriminierung umzugehen und diese in der Beratung angemessen zu berücksichtigen.
Das heißt, dass sie mittels verschiedener konzeptioneller und methodischer Überlegungen strukturelle Benachteiligungen, auch bezogen auf den jeweiligen Beratungskontext sowie das jeweilige Setting, reflektieren und in der Beratung angemessen, d.h. auch bezogen auf den jeweiligen Einzelfall, berücksichtigen.
- mit Blick auf den Aufbau und die Gestaltung der Beratungsbeziehung mögliche kulturelle Einflüsse zu berücksichtigen (vgl. HKB 1 und 3), d.h. z.B. die eigene Körperhaltung, den Blickkontakt sowie den Abstand zum Gegenüber, etc. auf mögliche kulturelle Normen des Klienten bzw. der Klientin abzustimmen (vgl. Lambie et al. 2012).

Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

*Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. **Beispiele könnten sein:***

- Interkulturelle Kompetenzen, um angemessen und erfolgreich mit Angehörigen anderer (Sub-) Kulturen zu kommunizieren, ihre Werte und Lebensweise verstehen zu können (Item 19-04, dvb 2017).
- räumliche, zeitliche und inhaltliche Zusammenhänge aufdecken und durchschauen können (Item 12-08, Kath. Hochschule NRW o. J.; DGSF).
- «Diversität als innere Vielstimmigkeit verstehen: Arbeit mit inneren Anteilen und Rollen, Nicht nur Diskriminierung „thematisieren“, sondern ihre Wirkung im Inneren nutzen (z. B. über symptomlogische Perspektiven)
Mehr Fokus auf emotionale Sicherheit & innere Freiheit trotz äußerer Kontexte
Nutzung von Trance, Imagination, symbolischer Sprache zur Exploration kulturell geprägter Selbstbilder».
(Feedbackrunde Projektgruppe 08/2025: DGSP/ M. Gress-Heister).

HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen Beratungsformatbezogene Differenzierungen

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. **Beispiele könnten sein:**

- Beratende berücksichtigen den Einfluss von Diversität in Bildung, Beruf und Beschäftigung (z.B. Bildungsbeteiligung, -chancen, Diversität als Ressource) (in Anlehnung an nfb P4/R3).x

HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen Aspekte aus der kommunikativen Validierung

4. Online-Workshop Projektgruppe (08/2025)

- mit Blick auf den Aufbau und die Gestaltung der Beratungsbeziehung mögliche kulturelle Einflüsse zu berücksichtigen (vgl. HKB 1 und HKB 3), d.h. z.B. die eigene Körperhaltung, den Blickkontakt sowie den Abstand zum Gegenüber, etc. auf mögliche kulturelle Normen des Klienten bzw. der Klientin abzustimmen (vgl. CCS). => Vorschlag, dies zu HKB 1 zu nehmen; Gegenvorschlag Projektteam: es bei HKB7 belassen und Querverweise zu HKB1 und HKB3 machen; Diskussion: warum sollen die kulturellen Einflüsse nur bezüglich Aufbau und Gestaltung der Beratungsbeziehung berücksichtigen werden – müsste dies sich dieser Anspruch nicht auf weitere Bereiche der Kompetenzsynopse erstrecken; Vorschlag: „mit Blick auf die Beratung“ (statt „mit Blick auf den Aufbau und die Gestaltung...“) => angenommen.
- Ergänzung sowie das jeweilige Setting“ bei „Das heißt, dass sie mittels verschiedener konzeptioneller und methodischer Überlegungen strukturelle Benachteiligungen, auch bezogen auf den jeweiligen Beratungskontext sowie das jeweilige Setting, reflektieren und in der Beratung angemessen, d.h. auch bezogen auf den jeweiligen Einzelfall, berücksichtigen.“

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- «Das heißt, dass sie mittels ...».
Danke für diesen ausführlichen Punkt, dessen Ausformulierung finde ich schön illustriert, was in Bezug auf meine Anmerkungen in HBK2 zu «Angemessenheit» auch möglich wäre. Schön wäre, die stets lediglich relativ bleibende Möglichkeit der Erfüllung solcher Idealsierungen, die meiner Einschätzung nach aus konstruktivistischer bzw. systemtheoretischer Perspektive sich aus dem selbstreferenziellen Paradoxon ergeben, als grundsätzliches Problem stärker in den Vordergrund zu stellen, so dass der Dialog über die damit verbundenen Unmöglichkeiten bzw. Spannungsfelder mehr Präsenz bekommt.
Die DGSv hat einen finde ich sehr schönen Abschnitt «Zum Spannungsverhältnis von Bewahrung und Erneuerung» (Seite 5) in den Hintergrundinformationen zu ihren Standards (URL: <https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2022/08/DGSv-Standards-2021-Hintergrundinformationen.pdf>). Hier ist von einer «doppelten Aufgabe» die Rede, dieses Konzept ließe sich auch auf das Problem der Relativität von Beratungsidealen und andere Grundsatzdilemmata übertragen – mit entsprechenden Rahmungen, natürlich. Dies scheint insbesondere angesichts dilemmahafter Herausforderungen wie dem Kategorienproblem der Intersektionalität, der organisationsbezogenen brauchbaren Illegalität, oder Ideologisierung von (Un-)Wissenschaftlichkeit geboten, um über die Metakommunikation Zugang zu – und so Umgang mit – den unlösbaren Widersprüchen zu ermöglichen. Dies begänne meiner Einschätzung nach mit der Benennung des Problems (siehe eine Variante: DGSv-Verweis oben).
- Das evt. besser in Beratungsbeziehungsaufbau aufnehmen und nicht hier: «mit Blick auf den Aufbau und die Gestaltung der Beratungsbeziehung mögliche kulturelle Einflüsse zu berücksichtigen (vgl. HKB 1), d.h. z.B. die eigene Körperhaltung, den Augenkontakt sowie den Abstand zum Gegenüber, etc. auf mögliche kulturelle Normen des Klienten bzw. der Klientin abstimmen (vgl. CCS).

HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen (Fortsetzung) - Aspekte kommunikative Validierung

- Seite 1 – Abs 1: Menschen als eingebunden in mehrdimensionale Sinnsysteme, die sowohl individuelle als auch kulturelle Muster beeinflussen. Dabei wird keine „objektive Realität“ angenommen – vielmehr geht es um die subjektive Konstruktion von Realität im sozialen Kontext.
- Spiegelstrich 2 und 3 noch zu vage und wenig operationalisierbar
Das heißt, dass sie mittels verschiedener konzeptioneller und methodischer Überlegungen strukturelle Benachteiligungen, auch bezogen auf den jeweiligen Beratungskontext sowie das jeweilige Setting, reflektieren und in der Beratung angemessen, d.h. auch bezogen auf den jeweiligen Einzelfall, berücksichtigen.
Begründung für die Ergänzung des Begriffs „Setting“: die Ausschlussmechanismen verschiedener Settings sind m.E. ein zentraler Faktor bezogen auf strukturelle Benachteiligung, weshalb der Begriff des Settings zusätzlich mit aufgenommen werden sollte.

Schriftliches Feedback Projektgruppe 06/2025

- Hypnosystemische Erweiterung: Beratung wird als ein Ort der Neuverhandlung kultureller Prägungen und innerer Resonanzen verstanden. Fragen könnten sein: „Welche kulturellen oder gesellschaftlichen Bilder tauchen innerlich auf, wenn Sie an Ihr Anliegen denken?“ „Welche Stimmen aus Ihrem Umfeld könnten diesen Prozess mit beeinflussen?“
- Seite 1 – Abs 2: Statt bloßer Toleranz wird ein resonanzfähiger, kooperativer Zugang gesucht. Vielfalt wird nicht nur akzeptiert, sondern als Ressource betrachtet – jede Lebensweise trägt in sich Lösungslogiken und Potenziale. „Was an Ihrem Lebensentwurf ist für Sie besonders stimmig – auch wenn andere es vielleicht nicht verstehen?“ Arbeit mit Symbolen oder inneren Bildern, die verschiedene Identitätsaspekte verkörpern.
- S. 1 – Abs 3: Identität wird in hypnosystemischer Arbeit oft als multivokal gedacht – als Zusammenspiel innerer Anteile, Rollen und sozialer Zuschreibungen.
- Geschlecht und soziale Positionen wirken oft unbewusst, als implizite Steuerung innerer Prozesse. Hypnosystemik betont hier die Anerkennung innerer Ambivalenz und die Arbeit mit paradoxen Selbstbildern.
- S.1 – Abs 3: Machtstrukturen beeinflussen die innere Erlaubnis zur Veränderung. Hypnosystemik vermeidet dominante Kommunikation – Berater*innen nehmen eine dienende, selbstreflektierte Rolle ein, um Autonomie und Selbstwirksamkeit zu stärken. Nutzung der Metaposition zur Reflexion: „Wenn Sie einen wohlwollenden Beobachter in sich fragen – wie erlebt er diese Ungleichheit?“
- S.1 1 – Abs. 5: Körper, Raum und Beziehung werden als interaktive Resonanzsysteme betrachtet. Hypnosystemik arbeitet mit somatischen Markern, Embodiment, und der feinen Wahrnehmung von nonverbalen Signalen – stets kontextsensibel und individuell angepasst. Ergänzung: Berater*innen können ihre Körpersprache nicht nur kontrollieren, sondern auch nutzen, um Affekte zu spiegeln und Sicherheit herzustellen. Besonders bei kulturellen Differenzen: „Welche Nähe oder Distanz ist für Sie heute hilfreich?“
- Beispiel für verbandsbezogene Differenzierung:
 - Diversität als innere Vielstimmigkeit verstehen: Arbeit mit inneren Anteilen und Rollen
 - Nicht nur Diskriminierung „thematisieren“, sondern ihre Wirkung im Inneren nutzen (z. B. über symptomlogische Perspektiven)
 - Mehr Fokus auf emotionale Sicherheit & innere Freiheit trotz äußerer Kontexte
 - Nutzung von Trance, Imagination, symbolischer Sprache zur Exploration kulturell geprägter Selbstbilder

3. Projektgruppentreffen 18. Juni 2025

- «Gesamtstruktur der Handlungskompetenzbereiche sowie Diskussion HKB 3»: Es wird entschieden, den HKB 4 (vormals 3) aufzuteilen. Dadurch fällt die Untergliederung in Mikro-, Meso- und Makro-Ebene weg. Zudem werden neu die HKB 7 und 8 geschaffen.

HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen (Fortsetzung) - Aspekte kommunikative Validierung

Onlinetreffen der Resonanzgruppen 7./8. Mai 2025:

- Feedback/Diskussion: Grundlegende Schwierigkeit des HKB3: Definition Beratungsprozess. Das Wort „Beratungsprozess“ impliziert für immer die Längsschnittperspektive.
- Auftragsklärung ist ebenfalls Teil des Beratungsprozesses klarer erläutern weshalb „Gestaltung des Beratungsprozesses enger gefasst ist
- Vorschlag zur Aufspaltung des umfangreichen HKB 4 (vormals 3)

nach Diskussion Projektgruppe am 13.3.2025:

Verwendung des Begriffs «Können» für handlungsorientierte Kompetenzen statt «Fertigkeiten». Trotz Orientierung an DQR-Logik im Hintergrund erscheint dieser Begriff passender, da umfassender. (Haltung, Wissen, Können).

HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen Herleitung / Quellen: Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010 (vgl. Projekt Kompetenzsynopse 1)

Gestaltung des Beratungsprozesses auf Makroebene: Gesellsch.bezog. Kompetenzen/Diversität

Item Nr.	Formulierung
12-08	räumliche, zeitliche und inhaltliche Zusammenhänge aufdecken und durchschauen können
30-43	Berücksichtigung gesellschaftlicher und kultureller Einflüsse auf die Beratung
30-42	Offenheit gegenüber kulturellen Differenzen und unterschiedlichen Lebenskonzepten bzw. -entwürfen
13-06	Gesellschaftliche, soziale und politische Rahmenbedingungen
21-33	Beratende sind in der Lage, Transparenz über das Beratungs- und Veranstaltungsangebot ihrer Institution herzustellen.
16-46	zeigt er*sie in der Beratungsarbeit ein Bewusstsein für wirtschaftliche Bedingungen;
24-24	Gender, Diversity und interkulturelle Aspekte
18-07 30-44	Genderkompetenz
30-45 17-06 18-06 26-03	Interkulturelle Kompetenzen
19-04	Interkulturelle Kompetenzen, um angemessen und erfolgreich mit Angehörigen anderer (Sub-) Kulturen zu kommunizieren, ihre Werte und Lebensweise verstehen zu können.

HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb

Ebenenwechsel: ein ganzes Set an prozessbezogenen Kompetenzen - Prozessbezogene Kompetenzen (P)

- P1 Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit
- P2 Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit
- P3 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes
- P4 Klären der Situation und Ziele
- P5 Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen
- P6 Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven

Gesellschaftsbezogene Kompetenzen/Diversität => Fokus stark auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen und die Berücksichtigung/den Einbezug dieser (vgl. Berufs- und Bildungsberatung):

«Diversität» ist hier der Schlüsselbegriff:

- Kompetenz G1 - kognitive Ressourcen:
R2. gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. Globalisierung, zunehmende Komplexität, demografischer Wandel, lebenslanges Lernen, Diversität);
- Kompetenz P4 - kognitive Ressourcen:
R3. den Einfluss von Diversität in Bildung, Beruf und Beschäftigung (z. B. Bildungsbeteiligung, -chancen, Diversität als Ressource);

Kompetenz S1 - kognitive Ressourcen: R3. sozioökonomische und kulturspezifische Unterschiede (Diversität)

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision

Gestaltung des Beratungsprozess auf Makroebene: Ergänzung Gesellschaftsbezogene Kompetenzen/Diversität

Umgang mit Vielfalt (S.108): Diversity-Bewusstsein: Macht, Hierarchie und Diskriminierung handhaben

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell von McLeod

Gestaltung des Beratungsprozesses auf Makroebene:

Ergänzung Gesellschaftsbezogene Kompetenzen/Diversität:

- Fähigkeit, Soziale Systeme zu verstehen und mit ihnen zu arbeiten (S.443): (...) Sensibilität gegenüber den sozialen Welten des KL, der ein anderes Geschlecht bzw. eine andere ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Präferenz oder Altersgruppe haben kann.
- Persönliche Integrität (S.443): (...) Keine gesellschaftlichen Vorurteile zu haben, ebenso wenig wie Ethnozentrismus oder autoritäres Verhalten an den Tag zu legen.

**HKB 7: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen
Bezugnahme auf die Skalen CSS und CCS zur Kompetenz für psychosoziale Beratung**

Counseling Skills Scale (CSS) (Eriksen & McAuliffe, 2003): ---

Counselor Competencies Scale Revised (CCS-R) (Lambie et al. 2015):

- 2.F Multikulturelle Kompetenz in der Beratungsbeziehung: Respekt für Vielfalt, Bewusstsein für kulturelle Einflüsse
- 1. A Nonverbale Fähigkeiten: Beinhaltet Körperhaltung, Augenkontakt, Haltung, Abstand zum Klienten, Stimmtone, Sprechgeschwindigkeit, Nutzung von Stille, etc. (auf den emotionalen Zustand und kulturelle Normen (vgl. auch HKB 4) der Klienten abgestimmt)

Sonstiges

Genderkompetenzen: Einbezug von Zielformulierungen aus dem Fachseminar «Gendersensibel und vielfaltsorientiert beraten» (Hörmann / Kugler 2018)

B8 HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern – mit Herleitung**Professionelles Handeln – Können HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern**

Beratende sind in der Lage...

- in ihrer Beratungspraxis nach professionellen Qualitätsstandards zu handeln. Diese können sowohl organisational als auch disziplinar begründet sein
- in ihrer Beratungspraxis nach ethischen Richtlinien zu handeln. Diese können z.B. auf einen Fachverband bezogen sein (vgl. HKB 4).
- Maßnahmen zur Qualitätssicherung mit Fokus Prozessqualität²⁵ umzusetzen, dazu gehören beispielsweise, dass sie die eigene Beratungspraxis
 - systematisch dokumentieren
 - kontinuierlich kritisch reflektieren (z.B. mittels Supervision).
- Maßnahmen zur Qualitätssicherung mit Fokus Ergebnisqualität umzusetzen, dazu gehört beispielsweise, dass sie
 - ihre Beratungssitzungen und / oder Beratungsprozesse in Abstimmung mit dem organisationalen Rahmen kriteriengeleitet evaluieren.
 - die Umsetzung relevanter Qualitätsstandards kritisch reflektieren.
- sicherzustellen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Datenschutz) eingehalten werden.
- ihre Beratungstätigkeit sowie ihr organisationsbezogenes und beraterrelevantes gesellschaftliches Handeln an ethischen Prinzipien und professionellen Standards zu orientieren und diese Orientierung transparent und erlebbar zu machen (vgl. nfb 2014: 3).
- mit kritischen Rückmeldungen von Klient*innen verbindlich und konstruktiv umzugehen und diese in den Qualitätsmanagementprozess rückzukoppeln.
- die systematische Reflexion der eigenen Beratungsarbeit für die persönliche und berufliche Entwicklung zu nutzen.
- mit dem Dilemma des Spannungsfeldes zwischen der Einhaltung von Qualitätsstandards und wirtschaftlichen Erwägungen reflektiert umzugehen.

²⁵ Vgl. dazu die drei Qualitätsdimensionen nach Donabedian: Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität sowie das Mehrebenenmodell zur Beratungsqualität nach Schiersmann et al. (2013).

HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern Beratungsansatzbezogene Differenzierungen

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß des von ihnen vertretenen Beratungsansatzes weiter auszudifferenzieren. Ein Beispiel könnten sein:

- Konzeptgebundene Qualitätssicherung der eigenen Beratungstätigkeit (Item 24-08, GwG 2020)

HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern Beratungsformatbezogene Differenzierungen

Die Mitgliedsverbände sind frei, die Kompetenzsynopse gemäß der von Ihnen vertretenen Beratungsformate weiter auszudifferenzieren. Beispiele könnten sein:

- verbindliche Einhaltung der ethischen Leitlinien der DGSv (Item 15-01)

HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern Vorschlag zur Verortung der Beratungskompetenzen auf den Niveaustufen des DQR

DQR-Niveau 6

Beratende sind in der Lage bei Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung mitzuwirken. Dies umfasst zudem die Mitarbeit an der Weiterentwicklung von Qualitätsstandards sowie die oben angeführten Aspekte

DQR-Niveau 7

Beratende sind in der Lage die Qualitätsentwicklung und -sicherung konzeptionell zu gestalten, die Umsetzung zu steuern und zu evaluieren. Dies umfasst zudem

- Qualitätsstandards (weiter) zu entwickeln,
- andere Beratende im Hinblick auf Qualitätsentwicklung und -sicherung zu befähigen, zu qualifizieren, zu fördern,
- die Qualität von Beratungen und Arbeitsabläufen zu überprüfen und gezielt Verbesserungsmaßnahmen zu implementieren.

HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern Aspekte aus der kommunikativen Validierung

4. Online-Workshop Projektgruppe (08/2025)

- Benennung Handlungskompetenzbereich ohne Artikel
- Dilemma zwischen Q-Standards und wirtschaftlichen Erwägungen wurde zusätzlich formuliert zusätzlich formulieren / Formulierung angenommen
- Der folgende Spiegelstrich bleibt in der HKB8 und wird um einen Querverweis zu HKB4 ergänzt: «in ihrer Beratungspraxis nach ethischen Richtlinien zu handeln. Diese können z.B. auf einen Fachverband bezogen sein (vgl. HKB 4)».

Schriftliches Feedback Projektgruppe (07-08/25) sowie Entscheidung nach Diskussion in Workshop 4

- Das ist alles schön und gut. Spätestens hier würde ich mir wünschen, dass sie (1) nicht nur dazu in der Lage sind, sondern es auch tun, und (2) dies insbesondere auch gilt für sämtliche Verantwortliche in erweiterten Beratungskontexten gilt, auch wenn diese nicht beraten bzw. es sich nicht um ein konkretes Beratungssetting handelt, also insbesondere Weiterbildungsanbietende, Institutsleitende, Ethikkommissionsmitglieder, etc., sowie sämtliche Instanzen, die «Qualität sichern» (wie genau soll das gehen, bitte?), da insbesondere hier beispielsweise das Dilemma des Spannungsfeldes von brauchbarer Illegalität und nützlicher Flexibilität auftaucht – insbesondere wenn es um ökonomische Aspekte im speziellen, und damit verbunden meist auch um Marktanteile, Machtfragen, Geltungsdrang oder Integritätsbereitschaft im allgemeinen geht. Aus interaktionistischer Perspektive würde ich annehmen, dass die Modellierung solcher Phänomene im Kontext von Weiterbildungsberatung unmittelbar dazu beiträgt, dass entsprechende Herausforderungen, blinde Flecke, oder vergleichbare Folge- und Begleiterscheinungen sich in der Beratungspraxis der Weitergebildeten durch «so wurde es mir vorgelebt» kultivieren.
- Spiegelstrich 2 könnte entfallen, da in Spiegelstrich 6 umfassender formuliert
- Evaluationskompetenzen
- Qualitätssicherung. DQR 7: Ich denke in der Tat, dass Q-sicherung und -entwicklung nicht zu trennen sind und keinesfalls getrennt werden sollten, weil sonst wird Q-sicherung zum Selbstzweck wird oder allein der Erfüllung formaler Vorschriften dient (z.B ISO). Ich würde die Differenzierung eher im Grad der Beteiligung /Verantwortung sehen. D.h. z.B. Mitarbeit bei...(6) und konzeptionelle Gestaltung, Umsetzung und Evaluation (o.ä) (DQR 7).

3. Treffen der Projektgruppe 06/2025

- Programmpunkt «Gesamtstruktur der Handlungskompetenzbereiche sowie Diskussion HKB 3»: Es wird entschieden, den Handlungskompetenzbereich 3 aufzuteilen. Dadurch fällt die Untergliederung in Mikro-, Meso- und Makro-Ebene weg. Zudem werden neu die HKB 7 und 8 geschaffen.

HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern
Herleitung / Quellen: Material der Mitgliedsverbände sowie DGfB-Essentials 2010
 (vgl. Projekt Kompetenzsynopse 1)

Kompetenzbereich: «Qualitätsentwicklung / Qualitätsstandards – Fertigkeiten»

Item Nr. Formulierung

01-17	Dokumentation und Evaluation von Beratungsprozessen (eigenes Beratungsverhalten reflektieren und ggfs. anpassen; was wurde bewirkt, was nicht?)
07-15	Selbständiges Durchführen von Beratungsfällen sowie eine Beratungsdokumentation
07-35	Beratungspraxis und Dokumentation
08-05	Gewährleistung des Datenschutzes und Gebot der Verschwiegenheit in der Beratung und im Beratungsprozess
08-06	Offenheit und Transparenz über Beratungskonditionen, Rahmen, Setting, Kosten und über das Konzept des Beratungsverständnisses beim Beratungsbeginn
16-15	strukturiert er*sie die verschiedenen Bereiche der Beratungspraxis und stellt seine*ihre Arbeit mündlich und schriftlich in einer verständlichen Form dar, wobei die eigenen Schwerpunkte deutlich werden;
21-40	Die Beratenden sind in der Lage, mit Beschwerden ihrer Klientel verbindlich und konstruktiv umzugehen und die Rückmeldungen in einen Qualitätsmanagementprozess zu integrieren.
24-08	Konzeptgebundene Qualitätssicherung der eigenen Beratungstätigkeit
25-20	Dokumentierte Praxis
30-49	Evaluation des Beratungsprozesses Stichworte: Grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewertung, Implementierung und Anwendungen beratungsrelevanter Evaluationsansätze

Kompetenzbereich «Evaluation des Beratungsprozesses – Fertigkeiten»

Item Nr. Formulierung

16-05	Evaluation bedeutet Auswertung im Sinne von Wirkungs- oder Erfolgskontrolle von Maßnahmen, Verfahren und Interventionsformen. In der Weiterbildung sind grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewertung, Implementierung und Anwendung beratungsrelevanter Evaluationsansätze, die den spezifischen Beratungsansatz berücksichtigen, zu erwerben.
16-45	hat er*sie klare Kriterien, die Wirksamkeit der Beratungsarbeit zu bewerten, reflektiert regelmäßig seine*ihre Arbeit und die Ergebnisse als Orientierung für die persönliche und berufliche Entwicklung;
20-37	Methoden der Wirksamkeitsüberprüfung
21-38	Die Beratenden sind in der Lage, ihr Beratungshandeln an definierten Qualitätsstrategien zu orientieren und Evaluationsverfahren zur systematisierten Einschätzung der Beratungswirkung auszuwählen und einzusetzen.
24-18	Evaluation bedeutet Auswertung im Sinne von Wirkungs- oder Erfolgskontrolle von Maßnahmen, Verfahren und Interventionsformen. In der Weiterbildung sind grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewertung, Implementierung und Anwendung beratungsrelevanter Evaluationsansätze, die den spezifischen Beratungsansatz berücksichtigen, zu erwerben.
30-31	hat er*sie klare Kriterien, die Wirksamkeit der Beratungsarbeit zu bewerten, reflektiert regelmäßig seine*ihre Arbeit und die Ergebnisse als Orientierung für die persönliche und berufliche Entwicklung;

HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern **Herleitung / Quellen: Einbezogene Kompetenzmodelle**

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell des nfb

Bemerkung: Das Kompetenzmodell selber ist eingebettet in ein Qualitätskonzept

S4: Mitgestalten von Qualitätsentwicklungsprozessen

- Beratende sind bereit und fähig, sowohl ihr konkretes Beratungshandeln als auch das organisationsbezogene Handeln an einem Qualitätskonzept auszurichten. Sie gestalten die Entwicklung und Durchführung des Qualitätskonzeptes mit und setzen es im praktischen Handeln um.

Kompetenzindikatoren S4: Beratende

- I1. orientieren ihr Handeln an anerkannten Qualitätsstandards für Beratung;
- I2. setzen die Qualitätsstandards hinsichtlich des jeweiligen Arbeitsauftrags in konkrete Handlungsschritte um;
- I3. beteiligen sich regelmäßig bei der Planung, Umsetzung und Dokumentation der Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsaktivitäten;
- I4. setzen sich regelmäßig mit den Qualitätsstandards auseinander und wirken an deren fortlaufender Entwicklung mit;
- I5. machen die Ergebnisse der Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsaktivitäten transparent;
- I6. wirken an Evaluationen von Beratungsprozessen mit und berücksichtigen die Ergebnisse von Evaluationen für die Weiterentwicklung des Beratungsangebots.

Kognitive Ressourcen S4: Beratende kennen

- R1. Konzepte zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung;
- R2. Evaluationsmethoden sowie weitere sozialwissenschaftliche Methoden zur Erhebung und Auswertung der Qualität von Beratungsprozessen.

im Zusammenhang mit G2: Berücksichtigen gesellschaftlicher Ziele:

Kompetenzindikator: Beratende

- I4. wirken in der Organisation daran mit, die für das jeweilige Angebot relevanten Zielsetzungen zu definieren (diese können u. a. als „Outputkriterien“ für die Evaluation genutzt werden);

im Zusammenhang mit O1 - Mitgestalten und Umsetzen des organisationalen Leitbildes

kognitive Ressourcen: Beratende kennen

- R3. Methoden der formativen und summativen Evaluation (z. B. nutzungs-/ziel-/managementorientierte Evaluation);

HKB 8: Qualität von Beratung entwickeln und sichern

Bezugnahme auf das Kompetenzmodell EC-Vision

Ergebnismessung und Prozessevaluation

Prozessevaluation: Evaluation als systematisches methodisches Mittel ist ein wesentlicher und integraler Bestandteil von Supervisions- und Coaching-Prozessen, der durch allen Phasen der Entwicklung der Beziehung läuft. Dazu werden die gemeinsam vereinbarten Kriterien genutzt. Sie fokussiert auf den Prozess, auf die Entwicklung sowie die erwarteten bzw. erzielten Ergebnisse. (S. 82)

Evaluieren (S.102)

Evaluieren der Ergebnisse durch:

Umformulieren von Fragen und Themen in Ziele, gewünschte Ergebnisse und Kriterien für die Evaluation gemeinsam mit SupervisorInnen/Coachees und Auftraggebern.

Ermitteln und Auswerten von Informationen über die Entwicklung gemäß der Kriterien sowohl für Personen wie auch auf Gruppenebene.

Evaluieren des Prozesses sowie der Arbeitsbeziehung durch:

- Ständiges Beobachten, Überprüfen und Reflektieren des Prozesses und der Arbeitsbeziehung.
- Erfragen von Feedback über den Prozess die Arbeitsbeziehung.

Bezugnahme auf die Skalen CSS und CCS zur Kompetenz für psychosoziale Beratung

Counseling Skills Scale (CSS) (Eriksen & McAuliffe, 2003):

Counselor Competencies Scale Revised (CCS-R) (Lambie et al. 2015):

- 2.A Berufsethik: Hält sich an die ethischen Richtlinien (z.B. ACA, ASCA, APA, NBCC)
- 2.B Professionelles Verhalten: Professioneller Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen, Klienten; Respekt für kulturelle Vielfalt
- 2.D Kenntnis & Einhaltung von Richtlinien: Kennt und befolgt alle Richtlinien, Anwesenheit, Engagement
- 2.E Dokumentation & Aufgaben: Erledigt Dokumentation & Aufgaben korrekt & pünktlich

Anhang C: Diskurs zu den verwendeten Begrifflichkeiten

C1 Begriffsklärung in der Projektgruppe

Eine der zentralsten Begrifflichkeiten, welche es im Rahmen der Arbeit an der Kompetenzsynopse zu klären galt, war die Frage nach der Bezeichnung «des Gegenübers» der Beratenden. Die Klärung erfolgte in einem mehrstufigen Verfahren in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe.

Im zweiten Online-Workshop wurde das Thema zum ersten Mal aufgegriffen und folgende Begriffe wurden besprochen:

- das Gegenüber
- die Ratsuchenden, Klient*innen
- Kund*innen
- die zu Beratenden
- Menschen
- Adressat*innen

Anschließend zwischen dem zweiten und dritten Online-Workshop der Projektgruppe der Versuch, mittels der App acceptify einen Prozess des „systemischen Konsensierens“ (sic!) umzusetzen. Dabei hatte jedes Projektgruppenmitglied die Möglichkeit, Vor- und Nachteile der Begrifflichkeiten aufzuzeigen und zusätzliche Begriffe einzuführen (siehe Tabelle 3).

Im dritten Online-Workshop wurden außerdem eine Zusammenstellung der Begrifflichkeiten aus den vorliegenden Verbandsunterlagen betrachtet:

- Klient, Klientin, Klienten, Klientinnen
- Ratsuchende, Ratsuchender, Ratsuchenden
- Kundin, Kunde, Kundinnen, Kunden
- Menschen
- Person, Personen
- Betroffene, Betroffener, Betroffenen
- Hilfesuchende, Hilfesuchender, Hilfesuchenden
- Coachee, Coachees
- Teilnehmerin, Teilnehmer, Teilnehmerinnen, Teilnehmer
- Beratene, Beratener, Beratenen

Im dritten Online-Workshop der Projektgruppe erfolgte nach weiterer Diskussion der Begrifflichkeiten die definitive Auswahl. Dazu sollten die Mitglieder der Projektgruppe drei Begriffe auswählen und diese drei Priorisieren. Im Nachgang an den 3. Online-Workshop der Projektgruppe, wurden die Projektgruppenmitglieder, welche entschuldigt waren, per Email eingeladen ebenfalls ihre Stimme abzugeben. Tabelle 4 zeigt die am häufigsten genannte Begriffe und ihre Platzierungen.

Ausgehend von dem hier beschriebenen Vorgehen wurden für die weitere Arbeit an der Kompetenzsynopse die Begriffe „das Gegenüber“ und „Klient*innen“ als Arbeitsbegriffe ausgewählt. Diese können entweder als Doppelbegriff „das Gegenüber / die Klient*innen“ oder einzeln und beliebig austauschbar verwendet werden.

Tabelle 3 Pro- und Contra-Argumente im Begriffsdiskurs

Begriff	Pro / dafür spricht...	Contra / dagegen spricht...
Klient:innen	Verweist auf ein (sozial-)anwaltschaftliches Rollenverständnis	Nachteile: Der Wortstamm verweist u.a. auf die Bedeutungen 'der sich schutzeshalber an einen Patron Anlehrende, Schützling, Schutzbefohler einer Gens' (Stamm, Familie) und vor allem abgeleitet von lateinisch cliens, „Anhänger, Schützling, Höriger“), das steht für mich im Gegensatz zu einem emanzipatorischen Bera- tungsverständnis zudem bringt auch die Anwaltschaftlichkeit Herausforderungen an das professionelle Handeln mit sich, die reflexionsbedürftig sind und nicht unterschlagen werden sollten.
die zu Beratenden	Inhaltlich präzise beschreibend	zu umständlich rückt den koproduktiven Aspekt und auch die Selbsttätigkeit eher aus dem Fokus - zudem sprachlich etwas ungünstig, weil nah an «Bera- ter:innen»
Adressat: innen	Akzentuiert die Adressierung und damit einhergehende Spannungsfelder (deshalb überzeugt mich dieser Begriff - insbesondere im Hinblick auf niedrigschwellige Settings, in denen die Methodik der Adressierung einen zentralen Aspekt darstellt); hier finde ich z.B. die Perspektive von Van Rießen/Bleck aus dem Einführungsbeitrag zu Handlungsfelder und Adressierungen der Sozialen Arbeit anschlussfähig; ebenso die Perspektiven von A. Groenemeyer "Doing social problems"). Zudem verweist der Begriff auf die Offenheit, dass Sozialarbeitende ein Beziehungs- und Unterstützungsangebot machen, das interaktiv, dynamisch und kontingent von Adressat:innen angenommen, abgelehnt, modifiziert etc. werden kann.	ist zu kalt und distanziert bezieht sich allgemein auf die Soziale Arbeit und nicht explizit der Beratung; der Aspekt der Selbsttätigkeit steht auch hier nicht auf den ersten Blick im Fokus, sondern eher das (pas- sive?) adressiert werden; Personen, die Beratung in Anspruch nehmen sind in meinem Begriffsverständnis nur so lange Adressat:innen, solange bestimmte Bera- tungs- und Unterstützungsangebote an sie adressiert werden. Wenn sie diese Angebote aktiv nutzen, passt dieser Begriff m.E. nicht mehr.
das Gegenüber	Impliziert eine Augenhöhe im wörtlichen Sinne (nicht oberhalb oder unterhalb) und akzentuiert den Subjektstatus der Person; genderneutral	

Begriff	Pro / dafür spricht...	Contra / dagegen spricht...
die Ratsuchenden	<p>Klarer Bezug zur Beratung, verweist auf komplementäre Aufgaben- und Rollen - beschreibend (anstatt bspw. Kund:in) sowie auf den Grundsatz "ohne Anliegen und Kontrakt keine Beratung"(Kontrakt hier u.a. im Sinne von Gröning - deshalb nutze ich vor allem diesen Begriff);</p>	<p>Personen, die Beratungsangebote (unabhängig ob niedrigschwellig oder formalisiert) nutzen, sind (noch) nicht zwangsläufig ratsuchend, sondern es ist bereits Teil der gemeinsamen Arbeit sich als Berater:in und als Ratsuchende auf den Prozess einzulassen (ganz im Sinne von Bamberger).</p> <p>Wenn ich einem Verständnis von «Beratung ohne Ratschlag» in Anlehnung an Raddatz folge und mich nicht als Expertin für die Lösung, sondern für den Weg zur Lösung sehe, dann beinhaltet «Ratsuchende» ein eher hierarchisches Verständnis von «Rat suchen» und «Rat geben», wie dies insbesondere im systemischen und lösungsorientierten Kontext kritisiert wird. Dies lässt sich auch in der Begriffshistorie von Beratungsdefinitionen aus den letzten Jahrzehnten nachzeichnen. Deshalb ist dieser Begriff derjenige, der m.E. die Gefahr beinhaltet, ein nicht mehr zeitgemäßes Beratungsverständnis zu transportieren.</p>
Menschen	<p>Im Sinne von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession günstig;</p>	<p>den Aspekt der Adressierung (und damit u.a. verbundene Subjektivierungsprozesse, Kontext-, Macht- und Rollen Aspekte), die es zu reflektieren gilt, wird außen vorgelassen</p>
Kund:innen	<p>Ist ein passender Begriff im Kontext von freiwilliger Beratung und / oder im Rahmen freiberuflicher Beratung</p>	<p>Übersieht, dass Patient:innen in vielen Situationen keine Kund:innen sind</p> <p>trifft für viele Adressat*innen der Sozialen Arbeit nicht zu, da diese nicht ‚freiwillig‘ Beratung aufsuchen</p>

Tabelle 4 Auswertung Anzahl Nennungen und Priorisierungen der Begrifflichkeiten

Nennungen	1. Priorität	2. Priorität	3. Priorität	Total
das Gegenüber	3	3		6
Klient:innen	3	2		5
Ratsuchende	1	1	2	4
ratsuchende Person	1	1	1	3
Adressat:innen	1	1	1	3
die zu Beratenden	1		2	3
Menschen		2	1	3
Kund:innen		1		1

C2 Relevante Begrifflichkeiten

Insbesondere mit Bezug zu Handlungskompetenzbereich 6 werden nachfolgend einige Begrifflichkeiten erläutert.

Beratungsformat

Zur Unterscheidung von Beratungsformaten (nach Rappe-Giesecke 2018)

«Man kann dieses Modell zur Unterscheidung von Supervision und Coaching nutzen, wenn man eine Grundannahme des Triadischen Denkens hinzunimmt, die der „Prämierung“ einer Dimension einer Triade auf Kosten der zwei anderen. Wenn ich als Beraterin die Person in den Mittelpunkt stelle, dann erzeuge ich Formate wie Selbsterfahrung und Therapie.

Prämiere ich die Profession, dann mache ich Supervision, die das fachliche Handeln in den Mittelpunkt stellt.

Steht die Funktion und Rolle im Fokus, emergiert das Beratungsformat Coaching.

Die Spezifik eines Formats entsteht nur durch die Bearbeitung der prämierten Dimension und deren Relation zu den nachrangigen Dimensionen. Natürlich muss man wissen, welche Position jemand innehat, wenn man seine fachliche Arbeit supervidiert und auch welchen Einfluss seine Persönlichkeit darauf hat. Auch im Coaching ist es wichtig, die Persönlichkeit und die Profession einer Führungskraft zu kennen und ihre Bedeutung für die jeweilige Funktion zu verstehen; introvertierte Menschen führen anders als extravertierte usw.; Psychologen führen anders als Ökonomen, Pädagogen oder Theologen. Es kann also nicht darum gehen, im Sinne des Entweder-Oder-Denkens im Coaching ausschließlich auf die Funktion und in der Supervision ausschließlich auf die Profession zu schauen, sondern eine Prämierung vorzunehmen und die nachrangigen Dimensionen in ihrer Beziehung dazu zu untersuchen.»

Kontext

Kontext [engl. context; lat. contextus verflochten], umgebende Umstände, die zur Bedeutung eines Ereignisses oder einer Mitteilung beitragen. Als sprachlichen Kontext bezeichnet man formal

diejenigen Elemente (Laute, Silben, Wörter, Sätze), die einem Sprachzeichen (Zeichen) in gesprochener Äußerung oder geschriebenem Text vorangehen oder ihm folgen, und inhaltlich die Bedeutungsbezüge, die das Verständnis eines sprachlichen Zeichens bestimmen (Sprachrezeption). (vgl. „Kontext“, Wirtz 2021; Quelle: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/kontext>)

In der Beratung werden Pflichtkontexte von freiwilligen Beratungskontexten abgegrenzt.

Setting

«Settings beschreiben die Zahl der Teilnehmenden, die Organisationsformen der Teilnahme, die Frequenz sowie verwendete Medien.» (Judy et al. 2015: 74).

«Setting stammt als Begriff ursprünglich aus der Literaturwissenschaft und ‚hat sich im Kontext von Beratung und Psychologie als Bezeichnung für die räumlich-zeitlichen Bedingungen durchgesetzt, die auf den Klärungsprozess bzw. die Behandlung Auswirkungen haben. In der Beratungspraxis wird unter Setting meist nur das professionell hergestellte Arrangement der Beratungskommunikation verstanden‘ (Großmaß 2007: 488)» (Hörmann et al. 2023: 27).

«Der Begriff ‚Setting‘ bezeichnet in der Psychotherapie die Rahmenbedingungen, unter denen eine Behandlung durchgeführt wird. Dies beinhaltet: - personelle und institutionelle Fragen (z.B. involviertes Therapeuten- Berater- und Klientensystem, andere Helfer), finanzielle und ökonomische Fragen (z.B. Finanzierung), Ort und Raum (z.B. Privatpraxis, Beratungsstelle, Raumgestaltung, z.B. auch Video- und/oder Einwegscheibe), organisatorische und rechtliche Aspekte (z.B. Dokumentation, Schweigepflicht, Evaluation), zeitliches Arrangement (z.B. Festsetzung von Terminen, Anzahl und Frequenz der Sitzungen). Soweit möglich sollten diese kontextuellen Bedingungen bei Beginn einer Therapie mit dem Klienten und allen weiteren Personen, die allenfalls einbezogen werden, geklärt und vereinbart werden. Grundsätzlich gilt das Setting als relevanter (allgemeiner) Wirkfaktor, der das Arbeitsbündnis zwischen Therapeut und Klient und damit Prozess und Outcome einer Therapie in hohem Masse mitbestimmen.» (Rufer 2018).

Einzelsetting: bei der personenbezogenen Beratung handelt es sich in der Regel um eine Person, die beraten wird.

Gruppensetting: hier werden mehrere Personen beraten, wobei es dann ebenfalls um die je individuellen Anliegen geht. (nfb 2014: 7).

Mehr-Personen-Setting: Dieser Begriff wird in der systemischen Beratung verwendet, wenn auch Partner*in, Familienangehörige, andere wichtige Bezugspersonen einbezogen werden. Zudem wird er in der Beratung in berufsbezogenen Kontexten verwendet, wenn Fachpersonen unterschiedlicher Disziplinen im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit zu einzelnen Sitzungen eingeladen werden.

«Kommunikative Settings sind digitale und analoge Räume, in denen asynchron oder synchron kommuniziert werden kann. Dies sind neben der Face-to-Face-Kommunikation vor Ort die Videokommunikation, die Kommunikation am Telefon, die Mailkommunikation sowie die Kommunikation mittels Chat oder Messenger» (Hörmann et al. 2023: 27).

«Beratung im digitalen Setting umfasst sämtliche auf Datenübertragung beruhenden kommunikativen Settings wie Video-, Mail-, Chat-, Messenger und auch Telefonkommunikation. Sie wird abgegrenzt von der kopräsenten Face-to-Face-Beratung und nutzt sowohl synchrone als auch asynchrone Formate sowie textgebundene und audiovisuelle Formen zur Gestaltung des Beratungsprozesses» (Hörmann et al. 2023, S. 28).

Anhang D: Kompetenzmodelle zur theoretischen Fundierung

In den Prozess wurden neben den Materialien der Mitgliedsverbände zusätzliche verschiedene Kompetenzmodelle einbezogen. Die nachfolgende Abbildung, die auf Seite 24 bereits angeführt wurde, verdeutlicht dies:



Abb. Beigezogene Materialien, Konzepte und Modelle

Darüber hinaus wurden in insgesamt drei Treffen der Arbeitsgruppe Digitalisierung und Beratung einige Kompetenzmodelle zur Beratung im digitalen Setting gesichtet.



Abb. 10 Kompetenzen für digitale Beratung: Konzepte und Modelle

D1 ECVision

Tabelle 5 Struktur des Kompetenzmodells ECVision im Überblick (eigene Darstellung nach Judy et al. 2015)

Professionelle Identität	Professionelles Verhalten
Professionelle Haltung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexionsvermögen ▪ Integration von Theorie und Praxis ▪ Ambiguitätstoleranz 	Aufbau einer professionellen Beziehung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contracting/Auftragsklärung ▪ Prozesse strukturieren ▪ Evaluieren
Ethik <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ethisches Verhalten 	Entwicklung fördern/Ergebnis ermöglichen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufliche Entwicklung fördern ▪ Veränderung ermöglichen ▪ Lernen fördern
Qualitätsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherstellung der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung ▪ Sicherstellung der kontinuierlichen persönlichen Weiterentwicklung ▪ Mitarbeit an beruflichen Standards und Entwicklung 	Anwendung fortgeschrittener Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Den eigenen Kommunikationsstil professionell einsetzen ▪ Kommunikationsprozesse gestalten ▪ Die Person-Arbeit-Organisation-Kommunikation gestalten ▪ Mit Spannungen, Störungen und Konflikten umgehen
Perspektive auf Person, Arbeit und Organisation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbezug verschiedener persönlicher, beruflicher und organisatorischer Werte und Kulturen ▪ Gestaltung von Funktion, Rolle und Status innerhalb einer Organisation ▪ Fokussierung auf Führungsfragen/Auf Führung fokussieren 	Umgang mit Diversität <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewusstsein für Diversität ▪ Macht, Hierarchie und Diskriminierung handhaben
	Beherrschung von Settings, Techniken und Methoden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterschiedliche Settings gestalten ▪ Methoden und Techniken einsetzen

D2 NFB - Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Tabelle 6 Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung (Schiersmann et al. 2013: 287, zit. n. NFB 2014)

KOMPETENZGRUPPEN DER PROFESSIONELLEN BERATUNG	Systemumfassende Kompetenzen (S)	
	Kompetenz	S1 Orientieren an den Ratsuchenden
		S2 Schaffen von Transparenz des Beratungsangebotes
		S3 Zeigen einer professionellen Haltung und eines ethischen Verhaltens
		S4 Mitgestalten von Qualitätsentwicklungsprozessen
	Prozessbezogene Kompetenzen (P)	
	Kompetenz	P1 Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit
		P2 Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit
		P3 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes
		P4 Klären der Situation und Ziele
		P5 Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen
		P6 Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven
	Organisationsbezogene Kompetenzen (O)	
	Kompetenz	O1 Mitgestalten und Umsetzen des organisationalen Leitbildes
		O2 (Weiter-)Entwickeln und Umsetzen formaler Organisationsstrukturen und -prozesse
		O3 Mitgestalten und Leben der Organisationskultur
		O4 Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen
		O5 Kooperieren mit fachlichem und überfachlichem Umfeld
	Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)	
	Kompetenz	G1 Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
	G2 Berücksichtigen gesellschaftlicher Ziele	

D3 Counseling Skills Scale

Die Counseling Skills Scale (CSS) umfasst eine Skala, mit der Beratungsfähigkeiten von studentischen Berater*innen bewertet werden können. Die Einschätzung der Mikrofähigkeiten erfolgt auf einer Skala von -2 bis +2. Die Skala umfasst sechs Subskalen mit insgesamt 19-22²⁶ Items, die Subskalen umfassen zwischen einer und fünf Mikrofähigkeiten. Sie ermöglicht es, ein strukturiertes Feedback zu den einzelnen Mikrofähigkeiten und zum allgemeinen Fähigkeitsniveau zu geben (vgl. Eriksen & McAuliffe 2006: 185).

Tabelle 7 Subskalen und Items der Counseling Skills Scale

Subskala²⁷	I. Zeigt Interesse und Ermutigung (Anerkennung)
Items	1 Körpersprache und Auftreten
	2 Minimale Ermutiger
	3 Stimmklang
	4 Die Stärke der Kunden hervorheben und unterstreichen
	5 Angemessener Einsatz von Stille
Subskala	II. Fördert die Exploration
Items	6 Fragen <i>Stellt offene Fragen, die den Klienten dazu ermutigen, weiterzusprechen und Informationen zu geben.</i> ²⁸
	7 Konkrete und spezifische Beispiele erfragen (anfordern)
	8 Paraphrasieren (Wiedergabe des Inhalts)
	9 Zusammenfassen
Subskala	III. Vertieft die Sitzung
Items	10 Gefühle widerspiegeln
	11 Unmittelbarkeit nutzen
	12 Themen und Muster beobachten
	13 Auf Diskrepanzen hinweisen / herausarbeiten
	14 Bedeutung und Werte widerspiegeln

²⁶ Die quantitativen Angaben in den Veröffentlichungen von Eriksen & McAuliffe unterscheiden sich: in dem Beitrag von 2003 ist von 22 Items die Rede, in dem Beitrag von 2006 werden 19 Items angeführt. In einer leicht modifizierten Skala, die im Netz vorfindbar ist (vgl. <https://de.scribd.com/doc/42141219/Counseling-Skills-Scale>) sind es insgesamt 20 Items.

²⁷ Die Skala wurde unter Zuhilfenahme von DeepL ins Deutsche übersetzt.

²⁸ An dieser Stelle werden exemplarisch einige Erläuterungen zu den Items angeführt.

Subskala	IV. Fördert Veränderungen
Items	15 Ziele und gewünschte Ergebnisse festlegen
	16 Strategien für Veränderungen einsetzen
	17 Alternativen und ihre Konsequenzen abwägen <i>Hilft dem Klienten, mögliche Optionen und deren langfristigen Wert zu prüfen. („Eine Option wäre _____, und das würde bedeuten, dass _____. Eine andere Option wäre“).</i>
	18 Maßnahmen planen und mögliche Hindernisse vorhersehen
Subskala und Item	V. Baut eine therapeutische Beziehung auf
Subskala und Item	VI. Gestaltet die Sitzung

D4 Counseling Competence Scale (CCS)

Tabelle 8 CCS: Primäre und spezifische Beratungsfähigkeiten sowie therapeutische Bedingungen (Lambie et al. 2015)

1 Beratungsfähigkeiten und therapeutische Bedingungen²⁹		
1.A	Nonverbale Fähigkeiten	<i>Beinhaltet Körperhaltung, Augenkontakt, Haltung, Abstand zum Klienten, Stimmtone, Sprechgeschwindigkeit, Nutzung von Stille, etc. (auf den emotionalen Zustand und kulturelle Normen der Klienten abgestimmt)</i>
1.B	Ermutigungen	<i>Beinhaltet minimale Ermutigungen & Gesprächseröffner wie „Erzähl mir mehr...“, „Hmm“</i>
1.C	Fragen	<i>Nutzung angemessener offener & geschlossener Fragen (Vermeidung von Doppelfragen)</i>
1.D	Paraphrasieren	<i>Paraphrasieren des Inhalts (bei Paaren/Familien: verschiedene Perspektiven)</i>
1.E	Gefühlsreflexion	<i>Spiegeln von Gefühlen</i>
1.F	Zusammenfassen	<i>Zusammenfassung von Inhalt, Gefühlen, Verhalten, Zukunftsplänen</i>
1.G	Fortgeschrittene Reflexion	<i>Reflexion von Bedeutung, Werten, Überzeugungen (tiefergehende Ebene)</i>
1.H	Konfrontation	<i>Klienten auf Inkonsistenzen hinweisen</i>
1.I	Zielsetzung	<i>Gemeinsame Entwicklung realistischer, angemessener Ziele</i>
1.J	Fokus der Beratung	<i>Fokus auf Zielerreichung der Klienten</i>

Tabelle 9 CCS - Primäre Beratungshaltung & Verhalten (Lambie et al. 2015)

2 Beratungshaltungen und -verhalten	
2.A	Berufsethik
2.B	Professionelles Verhalten
2.C	Professionelle & persönliche Grenzen
2.D	Kenntnis & Einhaltung von Richtlinien
2.E	Dokumentation & Aufgaben
2.F	Multikulturelle Kompetenz
2.G	Emotionale Stabilität & Selbstkontrolle
2.H	Lernbereitschaft & Initiative
2.I	Offenheit für Feedback
2.J	Flexibilität & Anpassungsfähigkeit
2.K	Kongruenz & Echtheit

²⁹ Die Skala wurde unter Zuhilfenahme von Perplexity ins Deutsche übersetzt

D5 Kompetenzmodell nach Mc Leod

John Mc Leod hat im Kapitel «Fertigkeiten und Eigenschaften eines erfolgreichen Beraters» (McLeod 2004: 441-457) sechs wesentliche Bereiche der Beratungskompetenz beschrieben:

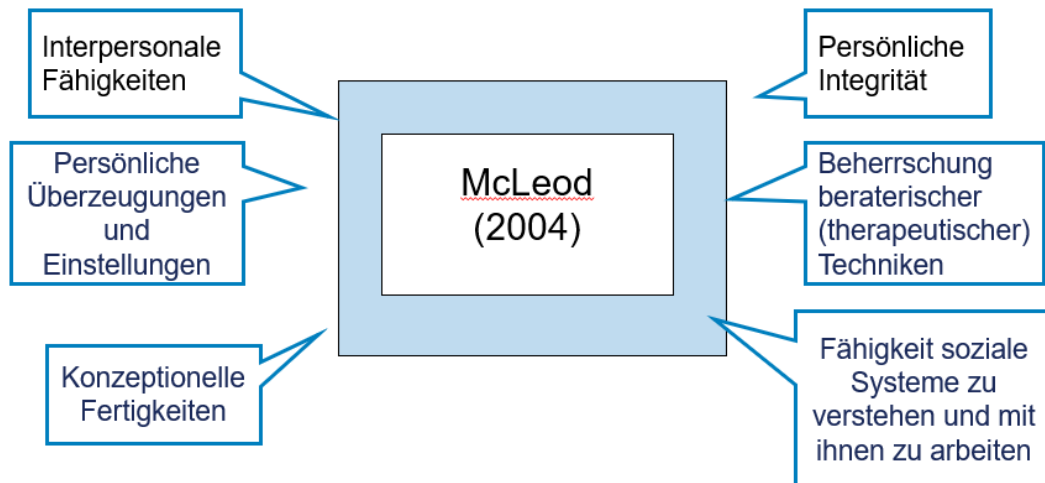


Tabelle 10 Bereiche der Beratungskompetenz nach McLeod (eigene Darstellung)

D6 Kategoriale Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens

Niveauindikator			
Der Niveauindikator charakterisiert zusammenfassend die Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeitsfeld.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.		Personale Kompetenz – auch Personale/Humankompetenz – umfasst <i>Sozialkompetenz</i> und <i>Selbständigkeit</i> . Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem <i>Lern- oder Arbeitsbereich</i> als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet.	Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, <i>Wissen</i> anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.	Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.	Selbständigkeit bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.
Differenziert nach den Subkategorien...			
<ul style="list-style-type: none"> • Tiefe • Breite 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentelle Fertigkeiten • systemische Fertigkeiten • Beurteilungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Team-/ Führungsfähigkeit • Mitgestaltung • Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenständigkeit / Verantwortung • Reflexivität • Lernkompetenz

Tabelle 11 Struktur der DQR-Niveaus (DQR-Handbuch 2013:14)