



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

Bilder bauen Brücken

Eine Beratungsmethode im Praxistest - Arbeit mit Bildern in
der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

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

von

Karin Rentsch-Wicker

am

20.12.2020

Betreuung: Ladina Schmidt Boner, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, Dozentin
am Institut für Angewandte Psychologie IAP, ZHAW Zürich

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

Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern sich die Beratungsmethode «Brücke» in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zur Eruiierung von Stärken und Kompetenzen sowie von Werten und Interessen eignet. Diese Beratungsmethode kombiniert das Anfertigen und Auswählen von Bildern durch die Klienten mit der sprachlichen Reflexion im Dialog mit der Beratungsperson. Ziel dieser Herangehensweise ist es, mit Hilfe von Bildern konkrete Handlungsoptionen zu entwickeln und Beratungsziele zu erreichen. Sie ist von der Autorin in der Überzeugung entwickelt worden, dass für eine umfassende Beratung zu beruflichen Anliegen eine Vorgehensweise hilfreich ist, welche nicht nur den kognitiven Selbstreflexionsprozess, sondern auch den intuitiven Zugang zu Bedürfnissen und Möglichkeiten der Klienten beinhaltet.

Die vorliegende Untersuchung analysiert fünf halbstrukturierte Einzelinterviews. Die Befragungen wurden mit Klienten durchgeführt, welche eine Beratung mit der Beratungsmethode «Brücke» erlebt haben. Anhand der inhaltlich ausgewerteten Äusserungen der Klienten können Aussagen über die Akzeptanz und Wirksamkeit dieses Beratungsverfahrens gemacht werden.

Es hat sich gezeigt, dass die Beratungsmethode «Brücke» auf grosse Akzeptanz bei den Klienten gestossen ist und einen wichtigen Beitrag im persönlichen Berufsfindungs- und Laufbahngestaltungsprozess der Befragten geleistet hat. Sowohl Stärken und Kompetenzen als auch Werte und Interessen konnten mit dieser Beratungsmethode eruiert werden.

Konkrete Handlungsoptionen wurden erreicht. Allerdings gibt es noch Verbesserungspotential hinsichtlich der Begleitung der Klienten durch den Prozess und in Bezug auf das Definieren und Erreichen von Beratungszielen.

Die durchgeführte Analyse bestätigt, dass sich die Beratungsmethode «Brücke» eignet, um sowohl Stärken und Kompetenzen als auch Werte und Interessen in der Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung zu eruiieren, und zwar für unterschiedliche Klienten betreffend Altersklasse und Bildung sowie in unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Situationen.

Vorwort

Bilder bauen Brücken - Brücken vom Unbewussten zum Bewussten, von der Intuition zur Kognition, vom Gefühl zur Sprache. Sie bauen Brücken zu Informationen und Erkenntnissen, zu Wünschen und Perspektiven, zu Motivationen und Zielen. Bilder bauen Brücken von der Gegenwart in die Zukunft, vom Heute ins Morgen.

Nicht immer müssen sie schwindelerregende Abgründe oder reissende Ströme überwinden, manchmal sind es auch einfach seichte Stellen oder unwegsames Gelände.

Die Beratungsmethode «Brücke», die ich vor einiger Zeit entwickelt habe, basiert auf eben diesen Überlegungen. Das Bild der Brücke spielt in diesem Kontext eine doppelte oder gar dreifache Rolle. Dem Bild als Arbeitsmaterial kommt in dieser Methode eine zentrale Bedeutung zu. Es soll den Klientinnen als Brücke dienen, um Zugang zu ihren innersten, unbewussten Ressourcen zu finden. Gleichzeitig soll die Brücke als abgebildete Arbeitsvorlage den Klientinnen den Prozess der Auseinandersetzung mit eigenen beruflichen und persönlichen Lebensthemen veranschaulichen. Schliesslich soll die Brücke als Sinnbild den Klientinnen helfen, den Berufsfindungs- und Laufbahngestaltungsprozess als Übergang von einer bestehenden in eine zukünftige Situation zu verstehen.

In diesem Sinn trifft das Symbol der Brücke durchaus auch auf mich persönlich zu, indem ich mit dieser Arbeit einen weiteren Meilenstein in meiner eigenen beruflichen Laufbahn realisieren kann. Ich möchte es nicht versäumen, an dieser Stelle denjenigen lieben Menschen in meiner Familie und in meinem Freundeskreis zu danken, die mich auf meinem Weg über viele Brücken bis dahin begleitet und unterstützt haben.

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Fragestellung.....	1
1.2	Aufbau der Arbeit.....	1
2	Theoretischer Hintergrund.....	2
2.1	Arbeit mit Bildern in Beratung und Coaching.....	2
2.1.1	Arbeit mit Bildern im Coaching.....	3
2.1.2	Aktuelle und gängige Methoden in der BSLB.....	4
2.2	Möglichkeiten und Herausforderungen der Arbeit mit Bildern in der BSLB.....	6
2.2.1	Bildbetrachtung.....	7
2.2.2	Gesprächsführung.....	8
2.2.3	Zielumsetzung.....	9
2.3	Bisherige Erkenntnisse.....	10
2.4	Beratungsmethode «Brücke».....	10
2.4.1	Ausgangslage und Ziel.....	10
2.4.2	Aufbau.....	11
3	Methode.....	19
3.1	Qualitative Inhaltsanalyse.....	19
3.2	Interview.....	19
3.3	Interviewpartner.....	20
3.4	Datenerhebung und Datenauswertung.....	21
4	Ergebnisse.....	22
4.1	Kategorie «Begleitung».....	23
4.2	Kategorie «Befinden».....	24
4.2.1	«Befinden beim Erstellen des eigenen Bildes».....	24
4.2.2	«Befinden bei der Bilderauswahl».....	25
4.2.3	«Befinden beim Gespräch über Stärken und Kompetenzen».....	26
4.2.4	«Befinden beim Gespräch über Werte und Interessen».....	26
4.3	Kategorie «Plausibilität».....	27

4.4	Kategorie «Effektivität»	27
4.4.1	«Effektivität in der Erfassung von Stärken und Kompetenzen»	28
4.4.2	«Effektivität in der Erfassung von Werten und Interessen»	28
4.4.3	«Effektivität in der Erreichung des Beratungsziels»	29
4.5	Kategorie «Perspektive»	29
4.6	Kategorie «Relevanz»	31
5	Diskussion	32
5.1	Begleitung	32
5.2	Befinden	33
5.2.1	Befinden beim Erstellen des eigenen Bildes	33
5.2.2	Befinden bei der Bilderauswahl	33
5.2.3	Befinden beim Gespräch über Stärken und Kompetenzen	34
5.2.4	Befinden beim Gespräch über Werte und Interessen	34
5.3	Plausibilität	35
5.4	Effektivität	36
5.4.1	Effektivität in der Erfassung von Stärken und Kompetenzen	36
5.4.2	Effektivität in der Erfassung von Werten und Interessen	36
5.4.3	Effektivität in der Erreichung des Beratungsziels	37
5.5	Perspektive	37
5.6	Relevanz	38
5.7	Fazit	38
5.8	Reflexion	39
6	Ausblick	40
8	Literaturverzeichnis	41
9	Anhang	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Eigenes Bild von Klient.....	12
Abbildung 2. Eigenes Bild von Klient mit Post-its	14
Abbildung 3. Lieblingsbild von Klient.....	15
Abbildung 4. Lieblingsbild von Klient mit Post-its.....	17
Abbildung 5. Übertragung RIASEC-Code.....	18
Abbildung 6. Plakat «Brücke»	18

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1 Phasen des ersten Beratungstermins</i>	11
<i>Tabelle 2 Phasen des zweiten Beratungstermins</i>	15
<i>Tabelle 3 Übersicht der Interviewfragen</i>	20
<i>Tabelle 4 Verteilung der Antworten aller Interviewpartner</i>	22

Abkürzungsverzeichnis

BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
BLG	Bilder zur Laufbahngestaltung
F-I-T	Foto-Interessen-Test
IAP	Institut für Angewandte Psychologie
LBZ	Laufbahnzentrum Zürich
RIASEC	Realistic (handwerklich-technisch), Investigative (untersuchend-forschend), Artistic (künstlerisch-kreativ), Social (erziehend-pflegend), Enterprising (führend-verkaufend), Conventional (ordnend-verwaltend)
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
ZRM	Zürcher Ressourcen Modell

1 Einleitung

1.1 Fragestellung

«Bilder als Brücke zu sich selbst», «Bilder als Brücke zwischen Unbewusstem und Bewusstem», «Bilder als Brücke zum Ziel» (Messerschmidt, 2015, S. 246, S. 258, S. 267). Diese Aussagen werden in der Studie «Das Selbst im Bild» von der Psychologin Jasmin Messerschmidt (2015) untersucht und bestätigt. Bilder lösen Emotionen aus und können als Weg oder eben als Brücke dienen, um Zugang zu unbewussten, inneren Ressourcen zu finden. Sie können damit einen wertvollen Beitrag leisten, um im Prozess einer Selbstreflexion Erkenntnisse über die eigene Person oder über eigene Ziele zu erlangen. Der vorliegenden Arbeit liegt eine von der Autorin entwickelte Beratungsmethode für die Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung BSLB zu Grunde, welche intuitive und kognitive Herangehensweisen an den Prozess der Berufsfindung und Laufbahngestaltung kombiniert. Die Methode «Brücke» besteht aus der Arbeit mit Bildern und dem Austausch im Gespräch zwischen Klienten und Beratungsperson. Sie hat zum Ziel, den Klienten eine Übersicht über die eigenen Stärken und Kompetenzen einerseits, und die eigenen Werte und Interessen andererseits zu vermitteln und auf diese Weise eine aussagekräftige Standortbestimmung zu ermöglichen und konkrete Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung lautet: «Inwiefern eignet sich die Beratungsmethode «Brücke» zur Eruiierung von Stärken und Kompetenzen einerseits und von Werten und Interessen andererseits in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung?» Diese Arbeit soll die Akzeptanz und die Wirksamkeit dieser Methode «Brücke» bei Klienten eruiieren und anhand der Ergebnisse und gewonnenen Einsichten Aussagen darüber machen, für welche Personen, in welchen Situationen und in welchem Ausmass die getestete Beratungsmethode sinnvoll und zielführend ist.

1.2 Aufbau der Arbeit

Im Anschluss an diese Einleitung folgt als erstes ein Abschnitt über das theoretische Umfeld, in dem sich die vorliegende Untersuchung bewegt. Es werden verschiedene Methoden zur Arbeit mit Bildern im Coaching und in der BSLB dargelegt, und die Beratungsmethode «Brücke», auf welche sich die zu analysierenden Daten beziehen, wird vorgestellt. Es folgt anschliessend die Erläuterung der zur Auswertung des Textmaterials angewendeten Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse aus den fünf transkribierten Interviews dargestellt und im darauffolgenden Abschnitt ausgewertet und diskutiert. Abschliessend werden einige Überlegungen in Form eines Ausblicks festgehalten.

Um sowohl der Gerechtigkeit der Geschlechter als auch einer möglichst angenehmen Lesbarkeit Rechnung zu tragen, werden in dieser Arbeit die männlichen und weiblichen Bezeichnungen von Personen wie beispielsweise Klient, Klientin, Interviewpartner und Interviewpartnerin abschnittsweise abwechselnd verwendet.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Arbeit mit Bildern in Beratung und Coaching

«Bilder unterstützen dabei, unbewusste Bedürfnisse wahrzunehmen. Sie sind wie ein Medium, eine Brücke zwischen bewusstem Verstand und unbewussten Ebenen» (Messerschmidt, 2019, S. 30). Mit dieser Aussage bringt die Psychologin Jasmin Messerschmidt auf den Punkt, weshalb die Arbeit mit Bildern in der Beratung und im Coaching sinnvoll ist. Um Anliegen, Bedürfnisse, Ziele und Handlungsoptionen einer Klientin in einer Beratung festzustellen, gibt es unterschiedliche Methoden (Schreiber & Glenck, 2020). Quantitative Verfahren in Form von Tests und Fragebogen können beispielsweise Interessen, Persönlichkeitsmerkmale, Motivation und kognitives Leistungsvermögen erfassen und abbilden. Qualitative Verfahren bestehen aus mehr oder weniger strukturierten Gesprächsmethoden (Schreiber & Glenck, 2020). Dabei geht es um das Erfassen von Kompetenzen und Interessen durch gezielte Fragetechniken, sowie um das Erarbeiten von Problemlösungsstrategien und Anleiten von Entscheidungsfindungsprozessen im sprachlichen Austausch mit der Klientin. Oft werden dabei visuelle Hilfsmittel wie Listen und Diagramme angewendet (Schreiber & Glenck, 2020).

Grundlegendes Ziel in der BSLB ist es, als Beratungsperson zusammen mit der Klientin ein für sie passendes Tätigkeitsfeld zu eruieren. Wichtig dabei ist die sogenannte Selbstkongruenz, welche nach Messerschmidts (2019) Definition bedeutet, dass die für eine Person bewussten, wichtigen Ziele im Leben mit ihren unbewussten Bedürfnissen, Interessen, Werten und Einstellungen übereinstimmen. Wenn diese Passung auf Dauer nicht stimmt, kann dies für das Wohlbefinden und die Gesundheit einer Person sogar negative Folgen haben. «Erleben Menschen dauerhaft Inkongruenz, führt dies zu Unzufriedenheit, Demotivation, psychosomatischen Stresssymptomen bis hin zu Gefühlen von Leere und Burn-out» (Messerschmidt, 2019, S. 6). Demnach ist die Übereinstimmung von bewussten Absichten mit unbewussten Anliegen von Menschen also für eine zufriedenstellende berufliche Tätigkeit zentral.

Viele der erwähnten Methoden in der BSLB basieren auf Reflexion und Selbstreflexion der Klientin und erfordern ihren aktiven Denkprozess. Der Psychologe und Gestalttherapeut Volker Kiel (2020, S. 16) gibt dabei Folgendes zu bedenken: « (...) einseitig kopflastige Prozesse scheinen häufig langwierig, energieraubend und somit ermüdend zu sein. (...)

Diesen meist mühselig kognitiv herausgearbeiteten Erkenntnissen und Massnahmen fehlt ein emotionales Empfinden ihrer Bedeutung». Kiel führt aus: «Menschen sollten in ihren Entwicklungsprozessen ganzheitlich begleitet werden. Das bedeutet, neben dem begrifflich-sprachlichen Denken - das Denken in Worten, Erklärungen und Schlussfolgerungen - den Zugang zum intuitiv-bildhaften Denken ermöglichen. Neben dem Kognitiven auch das Emotionale eines Menschen spürbar und fühlbar werden lassen» (2020, S. 15).

Um eine möglichst umfassende Herangehensweise zu erreichen, kann es also sinnvoll und hilfreich sein, Bilder als Element in der Beratung und im Coaching einzusetzen. Bilder sprechen Menschen auf emotionaler Ebene an und können so die Klientinnen darin unterstützen, auch bisher unbewusste Bedürfnisse, Lebensthemen und Ziele zu identifizieren (Messerschmidt, 2019).

2.1.1 Arbeit mit Bildern im Coaching

In die Arbeit mit Bildern im Coaching bieten Volker Kiel, Psychologe und Coach, und Jasmin Messerschmidt, Psychologin und Coach, interessante Einblicke durch ihre Erfahrung mit Klientinnen und Klienten. Die im Coaching beleuchteten Themen sind vielfältig und reichen von allgemeinen Laufbahnfragen und Persönlichkeitsentwicklung bis hin zu Schwierigkeiten im privaten und beruflichen Umfeld wie beispielsweise Konflikte, Stress und Erschöpfung. Basierend auf der Resonanzbildmethode (Schmeer, 2006) der Psychologin und Kunsttherapeutin Gisela Schmeer stellt Kiel analoge Verfahren im Coaching vor. «Durch analoge Verfahren geschieht Erkennen (...) in der sinnlichen Wahrnehmung *intuitiv*. Der Klient wählt für die gemeinte Situation ein Symbol oder eine Metapher, malt ein Bild oder stellt die Situation szenisch dar» (Kiel, 2020, S. 131). Kiel (2020) führt in diesem Zusammenhang aus:

Entweder werden Objekte oder Ereignisse *digital*, z. B. durch Worte oder einen Namen beschrieben, oder *analog*, z. B. in Form eines Bildes oder einer Zeichnung dargestellt. Somit stehen dem Menschen grundsätzlich die digitale und die analoge Modalität zur Verfügung, wobei in der zwischenmenschlichen Kommunikation gewöhnlich beide zeitgleich verwendet werden. (S. 133)

Ausgehend beispielsweise von einem selbst angefertigten Bild, welches die aktuelle Situation, ein aktuelles Anliegen oder Problem des Klienten darstellt, wird durch gezielte Fragen des Coachs die Situation sprachlich umgesetzt. Der Klient erzählt dabei seine Geschichte aus dem Bild heraus, und die Beratungsperson hört aufmerksam und sorgfältig zu, stellt klärende und weiterführende Fragen und bietet ihre Wahrnehmungen, Eindrücke, Beschreibungen und Annahmen an (Kiel, 2020). Auf diese Weise können vorhandene

Ressourcen und Lösungsansätze hervorgehoben, soziale Beziehungen sichtbar gemacht und biografische Gegebenheiten einbezogen und betrachtet werden.

Messerschmidt (2019, S. 6) definiert die Rolle des Coaching folgendermassen: «Coaching kann eine selbstkongruente Lebensweise fördern, indem unbewusste Bedürfnisse und Werte (wieder) entdeckt, mögliche Motivkonflikte erkannt und

Selbststeuerungskompetenzen zur Realisierung von selbstkongruenten Zielen entwickelt werden». Der Einsatz von Bildmaterial ist gemäss Messerschmidt (2019) für ein breites Themenspektrum einsetzbar: von Berufsfindung, Persönlichkeitsentwicklung, Work-Life-Balance bis hin zum Treffen von Entscheidungen und Selbstmanagement. Dabei werden verschiedene Bildmaterialien verwendet, wie beispielsweise eine eigene Sammlung von Magazinbildern, Kunstdrucken, Fotos oder Postkarten oder eine fertige Bildkartei, die aus einem feststehenden Set von Bildern und Fotografien besteht (Messerschmidt, 2019).

Messerschmidt (2019) schildert die Vorgehensweise im Coaching-Prozess wie folgt:

Die eingesetzten Bildmaterialien dienen als Projektionshilfe, die zu den relevanten unbewussten Themen führt, sie sichtbar macht und Impulse für die weitere Entwicklung bzw. Problemlösung geben soll. Im Coaching betrachtet der Kunde diese Bildmaterialien. Er nimmt wahr, welche Empfindungen und Assoziationen ausgelöst werden. Diese Resonanzen werden im Dialog mit dem Coach besprochen und interpretiert. (S. 15)

Durch die Auseinandersetzung mit den durch ein Bild ausgelösten Resonanzen erfolgt ein Austausch zwischen bewussten und unbewussten Anteilen der eigenen Persönlichkeit. Im Dialog mit dem Bild entsteht ein Reflexionsprozess, den der Coach durch Fragen begleitet und unterstützt. Anhand dieses Prozesses der Bewusstwerdung können Zusammenhänge erkannt und Lösungen entwickelt und umgesetzt werden (Messerschmidt, 2019).

2.1.2 Aktuelle und gängige Methoden in der BSLB

Oft angewendete und bewährte diagnostische Verfahren mit Bildern in der BSLB sind der Foto-Interessen-Test (F-I-T; Toggweiler, Jungo & Stoll, 2004), die Bilder zur Laufbahngestaltung des Laufbahnzentrums Zürich LBZ (BLG; Brodmann & Jungo, 2019), das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM; Storch & Krause, 2017) und die Ressourcenbilder des Instituts für Angewandte Psychologie IAP der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW (ZHAW/IAP, 2019a). Die folgende, zusammenfassende Aufstellung soll einerseits einen Überblick über diese aktuellen und gängigen Verfahren geben. Andererseits soll auf diese Weise ein theoretischer Kontext aufgezeigt werden, in welchem

sich die von der Autorin entwickelte Methode «Brücke» bewegt, die Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist.

Der F-I-T von Toggweiler et al. (2004) besteht aus 132 fotografischen Aufnahmen, die Menschen bei unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten zeigen. Durch das Durchsehen und spontane Einteilen der Bilder in die drei Kategorien *kleines, mittleres und grosses Interesse* kann die Klientin eine erste Eingrenzung von möglichen Berufsfeldern vornehmen. Im anschliessenden Gespräch mit der Beratungsperson wird anhand von Berufsbeispielen zu den verschiedenen Berufsfeldern nach Egloff (Jungo & Egloff, 2017) und zu den Berufsinteressen nach Holland (Holland, 1997) eine weitere Konkretisierung der Interessen und die Auseinandersetzung mit den entsprechenden Berufsfeldern vorgenommen. Gemäss den Herausgebern ist dieser Test «ein psychometrisches Instrument zur nonverbalen Messung von Berufsinteressen» (Toggweiler et al., 2004, S. 8), der sich auch für sprachlich schwächere Klientinnen gut eignet.

Die Bilder-Kartei des Laufbahnzentrums Zürich (Brodmann & Jungo, 2019) enthält zwei Sets zu je 111 Bilder, eines mit Abbildungen für Männer und eines für Frauen. Die Bilder zeigen Personen in einer beruflichen Tätigkeit und stellen zusätzlich zentrale Lebens- und Laufbahnthemen dar, wie beispielsweise Kraft, Freiheit, Mut, Angst etc. Der Klient teilt die Bilder in fünf Kategorien ein, von *spricht mich sehr stark an* (++) bis *lehne ich sehr stark ab* (--). Dabei soll die Einteilung der abgebildeten Tätigkeiten möglichst spontan erfolgen. «Es ist egal, ob Sie den Beruf auch ausüben möchten oder ob Sie auch tatsächlich können. Lassen Sie sich einfach von den Bildern ansprechen» (Brodmann & Jungo, 2019, S. 8). Anschliessend werden die Bilder-Karten von Stapel «++» nach Themen gruppiert und nach Wichtigkeit geordnet. Der Klient versieht die Bildergruppen mit Titeln und begründet die Priorisierung. Dann werden fünf Bilder ausgewählt, die dem Klienten besonders wichtig sind, und auch bei diesem Schritt führt der Klient die Gründe für seine Wahl aus. Am Schluss werden gemeinsam mit der Beratungsperson Bezüge zum Beratungsziel und zu allfälligen nächsten Schritten vorgenommen.

Das ZRM nach Storch und Krause (2017) stellt eine Methode zur Eruiierung von Zielen und Handlungsoptionen dar, die ursprünglich als Gruppenprozess konzipiert wurde, aber auch im Einzelcoaching gut anwendbar ist. Die Klientin wählt aus einer Fotosammlung, «die konsequent auf das Aktivieren von Ressourcen abzielt» (Storch & Krause, 2017, S. 123) eines oder mehrere der 64 Bilder aus. Diese Auswahl der Bilder «erfolgt nicht mit Verstandesüberlegungen, sondern mittels somatischer Marker, dem Signalsystem des Unbewussten» (Storch & Krause, 2017, S. 123). Im Austausch mit der Beratungsperson wird im weiteren Prozess ein Ideenkorb mit verschiedenen Assoziationen zu den gewählten Bildern erstellt. Daraus werden ein Motto-Ziel abgeleitet und Ressourcen identifiziert, was erlaubt, zu einer entsprechenden Entscheidungs- und/ oder Handlungsoption zu kommen.

Die Ressourcenbilder stellen ein «narrativ-visuelles Arbeitsmittel» (Schreiber & Glenck, 2020, S. 157) dar, welches auf unterschiedliche Art und Weise angewendet werden kann. Auf der Plattform Laufbahndiagnostik (ZHAW/IAP, 2019a) stehen 80 Bilder zur freien Verfügung. Sie können von den Klienten in die drei Kategorien *spricht mich an*, *spricht mich nicht an* und *neutral* eingeteilt werden. Die Auswahl kann weiter kategorisiert und/oder reduziert werden. Das ausgewählte Bild/ die ausgewählten Bilder kann/ können als allgemeines Ressourcenbild, als Zukunftsbild (Erleben) oder als Fortbewegungsmittel (Verhalten) weiter definiert werden. Die Plattform bietet ausserdem eine weitere Bearbeitungsmethode an, bestehend aus dem Verfassen einer Geschichte durch den Klienten und aus darauf Bezug nehmende Fragen. Zusammen mit dem Klienten kann im weiteren Prozess das Bild beispielsweise in der Kombination mit der Methode der Identitätskarte (Schreiber, Gschwend & Iller, 2018) verwendet werden, wo zu den vier Bereichen «Eigenschaften und Werte», «Interessen und Arbeitsumgebung», «Lebensthemen und Bedürfnisse» und «persönlicher Rat und konkretes Vorgehen» ein Bild als Zukunftsbild oder Fortbewegungsmittel ausgewählt werden kann.

Alle geschilderten Verfahren bieten unterschiedliche Herangehensweisen und Prozesse für den Einbezug von Bildmaterial in der Beratung an. Die Vorgehensweisen mit berufsbezogenen Bildern sind in eine klare Struktur eingebunden und als fertiges Testmaterial verfügbar. Die Herausforderung lag darin, eine ebenso strukturierte Arbeitsweise mit eigenen Bildern von Klienten und nicht berufsbezogenem Bildmaterial für den Gebrauch in der BSLB zu gestalten. So haben das Element der freien Zeichnung und die Sammlung der Ressourcenbilder (ZHAW/ IAP, 2019a) Eingang gefunden in die Beratungsmethode «Brücke», welche in Kapitel 2.4 vorgestellt wird.

2.2 Möglichkeiten und Herausforderungen der Arbeit mit Bildern in der BSLB

Wie bereits dargestellt bietet die Verwendung von Bildmaterialien in Beratung und Coaching eine Vielzahl von Möglichkeiten, den Klienten anhand einer nicht nur sprachlich-kognitiven, sondern spontanen und intuitiven Herangehensweise zur Auseinandersetzung mit persönlichen Anliegen und Fragestellungen anzuregen und in einem Prozess der Entwicklung und Entscheidung zu begleiten. Dabei gibt es Unterschiede in der Art der Bildmaterialien. Während die Methoden «F-I-T» und «BLG» Abbildungen von konkreten Berufssituationen und Tätigkeitsfeldern darstellen, werden in den Methoden «ZRM» und «Ressourcenbilder» Tier-, Landschafts- oder Stimmungsbilder eingesetzt, oder Bilder von Objekten aller Art. Im Coaching von Messerschmidt (2019) und Kiel (2020) wird hingegen nebst dem Einsatz von Bildmaterial auch mit dem Anfertigen eigener Bilder gearbeitet. Ob

überhaupt und auf welche Art und Weise mit Bildern in einer Beratung gearbeitet wird, bedarf einer umsichtigen Einschätzung durch die Beratungsperson, der transparenten Information des Klienten und des gemeinsamen Entscheidens. Die Herausforderungen, die die beraterische Arbeit mit Bildern mit sich bringen, werden im Folgenden entsprechend verschiedener Sequenzen in einer Beratung von der Bildbetrachtung über die Gesprächsführung bis hin zur Zielumsetzung genauer beleuchtet.

2.2.1 Bildbetrachtung

Im Zusammenhang mit der Betrachtung und Besprechung eines Bildes gilt es, besonderes Augenmerk auf die für viele Klienten ungewohnte Situation beim Anfertigen eines eigenen Bildes zu richten. Messerschmidt erläutert in ihrer Studie zum Einsatz von Bildmaterialien im Einzelcoaching: «Die erfolgreiche Nutzung des Bildmalens im Coaching setzt allerdings voraus, dass (...) diese Methode sowohl zum Anliegen, zur Klienten-Persönlichkeit als auch zur Coaching-Situation passt» (2015, S. 181). Ausserdem ist es wichtig, den Klienten aufzuzeigen, dass es nicht um künstlerische Qualität geht. So können allfällige Vorbehalte der Klienten diesbezüglich entkräftet werden. Selbstverständlich ist es möglich, dass ein Klient sich gar nicht auf die Arbeit mit Bildern einlassen möchte. Das ist zu respektieren und erfordert eine alternative Vorgehensweise (Messerschmidt, 2015).

Voraussetzung für die Offenheit des Klienten für ein methodisches Vorgehen mit Bildern ist eine gute Beziehung zwischen Coach und Klient, sodass für den Klienten emotionale Sicherheit gewährleistet ist (Messerschmidt, 2015). Auch für den gemeinsamen Austausch über das selbstgemalte Bild ist das Vertrauen des Klienten in die Kompetenzen des Coachs von zentraler Bedeutung. Es ist selbstverständlich, dass der Klient jederzeit die Kontrolle darüber hat, wie weit er sich öffnen möchte. «Der Klient gelangt in Kontakt zu sich und seinen intuitiven Anteilen, er entwickelt unbewusst Symbole und stellt diese dar» (Messerschmidt, 2015, S. 181). Über die Funktion des Coachs schreibt Messerschmidt: «Auf der Basis einer wertschätzenden Haltung und einer nichtwissenden Neugier begegnet er dem Kunden auf Augenhöhe und sieht in ihm den Experten und autonomen Gestalter seines eigenen Lebens» (2015, S. 182). Auch Kiel bringt seine Erkenntnisse in Bezug auf die Haltung des Coachs und die Wertschätzung gegenüber der Klientin ähnlich auf den Punkt: «(...) sind Haltungen erforderlich wie Aufmerksamkeit, Offenheit für das Offensichtliche bzw. eine ausgeprägte sinnesbewusste Wahrnehmung für das, was im Moment geschieht (...). Es gilt, die 'Eigenart' des Menschen zu achten und zu würdigen» (2020, S. 45). Gleichzeitig betont Kiel (2020) aber auch die Rolle der Verantwortung, die nicht nur auf die Klientin geschoben werden kann. Beratungspersonen sind beispielsweise sehr wohl verantwortlich für die Gestaltung der Rahmenbedingungen. Dazu gehört vor allem die Gestaltung von

Beziehungen und Prozessabläufen sowie das Schaffen einer entwicklungsfördernden Atmosphäre (Kiel, 2020).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Bildbetrachtung sowohl einer selbst angefertigten Zeichnung als auch eines aus einer Sammlung ausgewählten Bildes eine sorgfältige und aufmerksame Begleitung der Beratungsperson erfordert, unabhängig davon, ob für die Klientin diese Form der Intervention ungewohnt oder bereits vertraut ist. Es gilt, den Ausführungen der Klientin mit Wertschätzung zu begegnen, der Klientin die Kontrolle über den Grad der Offenheit und Tiefe der Erkenntnisse zuzugestehen und gleichzeitig als Beratungsperson Verantwortung für die klare und konstruktive Gestaltung des Prozesses zu übernehmen.

2.2.2 Gesprächsführung

Die Kommunikation zwischen Beratungsperson und Klientin ist ein zentraler Bestandteil der verschiedenen Beratungsmethoden. Ganz besonders das Gespräch über ein selbst angefertigtes Bild setzt grosses Fingerspitzengefühl voraus. Kiel (2020) erläutert dies folgendermassen:

Im Dialog sollte der Berater offen und neugierig sein für die subjektiven Bedeutungen von geäusserten Worten, gezeigter Gestik und Mimik oder von Zeichen und Symbolen in den Bildern der Klientin, sich fragend und zuhörend an ihre Sichtweise annähern, eigene Vorstellungen und Bedeutungen- und dabei auch Vorstellungen über gemeinsame Bedeutungen und Sichtweisen- sowie das eigene Erleben reflektieren und dem Gegenüber mitteilen. (S. 202)

Die Beratungsperson kann ihre Präsenz und Zugewandtheit durch kurze Bemerkungen wie «mmhh», «aha» oder ähnlich, sowie mit der eigenen Körperhaltung und Mimik zum Ausdruck bringen. Beispielsweise nachfragen, Aussagen der Klientin wiederholen, zusammenfassen, eigene Wahrnehmungen einbringen - es gibt viele Möglichkeiten für die Beratungsperson, der Klientin aktiv und aufmerksam zuzuhören (Messerschmidt, 2015). Kiel (2020, S. 203) führt aus: «Dabei handelt es sich um einen wesentlichen Erkenntnisvorgang, der sich aus der spiralförmigen Bewegung zwischen analogem, bildlichem Eindruck und sprachlicher Beschreibung ergibt». Dies gilt sowohl für die von Kiel (2020) beschriebene Resonanzbildmethode, als auch allgemein für das Besprechen von Bildmaterial im Kontext der BSLB. Das Navigieren im Gespräch zwischen freier Schilderung der Klientin und dem Beantworten von Fragen der Beratungsperson ist eine Herausforderung. Ebenso anspruchsvoll sind das dazugehörige Zeitmanagement und die Kunst, die gesetzten Ziele im Auge zu behalten. Das Erstellen eines Plans zum Ablauf eines Gesprächs, der sowohl

eine inhaltliche als auch eine zeitliche Struktur bietet, kann hilfreich sein. Gerade durch einen klaren Leitfaden ist es eher möglich, einerseits flexibel zu sein und andererseits den Fokus auf das Wesentliche zu behalten (Schreiber & Glenck, 2020).

2.2.3 Zielumsetzung

Um mit den verschiedenen vorgestellten Methoden zur Arbeit mit Bildern in der BSLB effektive und zielgerichtete Schritte zu machen, ist es unabdingbar, dass die Intervention mit Bildmaterialien einen direkten oder indirekten Bezug zum Berufsfindungs- und Laufbahngestaltungsprozess aufweist. Der direkte thematische Bezug wird mit den Methoden F-I-T (Toggweiler et al., 2004) und BLG (Brodmann & Jungo, 2019) gewährleistet. Bei den Methoden ZRM (Storch & Krause, 2017), Ressourcenbilder (ZHAW/IAP, 2019a) und dem Einbezug von selbst erstellten Bildern durch den Klienten nach Kiel (2020) und Messerschmidt (2019) ist es zentral, den Prozess der Standortbestimmung, der Persönlichkeitserfassung oder der Zukunftsentwicklung sinnvoll und fokussiert in den Prozess der Berufsfindung oder Laufbahngestaltung zu integrieren. Dazu braucht es zusätzliche methodische Schritte wie beispielsweise das ausführliche Gespräch und das schriftliche Festhalten von Erkenntnissen (Kiel, 2020). Zudem muss zu Beginn einer Beratung ein möglichst klares und realistisches Ziel formuliert werden. Nur so resultiert für den Klienten befriedigende Erkenntnis und ergeben sich umsetzbare Handlungsoptionen. Marc Schreiber (2020), Professor für Laufbahn- und Personalpsychologie an der ZHAW, bringt dies folgendermassen auf den Punkt:

Wie bereits ausgeführt, ist es zentral, beim Einstieg in den Beratungsprozess, die Klärung des Anliegens in den Vordergrund zu rücken. Es geht dabei um die Frage, weshalb ein Klient sich für die Beratung angemeldet hat oder vielleicht auch, weshalb er gerade jetzt in die Beratung kommt. (...) In der Folge werden die Rollen gegenseitig geklärt und das konkrete Beratungsziel gemeinsam definiert und ausformuliert sowie das Vorgehen im Beratungsprozess besprochen und umgesetzt. (...) Wichtig ist, dass der Einsatz der Methoden konsequent auf das Beratungsziel ausgerichtet ist. (S. 206)

Um realistische Handlungsoptionen in einer Beratung zu erreichen, bedarf es nebst der sorgfältigen Definition der Ziele einer klaren Struktur für den Prozessverlauf (Schreiber & Glenck, 2020). Gewonnene Informationen und Erkenntnisse aus dem Beratungsprozess gilt es zu konkretisieren und zu priorisieren, sodass sich für den Klienten gut umsetzbare Möglichkeiten ergeben, in seinen Berufsfindungs- und Laufbahnfragen aktiv und erfolgreich zu werden.

2.3 Bisherige Erkenntnisse

Wie dargestellt besteht eine grosse Vielfalt an Möglichkeiten, um mit Bildern in der Beratung zu arbeiten. Die Kombination von intuitiven und kognitiven Elementen in den dargestellten Verfahren erlauben eine umfassende und ganzheitliche Herangehensweise an unterschiedliche Anliegen von Klienten. Es zeigt sich dabei die Herausforderung, eine vielseitige und gleichzeitig strukturierte Vorgehensweise zu gewährleisten und ein greifbares Resultat in Form einer konkreten Option und gut umsetzbaren nächsten Schritten zu erzielen. Dies war die Motivation, eine Methode zu entwickeln, die diesen Ansprüchen gerecht wird.

2.4 Beratungsmethode «Brücke»

Bei der Beratungsmethode, die in dieser Arbeit auf ihre Eignung hin untersucht wird, handelt es sich um die von der Autorin entwickelte Methode «Brücke». Diese Methode legt den Fokus auf das Eruiere der für berufliche und laufbahnbezogene Orientierung grundlegend wichtigen persönlichen Qualitäten wie Stärken und Kompetenzen einerseits und Werte und Interessen andererseits. Dieses Verfahren basiert auf einer Kombination von Bildern und Gesprächen und wird an zwei Terminen im Abstand von einigen Tagen bis wenigen Wochen durchgeführt. Mit dieser zeitlichen Vorgabe soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass einerseits eine gewisse Zeit zwischen den beiden Terminen verstreicht, um die im ersten Termin gewonnenen Erkenntnisse nachklingen zu lassen, und andererseits soll damit der begonnene Prozess in einem zeitnahen Bogen abgerundet werden können.

2.4.1 Ausgangslage und Ziel

Die grundlegende Idee dieser Beratungsmethode «Brücke» ist es, die kreative und emotionale Arbeit mit Bildern in der BSLB mit der intellektuellen Selbstreflexion in Verbindung zu bringen. Des Weiteren sollen möglichst konkrete Erkenntnisse bezüglich persönlichem Standort und beruflicher Orientierung aus der Beratung hervorgehen. Zu diesem Zweck beinhaltet die Methode «Brücke» das Erarbeiten eines individuellen RIASEC-Codes gemäss den Dimensionen nach Holland (Holland, 1997). Die entsprechenden sechs Berufsfelder und Persönlichkeitstypen, die durch dieses Modell abgedeckt sind und identifiziert werden, erlauben ein differenziertes Erfassen der Klienten.

Die intuitive Herangehensweise zum Zweck einer Standortbestimmung von Klienten geschieht dabei einerseits durch das Anfertigen eines eigenen Bildes in einem ersten Prozessschritt und andererseits durch die Auswahl eines Bildes aus einer Sammlung in einem weiteren Prozessschritt. Die kognitive Einbettung findet durch bewusste Reflexion im Gespräch statt. Auf Basis des ersten Bildes werden im Gespräch Stärken und Kompetenzen

erarbeitet, und anhand des zweiten Bildes werden wiederum im sprachlichen Austausch zwischen Klient und Beratungsperson Werte und Interessen des Klienten eruiert. Die entsprechenden Begriffe werden jeweils schriftlich festgehalten. Die Begriffe, welche die Interessen widerspiegeln, werden anschliessend den RIASEC-Dimensionen gemäss dem Explorix-Test (Jörin & Holland, 2004) zugeordnet. Es entsteht ein Code aus drei Buchstaben, welche im Berufsregister entsprechend abgebildet sind und mit dem Klienten besprochen werden. Unter Einbezug der erarbeiteten Begriffe zu den Kompetenzen des Klienten, werden je nach Beratungsziel mögliche Berufsfelder, Handlungsoptionen und Entscheidungen diskutiert und konkrete nächste Schritte festgelegt.

2.4.2 Aufbau

Erster Termin

Der erste Termin beansprucht eine bis eineinhalb Stunden und besteht aus sechs Phasen:

Tabelle 1

Phasen des ersten Beratungstermins

Phase	Prozessschritt
1	Einleitung, Kennenlernen, Zielformulierung, Information
2	Anfertigen des eigenen Bildes
3	Freie Erzählung über eigenes Bild
4	Erarbeiten der Stärken und Kompetenzen
5	Auswahl und Übertragung der Begriffe
6	Auswahl des Lieblingsbildes

Phase 1: Einleitung, Kennenlernen, Zielformulierung, Information

Zu Beginn der Beratung wird die Klientin begrüsst und willkommen geheissen und im Gespräch werden Personalien der Klientin aufgenommen sowie einige wichtige Angaben zum bisherigen Lebenslauf durch die Beratungsperson festgehalten. Es folgt eine sorgfältige Erfassung des Anliegens der Klientin und eine möglichst klare und realistische Formulierung des Beratungsziels. Daraufhin wird die Klientin eingehend über die Beratungsmethode «Brücke» informiert, so dass sie entscheiden kann, ob diese für sie passen würde.

Phase 2: Anfertigen des eigenen Bildes

Wie in Abbildung 1 ersichtlich, wird die Klientin aufgefordert, auf einem festeren weissen Blatt Papier im Format A3 mit Ölkreiden ein Bild anzufertigen. Das Bild soll die momentane persönliche Situation der Klientin möglichst umfassend widerspiegeln und eine Darstellung des beruflichen und privaten Ist-Zustands sein. Das grosse Papierformat soll der Klientin den nötigen Raum geben und den Unterschied zum gängigen A4-Format für Schriftstücke und Drucksachen betonen. Die Wahl des Zeichenmaterials der Ölkreiden soll eine Motivation zur Grosszügigkeit sein, so dass die Klientin sich nicht in Details verliert, sondern (möglichst ohne Schrift) mit Farben und Formen ihrer Eingebung Ausdruck verleihen kann.

Der Zeitbedarf beträgt in der Regel zwischen fünf und zehn Minuten. Währenddem die Klientin am Bild arbeitet, wendet sich die Beratungsperson ab und erledigt still etwas für sich.



Abbildung 1. Eigenes Bild von Klient

Phase 3: Freie Erzählung über eigenes Bild

Der Klient erzählt in freier Form über sein selbst angefertigtes Bild. Die Beratungsperson nimmt eine zugewandte und aufmerksame Haltung ein, hält sich aber mit sprachlichen Äusserungen zurück. Bei Bedarf kann die Beratungsperson nachfragen und sich Details erklären lassen, die zum Verständnis des Dargestellten beitragen. Dabei werden von der Beratungsperson keinerlei wertende Kommentare zum dargestellten Inhalt oder zur Zeichentechnik gemacht.

Folgende Formulierungen eignen sich, um den Klienten zu Ausführungen einzuladen:

- «Sie haben nun Ihre aktuelle persönliche Situation auf diesem Bild dargestellt. Was sehen wir hier?»
- «Wie ist es Ihnen beim Zeichnen/ Malen ergangen?»
- «Mich würde interessieren, was Sie auf Ihrem Blatt festgehalten haben. Können Sie mir etwas darüber erzählen?»
- «Wie haben Sie das Anfertigen Ihres Bildes erlebt? Gab es Herausforderungen?»

- «Sie haben nun bildhaft Ihre IST-Situation in persönlicher und beruflicher Hinsicht dargestellt. Gibt es etwas, das Ihnen auffällt?»

Phase 4: Erarbeiten der Stärken und Kompetenzen

Im anschließenden Gespräch wird der Klient aufgefordert, aufgrund seiner dargestellten Ist-Situation, unabhängig davon, ob diese positive und/ oder negative Aspekte aufzeigt, eigene Stärken und Kompetenzen zu formulieren. Es sollen auf diese Weise möglichst viele Begriffe gesammelt werden, die als Vervollständigung zu den Satzanfängen «Ich kann...» und «Ich bin...» genannt werden können. Beispielsweise: «Ich kann gut zuhören», «Ich kann organisieren», «Ich kann Menschen begeistern». Oder: «Ich bin ordentlich», «Ich bin zielstrebig», «Ich bin zuverlässig». Die Beratungsperson kann bei Bedarf helfen Formulierungen zu finden, zu differenzieren oder zu komplettieren. Mögliche und hilfreiche Beispiele dafür können folgendermassen lauten:

- «Ausgehend von Ihrer momentanen beruflichen Situation: Wo erkennen Sie Stärken an sich?»
- «Wenn Sie sich konkrete Abläufe in Ihrem Arbeitsalltag vorstellen, wo liegen Ihre Kompetenzen?»
- «Was fällt Ihnen leicht?»
- «Was würden Kollegen/ Vorgesetzte Ihnen für Stärken attestieren?»
- «Was gibt es, was Sie im privaten Umfeld gut können?»
- «Was schätzt Ihre beste Freundin an Ihnen?»

In schwierigen Situationen im Gespräch oder bei negativen Erlebnissen, die aktuell zur Sprache kommen können, ist es wichtig, sich nicht eingehend auf allfällige Schwächen und Probleme zu konzentrieren, sondern im Dialog mit dem Klienten zu versuchen, den Fokus auf Gelungenes und Überwundenes zu legen (Messerschmidt, 2015). Beispielsweise auf folgende Art:

- «Sie haben eine schwere Zeit hinter sich. Wie ist es Ihnen gelungen, da wieder herauszufinden?»
- «Welche persönliche Qualität erlaubte es Ihnen, sich nach einem Tief wieder zu erholen?»
- «Gab es in der Vergangenheit schon ähnliche Situationen? Welche persönlichen Stärken konnten Sie damals mobilisieren?»
- «Mit welchen Ihrer Stärken haben Sie schon anderen Menschen helfen können?»

Wie in Abbildung 2 dargestellt, wird jeder Begriff vom Klienten auf einen Post-it-Zettel notiert und auf sein Bild aufgeklebt.

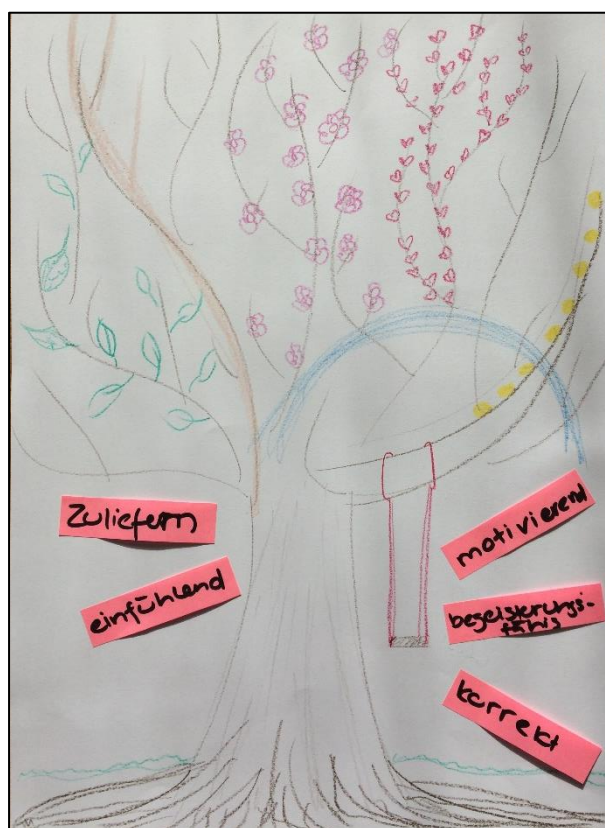


Abbildung 2. Eigenes Bild von Klient mit Post-its

Phase 5: Auswahl und Übertragung der Begriffe

Als nächster Schritt wählt die Klientin aus der Sammlung ihrer Stärken und Kompetenzen die sechs für sie wichtigsten aus, und überträgt die entsprechenden Post-it-Zettel in die Vorlage mit der skizzierten Brücke, die auf sechs Pfeilern steht. Die symbolische Brücke, die vom «Heute» ins «Morgen» führt, steht nun also sinnbildlich auf den sechs Pfeilern bestehend aus den sechs Kompetenz-Begriffen der Klientin.

Phase 6: Auswahl des Lieblingsbildes

Der Klientin werden online die Ressourcenbilder auf der Plattform der Laufbahndiagnostik (ZHAW/ IAP, 2019a) zugänglich gemacht, sodass sie aus der Sammlung durch das Anklicken der Optionen *spricht mich an*, *spricht mich nicht an* und *neutral* ein Lieblingsbild - wie beispielsweise Abbildung 3 zeigt - auswählen kann. Diese Bildersammlung ist fotografisch sehr schön und zeitgemäss. Die Zusammenstellung der Aufnahmen ist äusserst vielfältig und deckt die unterschiedlichsten Themen ab. Es stehen Landschaftsbilder, Stimmungsbilder, Aufnahmen von Personen und Tieren sowie von verschiedenen Objekten und Aktivitäten zur Auswahl. Der Begriff «Ressourcenbild» wird in diesem Zusammenhang bewusst nicht verwendet, da die Klientin möglichst frei und unvoreingenommen und ohne sich zu einem bestimmten Thema Gedanken zu machen ein Bild, das sie anspricht, auswählen soll. Das Bild wird dann ausgedruckt oder mit dem Handy fotografiert, sodass die

Klientin das Bild mit nach Hause nehmen kann und es in der Zwischenzeit bis zum nächsten Termin vielleicht nochmal anschauen oder es einfach mit sich tragen kann.

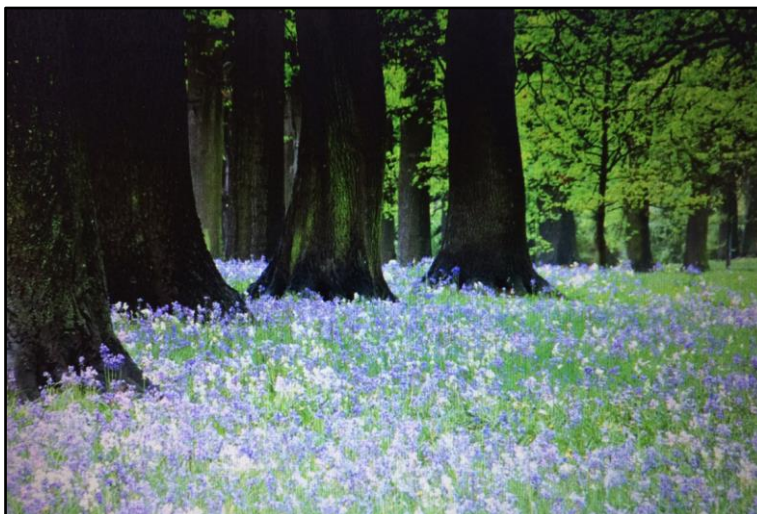


Abbildung 3. Lieblingsbild von Klient

Zweiter Termin

Der zweite Termin dauert in der Regel eineinhalb bis zwei Stunden und besteht ebenfalls aus sechs Phasen:

Table 2

Phasen des zweiten Beratungstermins

Phase	Prozessschritt
1	Einleitung und freie Erzählung über Lieblingsbild
2	Erarbeiten der Werte und Interessen
3	Input RIASEC-Dimensionen
4	Übertragung der Begriffe
5	Abgleich im Berufsregister
6	Übertragung in die Vorlage «Brücke» und konkrete Schritte

Phase 1: Einleitung und freie Erzählung über Lieblingsbild

Nach der Begrüssung wird von der Beratungsperson auf den ersten Termin und die Auswahl des Bildes Bezug genommen, welches nun der Klientin vorgelegt wird. Die Klientin wird eingeladen, sich frei zur Auswahl des Bildes, zum Auswahlprozess, zum Bild an sich und zur Aussage des Bildes für die Klientin zu äussern. Die Beratungsperson hört aufmerksam zu und hält sich wiederum mit eigenen Kommentaren zurück. Allfällige Verständnisfragen sind sorgfältig und wertschätzend zu formulieren. Folgende Formulierungen können in dieser Sequenz hilfreich sein:

- «Sie haben nun ein Bild ausgewählt. Weshalb dieses Bild?»
- «Was hat Sie an diesem Bild besonders angesprochen?»
- «Ist es Ihnen schwergefallen, sich für ein Bild zu entscheiden?»

- «Was bedeutet dieses Bild für Sie?»
- «Was strahlt dieses Bild aus für Sie?»
- «Was sagt dieses Bild für Sie aus?»

Phase 2: Erarbeiten der Werte und Interessen

Der Klient wird in einem weiteren Schritt aufgefordert, basierend auf dem Bild seine eigenen Werte und anschliessend seine Interessen darzulegen. Die Beratungsperson kann bei Bedarf nachfragen, Aussagen des Klienten paraphrasieren, spiegeln, zusammenfassen oder konkretisieren. Es soll eine möglichst vielfältige, alle Lebensbereiche abdeckende Sammlung von Interessen des Klienten entstehen. Die folgenden Fragen können als Anregung für den Klienten dienen:

- «Was ist Ihnen wichtig an Ihrem ausgewählten Lieblingsbild?»
- «Was sagt das Bild über Ihre Vorstellungen vom Leben aus?»
- «Welche persönlichen Werte verbinden Sie mit diesem Bild?»
- «Wenn Sie sich das Bild genau ansehen, fällt Ihnen dazu ein persönlicher Wunsch ein?»
- «Was möchten Sie tun?»
- «Welche eigenen Interessen kommen Ihnen in den Sinn?»
- «Was macht Ihnen Freude?»
- «Was tun Sie gerne?»
- «Wofür können Sie sich begeistern?»
- «Wofür können Sie Feuer zeigen?»

Die einzelnen Begriffe wie beispielsweise «Gartenarbeit», «Struktur», «Farben», «in schöner Atmosphäre essen» oder «Menschen helfen» werden wiederum schriftlich auf Post-it-Zetteln in Form von Pfeilen festgehalten und rund um das Bild auf der freien Fläche des weissen Plakats aufgeklebt, wie Abbildung 4 veranschaulicht. Damit die spätere Einordnung dieser Begriffe in die RIASEC-Dimensionen gut gelingt, und eine umfassende und solide Einschätzung erreicht wird, ist es von Vorteil, in dieser Phase im Gespräch mit dem Klienten möglichst alle Lebensbereiche zu erfassen. Dazu gehören die schulischen und beruflichen sowie die privaten Interessen im sozialen Umfeld und bei Freizeitaktivitäten. Je nachdem, wie viele eigene Gedanken vom Klienten kommen, kann es auch zielführend sein, den Klienten allenfalls direkt nach beispielsweise handwerklichen oder künstlerischen Interessen zu fragen. Die Beratungsperson kann auf diese Weise die RIASEC-Dimensionen systematisch ins Gespräch einbeziehen, ohne sie schon explizit zu erwähnen oder zu erklären.

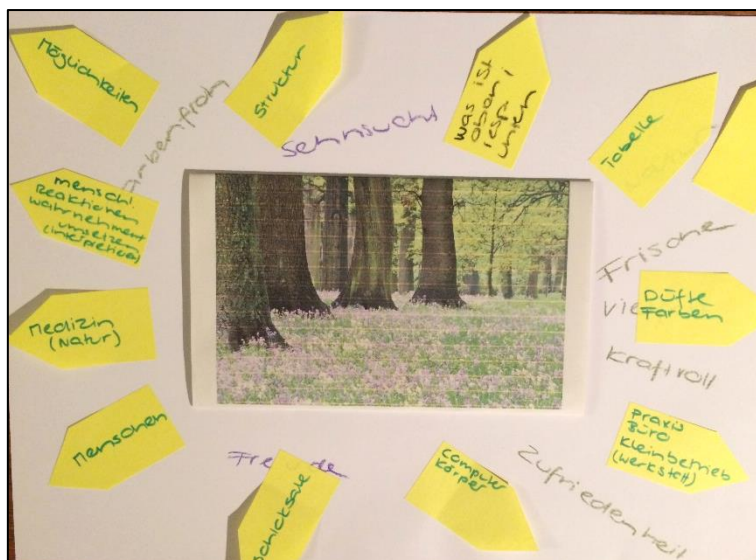


Abbildung 4. Lieblingsbild von Klient mit Post-its

Phase 3: Input RIASEC-Dimensionen

Im Folgenden führt die Beratungsperson die Klientin in die RIASEC-Dimensionen gemäss dem Testmaterial Explorix (Jörin & Holland, 2004) ein. Dabei sind die im Testheft aufgeführten Tabellen 1 und 2 hilfreich. Tabelle 1 beschreibt «sechs Gruppen der beruflichen Tätigkeiten» und Tabelle 2 die «sechs Persönlichkeits-Typen». Das «R» steht für «Realistic»/ handwerklich-technisch, das «I» für «Investigative»/ untersuchend-forschend, das «A» für «Artistic»/ künstlerisch-kreativ, das «S» für «Social»/ erziehend-pflegend, das «E» für «Enterprising»/ führend-verkaufend und das «C» für «Conventional»/ ordnend-verwaltend. Die Klientin macht sich vertraut mit den sechs verschiedenen thematischen Kategorien und bekommt wiederum ein A3-Plakat vorgelegt. Die sechs Buchstaben RIASEC sind in Form von einzelnen grossen Post-it-Zetteln als Überschrift darauf angeordnet.

Phase 4: Übertragung der Begriffe

Die Klientin wird eingeladen, ihre Post-it-Zettel mit den gesammelten Interessen-Begriffen in die entsprechenden RIASEC-Kategorien einzuordnen, wenn nötig mit der Unterstützung durch die Beratungsperson. So entstehen entsprechende Schwerpunkte der Interessensgebiete, wie in Abbildung 5 ersichtlich ist, die dann in Form eines RIASEC-Codes abgeleitet werden können. Die drei RIASEC-Buchstaben, die am meisten Zettel auf sich vereinigen, werden aus der Überschrift entfernt und entsprechend der Gewichtung der Interessen angeordnet.

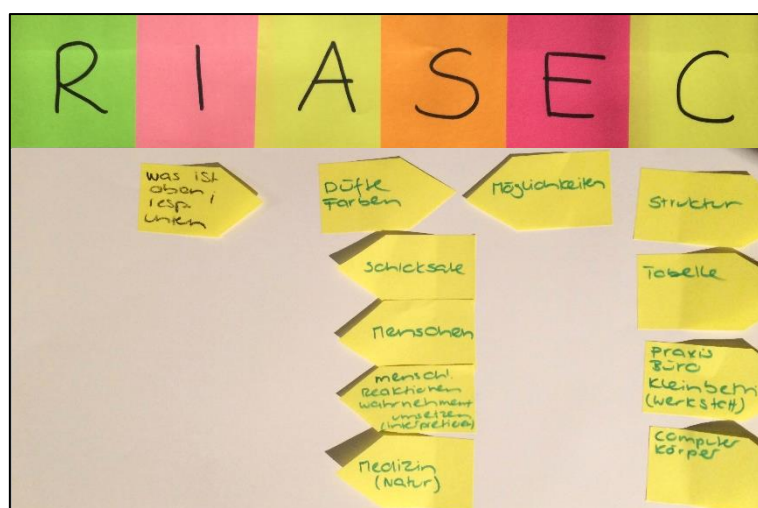


Abbildung 5. Übertragung RIASEC-Code

Phase 5: Abgleich im Berufsregister

Der entstandene Code aus drei Buchstaben lässt sich im Berufsregister des Explorix-Tests (Jörin & Holland, 2004) nachschlagen und gibt auf diese Weise einen ersten Überblick über die dem Code entsprechenden Berufe. Je nachdem, wie eindeutig oder nicht die Gewichtung der einzelnen Dimensionen ausgefallen ist, macht es durchaus Sinn, die Anordnung der Buchstaben im Dreiercode umzustellen, und im Berufsregister die jeweils entsprechenden Berufe ebenfalls nachzuschlagen. Der Klient erhält so einen umfassenden Überblick über diejenigen Berufe und Berufsfelder, die am ehesten seinen Interessen entsprechen.

Phase 6: Übertragung in die Vorlage «Brücke» und konkrete Schritte

Anschließend werden aus den pfeilförmigen Interessen-Zetteln auf dem RIASEC-Plakat die vier bis sechs für den Klienten wichtigsten beruflichen Interessen-Stichworte ausgewählt und in die Vorlage «Brücke» als Wegweiser so platziert, dass sie auf der Brücke in Richtung «Morgen» bzw. Zukunft zeigen, wie beispielsweise in Abbildung 6 ersichtlich ist. Im sorgfältigen Gespräch wird nun der Abgleich zusammen mit dem Klienten in Bezug auf seine im ersten Termin als Pfeiler definierten Kompetenzen gemacht. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in konkrete Schritte formuliert, die wiederum schriftlich auf Post-it-Zetteln in Form von Fähnchen festgehalten werden. Diese nächsten Schritte können beispielsweise eine weitere Recherche in einem bestimmten Berufsfeld sein, die der Klient selbstständig tätigen kann, oder eine zu planende Schnupperlehre, oder ein möglicher Kontakt zu einer entsprechenden Berufsperson aus dem Umfeld des Klienten. So werden diese nächsten Posten bzw. Etappenziele zu konkret umsetzbaren Handlungsoptionen im Berufsfindungs- und Laufbahngestaltungs-Prozess für den Klienten.

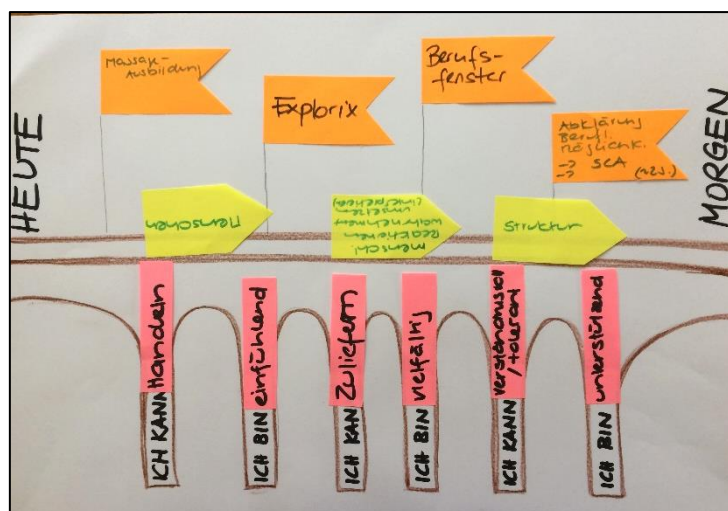


Abbildung 6. Plakat «Brücke»

3 Methode

3.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die Fragestellung zur vorliegenden Untersuchung lautet: Inwiefern eignet sich die von der Autorin entwickelte Beratungsmethode « Brücke» zur Eruiierung von Stärken und Kompetenzen einerseits und von Werten und Interessen andererseits in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung?

Diese Frage wird mittels der Methode einer qualitativen Inhaltsanalyse gestützt auf Mayring (2015; 2016), Hunziker (2017) und Mruck (2010) anhand der vorliegenden Daten aus fünf halbstrukturierten Einzelinterviews untersucht. Alle befragten Personen haben eine Beratung mit der Methode «Brücke» in jeweils zwei Terminen bei der Autorin durchlaufen. Die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse untersucht Aussagen von befragten Personen zu einem bestimmten Thema und beschäftigt sich mit dem interpretierenden Vergleich derselben. Die verbalen Schilderungen der interviewten Personen werden in Kategorien geordnet, allenfalls zusammengefasst und verglichen. Dadurch lassen sich allgemeine Erkenntnisse zum entsprechenden Thema gewinnen. Die qualitative Inhaltsanalyse beinhaltet die Erhebung der Daten mittels Interview, die Aufbereitung derselben anhand der wörtlichen Transkription und die Auswertung durch Interpretation und systematische und theoriegeleitete Bearbeitung (Mayring, 2016) .

3.2 Interview

Das halbstrukturierte Einzelinterview stützt sich auf einen Interview-Leitfaden bestehend aus 14 Fragen (siehe Anhang). Die Fragen beziehen sich chronologisch auf den Ablauf der Beratung. Die 14 Fragen konnten einerseits je anhand einer vierstufigen Skala (++/+/+/-/-) und andererseits in freier, ergänzender Formulierung beantwortet werden. Die genaue

Aufgliederung der Fragen bezogen auf die einzelnen Sequenzen im Beratungsablauf und die entsprechenden Antwortmöglichkeiten sind in Tabelle 3 ersichtlich.

Tabelle 3

Übersicht der Interviewfragen

Frage	Sequenz im Beratungsablauf	Antwortmöglichkeiten
1	Einstieg in die Beratung	sehr gut/ gut/ mittel/ schlecht
2	Arbeit mit Bildern	sehr gut/ gut/ mittel/ schlecht
3	Arbeit mit Bildern	Wohlbefinden/ angenehme Situation/ nichts Spezielles/ unangenehme Situation
4	Erhebung der persönlichen Situation in Bezug auf Stärken und Kompetenzen	gänzlich wahrgenommen und verstanden/ mehrheitlich wahrgenommen und verstanden/ nicht immer wahrgenommen und verstanden/ nicht wahrgenommen und verstanden
5	Arbeit mit Bildern	sehr gut/ gut/ mittel/ schlecht
6	Arbeit mit Bildern	Wohlbefinden/ angenehme Situation/ nichts Spezielles/ unangenehme Situation
7	Erhebung der persönlichen Situation in Bezug auf Werte und Interessen	gänzlich wahrgenommen und verstanden/ mehrheitlich wahrgenommen und verstanden/ nicht immer wahrgenommen und verstanden/ nicht wahrgenommen und verstanden
8	Transfer der Erkenntnisse zu Handlungsoptionen	nachvollziehbar/ mehrheitlich nachvollziehbar/ teilweise nachvollziehbar/ nicht nachvollziehbar
9	Erhebung der persönlichen Situation in Bezug auf Stärken und Kompetenzen	gänzlich/ mehrheitlich/ teilweise/ gar nicht
10	Erhebung der persönlichen Situation in Bezug auf Werte und Interessen	gänzlich/ mehrheitlich/ teilweise/ gar nicht
11	Transfer der Erkenntnisse zu Handlungsoptionen	nachvollziehbar/ mehrheitlich nachvollziehbar/ teilweise nachvollziehbar/ nicht nachvollziehbar
12	Konkretisieren der nächsten Schritte	hilfreich/ mehrheitlich hilfreich/ teilweise hilfreich/ nicht hilfreich
13	Abschluss der Beratung	gänzlich/ mehrheitlich/ teilweise/ gar nicht
14	Abschluss der Beratung	absolut/ ja, aber (Situationen)/ ja, aber (Personen)/ gar nicht

Die befragten Personen hatten bei jeder Frage die Gelegenheit, weitere persönliche Ausführungen zu machen. Alle Interviews fanden in einer ruhigen und konzentrierten Atmosphäre statt.

3.3 Interviewpartner

Die fünf Interviewpartner haben alle eine Beratung mit der Beratungsmethode «Brücke» erlebt. Die Beratung erstreckte sich über zwei Termine im Abstand von einigen Tagen bis wenigen Wochen. Das Interview fand im Nachgang zur Beratung statt. Bei einer Klientin lag die Beratung bereits ein knappes Jahr zurück, bei zwei Klienten fand das Interview wenige Wochen nach der Beratung statt und bei zwei Klienten direkt im Anschluss.

Die Interviewpartner aus dem erweiterten privaten Umfeld der Autorin wurden so ausgewählt, dass beide Geschlechter und verschiedene Altersgruppen abgedeckt sind. Die drei Frauen und zwei Männer sind zwischen 18 und 54 Jahre alt. Auch die schulische und berufliche Bildung der Klienten ist sehr unterschiedlich. Teilweise haben die Klienten bereits zwei oder mehr berufliche Tätigkeiten ausgeübt, wie beispielsweise als Kauffrau, Pharmaassistentin, Gebäudetechnikplaner Sanitär, Buchhändlerin, Finanzassistentin, Geschäftsführer und Flugbegleiterin. Auch ein Gymnasiast und eine Studentin der Betriebswirtschaftslehre gehören zu den befragten Personen. Durch diese Vielfalt an Interviewpartnern soll die möglichst grosse und aussagekräftige Bandbreite der Antworten und Informationen aus den Interviews gewährleistet sein.

3.4 Datenerhebung und Datenauswertung

Die Interviews wurden in der Zeit vom 08. September 2020 bis 22. September 2020 von der Autorin in persönlicher Präsenz in Privatwohnungen durchgeführt. Die Interviews wurden mittels Tonaufnahme über die Sprachmemo-Funktion des Mobiltelefons der Autorin aufgezeichnet. Die Dauer der durchgeführten Interviews liegt zwischen 14:30 und 31:49 Minuten, und alle Gespräche wurden in Schweizer Dialekt abgehalten.

Um die Auswertung der Daten vorzunehmen, wurden alle Interviews in die hochdeutsche Sprache transkribiert. Dabei konnten die meisten Formulierungen direkt übersetzt werden, bei einigen Passagen brauchte es Alternativbegriffe oder geringfügige Umschreibungen der entsprechenden Aussagen. Die Auswertung der Daten stützt sich gleichermassen auf alle fünf Befragungen und analysiert einerseits die Kurzantworten in den vorgegebenen vier Spalten und andererseits die ausführlich formulierten jeweiligen Ergänzungen der interviewten Personen.

Gemäss Mayring (2016) sind qualitative und quantitative Analyseschritte eng miteinander verbunden. Die vorliegende Datenauswertung erfolgt hauptsächlich qualitativ durch den Vergleich und die Interpretation der verschiedenen Aussagen der befragten Personen. Eine quantitative Komponente wird einerseits in der Übersicht der Antwortskala und andererseits in der Gewichtung der einzelnen Aussagen in den inhaltlichen Kategorien sichtbar.

Als Kategorien werden Qualitätsindikatoren festgelegt, welche Aussagen über die Akzeptanz und die Wirksamkeit der zu untersuchenden Beratungsmethode «Brücke» machen.

Die Kategorienbildung erfolgt durch induktives Vorgehen (Mayring, 2015), indem sich nach eingehender Sichtung des Datenmaterials folgende sechs Kategorien definieren lassen:

- Kategorie 1: Begleitung
- Kategorie 2: Befinden
- Kategorie 3: Plausibilität
- Kategorie 4: Effektivität

- Kategorie 5: Perspektive
- Kategorie 6: Relevanz

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung werden einerseits in einer Übersicht in Tabelle 4 dargestellt und andererseits in einzelnen Kapiteln pro Kategorie, teilweise mit Unterkategorien, aufgeführt. Um einer Monotonie vorzubeugen und eine gute Lesbarkeit zu gewährleisten, werden im Folgenden die Bezeichnungen «Klient», «Klientin», «Interviewpartner», «Interviewpartnerin», «befragte Person», «Person» und die jeweiligen Grossbuchstaben A, B, C, D, E zur Bezeichnung der fünf interviewten Personen parallel verwendet.

Ein weiterer Hinweis betrifft die Formulierungen der Fragen und Antworten. Die im Interview gestellten Fragen enthalten die Höflichkeitsform. Sie sind für eine allgemeine Verwendung verfasst worden. Die Antworten der Interviewpartner sind hingegen in der Du-Form geschrieben, da sich Interviewerin und Interviewpartner vorgängig auf diese etwas unkompliziertere Art der Kommunikation geeinigt hatten.

Tabelle 4

Verteilung der Antworten aller Interviewpartner

Interviewfrage	++	+	+-	-
1	AC	BDE		
2		AC	BDE	
3		C	ADE	B
4	ABCE	D		
5	ACE	B	D	
6	CE	ABD		
7	ABCE	D		
8	ABDE	C		
9	ABC	D	E	
10	ABCDE			
11	ADE	C	B	
12	ABCDE			
13	B		ACDE	
14	ABC	DE		

Anmerkung. Die vier Spalten entsprechen der vierstufigen Antwort-Skala (vgl. Kap. 3.2)

In einem ersten Überblick kann festgestellt werden, dass der grösste Teil der Interviewfragen positiv bis sehr positiv beantwortet werden. 38-mal wird die Spalte «++» gewählt und 17-mal die Spalte «+». Die Spalte «+-» wird 13-mal genannt und die Spalte «-» einmal. Die Frage 10 «Wie sehr fanden Sie sich in ihren Werten erfasst?» und die Frage 12 «Wie haben Sie das Festlegen der nächsten Schritte erlebt?» werden von allen befragten

Personen in der besten Kolonne beantwortet. Die Frage 4 «Wie haben Sie sich beim anschliessenden Gespräch gefühlt (nach dem Anfertigen des eigenen Bildes)?», die Frage 7 «Wie haben Sie sich beim anschliessenden Gespräch gefühlt (nach der Auswahl des Bildes online)?» und die Frage 8 «Wie war für Sie der Transfer zum RIASEC-Code?» beantworten je vier Interviewte in der besten Spalte und eine Person in der zweitbesten Spalte. Die Frage 5 «Wie haben Sie den zweiten Teil (Auswahl des Bildes online) erlebt?», die Frage 9 «Wie sehr fanden Sie sich in Ihren Stärken/ Kompetenzen erfasst?», die Frage 11 «Wie haben Sie die Orientierung im und die Übertragung ins Explorix-Berufsregister (Jörin & Holland, 2004) erlebt?» und die Frage 14 «Würden Sie eine solche Beratung weiterempfehlen?» beantworten je drei befragte Personen auf der besten Stufe.

Am schlechtesten schneidet die Frage 13 «Wurde Ihr Ziel in der Beratung erreicht?» ab: vier Personen beantworten die sie in der dritten Kolonne «+» und nur eine Person in der ersten Kolonne. Auch die Frage 2 «Wie haben Sie den ersten Teil (Anfertigen eigenes Bild) erlebt?» und die Frage 3 «Was war Ihr Gefühl dabei?» erhalten wenig Zustimmung: jeweils drei Interviewpartner wählen die dritte Antwortspalte. Die Frage 6 «Was war Ihr Gefühl dabei (Auswahl des Bildes online)?» und die Frage 1 «Wie haben Sie die Beratung insgesamt erlebt?» werden beide insgesamt positiv mit zwei Stimmen in der ersten Spalte und mit drei Stimmen in der zweiten Spalte beantwortet.

4.1 Kategorie «Begleitung»

Die Kategorie «Begleitung» stützt sich auf Aussagen der im Interview befragten Personen, die sich auf die Art und Weise der Begleitung durch die Beratungsperson während des Beratungsprozesses, auf die Information und die Strukturierung beziehen.

Klientin B meint dazu Folgendes:

Es war überraschend...also, ich bin mega überrascht worden, ich habe so etwas noch nie gemacht, ich konnte mir auch nicht wirklich viel darunter vorstellen, weil ich mich auch noch nie mit einer solchen Beratung befasst habe, aber es war wirklich gut. (...)
Also, es ist ja nicht so eine «Spürst-du-mich-fühlst-du-mich-Übung», wenn du weisst, was ich meine. Da habe ich manchmal ein bisschen Mühe, mich darauf einzulassen, aber, wenn man es dann macht, ist es dann oft trotzdem gut. (...) Also, ich war dann doch positiv überrascht von mir selbst, (...) Man muss sich einfach nur darauf einlassen. (...) Es war wirklich hilfreich, dass man immer die offene Diskussion hatte.

Person C sagt:

Also, etwas Verunsicherung. Habe ich das richtig verstanden? (...) Überforderung am Anfang, aber dann hat es trotzdem funktioniert. (...) Für mich in meiner Berufsfindungsphase oder in meiner Planung, wie es weitergeht, (...) war die detaillierte Auflistung dieses Systems nicht zwingend. Mir hätte es auch als Auswertung oder als Endprodukt gereicht. Aber als Vergleich fand ich es sehr gut. (...) In einer ersten Phase hatte ich das Gefühl, das zu eruieren [=Herausfinden des RIASEC-Codes] hätte mir gereicht, wenn *du* das gemacht hättest (...). Insofern wäre es nicht nötig gewesen, aber als Information doch hilfreich.

Interviewpartner D führt aus:

Für mich war es gut, es hat sich je länger, desto mehr aufgetan. Am Anfang (...) es war dann eine Art Geheimniskrämerei (...) eines nach dem anderen (...) Aber warum man das macht, ist bei mir etwas offengeblieben. (...) Was ist genau der Weg, wo soll es hinführen? Das Endresultat fand ich gut, aber das Vorgeplänkel (...) Für mich war immer klar, wie die Aufgabenstellung lautete. Wenn es nicht klar war, hast du es sehr einfach hingekriegt, so dass es trotzdem klar war.

Person E stellt fest:

Ich denke, es ist wichtig, dass man jeden Schritt gut erklärt. Vor allem am Anfang. Vielleicht hatte ich das zu wenig im Kopf, dass man die Schritte erklärt. Du hast mir das schon erklärt, aber dann wusste ich es nicht mehr so genau. Ich hatte Vieles in den zwei Wochen wieder vergessen. Und dass man mehr zum Ablauf weiss.

4.2 Kategorie «Befinden»

Die Hauptkategorie «Befinden» erfasst Aussagen, die über das Gefühl und Befinden der Klienten in den verschiedenen Phasen der Beratung gemacht werden, und besteht aus vier Kategorien.

4.2.1 «Befinden beim Erstellen des eigenen Bildes»

Auf die Frage «Wie haben Sie den ersten Teil (Anfertigen des eigenen Bildes erlebt)?» antworten zwei der befragten Personen mit *gut* und drei mit *mittel*. Auf die ebenfalls zu diesem Thema gestellte präzisierende Frage «Was war Ihr Gefühl dabei?» gibt eine Person die zweitbestmögliche Antwort *angenehme Situation*, drei Befragte nennen die dritte

Antwortmöglichkeit *nicht Spezielles*, eine Person gibt *unangenehme Situation* an, was der schlechtesten Rubrik der möglichen Antworten entspricht. Klient A sagt: «Man hatte die Möglichkeit, alles, an was man denkt, direkt zu verbildlichen und zu veranschaulichen. Und das war gar nicht schlecht. Ich finde es sogar eine gute Idee». Interviewpartner B meint dazu: «Zuerst war ich, ehrlich gesagt, ein bisschen vor den Kopf gestossen, weil ich wirklich gar nicht gern zeichne». Und weiter: « (...) habe wirklich nicht gewusst, wie ich anfangen sollte, aber (...) es war dann eigentlich doch gut (...)». C stellt fest: «Ich war zuerst verunsichert und auch etwas überfordert. Und ich war froh, dass ich Zeit hatte, um nachzudenken, und dann ist es wie automatisch gegangen». Und weiter: «Ja, es war nicht ganz einfach für jemanden, der nicht gut zeichnen kann oder der sich das nicht gewohnt ist wie ich, so etwas aufs Papier zu bringen». Und: «Das war für mich schwierig, und ich war überrascht, welche Vielseitigkeit hervortritt, wenn man einen Moment Zeit hat». Klient D meint: «In relativ kurzer Zeit konnte man viel von sich preisgeben und ich denke, es gibt einen guten Abriss des Gesamten». Klientin E hält fest: «An und für sich ist mir das Umsetzen der Fragestellung nicht schwergefallen. Aber man darf nicht zu präzise sein (...) ich bin nicht sehr stolz auf meine Leistung dort».

4.2.2 «Befinden bei der Bilderauswahl»

Auf die Frage «Wie haben Sie den zweiten Teil (Auswahl des Bildes online) erlebt?» geben drei Klienten die bestmögliche aller Antworten: *sehr gut*. Eine Person antwortet mit *gut* und eine Person mit *mittel*. Die Anschlussfrage «Was war Ihr Gefühl dabei?» wird von zwei Befragten mit der bestmöglichen Variante *Wohlbefinden* beantwortet, drei der Interviewpartner geben die zweitbeste Antwortmöglichkeit: *angenehme Situation*. Klient A äussert: «Das war eine sehr gute Idee, (...) es war interaktiv, mit diesen Bildern. Das habe ich als gut erlebt, und ich denke, es ist ausschlaggebend, also, dass es wirklich etwas nützt». Und führt aus: «Es geht ja darum, dass man visuell seine Interessen widerspiegelt, mit dem Bild. Das ist wohl der beste Weg, wie man sich ausdrücken kann oder sich identifizieren kann mit solch einem Bild». Person B sagt dazu: «Ich habe rückblickend das Gefühl, ich habe mir vielleicht ein bisschen zu wenig Gedanken gemacht und einfach das Bild genommen, das mir am besten gefallen hat». Und weiter: «Aber ich habe mich eigentlich relativ gut für eines entscheiden können. Es ist jetzt nicht so, dass mich diese Bilder überfordert hätten». Die befragte Person C stellt fest: «Als Ergänzung zum ersten Teil (...) der zweite Teil hat ganz andere Sinne angesprochen und war spannend. Ich habe das sehr gerne gemacht. Die Bilder angeschaut und überlegt, was das mit mir macht». Klient D sagt: « (...) am Schluss hat man nur ein Bild ausgesucht, alle anderen Bilder waren weg. (...) dort habe ich gedacht, dass es mehr Bewandnis hat, als am Schluss eines herauszunehmen». Und fügt an: «Es ist spannend, ein guter Prozess. Das Resultat war für

mich etwas enttäuschend, dass es nur um ein Bild geht». Interviewpartnerin E meint: «Es war interessant, die Auswahl der Bilder. Manchmal war es nicht einfach, sich zu entscheiden. Aber schlussendlich habe ich zwei Bilder genommen, da ich mich nicht ganz entscheiden konnte. Aber ich denke, diese beiden Bilder sagen viel über mich aus». Und weiter: «Ich bin ein visueller Mensch, darum liegt mir das».

4.2.3 «Befinden beim Gespräch über Stärken und Kompetenzen»

Die Frage «Wie haben Sie sich beim anschliessenden Gespräch gefühlt?», die sich auf das Herausarbeiten der Stärken und Kompetenzen der Klienten bezieht, wird von vier der interviewten Personen in der besten Spalte mit *gänzlich wahrgenommen und verstanden* beantwortet. Eine Person wählt die zweitbeste Antwortmöglichkeit *mehrheitlich wahrgenommen und verstanden*. Person A äussert sich wie folgt: «Doch, du bist sehr darauf eingegangen, auf meine Ideen und meine Denkweise und was ich mit den Bildern zeigen will, und du hast versucht, es zu verstehen, das war gut». B gibt zur Antwort: «Doch, sehr. Weil (...) mit Worten kann ich mich einfach besser ausdrücken als mit dieser Zeichnung, und dann konnte ich ja auch erklären, was ich damit eigentlich meine. Und ich habe auch das Gefühl, du hast ein gutes Gespür, was das jetzt darstellen soll». Die befragte Person C hält fest: «Ich habe mich gänzlich wahrgenommen und verstanden gefühlt und hatte den Eindruck, dass das in Worte gefasst wurde, was ich gezeichnet habe». Klient D erläutert: «Ich denke, relativ viel erzähle ich (...). Ich habe nicht viel Inputs gebraucht, damit überhaupt etwas kam. (...) Ja, verstanden, und das, was ich fühle und alles konnte ich aufs Papier bringen, ja, ich habe mich verstanden gefühlt». Und für Person E war es so: «Du hast mir Inputs gegeben und mir unter die Arme gegriffen, wenn ich nicht weitergekommen bin».

4.2.4 «Befinden beim Gespräch über Werte und Interessen»

Die Frage «Wie haben Sie sich beim anschliessenden Gespräch gefühlt?», die sich auf das Eruiieren der Werte und Interessen der Klienten bezieht, wird ebenfalls von vier der Befragten in der besten Rubrik mit *gänzlich wahrgenommen und verstanden* beantwortet. Eine Person nennt die zweitbeste Antwortmöglichkeit *mehrheitlich wahrgenommen und verstanden*. Dazu äussert sich Klient A wie folgt: «Du bist sehr darauf eingegangen und hast mir zugehört. Du hast versucht zu verstehen, was ich mit dem meine oder mit meinen Aussagen und Gedanken». Person B meint: «Doch, schon verstanden und vor allem auch ein bisschen unterstützt. (...) Du hast mir dann so ein wenig geholfen, auf die Sprünge zu kommen». Klientin C sagt: «Sehr gut, ich habe mich sehr wohl gefühlt», und ergänzt: «Ja, es ist eine Herausforderung, wenn es sehr persönlich wird. (...), da habe ich mich sehr gut wahrgenommen und verstanden gefühlt». Interviewpartner D antwortet: «Doch (...) Du lässt viel Zeit zum Zuhören, und das denke ich, ist wichtig, mit wenig Zeit jemanden

kennenzulernen. Ich finde es gut, dass nicht alles mit Fragen vorgesteuert ist». Und fährt fort: « (...) Finde ich gut, auch für die Atmosphäre, dadurch bin ich lockerer (...), dass ich das Gefühl habe, die Menschen sind eher bereit, die Dinge wirklich hinzulegen». Die befragte Person E gibt zur Antwort: «Doch, ich habe mich sehr wahrgenommen gefühlt».

4.3 Kategorie «Plausibilität»

Die Kategorie «Plausibilität» befasst sich mit jenen Aussagen der Klientinnen, die sich auf die Nachvollziehbarkeit der Beratungsmethode «Brücke» beziehen.

Die Frage «Wie war für Sie der Transfer zum RIASEC-Code?» ergibt bei vier Befragten die bestmögliche Antwort *nachvollziehbar* und eine Nennung bei *mehrheitlich nachvollziehbar*.

Die Aussage von A lautet: «Ja, das war sicher nachvollziehbar und klar. Ich glaube, individuell hat das für mich nicht so gut geklappt aufgrund der Begriffe. (...) Aber die Idee dahinter wäre gut. Es würde auch Sinn machen.». B meint dazu: «Die Übung an und für sich mit dem Code und so (..) mit den Berufsmöglichkeiten habe ich sehr cool gefunden.» C sagt: «Ja, nachvollziehbar, aber es hat fast nichts gepasst. (..) Das war eine Schwierigkeit (...) Also, vielleicht beides zeigen [Persönlichkeitsbeschriebe und Berufsfelderbeschriebe im Explorix (Jörin & Holland, 2004)] (...) Dann wäre es noch übersichtlicher gewesen». Und E gibt an: «Das war für mich schon nachvollziehbar. Man muss sich etwas darauf einlassen.» Auf die Frage «Wie haben Sie die Orientierung im und Übertragung ins Explorix-Register (Jörin & Holland, 2004) erlebt?» geben drei befragte Personen die bestmögliche Antwort «nachvollziehbar», eine Antwort lautet «mehrheitlich nachvollziehbar» und eine Person gibt «teilweise nachvollziehbar» an. Person A meint: «Doch, dieser Teil war sehr gut, weil alle Begriffe und das Bild und alles zu konkreten Berufen zusammengekommen ist. (...) Und geordnet war es logisch, auch mit den Buchstaben (...) Das fand ich sehr gut (..) und auch verständlich». C hält fest: « Das war für mich sehr viel Theorie, die es für mich in dieser Ausführung nicht gebraucht hätte. Ich finde es aber grundsätzlich spannend, das mal zu sehen. (...) Also als Endkontrolle am Schluss fand ich es trotzdem hilfreich». Klient D führt aus: «Das fand ich gut. Es war vor allem noch spannend. (...) Und ich habe die 'Übersetzung' erhalten, dass ich mich eigentlich im Moment nicht am falschen Ort [= im beruflichen Umfeld] befinde».

4.4 Kategorie «Effektivität»

Die Kategorie «Effektivität» gliedert sich in drei Kategorien und bezieht sich auf Äusserungen der Klienten hinsichtlich der Erfassung ihrer Stärken und Kompetenzen, ihrer Werte und Interessen und ihrer Erreichung des Beratungsziels.

4.4.1 «Effektivität in der Erfassung von Stärken und Kompetenzen»

Auf die Frage «Wie sehr fanden Sie sich in Ihren Stärken und Kompetenzen erfasst?» geben drei Interviewpartner die bestmögliche Antwort *gänzlich*. Eine Person gibt *mehrheitlich* an und eine weitere *teilweise*. Person A gibt folgende Auskunft: « (...) eigentlich gut. Ich hatte viel Zeit, um zu überlegen, und du bist dann auf jeden einzelnen Begriff eingegangen». Und weiter: « (...) du bist vollständig auf alles eingegangen, was ich gemeint habe». B erklärt: «Doch, eigentlich sehr verstanden und wahrgenommen, auch mit deinen Ausführungen jeweils kam ich noch auf eine Stärke, die ich selbst nicht gedacht habe. Also mehr, als ich erwartet hätte. Also wirklich sehr positiv». Klientin C führt aus: «Ja, sehr (...) In einem ersten Schritt war es sehr schwierig. In einem zweiten Schritt mit etwas Unterstützung (...) war es einfacher. Der erste und der zweite Zettel waren schwierig, dann bin ich etwas in den Fluss gekommen». Interviewpartner D antwortet: «Das fand ich gut, da du mir Zeit gelassen hast und auch bei jedem Blatt nachgefragt hast (...). Ich denke, das ist genügend Zeit und ein genügend offenes Gefäß, damit dir möglichst viel durch den Kopf geht (...)». Und die befragte Person E meint: «Man muss sich entscheiden, welche [Kompetenzen] die wichtigsten sind. Vielleicht hätte man dort noch etwas mehr konzentriert machen können, aber ich weiss nicht, auf welche Art». Und fügt an: «Ja, klar, ich verstehe, warum, das ist mir klar (...), damit man zur Spitze gelangt. Aber für mich war das schwierig».

4.4.2 «Effektivität in der Erfassung von Werten und Interessen»

Ausnahmslos alle fünf befragten Personen beantworten die Frage «Wie sehr fanden Sie sich in Ihren Werten und Interessen erfasst?» in der ersten Spalte mit *gänzlich*. Klient A gibt zur Antwort: «Also wir haben auch dort zusammen Begriffe gesucht, und du hast mir auch geholfen (...). Und du bist auch (...) auf alle eingegangen, und wir haben jeden besprochen. Es war bei jedem klar, was ich meine». Für die Person B war es so: «Das hat mich selbst eher schwierig gedünkt, das aufzuschreiben, was ist ein Interesse, wie fasst man das in Worte? (...) Aber ich habe das Gefühl, durch die Diskussion darüber half es, dass wir beide gewusst haben: Wie meine ich das?». Interviewpartnerin C erläutert: «Sehr gut erfasst. Sehr auf den Punkt gebracht. Als ich manchmal etwas schwammige Gedanken gehabt habe (...), habe ich es als sehr angenehm empfunden, dass jemand (...) dem Ganzen einen Namen gegeben hat (...)». Person D stellt fest: «Doch, es war gut. Es war klar. Einmal war die Frage, ob es nur um den Beruf geht oder um alles. Das war manchmal etwas schwierig». Und Klientin E sagt: «Eigentlich sehr gut. Ja, es war etwas schwierig, das zu sortieren, da viele Dinge nicht klar zugewiesen werden konnten».

4.4.3 «Effektivität in der Erreichung des Beratungsziels»

Die Frage «Wurde Ihr Ziel in der Beratung erreicht?» wird von vier befragten Personen in der dritten Spalte mit *teilweise* beantwortet, und eine Person antwortet mit *gänzlich*, was der ersten Spalte und bestmöglichen Antwort entspricht. Interviewpartner A sagt dazu: «Ich habe mir ein Ziel gesetzt, das während zwei Terminen nicht erreicht werden kann. (...) Ja, das wäre mein Traum gewesen, dass ich einen Beruf finden würde». Und weiter: «Aber wir haben uns auch das Ziel gesetzt, dass ich weiss, wie ich weiterfahren kann, und was als nächstes kommt, und mit diesem Code sind wir sicher in die richtige Richtung gegangen». Person B hält fest: « (...) Weniger, dass ich jetzt sagen könnte, mein ganzes Leben wird jetzt so ablaufen, und ich mache diesen Beruf (...)». Und weiter: « (...) es bestätigt das, was ich mache. (...) Ja, es zeigt eigentlich, dass die Situation aktuell, glaube ich, wirklich stimmt für mich». Die befragte Person C stellt fest: «Doch (...), wenn es (...) um eine neue Stelle gegangen wäre. Aber da es bei mir noch eine Zwischenphase gegeben hat, bin ich schon froh, dass man immer noch ein Gespräch haben kann und wir dort weitermachen können, wo wir aufgehört haben». D meint dazu: « (...) Ich habe viele Dinge an meinem Job, die mir gefallen (...), da habe ich die Übersetzung [=Bestätigung] erhalten. Das finde ich gut, und das gibt einem die Sicherheit, dass man sich nicht völlig am falschen Ort befindet». Klientin E führt aus: «Der Weg an sich war sehr interessant. Bei mir nicht auf ein Ziel fokussiert, aber es hat mir gezeigt, was noch möglich ist». Und: «Wir haben zwar schon einige Berufe gesehen, aber ich konnte mich mit diesen nicht wirklich identifizieren».

4.5 Kategorie «Perspektive»

Zentraler Fokus der Kategorie «Perspektive» sind die angedachten nächsten Schritte am Schluss der Beratung und die gemeinsam entworfenen Handlungsoptionen für die Klienten. Die im Interview gestellte Frage zu diesem Thema lautet: «Wie haben Sie das Festlegen der nächsten Schritte erlebt?» und wird von allen fünf Teilnehmenden in der besten Rubrik mit *hilfreich* beantwortet.

Die interviewte Person A stellt fest:

Wenn bei diesem Register tatsächlich ein Beruf oder zwei, drei Berufe herausgekommen wären, bei denen ich sagen würde, dass das etwas für mich wäre, hätte ich auch einen konkreten Plan gehabt, was ich als nächstes machen müsste, welche Richtung ich einschlagen müsste (...). Das war nicht der Fall, was aber auch gar nicht schlecht ist. Es ist normal. Dort fand ich es gut, dass wir trotzdem ein paar

Dinge herausgefunden haben, die ich als nächstes machen kann, also recherchieren, die Website anschauen und so. Das war gut.

Für die Person B steht fest:

Doch, hilfreich, im Sinn von... es hat mir wirklich nochmal aufgezeigt, dass ich wirklich eigentlich sehr gelassen bin, dass ich absolut keinen Stress habe, dass mir auch zum Beispiel die Entscheidung, die ich nach dem Studium treffen muss, das macht mir eigentlich gar keine Angst. Und das hat es mir irgendwie ein wenig bestätigt. Das war ich mir gar nicht so bewusst.

Interviewpartnerin C erklärt:

Für mich war es hilfreich oder ist es immer noch. In einem längeren Prozess, nicht kurzfristig. Es ging nicht darum, dass ich innerhalb von zwei, drei Monaten (...) zu einem Ziel komme. Aber längerfristig gesehen, auch jetzt rückwirkend, ist es nach wie vor hilfreich.

Person D gibt zur Antwort:

Ja, was gut ist (...) du hast etwas im Kopf, und dann braucht es jemanden, der dir eine Bestätigung gibt, oder der dir Antrieb gibt (...). Für mich ist heute gut gewesen, sich etwas mehr bewusst zu werden, dass es nicht erst hier [=zum Zeitpunkt einer eventuellen Frühpensionierung] startet (...). Du kannst dich heute schon dem annehmen. (...) was die Alternativen sind, aber diese parallel aufbauen und anfangen, das ist etwas, das ich mir hier als Mehrwert herausgenommen habe. Eine Aussensicht ist immer nützlich. Das hier war hilfreich, mit diesen Möglichkeiten.

Die befragte Klientin E äussert:

Das, was wir daraus gemacht haben, fand ich hilfreich. Aber das ist ja nicht das, was aus dem Register gekommen ist. Da waren wir etwas kreativ. (...) Am Schluss haben wir trotzdem noch Dinge aufgeschrieben, die möglich wären und die mich interessieren.

4.6 Kategorie «Relevanz»

Die Kategorie «Relevanz» bezieht sich auf Äusserungen der befragten Personen dahingehend, ob und wie angezeigt und sinnhaft die zu untersuchende Beratungsmethode «Brücke» wahrgenommen wird. Auf die Frage «Wie haben Sie die Beratung insgesamt erlebt?» geben zwei Personen die bestmögliche Antwort *sehr gut* und drei der Befragten nennen die zweitbeste Antwort *gut*. Die Frage «Würden Sie eine solche Beratung weiterempfehlen?» beantworten drei Interviewpartner mit *absolut*, was der bestmöglichen Rubrik entspricht, und zwei Personen sagen *ja, aber nur für bestimmte Situationen*. Person A führt aus:

Ja sicher. Sicher jedem und jeder, der wie ich noch nicht weiss...noch keine klare Vorstellung von einem Beruf oder einem Berufsziel hat, und der wie ich eine Beratung braucht, damit es in eine Richtung gehen kann oder auch einfach sieht, was es alles gibt, was es für Möglichkeiten gibt. Und alle in dem Alter, welche diesen Schritt machen müssen. Schaden kann es sicher nicht, es hilft nur zu sehen, was es alles gibt.

Klientin B meint:

Ja, ich würde es weiterempfehlen. Ich denke, es wäre sicher auch gut für solche, die wirklich irgendwie vor einem Berufswechsel stehen und merken, sie sind im aktuellen Job unglücklich. Oder, ja, (...) die vor lauter Möglichkeiten nicht wissen, was machen. Es öffnet einem doch so ein bisschen die Augen. Und...Oder auch Leute, die sonst irgendwie Selbstzweifel haben. Weil ich habe selber eigentlich gar nicht gedacht, dass ich so viele Stärken habe. Das macht es einem einfach bewusst. Und nicht nur auf einen Beruf, den man wählen sollte, bezogen, sondern einfach auch sonst, allgemein.

Die Interviewpartnerin C sagt:

Ja, sehr (...) Ja, absolut. (...) Es zeigt sehr viel auf und gibt Sicherheit, wenn man Punkte lesen kann, was man selber kann, und was man möchte, und dass es eine Richtung und Optionen gibt. (...) Ich habe es als bestärkend empfunden.

Klient D hält fest:

Doch, ich würde die Beratung empfehlen. (...) finde ich die Gesamtkombination mit dieser Auflösung (...) und mit diesen Buchstaben (...), und dann landet man bei irgendwelchen Berufen, das finde ich gut. Aber ich denke, für mich wäre das auf eine

Art wie die erste Berufswahl. Für die gestandenen 40-Jährigen, welche immer gearbeitet haben, kann ich es nicht beurteilen, ob die Beratung wirklich *die* Lösung ist. (...) Man ist sehr vernetzt im Jetzigen, da würde ich eher das Coaching nutzen. Für Studenten oder für 15-Jährige (...), um zu zeigen, wo der Weg hinführen könnte, finde ich es (...) gut.

Interviewpartnerin E sagt:

In meinem Fall ist es sicher nicht falsch. (...) Aber ich denke, es wäre optimaler für jemanden, der wirklich etwas ändern möchte. Oder bringt es vielleicht mehr. Nicht, dass es mir nichts gebracht hat. (...) den ganzen Weg würde ich wieder machen. (...) Es eignet sich, aber je nach Fragestellung vielleicht mehr oder weniger.

5 Diskussion

5.1 Begleitung

Gemäss den Aussagen der befragten Personen kann grundsätzlich festgehalten werden, dass die untersuchte Beratungsmethode «Brücke» positiv erlebt und erfolgreich angewendet wurde. Aber es gibt auch einige Aspekte, welche Anlass zu Kritik geben. Bemängelt werden insbesondere anfängliche Überraschung, Verunsicherung und «Geheimniskrämerei».

Ebenfalls kritisiert wird das detaillierte, wohl etwas anspruchsvolle System mit der Orientierung und Abgleichung der herausgearbeiteten Begriffe mit dem RIASEC-Code im Explorix-Berufsregister (Jörin & Holland, 2004). Auch wird der Vorschlag gemacht, die einzelnen Schritte im Verlauf der Beratung besser zu erklären.

Die hier angesprochene Transparenz und Information durch die Beratungsperson scheint nicht optimal gewesen zu sein. Herauszufinden, wieviel Führung eine Klientin während einer Beratung braucht, ist eine anspruchsvolle Aufgabe der Beratungsperson. Es gilt, ein Klima der Sicherheit und des Vertrauens für die Klientin zu gewährleisten (Messerschmidt, 2015). Dies konnte, wie sich zeigt, nicht bei allen befragten Personen und nicht in vollem Umfang erreicht werden. Hingegen kann es auch eine Chance für die Klientin sein, sich auf ein etwas ungewohntes Terrain zu begeben, um Entwicklungsschritte machen zu können. Zwei der befragten Personen waren rückblickend positiv überrascht, als sie sich auf den für die ungewohnten Prozess einliessen. Ausserdem liegt es in der Natur der intuitiven Arbeit mit Bildern, dass eine offene Einstellung der Klientin und eine nicht zu kopflastige Herangehensweise hilfreich für einen gelingenden Prozess ist (Messerschmidt, 2015).

Die Art und Weise von Information und das Ausmass an Transparenz wird zudem von den Klientinnen sehr unterschiedlich wahrgenommen. Je besser die Beratungsperson und die Klientin sich kennenlernen, und je genauer die Anliegen der Klientin am Anfang einer Beratung geklärt oder auch im Verlauf einer Beratung allenfalls justiert werden (Schreiber & Glenck, 2020), desto besser werden die Kommunikation in der Beratung und die adäquate Begleitung der Klientin gelingen.

5.2 Befinden

5.2.1 Befinden beim Erstellen des eigenen Bildes

Das Erstellen eines eigenen Bildes zu einem persönlichen Thema scheint eine erhebliche Herausforderung zu sein. So hat die Mehrheit der befragten Personen diese Sequenz der Beratung als nicht besonders angenehm eingestuft. Eine Person fühlte sich anfangs «verunsichert und überfordert» eine andere gar «vor den Kopf gestossen».

Es mag sein, dass der eigene Anspruch der Klienten an ihr künstlerisches Können im Weg stand, oder dass die Hinführung zur Aufgabe durch die Beratungsperson nicht genügt hat. Zudem ist es so, dass diese Art von Arbeit tatsächlich nicht allen Personen liegt. Die Frage, die sich hier stellt, ist, ob es je nach Situation oder/und Person besser ist, eine andere Beratungsmethode vorzuschlagen oder Überzeugungsarbeit zu leisten, sodass sich eine Klientin möglicherweise doch auf diesen Prozess einlässt. Auf diese Weise ergibt sich die Möglichkeit, eine neue Erfahrung zu machen, die durchaus auch überraschend positiv ausfallen kann, wie eine der interviewten Personen angibt. Weiterführende Forschung auf diesem Gebiet wäre aufschlussreich, um herauszufinden, inwiefern Klienten davon allenfalls profitieren könnten, aus ihrer Komfortzone herausgeholt zu werden. Wie unter der vorhergehenden Kategorie und in Kapitel 2.2.1 bereits erläutert, ist es zentral, dass die Beratungsperson in einer wertschätzenden und verantwortungsvollen Art die Klienten informiert und begleitet (Messerschmidt, 2015). Hieraus ergibt sich ein direkter Bezug zwischen dieser Sequenz der Beratung und der Frage nach der optimalen Begleitung durch die Beratungsperson. Selbstverständlich muss die Beratungsperson allerdings auch in der Lage sein, bei einem ernsthaften Unbehagen der Klienten mit einer vorgeschlagenen Beratungsmethode alternative Vorgehensweisen anzubieten (Schreiber & Glenck, 2020).

5.2.2 Befinden bei der Bilderauswahl

Das Befinden der Klienten bei der Auswahl der Bilder kann insgesamt als gut zusammengefasst werden. Die mehrheitlich positiven Eindrücke reichen von «spannend», «nützlich» bis «interessant». Eine Person findet, dass es nicht einfach war, und eine weitere Person stört sich daran, dass aus der Fülle der Bilder nur eines ausgewählt werden sollte, und vermisste zudem eine weiterführende Interpretation des Bildmaterials.

Dass es eine Herausforderung ist, sich auf eine ungewohnte Methode einzulassen, zeigt sich auch hier. Zum einen kann dies an der Offenheit und Erwartungen des Klienten liegen, zum anderen an der Begleitung und Information durch die Beratungsperson. Während die Offenheit des Klienten genügend oder verhalten sein kann und Erwartungen realistisch oder überhöht sein können, vermögen die Begleitung und die Information durch die Beratungsperson angemessen oder mangelhaft zu sein. Auch hier ist das Abwägen zwischen genügend Vorinformation und Überforderung der Klienten ein Thema. Die Kommunikation zwischen Klient und Beratungsperson ist von zentraler Bedeutung, und es ist essentiell, am Anfang des Prozesses Erwartungen und Ziele des Klienten auszuloten (Schreiber & Glenck, 2020). Die Bereitschaft der Klienten, sich auf einen persönlichen und unbekanntem Prozess einzulassen, erwächst, wie oben erwähnt, aus dem Vertrauen in die Beratungsperson (Messerschmidt, 2015). In diesem Zusammenhang wäre allenfalls spannend, in einem anderen Rahmen genauere Abklärungen dahingehend vorzunehmen, ob das in dieser Untersuchung teilweise beobachtete Unbehagen im direkten Zusammenhang mit der Sequenz der Bildanfertigung und Bildauswahl steht, oder generell mit dem Umstand einer persönlichen Exponiertheit in einem Beratungsprozess verknüpft ist.

5.2.3 Befinden beim Gespräch über Stärken und Kompetenzen

Das Besprechen des selbst angefertigten Bildes und das implizierte Erarbeiten der Stärken und Kompetenzen der Klienten wird vorwiegend positiv bis sehr positiv bewertet. Der Beratungsperson wird attestiert, dass sie «versucht hat, es zu verstehen», «ein gutes Gespür hat» und «unter die Arme gegriffen hat». Die Klienten fühlten sich sehr gut verstanden und wahrgenommen.

Diese Sequenz der Beratung scheint gelungen zu sein, was darauf schliessen lässt, dass die Beratungsperson einen guten Weg gefunden hat, den Klienten eine sichere und vertrauensvolle Atmosphäre zu bieten (Messerschmidt, 2015). So konnten sich die Teilnehmenden soweit öffnen, wie es für sie passte, und das Einbringen ihrer persönlichen Gefühle und Gedanken wurde durch die Beratungsperson wertgeschätzt (Kiel, 2020). Wie in den Kapiteln 2.2.1 und 2.2.2 angesprochen, ist eine offene und klare Kommunikation die Grundlage für einen konstruktiven Beratungsprozess. Das anfangs offene und im Verlauf des Dialogs vermehrt durch Fragen strukturierte Heranführen der Klienten an die Erfassung und Formulierung ihrer Stärken und Kompetenzen, wie oben anhand der Beispielfragen bereits ausgeführt, erwies sich als erfolgreich.

5.2.4 Befinden beim Gespräch über Werte und Interessen

Ebenfalls werden das Gespräch über das ausgewählte Lieblingsbild und das damit verbundene Eruiieren von Werten und Interessen von den befragten Personen

grossmehrerheitlich als sehr gut eingestuft. Die Klienten haben sich «sehr wohl», «unterstützt» und «sehr gut verstanden» gefühlt. Als positiv wahrgenommen wurde auch, dass die Beratungsperson «auf die Sprünge geholfen hat», «viel Zeit zum Zuhören» gelassen hat und versucht hat, Aussagen und Gedanken der Klienten zu verstehen.

Dem Anspruch an eine feinfühlig und konstruktive Art und Weise der Gesprächsführung wurde durch die Beratungsperson entsprochen. Das aufmerksame Zuhören und sorgfältige Nachfragen ermöglichten einen entwicklungsfördernden Rahmen und einen positiv wahrgenommenen Prozess für die Klienten (Kiel, 2020). Die ausgewerteten Aussagen bestätigen, dass auch in dieser Phase der Beratung, wie zuvor in der ersten Gesprächsphase über Stärken und Kompetenzen, sowohl die unterstützende Präsenz als auch die zielführenden Fragen der Beratungsperson, welche bereits als Beispiele erwähnt wurden, hilfreich für den Prozess waren.

5.3 Plausibilität

Im Grossen und Ganzen wird die Beratungsmethode «Brücke» als nachvollziehbar und plausibel wahrgenommen. Das Herausarbeiten der Stärken und Kompetenzen sowie der Werte und Interessen erfolgte anhand der Bilder durch den schrittweisen Prozess im Dialog zwischen den Klientinnen und der Beratungsperson. Der weitere Ablauf mit der Einteilung der Interessen in die Holland-Dimensionen (2017) und der Erarbeitung des RIASEC-Codes erfolgte nach einem informativen Input seitens der Beratungsperson ebenfalls in Form des Austauschs zwischen Klientin und Beratungsperson. Der Prozessverlauf in diesen beiden Sequenzen erweist sich auf Grund der analysierten Aussagen als mehrheitlich einleuchtend. Dabei unterscheiden die Befragten das Vorgehen und die erzielten Erkenntnisse. Während das Vorgehen als «cool», «logisch», «hilfreich» und «spannend» wahrgenommen wird und «Sinn macht», gibt es einschränkende Stimmen bezüglich der Ergebnisse: « Es hat nicht so gut geklappt», «es hat fast nichts gepasst, das war eine Schwierigkeit» und «es war sehr viel Theorie, die es für mich nicht gebraucht hätte».

Es zeigen sich bezüglich der Plausibilität der Beratungsmethode «Brücke» gewisse Vorbehalte, wie sie auch unter dem Aspekt der Begleitung der Klientinnen durch die Beratungsperson während des Prozesses bereits zum Vorschein kamen. Die Annahme liegt nahe, dass sich Lücken in der Information und Transparenz auch auf die Nachvollziehbarkeit der Vorgehensweise ausgewirkt haben. Demgegenüber ist eine Abgrenzung zwischen dem Aspekt der Nachvollziehbarkeit der Beratungsmethode und dem Aspekt des Gefallens der Beratungsmethode nicht ganz einfach. Allenfalls stellt sich diesbezüglich die Frage, ob eine Vorgehensweise gefallen kann, ohne gänzlich nachvollziehbar zu sein, oder aber ob sie gänzlich nachvollziehbar sein muss, um erfolgreich zu sein. Dies auszuloten könnte Gegenstand von weiteren Befragungen und Untersuchungen sein. Zusammenfassend kann

an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Beratungsmethode «Brücke» grundsätzlich als plausibel wahrgenommen wurde.

5.4 Effektivität

5.4.1 Effektivität in der Erfassung von Stärken und Kompetenzen

Die Beurteilung der befragten Personen im Hinblick darauf, wie sehr sie sich in ihren Stärken und Kompetenzen erfasst fühlen, fällt mehrheitlich gut bis sehr gut aus. Die gegebenen Antworten reichen von «ich hatte viel Zeit», «du bist vollständig auf alles eingegangen» und «mehr, als ich erwartet hätte» bis hin zu «wirklich sehr positiv». Eine Person fand es «in einem ersten Schritt etwas schwierig, (...) mit etwas Unterstützung einfacher» und ein Interviewpartner hatte Mühe mit dem Vorgehen zur Auswahl der wichtigsten Kompetenz-Begriffe für die weiteren Prozessschritte. Zwei Interviewpartner gehen ausdrücklich auf den Umstand ein, dass genug Zeit vorhanden war, und bewerten dies positiv.

Diese Beratungsmethode eignet sich demnach für die Erfassung der Stärken und Kompetenzen, indem das selbst angefertigte Bild der Klienten zu ihrer aktuellen beruflichen und privaten Situation als Grundlage für das Erarbeiten im Gespräch diene. Die Mischung zwischen aufmerksamem Zuhören und dem Einbringen von anregenden Rückmeldungen seitens der Beratungsperson wurde von den Klienten geschätzt. Dadurch wurden wesentliche persönliche Erkenntnisse für den Klienten möglich und es gelang, den Fokus des Klienten auf vorhandene Stärken und Kompetenzen zu lenken (Kiel, 2020).

5.4.2 Effektivität in der Erfassung von Werten und Interessen

Wie sehr sie sich in ihren Werten und Interessen erfasst fühlen, wird von allen interviewten Personen als sehr gut beurteilt. Trotz einiger genannter Schwierigkeiten, wie beispielsweise, treffende Begriffe zu finden oder die einzelnen Begriffe zu sortieren, fallen alle dazu gemachten Äusserungen positiv aus. Die befragten Personen schätzten vor allem die Tatsache, dass die Beratungsperson bei der Suche nach treffenden Begriffen geholfen hat, und Unterstützung geboten hat, um Erkenntnisse in Worte zu fassen. «Schwammige Gedanken» auf den Punkt bringen und «dem Ganzen einen Namen geben» wurden ebenfalls als hilfreich genannt.

Es kann festgestellt werden, dass sich die Beratungsmethode «Brücke» gut eignet, um im Dialog mit Klienten Werte und Interessen anhand eines ausgewählten Lieblingsbildes herauszuarbeiten. Die achtsame Wahrnehmung und die wertschätzende Haltung der Beratungsperson sind hierbei, wie bereits dargestellt, von zentraler Bedeutung (Kiel, 2020). Ebenso sind angemessenes Nachfragen, Paraphrasieren oder Zusammenfassen der von den Klienten gemachten Äusserungen hilfreich. Auf diese Weise konnten wichtige Erkenntnisse im Gespräch herauskristallisiert und festgehalten werden.

5.4.3 Effektivität in der Erreichung des Beratungsziels

Die Rückmeldungen der befragten Personen zur Frage, ob sie ihr Ziel in der Beratung erreicht haben, fallen eher verhalten aus. In zwei Fällen bestätigte sich der bereits eingeschlagene berufliche Weg der Klientinnen, was insgesamt positiv wahrgenommen wurde. Bei zwei weiteren Befragten scheint das Ziel nicht ganz klar gewesen zu sein, oder sich im Verlauf der Beratung verändert zu haben. Für eine Klientin war es klar so, dass ihr Ziel, eine berufliche Perspektive zu erhalten, fehlschlug. Relativierend führt sie an, dass wohl der zeitliche Rahmen der erfolgten Beratung für die Erreichung ihres Ziels nicht ausgereicht hat.

Die Wirksamkeit der Beratungsmethode im Hinblick auf das Erreichen eines Beratungsziels kann nicht uneingeschränkt bestätigt werden. Es zeigt sich, dass zum einen die Zielformulierung am Anfang der Beratung nicht ausreichend war, und zum anderen die Beratungsmethode vermutlich nicht für die Erreichung aller Ziele geeignet ist. Die Definition eines klaren und realistischen Beratungsziels ist ein zentraler Schritt am Anfang eines jeden Beratungsprozesses, wie in den Kapiteln 2.2.3 und 2.4.2 dargestellt wurde (Schreiber & Glenck, 2020). Zudem wird durch die Erhebung ersichtlich, dass der Aspekt der zur Verfügung stehenden Zeit ein Thema war. Die Beratungsmethode «Brücke» deckt in erster Linie, wie vorhergehend bereits erläutert, die Erarbeitung von persönlichen Stärken und Kompetenzen sowie von Werten und Interessen ab. Dies ermöglicht den Klientinnen eine aktuelle Standortbestimmung. Das Ausarbeiten und Festlegen von konkreten Handlungsoptionen sind möglich. Je nachdem, welche weiterführenden Ziele Klientinnen einbringen, könnte es unumgänglich sein, zusätzliche Termine und allenfalls weitere diagnostische Abklärungen anzubieten.

5.5 Perspektive

Alle interviewten Personen haben das Festlegen von konkreten nächsten Schritten am Schluss der Beratung positiv erlebt. Sei es als Bestätigung, dass sie in die für sie richtige Richtung unterwegs sind, oder sei es mit einfach umsetzbaren Handlungsoptionen für eine Veränderung in der näheren oder weiteren Zukunft. Die Perspektiven, die dadurch entstanden, werden von allen Befragten als hilfreich gesehen.

Es bestätigt sich, dass mit der Beratungsmethode «Brücke» konkrete und gut umsetzbare Handlungsoptionen aufgezeigt werden können, und sich Klientinnen nach der Beratung in der Lage sehen, persönliche und berufliche Perspektiven zu entwickeln.

5.6 Relevanz

Eine Einschätzung zur Relevanz der Beratungsmethode «Brücke» ergibt sich aus den von den Interviewten gemachten Äusserungen, ob und wenn ja, für welche Personen und in welchen Situationen sich die untersuchte Beratungsmethode eignet. Alle Befragten würden sie weiterempfehlen. Sie sehen sie allgemein für Menschen, die noch keine klaren Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft haben, für Personen vor einem bevorstehenden Berufswechsel oder für eine Standortbestimmung, die eine Bestärkung sein kann oder auch eine neue Richtung aufzeigen kann. Ein Interviewpartner sieht die Beratungsmethode eher für junge Klienten, die vor einer ersten Berufswahl stehen.

Da mit der Beratungsmethode «Brücke» am Schluss des Prozesses eine Aufschlüsselung der erarbeiteten Kompetenzen und Interessen in einem RIASEC-Code erfolgt, werden gemäss des Explorix-Berufsregisters (Jörin & Holland, 2004) nicht nur berufliche Grundbildungen, sondern auch Studiengänge und Weiterbildungen aufgezeigt. Dies soll eine breite Anwendung für Menschen jeglichen Alters und beliebigen beruflichen Standorts ermöglichen, was in der Summe grundsätzlich von allen untersuchten Aussagen gestützt wird.

5.7 Fazit

Die erfolgte Auswertung aller Kategorien der fünf durchgeführten Einzelinterviews zur Beratungsmethode «Brücke» zeigt, dass diese Methode bei allen befragten Personen grundsätzlich Anklang fand. Wichtige persönliche Erkenntnisse in Bezug auf die eigenen Stärken und Kompetenzen auf der einen Seite und auf die Werte und Interessen der Klientinnen auf der anderen Seite konnten eruiert werden. Zwar konnten nicht in allen Fällen und nicht gänzlich alle Beratungsziele erreicht werden, das Festlegen von konkreten nächsten Schritten war jedoch möglich und wurde von den Klientinnen als hilfreiche Perspektive empfunden.

Das Hauptanliegen der Beratungsmethode «Brücke», die intuitive Herangehensweise an den Berufsfindungs- und Laufbahngestaltungsprozess mit Hilfe von Bildern mit dem kognitiven Aspekt der Selbstreflexion im Dialog mit der Beratungsperson zu kombinieren, wurde erreicht. Die Herausforderung in diesem Kontext ist das Gewährleisten von genügend Information über das Verfahren, ohne den Prozess zu kopflastig werden zu lassen und zu sehr vorzusteuern. Zudem erfordert diese Art der Beratung in der BSLB einerseits eine klare Abgrenzung zu Kunst- und Gestalttherapie und andererseits eine sorgfältige Abklärung des Beratungsziels der Klientinnen. Da mit dem Erarbeiten von Stärken und Kompetenzen und von Werten und Interessen schon eine grosse Bandbreite an zu erreichenden Vorgaben besteht, braucht es für weitergehende Beratungsziele möglicherweise ein zusätzliches

Gefäss in Form von weiterführenden Gesprächen oder diagnostischen Abklärungen. Weitere Optimierungsmöglichkeiten für die Beratung mit der Methode «Brücke» stellen die noch etwas klarere Information und übersichtlichere Vorgehensweise in der Sequenz der Abgleichung des RIASEC-Codes mit dem Explorix-Berufsregister (Jörin & Holland, 2004) dar.

Ebenfalls kann auf Grund der ausgewerteten Aussagen festgehalten werden, dass sich die untersuchte Beratungsmethode für verschiedene Personen und Situationen anwenden lässt. Unabhängig vom Alter oder der schulischen oder beruflichen Bildung der Klienten können Bilder als Grundlage und Ausgangspunkt verwendet werden, um im Dialog mit der Beratungsperson Stärken und Kompetenzen sowie Werte und Interessen herauszufinden und in Form von konkreten Handlungsoptionen festzuhalten.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass sich die Beratungsmethode «Brücke» zur Eruiierung von Stärken und Kompetenzen einerseits und von Werten und Interessen andererseits in der BSLB eignet.

5.8 Reflexion

Die Arbeit an dieser vorliegenden Untersuchung war abwechslungsreich, vielseitig und sehr interessant. Gewisse Einschränkungen, was die Konzeption und Ausführung dieser Arbeit betrifft, müssen dahingehend gemacht werden, dass die Beurteilung der Beratungsmethode «Brücke» in dieser vorliegenden Untersuchung ausschliesslich von Klienten vorgenommen wurde, die diese Methode im Beratungsprozess erlebt haben. Interessant und aufschlussreich wäre in einem weiteren Schritt die Befragung von Beratungspersonen, welche die Methode anwenden. Zudem wären auch Vergleiche zwischen Klienten möglich, welche die Methode «Brücke» durch verschiedene Beratungspersonen erleben.

Die grösste Herausforderung der vorliegenden Arbeit war die Durchführung und Auswertung der fünf Interviews. Um eine möglichst umfassende Einschätzung und Beurteilung der durchgeführten Beratungsmethode «Brücke» vornehmen zu können, wurde ein Interview-Leitfaden verfasst und als Gesprächsgrundlage verwendet. Die Absicht war, einerseits chronologisch alle Phasen der Beratung zu erfassen, und andererseits inhaltlich eine möglichst lückenlose Rückmeldung der befragten Personen zu erhalten. Diese beiden Ebenen zusammenzubringen war anspruchsvoll. Ebenfalls war es herausfordernd, die skalierten und frei formulierten Antworten der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zu einer Gesamtschau zusammenzuführen. Zudem war die Qualität der fünf Interviews in ihrer Substanz und Aussagekraft sehr unterschiedlich, was eine gleichgewichtete Auswertung nicht einfach machte. Des Weiteren ist festzuhalten, dass die interviewten Personen weder grosse Erfahrungen mit anderen Beratungspersonen noch mit anderen Beratungsmethoden im Bereich der Berufsfindungs- und Laufbahnberatung vorweisen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich die fünf Gesprächspartner, welche verschiedene Altersklassen und Berufssparten abdecken, sehr offen, reflektiert, differenziert und kritisch geäußert haben. Dies war einer aussagekräftigen Auswertung dienlich.

6 Ausblick

Um die Wirksamkeit der Beratungsmethode «Brücke» genauer zu untersuchen, würde sich allenfalls ein direkter Vergleich mit dem regulär durchgeführten Test Explorix (Jörin & Holland, 2004) anbieten. Die beiden eruierten RIASEC-Codes könnten auf diese Weise direkt miteinander verglichen werden. Es ist allerdings fraglich, ob allein dieser Vergleich eine Aussage darüber machen würde, ob die Beratungsmethode «Brücke» wirksam ist oder nicht, da die Methode «Brücke», wie bereits dargestellt, auch andere Aspekte im Berufsfindungs- und Laufbahnprozess abdeckt. Beispielsweise der Bereich der Kompetenzen und die umfassende Darlegung von persönlichen Anliegen der Klientin im Dialog mit der Beratungsperson wären dabei nicht berücksichtigt.

Eine weitere Möglichkeit, um die Eignung der Beratungsmethode «Brücke» noch genauer zu analysieren wäre, eine grössere Stichprobe an Interviewpartnerinnen und Interviewpartner als die im Rahmen dieser Arbeit möglichen vier bis sechs Personen zu erheben. Auch wenn die fünf befragten Personen der vorliegenden Untersuchung verschiedene Alters- und Berufsgruppen abdecken, wäre es doch interessant, noch mehr und vielfältigere Eindrücke auszuwerten.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass sich die Beratungsmethode «Brücke» zur Eruiierung von Stärken und Kompetenzen und von Werten und Interessen in der BSLB eignet. Die transparente Information und Begleitung der Klienten durch die Beratungsperson und die genaue Abklärung von realistischen Beratungszielen innerhalb des gegebenen formalen und zeitlichen Rahmens lassen sich in Zukunft noch optimieren.

8 Literaturverzeichnis

- Brodmann, E., Jungo, D., & Laufbahnzentrum der Stadt Zürich. (2019). *Bilder zur Laufbahngestaltung (BLG)*. Laufbahnzentrum der Stadt Zürich.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hunziker, A. W. (2017). *Spass am wissenschaftlichen Arbeiten: So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit*. Basel: Verlag SKV.
- Jörin, S. B. & Holland, J. (2004). *Explorix: Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung: deutschsprachige Adaption und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John Holland*. Bern: Huber.
- Jungo, D. & Egloff, E. (2017). *Berufswahltagbuch* (Korrigierte Auflage 2017). Bern: Schulverlag plus.
- Kiel, V. (2020). *Analoge Verfahren in der systemischen Beratung: Ein integrativer Ansatz für Coaching, Team- und Organisationsentwicklung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Messerschmidt, J. (2015). *Das Selbst im Bild: Eine empirische Studie zum Einsatz von Bildmaterialien zur Förderung von Selbstreflexions- und Selbstveränderungsprozessen im Einzelcoaching*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Messerschmidt, J. (2019). *Professionell coachen mit Bildmaterialien: Die Sprache des Unbewussten verstehen und nutzen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Mruck, K. (Hrsg.). (2010). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Schmeer, G. (2006). *Die Resonanzbildmethode, visuelles Lernen in der Gruppe: Selbsterfahrung, Team, Organisation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schreiber, M. & Glenck, A. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schreiber, M., Gschwend, A. & Iller, M.-L. S. (2018). The vocational ID- connecting life design counselling and personality systems interaction theory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 0 (0), 1-14.
- Storch, M. & Krause, F. (2017). *Selbstmanagement - ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)* (6., überarb. Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Toggweiler, S., Jungo, D. & Stoll, F. (2004). Der Foto-Interessentest Serie FIT 2003: Zur Erfassung von Berufsinteressen mittels fotografischer Stimuli. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 34-42.
- ZHAW/IAP. (2019a). Plattform Laufbahndiagnostik. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Retrieved from <https://laufbahndiagnostik.ch>

9 Anhang

Interview- Leitfaden

1.	Frage	Antwort/ Bewertung			
		sehr gut	gut	mittel	schlecht
1.	Wie haben Sie die Beratung insgesamt erlebt?	sehr gut	gut	mittel	schlecht
2.	Wie haben Sie den ersten Teil (Anfertigen eigenes Bild) erlebt?	sehr gut	gut	mittel	schlecht
3.	Was war Ihr Gefühl dabei?	Wohlbefinden	angenehme Situation	nichts Spezielles	unangenehme Situation
4.	Wie haben Sie sich beim anschliessenden Gespräch gefühlt?	gänzlich wahrgenommen und verstanden	mehrheitlich wahrgenommen und verstanden	nicht immer wahrgenommen und verstanden	nicht wahrgenommen und verstanden
5.	Wie haben Sie den zweiten Teil (Auswahl eines Bildes online) erlebt?	sehr gut	gut	mittel	schlecht
6.	Was war Ihr Gefühl dabei?	Wohlbefinden	angenehme Situation	nichts Spezielles	unangenehme Situation
7.	Wie haben Sie sich beim anschliessenden Gespräch gefühlt?	gänzlich wahrgenommen und verstanden	mehrheitlich wahrgenommen und verstanden	nicht immer wahrgenommen und verstanden	nicht wahrgenommen und verstanden
8.	Wie war für Sie der Transfer zum RIASEC-Code?	nachvollziehbar	mehrheitlich nachvollziehbar	teilweise nachvollziehbar	nicht nachvollziehbar

9.	Wie sehr fanden Sie sich in Ihren Stärken/ Kompetenzen erfasst?	gänzlich	mehrheitlich	teilweise	gar nicht
10.	Wie sehr fanden Sie sich in Ihren Werten/ Interessen erfasst?	gänzlich	mehrheitlich	teilweise	gar nicht
11.	Wie haben Sie die Orientierung im und Übertragung ins Explorix-Berufsregister erlebt?	nachvollziehbar	mehrheitlich nachvollziehbar	teilweise nachvollziehbar	nicht nachvollziehbar
12.	Wie haben Sie das Festlegen der nächsten Schritte erlebt?	hilfreich	mehrheitlich hilfreich	teilweise hilfreich	nicht hilfreich
13.	Wurde Ihr Ziel in der Beratung erreicht?	gänzlich	mehrheitlich	teilweise	gar nicht
14.	Würden Sie eine solche Beratung weiterempfehlen?	absolut	ja, aber nur für bestimmte Situationen	ja, aber nur für bestimmte Personen	gar nicht